

Jaana Karjalainen

AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA OPISKELEVIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖELÄMÄTAIDOISTA

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Joulukuu 2023

TIIVISTELMÄ

Jaana Karjalainen: Ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien näkemyksiä työelämätaidoista
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden kandidaattiohjelma, elinikäinen oppiminen ja kasvatus
Joulukuu 2023

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia työelämätaitoja ammatillisen koulutuksen opiskelijat kokevat saavansa ammatillisessa koulutuksessa, ja mitä reittejä pitkin opiskelijat kokevat saavansa työelämässä tarvittavia taitoja. Tämän lisäksi tutkimuksessa selvisi, mitä ammatillisen koulutuksen opiskelijat ajattelevat työelämään siirtymisestä. Työelämätaitoja on tutkittu sekä kansallisesti ja kansainvälisesti, mutta useammin tutkimus on syventynyt korkeasteelle. Vuonna 2018 toteutetun ammatillisen koulutuksen reformin yksi päätavoitteista on yksilöllisen ammattiosaamisen tuottaminen ja aiempaa tehokkaampi vastaaminen työelämän vaatimuksiin. Ammatillinen koulutus tekee myös tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa, joten työelämä tutkimus ammatillisessa koulutuksessa on tarpeellista. Työelämätaidoista on tehty erilaisia teoreettisia malleja, mutta kaiken kattavaa listausta on vaikea tehdä, koska työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Yleisesti kuitenkin työelämätaidoilla tarkoitetaan sellaisia yksilön taitoja ja ominaisuuksia, jotka tukevat työelämässä toimimista. Tutkimuskysymyksinä tässä tutkielmassa oli: Millaisia työelämätaitoja opiskelijat kokevat saavansa ammatillisesta koulutuksesta? Mitä reittejä pitkin opiskelijat kuvaavat saaneensa työelämätaitoja? Mitä ammatillisen koulutuksen opiskelijat ajattelevat työelämään siirtymisestä?

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin haastattelemalla kolmea ammatillisen koulutuksen opiskelijaa. Opiskelijat opiskelivat kaikki eri aloilla, mutta opiskeltava tutkinto oli kaikilla ensimmäinen ammatillisesta koulutuksesta saatava tutkinto. Analysoin aineiston aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, ja luokittelin aineistosta esiin nousseet työelämätaidot neljään yläluokkaan. Neljä yläluokkaa ovat ammattitaidot, vuorovaikutustaidot, itsensä johtaminen ja yleiset työelämätaidot. Alaluokkia syntyi yhteensä 21, ja ne jakautuivat epätasaisesti yläluokkien alle.

Tulosten perusteella opiskelijat saavat työelämätaitoja perinteisen opetuksen kautta, työharjoittelussa, sekä muun vapaa-ajan toiminnan kautta, kuten vapaaehtoistoiminnan ja harrastusten kautta. Perinteisellä opetuksella ja työharjoittelulla nähtiin olevan tiivis yhteys, jossa perinteinen opetus antaa teoriataitoja ja perustaitoa vastaavan osaamistason, mutta työharjoittelu opettaa käytännön taitoja, sekä antaa mahdollisuuden syventää osaamistaan. Ammatillisen koulutuksen nähdään lisäksi tukevan muualla hankittujen työelämätaitojen kehittymistä. Tulokset työelämätaidoista ja reiteistä niiden hankkimiseen ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, sekä ammatillisen koulutuksen työelämlähtöisempien kehityslinjausten kanssa.

Aineistosta selvisi, että opiskelijoilla on ristiriitaisia ajatuksia työelämään siirtymisestä. Aineiston analysoinnissa muodostin opiskelijoiden käsityksistä kaksi vastakkaista luokkaa: positiiviset ajatukset työelämästä ja työelämään liittyvät epävarmuudet. Näiden alle syntyi yhteensä kahdeksan alaluokkaa. Opiskelijat ovat pääsääntöisesti innokkaita työelämää kohtaan, mutta se myös huolettaa heitä. Opiskelijat toivat esiin, että vaikka ammatillinen koulutus antaa monia työelämän taitoja, niiden laatu ei välttämättä vastaa työelämän vaatimuksia, mikä lisää yksilön epävarmuutta työelämästä. Aineistosta nousi esiin myös kokemus valmiudesta työelämään. Nämäkin tulokset ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, joka ammattiin opiskelevien työelämäajatuksista on tehty.

Avainsanat: ammatillinen koulutus, ammatillisen koulutuksen reformi, työelämä, toinen aste, työelämätaidot, työelämävalmius, koulutus, elinikäisen oppimisen avaintaidot

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TEOREETTINEN VIIITEKEHYS	6
2.1	Työelämä	6
2.1.1	<i>Nuoret työelämässä</i>	7
2.2	Ammatillinen koulutus Suomessa	7
2.2.1	<i>Ammatillinen koulutus ja elinikäisen oppimisen avaintaidot</i>	9
2.3	Työelämätaidot.....	10
2.3.1	<i>Työelämätaitojen kategorisointi</i>	11
	TUTKIELMAN TOTEUTUS	14
2.4	Tutkimuskysymykset	14
2.5	Aineistonkeruu	14
2.6	Aineiston analyysi	15
2.7	Eettiset näkökulmat.....	17
3	TULOKSET	19
3.1	Monenlaiset työelämätaidot	19
3.1.1	<i>Ammattitaidot</i>	19
3.1.2	<i>Vuorovaikutustaidot</i>	19
3.1.3	<i>Itsensä johtamisen taidot</i>	20
3.1.4	<i>Yleiset työelämätaidot</i>	21
3.2	Työelämätaitojen oppimisväylät.....	23
3.3	Työelämään siirtyminen	25
4	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	28
4.1	Johtopäätökset ja tulosten vertaaminen teoriaan	28
4.1.1	<i>Työelämätaidoissa korostuu substanssiosaaminen</i>	28
4.1.2	<i>Työelämätaitoja saadaan monin eri tavoin</i>	31
4.1.3	<i>Työelämään siirtymiseen liittyy monia tunteita</i>	32
4.2	Tutkimuksen luotettavuus	33
4.3	Jatkotutkimusaiheet	35
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, mikä asettaa uudenlaisia ja monipuolisia vaatimuksia työntekijöille. Työelämän kehitykseen on vaikuttanut teknologinen kehitys digitalisaation kautta, sekä globalisaatio. Tämän lisäksi työltä haetaan aikaisempaa enemmän merkityksellisyyden tunnetta (Saari & Melin, 2019). Nämä kaikki tuovat työelämään mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Työn tekemiseen liittyy olennaisesti työelämätaidot, joita on tarvittu niin kauan, kun on ollut työtäkin. Erityisesti 1980-luvulta eteenpäin työelämätaidot on nähty tärkeinä ja niihin on kiinnitetty enemmän huomiota (Aarnikoivu, 2010, s. 39). Perinteisesti työelämätaidot ovat tarkoittaneet ammatillisista osaamista, mutta nykyään siihen liitetään paljon muitakin taitoja (Aarnikoivu, 2010). Muuttuvien ja monimutkaistuvien työtehtävien tekemiseen yksilö tarvitsee taitoja ymmärtää suuria kokonaisuuksia, ongelmanratkaisua sekä vuorovaikutusosaamista. Näitä taitoja kutsutaan myös yleisiksi työelämätaidoiksi. Sen lisäksi, että työelämä on muuttunut, on siellä tapahtuvat liikkeet nopeita. Tämän takia työelämässä tarvittavia taitoja harjoitellaan osana koulutusta. Erityisesti ammatillinen koulutus on nähty perinteisesti työelämää edeltävänä koulutuksena, jossa työelämätaitoja voi harjoitella.

Vuonna 2018 toteutettu ammatillisen koulutuksen reformi oli merkittävä askel suomalaisessa koulutuspolitiikassa, koska se muutti perusteellisesti ammatillisen koulutuksen tapaa toimia. Reformin ydinasioita ovat henkilökohtaiset opintopolut, laaja-alainen osaaminen sekä tiivis yhteistyö työelämän kanssa (Valtioneuvosto, 2017), ja sen keskeisenä tavoitteena on tukea ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden työllistymistä (Valtioneuvosto, 2017). Ammatillisen koulutuksen velvoite kouluttaa työelämän osaajia, joilla on työssä ja työelämässä vaadittavat taidot menestykseen on määritelty laissa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531, 2 §).

Uuden ajan ammatillisesta koulutuksesta on vielä suhteellisen vähän tutkimusta. Aihe on ajankohtainen myös, koska suomalaisessa yhteiskunnassa

voidaan edelleen nähdä eriarvoistavaa suhtautumista toisen asteen tutkintoja kohtaan. Perinteisesti lukiokoulutus on nähty tavoitteellisempänä ja laadukkaampana koulutusmuotona kuin ammatillinen koulutus. Arvostuksen puute tulee esiin esimerkiksi Helsingin Sanomien 12.9.2023 julkaistussa uutisessa ”Suomi haluaa nostaa koulutustasoa, mutta nuoret valitsevat ammattikoulun useammin kuin verrokkimaissa”. Uutisen vähättelevä näkökulma ammatillista koulutusta kohtaan aiheutti hämmennystä sosiaalisessa mediassa.

Tässä tutkimuksessa perehdyn siihen, millaisia työelämätaitoja opiskelijat kokevat saavansa ammatillisesta koulutuksesta sekä mitä reittejä pitkin opiskelijat kokevat saaneensa työelämätaitoja. Lisäksi tämä tutkimus valottaa opiskelijoiden ajatuksia työelämästä ja työelämään siirtymisestä. Tutkimuksen tavoitteena on saada yksityiskohtaista tietoa ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksista ja muuttuvasta työelämästä opiskelijoiden näkökulmasta. Lisäämällä ymmärrystä opiskelijoiden näkemyksistä työelämätaidoista ja työelämästä, on mahdollista kehittää koulutusjärjestelmää sekä edistää työelämään siirtyvien valmiutta vastata muuttuviin työelämän haasteisiin. Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla kolmea ammatillisen koulutuksen opiskelijaa, joista kaksi valmistuu alle vuoden päästä, ja yksi reilun vuoden päästä. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen koulutuksen kehittämistyössä.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työelämä

Työllä ja sen tekemisellä on aina ollut suuri arvo suomalaisessa yhteiskunnassa. Sen kautta on esimerkiksi määritelty kansalaisten asemaa, vaikka tärkeimpänä onkin pidetty sitä, että tekee töitä. Työelämä on kuitenkin muuttunut siinä missä muukin yhteiskunta, maatalousyhteiskunnasta nykyisen kaltaiseen tietoyhteiskuntaan. Nykyisin pääosa työstä tehdään tietopäätteillä, ilman fyysistä räsitystä. Tämän laatuinen, vakituinen ja kokoaikainen palkkatyö, onkin yleisin työntöön muoto (Pyöriä ym., 2019, s. 141). Vaikka työelämästä voidaankin tunnistaa tietynlaista vakautta työurien suhteen, viimeisen vuosituhatteen muutokset liittyvät kuitenkin epätyypillisiin työsuhteisiin, sekä työn yleisen arvostuksen muuttumiseen. Työsuhteen vakituisuuden ja palkkauksen lisäksi esimerkiksi merkityksellisyys ja omien arvojen toteutuminen ovat nousseet merkittäväksi tekijäksi työelämässä. (Nuorisobarometri, 2019). Lisäksi epätyypilliset työsuhteet ovat olleet nouseva trendi työelämässä, ja erityisesti nuoret naiset päätyvät epätyypillisiin, kuten osa-aikaisiin tai määräaikaisiin työsuhteisiin muita enemmän (Melin & Saari, 2019). Näiden lisäksi vuosituhatteen merkittävimpiä työelämän muutoksia on kiinnostus yrittäjyyteen ja sen rakenteen muutos (ks. esim. Pyöriä ym., 2019; Nuorisobarometri, 2019). Kun aikaisemmin yrittäjyydestä on korostettu sen epävarmaa taloutta ja etuuksien puuttumista, keskustelu on tänä päivänä kääntynyt yrittäjyyden joustavaan luonteeseen ja vapaaseen itseilmaisuun. Pyöriän ym. (2019, s. 143) mukaan "yrittäjyys on muuttunut rakenteellisesti perinteisestä maatalousyrittäjyydestä kohti uudentyyppisiä työntöön muotoja". Vaikka työelämä on tiukasti sidoksissa muun yhteiskunnallisen toiminnan muutoksiin, tutkimukset osoittavat, että suhtautuminen työhön on kuitenkin suhteellisen pysyvää (ks. esim. Pyöriä ym., 2019).

2.1.1 Nuoret työelämässä

Nuorten tulevaisuusraportin (NYT, 2023) mukaan nuorten suhtautumisessa työelämään on tapahtunut muutoksia viime vuosien aikana. Esimerkiksi vuonna 2018 82 % vastaajista odotti innolla työelämää, kun vuonna 2023 määrä oli tippunut 51 %:iin. Vuonna 2018 88 % vastaajista on myös uskonut löytävänsä oman paikkansa työelämästä, kun vuonna 2023 enää 68 % uskoi löytävänsä oman paikkansa. Vastaavasti niiden määrä, jotka pelkäävät työelämän olevan liian raskasta, on noussut 19 % vuodesta 2018. Syitä työelämän raskauteen kysyttäessä 47 % nuorista koki, ettei ole löytänyt vielä työtä, joka kiinnostaisi. 32 % vastasi, ettei omaa tarpeeksi tietoa työelämästä. Nähdäkseni nämä teemat ovat olleet pinnalla jo pitkään, ja vaikutukset voivatkin näkyä tyytymättömyytenä koulutukseen. Esimerkiksi vuonna 2020 koulutuksen keskeyttämisprosessi ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa oli 13,3 % (Tilastokeskus, 2022). Vuonna 2017 keskeyttäneitä oli 7,3 % (Tilastokeskus, 2019), joten onkin asiallista pohtia, joutuvatko nuoret päättämään liian nuorena oman alansa?

Vaikka viimeisimpien tutkimusten perusteella nuorten usko ja innostus työelämään on laantunut, nuoriin kuuluu silti paljon yksilöitä, joita voi kutsua työelämämyönteisiksi. Nykyajan työelämässä esimerkiksi yrittäjyyttä kohtaan koetaan mielenkiintoa, ja Nuorisobarometrin (2019) mukaan myös kaksi kolmesta nuoresta kokee, että yrittäjämäistä asennetta tarvitaan kaikessa työssä. Tulevaisuusraportin (2022, s. 23) listauksen mukaan nuorille viisi tärkeintä tekijää työpaikkaa valitessaan ovat kohtuulliset työajat, turvallinen ja viihtyisä ympäristö, hyvät työkaverit ja johtajat, kiinnostavat työtehtävät, mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista mahdollisimman paljon ja hyvä palkkaus.

2.2 Ammatillinen koulutus Suomessa

Ammatillinen koulutus on keskeinen osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Sen opetus on suunnattu perusopetuksen päättäneille nuorille, vailla ammatillista tutkintoa oleville sekä jo työelämässä oleville aikuisille (Opetushallitus, n.d.A, jatkossa OPH). Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) määrittelee ammatillisen koulutuksen tarkoituksen seuraavasti:

...kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua.

Vuonna 2018 ammatillinen koulutus koki perustavanlaatuisen muutoksen, jota kutsutaan nimellä ammatillisen koulutuksen reformi. Muutoksen tavoitteena on "osuvammin ja tehokkaammin vastata yritysten ja työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin" (Grahn-Laasonen, 2017). Reformin jälkeen ammatillisessa koulutuksessa kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota yksilölliseen ammatilliseen osaamiseen ja työelämän tarpeisiin, ja koulutuksen "ydinasioiksi korostuvat henkilökohtaiset opintopolut, laaja-alainen osaaminen sekä tiivis yhteistyö työelämän kanssa" (Grahn-Laasonen, 2017; Valtioneuvosto, 2017). Ammatillisen koulutuksen reformin onnistumisesta on jo nähtävissä joitain viitteitä. Valtion nuorisoneuvoston katsauksen (2023, s. 7) mukaan esimerkiksi sellaisten ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden osuus on noussut, jotka ovat tyytyväisiä opetuksen määrään ja laatuun. Noin 77 % ammatillisessa koulutuksessa opiskelevista myös piti koulunkäynnistä paljon tai hyvin paljon vuonna 2021 (Valtion nuorisoneuvosto, 2023, s. 6).

Ammatillisen koulutuksen reformi on aiheuttanut myös huolta julkisessa keskustelussa. Erityisiksi huolenaiheiksi on listattu muun muassa lähiopetuksen vähenemisen vaikutukset, liiallisen itseohjautuvuuden merkitys ja yleisesti ammatillisen koulutuksen laatuun liittyvät kysymykset (Tapani ym., 2019). Kansallisen koulutuksen keskuksen yksikön johtajan Kirsi Hiltusen (2023) mukaan opintojen yksilöllistymisen ja opintojen työelämälähtöisyyden näkökulmasta onnistunutta kehitystä on tapahtunut. Hiltunen (2023) nostaa myös esiin, että toiminnan tasalaatuisuutta ja opiskelijoiden yhdenvertaista asemaa tulisi kuitenkin kehittää painokkaammin.

Erilaisia ammatillisia tutkintoja on 161, jotka koostuvat ammatillisista perustutkinnoista, ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista. Ammatillisten perustutkintojen laajuus on 180 opintopistettä, ammattitutkintojen laajuus on 150 opintopistettä ja erikoisammattitutkinto on laajuudeltaan 190

opintopistettä. Eri tutkintorakenteet sopivat eri tilanteisiin, esimerkiksi erikoisammattitutkinto edellyttää aikaisempaa kokemusta ja ammatin syvällistä hallintaa, kun taas ammatillinen perustutkinto antaa ammatillisia perusvalmiuksia. Ammattitutkinnolla taas voi täydentää tai päivittää omaa osaamistaan. Kaikki tutkinnot muodostuvat pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista, joilla varmistetaan tutkinnon keskeinen osaaminen ja osaamisen syventämisen ja laajentamisen mahdollisuus. (Opintopolku, n.d.)

2.2.1 Ammatillinen koulutus ja elinikäisen oppimisen avaintaidot

”Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista sekä kasvua sivistyneeksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi” (OPH, n.d.B). Ammatillisen koulutuksen keskeinen tavoite on opiskelijan valmistaminen työelämään, ja se tapahtuu opettamalla elinikäisen oppimisen avaintaitoja. Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat Euroopan Unionin neuvoston laatimat suositukset taidoista, joilla voidaan edistää työllistymistä, sosiaalista osallisuutta, kestäväää elämäntyyliä ja elämänhallintaa, sekä aktiivista kansalaisuutta (OPH, n.d.C). Tällaisia taitoja ovat lukutaito, monikielitaito, matemaattiset, luonnontieteelliset, teknologia- ja digitaaliset taidot, henkilökohtaiset, sosiaaliset ja oppimistaidot sekä kansalais- ja yrittäjyystaidot ja kulttuuritietoisuus. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja opetetaan erityisesti kaikille opiskelijoille tarkoitetuissa yhteisissä tutkinnon osissa (OPH, n.d.C), mutta niitä opitaan myös esimerkiksi työpaikalla tapahtuvassa harjoittelussa.

Upola ym. (2020) ovat tutkineet ammatillisten opiskelijoiden työelämätaitojen oppimista projektioppimisen kautta. Projektioppimisen keskeisenä tavoitteena on ammattiin opiskelevan oppijan työelämätaitojen kehittäminen (Upola ym., 2020, s. 15). Tutkimuksesta selvisi, että ammatillisessa koulutuksessa on mahdollista oppia elinikäisen oppimisen avaintaitoja, jotka ovat keskeisessä roolissa nykyajan työelämässä. Upolan ym. (2020) tutkimuksessa opituista avaintaidoista nousi esiin esimerkiksi vastuuntunto ja itseohjautuvuus. Tutkimuksessa selvisi myös, että työelämälähtöinen projektioppiminen koettiin motivoivana, ja sen nähtiin kehittävänsä esimerkiksi yhteistyötaitoja ja sinnikkyyttä. Upola ym. (2022) ovat tutkineet myös ammatillisen koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä toimeksiantajan näkökulmasta. Tutkimuksessa huomattiin

toimeksiantajan merkityksellisyys opiskelijan työssäoppimisen kasvattamiseen (Upola ym. 2022). Elinikäisen oppimisen avaintaidot eivät siis ole vain opiskelijan vastuulla, vaan niiden oppiminen on yhteisvastuullinen projekti, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa ammatillisen koulutuksen arjessa.

WinNovan, Sataedun ja Kankaanpään opiston yhteistyössä tehdyssä Sata uraa ammatillisesta! -hankkeessa selvitettiin ammatillisten opiskelijoiden tyytyväisyyttä koulutukseen ja työhön vuosina 2021–2022 (Sata uraa ammatillisesta! -hanke, 2022). Hankkeen ollessa ensimmäisiä suomalaisia uraseurantatutkimuksia ammatillisesta koulutuksesta, antoi se arvokasta tietoa siitä, minkälaista osaamista ammatillisen koulutuksen opiskelijat kokevat saaneensa, ja millaiseksi koulutuksesta valmistuneet kokevat työelämävalmiutensa. Uraseurantatutkimukseen osallistuneista, jo valmistuneista opiskelijoista 61 % koki saaneensa riittävät valmiudet työelämään. 54 % koki myös saaneensa tarpeeksi ohjausta ja tukea työelämään siirtymiseen. Yrittäjyystaidot, joka on listattu yhdeksi elinikäisen oppimisen avaintaidoista, koettiin heikosti kehittyneeksi taidoksi, ja vain 22 % koki yrittäjyystaitojen kehittyneen paljon tai erittäin paljon. Yrittäjyystaitoja tai kansainvälistymiseen liitetyjä taitoja ei myöskään koettu relevantiksi taidoksi työelämässä. Relevanteiksi työelämätaidoiksi uraseurantatutkimuksessa nousivat alan keskeiset taidot, ongelmanratkaisutaidot ja oma-aloitteisuus sekä itseohjautuvuus. Osallistuneet myös raportoivat oppineensa näitä taitoja koulutuksessa paljon tai erittäin paljon.

2.3 Työelämätaidot

Työelämätaitojen synonyyminä voidaan käyttää työelämävalmiutta (ks. esim. Mäki, 2020) tai employability skills (Knight & Yorke, 2006). Termi ei ole yksiselitteinen, ja määrittelystä voidaan tehdä erilaisia tulkintoja. Knight ja Yorke (2006, s. 22) ovat määritelleet työelämätaidot ”taitojen, ymmärryksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien joukoksi – mikä tekee valmistuneista todennäköisemmin työllistyneitä ja auttaa menestymään yksilön valitsemassa ammatissa, ja joka hyödyttää heitä itseään, työvoimaa, yhteisöä ja taloutta”. Määritelmä tuo usein unohduksiin jäävän näkökulman esiin, kun se korostaa

yksilön työelämätaitojen vaikutuksia myös yhteisölle ja taloudelle. Kaikilla käsitteillä pyritään kuitenkin kuvailemaan sellaisia taitoja, joita yksilö tarvitsee työelämässä toimimiseen.

1990-luvun työelämää hallitsi lama ja massatyöttömyys. Lee (2001) on kuvaillut artikkelissaan 1990-luvun tärkeimpiä taitoja työllistymisen kannalta. Leen (2001) artikkelista nousee esiin joustavuus ja mukautuvuus, kommunikointi, tiimityöskentely- ja ihmissuhdetaidot sekä sopeutumiskyky. Toisaalta Lee (2001) korostaa myös, että enenevässä määrin työnantajat arvostavat henkilökohtaisia ominaisuuksia tutkinnosta saatuja taitoja enemmän. Tällaisia taitoja ovat esimerkiksi motivaatio, itseluottamus, itsensä hallitseminen ja oman osaamisen edistäminen.

2.3.1 Työelämätaitojen kategorisointi

Aarnikoivu (2010) jakaa kirjassaan työelämätaidot kolmeen pääluokkaan: uranhallintaan liittyviin taitoihin, työtehtävään liittyvään osaamiseen ja työtehtävästä riippumattomiin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin. Uranhallinnan taidoilla Aarnikoivu (2010, s. 41) tarkoittaa ammatinvalinta- ja urasuunnittelua, työnhakutaitoja, työelämään kiinnittymisessä tarvittavia taitoja sekä oman kehityksen seuranta ja osaamisen uudistamista. Aarnikoivun (2010) mukaan uranhallintataidot ovat oleellisia nykypäivän työelämässä, koska nykyajan työntekijällä on yhden uran sijaan useampia urasuuntauksia. Aarnikoivu (2010) määrittelee urasuunnittelun pitkäaikaiseksi prosessiksi, jossa tarkastellaan omia kiinnostuksen kohteita ja tulevaisuuden haaveita, sekä asetetaan konkreettisia tavoitteita, ja toimitaan päämäärien saavuttamiseksi. Itsetuntemuksen lisäksi kattavaan uranhallintaan kuuluu myös työelämäntuntemus, joka kattaa tiedon työelämän mahdollisuuksista peilaten tietämystä yksilön omiin mahdollisuuksiin (Aarnikoivu, 2010). Tämän lisäksi Aarnikoivu (2010) on sisällyttänyt ymmärryksen työmarkkinoiden ja liikeyritysten toimintalogiikasta uranhallintataitoihin, mutta liikeyritysten ansaintamallien ymmärtäminen voidaan nähdä myös muunlaisten työelämätaitojen osa-alueena.

Työtehtävään liittyvä osaaminen tarkoittaa yksinkertaisuudessaan kykyä hallita työprosessi sekä ajattelun että toimintakyvyn tasolla (Aarnikoivu, 2010). Nykyään harva työ on enää yhdenlaista osaamista vaativaa ja muuttumatonta, ja

jatkuva kehittäminen ja ongelmanratkaisu korostuvat yhä enemmän työn laadussa (Aarnikoivu, 2010). Työtehtäviin liittyy silti paljon spesifiä osaamista, jolla voidaan mitata asiantuntemusta. Joskus ammattitaidolle relevantti tieto on niin kutsuttua ”hiljaista tietoa”, millä tarkoitetaan sellaista tietoa, jota on vaikea kommunikoida ja jakaa, ja usein se opitaan sivutuotteena työtä tehdessä. Ammattitaito voidaan jäsentää työhön liittyvien prosessien ja tehtävien hallitsemisen kautta keskeiseen osaamiseen ja reunaosaamiseen, jossa keskeinen osaaminen on kriittistä työn onnistumiselle, ja reunaosaaminen nähdään täydentävänä osaamisena keskeiselle osaamiselle. (Aarnikoivu, 2010).

Työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt Aarnikoivu (2010) jakaa tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin sekä työyhteisötaitoihin. Tiedollisten taitojen voidaan nähdä olevan perustana kaikenlaiselle työelämässä selviämiseen, niiden ollessa ikään kuin työelämän perustaitoja (Aarnikoivu, 2010). Näitä ovat esimerkiksi yleissivistys, teknologinen hallinta, oppimiskyky, kokonaisuuksien hallitseminen, kielitaito, ja tiedon hankintaan ja tiedon käyttämiseen liittyvät kyvyt (Aarnikoivu, 2010). Työyhteisötaidot Aarnikoivu (2010) on jakanut esimies- ja alaitaitoihin, vaikka hän tunnustaakin, että molemmat tarvitsevat molempien osapuolten taitoja menestyäkseen työtehtävässä. Tässä tutkimuksessa viittaa sukupuolineutraalilla esihenkilötaidoilla Aarnikoivun (2010) käyttämään termiin esimiestaidot. Esihenkilötaitoja ovat Aarnikoivun mukaan (2010) liiketoiminnallinen taito, vuorovaikutustaidot, delegointi, päätöksentekotaidot, ristiriitojen hallinta ja itsensä johtaminen. Nähdäkseni edellä mainitut taidot voivat olla listaus myös alaitaidoista. Molemmat osapuolet tarvitsevat samoja taitoja, mutta mahdollisesti käyttävät näitä taitoja eri tarkoitukseen ja eri tavalla. Esihenkilöillä keskittyminen on henkilöiden ja asioiden johtamisessa, ja alaisilla vuorovaikutuksessa ja omaan perustehtävään keskittymisessä. Molemmilla puolilla sitoutuminen ja luottamus toiseen osapuoleen ovat olennaisia tekijöitä.

Työelämätaidoista on tehty myös konkreettisia kategorisointeja, ja Salminen (2015) on jaotellut työelämätaidot kuuteen eri kategoriaan. Taulukossa 1 on esitelty Salmisen (2015) listauksesta pääluokat, ja nostettu alaitaidoista esimerkkejä kuvaamaan pääluokan sisältöä.

TAULUKKO 1. Jäljitelmä Salmisen (2015) työelämätaidojen kategorioinnista.

Yleiset työelämätaidot <ul style="list-style-type: none">•ongelmanratkaisutaidot, kiireen hallinnan taito, tunnetaidot, työkyvyn ylläpitämisen taidot, työturvallisuustaidot, kielitaito	Asiakastaidot <ul style="list-style-type: none">•asiakaspalvelutaidot, myyntitaidot, vuorovaikutustaidot, neuvottelutaidot, tunnetaidot	Yhteistyötaidot <ul style="list-style-type: none">•ryhmätyötaidot, vuorovaikutustaidot, palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidot, tunnetaidot, verkostoitumistaidot ja kulttuuritaidot
Asiantuntijan erityistaidot <ul style="list-style-type: none">•strategisen ajattelun taito, projektityöhön ja sen johtamiseen liittyvät taidot, viestintä- ja neuvottelutaidot, informaation käsittelyn ja hyödyntämisen taidot	Ammattiosaamisen kehittämisen taidot <ul style="list-style-type: none">•oman toiminnan analysointi-, kehittämis ja johtamistaidot, informaation hankinta-, analysointi- ja hyödyntämisen taidot, itseohjautuvuus, urasuunnittelutaidot	

Huomionarvoista yksityiskohtaisessa kategorioinnissa on taitojen päällekkäisyys. Salminen (2015) on luokitellut esimerkiksi tunnetaidot sekä yleisiin työelämätaitoihin että yhteistyötaitoihin. Työelämätaidojen kategorisointi yksioikoiseen listaukseen voikin siis olla haastavaa, koska samalla taidolla voidaan ilmaista sen erilaisia käyttötarkoituksia. Työelämätaidojen spektri on myös niin laaja, että kaikkien taitojen yhteen saattamista kaiken kattavaksi listaukseksi voi olla vaikea tehdä. Esimerkiksi Aarnikoivu (2010) mainitsee kielitaidon teoreettisessa mallissaan viitaten kansainvälisiin työelämätaitoihin, mutta se on yksinkertainen näkökulma aiheeseen. Salminen (2015) taas on yhdistänyt kulttuuriset taidot tarkoittamaan myös kansainvälisiä taitoja. Kulttuuriset taidot voidaan kuitenkin ymmärtää myös ilman kansainvälistä näkökulmaa, koska kulttuurien välisiä eroja voi olla näkyvissä myös kansallisesti. Esimerkiksi ikäluokkien välillä voi olla kulttuurisia eroja siinä, mikä ymmärretään sopivaksi työkäyttämiseksi. Kansainvälisyyden voidaan nähdä olevan yksi nykyajan tärkeistä työelämätaidoista jatkuvasti kasvavan globalisaation seurauksena. Erilaiset teoreettiset mallit pyrkivät tekemään työelämätaidoja näkyvämmäksi, mutta ovat harvoin kaikenkattavia listauksia taidoista, joita monimutkaisessa työelämässä tarvitaan.

TUTKIELMAN TOTEUTUS

2.4 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa pyrin selvittämään ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien näkemyksiä heidän työelämävalmiuksistaan. Olin kiinnostunut opiskelijoiden näkökulmasta työelämätaitojen saamiseen, sekä mitä he ajattelevat työelämään siirtymisestä. Nähdäkseni opiskelijoiden kokemukset ovat avainasemassa arvioitaessa sitä, kuinka hyvin ammatillinen koulutus vastaa työelämän vaatimuksiin. Muodostin tutkimuskysymykset niin, että ne täydentäisivät toisiaan, ja antaisivat ratkaisevaa tietoa siitä, miten ja millaista työelämätaitojen skaalaa opiskelijat käsittävät. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaisia työelämätaitoja ammatillisen koulutuksen opiskelijat kokevat saavansa ammatillisesta koulutuksesta?
2. Mitä reittejä pitkin ammatillisen koulutuksen opiskelijat kuvaavat saaneensa työelämätaitoja?
3. Mitä ammatillisen koulutuksen opiskelijat ajattelevat työelämään siirtymisestä?

2.5 Aineistonkeruu

Keräsin tutkimusaineistoni haastattelemalla ammatillisen koulutuksen opiskelijoita. Haastattelu on yleinen tapa kerätä aineistoa, ja Ruusuvooren ja Tiittulan (2005) mukaan haastatteluvuorovaikutus onkin olennainen osa tutkimustiedon tuottamista. Puusan (2020) mukaan haastattelulla voidaan ”kerätä aineistoa ihmisten asioille antamista merkityksistä ja tulkinnoista”. Työelämätaidot on käsitteenä abstrakti, ja Puusan (2020) mukaan haastattelu sopii erinomaisesti abstraktien ilmiöiden tutkimiseen. Valitsin haastattelun aineistonkeruutavaksi, koska olin kiinnostunut siitä, millaisia käsityksiä opiskelijat antavat tutkimuskysymyksissä esitetyille teemoille.

Puusan (2020) mukaan haastattelijan jälki näkyy aineistossa, koska haastattelu on ensisijaisesti vuorovaikutustilanne (ks. myös. Eskola, Suoranta, 1998). Tutkimuksen aineistonkeruun lähtökohtana voidaankin pitää objektiivisuutta, mutta tutkimuksen tekijän on syytä myös tunnustaa realiteetit omasta vaikutuksestaan aineistoon. Haastattelussa on esimerkiksi otettava huomioon haastattelijan tai haastattelukysymysten mahdollinen ohjaaminen haastateltavan vastauksissa. Tämän tutkielman haastattelukysymykset on käyty läpi kahden ulkopuolisen toimesta, sekä harjoittelin haastattelutilannetta etukäteen, jotta oikeassa haastattelutilanteessa voisin keskittyä puolueettomuuteen ja haastateltavan kuuntelemiseen. Tutkimukseni haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja, eli haastateltavalla oli mahdollisuus vastata sellaisilla sanoilla kuin haluaa, valmiiden vastausvaihtoehtojen sijaan (ks. esim. Puusa, 2020). Tämän lisäksi kysymysten järjestys saattoi muuttua, ja esitin lisäkysymyksiä joistakin aiheista.

Tutkimukseeni osallistui kolme ammatillisen koulutuksen opiskelijaa, jotka olivat pian valmistumassa ammatillisesta koulutuksesta. Kaksi heistä kertoivat valmistuvansa alle vuoden sisällä, yhdellä valmistuminen olisi ajankohtaista noin vuoden päästä. Ennen haastattelua lähetin haastateltaville tutkimustiedotteen ja tietosuojaalomakkeen. Haastatteluiden alussa kerroin tiivistetysti tutkimuksen aiheen, ja muistutin osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Haastateltavat olivat pääosin nuoria, joten keskityin luomaan haastattelutilanteesta rennon keskusteluhetken. Alkukeskustelun jälkeen aloitin haastattelun kysymällä haastateltavan opinnoista, koska koin sen vapauttavan tunnelmaa. Haastattelut pidettiin etäyhteydellä Teams-keskusteluna, ja haastattelu-aika oli n. 30 minuuttia.

2.6 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi on tehty aineistolähtöisen sisällönanalyysin askeleita noudattaen. Aineistolähtöistä analyysitapaa voidaan käyttää kaikessa laadullisessa tutkimuksessa analyysimenetelmänä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysitapa koostuu neljästä askeleesta, joista ensimmäinen on olennaisen tiedon löytäminen aineistosta, ja epäolennaisen tiedon karsiminen. Toinen kohta on aineiston litterointi ja koodaaminen. Litteroinnissa aineisto muutetaan

tekstimuotoon. Litteroinnin avulla tutkija hahmottaa aineistosta olennaista tietoa, ja se on tiedon jäsentelyä ja ryhmittelyä helpottava tekijä (Vilkka, 2021). Litterointia voi tehdä sanatarkasti, osittain tai erittäin pikkutarkasti huomioiden esimerkiksi haastateltavan äänen painon (Vilkka, 2021). Tärkeintä litteroinnissa on kuitenkin totuudenmukaisuus. Haastateltavien sanomisia ei saa siis muuttaa tai vääristellä litteroinnin kautta (Vilkka, 2021). Litteroin haastatteluaineistot sanatarkasti tekstimuotoon. Käytin avukseni Teams-ohjelman automaattista litterointityökalua, ja tarkistin sen oikeellisuuden nauhoitteen avulla. Tämän jälkeen nimesin jokaisen haastattelun käyttämällä koodeja H1, H2 ja H3, sekä poistin aineistosta sellaiset tiedot, joiden avulla haastateltava voitaisiin tunnistaa. Kolmannen vaiheen aloitin perehtymällä huolellisesti aineistoon. Aloitin etsimällä aineistossa esiin nousevia työelämätaitoja, ja ryhmittelin niitä eri luokkiin ottaen huomioon samankaltaisuudet ja eroavaisuudet. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kutsuvat tätä vaihetta klusteroinniksi. Tämän jälkeen siirryin abstrahointiin, eli aineiston käsitteellistämiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Jaottelin ryhmittelyn tuloksena syntyneet luokat yläluokiksi ja alaluokiksi. Yläluokkia syntyi neljä, ja alaluokkia syntyi 21, jotka jakautuivat yläluokkien alle epätasaisesti. Pääluokat ovat ammattitaidot, vuorovaikutustaidot, itsensä johtaminen ja yleiset työelämätaidot. Yleisillä työelämätaidoilla tarkoitetaan tässä sellaisia generaaleja taitoja, jotka liittyvät esimerkiksi yleiseen liiketoimintaosaamiseen, työelämän kehittämiseen ja työasenteeseen. Luokat on esitelty Taulukossa 2.

Tämän jälkeen siirryin tarkastelemaan aineistoa sen kautta, miten haastateltavat raportoivat oppineensa työelämätaitoja. Aineiston redusointivaiheessa keräsin erilliseen Word-dokumenttiin aineistosta esiin nousseita ilmauksia liittyen työelämätaitojen oppimisen reitteihin. Klusterointivaiheessa analysoin esiin nousseita ilmauksia ja yhdistelin samankaltaisia ilmauksia. Yhdistelyn tuotoksena syntyi kolme eri reittiä oppia työelämätaitoja. Reitit ovat perinteinen koulu, työharjoittelu ja muut tavat oppia työelämätaitoja. Näiden yläluokkien ja niihin kuuluvien kuvailujen perusteella sain riittävän kokonaiskuvan siitä, millaisia eri reittejä pitkin opiskelijat kokevat saaneensa työelämätaitoja.

Aineiston analysointivaiheessa huomasin, että aineisto kertoo kattavasti myös haastateltavien käsityksistä työelämään siirtymisestä. Tuomi ja Sarajärvi (2018) tuovat esille sen, että laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista löytää

sellaisia kiinnostavia näkökulmia, mitä ei ole etukäteen osannut ajatella. Tässä vaiheessa päätin siis analysoida tätäkin teemaa. Tässäkin teemassa seurasin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, mutta keskityin käsityksiin työelämään siirtymisestä. Aluksi redusoin aineistosta nousseita käsityksiä työelämään siirtymisestä, sekä pelkistin niitä. Sen jälkeen ryhmittelin samankaltaiset kokemukset kahdeksaksi alaluokaksi. Tämän jälkeen muodostin alaluokkien perusteella kaksi yläluokkaa, joiden alapuolelle klusterointivaiheessa muodostuneet alaluokat jakautuivat. Lopullisiksi yläluokiksi muodostui kaksi vastakkaista kuvaelmaa työelämästä: positiiviset ajatukset työelämästä ja työelämään liittyvät epävarmuudet. Luokat on esitelty Taulukossa 3.

2.7 Eettiset näkökulmat

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019, jatkossa TENK) on määritellyt ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Eettisten periaatteiden tarkoitus on suojata tutkimukseen osallistuvia yksilöitä, yhteisöitä ja muita mahdollisia kohteita, joihin tutkimus voi vaikuttaa, sekä edistää hyvää tieteellistä käytäntöä tutkimusten teossa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Eettisten periaatteiden ytimessä ovat tutkittavien ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioitus (TENK, 2019).

Ihmisiä tutkittaessa on huomioitava osallistujien näkökulma. Tutkimuksen tekijällä on vastuu informoida tutkimukseen osallistujaa riittävällä ennakkotiedolla, jotta osallistuja pystyy tekemään päätöksen osallistua tutkimukseen omasta vapaasta tahdostaan. Lähetin haastateltaville sähköpostilla tutkimustiedotteen ja tietosuojailmoituksen ennen haastattelua, jotta tutkittavilla olisi mahdollisuus päättää osallistumisestaan haastatteluun. Ennen haastattelua ja haastattelun aluksi korostin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoista luonnetta. Kerroin myös, että tutkimuksen voi keskeyttää tai peruuttaa missä tahansa vaiheessa ilman seuraamuksia. Kukaan osallistujista ei kuitenkaan keskeyttänyt tai peruuttanut osallistumistaan. Osallistujille lähetetty tutkimustiedote ja tietosuojailmoitus sisälsivät tietoja tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta ja henkilötietojen säilyttämisestä ja käsitlemisestä.

Tietosuojailmoituksessa kerrottiin myös, että aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua, ja annettiin arvio tutkimuksen valmistumisen ajankohdasta.

Ihmisiä tutkittaessa joutuu yleensä käsittelemään henkilötietoja, mikä lisää tutkijan vastuuta pitää huolta turvallisesta ja eettisesti oikeasta tavasta käsitellä saamaansa informaatiota. Eettisten periaatteiden lisäksi tutkijan on otettava huomioon Euroopan Unionin yleinen tietosuoja-asetus (2016/679).

Kaikki haastattelut toteutettiin Teams-sovelluksessa. Nauhoitin ja litteroin haastattelut Teams-alustan automaattisella toiminnolla. Tiedotin haastateltavia siitä, milloin nauhoitus oli päällä. Haastattelujen litteroinnissa anonymisoin aineiston, eli poistin aineistosta kaikki sellaiset henkilötiedot, joiden avulla osallistujat olisi voitu tunnistaa. Säilytin kaikkea haastatteluun liittyvää aineistoa Tampereen yliopiston palveluissa kaksivaiheisen tunnistautumisen takana, ja vain minulla oli pääsy aineistoihin. Aineistoa säilytettiin tutkimuksen valmistumiseen saakka, jonka jälkeen kaikki tiedostot tuhottiin tietoturvallisesti noudattaen Tampereen yliopiston tietosuojaohjeistuksia.

3 TULOKSET

3.1 Monenlaiset työelämätaidot

3.1.1 Ammattitaidot

Haastatteluissa nousi esille, että ammatillisen koulutuksen opiskelijat kokevat saavansa laaja-alaisesti erilaisia työelämätaitoja koulutuksen kautta. Kaikissa haastatteluissa pääpaino oli haastateltavan oman alan taidoissa, eli substanssitaidoissa. Näitä korostettiin useaan otteeseen pitkin haastatteluita, joten nähdäkseni juuri substanssiosaamisen opiskelijat kokevat merkitseväksi. Kaikki haastateltavat myös kokivat varmuutta substanssitaidoistaan. Substanssiosaaminen kuuluu ammattitaidot -luokkaan yhdessä asiakaspalvelun ja -ymmärryksen, sekä myynnin ja markkinoinnin kanssa. Näistä taidoista puhuttiin haastatteluissa yksityis- ja alakohtaisilla termeillä, ja niistä eroteltiin teemojen eri osa-alueita. Asiakaspalvelu ymmärrettiin myös moniulotteisena toimintana ihmisten kanssa.

Aspa ei ehkä, ei ehkä siinä mielessä se miten se ymmärretään, mutta semmoisena niin kun... ohjaajuuden ja, ja niinku ryhmän vetämisen taidot on ehkä, ehkä tärkeimmät. (H2)

Ehkä enemmän just se että osaa niinku tai on oppinut puhumaan asiakkaille. (H3)

3.1.2 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaitoja ei nimetty missään haastattelussa suoraan työelämätaidoksi, mutta kaikissa kolmessa haastatteluissa korostui yhteisöllinen tapa oppia ja tehdä tehtäviä. Tämän lisäksi kaikissa haastatteluissa nostettiin esiin asiakaspalvelu ja asiakasymmärrys, mutta sijoitin nämä taidot ammattitaitojen alaluokaksi, koska näin niiden olevan tiiviisti yhteydessä haastateltujen omaan alaan. Hyvä asiakaspalvelu kuitenkin tarkoittaa myös hyviä

vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaitojen voidaan nähdä opettavan myös esimerkiksi ryhmän johtamisen taitoja, ryhmässä toimimisen taitoja ja toisen asemaan asettumisen taitoa. Yhdessä haastattelussa nousi esiin vertaisopettaminen ryhmässä, minkä voidaan nähdä opettavan myös kouluttamisen taitoa ja aikataulutuksen taitoa. Kielitaito ja tunnetaidot mainittiin yksittäisissä haastatteluissa. Kielitaidosta puhuttaessa sen laadun ei koettu vastaavan todellista osaamistarvetta, ja tunnetaidot mainittiin asiakaspalvelutaitojen kautta.

Samaan aikaan opiskelun aloittaneiden kesken tehtiin sitä opetusta toisillemme. (H2)

Täytyy tulla ihmisten kanssa tosi hyvin toimeen ja täytyy osata tulkita, että missä tilanteessa sä voit sanoa mitä ja milloin et voi. (H3)

Meillä on tota ytoissa [yhteiset tutkinnon osat] on ollut nyt enkkua ja ruotsia ja siinä on käyty niinku just oman alan sanastoon liittyviä sanoja läpi, että nekin sitten osaisi eri kielillä. Mutta nekin on ollut semmoisia... semmoisia perussanoja. (H3)

3.1.3 Itsensä johtamisen taidot

Eniten alaluokkia oli itsensä johtamisen luokassa. Haastatteluissa kävi systemaattisesti ilmi esimerkiksi urasuunnittelutaidot ja oman osaamisen hyödyntäminen. Yksi haastateltava oli esimerkiksi koulussa huomannut olevansa hyvä matemaattisissa aineissa, ja pohti jatkokouluttautumista tämän aiheen parissa. Itsensä johtamiseen kuuluvista taidoista osa voidaan mieltää samanlaisiksi osaamiseksi, esimerkiksi oman uran suunnitteluun voidaan nähdä sisältyvän oman osaamisen hyödyntäminen. Listasin ne kuitenkin erillisiksi taidoiksi, koska omaa osaamista voi hyödyntää myös ilman taitoa urasuunnittelusta ja toisinpäin. Mielenkiintoista on, että itsensä johtamisen taidoista koettiin myös epävarmuutta, vaikka työelämätaitojen kategorioinnissa se oli kaikista laajin luokka. Voikin olla, että osa tämän kategorian taidoista koetaan vahvempana kuin toiset. Haastateltavat myös toivat näitä taitoja esille erillisissä asiayhteyksissä. Yhdessä haastattelussa näistä taidoista puhuttiin myös ”aikuiselämään kuuluvina taitoina” (H2). Oppimisen taidot tulivat esiin yhdessä haastattelussa. Opiskelija toi esiin, että samalla kun hän oli itse vastuussa omasta opiskelustaan, oli hänen tarkasteltava jo oppimaansa, sekä

hänelle sopivia opetuksen tapoja. Oman toiminnan vastuullisuuden taidon voi ymmärtää kahdella tavalla. Haastatteluissa se tuotiin esille vastuun kantamisena opintojen etenemisestä ja omasta oppimisesta. Toisaalta nähtiin myös vastuu oman toiminnan vaikutuksesta muihin ihmisiin, ja korostettiin oman toiminnan rehellisyyttä ja totuudenmukaisuutta. Näissä tilanteissa vastuullisuuden taidosta kerrottiin omatoimijuuden kautta. Toisaalta näissä tilanteissa tuotiin esille myös aktiivinen tekeminen esimerkiksi osana työyhteisöä.

Tavallaan tajusi sitten myöhemmin, että ahaa, tää on itse asiassa ollut se ehkä tärkein tapa millä sitä työelämätaitoja on meille opetettu, että me ollaan kannettu vastuuta siitä meidän omasta opiskelusta hirveän paljon. (H2)

Mulle se ehkä tarkoittaa sitä, että pitää tehdä aina parhaansa ja sitten mun mielestä pitää olla omatoiminen ja niinkun, ettei niinkun oo sitä puhelinta ja niinku ettei tarvitse olla sellainen että on jossain, istuu ja odottaa että joku tulee sanoo että mitä tehdään. (H1)

Se ei ole niinku tärkeintä se, että sä saat myytyä sen tuotteen vaan se että sä osaat kertoa rehellisesti sen ja sä pystyt seisomaan niitten sun sanojen takana, että miksi joku tuote on hyvä. (H3)

3.1.4 Yleiset työelämätaidot

Yleiset työelämätaidot sisältävät yrittäjyyden, hallinnollisten tehtävien taidon, liiketoiminnallisen ymmärryksen, työelämän kehittämisen taidot ja positiivisen asenteen työntekoon. Yrittäjyys ymmärrettiin kaikissa haastatteluissa yrittäjämäisenä työnä, ja siinä nähtiin yhteyksiä itsensä johtamisen taitoihin. Yrittäjyyden voi nähdä myös yrittäjämäisenä asenteena, koska perinteisesti yrittäjyys elinkeinona on tarkoittanut yrittäjälle itselleen itsensä johtajana olemista. Positiivinen asenne työntekoon tuli ilmi yksilön suhtautumisena työhön, minkä nähtiin vaikuttavan esimerkiksi omaan oppimiseen. Nähdäkseni positiivinen asenne ymmärrettiin syvällisemmin, kuin vain päätöksenä suhtautua myönteisesti työhön. Positiivinen asenne nähtiin ennemmin parhaansa tekemisen kautta, sekä ymmärryksenä siitä, että kaikissa tapahtumissa ja tekemisessä on jotain hyvää. Työelämän monimuotoisuuden ymmärtäminen tarkoittaa sen ymmärtämistä ja hyväksymistä, että työelämä muuttuu jatkuvasti. Nähdäkseni tähän liitettiin käsitys siitä, että muuttuvassa työelämässä tarvitaan geneerisiä taitoja. Työelämän kehittämisen taidon oppiminen nähtiin sellaisena työelämän taitona, joka vaatii aikaisempaa työelämäkokemusta. Työelämän

kehittämisen taidon nähtiin linkittyvän tiiviisti vuorovaikutuksellisiin taitoihin, kuten yhteistyön tekemiseen ja verkostoitumiseen. Haastattelussa koettiin, että kehittämistyötä tehdään yhdessä, ja siihen fokuoituminen on ryhmän yhteinen valinta. Kaikissa haastatteluissa tuotiin esiin liiketoiminnallisen osaamisen tärkeys. Liiketoiminnallinen osaaminen nähtiin perustaitona osata toimiakseen työelämässä. Koettiin siis, että jokainen työntekijä tarvitsee vähimmäistason ymmärryksen talouden toiminnasta.

Aika harva työpaikka on vain yksi työtehtävä, vaan että siihen sisältyy usein todella paljon niinku esimerkiksi hallinnollisia juttuja. (H2)

Kun me siirrytään takaisin sinne pomo ja alaiset asetelmaan, niin että se ei olisikaan semmoinen, vaan että miten me opitaan kommunikoimaan niin että, ja luomaan semmoista niinku tiimihenkisyyttä ja, ja alojen välistä jotenkin osaamista ja yhteistyötä. (H2)

Muutenkin jos on jossain töissä niin kyllä se nyt on aika iso osa, että osaa laskea vaikka että paljonko mihinkin menee rahaa tai jos pitää tehdä jotain alennuksia tai jotain sellaista ja laskea niitä niin on se mun mielestä, se on tärkeää. (H1)

Yrittäjyyteen nyt tietysti liittyy myös ne itsensä johtamisen ja omien aikataulujen ja kaikki tämmöiset. (H2)

Huomionarvoista aineistossa on se, että korostuvat luokat vaihtuivat haastateltavan mukana, mikä on nähdäkseni tiukasti liitoksissa haastateltavan omaan alaan. Jollakin koulutusalaalla esimerkiksi asiakaspalvelutaidot ja asiakasymmärrystaito on merkittävämpää, toisella alalla taas yrittäjyys on kantava teema, ja sen takia näitä taitoja saatettiin korostaa enemmän myös haastatteluissa. Tämän lisäksi tulosten analysoinnissa voi huomata työelämätaitojen luokkien limittäisyyttä esimerkiksi asiakaspalvelutaidon osalta. Monet aineistossa esiin nousseet työelämätaidot nähtiin toisten työelämätaitojen vaikutusten alaisena, tai niitä katsottiin toisten työelämätaitojen kautta. Yksiselitteistä kategorisointia on siis mahdotonta tehdä.

TAULUKKO 2. Työelämätaitojen ylä- ja alaluokat.

Ammattitaidot	Vuorovaikutustaidot	Itsensä johtaminen	Yleiset työelämätaidot
<ul style="list-style-type: none"> •Substanssiosaaminen •Asiakaspalvelu ja -ymmärrys •Myynti ja markkinointi 	<ul style="list-style-type: none"> •Tunnetaidot •Yhteistyötaidot <ul style="list-style-type: none"> •Kielitaito •Ryhmän johtamisen taidot <ul style="list-style-type: none"> •Kouluttamisen taidot •Verkostoituminen 	<ul style="list-style-type: none"> •Ymmärrys oppimisesta •Oman oppimisen arvioinnin taito •Oman osaamisen hyödyntäminen <ul style="list-style-type: none"> •Oman uran suunnittelu •Oman toiminnan vastuullisuus •Omatoimisuus •Vastuunkanto 	<ul style="list-style-type: none"> •Yrittäjyys •Hallinnollisten tehtävien taito •Liiketoiminnan ymmärrys <ul style="list-style-type: none"> •Työelämän kehittäminen •Positiivinen asenne työnteekoon <ul style="list-style-type: none"> •Työelämän monimuotoisuuden ymmärrys

3.2 Työelämätaitojen oppimisyöylät

Haastatteluista selvisi, että opiskelijat kokevat saavansa työelämätaitoja ensisijaisesti perinteisen koulun ja työharjoittelun kautta. Perinteisellä koululla tarkoitettiin formaalia oppimisen tapaa, kuten yhteiset tutkinnon osat ja teoriatunnit. Tämän lisäksi aineistosta nousi esiin koulun kautta tapahtuva vapaaehtoistoiminta, muu vapaa-ajan toiminta ja keskustelut opettajien ja opiskelukavereiden kanssa.

Perinteisen koulun nähtiin opettavan erityisesti oman alan substanssiosaamista. Toisaalta sen koettiin opettavan substanssiosaamisesta vain riittävä osaaminen. Perinteisestä koulusta nostettiin kuitenkin erilaiset yrittäjyyskurssit, kieliopetus ja asiakaspalvelun teoria tärkeiksi osa-alueiksi. Toisaalta kahdessa haastattelussa nostettiin esiin kokemus, että perinteinen koulu ei anna juuri työelämätaitoja, ja vaikka antaisi, opetuksen taso ei aina vastaa työelämän vaatimuksiin. Tämän lisäksi yksi haastateltava koki, että koulu ei ota huomioon opiskelijoita yksilöinä taitojen opettamisessa.

Esim. asiakaspalvelussa sanotaan että, että oot siinä sen asiakkaan mukana ja yrität vähän jotain jutella mutta ei kaikki ei ole semmoisia sosiaalisia ihmisiä, niin siihen on aika vaikea opetella. (H3)

Jotenkin sen vaatimustaso ei ole samalla tasolla kuin työelämän vaatimustaso. (H2)

Etä kyllä mun mielestä tällä alalla varsinkin olisi kivempi tai kiva niinku päästä vähän syvemmälle siinä, koska se yrittäjäyys on just niin iso osa tätä alaa. (H3)

Työharjoittelun koettiin olevan tärkeä tekijä työelämätaitojen oppimisessa, Työharjoittelusta nostettiin esiin sopiva työharjoittelupaikka, joka haluaa ja uskaltaa antaa opiskelijan kokeilla. Haastateltavat puhuivat työharjoittelusta innokkaasti ja motivoituneesti, ja haastattelussa tuotiin esille sopivan harjoittelupaikan vaikutus motivaatioon oppia. Onnistuneen harjoittelujakson voikin haastateltavien mukaan tunnistaa mahdollisuudesta osallistua. Työharjoittelusta keskeisin huoli olikin se, että päätyisi työharjoitteluun sellaiseen paikkaan, missä ei luoteta opiskelijan taitoihin. Työharjoittelupaikan löytämistä kuvailtiin myös paineelliseksi, koska joillain aloilla työharjoittelu on pakollinen suoritettava, vaikka mielekästä harjoittelupaikkaa ei olisikaan löytynyt.

Kyllä mä sanoisin että siellä [työharjoittelussa] paljon paremmin oppii kun koulussa. (H3)

Se oikeasti vastasi niinku työelämää eikä niin että mä oon siellä harjoittelijana ja kuljen jonkun työntekijän vieressä seuraamassa kun hän tekee työelämää. (H2)

Tää on ollut ehkä niinku kaikista parhain työssäoppiminen missä on niinku ollut, että pääsee just niinku auditointeihin ja kaikkiin niinku palavereihin mukaan niin sitten siinä oppii ja näkee tosi niinku, tosi paljon. (H1)

Perinteisen koulun ja työharjoittelun välillä nähtiin myös tiivis yhteys oppimisessa. Työelämätaitojen oppiminen koettiin ikään kuin jatkumona, jossa ”koulussa niinku selitetään ja sitten sen jälkeen päästään työssäoppimaan” (H1). Eroja koettiin myös niin, että perinteinen koulu antaa perustiedot, erityisesti juuri oman alan substanssiosaamiseen, mutta työharjoittelussa on mahdollista syventää osaamistaan koskemaan muitakin työelämätaitoja.

Perustaito tosta perustutkinnosta on ollut riittävän korkea, niin sitten on voitu lähteä siellä koulutusopimuspaikalla opiskelemaan semmoisia asioita, joita oikeasti ei vaadita [tutkinnossa]. (H2)

Perinteisen koulun ja työharjoittelussa tapahtuvan oppimisen lisäksi haastatteluissa nousi esiin myös muualla tapahtuva työelämätaitojen oppiminen. Muualla tapahtuva oppiminen käsitti sisälleen koulun kautta tapahtuneen vapaaehtoistoiminnan ja harrastustoiminnan. Vaikka tätä kautta tulleet taidot eivät

ole suoraan tulleet ammatillisen koulutuksen kautta, haastateltavien mielestä ammatillinen koulutus kuitenkin tukee näitä jo opittujen taitojen kehittämistä ja käyttämistä. Yhdessä haastattelussa nostettiin esiin myös käyty keskustelut opiskelukavereiden ja oman ryhmän opettajan kanssa. Keskustelut ovat toimineet refleктоivana hetkenä ymmärtää ja nähdä omaa oppimista.

Sitä on sitten itsenäisesti opetellut niitä asioita mitä koulussa ei ole opetettu. (H2)

Erilaisissa tilanteissa, missä on refleктоitu tiimin kanssa tai sen valmentajan kanssa noissa hops keskusteluissa ja on katsottu niitä, tavallaan taaksepäin sitä omaa opintomatka ja sitten on tajunnut että aha, siellähän on tapahtunut jo paljon oppimista. (H2)

Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokivat, että työelämätaitojen oppiminen on jatkuva ja kokoaikainen prosessi, jota ei voida opettaa yhdellä oppitunnilla, vaikka joitakin hyödyllisiä tietoja ja taitoja voidaankin opettaa yksittäisillä oppitunneilla. Tästä nousi esiin esimerkiksi CV-paja. Haastatteluissa nousi esiin myös se, miten vaikeaa on etukäteen tunnistaa niitä tilanteita, missä työelämätaitoja todellisuudessa oppii. Tilanteiden opettavan luonteen voi nähdä usein vasta jälkikäteen.

3.3 Työelämään siirtyminen

Aineistosta nousi esiin kaksi vastakkaista näkökulmaa työelämästä ja sinne siirtymisestä. Pääsääntöisesti haastateltavat suhtautuivat työelämään ja sinne siirtymiseen positiivisesti, mutta toisaalta se myös jännitti ja aiheutti epävarmuutta haastateltavissa. Kaikilla haastateltavilla oli jo jonkin verran kokemusta työelämästä joko työharjoittelun tai muiden töiden kautta. Aineisto on luokiteltu kahteen luokkaan, jotka on esitelty Taulukossa 2.

Positiivinen suhtautuminen työelämään -luokan alle liittyivät luottamus omiin taitoihin, mielenkiinto työelämää kohtaan, positiivinen asenne työntekoon, riittävä pohjatieto työelämään ja mahdollisuuksien näkeminen työelämässä. Kaikki haastateltavat nostivat esiin joitakin työelämän positiivisia puolia. Useimmiten nostettiin esiin luottamus omiin taitoihin. Yhdessä haastattelussa koettiin myös, että omaa kaiken kaikkiaan riittävän tiedon ja osaamisen työelämää varten, eikä

työn tekeminen jännittänyt. Työelämä nähtiin myös paikkana kehittää omaa osaamistaan sekä syventää taitojaan, ja työn tekemiseen suhtauduttiin positiivisesti. Positiivinen suhtautuminen työhön liitettiin yhteen motivoivan työ- tai harjoittelupaikan kanssa. Jos työ- tai harjoittelupaikka sai aikaan motivaation tunnetta, myös työn tekeminen tuntui mielekkäältä. Näiden lisäksi työelämä nähtiin kokoaikatyöllisyyden lisäksi sivutoimisena mahdollisuutena esimerkiksi jatko-opintojen ohessa, mikä voidaan tulkita positiiviseksi asenteeksi työelämää kohtaan. Yhdessä haastattelussa pohdittiin myös työelämän muuttumista vanhanaikaisesta ja hierarkkisesta toimintamallista verkostomaisemmaksi, sekä omaa mahdollisuutta olla osana muutosta.

Tuntuu että on niinku, että on niinku ihan valmis. Että, että sillain ihan valmis tai että ikinä ei voi olla kokonaan valmis, mutta niinku että on mulla niin kun hyvä pohja niin kun mennä vähän niinkun, mihin töihin vaan. (H1)

Vaikka ei olisi kauhean kiva työpaikka niin sitten et ottaa sieltä niinku ne opit aina mitä niinku sieltä niinku voi saaha että vaikka ei olisi hirveän mieleistä tekemistä niin aina sieltä jotain niinku oppii. (H1)

Kaikki, jotka lähti [työharjoitteluun] - - niin oli hirveän motivoituneita siihen, että ne löysi jonkun paikan, missä niitä kiinnostaa harjoitella sitä työelämää ja todennäköisesti se työpaikka myös tukee, niinku että on semmoinen paikka missä voisi ehkä tehdä sitä työtä. (H2)

Toinen aineistosta esiin noussut kategoria käsittelee työelämään liittyvää jännitystä ja epävarmuutta. Tähän luokkaan kuuluvat kokemus riittämättömistä taidoista, kokemus taitojen epärelevanttiudesta ja kokemus opiskelun ja työelämän välisestä kontrastista. Yleisin huolenaihe haastateltavilla oli omien työelämätaitojen riittämättömyys työelämään. Taitojen riittämättömyys korostui muunlaisessa osaamisessa, mutta oman alan substanssitaidoista ei aineiston perusteella koettu epävarmuuksia. Yhdessä haastattelussa nostettiin esiin epävarmuus yrittäjänä pärjäämisestä, vaikka samassa haastattelussa tuotiin ilmi yrittäjyyden olennainen rooli alalla. Yhdessä haastattelussa nousi lisäksi esiin saatujen taitojen epärelevanttius. Kahdessa haastattelussa nousi esiin suuri kontrasti opiskelun ja työelämän välillä aiheuttaen huolta pärjäämisestä työelämässä. Kontrastin koettiin olevan suurta vastuun kannon määrässä ja taitojen osaamisen määrässä. Työelämän koettiin vaativan sellaisia taitoja, mitä yksilöllä ei vielä ollut.

Kun ei se työelämä tule olemaan sitä, että mä menen niinku, että mä vain menen jonkun randomin asiakasryhmän kanssa - - jonnekin - -, vaan että mun täytyisi osata markkinoida, mun täytyisi osata tilittää, mun täytyy osata laskuttaa, tehdä kaikki hallinnolliset jutut. (H2)

En sanoisi että mulla olisi riittävät taidot, että se hyppy siihen että, että sitten pitäisi oikeasti osata paljon, paljon enemmän kuin se mitä koulussa jotenkin käydään läpi. (H2)

Se vähän jännittää ja toisaalta mä sitten taas odotan sitä, mutta just kun tällä alalla on aika vähän niitä mikä mitään niinku mihinkä sä pääset töihin työntekijäksi, että pitäisi just heti perustaa se oma yritys niin, - - heti kun mä valmistun niin onko musta siihen että mä suoraan alan yrittäjäksi. (H3)

TAULUKKO 3. Työelämään liittyvät käsitykset.

Positiiviset ajatukset työelämästä	Työelämään liittyvät epävarmuudet
<ul style="list-style-type: none">• Luotto omiin taitoihin• Mielenkiinto työelämää kohtaan• Positiivinen asenne työntekoon• Riittävä pohjatieto työelämään• Mahdollisuuksien näkeminen työelämässä	<ul style="list-style-type: none">• Kokemus riittämättömistä taidoista• Kokemus taitojen epärelevanttiudesta• Kokemus opiskelun ja työelämän välisestä kontrastista

4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

4.1 Johtopäätökset ja tulosten vertaaminen teoriaan

Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää, millaisia työelämätaitoja ammatillisen koulutuksen opiskelijat kokevat saavansa koulutuksesta. Tämän lisäksi halusin selvittää millaisia reittejä pitkin opiskelijat kokevat saaneensa työelämätaitoja. Alkuperäinen tarkoitukseni ei ollut kerätä tietoa siitä, mitä opiskelijat ajattelevat työelämästä ja siihen siirtymisestä, mutta tutkimuksen tekemisen aikana huomasin aineistoni antavan vastauksia myös tähän kysymykseen. Tässä kappaleessa tarkastelen jokaisen tutkimuskysymyksen kannalta keskeisimmät tulokset, sekä vertailen niitä teoreettiseen taustaan.

4.1.1 Työelämätaidoissa korostuu substanssiosaaminen

Tutkimuksessani tärkeimmiksi työelämätaidoiksi nousivat oman alan substanssitaidot, itsensä johtamisen taito ja vuorovaikutustaidot. Myös Sata uraa ammatillisesta! -hankkeessa korostettiin vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten taitojen merkitystä (Sata uraa ammatillisesta! -hanke, 2022). Vaikka substanssitaidot -yläluokassa olikin vain kolme alaluokkaa, korostui sen merkitys läpi jokaisen haastattelun. Vaikka substanssitaidoista puhuttiin positiiviseen sävyyn, haastatteluissa tuotiin esille, että perinteinen koulu opettaa vain perustaidon ammatillisesta osaamisesta, ja syvempi taito hankitaan työharjoittelussa. Tämä voidaan nähdä johdonmukaisena ammatillisen koulutuksen reformin tuomalle muutokselle, jossa työpaikalla tapahtuva harjoittelu korostuu. Toisaalta tämä antaa pohtimisen aihetta työharjoittelupaikkojen laadun varmistamisesta.

Itsensä johtamisen taitojen luokassa oli eniten alaluokkia, yhteensä kahdeksan. Tämä luokka jakoi myös mielipiteitä työelämätaitojen varmuudesta. Joistakin tähän kategoriaan liitettyjen taitojen osaamisesta tunnuttiin olevan varmoja, mutta jotkut taidot koettiin epävarmana. Itsensä johtamisen kategorian

voidaan nähdä linkittyvän itsetuntemukseen. Aarnikoivu (2010) on listannut itsetuntemuksen yhdeksi uranhallinnan taidoksi. En kuitenkaan koe itsetuntemusta yksittäisenä taitona, vaan näen sen enemmänkin onnistumisen avaimena moneen listaamaani taitoon, jotka asettuvat itsensä johtamisen - luokkaan. Näitä ovat esimerkiksi ymmärrys omasta oppimisesta, urasuunnittelu ja oman osaamisen hyödyntäminen.

Haastateltavista kukaan ei nimennyt vuorovaikutustaitoja työelämätaidoikseen, mutta jokaisessa haastattelussa sivuttiin useaan otteeseen ryhmässä tehtäviä aktiviteetteja. Vuorovaikutustaidot pitivät sisällään esimerkiksi ryhmätyötaidot, ryhmän johtamisen taidot, kouluttamisen taidot ja taidon asettua toisen asemaan. Sen sijaan verkostoitumisesta ja kielitaidosta puhuttiin suoraan. Näistäkin osaa taidoista pidettiin sellaisina työelämätaitoina, jotka ovat hallinnassa. Kielitaito kuitenkin nousi esiin siinä merkityksessä, ettei opetuksen laatu vastaa työelämän vaatimuksia, ja siitä koettiin epävarmuutta. Kielitaito oli myös ainut viittaus kansainvälisyyteen työelämätaidona. Kansainvälisyyden voidaan nähdä olevan tärkeä taito globalisoituvassa maailmassa, mutta useissa työelämän teoreettisissa malleissa se on jätetty ulkopuolelle. Esimerkiksi Salminen (2015) puhuu omassa teoreettisessa mallissaan kulttuuritaidoista, jotka hän ymmärtää kansainväliseksi taidoksi. Kulttuurien välistä toimimista voi kuitenkin tapahtua myös ilman kansainvälistä näkökulmaa. Esimerkiksi ikäluokkien välillä voi olla kulttuurisia eroja siinä, mikä ymmärretään soveliaaksi työkäyttäytymiseksi.

Yleiset työelämätaidot sisälsivät yrittäjyyden, positiivisen asenteen, työelämän monimuotoisuuden ymmärtämisen sekä perustiedot taloudellisesta toiminnasta. Yrittäjyys nähtiin ensisijaisesti yrittäjänä toimimisen kautta, mutta sillä voidaan tarkoittaa myös yritteliästä luonnetta. Yrittäjänä toimiminen nähtiin toimivana tulevaisuuden elinkeinona, mutta samalla oltiin myös huolissaan vajavaisista taidoista toimia yrittäjänä. Yrittäjyyden korostuminen aineistossa ei ole yllättävää, kun verrataan vastauksia Nuorisobarometrin (2019) tuloksiin. Nuorisobarometrissa (2019) selviää, että yrittäjyys elinkeinona koetaan aiempaa kiinnostavaksi. Yrittäjyydestä puhuttaessa pohdittiin myös itsensä johtamisen taitoja, mitkä nähdäkseni ovat oleellisia yrittäjänä toimimisessa. Aineistosta nostettiin esiin myös työelämän muuttumisen hyväksyminen, ja työelämän monimuotoisuuden ymmärtäminen. Työelämän kehittämisen taidon nähtiin

kaipaavan aikaisempaa kokemusta työelämästä. Siitä nostettiin esiin myös yhteistyö työelämän kehittämiseksi, eli se liitettiin myös vuorovaikutustaitojen osaamiseen. Tämän lisäksi kaikissa haastatteluissa nostettiin esiin vähimmäismäärä liiketoiminnallista osaamista. Positiivinen asenne tuli aineistossa esille parhaansa tekemisen kautta, sekä optimistisena suhtautumisena työelämään ja sen mahdollisuuksiin. Positiivinen asenne heijastelee usein motivaatiota, joka voidaan nähdä perusteellisena tekijänä toimimiselle. Martela ym. (2017) tuovatkin esille, että sisäisesti motivoituneet pystyvät oppimaan ulkoisesti motivoituneita nopeammin ja syvemmin. Motivaatiolla ja myönteisellä näkemyksellä on siis seurauksia myös itsensä johtamisen taitoihin.

Opetuksen laatua arvioitaessa voidaan pitää onnistumisena sitä, että koulutus opettaa relevantteja taitoja työelämään. Tulokset osoittivat, että haastateltavat kokevat saavansa monipuolisesti erilaisia työelämän taitoja, ja opitut taidot vastaavat myös aiempaa tutkimusta työelämätaidoista. Toisaalta tutkimuksesta selvisi, että haastateltavat korostivat eri taitoja eri volyyymilla, mikä saattoi johtua opiskelijoiden eri opiskelualoista. Myös Sata uraa ammatillisesta! -hankkeessa huomattiin eri taitojen korostuneisuus eri aloilla (Sata uraa ammatillisesta! -hanke, 2022). Elinikäisen oppimisen avaintaidoista tutkimuksessani korostui erityisesti henkilökohtaiset, sosiaaliset, oppimistaidot ja yrittäjyyshaidot. Toisaalta yhdessä haastattelussa tuli ilmi sellaisia taitoja, jotka haastateltava koki turhiksi omalla työurallaan.

Leen (2001) 1990-luvun tärkeimpiin työelämätaitoihin verrattuna tässä aineistossa nousi korostetusti esiin individualistisuus, mikä näkyi muun muassa oman oppimisen, toiminnan, ja tavoitteiden suunnitteluna ja kehittämisenä. Leen mukaan 1990-luvun tärkeimpiä taitoja oli joustavuus ja sopeutumiskyky, mitkä viittaavat yhteisössä toimimisen edistämisen taitoihin. Työelämätaidoissa voi siis olla nähtävissä yksilökohtaista suuntausta, jonka Leekin (2001) mainitsee kehityssuunnaksi.

4.1.2 Työelämätaitoja saadaan monin eri tavoin

Tutkimuksesta selvisi, että opiskelijat kokevat työharjoittelun tärkeäksi tavaksi oppia työelämätaitoja. Työharjoittelun onnistumiseen vaikutti opiskelijoiden osallistaminen. Jos opiskelija koki, ettei työharjoittelupaikka luota hänen kykyihinsä, laski se myös motivaatiota oppia. Opiskelijalla onkin suuri vastuu löytää itselleen sopiva harjoittelupaikka, jossa voi kehittää työelämätaitojaan. Työharjoittelun tärkeys on johdonmukainen, koska sen roolia ammatillisessa koulutuksessa korostettiin vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen reformissa. On kuitenkin huomioitava sekin näkökulma, että työelämätaitojen oppiminen ei voi tapahtua vain työharjoittelussa. Tuloksista käykin ilmi, että varsinkin perinteisen opetuksen substanssiosaamisesta koettiin vastaavan vain perustasoa, ja syvempää osaamista haettiin työharjoittelusta.

Upola ym. (2023) nostaa esiin autenttisen työharjoittelupaikan merkityksellisyyden avaintaitojen opetteluun. Aihetta pohdittiin myös tässä tutkimuksessa, jossa kävi ilmi, että työharjoittelupaikka nähdään motivoivana ja opettavaisena paikkana, mutta samalla pelättiin sitä, ettei työharjoittelupaikassa luoteta opiskelijan kykyihin, anneta vastuuta tai osallisteta opiskelijaa. Myös Hiltunen (2023) on nostanut esiin, että työharjoitteluun soveltuvia työpaikkoja ei ole riittävästi, vaikka työelämässä oppiminen onkin lisääntynyt. Tämä laittaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan, ja voi lisätä motivaatio-ongelmia koulutusta ja työelämää kohtaan. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että autenttinen kokemus työelämästä työharjoittelun kautta on tärkeä oppimisen metodi ammatillisen koulutuksen opiskelijalle.

Perinteinen opetus nousi tässä tutkimuksessa esiin suhteellisen negatiivisessa valossa. Perinteisen opetuksen koettiin opettavan kyllä alakohtaista substanssiosaamista, mutta usein vain perustaitojen verran. Syventävä osaaminen hankittiin usein työharjoittelun kautta. Myös muissa taidoissa substanssiosaamisen lisäksi koettiin, ettei opetuksen laatu vastaa työelämässä vaadittavaa osaamistasoa. Tästä esimerkkinä nostettiin kielitaito. Yhdessä haastattelussa koettiin myös, ettei koulutus huomioi yksilöllisyyttä opiskelijoissa. Yhtenä ammatillisen koulutuksen päämäärinä on huomioida yksilölliset tarpeet osaamisessa ja oppimisvalmiuksissa koulutusta suunniteltaessa (OPH, n.d.D) ja Sata uraa ammatillisesta! -hankkeessakin nousi

esiin toive huomioida yksilöiden eri lähtökohdat opetuksessa (Sata uraa ammatillisesta! -hanke, 2022).

Ammatillisen koulutuksen reformi painottaa työelämälähtöistä oppimista, joten kokemukset siitä, että osaamista täytyy syventää enemmän työharjoittelussa kuin perinteisen opetuksen kautta, voivat olla seurausta tästä. Nähdäkseni työharjoittelu voikin olla kehittävä paikka oppia, koska työelämä sisältää myös sellaisia taitoja, joita oppii vain tekemällä. On myös olemassa tilanteita, joita on vaikea harjoitella ennakkoon työelämää varten, esimerkiksi erilaiset asiakaspalvelutilanteet.

Perinteinen opetus ja työharjoittelu nousivat aineistosta selkeimmiksi tavoiksi hankkia työelämätaitoja. He myös kuuluivat tiiviisti yhteen täydentäen toisiaan. Tämän lisäksi aineistosta nostettiin esiin muualla tapahtuva oppiminen, sekä erilaiset keskusteluhetket vertaisten ja opettajien kesken. Nämä reitit ovat opettaneet esimerkiksi omatoimijuutta ja vuorovaikutustaitoja, sekä kehittäneet ymmärrystä omasta osaamisesta ja oppimisesta. Vaikka nämä taidot eivät ole suoraan tulleet ammatillisen koulutuksen kautta, ammatillinen koulutus kuitenkin tukee näiden taitojen käyttämistä ja kehittämistä.

4.1.3 Työelämään siirtymiseen liittyviä monia tunteita

Vuonna 2023 noin puolet nuorista odotti innolla työelämää (Nuorten tulevaisuusraportti, 2023). Raportin (2023) mukaan viidessä vuodessa luku on tippunut 31 %. Tutkimuksessani raportoitiin ristiriitaisia tunteita työelämään siirtymisestä. Jaoin esille nousseet käsitykset kahteen vastakkaiseen luokkaan: positiivisiin ajatuksiin työelämästä ja työelämään liittyviin epävarmuuksiin. Kahdessa haastattelussa raportoitiin sekä molempiin luokkiin kuuluvia tunteita, ja yhdessä haastattelussa epävarmuuksiin liittyviä käsityksiä ei juuri ollut. Kaikissa haastatteluissa raportoitiin positiivisia käsityksiä.

Vaikka nuorten kiinnostuksesta työelämään esitetään huolestuneita lukuja, monet nuoret ovat silti kiinnostuneita työelämästä. Yksi viidestä tärkeimmästä tekijästä nuorelle työelämässä on mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista (Tulevaisuusraportti, 2022), mikä kertoo nuorten mielenkiinnosta työelämää ja sen mahdollisuuksia kohtaan. Tutkimuksessani tuli esille, että ammatilliset

opiskelijat kokevat epävarmuutta omien taitojen riittävydestä. Vaikka tutkimuksesta kävikin ilmi, että substanssitaitojen opetus on usein vain perustaitoihin riittävää, epävarmuustekijät työelämään tulivat silti muualta. Epävarmuutta koettiin esimerkiksi kaikista muista työhön liittyvistä taidoista, kuten liiketoimintaosaaminen ja hallinnolliset tehtävät. Tämä on huolestuttavaa, koska omaan osaamiseen luottaminen on avainasioita työuralla, ja koulutuksen tulisikin edistää ammatillisen itsevarmuuden kehittymistä.

Nuorisobarometri (2019) nostaa esille kasvaneen kiinnostuksen yrittäjyyteen, mikä tuli esille tässäkin tutkimuksessa. Yrittäjyys nähtiin mahdollisena elinkeinomuotona kahdessa haastattelussa. Vaikka yrittäjyys koettiin kiinnostava ja mahdollisena vaihtoehtona, koettiin myös, ettei omat taidot ole riittäviä yrittäjäksi. Sata uraa ammatillisesta! -raportista selvisi, että opiskelijat kokevat saavansa liian vähän taitoja yrittäjyyteen (Sata uraa ammatillisesta! -hanke, 2022). Tutkimuksessani korostui yrittäjyyden tuoma vastuu liiketoiminnallisesta ja itsensä johtamisen näkökulmasta.

Mielenkiintoinen havainto tutkimuksen tuloksista on ristiriitaisuus sen välillä, että toisaalta omiin taitoihin luotetaan jokseenkin paljon, mutta samalla omista taidoista ja niiden riittävydestä koetaan epävarmuutta. Voisiko vastaus epävarmuuden vähentämiseen olla positiivisten kokemusten ja onnistumisten antaminen opiskelijoille, ja abstraktien työelämätaitojen konkreettisempi sanoittaminen?

4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Aaltion ja Puusan (2020) mukaan luotettavuutta voidaan mitata sillä, miten hyvin tutkija on kyennyt perustelemaan omia valintojaan ja tulkintojaan jokaisessa tutkimuksen vaiheessa, sekä kuvaillut tutkimusmatkansa kyseisen tutkimuksen parissa. Aaltion ja Puusan (2020) mukaan myös tutkimustulosten riippumattomuus satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä määrittelevät tutkimuksen luotettavuutta, ja tutkimuksen luotettavuus kietoutuukin tiiviisti totuudelliseen pyrkimykseen. Laadullisella tutkimuksella pyritään ennen kaikkea tuottamaan yksityiskohtaista ja monipuolista tietoa jostakin tietystä ilmiöstä, ja

usein tietoa hankitaan ihmisiltä. Tutkittaessa ihmisiä onkin huomioitava, että lopullinen tulos kertoo yleistettävyyden sijaan tutkijan ja tutkittavana olevan subjektiivisista käsityksistä tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Puusa, 2020.) Objektiivisuuteen on kuitenkin pyrittävä kaikissa tutkimuksen vaiheissa.

Keräsin aineistoni puolistrukturoidulla haastattelulla. Haastatteluaineisto on aina tilannesidonnaista, eikä laadullisessa tutkimuksessa ole tarkoituksenmukaista esittää yleistyksiä (Puusa, 2020). Vuorovaikutuksellinen aineistonkeruu muotoutuu aina tilanteessa omanlaisekseen, ja laadullisessa tutkimuksessa keskittyminen onkin yksilön subjektiivisessa kokemuksessa (Puusa, 2020). Haastattelin tutkimustani varten kolmea eri opiskelijaa, jotka opiskelivat eri aloja. He olivat myös eri vaiheissa opinnoissaan, ja heidän koulutustaustansa oli erilainen. Aineistosta voi nähdä samojen vastausten sekä ilmiöiden toistumista. Eri alojen opiskelijat antoivat myös erilaisia näkökulmia ammatilliseen koulutukseen.

Työelämätaidot käsitteenä on abstrakti, mikä aiheutti omalta osaltani haastatteluun epävarmuutta. Abstraktista aiheesta kertominen konkreettisilla esimerkeillä voi olla haastavaa. Halusin varmistua aineistonkeruussa aineiston kattavuudesta, joten haastattelun aluksi puhuimme haastateltavien kanssa siitä, että tässä tutkimuksessa työelämätaidot tarkoittavat kaikenlaista osaamista perinteisen ammattitaidon lisäksi. Jokainen haastateltava nimesi monipuolisesti erilaisia aineistossa ilmenneitä työelämätaitoja jo heti haastattelun alussa, mutta valintani on silti voinut vaikuttaa aineistoon. Vapaaehtoisuus tutkielmaan osallistumiseen saattoi edesauttaa sitä, että tutkimukseen osallistuivat sellaiset henkilöt, jotka kokivat mieleiseksi puhua aiheesta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston ei tarvitse olla suuri (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi, 2018). Suurempi otoskoko olisi toisaalta voinut antaa monipuolisempia tuloksia, mutta toisaalta haastateltavani tulivat eri aloilta, ja olivat eri vaiheessa opiskeluissaan, mikä lisäsi aineiston monipuolisuutta. Huomioitavaa on myös se, että erilaisista tilanteista huolimatta aineistosta nousi suhteellisen paljon samanlaisuutta vastauksissa joidenkin erojen lisäksi. Aineiston runsautta olisi voinut lisätä tarkentavilla kysymyksillä, jotka jäivät joissakin haastatteluissa vajavaisiksi. Esitin jokaisessa haastattelussa tarkentavia kysymyksiä, mutta ne erosivat toisistaan. Tutkimuksen merkittävimmät havainnot olivat yhteneviä useammassa kuin yhdessä

haastattelussa, mutta eroavaisuudet saattoivat olla yksilöllisiä haastateltavien välillä. Tulokset esimerkiksi työelämätaidoista ja opiskelijoiden ajatuksista työelämään siirtymisestä ovat lisäksi yhteneviä aikaisemman tutkimuksen kanssa, mikä viittaa aineiston reliaaabeliuteen (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata myös tutkimuksen reliaaabeliuden kautta. Reliaabeliutta lisää kahden eri mittauksen tuottama samanlainen tulos (Aaltio & Puusa, 2020). Jotta reliaaabeliuden mittaaminen olisi mahdollista, tutkijan on tutkimuksessaan avattava mahdollisimman tarkasti tutkimuksen vaiheet ja perustella tulkintansa, jotta tutkimus on toistettavissa. Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessini mahdollisimman avoimesti, ja vahvistamaan omaa analyysiani aineistosta otetuilla lainauksilla. Oma kokemattomuuteni tutkijana näkyi osaamattomuutena kysyä riittävästi tarkentavia kysymyksiä. Lisäksi toisilla haastateltavilla voi olla eriäviä kokemuksia aiheesta, joten nämä saattavat vaikuttaa tutkimuksen toistettavuuteen. Toistettavuuden ja läpinäkyvyyden tueksi olen lisännyt liitteeksi (ks. Liite 1) käyttämäni haastattelukysymykset. Haastattelu oli kuitenkin laadultaan puolistrukturoitu haastattelu, joten joissakin haastatteluissa nousi esiin tarkentavia kysymyksiä, ja kysymysten järjestys saattoi muuttua.

4.3 Jatkotutkimusaiheet

Työelämätaidoista on tehty suhteellisen paljon erilaisia teoreettisia malleja. Usein työelämätaitojen tutkimuksessa korostuukin työelämätaitoja omaavien näkemys, mutta voisi olla mielenkiintoista tutkia työelämätaitojen tarpeellisuutta ja osaamista työnantajien näkökulmasta. Tutkimukseni toi myös esiin sen, että kansainvälistymistä ei usein nimetä tärkeäksi työelämätaidoksi. Tästä näkökulmasta olisikin mielenkiintoista tutkia esimerkiksi Suomeen ulkomailta muuttaneiden näkemyksiä työelämätaidoista.

Uudempi, ammatillisen koulutuksen reformin jälkeinen ammatillinen koulutus on suhteellisen tuore, joten sen toiminnassa on paljon mielenkiintoisia tutkimusnäkökulmia. Tiivis yhteistyö muuttuvan työelämän kanssa pakottaa myös ammatillisen koulutuksen joustavaan liikkumiseen. Suuremmalla otoskoolla ja tarkemmalla alakohtaisuudella voisi saada tarkempaa tietoa ammatillisen

koulutuksen valmiuksista opettaa työelämätaitoja. Toisaalta myös opettajien näkökulma tähän olisi mielenkiintoinen. Kokevatko opettajat, että heillä on riittävästi resursseja opettaa tarvittavia taitoja työelämään? Tutkimuksessani tuli ilmi kokemuksia siitä, että ammatillinen koulu ei anna tarpeeksi laadukasta opetusta työssä tarvittavista taidoista.

Toisaalta voisi olla myös tärkeää tutkia sellaisten opiskelijoiden kokemuksia, jotka ovat jo astuneet työelämään, ja vastaako työelämä näiden opiskelijoiden odotuksia. Tässä tutkimuksessa keräsin kolmelta opiskelijalta tietoa heidän kokemuksistaan työelämätaidoista, millaisten reittien kautta he kokevat saaneensa työelämätaitoja ja millaisia ajatuksia heillä on työelämästä. Pitkittäistutkimus haastatellen samoja ihmisiä voisi antaa vastauksia siihen, onko heidän käsityksensä esimerkiksi työelämästä ja siellä tarvittavista taidoista muuttunut ajan kuluessa.

LÄHTEET

- Aaltio, I., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa, P. Juuti, & I. Aaltio (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Aarnikoivu, H. (2010). *Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin*. WSOYpro Oy.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Haikkola, L., Myllyniemi, S. (2019). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*.
<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>.
- Harvey, L. (2001). *Defining and Measuring Employability. Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hiltunen, K. (30.3.2023). Ammatillisen koulutuksen tila – työelämälähtöisyys ja yksilölliset opintopolut vahvistuneet, laadussa kuitenkin vaihtelua ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa puutteita. *Kansallinen koulutuksen arviointikeskus*. <https://www.karvi.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/ammattillisen-koulutuksen-tila-tyoelamalahtoisuus-ja-yksilolliset-opintopolut-vahvistuneet-laadussa-kuitenkin-vaihtelua-ja-yhdenvertaisuuden>. (Viitattu: 20.12.2023).
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. Routledge Falmer.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.
- Martela, F., Mäkikallio, I. & Virkkunen, V. (2017). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa K. Salmela-Aro, J.-E. Nurmi, & T. Feldt (toim.), *Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet* (3., täysin uudistettu painos). PS-kustannus.

- Melin, H., & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa S. Syvänen, T. Heiskanen, & T. Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa?* (s. 21–48). Tampere University Press.
- Opetushallitus. (n.d.B). *Ammatillinen koulutus*. Osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>. Viitattu: (24.11.2023).
- Opetushallitus. (n.d.A). *Ammatillinen koulutus Suomessa*. Osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>. (Viitattu: 23.11.2023).
- Opetushallitus. (n.d.C). *Elinikäisen oppimisen avaintaidot*. Osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/elinikaaisen-oppimisen-avaintaidot>. (Viitattu: 15.12.2023).
- Opetushallitus. (n.d.D). *Opiskelu ammatillisessa koulutuksessa*. Osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskelu-ammattillisessa-koulutuksessa>. (Viitattu: 21.12.2023).
- Opintopolku. (n.d.). *Ammatillinen koulutus*. Osoitteesta <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/ammattillinen-koulutus>. (Viitattu: 24.11.2023).
- Paananen, V. (12.9.2023). Suomi haluaa nostaa koulutustasoa, mutta nuoret valitsevat ammattikoulun useammin kuin verrokkimaissa. *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009846815.html>. (Viitattu: 27.9.2023).
- Pajarre, E. & Nikander, L. (2020). Opetussuunnitelman työelämärelevanssi. Teoksessa A. Virtanen, J. Helin, & P. Tynjälä (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (s. 115–118). Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa, P. Juuti, & I. Aaltio (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Nätti, J. (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa S. Syvänen, T. Heiskanen, & T. Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa?* (139–170). Tampere University Press.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). Johdanto. Teoksessa: J. Ruusuvuori, L. Tiittula, T. Aaltonen, M. Alastalo, A. Rastas, J. Tienari, E. Vaara, S.

- Meriläinen, K. Lumme-Sandt, M. Alasuutari, M.K. Hyvärinen, V. Löyttyniemi, A. Valtonen, & P. Nuolijärvi (toim.), *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino.
- Salminen, J. (2015). *Työntekijän vastuu ja työelämätaidot*. J-Impact.
- Sata uraa ammatillisesta! -hanke. (2022). Hämeen ammattikorkeakoulu, Kankaanpään opisto, Sataedu & WinNova.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2022). Keskeyttäminen lisääntyi toisella asteella etenkin ammatillisessa koulutuksessa ja väheni korkea-asteella 2020. Tilastokeskus. Osoitteesta http://www.stat.fi/til/kkesk/2017/kkesk_2017_2019-03-14_tau_001_fi.html. (Viitattu: 27.11.2023).
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2019). Liitetaulukko 1. Lukiokoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakoulukoulutuksessa ja yliopistokoulutuksessa keskeyttäminen lukuvuosina 2000/2001–2016/2017, %. Tilastokeskus. Osoitteesta https://www.stat.fi/til/kkesk/2017/kkesk_2017_2019-03-14_tau_001_fi.html. (Viitattu: 27.11.2023).
- Tapani, A., Raudasoja, A., & Nokelainen, P. (2019). Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 4–8. Osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/86927>.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019*.
- Upola, S., Kangas, M., & Ruokamo, H. (2022). Työelämän toimeksiantajan osallisuus ammatillisen koulutuksen projektioppimisen käytäntöyhteisöissä. *Aikuiskasvatus*, 42(4), 286–300. <https://doi.org/10.33336/aik.122626>.
- Upola, S., Korte, S., Väättäjä, J., Lakkala, S., Paksuniemi, M., & Keskitalo, P. Opiskelijoiden aineelliset ja kokemukselliset etäopiskelu ympäristöt Covid-19-pandemian aikana. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 25(4), 10-27. <https://doi.org/10.54329/akakk.127566>.

Valtioneuvosto. (30.6.2017). *Opetusministeri Grahn-Laasonen: Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin – suurin koulutusuudistus vuosikymmeniin*. Osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ammattillisen-koulutuksen-reformi-hyvaksyttiin-suurin-koulutusuudistus-vuosikymmeniin>. Viitattu: 25.11.2023).

Valtion nuorisoneuvosto. (2023). *Katsaus nuorten hyvinvointiin 2023*. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/hyvinvointikatsaus_saavutettava.pdf.

Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä (5., päivitetty painos)*. PS-kustannus.

Yleinen tietosuoja-asetus (GDPR) 2016/679. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Kuka olet, mitä opiskelet, ja mikä on parasta alallasi?
2. Monettako vuotta opiskelet? Onko tämä ensimmäinen tutkintosi?
3. Mitä ajattelet, että mitä työelämätaidot ovat?
4. Minkälaisia taitoja ajattelet, että tarvitset työelämässä?
5. Onko koulussa puhuttu työelämätaidoista?
6. Millaisia työelämätaitoja olet kartuttanut opiskeluidesi aikana?
7. Millä tavalla tai missä tilanteissa taidot ovat karttuneet?
8. Minkälainen rooli työssä oppimisella on ollut työelämätaitojen oppimisessa?
9. Millaisia taitoja työharjoittelu on opettanut?
10. Millaisia taitoja "perinteinen" koulu on opettanut?
11. Onko jotain työelämätaitoja, missä olet varma?
12. Onko jotain työelämätaitoja, missä olet epävarma?
13. Opetetaanko näitä taitoja koulussa?
14. Mitä ajattelet työelämään siirtymisestä?
15. Haluatko palata johonkin kysymykseen tai haluatko lisätä jotain?