

Kim Grusander

AMMATTIOPISTO LIVIAN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

AMMATTIOPISTO LIVIAN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Kim Grusander
Opinnäytetyö
Syksy 2022
Maaseudun kehittämisen koulutusoh-
jelma (ylempi AMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Luonnonvara-alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, maaseudun kehittämisen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Kim Grusander

Opinnäytetyön nimi: Ammattiopisto Livian työelämäyhteistyön kehittäminen

Työn ohjaaja: Jarmo Kastikainen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2022

Sivumäärä: 58 + 2 liitettä

Työelämä on tällä hetkellä keskellä isoa muutosta. Yritysten globalisoitua liiketoimintaa, digitalisointia, ympäristötietouden lisääntyminen sekä työvoiman ikääntyminen tuovat mukanaan haasteita ja uusia mahdollisuuksia oppilaitosten ja yritysten väliselle yhteistyölle. Uusien tutkimustulosten mukaan osaavan työvoiman saatavuus rajoittaa tällä hetkellä liiketoiminnan kehitystä ja kasvua yli 70 %:ssa yrityksistä. Suurin työvoiman tarve on toisen asteen ammatillisen koulutuksen saaneista.

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan vuoden 2018 alusta, jonka myötä oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä lisättiin merkittävästi ammatillisissa oppilaitoksissa. Lisäksi työelämäyhteistyön välillinen vaikutus ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmään korostui. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Ammattiopisto Livian työelämäyhteistyötä yhteistyöyritysten ja Livian opetushenkilöstön arvioiden pohjalta.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa selvitetään ammatillisen opetuksen kehittymistä ja paneudutaan työelämäyhteistyön merkitykseen yrityksille, oppilaitoksille sekä opettajille. Työssä syvennytään myös yhteistyön, verkostojen ja kumppanuuksien merkitykseen onnistuneeseen työelämäyhteistyöhön. Kehittämistyö toteutettiin tapaustutkimuksena, ja siinä käytettiin tutkimusmenetelminä Webropol-kyselyä, benchmarkingia, haastattelua sekä osallistuvaa havainnointia.

Tutkimuksen tulosten perusteella kaikki yritykset pitivät työelämäyhteistyötä tärkeänä. Yhteistyömuodoista he kokivat omalta kannaltaan tärkeimmiksi koulutussopimukset, oppisopimukset, yritysten henkilöstölle yhteistyössä räätälöidyt koulutukset sekä opettajien työelämäjaksot. Osa yrityksistä piti Livian arvostusta työelämäyhteistyötä kohtaan riittämättömänä, ja yrityksen työpaikkaohjaajan koettiin tarvitsevan enemmän tukea oppilaitokselta. Kolmasosa kyselyyn osallistuneista yrityksistä arvioitiin, että Livia ei ollut kehittänyt toimintaansa yritysten palautteen perusteella.

Opetushenkilöstölle tehdyn kyselyn tulokset toivat esille useita ongelmakohtia monialaisen tiimiorganisoidun oppilaitoksen työelämäyhteistyön toteutuksessa. Tiimien toimiessa itsenäisesti vailla johdon hyväksymää yhteistä toimintamallia, verkostostrategiaa ja asiakkuudenhallintajärjestelmää Livia hukkaa resursseja ja luo yritysten suuntaan itsestään epäyhtenäisen vaikutelman. Opettajien työelämäyhteyksistä valtaosa oli muodostunut ennen oppilaitokseen saapumista tai oppilaitoksen ulkopuolisten suhteiden kautta.

Asiasanat: Työelämäyhteistyö, ammatillinen koulutus, reformi, kehittäminen, verkostot, kumppanuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master's Degree Program in Rural Development

Author: Kim Grusander

Title of thesis: The development of Livia's working life cooperation

Supervisor: Jarmo Kastikainen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2022

Number of pages: 58 + 2 appendices

Working life is currently in the middle of a big change. The globalizing business of companies digitization, increasing environmental awareness and the aging of the workforce bring with them challenges and new opportunities for cooperation between educational institutions and companies. According to new research results the availability of skilled labour currently limits business development and growth in more than 70% of companies.

The vocational education reform entered into force at the beginning of 2018, which significantly increased the cooperation between educational institutions and working life

The aim of this thesis is to develop Ammattiopisto Livia's working life cooperation based on the evaluations of cooperating companies and Livia's teaching staff. The development work was carried out as a case study, and it used web survey, benchmarking, interview and participant observation as research methods.

Based on the results of survey, all companies considered working life cooperation important. From their point of view, they felt that the most important forms of cooperation were: training contracts, apprenticeship contracts, customized training for companies' personnel, and teachers working life cycles. Livia's success as a working life partner was considered good in cooperation companies. Some companies felt that Livia's appreciation of working life cooperation needed improvement and that the company's workplace counselor received too little support from the educational institution.

The results of the survey for the teaching staff brought up several problem areas in the implementation of working life cooperation in a multidisciplinary team-organized educational institution. Now when the teams operate independently without a common operating model, network strategy and customer management system approved by the management, Livia wastes resources and creates a disjointed impression of herself towards the companies.

Keywords: cooperation, working life, vocational education, developing, network, partnership

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Ammattiopisto Livia.....	6
1.2	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite.....	7
2	TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN KOULUTUS.....	8
2.1	Koulumuotoisen ammattikoulutuksen kehittyminen.....	8
2.2	Laki ammatillisesta koulutuksesta.....	10
2.3	Ammatillisen koulutuksen reformi.....	10
2.4	Ammatillinen koulutus tänään ja tulevaisuudessa	12
3	TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ.....	16
3.1	Ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö	16
3.2	Työelämäyhteistyön merkitys yrityksissä.....	21
3.3	Ammatilliset opettajat työelämäyhteistyön rakentajina.....	23
3.4	Työelämäyhteistyö Ammattiopisto Liviassa.....	25
4	YHTEISTYÖ JA VERKOSTOT.....	27
5	KUMPPANUUS.....	30
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	34
6.1	Aineisto.....	35
6.2	Menetelmät	35
6.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	37
7	TULOKSET	38
7.1	Työelämäyhteistyöyrityksille tehty kysely.....	38
7.2	Livian opetushenkilöstölle tehty kysely.....	42
7.3	Haastattelu.....	46
7.4	Benchmarking.....	47
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	49
9	POHDINTA.....	52
	LÄHTEET.....	54
	LIITTEET.....	59

1 JOHDANTO

Työelämä on tällä hetkellä keskellä suurta muutosta, jossa megatrendeinä vaikuttavat globalisoituminen, työvoiman ikääntyminen, kaupungistuminen, digitalisointi sekä ympäristötietouden lisääntyminen. Osaavan työvoiman saaminen hidastaa tutkimusten mukaan jo tällä hetkellä yritysten kasvua, ja tulevaisuudessa yritysten koulutetun työvoiman tarpeen ennakoitaan kiihtyvän entisestään. (Keskuskauppakamari 2022.)

Ammatillisen koulutuksen reformi, joka astui voimaan vuoden 2018 alusta, velvoittaa oppilaitoksia lisäämään yhteistyötä työelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjät ovat reformin astuttua voimaan merkittävästi lisänneet verkostoitumistaan yritysten kanssa. Yhteistyötä on lisätty mm. solmimalla eri tasoisia yhteistyö- ja kumppanuussopimuksia sekä perustamalla yhteisiä hankkeita ja hankkimalla yhteisiä tiloja sekä koneita ja laitteita. Opiskelijoille reformi näkyy erityisesti opintojen henkilökohtaistamisessa. Siinä opiskelijalle muodostetaan tarpeita vastaava opintopolku, jossa aiempi osaaminen huomioidaan ja uuden osaamisen hankkimistavoiksi suunnitellaan opiskelijan kannalta paras mahdollinen vaihtoehto. Pääasiallinen tavoite työelämäyhteistyölle on useimmiten työpaikkaympäristössä tapahtuvan oppimisen lisääminen sekä työvoiman hankkimisen edistäminen.

Tämän kehittämistyön tavoitteena on kehittää Ammattiopisto Livian työelämäyhteistyö toimintatapaa innovatiivisemmaksi ja resurssitehokkaammaksi. Työelämäyhteistyön merkityksen jatkuvasti lisääntyessä painotuksien ja toimintatapojen oikea resurssointi on avainasemassa menestykselle työelämäyhteistyölle.

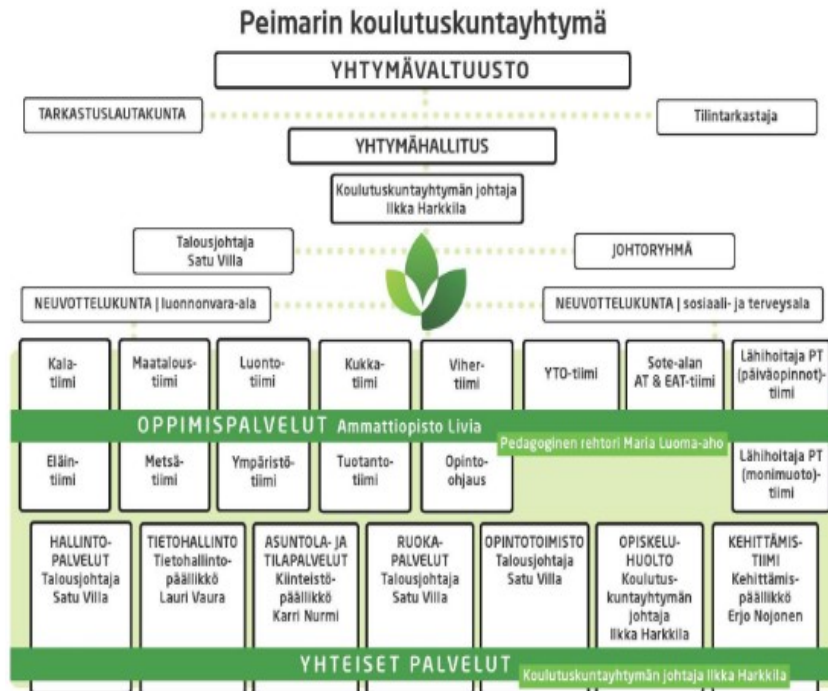
Opinnäytetyössä käytetään lähestymistapana tapaustutkimusta ja ensisijaisena tutkimusmenetelmänä kyselyä, joka sisältää sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia osia. Toissijaisina menetelminä käytössä ovat haastattelu, benchmarking sekä osallistuva havainnointi. Tutkimuskysymyksissä selvitettiin yhteistyöyrityksiltä Livian onnistumista työelämäyhteistyön eri osa-alueilla ja mitkä työelämäyhteistyön muodot heidän omalta kannaltaan katsottuina ovat merkityksellisimpiä. Livian omalle henkilöstölle kohdistuneella tutkimuskysymyksellä selvitettiin, millaisena opetushenkilöstö kokee nykyisen työelämäyhteistyön toimintamallin.

Näiden kahden keskeisen kohderyhmän tulosten ja aiheeseen läheisesti liittyvien tutkimusten sekä toisen hyvästä työelämäyhteistyöstä tunnetun ammatillisen oppilaitoksen benchmarkingin kautta muodostin Livialle kehitysehdotuksia hyödynnettäviksi tulevaisuuden työelämäyhteistyöhön.

1.1 Ammattiopisto Livia

Kohdeorganisaatio Ammattiopisto Livia on toisen asteen laaja-alainen noin 1000 opiskelijan luonnonvara-alan oppilaitos, jonka koulutusvalikoimaan kuuluu myös sosiaali- ja terveysala. Luonnonvara-alan koulutuksessa osaamisaloina ovat maatalous, metsätalous, eläin, luonto ja ympäristö, viherrakentaminen, floristiikka sekä kalatalous.

Livian strategian mukaan oppilaitos toteuttaa Varsinais-Suomen alueellista koulutusstrategiaa, ja on mukana luomassa maakuntaan kestävästä kilpailukykyä ja aktiivista osaamista kaikille. Oppilaitoksessa on käytössä tiimiorganisaatio. Ajankohtaista viestiä työelämästä oppilaitokselle tuovat luonnonvara-alan sekä sosiaali- ja terveysalan neuvottelukunnat, joihin on kutsuttu eri ammattialojen työelämäedustajia. Liviassa tehdään pitkäjännitteistä työtä hiilijalanjäljen ja ilmaston eteen. Oppilaitoksen omien laskelmien mukaan sen oma toiminta on jo tällä hetkellä hiilineutraali. Kehittämistyön tekijä toimii kohdeorganisaatiossa lehtorina. Kuviosta 1 näkyy Livian organisaatiokaavio.



KUVIO 1. Peimarin koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio (Ammattiopisto Livia intranet)

1.2 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Kehittämistyön tarkoituksena on selvittää työelämäyhteyksien ja Livian henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä Livian työelämäyhteistyöstä. Työn tavoitteena on tunnistaa nykyisen työelämäyhteistyön keskeisimmät kehittämistarpeet sekä antaa ratkaisuehdotuksia niiden toteuttamiseksi.

Tutkimusta varten muodostettiin kolme tutkimuskysymystä.

1. Miten Ammattiopisto Livia on yhteistyöyritysten mielestä onnistunut työelämäyhteistyön eri osa-alueilla?
2. Mitkä työelämäyhteistyön osa-alueet ovat yhteistyöyritysten mielestä heidän omalta kannaltaan tärkeimmät?
3. Miten työelämäyhteistyötä tällä hetkellä toteutetaan Livian henkilöstön mielestä?

2 TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN KOULUTUS

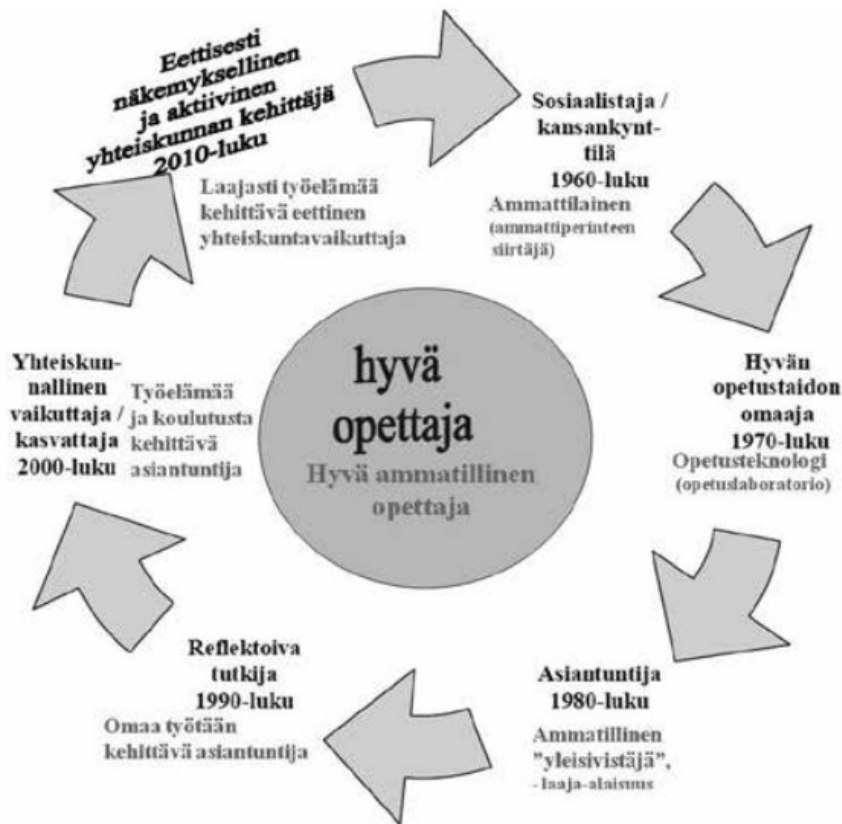
Ammatillisella koulutuksella tarkoitetaan koulutusta, joka on tarkoitettu nuorille perusopetuksensa vastikään lopettaneille nuorille sekä muille ilman ammatillista tutkintoa oleville sekä jo työelämässä oleville aikuisille. Ammatillisten oppilaitosten järjestämässä koulutuksessa voidaan suorittaa vaihtoehtoisesti joko perustutkintoon, ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta. Osatutkinnot sekä lyhytkurssit kuuluvat myöskin ammatillisten oppilaitosten koulutustarjontaan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjä päättää itsenäisesti koulutuksen sisällöstä ja toteuttamis-tavasta tutkintojen perusteiden mukaisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022a.)

Euroopan tutkintojen viitekehys EQF:n avulla pyritään selkeyttämään eri maiden tutkintojen vertailtavuutta yhteisesti luotujen osaamistasojen kautta. Tutkintojen vertailtavuus parantaa eri tutkintojen läpinäkyvyyttä ja siirrettävyyttä eri maiden välillä. EQF tutkintojen luokituksessa käytetään kahdeksaa eri oppimistuloksiin perustuvaa tasoa, jossa ammatilliset perustutkinnot ja ammattitutkinnot sijoittuvat osaamistasolle 2 ja erikoisammattitutkinnot osaamistasolle 3. (Euroopan komissio 2019.)

2.1 Koulumuotoisen ammattikoulutuksen kehittyminen

Koulumuotoisen ammattiopetuksen voidaan Suomessa nähdä alkaneen 1800-luvun alussa. Uraa-uurtavia aloja olivat merenkulku-, kauppa-, maatalous- sekä terveydenhuoltoala. 1900-luvun vaihteessa ammatillista koulutusta oli tarjolla jo laajasti, kiinnostus koulutusmuotoa kohtaan oli kuitenkin pientä. Laajamittaiseksi ammatillinen koulutus muodostui vasta toisen maailmansodan jälkeen. Ammattikasvatushallinnon perustaminen 1960-luvulla aikaansai ammatillisen koulutuksen muotoutumaan yhtenäiseksi järjestelmäksi. Valtioneuvosto teki 1974 tulevaisuuden kannalta tärkeän periaatepäätöksen, joka edellytti ammatillisen koulutuksen kehittämistä lukion kanssa kilpailukyiseksi etenemisväyläksi korkeakouluopintoihin. Merkittävän sysäyksen ammattikoulutukselle antoi myös 80-luvun uudistus, jossa tavoitteeksi asetettiin koko ikäluokan valmistaminen ammatteihin. Tämä aikaansai mm. kaikille ammateille omat koulutuslinjansa. Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön tiivistämistä on alettu vaatimaan 1990-luvulta lähtien. Yhtenä alkusysäyksen tekijä oli 1980-luvun lopussa alkanut työttömyyden lisääntyminen ja sen mukana tuoma työsuhteiden muutos. (Klemelä, 1999, 13, 349–363.)

Tällä hetkellä toisen asteen ammatillista koulutusta kehitetään aktiivisesti yhdessä työelämän kanssa. Kehittämistyöllä pyritään vastaamaan toimintaympäristön nopeaan muutokseen luomalla toimintatapoja, joilla erilaista ammatillista osaamista voidaan kouluttaa mahdollisimman yksilöllisesti kaikille ammattialoille niiden koosta riippumatta. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden ja laadun varmistamiseksi opetushallitus on perustanut alakohtaisia työelämätoimikuntia. Edustettuina toimikunnissa ovat niin opetusala, työntekijät kuin työnantajat sekä itsenäiset ammatinharjoittajat. Toimikunnat tekevät vierailukäyntejä oppilaitoksiin ja tarkkailevat, että näyttöjen toteutus ja arviointi tehdään tutkinnon perusteiden, ja oppilaitoksen laatiman arvioinnin toteutussuunnitelman tavoitteiden mukaan. Noin joka toinen peruskoulutuksen päättänyt opiskelija hakeutuu ammatilliseen koulutukseen. Myös työuran aikaiseen lisä- ja täydennyskoulutukseen osallistuu vuositasolla runsas joukko työkäisiä. Kokonaisuutena ammatillisen koulutuksen parissa opiskelee vuositasolla yli 300.000 opiskelija, joista noin neljäsosa valmistuu vuosittain ammatilliseen tutkintoon. (Opetushallitus 2022a.) Kuvio 2 muodostaa kokonaiskuvan ammatillisen opetuksen kehityksestä.



KUVIO 2. Ammatillisen opetuksen kehittyminen (Helakorpi, Aarnio & Majuri 2010,114)

2.2 Laki ammatillisesta koulutuksesta

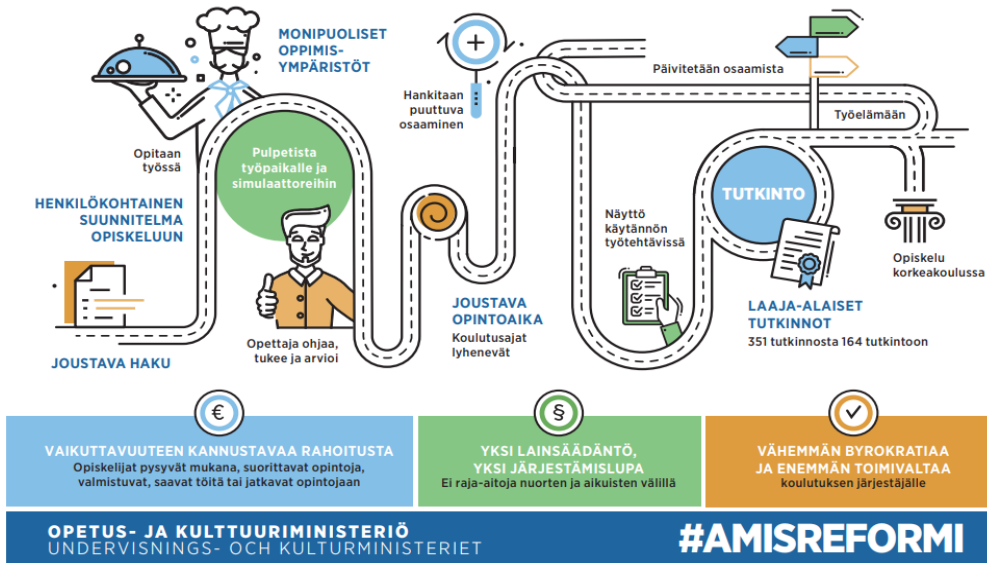
Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) säädetään opetus- ja kulttuuriministeriön hallinonalalle kuuluvista ammatillisista tutkinnoista, ammatillisen osaamiseen hankkimiseen tarvittavasta koulutuksesta sekä osaamisen osoittamisesta ja todentamisesta. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja parantaa väestön ammatillista osaamista. Keskeisenä tarkoituksena on lisäksi antaa mahdollisuus osoittaa ammattiosaaminen sen hankkimistavasta riippumatta. Ammatillisen koulutuksen tulisi myös vastata ja ennakoida työ- ja elinkeinoelämän kehittämis- ja työtarpeet, sekä antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja elinikäiseen oppimiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531.)

2.3 Ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen reformi oli yksi Juha Sipilän hallituksen v. 2015 kärkihankkeista, joka astui voimaan 1.1.2018. Keskeisenä tavoitteena oli uudistaa koulutus osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi. Lisäksi tavoitteena oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista sekä muodostaa yksilöllisiä opintopolkuja, jossa huomioidaan olemassa oleva osaaminen. Tavoitteeksi asetettiin myös sääntelyn ja päällekkäisyyksien purkaminen. Uudistuminen koettiin välttämättömäksi työelämässä tarvittavan uuden osaamisen ja jatkuvasti läpi työelämän muuttuvan ammattitaidon vuoksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022a.) Kuvio 3 antaa kokonaiskuvan uudistuneesta ammatillisesta koulutuksesta

UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyy. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



KUVIO 3. Uusi ammatillinen koulutus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022a)

Uudistamisprosessia tuki myös konkreettinen tosiasia, että koulutukseen oli käytettävissä vähemmän rahaa kuin aikaisemmin. Merkittävimpiä muutoksia olivat ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen yhdistäminen sekä koulutukseen hakeutumisen muuttuminen jatkuvaaksi. Lisäksi uudistunut rahoitusmalli, joka koostuu perusrahoituksesta, suoritusrahoituksesta sekä vaikuttavuusrahoituksesta edellyttää koulutuksen järjestäjiltä koulutussuunnittelussa täysin uuden ajattelutavan omaksumista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022b.) Kuviossa 4 on kuvattuna ammatillisen koulutuksen uudistunut rahoitusjärjestelmä.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄ



KUVIO 4. Uusi ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022a)

2.4 Ammatillinen koulutus tänään ja tulevaisuudessa

Tällä hetkellä noin puolet perusopetuksen päättäneistä oppilaista hakeutuu opiskelemaan ammatillista tutkintoa. Lisäksi ammatilliseen koulutukseen hakeutuu jo työelämässä olevia hakemaan lisä- tai täydennyskoulutusta. Ammatillinen koulutus on myös tärkeässä asemassa, kun henkilö päättää kouluttautua uuteen ammattiin. Vuosittain ammatilliseen koulutukseen osallistuu runsaat 300.000 opiskelijaa, joista noin puolet on iältään alle 24-vuotiaita. (Opetushallitus 2022a.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Skills Finland ry:n teettämässä tutkimuksessa, pyrittiin selvittämään ammatillisen koulutuksen mielikuvaa ja eri kohderyhmien käsitystä, mielipidettä sekä kokemusta ammatillisesta koulutuksesta. Kyselyyn osallistui yli tuhat vastaajaa, koostuen peruskoulun 9. luokkalaisista nuorista ja heidän vanhemmistaan, ammatillisessa koulutuksessa ja lukiossa toista vuotta opiskelevista, ammatillisessa koulutuksessa opiskelevista aikuisista, yli viiden hengen yritysten henkilöstöasioista päättävistä sekä peruskoulun oppilaanohjaajista. Kaikilla tutkimukseen osallistuvilla kohderyhmillä oli pääsääntöisesti myönteinen mielikuva ammatillisesta koulutuksesta.

Myönteisin kokemus oli ammatillisessa koulutuksessa opiskelevilla nuorilla. Opiskelijoiden näkökulmasta tärkeimmäksi tekijäksi opiskelun onnistumiselle koettiin kiinnostavan alan/ammatin löytäminen. Ammatillista koulutusta 9.-luokkalaisista erittäin arvostettuna piti vain 10 %, kun lukion osalta vastaava tulos oli 43 %. Heidän vanhempansa arvostivat lukiota myös enemmän kuin ammatillista opetusta, mutta ero lukioon oli huomattavasti pienempi kuin heidän lapsillansa. Työnantajat arvostivat eniten ammatillista koulutusta, ja heidän mielestään sillä on tulevaisuudessa tarvetta. He olivat kuitenkin huolissaan valmistuvien opiskelijoiden suurissa osaamisen eroissa sekä jopa perustaidoissa ilmenevissä puutteissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Kyselyyn osallistuneiden mukaan ammatillisen koulutuksen tulevaisuus nähtiin kaikissa kohderyhmissä useimmiten valoisana. Opettajien, opiskelijoiden ja työnantajien välisessä yhteistyössä koettiin edelleen olevan paljon parannettavaa. Ammatillisen koulutuksen laadusta sekä resurssien riittävydestä oltiin kaikissa kohderyhmissä jonkin verran huolestuneita. Suurin osa (80 %) peruskoulun 9.-luokkalaisista ja heidän vanhemmistaan kokivat saaneensa riittävästi tietoa ammatillisesta koulutuksesta. Oppilaanohjaajan merkitystä tietolähteenä pidettiin erittäin tärkeänä. Paikallisten yritysten kouluvierailuja, tutustumiskäyntejä ammatillisiin oppilaitoksiin sekä ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden tapaamismahdollisuudet olivat viestinnällisesti merkittäviä ammatillisen koulutuksen osalta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Opetuksen ennakointifoorumi, joka on Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen yhteinen ennakkoinnin asiantuntijaelin, arvioi minkälaiselle koulutukselle, työvoimalle ja osaamiselle on tarvetta vuonna 2035. Raportin mukaan asiantuntija- ja johtotehtävissä tarvittavan työvoiman osuus kasvaa, ammattiosaajien tarpeen pysyessä ennallaan. Maa- ja metsätalouseläimillä ammatillisen peruskoulutuksen lisästarpeen arvioitiin vuoteen 2035 olevan n. 20 %. Ammattialoilla, joilla työllisyyden ennakoitiin kasvavan, ammatillisen koulutuksen suorittaneiden osuuden ennakoitiin kuitenkin jäävän runsaaseen 20 % työvoimatarpeesta. (Hanhijoki 2020. 5–9.)

Toisen asteen koulutuksen toimintaympäristön ennustetaan OKM:n tutkimusraportin mukaan merkittävästi muuttuvan. Seuraavan 20 vuoden aikana 16–20 -vuotiaiden ikäluokka tulee huomattavasti pienemmään. Useissa maakunnissa em. ikäluokan ennustetaan vuonna 2040 olevan enää 70 % nykytasosta. Varsinais-Suomessa tilanne on keskimääräistä parempi, siellä ennustetaan 16–20 vuotiaiden ikäluokan v. 2040 olevan 88,7 % nykytasosta. Työikäisten henkilöiden määrän, joille tarjota ammatillista lisäkoulutusta, ennustetaan myös vähenevän merkittävästi. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2022c. 15–16.)

Keskuskauppakamarin yrityksille teettämän kyselyn mukaan 71,3 % yrityksistä ilmoitti rekryointitarpeiden kasvavan lähimmän 2-3 vuoden aikana. Suurin työvoimantarve yrityksissä on toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneista henkilöistä. Osaavan työvoiman saatavuus rajoittaa tällä hetkellä liiketoiminnan kehitystä ja yrityksen kasvua 73 % kyselyyn vastanneista yrityksistä. (Keskuskauppakamari 2022.)

Työelämätaitojen tulevaisuuden tärkeimpiin osaamistarpeisiin kuulu digitalisuus - niin teknologian, yhteistyötaitojen että ratkaisujen hyödyntämisen osalta. Lisäksi analyttisyyttä, kriittistä ajattelutaitoa, ongelmanratkaisutaitoja sekä eettisyyttä pidettiin tärkeinä tulevaisuuden osaamisalueina. Luonnonvara-alan maa- metsä ja kalatalouden osalta merkittävien tulevaisuudessa tarvittavien osaamisalueiden joukkoon kuuluvat resurssitehokkuus, ympäristö- ja kiertotalousosaaminen, liiketoimintaosaaminen, innovaatio-osaaminen sekä arvoketjuosaaminen. (Opetushallitus 2022b.)

Digitalisaation nopean kasvun ennakoidaan merkittävästi muuttavan koulutuksen toimintatapoja ja osaamistarpeita. Työelämässä tarvitaan tulevaisuudessa vahvempaa digitaalista osaamista kuin pelkästään digitaalisten välineiden käytön hallintaa. Digitalisaation yksi merkittävimmistä eduista on, että luodut tuotteet ja palvelut ovat kustannustehokkaasti skaalattavissa. Tutkimusraportin mukaan koulutuksen järjestäjiltä tarvitaan muutosprosessissa kykyä sopeuttaa toimintaansa opetustilojen, -välineiden ja -sisältöjen osalta. Toisen asteen koulutuksen digitalisoitumisen tulisi vahvistaa elinikäistä oppimista, parantaa läpäisyä ja lisätä koulutuksen joustavuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020c,19.) Kuviosta 5 näkyy opetus- ja kulttuuriministeriön ja Skills Finland ry:n teettämän tutkimuksen tulosten perusteella koottu ammatillisen koulutuksen ajurit ja esteet.

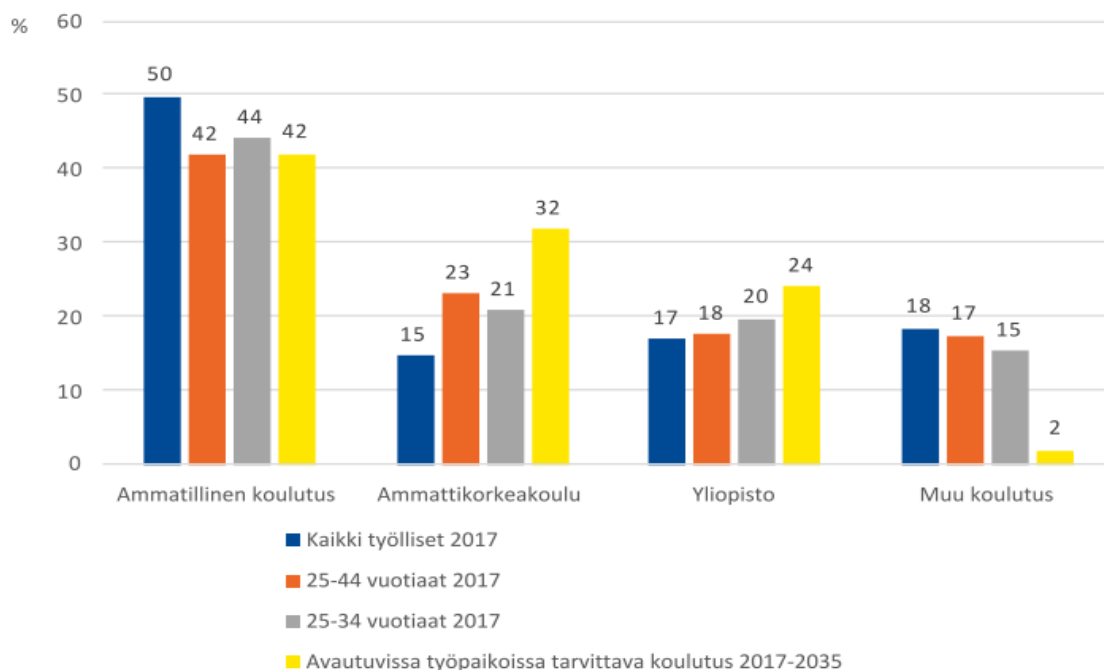


KUVIO 5. Ammatillisen koulutuksen ajurit ja esteet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020d.)

3 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

3.1 Ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö

Yhteistyö työ- ja elinkeinoelämän kanssa on yksi ammatillisen koulutuksen laadun mittari sekä avaintekijä menestymiseen. Oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämän on tarpeidensa pohjalta kehitettävä- ja ylläpidettävä yhteistyötä pitkäjännitteisesti, koska yhteistyön mukanaan tuomat hyödyt ovat kaikille tärkeitä. Parhaiten yhteistyön on todettu onnistuvan, kun työ- ja elinkeinoelämä kiinnittää yrityksen todellista toimintaa ammattikoulutukseen. Silloin kaikki työelämäyhteistyön osapuolet voivat yhdessä osallistua yrityksen toiminnan tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen. Yhteistyön on todettu lisäävän opiskelijoiden vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja sekä lisänneen oma-aloitteellisuutta ja vastuunottoa. Muutokset yrityksissä käytössä olevissa menetelmissä ja tekniikassa etenee niin nopeasti, että oppilaitoksilla ja opettajilla on haasteita pysyä kehitysvauhdissa mukana ilman että he osallistuvat yritysten työelämäverkostoihin, missä tietoa voidaan jakaa keskenään. Yhteistyö osapuolten kesken, lisää sekä oppilaitosten että opiskelijoiden mahdollisuutta nähdä elinkeinoelämää läheltä, ja tuo samalla näkyvyyttä oppilaitoksille. (Ammattipeda 2013.) Kuvioista 6 voi nähdä, miten työllisten koulutustarpeen ennakoidaan muuttuvan vuoteen 2035 mennessä.



KUVIO 6. Työllisten koulutustarpeen muutos vuoteen 2035 mennessä (Opetushallitus 2020.)

Kuoppalan kokemusten mukaan oppilaitoksissa koetaan, että uusien tieto löytyy työelämästä, kun taas työelämässä ajatellaan usein uusimman tiedon löytyvän oppilaitoksista. Ainoa oikea ratkaisu asiaan on Kuoppalan mukaan, että oppilaitokset ja työelämä yhdessä tuottavat uusia tietoja yhdessä ja sitä kautta kehittävät sekä koulutusta että työelämää luomalla uusia käytänteitä. (Kuoppala 2019, 163.)

Onnistuneen yhteistyön rakentaminen ja ylläpito oppilaitoksen ja yritysten välillä vaatii Kuntun mukaan pidempiaikaista panostamista sekä molemmilta toimijoilta sopeutumista ja ymmärrystä. Tämä onnistuu vasta, kun molemmille osapuolille on kehittynyt keskinäinen luottamus. Rajatomiinat, joilta löytyy henkilökohtainen ammatillinen suhde, ovat avainasemassa luottamusta ja yhteistyötä syvennettäessä. (Kunttu 2019, 53.)

Työelämäkumppaneiden mukaan pidempiaikainen yhteistyö mahdollistetaan ainoastaan osapuolten kantaessa vastuuta teoistaan, pyrkimättä hyötymään muista ilman omaa työpanosta. Tärkeänä he pitävät myös sitoutumisen osoittamista sekä konkreettisia tekoja verkostoitumisessa. (Kuoppala 2019, 147.)

Yritysyhteistyön toteuttaminen saattaa aika ajoin osoittautua oppilaitoksissa hankalaksi. Monesti se johtuu siitä, että oppilaitoksen johdolta puuttuu kokemus yritysasiakkaiden kanssa toimimisesta sekä asiakkuuksien hallinnasta. Oppilaitokset ovat myös muutosvalmiudeltaan hitaampia kuin yritykset, myös opettajien muutosvastarinta on tunnistettu heikkous. Opettajilla on usein kulunut vuosia siitä, kun he ovat toimineet oppilaitoksen ulkopuolisessa työelämässä, ja omalle opetettavalle jaksolle ei siten löydy valmiita kontakteja. Oppilaitoksestakaan ei aina löydy valmiita yhteydenhallintatapoja. Vastavuoroisesti löytyy myös opettajia, joilla on runsaasti omia kontakteja yrityksiin, mutta haluavat ainoastaan itse toimia heidän kanssaan omilla opintojaksoilla. Sähköpostin ja omien henkilökohtaisten listojen kanssa toteutettu kontaktien hoitaminen ei vastaa nykypäivän asiakkuudenhoitomallia. Oppilaitosten pienenevät taloudelliset resurssit hankaloittavat omalta osaltaan yritysyhteistyön tekemistä. Tuloksellisuuden osuus opiskelijarahoituksesta on merkittävä, joten yritysyhteistyöllä on myös epäsuora taloudellinen vaikutus oppilaitoksille. (Kotila & Mäki 2012, 250–251.)

Koulutuksen järjestäjien tulee tehdä sekä lyhyen että pitkän aikavälin koulutussuunnittelua työelämän yhteistyötahojen ja eri alojen työelämäasiantuntijaryhmien kanssa. Työpaikoilla vieraillevat opettajat ovat tärkeässä asemassa koulutustarpeen tiedon tuojina yritysten täsmä- ja lyhytkoulu-

tuksien osalta. Koulutusten sisältöjen ja toteuttamistapojen osalta tulisi työelämän edustajien mukaan tehdä enemmän yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa, että niissä korostuisi enemmän työelämässä tärkeiksi koetut asiat. Työelämän edustajat ovat myös huolissaan opettajien suppeasta työelämäosaamisesta, mikä heidän mielestä näkyy opiskelijoiden ohjaamisessa. Opettajan työelämäosaaminen vaatii myös yhteisöllisyys- ja kanssakäymistaitojen määrätietoista kehittämistä, ja siihen on panostettava työaika. (Karusaari 2020, 145–146, 156.)

Opettajien tulisi Pursiaisen mukaan koko ajan kartuttaa omaa osaamistaan pystyäkseen huomioimaan työelämän tarpeet sekä hyödyntämään uusia menetelmiä ja sovelluksia opetustyössään. Opettajalta on pahimmillaan puuttunut työkokemus alalta, jota hän opettaa, tai sitten alan työtehtävät ovat aikaisemmin olleet täysin erilaisia vaikkakin samalta alalta. Työelämän tietotaitojen ylläpitämisen takia olisi toivottavaa, että opettajat kävisivät aina välillä tutustumassa ammattialaansa työelämäjaksoilla. Jotkut oppilaitokset ovat työelämäjaksojen rahoituksen puuttuessa ratkaisseet asian siten, että opettajilla on ollut mahdollisuus käyttää osan vuosittaisista koulutuspäivistään työelämässä oppimiseen. (Pursiainen 2016, 74.) Kuvioista 7 selviävät työelämän ja oppilaitosyhteistyön kriittisimmät pisteet.



KUVIO 7. Työelämäyhteistyön kriittiset pisteet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019)

Hero havaitsi tutkimuksessaan, että mahdollisuus uusien monipuolisten ammatin ulkopuolisten verkostojen muodostamiseen koettiin sekä opettajien että opiskelijoiden kannalta ammatillisesti tärkeäksi. Tutkimuksessa esiintyi myös viitteitä siitä, että tiimityöskentelyyn osallistuvien monimuotoisuus edistäisi opiskelijoiden itsejohtamista. Tutkimuksen mukaan monialainen projektityö edisti opiskelijoiden kykyä tunnistaa muiden tiimin jäsenten osaaminen ja aiemmin muodostunut kokemus. Monialainen tiimityöskentely näytti myös lisäävän opiskelijoiden joustavuutta sekä sosiaalisia taitoja. Monialaiset innovaatioprojektit todettiin tutkimuksissa pedagogisiksi tavoiksi yhdistellä opilaitokset yhteiskunnan käytäntöihin. (Hero 2019, 85–86.)

Yritysten todellisissa ympäristöissä toimiminen avaa sekä ohjaajille että opiskelijoille mahdollisuuden verkostoitua yhteistyöyrityksen sekä alihankkijoiden kanssa. Upolan tutkimuksen mukaan opiskelijat pitävät työelämäorientoitunutta opiskelua inspiroivana ja merkityksellisenä ja projektioppimisenlisää opiskelijoiden vastuuntuntoa. Hyvää ammatillista osaamista sekä yrittäjämaista asennetta omaavilla opiskelijoilla ilmeni Upolan mukaan myös hyvät mahdollisuudet saada solmittua työsopimus onnistuneen työssäoppimisjakson tai projektin jälkeen. Projektioppimisen osalta todettiin että opettajalta vaaditaan jaetun opettajuuden takia hyvää digipedagogista osaamista. (Upola 2019, 123–125, 139.)

Koulutuksenjärjestäjien ja yhteistyöorganisaatioiden verkostoituminen lisää yhteistyömahdollisuuksia. Alla olevassa luettelossa löytyy Raudasojan esittämiä verkostoitumisen hyötyjä.

- yhteistyömahdollisuuksien tunnistamisesta
- uusien käytänteiden ja toimintamallien suunnittelusta sekä kehittämisestä
- aiempien käytäntöjen muutoksen suunnittelusta, toteuttamisesta, seurannasta ja arvioinnista
- yhteisistä sähköisistä järjestelmistä
- yhteisen osaamisen kehittämisestä ja kehitymisestä
- asiantuntijoiden jakamisesta ja vaihtamisesta
- yhteisistä koulutuksista
- yhteisistä kehittämissankkeista
- yhteisestä resursoinnista
- KV-yhteistyöstä
- opiskelijaohjauksen ja -rekrytoinnin tehostumisesta
- uusien kumppanuuksien solmimisesta

- henkilöstön rekrytoinnin, mentoroinnin ja urakehityksen vahvistumista (Raudasoja 2018)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI) suoritti vuosina 2021–2022 laajan arvioinnin ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä. Arvioinnin mukaan melkein kaikilla koulutuksen järjestäjillä oli jonkinlainen yhteistyöfoorumi tai -elin työelämän kanssa, jonka kautta yhteistyön koettiin vahvistuvan. Yhteistyömuodot työelämän kanssa todettiin arvioinnissa melko monipuolisiksi, mutta niitä tulisi kuitenkin kehittää enemmän työelämän tarpeita vastaaviksi. Yleisesti käytettyjä yhteistyömuotoja olivat yhteiset hankkeet ja projektit, opiskelijavierailut työpaikoille ja vierailut työpaikoilta oppilaitoksiin sekä työelämän edustajien toimiminen kouluttajina oppilaitoksissa. Joillakin oppilaitoksilla oli myös käytössä yhteisiä koneita ja laitteita sekä oppimisympäristöjä työelämän kanssa. Työelämässä oppimisen osalta löydettiin kehitettävää opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välisestä vuorovaikutuksesta. Työelämässä oppimisen tavoitteista, työtehtävistä ja osaamisen kehittymisen seuraamisesta tulisi sopia nykyistä paremmin ennen työ-säoppimisjakson alkamista. Arvioinnissa todettiin koulutuksen järjestäjien käyttävän monipuolisesti erilaisia välineitä yhteydenpidossa työelämässä oppimisen aikana. Yleisimmin käytettyjä olivat puhelinoimit, tekstiviestit, viestisovellukset, sähköposti sekä työpaikkakäynnit. Näyttöjen toteutus osana työelämässä oppimista todettiin sujuvan hyvin. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2022.)

Arvioinnin tuloksena annettiin myös koulutuksen järjestäjille kehittämissuositus työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen nykyistä useammin. Tietämys oppisopimusten mahdollisuuksista todettiin työelämän toimijoilla edelleen riittämättömäksi, tämä luo haasteita kyseisen koulutusmuodon toteuttamiselle. Suurin osa opetus- ja ohjaushenkilöstöstä piti työelämäyhteistyötä omaa ammattialakohtaista osaamista kehittävänä tekijänä. Kaikilla koulutuksen järjestäjillä ei ollut käytössä opettajien työelämäjaksoja. Yleisimmät syyt niiden puuttumiselle olivat joko rahoituksen, henkilöstön tai ajan puute. Yhtenä kehittämissuositukseksi koulutuksen järjestäjien tulisi KARVIN mukaan kannustaa ja mahdollistaa opettajia ammatillisen osaamisensa kehittämiseen nykyistä paremmin. Arvioinnin mukaan ”sekä työpaikkaohjaajat että työnantajat arvioivat heikommaksi oppilaitosten kyvyn kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella. Kehittämistoiminta kerätyn tiedon pohjalta näyttää olevan melko vähäistä ja toiminta näyttää keskittyvän aiemmin omaksuttujen käytäntöjen toimintatapojen ja suhteiden varaan”. Koulutuksen järjestäjien tulisi työelämän toimijoiden mielestä myös kehittää kykyään muokata toimintaansa saamansa palautteen perusteella. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2022.)

3.2 Työelämäyhteistyön merkitys yrityksissä

Suomen Yrittäjien puheenjohtaja Mikael Pentikäisen mukaan, ammatillisten oppilaitosten ja yrittäjien yhteistyöllä on merkittävä vaikutus pk-yrityksille. Yhteistyö koetaan luontaiseksi, sillä melkein puolella pk-yrittäjistä on itsellään taustalla ammatillinen tutkinto. Hyötyä yhteistyön tekemisestä koituu sekä oppilaitoksille että yrityksille. Usealla alalla vallitsee pula osaavista työntekijöistä, ja yhteistyö oppilaitosten kanssa avaa mahdollisuuden löytää yrityksiin uutta ammattitaitoista työvoimaa. Työelämässä oppimisesta on tullut yksi ammatillisen koulutuksen keskeisimmistä osa-alueista. Työssäoppiminen kehittää opiskelijoiden ammattitaitoa, ja luo näköalapaikan alan työtehtäviin. Osaamisperusteisuus sekä yksilölliset oppimispolut tuovat myös mukanaan lisähaasteita ratkottaviksi niin yrityksille, oppilaitoksille kuin opiskelijoille. (Suomen Yrittäjät 2020, 2.)

Nykyisessä kansainvälisessä liiketoimintaympäristössä missä teknologinen ja digitaalinen toimintaympäristö kehittyy nopeasti, osaava henkilöstö on avainasemassa. Yrityksillä on tarvetta niin tutkintoon johtavasta koulutuksesta, henkilöstön lisäkoulutuksesta kuin eri verkostojen mukanaan tuomista uusista ideoista. Yli puolet pk-yrityksistä pitää omia tarpeitaan vastaavan työvoiman saataavuuden kasvua rajoittavana tekijänä (Suomen yrittäjät 2022) Kuvio 8 kertoo pk-yritysten arviot eri toimien vaikutuksesta osaavan työvoiman saannin varmistamiseksi.



KUVIO 8. Keinot osaavan työvoiman saannin varmistamiseksi % (Suomen Yrittäjät 2022)

Yritysten kanssa yhteistyönä tapahtuva työelämäyhteistyö tuo opiskelijat, opettajat sekä oppilaitokset osaksi yrittäjämäisen osaamisen ekosysteemiä. Yhteistyön suunnitteluvaiheessa tulee huomioida yhteisten tavoitteiden lisäksi, riittävästi myös yrityksen toiveita ja tarpeita työelämäyhteistyölle.

Arviointi ja siinä käytettävät mittarit muodostavat tärkeän osan yhteistyön kehittämisessä. Niistä kannattaa sopia jo työelämäyhteistyön tavoitteiden asettelun yhteydessä. (Valtakunnallinen YES ry., 10–15.)

Työelämän edustajille tulisi mahdollistaa osallistuminen yhteiseen suunnitteluun koulutuksen järjestäjän kanssa. Yrityksissä työelämäyhteistyöhön käytettävä aika on rajallinen, mutta yhteissuunnittelu parantaa luottamuksen kasvaessa osapuolten motivaatiota sekä sitoutumista yhteistyöhön. (Lehtonen 2014, 93–94.)

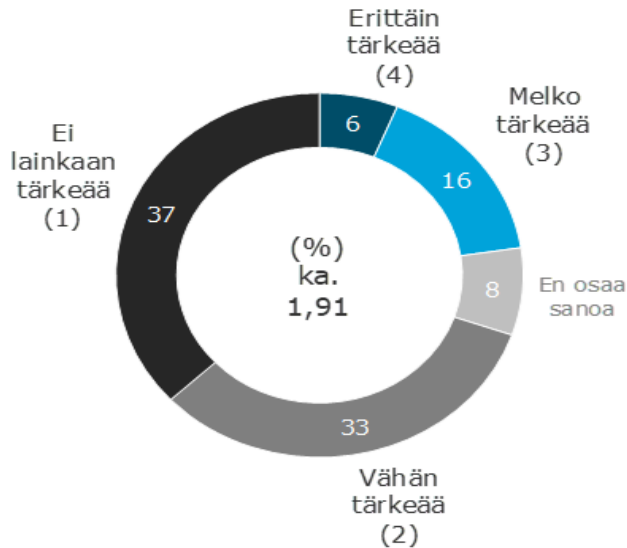
Kantar TNS Oy lähestyi keväällä 2021 yli tuhatta PK- yritystä gallupkyselyllä, joka koski yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Ainoastaan 22 % vastaajista piti yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa tärkeänä, ja yli 70 % vastaajista yhteistyötä vähän tai ei lainkaan tärkeänä. Yli 70 % kyselyyn vastanneista yrityksillä ei ole ollut ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoita koulutus-sopimuksella. Niissä yrityksissä, joissa oli ollut koulutus-sopimuksella opiskelevia opiskelijoita, oltiin 61 %:ssa tapauksista tyytyväisiä oppilaitoksen ohjaukseen ja neuvontaan jakson aikana. Koulutus-sopimuksella opiskelleiden työelämävalmiuksiin jakson alussa ei oltu 41 %:ssa tapauksista tyytyväisiä. Oppisopimuksista oli kyselyn tulosten mukaan myös hyvin vähän kokemusta. Ainoastaan 20 % yrityksistä ilmoitti, että heillä on ollut oppisopimuksella opiskelevia. Yrityksistä 43 % ilmoitti ottavansa oppisopimusopiskelijoita, mikäli he saisivat siihen palkkatukea. Oppilaitosten toimintaa kohtaan oppisopimukseen liittyvässä yhteistyössä oltiin kuitenkin tyytyväisiä 72 %:ssa tapauksista. (Suomen Yrittäjät 2021.)

Helsingin seudun kauppakamari selvitti keväällä 2021 alueensa yritysten mielipiteitä ammatillisen koulutuksen pätevyydestä vastata työelämän ja yritysten tarpeisiin. Kyselyn tuloksista ilmeni, että verrattuna vuonna 2018 suoritettuun vastaavaan kyselyyn tyytyväisyys yhteistyöhön oli heikentynyt. Myös arvio ammatillisen koulutuksen kyvystä aikaansaada työelämän tarpeita vastaavia osajia oli laskenut. Koulutus- ja oppisopimusta pidettiin hyvinä yhteistyömuotoina ennakoivassa rekrytoinnissa. Kyselyssä nousi esille, että työpaikoilla tapahtuva oppiminen sekä oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö, tarvitsee onnistuakseen lisää resursseja. Opiskelijoiden osalta koettiin puutteita yleisissä työelämätaidoissa. Vastavalmistuneilla opiskelijoilla taas todettiin olevan puutteita taitotasossa. Yhteistyötä pidettiin kuitenkin tärkeänä opiskelijoiden ammatillisen osaamisen saamisen takia, sen koettiin myös parantavan yritysten vetovoimaisuutta. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset ja mahdollisuudet olivat kuitenkin usean yrityksen mukaan jäänyt epäselväksi.

(Helsingin seudun kauppakamari 2021.) Kuviosta 9 näkyy kuinka tärkeänä yritykset kokevat yhteistyön ammatillisen oppilaitoksen kanssa.

Kuinka tärkeää yrityksellenne on yhteistyö ammatillisen oppilaitoksen kanssa?

Toukokuu 24.-27. K2/2021 (n=1018)



KUVIO 9. Yritysten ja ammatillisen oppilaitoksen yhteistyön tärkeys (Yrittäjägallup 2021)

Keskuskauppakamarin yrityksille tekemä kysely osaavan työvoiman saatavuudesta kävi ilmi, että työvoiman tämänhetkinen tarjonta ei vastaa yritysten tarpeita. Kyselystä kävi ilmi, että yli 70 % kyselyyn vastanneista yrityksistä kärsii työvoimapulasta. Työvoiman saatavuutta eniten rajoittavat tekijää olivat hakijoiden määrän riittävyys, vähäinen työkokemus sekä kiristynyt kilpailu työntekijöistä. Tärkeimmiksi keinoiksi osaavan työvoiman saannin turvaamiseksi yritykset kokivat yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämisen, koulutuksen sisältöjen paremman kehittämisen yritysten tarpeita vastaaviksi sekä työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkamisen. (Keskuskauppakamari 2022.)

3.3 Ammatilliset opettajat työelämäyhteistyön rakentajana

Ammatilliset opettajat ovat työssään vahvalla substanssiosaamisella varustettuja kestäväen tulevaisuuden rakentajia, jotka positiivisella asenteellaan edistävät oppilaitoksen edustajina opiskelijoiden ja työssäoppimispaikkojen välistä yhteistyötä kaikkien osapuolten näkökulmia huomioiden. Oppimisympäristöjen ja työelämäyhteistyömuotojen monipuolistuminen tekevät ammatillisten opettajien työstä mielenkiintoisen, mutta jatkuvaa oppimista vaativan. Työn kokonaisvaltaiselle osaamiselle

sekä ajan tasalla pysymiselle opettajien työelämäjaksot ovat tärkeitä. (Puustinen ym. 2021, 5–6, 57.)

Työelämäyhteistyö on Raudasoja & Kaitalan mukaan ammatillisen koulutuksen opettajan toiseksi tärkein osaamisvaatimus opiskelijoiden henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien (HOKS) jälkeen. Eri opettajat ymmärtävät hyvin eri tavalla mitä työelämäyhteistyöllä tarkoitetaan. Useissa oppilaitoksissa onkin kokonaan määrittelemättä mitä työelämäyhteistyöllä heillä tarkoitetaan. Kapeimmillaan se mielletään koulutus- ja oppisopimusten muodostamaksi yhteistyöksi, toisissa oppilaitoksissa asiaan mielletään taas em. lisäksi erilaiset yhteistyöprojektit, asiantuntijavaihdot sekä muut koulutuksen kehittämisprojektit. (Raudasoja & Kaitala 2019.)

Töytärin mukaan ammattikorkeakoulujen opettajien suurimmat haasteet työelämäyhteistyön osalta koettiin muutoksista koulun ja työelämän suhteissa, verkostoissa opettamisessa, riittävän monipuolisten taitojen hallinnasta sekä pedagogiikan uudistamisesta. Opettajan oma työelämäkokemus edisti oman roolin ymmärtämistä työelämäyhteistyössä. Tutkimuksessa todettiin puutteita mm. opettajien liiketoiminta-, tuotteistamis-, markkinointi- ja kehittämisosaamisessa. (Töytäri 2019, 54.)

Työelämästä tulevat uudet kehittämistarpeet vaativat ammatilliselta opettajalta uutta ja luovaa sekä uskaliasta asiantuntijuutta. Opettajan oman osaamisen jatkuva kehittäminen liittyy monesti läheisesti työelämäyhteistyöhön. Koulutuksen järjestäjien olisi tärkeä huomioida nämä yhteiskunnan kehityksestä syntyvät jatkuvat muutostarpeet omassa pedagogisen toiminnan ja osaamisen johtamisessaan. (Raudasoja & Kaitala 2019.)

Työelämän koulutukseen mukaan ottaminen tuo opettajille mukanaan haasteen luopua opettajalähtöisyydestä, mikä voi olla vaikeaa. Tutkimuksen mukaan osalla opettajista on puutteellinen kokemus työelämäyhteistyöstä, ja heidän osaltaan työelämän huomioiminen koetaan puutteelliseksi. Osa opettajista haluaa pysyä substanssiosaajana eivätkä muuttua verkostotoimijoiksi, jonka seurauksena työelämäyhteistyötä ei pidetä tarpeellisena. Työelämäyhteistyö vaatii opettajalta myös epävarmuuden ja muutoksen sietämistä. (Töytäri ym. 2019, 20–27.)

KARVI:n kyselyn tulosten mukaan maa- ja metsätalouden opettajat kokivat, että sekä työelämäjaksoille osallistuminen, että työelämäyhteistyöyhteistyö työelämän edustajien kanssa oli kehittänyt heidän ammattialakohtaista osaamistaan (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2021).

Työelämäyhteistyön lisääntyminen lisää opettajien työssäoppimisen ohjaamisen vaativuutta, koska opiskelijoiden lisäksi opettajien tulee ohjata myös työpaikkaohjaajia sekä tunnistaa työpaikan oppimismahdollisuudet. Verkosto-osaaminen sekä organisaation sisällä, että oppilaitoksen ulkopuolisten verkostojen kanssa on tänä päivänä ammatillisen opettajan osaamisvaatimuksena. Tärkeimpänä ulkoisena verkosto-osaamisena koetaan yritys yhteistyö. Myös lisääntyvä kansainvälinen yhteistyö esim. opiskelijavaihdossa vaatii verkosto-osaamista. (Eskola-Kronqvist ym. 2015, 14.)

Ammatilliset opettajat kokevat digitalisaation johtaneen lisääntyvään yhteistyöhön työelämän kanssa, samanaikaisesti myös oppimisympäristöt ovat muuttuneet lähemmäksi todellista työelämää. Tutkimuksen perusteella myös työelämäyhteistyössä pitäisi tulevaisuudessa hyödyntää digitaalisia menetelmiä. (Koramo ym. 2018, 34, 71.)

3.4 Työelämäyhteistyö Ammattiopisto Liviassa

Nykyisessä työelämäyhteistyön toimintamallissa Livian tiimit hoitavat itsenäisesti kukin omalla tavallaan työelämäyhteistyötä, huomioiden reformin ja oppilaitoksen strategian asettamia reunaehdot. Kehittämisosasto toimii tiimien tukena oppisopimukseen ja lisäkoulutukseen liittyvissä asioissa. Oppilaitoksen lyhytkurssit ja korttikoulutukset taas hoituvat Livian tytäryhtiö Peimarin Koulutus Oy:n kautta. Lisäksi oppilaanohjaajat ja opintosihteerit tukevat kaikkien tiimien toimintaa omalla työllään. Kuntayhtymän johtaja valvoo oppilaitoksen työelämäyhteistyö kokonaisuuden strategian mukaista toteutumista, ja osallistuu alueellisiin yhteistyöryhmiin.

Yhteistyö ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä on reformin myötä muodostunut yhä tärkeämmäksi. Uudistunut ammattitutkintolaki velvoittaa koulutuksen järjestäjää tekemään yhteistyötä työelämän kanssa osaavan työvoiman kouluttajana, lisäksi opetuksen tulee vastata työelämän vaatimuksiin. Liviällä on monialaisena toisen asteen luonnonvara-alan oppilaitoksena mahdollisuus pysyä ajan tasalla suuremmista trendeistä jotka koskettavat alaa. Oppilaitoksen erikoisosaaminen muodostaakin erityisesti luonnonvara-alan mikroyrityksille tärkeän lisäkoulutusväylän. Reformin myötä uudistunut rahoitus, jossa merkittävä osa oppilaitoksen tuloista muodostuu siitä, miten opiskelijat sijoittuvat työelämään, kannustaa omalta osaltaan oppilaitosta huomioimaan työelämän tarpeita entistä paremmin. (Harkkila 2021.)

Koulutuksen järjestäjän olisi tärkeä kuvailla työelämän palveluprosessi ja sen tavoitteet osana omaa laadunhallintajärjestelmää. Koulutuksen työelämälähtöisyys on Livialle tärkeä, ja oppilaitos kerää aktiivisesti taustatietoa esim. ala- ja aluekohtaisesta työvoimatarpeesta sekä osallistuu aktiivisesti toiminta-alueensa koulutuksen työelämäyhteistyötä kehittäviin yhteistyöryhmiin. Yhteistyöyritykset tuovat oman ammattialan ajankohtaista informaatiota ja osaamista suoraan sekä koulutettaville että koulutuksen järjestäjälle. (Harkkila 2021.)

Edellytykset toimivalle yhteistyölle on, että sekä koulutuksenjärjestäjä että yhteistyöorganisaatio mieltävät lisäarvon minkä yhteistyö tuo mukanaan. Luonnonvara-alan yritysten pieni koko ja alueellisesti laaja levittäytyminen, tuovat mukanaan lisähaastetta monipuoliseen kanssakäymiseen. Digitalisoinnin jatkuva lisääntyminen tuo kuitenkin mukanaan lisämahdollisuuksia yhteistyön resurssitehokkaaseen kehittämiseen heterogeenistenkin ryhmien kanssa. Oppilaitos on parhaillaan rakentamassa kumppanuusverkostoa, jossa luottamus sekä hyvä tuntemus toisen osapuolen toiminnasta ovat perusedellytyksenä yhteistyötä syventäessä esim. strategiseksi kumppanuudeksi. Monipuolinen työelämäyhteistyö heijastuu positiivisesti myös opetuksen laatuun. (Harkkila 2021.)

Rehtori Ilkka Harkkila pitää verkostoitumista ja kumppanuuksia tärkeinä, kuten seuraava ote haastattelusta kertoo. ”Panostamalla yhä enemmän verkostoitumiseen ja kumppanuuksiin Livialle keskeisten yritysten kanssa, voimme tulevaisuudessa kehittää koulutustamme vastaamaan yhä paremmin työelämän tarpeita”. (Harkkila 2021.)

4 YHTEISTYÖ JA VERKOSTOT

Sitran julkaiseman raportin mukaan ”tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä missä ihmiset, yritykset ja muut organisaatiot toimivat yhdessä”. Yksilöillä on tulevaisuudessa oltava kykyä ja halua verkostoitua, on myös tunnistettava omat osaamisvajeensa ja löydettävä sopivat kumppanit sen täydentämiseksi. Onnistuakseen tulevaisuuden osaamisjärjestelmässä on oltava osaamistietoa, jolla tarkoitetaan laajoja osaamisen ja oppimisen edellytyksiä sekä toimintaympäristön muutoksia koskevaa tietoa. Osaamisverkostoissa on lisäksi tarvelähtöisesti ymmärrettävä ihmisiä ja yrityksiä, jotta kehityksen vaikuttavuus säilyy. Ekosysteemimäinen toimintatapa missä omat tavoitteet, ja tarpeet osataan yhdistää yhteisiin, luo kaikille toimijoille lisäarvoa ja tekee yhteistyöstä kestävämpää. Yhteistyöllä tulisi olla mitattavia vaikutuksia. Kirkastamalla organisaation vaikuttavuusajattelua saadaan tukea niin kehittämistoiminnan rahoitukseen, johtamiseen kuin onnistumisen arviointiin. (Sitra 2022. 4–10.)

Verkostolle ei ole olemassa yleistä määritelmää. Ominaista on, että liitytään yhteen joko löyhästi tai tiiviisti pyrkimyksenä kaikkia osapuolia hyödyttävä yhteistyö. Verkostoissa yhteistyömuodot muuttavat jatkuvasti muotoaan tilanteen ja tarpeen mukaan, yhteisenä tavoitteena niillä on useimmiten kehittyminen, osaamisen vahvistaminen, tiedon hankinta tai oppiminen. Yhteistyön kautta pyrkimyksenä on kasvattaa liiketoimintaa, päästä parempaan liiketoiminnalliseen tuottoon tai oppia muilta. Toimijoiden välinen yhteistyö vaatii johtajuutta, jonka kautta mahdollistetaan ihmiset tekemään yhteistyötä yhteiseksi hyväksi. Erilaisuuden hyödyntäminen, sitoutuminen, vastavuoroisuus, luottamus sekä yhteinen tavoite ovat keskeisiä elementtejä tavoitteeseen pääsemiseksi. (Hakanen, Heinonen & Sipilä 2007. 10, 15, 20, 25.)

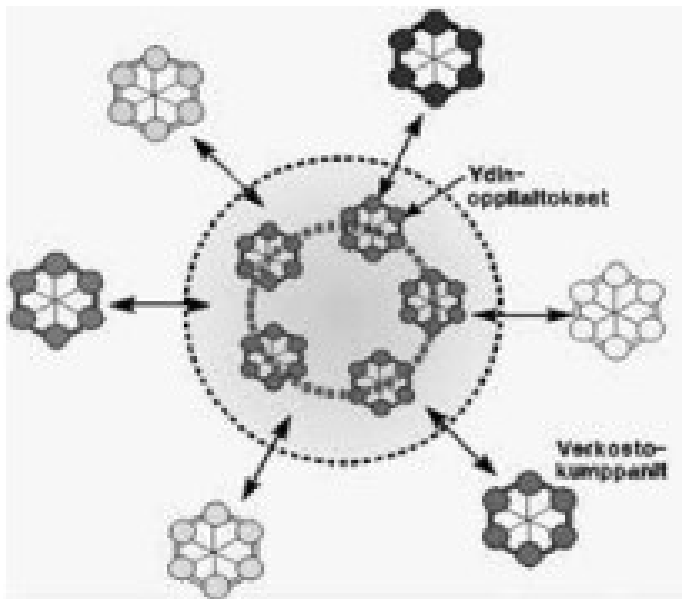
Hakasen ym. mukaan yrityksellä tulisi verkostoituessaan olla omaan strategiaan pohjautuva verkostostrategia. Siitä tulisi käydä ilmi minkälaisia verkostosuhteita pyritään solmimaan päämäärän saavuttamiseksi. Verkostostrategian tulisi myös kertoa millä keinovalikoimalla ja menetelmillä yritys aikoo rakentaa, ylläpitää, kehittää ja seurata verkostosuhteitaan. Verkostoituminen on nykyään jo niin laaja-alaista, että sen hallitseminen on hankalaa ja tehotonta ilman yhtenäistä verkostosuhteita koskevaa toimintamallia. (Hakanen ym. 2007. 93,101.)

Verkostoissa toimiessa keskinäinen luottamus on yhteistyön perusta. Korkalan tutkimissa verkostoissa oli ominaista, että avoimuus sekä yhteisten pelisääntöjen ja päämäärän luominen verkostoa perustettaessa lisäsivät toiminnan edetessä keskinäistä luottamusta. Mikäli verkostotoimijat eivät kilpailleet keskenään, ja koettiin että kaikki konkreettisesti hyötyvät yhteistyöstä luottamus oli myös helpompi saavuttaa. Niissä verkostoissa joissa verkoston toimijat tunsivat toisensa etukäteen, ennen verkoston perustamista ilmeni myös suurempi luottamus. Vuorovaikutuksen ylläpitäminen, siten että toimijat kohtasivat kasvokkain tasaisin väliajoin, lisäsi tutkimuksen mukaan keskinäistä luottamusta. Tutkimuksesta ilmeni, että verkoston iän karttuessa toimijoiden keskinäinen luottamus lisääntyi. (Korkala 2010. 111, 131, 137, 138; Aira 2012. 132.)

Airan tutkimuksessa yhteistyö nähdään tavoitteellisena aktiivisena prosessina, joka edellyttää yhteistä tavoitetta, ja osapuolten aktiivista panosta. Tavoite voi olla uuden luominen tai ongelman ratkaiseminen. Yhteistyö perustuu tutkijan mukaan aina ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Tiimeissä toimivat arvostavat erityisesti johtajien kahdenkeskisiä yhteydenottoja, koska ne antavat vaikutelman, että jokaista kuunnellaan ja mielipiteitä arvostetaan. Tiimin johtajalta toivotaan fokuksointia ja määrätietoisuutta. Häneltä edellytetään lisäksi, että vuorovaikutuksessa keskitytään olennaisiin asioihin. (Aira 2012. 45, 107, 109.)

Asiantuntijan oman ammattialan asiantuntemus on usein niin vahvaa, että esimiehellä ei ole kykyä antaa tukea asiantuntijan osaamisalueeseen liittyen. Varsinainen apu saattaa tulla yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta muilta asiantuntijoilta. Yhteistyö tuo lisää inspiraatiota ja mielenkiintoa asiantuntijan omaan työskentelyyn, ja vaikuttaa näin ollen asiantuntijan kehittymiseen ja työssä viihtymiseen. (Aira 2012. 128.)

Onnistunut yhteistyö vaatii tiivistä kanssakäymistä yhteistyökumppaneiden kesken, jotta saavutetaan tarvittava yhteisymmärrys. Toiminnan avoimuudella on osoitettu olevan merkitystä yhteistyöverkoston onnistumiselle. Hajautetussa yhteistyöverkostossa toiminnan resurssit on jaettava viisaasti, yhdistämällä kasvokkaisuorovaikutusta ja teknologiavälitteistä vuorovaikutusta. Työskentelymenetelmien muutos vaatii monasti muutosta organisaation työskentelytyyliin. (Aira 2012. 126–127, 142.) Kuviossa 10 näkyy Helakorven näkemys tiimi- ja verkostokoulun yhteisöllisistä tavoista oppia.



KUVIO 10. Tiimi- ja verkostokoulu (Helakorpi ym.2010, 12)

5 KUMPPANUUS

Yritysten ja ammatillisten oppilaitosten välillä on viimeisten vuosien aikana solmittu lukuisia kumppanuussopimuksia. Yhteistyöllä, verkostoitumisella ja kumppanuustoiminnalla pyritään kaikissa kehittämään omaa toimintaa. Verkostostrategialla tulisi kuitenkin erottaa kaikille yhteistyömuodoille erilliset toimintatavat ja tavoitteet.

Kumppanuus on verkostoituvan talouden tehokkain toimintatapana ja kyky rakentaa kumppanuuksia on pitkälti riippuvainen henkilökohtaisista taidoista. ”Hyvä kumppanuuden rakentaja on tilannetietoinen ja taitoinen henkilö, joka käyttää laajapohjaista ja moniulotteista informaatiota kommunikoidessaan: hän ilmaisee tunteitaan tuntemuksiaan ja kokemuksiaan yhtä luontevasti kuin käyttää faktapitoista näyttöön perustuvaa aineistoa”. (Stähle & Laento 2000. 26,62.)

Stählen ja Laennon mukaan ”kumppanuus on tapa käyttää, hallita ja maksimoida tietopääomaa, eli lisätä sen arvoa”. Kumppanuudessa tarvitaan heidän mukaan aina osapuolilta tietopääomaa, luottamusta sekä aineellisen tai aineettoman arvon tuottamiskykyä. He pitävät kumppanuutta uuden talouden ydintaitona ja kilpailukyvyn perustana. (Stähle & Laento 2000. 11, 76–77.)

Kumppanuuksien toteutus vaatii yleensä laajapohjaista organisaatioiden välistä yhteistyötä. Näinollen koko organisaation yhteistyökyky, vastuuttaminen, tehokkuus, organisaatorakenne sekä eettisyys vaikuttavat ratkaisevasti yhteistyön onnistumiseen. (Stähle ym. 2000.104.)

Maijanen & Haikara erottavat yhteistyön, verkoston ja kumppanuuden seuraavasti. Verkosto on yleensä vapaaehtoista ja epämuodollista toimintaa eri osapuolten kesken. Monesti myös yhteistyön kestoa ja yhteistä tavoitetta ei määritetä. Verkostoja he taas pitävät laajempimuotoisina luottamuksellisina ratkaisuin joissa osallistujien välinen vuorovaikutus ja vastavuoroisuus korostuvat. Kumppanuudessa taas on kyse luottamuksellisesta vuorovaikutussuhteen rakentamisesta, johon kuuluu vastavuoroisuus yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kumppanuuteen ei pidä kiirehtiä, koska kyseessä on prosessi joka vie aikaa kehittyäkseen. Tutustumalla toisiinsa osapuolet rakentavat keskenään hyvät luottamus- ja vuorovaikutussuhteet. Lyhyttä, kertaluontoista tai pienimuotoista yhteistyötä varten kumppanuutta ei kannata lähteä rakentamaan. Kumppanuuden kehittäminen ja ylläpitämiseen vaaditaan resursseja – erityisesti aikaa ja energiaa. (Maijanen & Haikara 2014. 10–14.) Kuvio 11 visualisoi yhteistyön, verkoston ja kumppanuuden ominaispiirteet



KUVIO 11. Yhteistyön, verkostojen ja kumppanuuden ominaispiirteet (Majjanen & Haikara 2014)

Karusaaren tutkimuksessa liittyen työelämän ja ammatillisen koulutuksen väliseen yhteistyöhön, työelämän edustajat kokivat kumppanuustoiminnan positiivisena sekä molemminpuolista tunnetta- vuutta edistävänä tekijänä. Yritysten edustajat pitivät toivottavana, että oppilaitoksilla olisi samoja henkilöitä sekä hoitamassa kumppanuuksia, että ohjaamassa opiskelijoita työpaikoilla. Kumppanuustoiminnan onnistumisen kannalta tärkeänä pidettiin myös itse kumppanuussopimuksien sisältöä missä sovitaan yhteistyön tavoitteista, sisällöstä sekä aikatauluista. Työelämän kumppanuustoimintaa koettiin tutkimuksen mukaan syntyneen erityisesti työvoimapulaa kokevilla aloilla. (Karusaari 2020.145.)

Oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä yhteisesti kehittäessä käytetään termiä vastavuoroinen kumppanuus, jossa yrityksellä on tavoitteena nopeasti vastata alakohtaisiin rekrytoinnin ja osaamisen tarpeisiin, ja oppilaitoksella tarve saada hyviä sitoutuneita työelämäkumppaneita. Vastavuoroinen kumppanuus on oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämän yhteinen tasavertainen matka kohti yhteistä tavoitetta, jossa kohotetaan ja ylläpidetään ammatillista osaamista, tuetaan elinikäistä oppimista ja edistetään työllisyyttä. Vastavuoroinen kumppanuus näkyy oppilaitoksissa päivittäisessä toiminnassa *arjen kumppanuutena* esim. työelämäyhteistyön eri osa-alueiden toteutuksissa, yhteisissä tapaamisissa ja vierailuissa, rakentavan palautteen antamisessa sekä asiakasymmärryksen kehittämisessä. *Kehittävä kumppanuus* ilmenee mm. kokeiluina, räätälöityinä koulutusratkaisuina sekä opettajien tutustumisjaksoina. *Strategisessa kumppanuudessa* oppilaitoksettoimivat yhteisen arvopohjan omaavien yritysten kanssa kehittäen mm. alueellista työvoiman saatavuuden ja osaamisen kohtaamista sekä luomalla kahdenkeskisiä palvelukokonaisuuksia. (Kumppanuutta kehittäessä opas 2019. 6–8.) Kuvio 12 avaa eri asteisten kumppanuuksien sisältöä.



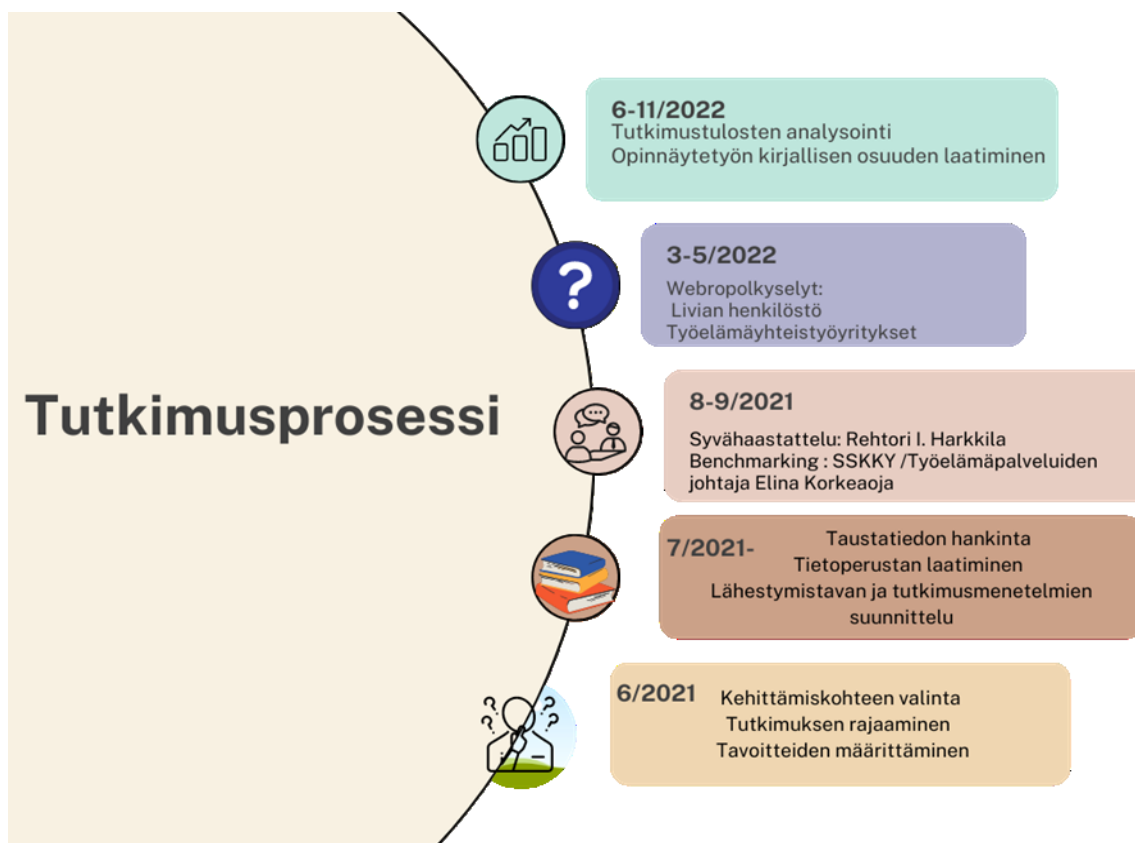
KUVIO 12. Vastavuoroinen kumppanuuden muotoja (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.)

Strategisessa kumppanuudessa kummallakin kumppanilla on yhtä vahva rooli. Siinä tietopääomaa yhdistetään siten, että molemmat kumppanit saavuttavat merkittävää strategista etua esim. täysin uusien tuotteiden tai palveluiden syntyminen kautta. (Stähle ym. 93–94.)

Ammattiopisto Livia on kesäkuussa 2022 solminut ensimmäisen strategisen kumppanussopimuksen Metsänhoitoyhdistys Lounametsän kanssa. Siitä annetussa tiedotteessa kumppanuuden tavoitteena on edistää metsäalan koulutuksen työelämälähtöisyyttä, kasvattaa metsä- ja luonnonvara-alan opiskelijoiden osaamista ja kiinnostusta metsäammatteihin sekä lisätä metsänomistajien koulutusmahdollisuuksia sekä sitä kautta ymmärrystä metsäomaisuuden hoidosta. Kumppanuudella pyritään myös vahvistamaan kumppaniorganisaatioiden osaamista sekä vastaamaan lounaisen Suomen metsäalan yrittäjien työvoimatarpeisiin. ”Tiiviimpi yhteistyö työelämän ja koulutusorganisaatioiden välillä on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää työelämän vaatimuksia paremmin ja sitä kautta suunnata koulutusta ja ennakoida koulutustarpeita”. (Metsänhoitoyhdistys Lounametsä 2022.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kehittämistehtävä sai alkunsa kesäkuussa 2021 jolloin tehtävä rajattiin, ja sille määriteltiin tavoite. Seuraavana vuorossa olivat lähestymistavan ja tutkimusmenetelmien valinta, tietoperustan laadinta sekä taustatiedon hankinta. Elo-syyskuun aikana Livian rehtorille suoritettiin haastattelu, jonka tavoitteena oli selvittää mm. oppilaitosjohton tietoisuutta ammatillisen koulutuksen kehityssuunnasta sekä näkemystä oppilaitoksen nykyisestä ja tulevasta työelämäyhteistyöstä. Keuhällä 2022 vuorossa olivat, Livian työelämäyhteistyöyrityksille ja Livian opetushenkilöstölle tehdyt Webropol-kyselyt, joiden tehtävänä oli selvittää työelämäyhteistyön nykyhetken tilanne. 2022 kesän ja syksyn aikana olivat vuorossa kyselyjen analysointi ja eri menetelmin saadun tiedon koonti. Prosessi päättyi opinnäytetyön kirjalliseen osuuteen. Kuvioista 13 näkyy tutkimusprosessin ajallinen eteneminen.



KUVIO 13. Tutkimusprosessin eteneminen

6.1 Aineisto

Opinnäytetyön ensisijainen aineisto kerättiin kahdelta eri kohderyhmältä, laatimalla kaksi erillistä Webropol-kyselyä. Yhteistyöyrityksille suunnattu kysely (liite 1) rajattiin koskemaan niitä yrityksiä, joilla viimeisen puolen vuoden aikana on ollut Livian kanssa voimassa oleva koulutus- tai oppisopimus (n = 306). Edellä mainittu rajausta vastaa Opetushallituksen valtakunnallisessa työelämäpaulautejärjestelmässään käyttämää työpaikkakyselyjen rajaustapaa. Kyselyrunko muodostui valtakunnallisesti työelämältä eri hankkeiden yhteydessä kerätystä tiedosta yritysten työelämäyhteistyön kriittisimmistä pisteistä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019). Toukokuussa 2022 lähetettyyn kyselyyn vastasi 17 % yhteistyöyrityksistä (n = 52).

Livian henkilöstölle suunnatun kyselyn (liite 2) tarkoituksena oli selvittää oppilaitoksen työelämäyhteistyön nykytilannetta. Kohderyhmää (n = 109) rajattiin koskemaan Liviaan päätoimisessa työsuhteessa olevia henkilöitä, joiden työnkuvaan työelämäyhteistyö tavalla tai toisella kuuluu. Kohderyhmälle käytetään tässä tutkimuksessa nimeä opetushenkilöstö. Kyselyyn vastasi 41 % (n = 45) kohderyhmästä.

Tutkimuksessa hyödynnettiin lisäksi toissijaisia aineistoja. Ne muodostuivat Livian rehtorille Ilkka Harkkilalle tehdystä syvähaastattelusta, joka äänitettiin ja litteroitiin keskeisimmiltä osa-alueiltaan sekä Salon Seudun Koulutuskuntayhtymän työelämäpalveluiden johtaja Elina Korkeaajalle suoritettua benchmarking-haastattelusta, joka äänitettiin ja litteroitiin. Tutkimuksen toissijaisena aineistona on lisäksi hyödynnetty tutkimuksen tekijän omaa tutkimusprosessin aikaista havainnointia Livian työelämäyhteistyöhön liittyen.

6.2 Menetelmä

Tutkimuksen lähestymistavaksi parhaiten soveltuvaksi valikoitui *tapaustutkimus*, joka Ojasalon, Moilasen & Ritalahden mukaan sopii hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, kun pyrkimyksenä on tuottaa kehittämis ehdotuksia ja – ideoita. Tapaustutkimuksella pyritään tuottamaan syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavan kohteen toiminnasta tai prosessista. Tapaustutkimuksen avulla kehittämisen kohteesta on mahdollista saada moninainen ymmärrys. Tapaustutkimuksessa käyte-

tään tyypillisesti monenlaisia menetelmiä, jotka tekevät menetelmästä kokonaisvaltaisen. Käytettävät menetelmät voivat olla sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020. 52–53.)

Tapaustutkimuksen vahvuutena pidetään sen kokonaisvaltaisuutta. Tutkittava asia voi valikoitua esim. tutkijan intressistä tutkittavaa tapausta kohtaan, tai olemassa olevista yhteyksistä tutkittavan tapausten organisaatioon. Tapaustutkimukselle on ominaista tutkijan vahva osallisuus. Erillistä tapausta ymmärtääksemme, meidän on huomioitava asiayhteyteen kuuluvat seikat esim. paikalliset, taloudelliset ja henkilökohtaiset asiat. Tutkimusprosessi pitäisi tehdä näkyväksi, siten että tutkimusraportin lukija pystyy tarkistamaan, miten tutkimus on tehty, ja sen perusteella arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tapaustutkimuksen etuna voidaan myös pitää sen kokonaisvaltaisuutta. (Valli & Aaltola 2015. 182–185.)

”Tapaustutkimus ei ole menetelmä. Se on lähestymistapa, näkökulma todellisuuden ja ”todellisuuden” tutkimiseen. Se tavoittelee kokonaisempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä kuin mihin staatinen, yhteen tiedonhankintamenetelmään perustuva pysäytyskuva tutkittavan ilmiön jostakin osaluueesta voi antaa”. (Valli & Aaltola 2015. 189.)

Ensisijaisena tiedonhankintamenetelmänä käytettiin kyselyjä, jotka toteutettiin suomalaista kysely- ja analysointisovellus Webropolia hyödyntäen. Webropolin Microsoft Office yhteensopivuus ja helppokäyttöisyys yhdistettynä osallistujien mahdollisuuteen vastata anonyymisti sähköpostitse tukivat Webropol sovelluksen valintaa.

Sähköisen kyselyn vahvuutena on nopeus ja edullisuus. Heikkoutena voidaan pitää nykyistä sähköisten kyselyjen lisääntynyttä määrää, joka on johtanut kyselytulvaan. Jatkuvasti lisääntyvä kyselyjen määrä aiheuttaa vastausväsymystä ja vastausprosentit ovat sen takia yleisesti viime vuosina pienentyneet. (Ojasalo ym. 2020. 128–129.)

Webropol-kyselyt olivat luonteeltaan pääosin kvantitatiivisia, mutta niihin sisältyi myös kvalitatiivisia osia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan ja tutkittavien välinen suhde jää monesti etäiseksi, joskin myös tutkimus pyrkii objektiivisuuteen. Kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttajan pitää pyrkiä luomaan tutkimuskohteille puolueeton käsittely. (Valli & Aaltola 2015. 23.)

Toissijaisina tiedonhankintamenetelminä tutkimuksessa käytettiin syvähaastattelua, benchmarkingia sekä omaa havainnointia.

Syvähaastattelu sopii moniin kehittämistehtäviin, se vaatii osallistujien välistä luottamusta, ja sen avulla voidaan selvittää myös vaikeita ja arkoja asioita. Haastattelu on etukäteen suunniteltua haastattelijan ohjaamaa vuorovaikutusta. Haastattelut kannattaa äänittää, niin jälkikäteen tapahtuva literointi on helpompaa ja luotettavampaa. (Ojasalo ym. 2020. 106–108.)

Benchmarking menetelmä perustuu kiinnostukseen, miten joku toinen menestyy toimii. Ennen benchmarkingia tulee tunnistaa oma kehittämistä kaipaava kohde. Kehittämiskohteelle pyritään löytämään organisaatio, jossa kehittämiskohde yleisesti mielletään hyvin toteutetuksi. Kaikki vertailtavassa organisaatiossa hyvin toimivat asiat eivät aina ole suoraan hyödynnettävissä kehitettävässä organisaatiossa, koska eroavaisuudet organisaatioissa saattavat olla liian suuria. Yleensä kuitenkin muiden toiminnan vertaaminen omaan nopeuttaa parhaiden ratkaisujen löytämistä. (Ojasalo ym. 2020. 186.)

Osallistuvalla havainnoinnilla voidaan saatu tieto paremmin kytkeä asiayhteyteen. Kun tutkimuksessa pyritään lukuisia yksityiskohtia sisältävään tietoon, niitä ei aina edes ole mahdollista saada ilman havainnointia. Osallistuva havainnointi mahdollistaa kuulo- ja näköaistin lisäksi tunteiden huomioimisen asioiden tarkastelussa. (Valli & Aaltola 2015. 149–150, 152.)

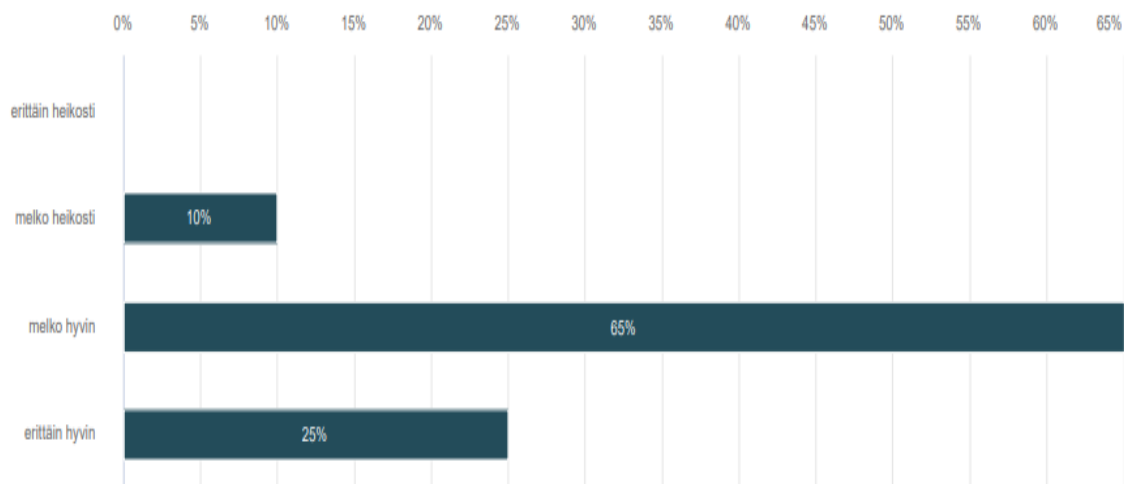
6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessäni olen kaikessa toiminnassani noudattanut tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK), sekä Arene ry:n antamia ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä ohjeita. Opinnäytetyöprosessin alkaessa työn toimeksiantajan edustajan kanssa sovittiin opinnäytetyön oikeuksista, julkaisemisesta sekä säilyttämisestä. Lisäksi sovittiin siitä, miten varmistetaan yhteystietojen luotettava ja oikeaoppinen käsittely. Kyselyihin liittyvät henkilötietojen yksilöinti on suoritettu siten, että alle viiden henkilön vastaajaryhmiä ei käsitelty. Toimeksiantajayrityksen tietosuojavaltuutettu on vielä henkilökohtaisesti varmistanut toimintatavat hyvien periaatteiden mukaisiksi. Tutkimukseen osallistuvia on informoitu tutkimuksen sisällöstä, toteutuksesta ja kyselyjen vastauksen käsittelystä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista.

7 TULOKSET

7.1 Työelämäyhteistyöyrityksille tehty kysely

Kyselyssä tarkasteltiin, miten Ammattiopisto Livia on yhteistyöyritysten mielestä onnistunut työelämäyhteistyön keskeisillä osa-alueilla. Kaikki kyselyyn vastanneet yritykset pitivät ammatillisen koulutuksen ja yritysten välistä työelämäyhteistyötä joko melko- tai erittäin tärkeänä. Kuviosta 14 voi nähdä yhteistyöyritysten mielipiteen Livian onnistumisesta työelämäyhteistyökumppanina. 90 % yrityksistä piti Livian onnistumista erittäin tai melko hyvänä. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että kymmenesosa kyselyyn osallistuneista yrityksistä koki oppilaitoksen onnistuneen melko heikosti työelämäyhteistyökumppanina.



	n	Prosentti
erittäin heikosti	0	0,0%
melko heikosti	5	9,6%
melko hyvin	34	65,4%
erittäin hyvin	13	25,0%

KUVIO 14. Ammattiopisto Livian onnistuminen työelämäyhteistyökumppanina

Tavoitettavuuden ja näkyvyyden osalta Liviaa pidettiin kyselyn mukaan helposti lähestyttävänä yhteistyötahona. Yhteistyöyritykset kokivat yhteyshenkilöiden tavoitettavuuden pääsääntöisesti

hyväksi. Vajaa viidennes kyselyyn vastanneista ei pitänyt oppilaitoksen viestintää ja markkinointia riittävänä.

Opiskelijan valmiudet koettiin yleisluonteisten työelämävalmiuksien osalta sekä työssäoppimisjakson tavoitteisiin nähden riittäviksi yli 90 % yhteistyöyrityksistä. Kyselyyn vastanneet työelämäyhteistyökumppanit arvioivat kahta yritystä lukuun-ottamatta opiskelijoiden olevan motivoituneita työssäoppimisjaksolle saapuessaan.

Työssäoppimisjakson ennakkosuunnittelun osalta Livian arvioitiin huomioivan sekä yrityksen että työpaikkaohjaajan tavoitteet hyvin. Sen sijaan joka kymmenes vastaaja arvioi, että yritysten tavoitteita ei huomioida riittävästi.

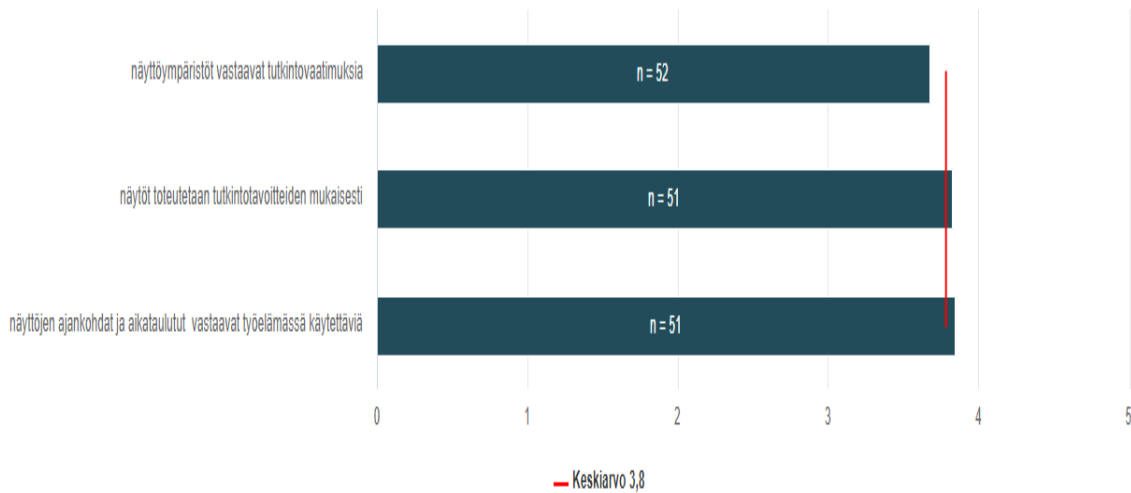
Livian arvioitiin kyselyn perusteella toimivan suunnitelmallisesti työpaikkaohjauksen osalta. Huomattavaa on kuitenkin, että kyselyyn vastanneista n. joka kuudes pitää työpaikkaohjaajan oppilaitokselta saamaa tukea riittämättömänä. Neljännes yrityksistä pitää myös työpaikkaohjaajan oppilaitokselta etukäteen saamaa perehdytystä työssäoppimisjaksojen tavoitteisiin riittämättömänä.

Kyselyyn osallistuneissa yrityksissä, joissa oli kokemusta työelämäyhteistyöhön kohdistuneista muutos- ja ongelmatilanteista, koettiin tiedonkulun pääsääntöisesti onnistuneen hyvin. Lähes kaikki yritykset pitivät Liviaa ongelmatilanteissa joustavana. Livian toimintatapa ongelmatilanteissa vastasi lähes kaikkien yritysten mielestä heidän itsensä käyttämää tapaa toimia vastaavissa tilanteissa.

Neljännes yrityksistä koki, että he eivät saa Livialta kehittävää palautetta työelämäyhteistyöstä. Valtaosa yrityksistä kuitenkin on sitä mieltä, että vastaavan palautteen antaminen oppilaitoksen suuntaan on helppoa. Joka toisella kyselyyn vastanneella ei ollut kokemusta Livian kyvystä kehittää toimintaansa palautteen saamisen jälkeen. Yrityksissä, joilla on kokemusta palautteen antamisesta kolmasosa mieltää, että oppilaitos ei ole kehittänyt toimintaansa palautteen antamisen jälkeen.

Yritysten kokemuksia näyttöjen laadusta lähestyttiin kyselyssä tiedustelemalla, miten näyttöympäristöt vastaavat tutkintovaatimuksia sekä toteutetaanko näytöt tutkinnon tavoitteiden mukaisesti. Kuviosta 15 näkyy että yritykset pitävät näyttöjen laatua hyvänä. Yritysten mielestä näyttöympäristöt vastaavat hyvin tutkintovaatimuksia. Kaikissa yrityksissä, joilla oli kokemusta asiasta, oltiin

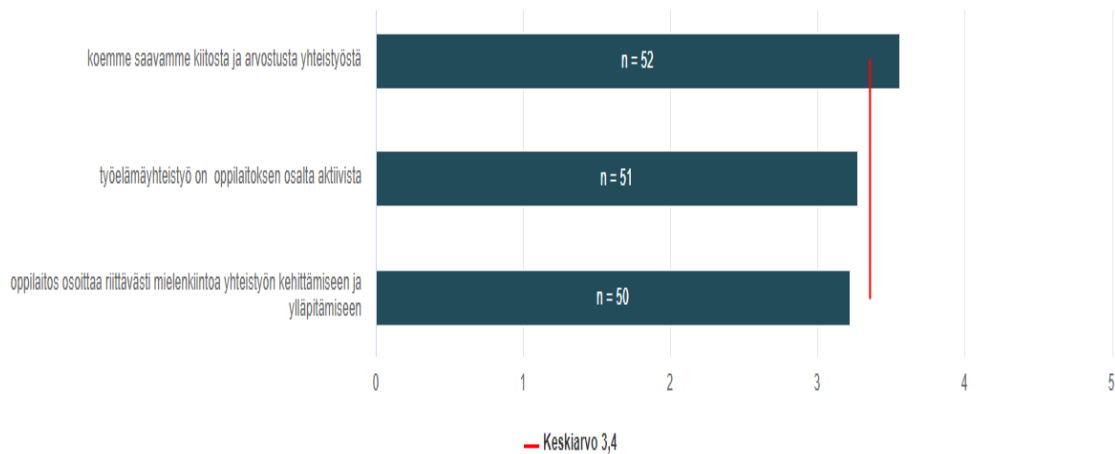
yksimielisiä siitä, että näytöt toteutetaan tutkintotavoitteiden mukaisesti. Näyttöjen ajankohdat ja aikataulut koettiin pääsääntöisesti olevan vastaavia, mitä työelämässä normaalisti käytetään.



	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä	ei kokemusta aiheesta
näyttöympäristöt vastaavat tutkintovaatimuksia	0,0%	1,9%	42,3%	42,3%	13,5%
näytöt toteutetaan tutkintotavoitteiden mukaisesti	0,0%	0,0%	33,3%	51,0%	15,7%
näyttöjen ajankohdat ja aikataulut vastaavat työelämässä käytettäviä	0,0%	3,9%	23,5%	56,9%	15,7%

KUVIO 15. Yhteistyöyritysten mielipiteet Livian onnistumisessa näyttöjen laadun osalta

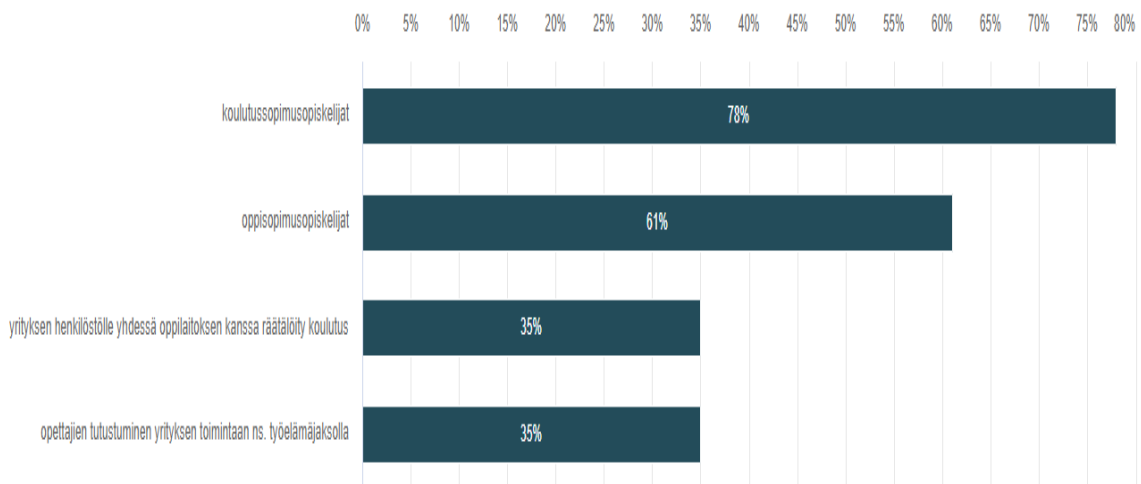
Kuviosta 16 näkyy, että valtaosa yrityksistä ovat tyytyväisiä Liviaan asiakassuhteen ylläpitoon liittyen. Noin 15 % kyselyyn osallistuneista yrityksistä olivat kuitenkin täysin tai osittain sitä mieltä, että he eivät saa oppilaitokselta riittävästi arvostusta ja kiitosta työelämäyhteistyöstä. Neljäsosassa yrityksistä koettiin lisäksi, että Livia ei osoita riittävästi mielenkiintoa työelämäyhteistyön kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Runsaat kolme neljännestä kyselyyn vastanneista piti Livian työelämäyhteistyötä aktiivisena tai kohtalaisen aktiivisena.



	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä	ei kokemusta aiheesta
koemme saavamme kiitosta ja arvostusta yhteistyöstä	1,9%	9,6%	30,8%	46,2%	11,5%
työelämäyhteistyö on oppilaitoksen osalta aktiivista	3,9%	9,8%	45,1%	37,3%	3,9%
oppilaitos osoittaa riittävästi mielenkiintoa yhteistyön kehittämiseen ja ylläpitämiseen	4,0%	18,0%	34,0%	40,0%	4,0%

KUVIO 16. Yhteistyöyritysten mielipide Livian onnistumisesta asiakassuhteen ylläpidossa

Yrityksiä pyydettiin valitsemaan heille neljä tärkeintä työelämäyhteistyömuotoa. Kuviosta 17 näkyy yritysten mielestä neljä tärkeintä yhteistyömuotoa. Koulutussopimusopiskelijat ja oppisopimusopiskelijat osoittautuivat ylivoimaisesti tärkeimmiksi yhteistyömuodoiksi. Yritysten henkilöstölle Livian kanssa yhteistyössä räätälöity koulutus koettiin myös merkittäväksi yhteistyömuodoksi. Tärkeänä yhteistyömuotona pidettiin myös opettajien tutustumista yritykseen työelämäjakson kautta.



KUVIO 17. Työelämäyhteistyön neljä tärkeintä yhteistyömuotoa yritysten mielestä

Kyselyn kvalitatiivisen osan tuloksista nousi esille huomionarvoisia asioita. Aikajänne koulutussopimus yhteydenoton ja toivotun aloitusajankohdan välille jää liian lyhyeksi, joka pahimmillaan johtaa siihen, että lähialueen ulkopuolisten oppilaitosten opiskelijat ovat jo varanneet yrityksen mahdollistamat työssäoppimispaikat. Liian lyhyt aikajänne koulutussopimuksen solmimisen ja työssäoppimisen aloitusajankohdan välillä tekee työnantajan ja oppilaitoksen välisestä ennakkosuunnittelusta usein melko olemattoman. Puutteellinen ennakkosuunnittelu vaikeuttaa myös työpaikan mahdollisuutta toimia mahdollisimman suunnitelmallisesti.

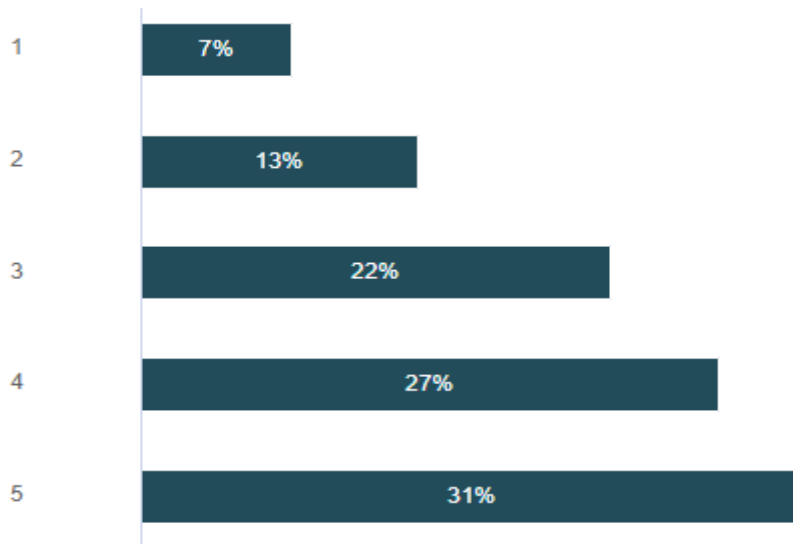
Oppisopimusopiskelijoiden kanssa on koettu keskimääräistä enemmän ongelmia. Yhteydenpito oppilaitoksen vastuhenkilön osalta on todettu riittämättömäksi, samoin opiskelijoiden ohjaaminen sekä tiedottaminen oppisopimukseen liittyvissä asioissa. ” Onko koululla riittävästi resursseja tähän toimintaan?” ”Teillä on hyvää toimintaa! - - kiinnostuneita nuoria enemmän. Ottakaa kiinni helmistä, joita eteenne tulee - yksilöity opetus. Jos ei kiinnosta, turha vetää perässä”

7.2 Livian opetushenkilöstölle tehty kysely

Kyselyyn osallistuneilla oli pääsääntöisesti vankka työkokemus omalta ammattialtaan. Kaksi kolmannelta (n = 26) ilmoitti omaavan muuta kuin opetustyön työkokemusta ammattialtaan yli 8

vuotta. Positiivisena asiana voidaan pitää kyselyn tulosta, joka osoittaa, että pitkästä kokemuksestaan huolimatta kyselyyn vastanneista 82 % (n = 37) kertoi olevansa halukkaita osallistumaan oman ammattialansa työelämäjaksolle, mikäli siihen tarjoutuisi mahdollisuus.

Henkilöstön yhtenäinen ymmärrys siitä, miten oppilaitoksen työelämäprosessit toimivat on perusedellytys toimivalle ja laadukkaalle työelämäyhteistyölle. Määrällisen aineiston mukaan kyselyyn vastanneilla oli hyvin vaihteleva käsitys siitä, kuinka hyvin Livian työelämäprosessit olivat heillä selvillä. Kuviosta 18 voi nähdä, että ainoastaan kolmannes (n = 14) päätoimisesta opetushenkilöstöstä koki oppilaitoksen työelämäyhteistyöprosessien olevan erinomaisesti hallinnassaan. Tulos oli sinällään odotettavissa, koska Livian eri työelämäyhteistyöprosessien kuvaus on toistaiseksi oppilaitokselta tekemättä.



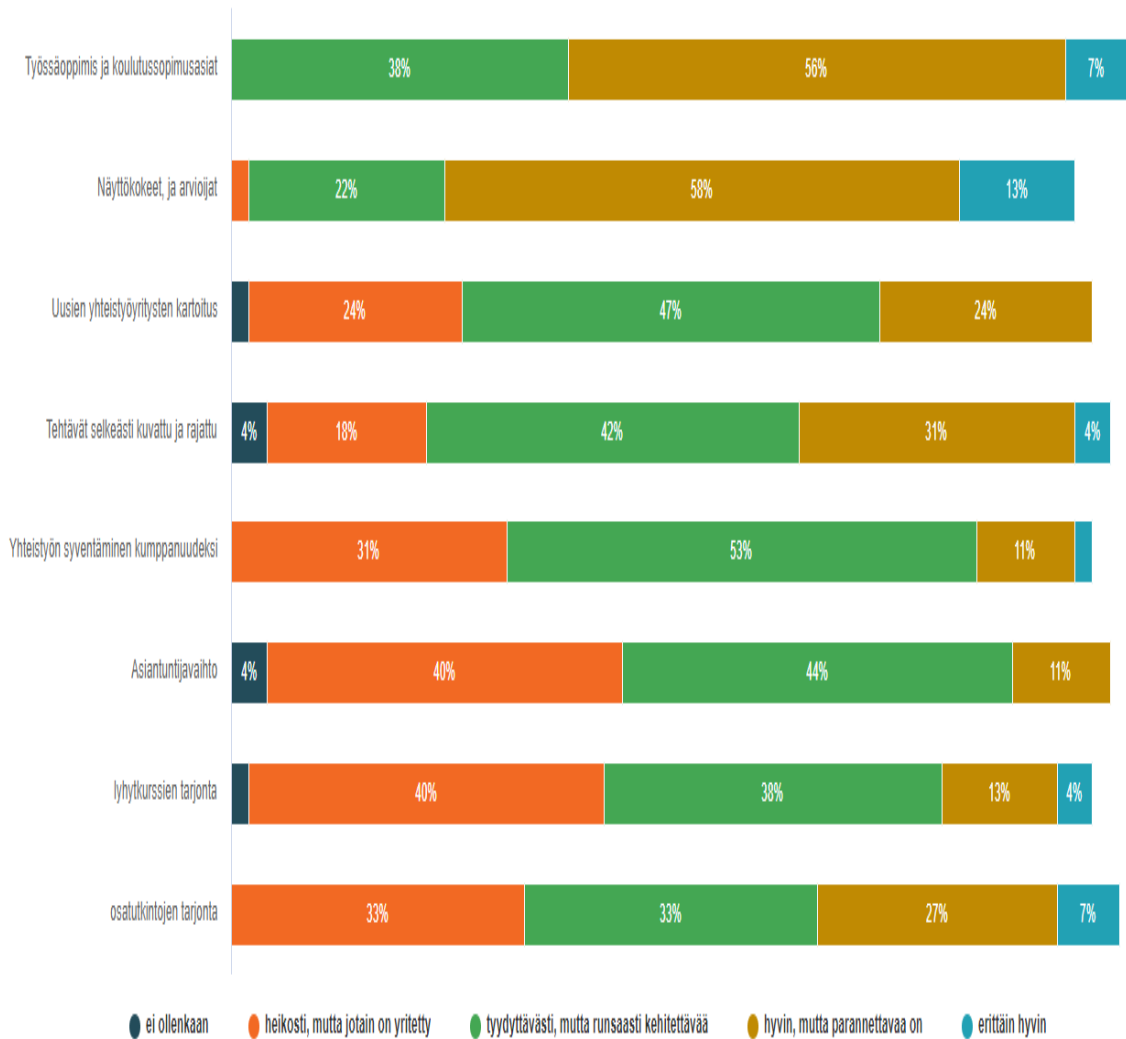
	Prosessit eivät ole selvillä		Yhteensä
1	3	6,7%	3
2	6	13,3%	6
3	10	22,2%	10
4	12	26,7%	12
5	14	31,1%	14

KUVIO 18. Livian työelämäyhteistyöprosessien ymmärrys opetushenkilöstöllä

Kyselystä kävi ilmi, että valtaosa Livian työelämäyhteistyökontakteista perustuvat henkilökohtaisesti solmittuihin suhteisiin. Kontakteista 40 % (n = 18) oli muodostettu henkilökohtaisesti työsuhteen aikana ja 22 % (n = 10) perustui henkilökohtaisiin työelämän ulkopuolisiin kontakteihin. Tuloksista ilmeni, että ainoastaan 14 % piti Livian työelämälle tarjoamia palveluja yritysten kannalta helposti saatavina. Kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että Livian tulisi toteuttaa palvelujaan työelämälähtöisemmin sekä sisällön että ajankohdan räätälöintimahdollisuuksien osalta.

Vajaa kolmannes kyselyyn osallistuneista (n = 13) piti oman tiiminsä työelämäyhteyksien koordinoitua ja järjestelmällisyyttä heikkona tai tyydyttävänä samaan aikaan, kun noin puolet vastaajista (n = 21) piti oman tiimin työelämäyhteistyön kehittämisen resursseja vähintään kohtalaisina. Tuloksista ilmeni, että runsaat 40 % vastaajista koki, että omassa tiimissä ei ole määritelty, kuka tai ketkä työelämäyhteistyöstä vastaa. Kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että omassa tiimissä työelämäyhteistyötä ei myöskään säännöllisesti seurata tai arvioida.

Kyselyyn osallistuneiden arvioista eri työelämäyhteistyön osa-alueiden tämänhetkisestä toimivuudesta Liviassa kävi ilmi, että useammalta eri osa-alueelta löytyy runsaasti parannettavaa. Kuviosta 19 näkyy, että opetushenkilöstön mielestä lyhytkurssien ja osatutkintojen tarjoamisessa olisi kehittämistä. Myös asiantuntijavaihdossa ja yhteistyön syventämisestä kumppanuuksiksi todettiin Livialla vielä olevan paljon kehittämistä. Parhaiten toimivat tutkimustulosten mukaan näyttökokeisiin, työssäoppimiseen sekä koulutus sopimukseen liittyvät asiakokonaisuudet.



KUVIO 19. Livian työelämäyhteistyön toimivuus eri osa-alueilla

Kyselyn kvalitatiivisesta osuudesta kävi ilmi, että henkilöstöltä löytyy runsaasti mielipiteitä työelämäyhteistyön kehittämisestä. Keskeisimpänä asiana esille nousi tarve tavoitteellisemmasta yhteistyöstä yritysten kanssa.

”Yhteistyöhön täytyisi panostaa muutenkin kuin lähettämällä opiskelijoita työelämäjaksoille”

”Ensinnäkin opettaja käytännön työhön, että tietää minkä asian kanssa on tekemisissä ja ymmärrys on ajantasaista. Tapaamiset/yhteiset tilaisuudet työnantajapuolen kanssa”

”Suorat kontaktit työelämän yhteistyötahoihin. Tarvekartoitusta molemminpuolisesta win, win yhteistyöstä”

”Lisää panostusta työelämässä- oppimiseen/työpaikkojen kartoitukseen ja verkostoitumiseen”

Henkilöstön vaihtaessa työpaikkaa tai jäädessä eläkkeelle työelämysuhteiden hoitamisessa on ilmennyt haasteita. Henkilön mukana häviää tietoa, aina ei edes jää tietoa, kenen kanssa ja mitä yhteistyötä on tehty.

”Livialta puuttuu CRM-järjestelmä”

Työelämäyhteistyöhön osallistuvan henkilöstön mielestä Livian työelämäyhteistyötä tulisi jatkossa kehittää suunnitelmallisemmin ja yhtenäisemmin ja tulisi suuntautua enemmän oppilaitoksesta ulospäin. Tällä hetkellä työelämäyhteistyö on kokonaisuutena liian paljon tiimien omien kirjavien käytäntöjen varassa.

Tänä päivänä samalla yrityksellä voi olla työelämäyhteistyötä useamman tiimin kanssa, joilla kaikilla on eri toimintatapa. Yrityksissä on totuttu siihen, että yrityksen toimintatapa on aina johdonmukainen. Vaihtelevat käytänteet luovat vaikutelman heikosti johdetusta toiminnasta. Yritysten kanssa tulisi tehdä aitoa molempia osapuolia hyödyttävää yhteistyötä kehittämisspäällikön johtamana. Enemmistö kyselyyn vastanneista pitää nykyisiä resursseja riittävinä työssäoppimisen ja näyttöjen järjestämiseen. Varsinaiseen verkostoitumiseen, yhteistyön rakentamiseen ja kehittämiseen ne eivät nyky muodossaan riitä. Työelämäyhteistyötä tulisi sen merkityksestä johtuen arvoistaa resursoinnissa opetusta vastaavalla tasolla.

7.3 Haastattelu

Ammattiopisto Livian rehtorille Ilkka Harkkilalle elokuussa 2021 suoritettu haastattelu antoi hyvän perustan oppilaitoksen johdon ajatusmaailmasta. Megatrendit ja niiden mukanaan tuomat muutokset tunnistettiin hyvin. Luonnonvara-alan sekä ammatillisen opetuksen tuleviin haasteisiin ja mahdollisuuksiin, oltiin jo selvästi varauduttu. Myös maakunnan ennustetut tarpeet luonnonvara-alan osaajille olivat tiedossa. Harkkila tiedosti työelämäyhteyksien tärkeyden Livialle ja totesi oppilaitoksen tulevaisuudessa panostavan nykyistä enemmän verkostoitumiseen sekä kumppanuustoimintaan eri ammattialojen keskeisten yhteistyöyritysten kanssa.

”Oppilaitoksen strategia ja laki ammatillisesta koulutuksesta toimivat tällä hetkellä Livian tiimien viitekehyksenä työelämäyhteistyön toteutuksessa” (Harkkila 2021)

Oppilaitoksen johdossa oltiin myös tietoisia Livian tiimien suurista eroavaisuuksista työelämäyhteistyön toimintatavoissa ja laajuudessa. Harkkila tulkitsee eroavaisuuksien osittain johtuvan ammattialojen eroavaisuuksista sekä tiimin opettajien aikaisemmasta työelämätaustasta. Eroavaisuuksien todettiin lisäksi johtuvan oppilaitoksen työelämäyhteistyöprosessin kuvauksen puutteesta osana laadunhallintajärjestelmää. Prosessikuvauksen puute hankaloittaa varsinkin uusia työntekijöitä ja lisää tulkinnanvaraa toimintatavoissa, joka ei ole yhtenäisen Livian osalta ole eduksi.

7.4 Benchmarking

Benchmarking-kohteeksi valikoitui Salon seudun ammattiopisto, joka on sekä valtakunnallisesti että alueellisesti tunnettu hyvistä työelämäyhteisistään. Moniammatillisena oppilaitoksena sen voidaan olettaa kohtaavan ainakin osittain samoja haasteita ja mahdollisuuksia työelämäyhteistyön toteutuksessaan.

Benchmarking vierailu Salon seudun ammattiopistoon suoritettiin 20.9.2022. Ammattiopistoa edusti työelämäpalveluiden johtaja Elina Korkea-aho. Työelämäpalveluiden vastuullisena hän toimii keskeisessä asemassa, jolloin kokonaiskuva työelämäyhteistyöstä muodostuu riittävän kattavaksi.

Salon seudun ammattiopistossa Työelämäpalveluiden johtaja vastaa työelämäyhteisyyksien käytännön koordinoinnista. Tiivistä yhteistyötä hänen kanssaan tekevät markkinointi ja myyntipäällikkö, sekä koulutusala-kohtaiset työelämäkoordinaattorit. Työelämäkoordinaattoreina toimivat asiaan perehdytetyt opettajat, joille tehtävä erikseen resursoitu.

Omalta osaltaan työelämäyhteistyötä hoitavat oppilaitoksen 15 työelämäjaosta, joista 13 on alakohtaisia ja kaksi aluekohtaista. Työelämäedustajat jaoksiin valitaan viranhaltijapäätöksellä. Oppilaitosta jaoksissa edustavat asianomaisen koulutusalan johtaja, työelämäpalveluiden johtaja tai myyntipäällikkö ja markkinointipäällikkö sekä työelämäkoordinaattori. Neuvottelukunta tekee suurempia linjauksia ja siihen kuuluvat työelämäjaoksien puheenjohtajat, työelämäpalveluiden johtaja sekä kuntayhtymän johtaja. Koko henkilöstön mielipiteitä työelämäyhteisyyksien kehittämiseksi kuullaan vuosittaisilla alakohtaisilla toiminnankehittämispäivillä. Yksityiskohtaisia prosessikuvauksia ei ymmärrettävistä syistä johtuen haluttu antaa oppilaitoksen ulkopuoliselle henkilölle. Alkujaan

kumppanuusyritysten kanssa toimiessa tehtiin Korkeaojan mukaan hyvin yksityiskohtaisia sopimuksia, joita useat yritykset kokivat jostain syystä liian sitoviksi. Sittemmin on siirrytty epämuodollisempaan yhteisymmärrykseen pohjautuvaan toimintatapaan. Tapaamisten yhteydessä pidetään pöytäkirjaa, mihin tarkennetaan mm. lähiajan yhteistyömuodot sekä niiden tavoitteet ja yksityiskohdat. Samaan pöytäkirjaan kirjataan myös edellisten tavoitteiden toteutuma ja mahdolliset poikkeamat sekä niihin johtaneet asiat (Korkeaoja 2021)

Tutkijalle jäi selvä mielikuva siitä, että yhteistyö yritysten kanssa koetaan hyvin tärkeäksi, ja sitä toteutetaan erittäin tiiviinä ja monipuolisena. Ammattiopistossa kuulostellaan herkeämättömästi yritysten koulutustarpeita ja tartutaan välittömästi tarpeellisten ratkaisujen etsimiseen.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämistyön tavoitteena oli tunnistaa nykyisen työelämäyhteistyön keskeisimmät kehittämistarpeet sekä antaa ratkaisuehdotuksia niiden toteuttamiseksi. Tämä palvelee tulevaisuudessa jatkuvasti merkityksellisempää ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä. Livian strategiassa määritellyistä arvoista löytyvät toimintaympäristön muutosten huomioiminen, aktiivinen reagointi, asiakaslähtöisyys sekä uusiutumiskyky luovat hyvän pohjan uuden työelämäyhteistyömallin omaksumiselle.

Livia tarvitsee verkostostrategiaa, jonka tulisi määrittää, missä eri verkostoissa oppilaitoksella on hyödyllistä toimia, mihin eri verkostosuhteilla pyritään sekä miten kumppanuuksia ja verkostoja rakennetaan, ylläpidetään ja kehitetään. Verkostostrategiassa tulisi lisäksi jakaa eri työelämäyhteistyön tasot segmentteihin, joilla kaikilla tulisi olla omat päämääränsä sekä etukäteen sovitut mittarit toiminnan arvioinnin helpottamiseksi. Ehdotan työelämäyhteistyön segmenttien jakoa seuraavasti: arjen kumppanuus (yritykset, joiden kanssa koulutussopimus- ja oppisopimusyhteistyötä), kehitettävä kumppanuus (yritykset joiden kanssa luodaan yksilöllisiä ratkaisuja työelämän tarpeisiin), strateginen kumppanuus (yritykset joiden kanssa olemassa oleva strategisesti molempia osapuolia merkittävästi hyödyntävä kumppanuusyhteistyö)

Kehittämisehdotusten mukaisessa työelämäyhteistyömallissa kuntayhtymän johtaja vastaa edelleen työelämäyhteistyön strategisesta suunnittelusta. Hänen tehtävänä on toimia aktiivisena yhteistyön rakentaja valtakunnallisissa- sekä maakunnallisissa yhteistyöverkostoissa. Kehittämispäällikkö vastaa toimintamallissa verkostostrategian luomisesta, jalkauttamisesta ja integroimisesta tiimien toimintaan. Kehittämispäällikön tehtäviin kuuluisi myös verkostostrategian mukaisen toiminnan arvioinnin mittariston laadinta sekä vastuu verkostostrategian toteutumisen jatkuvasta seuranta- ja kehittämistyöstä.

Livian opetustiimeissä työelämäyhteistyön perusasiat kuten koulutus- ja oppisopimusasiat, näyttökokeet, työpaikkavierailut sekä oman ammattialan yritysten kehittymisen seuraaminen kuulusivat jokaisen tiiminjäsenen perustehtäviin. Tulevassa työelämäyhteistyömallissa jokaisessa tiimissä olisi tiimin koosta riippuen 1–2 kappaletta henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivaa ja tehtävään sitoutunutta henkilöä, joille myönnettäisiin tarvittava resurssi ja he toimisivat omassa tiimissään verkostostrategian mukaisen työelämäyhteistyön toteuttamisen ja kehittämisen vastuuhenkilöinä.

Liviassa toimii tällä hetkellä kaksi neuvottelukunta: luonnonvara-alan neuvottelukunta (13 jäsentä) sekä sosiaali- ja terveysalan neuvottelukunta (10 jäsentä). Tiimit ehdottavat jäseniksi valittavia henkilöitä rehtorille, joka esittää ehdotukset yhtymähallitukselle vahvistettavaksi.

Tällä hetkellä neuvottelukuntien jäsenet edustavat tietotaidoiltaan hyvin omaa ammattialaansa. Valittavan usein he kuitenkin ovat jo ennestään kiireisiä eivätkä välttämättä edes ehdi osallistua kokouksiin, saatikka etukäteen kartoittaa muiden oman alan yritysten mielipiteitä ja tarpeita. Tällä hetkellä toiminta painottuu enemmän siihen, että oppilaitos kertoo omasta tilanteestaan ja tulevista suunnitelmistaan neuvottelukunnalle ja työelämän edustajien kentältä koottu tieto yritysten tarpeista ja ehdotuksista jää pääsääntöisesti toteutumatta.

Tulevaisuudessa tiimien kumppanuuksien lisääntyessä neuvottelukuntien toimintaa voitaisiin kirkaistaa sillä, että puolet neuvottelukuntien jäsenistöstä valittaisiin eri tiimien kumppanuusyrityksistä, jolloin valittavilla olisi jo valmiiksi hyvä tietopohja Livian toiminnasta, mikä mahdollistaisi neuvottelukuntien ajankäytön painottumisen työelämästä tulleen tiedon jalostamiseen. Kumppanuusyritysten edustajat olisivat todennäköisesti myös neuvottelukunnan jäsenenä motivoituneempia ja sitoutuneempia.

Salon seudun ammattiopistolla on työelämäpalveluiden johtaja Elina Korkeaajan mukaan hyviä kokemuksia neuvottelukuntaan valittujen henkilöiden aktiivisesta hyödyntämisestä työelämäyhteistyön kehittämisen suunnittelussa.

Livian työelämäyhteistyöyrityksille toukokuussa 2022 tehdyn kyselyn tuloksia analysoitaessa yritysten henkilöstölle Livian kanssa yhteistyössä räätälöity koulutus osoittautui yhdeksi tärkeimmistä yhteistyömuodoista. Tällä hetkellä oppilaitoksen opetushenkilöstön resurssit eivät riitä yritysten kanssa yhdessä räätälöityjen koulutuksen kehittämiseen ja toteuttamiseen laajemmin. Ensiarvoisen tärkeää olisi kuitenkin jotenkin ratkaista yritysten toimesta tärkeäksi koettu henkilöstön lisäkoulutus. Nykymuodossa tiimit hoitavat tutkintoihin valmistavan koulutuksen sekä osatutkintoihin valmistavan koulutuksen. Lyhytkursseja ja yritysten henkilöstölle räätälöityjä koulutuksia järjestävät Livian eri tiimit sekä tytäryhtiö Peimarin koulutus Oy. Kehittämisehdotus on, että Livian kaikki yritysten henkilöstölle suunnattu koulutus, joka ei ole tutkintoon tai osatutkintoon johtavaa, keskitettäisiin Peimarin koulutus Oy:lle. Kyseisellä toimintamallilla säästettäisiin resursseja ja Peimarin

koulutus Oy voisi palkata tarvitsemansa kehittämis- ja kouluttajaresurssia tarpeen mukaan myös oppilaitoksen ulkopuolelta.

Oppilaitoksen ulkopuoliselle työelämän edustajalle on hajallaan sijoitetussa eri ammattialojen organisaatioissa tällä hetkellä vaikea nopeasti hahmottaa, keneen pitäisi ottaa yhteyttä eri työelämäyhteistyö ja oman tai henkilöstönsä lisäkoulutukseen liittyvissä asioissa. Yrityksissä tempo on tänä päivänä hektistä ja yhteyden saaminen oikean tahon pitää hoitua välittömästi. Kehittämisedotus on, että tulevaisuudessa Liviällä on selkeästi tarjota yksi ja ainoa kanava, jonka kautta yritykset voivat hoitaa kaikki työelämäyhteistyöhön ja koulutukseen liittyvät asiansa. Kanavan päästä löytyy aina henkilö, joka ottaa asian hoidettavakseen, tietysti tarvittaessa hyödyntäen Livian eri asiantuntijoita apunaan. Nykytilanteessa tiedonsaannin viivästymisen mahdollisuus on useasta syystä johtuen liian suuri.

Liviällä on useasta ammattialastaan johtuva runsas ja laaja-alainen työelämäyhteistyöverkosto, jonka asiakkuuksien hallitseminen nykyisillä tavoilla ja menetelmillä koettiin Webropol-kyselyn tulosten perusteella ongelmalliseksi. Konkreettisenä esimerkkinä voidaan ottaa yritys, joka tekee työelämäyhteistyötä usean eri tiimin kanssa, joilla kaikilla on hieman erilainen toimintatapa. He eivät myöskään nykyisessä toimintamallissa ole keskenään tietoisia, mitä ja miten ja kenen kanssa yhteistyötä on tehty. Tulevassa Livian työelämäyhteistyön toimintamallissa on otettava käyttöön oppilaitoksen tarpeisiin sopiva asiakkuudenhallintajärjestelmä (CRM), jonka avulla pystytään paremmin seuraamaan ja kehittämään työelämäyhteistyön kokonaisuutta laadukkaammaksi ja resurssitehokkaammaksi. Kertaluonteisena investointina CRM saattaa tuntua suurelta, mutta sen tuoma suora hyöty resurssien tehokkaampana hyödyntämisenä ja työelämäyhteistyön laadun parantumisena tekevät investoinnista kannattavan.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuus sekä Ammattiopisto Livian työelämäyhteyksien kehittämishalu muodostivat yhdessä innostavan ja hyödyllisen lähtökohdan kehittämistyölle. Opinnäytetyöprosessin aikana itselleni avautui uusia näkökulmia toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön nykytilasta ja tulevaisuuden odotuksista. Tutkimuksesta ilmeni yritysten oppilaitosyhteistyön tärkeys sekä nykyhaasteet tulevan ammattitaitoisen henkilöstön turvaamiseksi. Tutkimus tuotti uutta tietoa yhteistyöyritysten ja kohdeorganisaation henkilöstön työelämäyhteistyön nykytilanteen arviosta ja kehittämismahdollisuuksista. Tutkimustulosten avulla ymmärsin, kuinka tärkeää tiimiorganisoidulla monialaisella oppilaitoksella olisi hyödyntää CRM-järjestelmää asiakkuuksiensa hallinnassa. Tutkimus tuotti myös uutta tietoa opetushenkilöstön henkilökohtaisten työpaikan ulkopuolisten kontaktien ja ominaisuuksien merkityksestä työelämäyhteistyöverkoston luomisessa ja ylläpitämisessä.

Pidän tutkimuksen reliabiliteettiä ja validiteettiä hyvänä. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. kohderyhmien tarkkaan harkittu rajaus ja riittävät vastausmäärät. Usean tutkimusmenetelmän käyttö sisältäen sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia osia, mitkä vähentävät tutkijan riskiä tehdä vääriä tulkintoja. Vastaajien anonymiteetin takaaminen oli myös tärkeä tekijä luotettavien vastausten saamiseksi. Tutkimuksen teoreettinen aineisto oli riittävän laaja sisältäen mm. väitöskirjoja, tutkimuksia, säädettyjen lakien ja asetusten sisältöä sekä kirjallisuutta. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan asettamia periaatteita.

Livian työelämäyhteistyön tulevaisuus näyttää kehittyvän oikeaan suuntaan. Yhteistyöyritysten arviot oppilaitoksen työelämäyhteistyöstä ovat keskimääräistä parempia ja oppilaitoksen johto osoittaa entistä parempaa ymmärrystä aktiivisen ja kehittyvän työelämäyhteistyön merkityksestä.

Tässä tutkimuksessa on tarkasti selvitetty yhteistyöyritysten sekä opetushenkilöstön mielipiteitä työelämäyhteistyön onnistumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämän kehittämistyön jatkotutkimusaiheena näkisin tärkeäksi selvittää myös opiskelijoiden mielipiteitä työelämäyhteistyön onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä.

Livia saa tämän opinnäytetyön tuloksena kehittämis ehdotuksia uuteen työelämäyhteistyön toimintamalliinsa. Henkilökohtaisesti koen opinnäytetyötä tehdessäni saavuttaneeni entistä syvällisemmän kokonaisnäkemyksen työelämäyhteistyöstä sekä sen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä. Kehittämistyön tekeminen paransi merkittävästi omaa osaamista eri kehittämismenetelmistä, tiedon arvioinnista ja analysoinnista. Myös digiosaaminen kehittyi prosessin aikana. Lähes kolmekymmenen vuoden opettajauran ja runsaan vuosikymmenen yrittäjänä toimimisen jälkeen tunnen tämän opinnäytetyöprosessin tuoneen mukanaan entistä suuremman mielenkiinnon kehittämistyötä kohtaan.

LÄHTEET

Aira, A 2012. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 20.9.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4708-8>

Ammattiopisto Livia 2022. Peimarin Koulutuskuntayhtymä. Intranet. Hakupäivä 15.10.2022.

Ammattipeda 2013. Työelämäyhteistyö. Opetushallitus. Hakupäivä 11.9.2022. <http://www10.edu.fi/ammattipeda/index.php?sivu=tyoelamayhteistyo>

Eskola-Kronqvist, A. Mäki-Hakola, H. Mäntylä, R & Nikander, L 2015. Opettajat rakennemuutoksessa – muutosta luvassa. HAMK e- julkaisu 4/2015. Hakupäivä 25.8.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96190/HAMK_opettajat_rakennemuutoksessa_2015_ekirja.pdf?sequence=1

Euroopan komissio 2019. Eurooppalainen tutkintojen viitekehitys- Kymmenvuotisjuhlaesite. Hakupäivä 17.8.2022. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-FI.pdf>

Hakanen, M. Heinonen, U & Sipilä, P 2007. Verkostojen strategiat, menesty yhteistyössä. Helsinki: Edita

Hanhijoki, I 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Raportit ja selvitykset 2020:6 Opetushallitus. Hakupäivä 29.9.2020. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf

Harkkila, Ilkka 2021. Rehtori. Ammattiopisto Livia. Haastattelu. 16.8.2021.

Helakorpi, S. Aarnio, H & Majuri, M 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010. Hakupäivä 25.8.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015060812756>

Helsingin seudun kauppakamari 2021. Ammatillisen koulutuksen ja yritysten yhteistyö sekä reformin vaikutukset. Hakupäivä 13.9.2022. <https://helsinki.chamber.fi/wp-content/uploads/2021/05/tiivistelma-ammattillisen-koulutuksen-kysely-final-11.5.2021.pdf>

Hero, L-M 2019. Learning to develop innovations. Individual competence multidisciplinary activity systems and student experience. Turun yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 1.9.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7612-6>

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2021. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ja työelämäyhteistyö – koulutusalaakohtainen palaute. Hakupäivä 26.8.2022. <https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/02/Maa-ja-metsatalousalat.pdf>

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2022. Kumppanina työelämä – Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa. Hakupäivä 21.9.2022. <https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/09/Kumppanina-tyoelama-Arviointi-tyoelamassa-oppimisesta-ja-tyoelamayhteistyosta-ammattillisessa-koulutuksessa.pdf>

Karusaari, R 2020. Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Lapin yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 30.8.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-189-7>

Keskuskauppakamari 2022. Osaavan työvoiman saatavuus. Kysely. Hakupäivä 6.10.2022. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/10/Osaajakyselyn-tulokset-2022-lokakuu.pdf>

Klemelä, K 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin. Turku: Painosalama Oy

Koramo, M. Brauer, S. & Jauhola, L 2018. Digitalisaatio Ammatillisessa koulutuksessa. OPH raportit ja selvitykset 2018:9. Hakupäivä 25.8.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/191033_digitalisaatio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf

Korkala, S 2010. Luottamuksen ilmeneminen alueellisissa yhteistyöverkostoissa. Turun yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 13.9.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-4230-5>

Korkeaoja, Elina 2021. Työelämäpalveluiden johtaja. Salon seudun ammattiopisto. Haastattelu. 20.9.2021.

Kotila, H, Mäki, J 2012 Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Edita Prima Oy: Helsinki

Kunttu, L 2019. Learning practices in long-term university-industry relationships. Vaasan yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 30.8.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-868-9>

Kuoppala, E 2019. The cultural Event as a Test Bench of Work-Based Pedagogy in Vocational Higher Education. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 31.8.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1061-5>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Hakupäivä 16.8.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Lehtonen, P 2014. Koulutuksen järjestäjien ja työelämäedustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 4.9.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9430-7>

Maijanen, H & Haikara, P 2014. Kumppanuuskäsikirja - näkökulmia monitoimijaisen yhteistyön kehittämiseen. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy. Hakupäivä 15.9.2022. http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/06/kumppanuuskasikirja_netiversio.pdf

Metsänhoitoyhdistys Lounametsä 2022. Ammattiopisto Livia ja Mhy Lounametsä sopivat kumppanuudesta. Hakupäivä 07.7.2022. <https://www.mhy.fi/wp-content/uploads/sites/30/2022/11/Lehdistotiedote-6-6-2022-Livia-Lounametsa-kumppanuussopimus.pdf>

Ojasalo, K, Moilanen, T & Ritalahti, J 2020. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2022a. Ammatillinen koulutus Suomessa. Hakupäivä 19.9.2022. [Ammatillinen koulutus Suomessa | Opetushallitus \(oph.fi\)](https://www.oph.fi/Ammatillinen_koulutus_Suomessa_|_Opetushallitus_(oph.fi))

Opetushallitus 2022b. Osaamisen ennakointifoorumi – Osaamiskorttipakka. Hakupäivä 20.9.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_1.pdf

Opetushallitus 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Hakupäivä 21.9.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022a. Ammatillisen koulutuksen uudistamisen Reformi. Hakupäivä 13.8.2022. <https://okm.fi/amisreformi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022b. Ammatillinen koulutus. Hakupäivä 15.8.2022. <https://okm.fi/amatillinen-koulutus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022c. Laadukas toisen asteen koulutus kaikille. Toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjäjärakenteen kehittämishankkeen loppuraportti 2022:31. Hakupäivä 1.10.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-796-3>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Ammatillisen koulutuksen mielikuvatutkimus 2020. Keskeiset tulokset. Hakupäivä 19.9.2022. https://www.skillsfinland.fi/application/files/6816/2756/3584/Ammatillisen_koulutuksen_mielikuva_2020_LYHYT_YHTEENVETORAPORTTI.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Kumppanuutta kehittämässä. Hakupäivä 20.9.2022. [Kumppanuutta kehittämässä \(Hyvän palvelun opas, osa 1\) by onnistutaanyhdessä - Issuu](#)

Pursiainen, S 2016. Uudistuva opettajuus ja yksilölliset opintopolut ammatillisessa koulutuksessa. FACE training center

Puustinen, A., Raitanen, T & Raudasoja, A 2021. Ammatillisen opettajat tulevaisuuden rakentajina. HAMKIN e-julkaisuja. Hakupäivä 20.8.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504516/HAMK%20Raudasoja%20amatilliset%20opettajat%20tulevaisuuden%20rakentajina%20WEB_2021-08-16.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Raudasoja, A. & Kaitala, P 2019. Ammatillisen koulutuksen opettajan osaamisvaatimukset. HAMK Unlimited Journal 21.11.2019. Hakupäivä 24.8.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111390338>

Sitra 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä – uuden osaamisjärjestelmän kuvaus. Tiivistelmä. Hakupäivä 20.9.2022. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra-tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa-tiivistelma.pdf>

Ståhle, P. Laento, K 2000. Strateginen Kumppanuus. Helsinki: Werner Söderström Oy

Suomen Yrittäjät 2020. Yrittäjyystävällistä ammatillista koulutusta. Hakupäivä 5.9.2022. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/07/yrittajaystavallista_ammattillista_koulutusta_2020.pdf

Suomen yrittäjät 2021. Yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa. Yrittäjägallup, KantarTNS, . Hakupäivä 10.9.2022. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/yrittajagallup_kesa_2021_yhteistyö_ammattillisen_oppilaitoksen_kanssa.pdf

Suomen Yrittäjät 2022. Pk-yritysbarometri Kevät 2022. Hakupäivä 5.9.2022. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2022/02/SY_pk-barometri_kevat2022.pdf

Töytäri, A 2019. Näkökulmia ammattikorkeakouluopettajan oppimiseen ja osaamishaasteisiin. Väitöskirja Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 2.9.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7811-2>

Töytäri, A., Tynjälä, P., Vanhanen-Nuutinen, L., Virtanen, A., & Piirainen, A 2019. Työelämäyhteistyö ammattikorkeakouluopettajan osaamishaasteena. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 21(1), 14–30. Hakupäivä 24.8.2022. [Työelämäyhteistyö ammattikorkeakouluopettajan osaamishaasteena | Ammattikasvatuksen aikakauskirja \(journal.fi\)](https://journal.fi/tyoelamayhteistyoy_ammattikorkeakouluopettajan_osaamishaasteena)

Upola, S 2019. Työelämäorientoitunut projektioppiminen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Väitöskirja Lapin yliopisto. Hakupäivä 3.9.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-120-0>

Valli, R & Aaltola, J 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4 uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Valtakunnallinen YES ry. 2022. Vaikuttavaa opas oppilaitosten ja työelämän väliseen yhteistyöhön. Hakupäivä 5.9.2022. [file:///C:/Users/kim.grusander/Downloads/Vaikuttavaa_Opas_tyoelamayhteistyohon-2%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/kim.grusander/Downloads/Vaikuttavaa_Opas_tyoelamayhteistyohon-2%20(2).pdf)

1. Kuinka tärkeänä koet ammatillisen koulutuksen ja yritysten välisen työelämäyhteistyön?

ei lainkaan tärkeä
ei kovin tärkeä
melko tärkeä
erittäin tärkeä

2. Miten Ammattiopisto Livia on onnistunut työelämäyhteistyökumppanina?

erittäin heikosti
melko heikosti
melko hyvin
erittäin hyvin

3. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella tavoitettavuus ja näkyvyys

Lähestyminen on helppoa
Yhteyshenkilön tavoitettavuus on hyvä
Viestintä ja markkinointi on riittävä

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

4. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: opiskelijan valmiudet

Opiskelijoilla on riittävä ammatillinen osaaminen työssäoppimisjakson tavoitteisiin nähden
Opiskelijoilla on riittävästi yleisluonteisia työelämävalmiuksia
Opiskelijat ovat riittävän motivoituneita saapuessaan työssäoppimisjaksolle

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

5. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: yhteinen työssäoppimisjakson ennakkosuunnittelu

Oppilaitos huomioi opiskelijan tavoitteet hyvin
Oppilaitos huomioi yrityksen tavoitteet hyvin
Oppilaitos huomioi työpaikkaohjaajan toimintaan vaikuttavat asiat hyvin

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

6. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: työpaikkaohjaus

Oppilaitos toimii suunnitelmallisesti työpaikkaohjauksen osalta

Oppilaitos perehdyttää etukäteen työpaikkaohjaajaa riittävästi työssäoppimisjakson tavoitteisiin

Työpaikkaohjaaja saa oppilaitokselta riittävästi tukea työssäoppimisjakson aikana

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

7. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: muutokset ja ongelmatilanteet

Tiedonkulku onnistuu hyvin muutos- ja ongelmatilanteissa

Oppilaitoksen toimintatapa ongelmatilanteissa vastaa yrityksen tapaa toimia samankaltaisissa tilanteissa

Oppilaitos on joustava ongelmatilanteissa

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

8. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: kehittävä palaute

Yrityksenne saa oppilaitokselta kehittävää palautetta työelämäyhteistyöstä

Kehittävän palautteen antaminen oppilaitokselle on helppoa

Oppilaitos on kehittänyt toimintaansa antamanne palautteen jälkeen

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

9. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: näyttöjen laatu

Näyttöympäristöt vastaavat tutkintovaatimuksia

Näytöt toteutetaan tutkintotavoitteiden mukaisesti

Näyttöjen ajankohdat ja aikataulut vastaavat työelämässä käytettäviä

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

10. Livian onnistuminen työelämäyhteistyön osa-alueella: asiakassuhteen ylläpito

Koemme saavamme kiitosta ja arvostusta

työelämäyhteistyö on oppilaitoksen osalta aktiivista

Oppilaitos osoittaa riittävästi mielenkiintoa yhteistyön kehittämiseen ja ylläpitoon

vastausvaihtoehtoina: eri, mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, samaa mieltä, ei kokemusta aiheesta

11. Mikäli olet arvioinut Livian onnistuneen joillakin osa-alueilla erittäin- tai melko heikosti. Olemme kiitollisia, jos täsmentäisit miksi?

12. Valitse alla olevista työelämäyhteistyömuodoista yrityksenne kannalta neljä tärkeintä.

Koulutus sopimusopiskelijat,

Yrityksen henkilöstölle yhdessä oppilaitoksen kanssa räätälöity koulutus

Yhteistyö tapahtumien messujen yms. järjestelyssä

Yhteisten koneiden, laitteiden, ohjelmistojen tms. hankinta

Oppisopimusopiskelijat

Asiantuntijavaihto

Hankeyhteistyö

Opettajien tutustuminen yrityksen toimintaan ns. työelämäjaksoilla

Yritysvierailut

Muu mikä?

13. Minkälaisia ongelmia on ilmaantunut työelämäyhteistyössämme?

14. Minkälaisia kehitysehdotuksia sinulla on työelämäyhteistyömme parantamiseksi tulevaisuudessa?

1. Mikä Livian tiimeistä tai osastoista on pääasiallinen työllistäjäsi?

Vastausvaihtoehdot: sosiaali ja terveys, kalatiimi, ympäristötiimi, vihertiimi, tuotantotiimi, kukkatiimi, luontotiimi, metsätiimi, maastaloustiimi, eläintiimi, yhteiset aineet, opetuksen palvelut.

2. Mikä on pääroolisi Livian työelämäyhteistyössä?

Vastausvaihtoehdot: opettaja, ohjaaja/avustaja, opinto-ohjaaja/opintosihtööri, muut tehtävät.

3. Onko sinulla Livian työelämäprosessit selvillä?

esim. kuka vastaa mistäkin, mihin ohjaat työelämäyhteistyöstä tiedustelemaan, lyhytkursseista, korttikoulutuksista oppisopimuksesta tai osatutkinnosta kiinnostuneen jne.

Vastausvaihtoehdot: heikosti 1, 2, 3, 4, 5 kiitettävästi

4. Kuinka monta vuotta työkokemusta sinulta löytyy omalta ammattialaltasi ennen nykyistä työtehtävää? (opettaja- ja ohjaajakokemusta ei lasketa mukaan)

Vastausvaihtoehdot: ei ollenkaan, alle 2v, 2-5v, 5-8v, yli 8v

5. Olisiko sinulla halua osallistua ammattialallesi työelämäjaksolle, mikäli esim. hankerahoitus tulevaisuudessa sen mahdollistaisi?

Vastausvaihtoehdot: kyllä, mahdollisesti, ei

6. Miten olet pääsääntöisesti luonut nykyiset työssäsi hyödyntämäsi työelämäkontaktit?

Vastausvaihtoehdot: valtaosa kontakteistani ovat olleet oppilaitoksella valmiina aloittaessani työni, olen Livian palveluksessa ollessani pääsääntöisesti itse luonut kontaktini, valtaosa kontakteistani perustuvat henkilökohtaisiin suhteisiin, jotka eivät ole muodostuneet mykyisen työni kautta, valtaosa kontakteistani on muodostunut tiimini kautta osana työnkuvaa

7. Miten koet Livian työelämäyhteistyön toimivan tällä hetkellä

Työssäoppimis- ja koulutussopimusasiat

Näyttökokeet ja arvioijat

Uusien yhteistyöyritysten kartoitus

Tehtävät selkeästi kuvattu ja rajattu

Yhteistyön syventäminen kumppanuudeksi

Asiantuntijavaihto

Lyhytkurssien tarjonta

Osatutkintojen tarjonta

Vastausvaihtoehdot: ei ollenkaan, heikosti mutta jotain on yritetty, tyydyttävästi mutta runsaasti kehitettävää, hyvin mutta parannettavaa on, erittäin hyvin

8. Kuinka järjestelmällisesti ja koordinoitusti työelämäyhteyksiä kehitetään omassa tiimissäsi?

Vastausvaihtoehdot: heikosti 1, 2, 3, 4, 5 kiitettävästi

9. Onko tiimilläsi riittävästi resursseja työelämäyhteistyön kehittämiseen?

Vastausvaihtoehdot: ei 1,2,3,4,5 kyllä

10. Miten tiimisi työelämäyhteyksiä voisi mielestäsi parantaa?

11. Miten resursointia pitäisi muuttaa?

12. Kuinka hyvin Livia mielestäsi varmistaa henkilöstönsä työelämä-tietouden jatkuvan päivittämisen?

Vastausvaihtoehdot: heikosti 1,2,3,4,5 erittäin hyvin

13. Kuinka painokkaasti opiskelijoiden työelämysuhteiden kehittäminen näkyy Livian opetus- ja ohjauksen käytännöissä?

Vastausvaihtoehdot: vähän 1,2,3,4,5 paljon

14. Onko työelämäyhteyksien ylläpitämisessä ilmennyt ongelmatilanteita esim. henkilöstövaihdosten tai eläköitymisen johdosta?

Vastausvaihtoehdot: kyllä, ei

15. Mikäli kysymys 14 mukaisia ongelmia ilmennyt, niin täsmentäisitkö minkälaisista ongelmista kyse?

16. Tiimini ylläpitää säännöllisesti ja johdonmukaisesti tietoa (alueellisesti vähintään maakuntatasolla) oman alan yrityksistä, joissa voi hankkia tutkinnonperusteiden mukaista osaamista?

Vastausvaihtoehdot: kyllä, en osaa sanoa, ei, yhteistyöyrityksien tietoa ylläpidetään, mutta uusien yritysten tietoa ei järjestelmällisesti kartoiteta

17 Kuinka usein seuraavat työelämäyhteistyön muodot toteutuvat omassa tiimissäsi?

Työelämän edustajat toimivat kouluttajina oppilaitoksessa

Opiskelijoille järjestetään vierailuja työpaikoille

Henkilöstö tutustuu oman alansa ajankohtaisiin työskentelymenetelmiin ja ympäristöihin oppilaitoksen ulkopuolella (työelämäjaksot, koulutukset, vierailut jne.)

Työelämätapaukset, joissa opiskelijat yrittäjät ja oppilaitoksen henkilöstö tapaavat

Yhteiset projektit tai hankkeet yritysten kanssa

Muu yhteistyön muoto 1

Muu yhteistyön muoto 2

Vastausvaihtoehdot: ei koskaan, erittäin harvoin, satunnaisesti, melko säännöllisesti

18. Arvioi seuraavien väittämien toteutumista tiimissäsi

Keräämme säännöllisesti tietoa työelämän tarpeista

Keräämme säännöllisesti tietoa yhteistyömahdollisuuksista työelämän kanssa

Tiimissämme on määritelty kuka/ketkä vastaavat työelämäyhteistyöstä

Tiedot Livian tarjoamista palveluista ja muista yhteistyömuodoista ovat helposti yritysten saatavissa

Livia toteuttaa työelämäpalvelujaan työelämälähtöisesti, esim. siten että ne ovat säännöllisesti ja ajallisesti räätälöitävissä työpaikan tarpeisiin

Tiimissämme seurataan ja arvioidaan säännöllisesti työelämäyhteistyötä

Myös muu kuin työssäoppimiseen liittyvä yhteistyö Livian ja yritysten/yhteisöjen kanssa edistää osaavan työvoiman saantia alueellisesti

Vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, osin samaa osin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä

19. Miten Livian työelämäyhteistyötä tulisi jatkossa kehittää?