

Eini Heinimaa

# **TAITO ON HYVÄ SYY TYÖNTEKOON**

Ammatillisen koulutuksen valmistamat työelämätaidot ja vaikutus näkemykseen työelämästä

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2024

# TIIVISTELMÄ

Eini Heinimaa: TAITO ON HYVÄ SYY TYÖNTEKOON -Ammatillisen koulutuksen valmistamat työelämätaidot ja vaikutus näkemykseen työelämästä  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Huhtikuu 2024

---

Ammatillisen koulutuksen mielikuvista sekä työelämävastaavuudesta on tehty useita tutkimuksia, joista osa kritisoi ammatillisesta peruskoulutuksesta valmistuneiden nuorten opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasoa. Tästä muodostuu tutkimuksen ennakkohypoteesi: ”Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten ammatillinen osaaminen on riittämätöntä”. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja lähtökohdat tutkimuskysymysten muotoutumiselle muodostavat kolme teemaa; työelämätaidot, työllistyminen ja työhyvinvointi. Tutkimuskysymykset ovat: 1.) Miten ammatillinen koulutus onnistuu tehtävässään antaa nuorille perustutkintoa suorittaville opiskelijoille riittävät työelämätaidot? 2.) Mitä odotuksia nuorilla ammatillista perustutkintoa suorittavilla opiskelijoilla on tulevan työelämän suhteen? 3.) Mitä työhyvinvointi merkitsee nuorille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille? Tutkimuksen perusjoukkona ovat nuoret 15–29- vuotiaat ammatillista perustutkintoa suorittavat opiskelijat. Otos oli 337 opiskelijaa, joista tutkimukseen osallistui 220 opiskelijaa (vastausprosentti 65 %). Otos jaettiin kolmeen ryhmään: aloittaneisiin, jatkaviin ja valmistumassa oleviin opiskelijoihin.

Aineistohankintamenetelmänä käytettiin kahta verkossa välitettyä kyselylomaketta, jotka sisälsivät sekä strukturoituja kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimusstrategiana oli monimenetelmäinen vertailevaan analyysiin perustuva tutkimus, joka oli toteavaa sekä ohjaavaa. Raamit tulosten tarkasteluun määritti teoriaohjaavuus, jossa analyysia ohjasi teoreettisen viitekehyksen muodostamat kolme teemaa, mutta myös aineistosta esille nousseet havainnot. Määrällisillä arvoilla muodostettiin opiskelijaryhmistä tyyppitapaukset. Laadullisen vertailuanalyysin tulokset osoittivat, että opiskelijat pitivät työelämäjaksoja yrityksissä tärkeinä ja työelämätaitoja kasvattavana tapana oppia. Osalla kuitenkin työssäoppimisjaksot yrityksissä olivat olleet negatiivinen kokemus ja viimeisen vuoden opiskelijaryhmässä lähes viidesosa työssäoppimisjaksoista oli keskeytynyt. Noin puolet keskeytyksistä johtui opiskelijasta itsestään johtuvista syistä (henkinen ja fyysinen jaksamattomuus, poissaolot, elämäntilanne), mutta opiskelijat olivat kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että osa keskeytyksistä olisi voitu ehkäistä. Panostaminen sopivan työssäoppimispaikan hankkimiseen oppilaitoksen henkilökunnan avulla vähentäisi opiskelijoiden mielestä keskeyttämisistä. Monet opiskelijat kokivat työssäoppimispaikan hankkimisen haastavana ja aloittaneiden opiskelijoiden odotusarvot avun saamiseen työssäoppimispaikan löytämisessä ei kohdannut tutkimuksen mukaan todellisuutta. Opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä työssäoppimisen aikana saamaansa ohjaukseen niin opettajan kuin työpaikkaohjaajan toimesta. Enemmän toivottiin kuitenkin opettajan läsnäoloa yrityksissä työssäoppimisjakson aikana.

Opiskelijoilla oli yhtenäinen käsitys, mikä muodostaa hyvän työpaikan: mukava työyhteisö, mielenkiintoiset työtehtävät ja hyvä palkka. Suurin osa opiskelijoista tavoitteli ja uskoi työllistyvänsä valmistumisen jälkeen. Hyvin pieni marginaalinen ryhmä ilmoitti opiskellevansa vain suorittaakseen pakollisen oppivelvollisuuden. Viidennes opiskelijoista oli kiinnostunut jatko-opinnoista valmistumisen jälkeen. Työhyvinvointia edistäviksi asioiksi opiskelijat määrittivät mm. mukavan työyhteisön, hyvän työilmapiirin ja työn tauottamisen. Opiskelijat, jotka olivat jo olleet työelämäjaksoilla, korostivat lisäksi sisäisen työhyvinvoinnin merkitystä, josta voidaan havaita, että työhyvinvointi kokemuksena ei ole stabiili tila, vaan työkokemus muuttaa yksilön käsitystä, mistä muodostuu työhyvinvointi.

Työelämätaitojen kehittämisessä koulutuksen aikana opiskelijat arvostivat työssäoppimista, käytännön harjoituksia, mutta myös teorianunteja. Lisäksi opiskelijat ilmoittivat työelämätaitojen vahvistamisen keinoiksi mm. sosiaalisten ja tietoteknisten taitojen harjoittelun sekä laadukkaan opetuksen ja ohjauksen. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä havaittiin vahvaa polarisaatiota. Kun opiskelijat arvioivat numeraalisesti (1–5) kokonaisuudessaan ammatillisen osaamisensa tasoa valmistumisen jälkeen, oli opintonsa aloittaneilla opiskelijoilla hieman korkeammat odotusarvot (ka 3,81) kuin jo opinnoissa edenneillä opiskelijoilla (ka 3,57–3,66). Kaikki ryhmät kuitenkin arvioivat tulevat työelämätaitoensa hyvälle, melkein kiitettävälle tasolle. Tutkimushypoteesi voidaan kumota, koska ammatillisen perustutkinnon opiskelijat uskovat opintojensa alussa ja vielä valmistumisen kynnyksellä saavansa koulutukselta hyvät työelämävalmiudet ja ammattitaidon kohti työelämää.

**Avainsanat:** Ammatillinen koulutus, työelämätaidot, työllistyminen, työhyvinvointi, ammatillisen koulutuksen reformi, oppivelvollisuuden laajentaminen, työssäoppiminen, monimenetelmäinen tutkimus.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallinen tehtävä .....</b>	<b>4</b>
2.1	Työelämätaitojen kehittyminen ammatillisessa koulutuksessa.....	7
2.2	Ammatillisen koulutuksen ja työelämän suhde .....	10
<b>3</b>	<b>Työllistyminen yhteiskunnallisesta näkökulmasta .....</b>	<b>16</b>
3.1	Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien työllistyminen.....	18
3.2	Nuorten työllistymisen esteet .....	24
<b>4</b>	<b>Nuorten työhyvinvointi ja työssäjaksaminen.....</b>	<b>28</b>
4.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat.....	29
4.2	Nuorten työhyvinvoinnin tilanne.....	34
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen lähtökohdat .....</b>	<b>36</b>
5.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	36
5.2	Tutkimuksen kohde ja aineisto.....	38
5.3	Tutkimusmenetelmät.....	40
<b>6</b>	<b>Nuorten työelämätaitojen kehittyminen ja näkemykset työelämästä .....</b>	<b>44</b>
6.1	Työelämätaitojen oppiminen .....	45
6.2	Työllistymisen suunnitelmat .....	52
6.3	Työhyvinvoinnin näkemykset .....	55
6.4	Tutkimusteemojen analyysin yhteenveto .....	56
6.5	Reflektiivisyydestä, teoriasta & aineistosta kokoavaan analyysiin .....	68
<b>7</b>	<b>Arviointi .....</b>	<b>74</b>
7.1	Kiinnittyminen aikaisempiin tutkimuksiin .....	74
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	79
7.3	Johtopäätökset.....	83
	<b>Lähteet .....</b>	<b>91</b>
	<b>Luettelo kuvioista, taulukoista ja kaavioista .....</b>	<b>99</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>100</b>

# 1 Johdanto

Ammatillisella koulutuksella on vankka jalansija suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Opetushallituksen tietojen mukaan perusopetuksen päättäneistä oppilaista noin joka toinen haakeutuu opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen. Vuonna 2022 ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa opiskeli 258 400 opiskelijaa ja heistä valmistui 44 000 uutta ammattilaista kohti työelämää. (Tilastokeskus 2024.) Uusi ns. Z-sukupolvi haastaa työnantajat, työn laadun sekä työhyvinvoinnin vaatimukset aivan erilaisella osaamisella ja arvoilla kuin aikaisemmat sukupolvet. Myös työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja vaikuttaa vahvasti siihen, että ammatillisen koulutuksen kehittämistarpeet ovat jatkuvia.

Ammatillisen koulutuksen reformi 2018 lisäsi oleellisesti työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja nosti entisestään ammatillisen koulutuksen sekä työelämän välisen yhteistyön tärkeyttä. Koska ammatillinen koulutus nähdään nopeana väylänä kohti työllistymistä, on varmaankin kiistaton asia, että työelämäyhteistyön rooli tuleekin olla vahva ammatillisessa koulutuksessa. Työvaltainen opiskelu sopii monille ammatillista koulutusta suorittavalle, mutta vaatii ammatillisen osaamisen kehittymisen ohella opiskelijalta itseohjautuvuutta, rohkeutta ja sosiaalisia taitoja. Erityisesti tietyillä koulutusaloilla työssäoppimispaikoista on pulaa ja paikan löytämisestä voi tulla hyvinkin haastavaa varsinkin, jos työssäoppimiskausi sijoittuu opintojen alkupäähän eivätkä opiskelijan työelämävalmiudet ole vielä riittävät tai kyseessä erityistä tukea tarvitseva opiskelija, jonka ohjaamiseen yrityksen resurssit ovat rajalliset. Opetushallitus on laatinut ammatilliselle koulutukselle yhteiskunnalliset vaikuttavuustavoitteet vuosille 2023–2027, joilla pyritään turvaamaan osaavan työelämän saatavuus, edistetään työllisyyttä sekä varmistetaan opiskelijoille riittävät valmiudet ja työelämätaidot siirtyä työelämään ja jatko-opintoihin (Heikkinen 2023).

Nuorten lisääntyneet elämänhallinnan haasteet näkyvät ammatillisessa koulutuksessa opintojen etenemättömyytenä, runsaina poissaoloina, työharjoitteluiden keskeytyksinä sekä opinnoista eroamisena. Lakiuudistus oppivelvollisuuden laajentamisesta 2021 kahdeksaentoista ikävuoteen asti omalta osaltaan antaa työvälineitä näihin haasteisiin, jonka vaikuttavuudesta

saamme muutaman vuoden sisällä näyttöä. Aina kuitenkin hyvätkään suunnitelmat koulutuksen uudistamisesta eivät tuo toivottua muutosta. Vuosina 1999–2001 toteutetun ammatillisen koulutuksen uudistuksen tuloksena aiemmat kaksivuotiset tutkinnot muuttuivat kolmevuotisiksi, jonka seurauksena kaikki ammatillisen tutkinnon suorittaneet saivat yleisen jatko-opintokelpoisuuden ja koulutuksen työelämävastaavuutta lisättiin sisällyttämällä opintoihin pakollinen työharjoittelujakso. Tutkimusten mukaan uudistus ei kuitenkaan lisännyt opiskelijoiden jatko-opintoihin hakeutumista tai parantanut heidän työllistymistään. Sen sijaan koulutuksen keston pidennys johti suurempaan todennäköisyyteen keskeyttää opinnot. (Ollikainen 2022.) Nähtäväksi siis jää, mitä lopulta oppivelvollisuuden laajentaminen tuo tullessaan ja vaikka ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteiden toteutumista on jo jonkin verran arvioitu positiivisessa valossa, niin moni asia on vieläkin käymistilassa.

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena oli nopeuttaa ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien opiskelijoiden työelämään siirtymistä. Kuitenkin Tilastokeskuksen kokoamien työllisyyselvitysten mukaan ammatillisesta peruskoulutuksesta valmistuneiden nuorten työttömyys on pysynyt sangen korkealla ja lähes samalla tasolla jo vuodesta 2008 saakka. Esimerkiksi vuonna 2022 ammatillisen perustutkinnon suorittaneista nuorista vuosi valmistumisen jälkeen 14 prosenttia oli työttöminä. Erityisesti nuorten kohdalla työttömyysluvut ovat hyvin hankalia tulkita, koska nuoret elävät elämäntilanteessa, joka ei ole kovinkaan stabiili. Pohtia voi pysyväkö työttömyystilastot aivan nuorten elämäntilanteiden muutoksien hermoilla? Onko nuorten korkea työttömyys totta vai osittain vain tilastoharhaa? Haluavatko nuoret vastavalmistuneet työllistyä vai onko työllistymisen tiellä joitakin esteitä?

Työttömyystilastojen lisäksi toinen merkittävä asia on, että ammatillisen koulutuksen läpäisy on heikentynyt Tilastokeskuksen mukaan viime vuosien aikana. Lukuvuonna 2020/2021 alle 25-vuotiasta ammatillisen koulutuksen opiskelijoista opinnot keskeyttivät 13,4 prosenttia opiskelijoista. (Tilastokeskus 2024.) Tilastojen valossa siis ei ainakaan vielä ammatillisen koulutuksen reformilla ole ollut yhteiskunnallista vaikuttavuutta työllistymisen ja koulutuksen läpäisyn tehostumisen näkökulmasta.

Ammatillisen koulutuksen mielikuvista sekä työelämävastaavuudesta on tehty useita tutkimuksia, joista osa on hyvinkin kriittisiä sen suhteen, mitkä ovat valmistuneiden opiskelijoiden

työelämävalmiudet. Yrityksien ja ammatillisten koulutuksenjärjestäjien opetushenkilöstön edustajia ovat nostaneet julkiseen keskusteluun viime vuosien aikana useaan kertaan huolensa ammatillisen peruskoulutuksen tasosta ja opiskelijoiden valmiuksista siirtyä työelämään. Vanhat sanonnat ovat hyvinkin paikkansa pitäviä ”*kukaan ei ole seppä syntyessään*” ja ”*työ tekijäänsä opettaa*”, mutta onko ammatillisen koulutuksen taso laskenut niin paljon, että pitäisi yhteiskunnallisesta näkökulmasta olla huolissaan? Johtuuko kritiikki ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden nuorten puutteellisista työelämätaidoista opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisen polarisaatiosta? Vai johtuuko tämä negatiivinen keskustelu kenties ammatillisen koulutuksen reformin tuomasta kipuilusta? Vaikka uudistukset olivat tavoitteiltaan perusteltuja, aiheutti se erittäin nopealla aikataululla toteutettuna valtavan muutoksen ammatillisen opetushenkilöstön työnkuvaan vähentämällä opetustunteja ja lisäämällä erilaisia kirjauskäytänteitä ja korostamalla opettajan roolia ohjaajana. Myös työn epävarmuus lisääntyi, kun ammatillisen koulutuksen määrärahaan kohdistettiin samaan aikaan mittava leikkaus. Yrityksien edustajat puolestaan kritisoivat sitä, että reformi siirsi heille liikaa koulutuksenjärjestäjän opetusvastuuta. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 10-14.)

Tutkimus muodostuu kolmen teeman ympärille; ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden *työelämätaidot*, *työllistyminen* sekä *työhyvinvointi*. Tavoitteena on selvittää, onnistuuko ammatillinen koulutus tehtävässään antaa nuorille perustutkintoa suorittaville opiskelijoille riittävät työelämätaidot sekä muodostaa käsitys ammatillisesta perustutkintoa suorittavien nuorten odotuksista työelämän suhteen ja ymmärtää heidän näkemystään työhyvinvointia edistävästä asioista. Tutkimuksella haetaan vastausta kriittisen julkisen keskustelun tuloksena muodostuneeseen ennakkohypoteesiin: ”*Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten ammatillinen osaaminen on riittämätöntä*”. Nostamme tutkimuksessa ääneen ”*amislaiset*” itse, jotka liian usein jäävät kuulematta ja jotka kuitenkin itse parhaiten osaavat opintojen edetessä ja valmistumisen kynnyksellä arvioida koulutuksen laadun ja ammatillisen osaamisensa tasoa sekä kertoa ajatuksistaan työllistymisestä ja hyvästä työelämästä. Ammatillisesta positiosta riippumatta omia näkemyksiäkin on hyvä välillä raikastaa...

## 2 Ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallinen tehtävä

Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä ammatillisella koulutuksella on vahva rooli. Nuoren elämässä tapahtuu iso muutos, kun hän siirtyy peruskoulusta toiselle asteelle. Erityisesti peruskoulun ja toisen asteen opintojen välinen nivelvaihe on nuoren elämässä monessa mielessä kriittinen siirtymävaihe. Nuoren tulee tehdä iso päätös omaa elämäänsä koskien, valitseeko hän peruskoulun jatkokoluksi lukion vai ammatillisen koulutuksen. (Aaltonen 2015; Myrskylä 2012.) Opetushallituksen mukaan perusopetuksen päättäneistä oppilaista noin joka toinen haakeutuu opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen. Erilaisia ammatillisia perustutkintoja on (v. 2023) 42, ammattitutkintoja 64 sekä erikoisammattitutkintoja 54. Ammatillisen koulutuksen suorittaneista (2022) naisia oli 55 % ja miehiä 45 %. (Opetushallitus 2023.)

Yksittäisen opiskelijan opintopolku perustuu hänelle opintojen alkaessa tehtyyn henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS), jota päivitetään opintojen edetessä. Koulutuspolkua suunniteltaessa huomioidaan ammatillisen koulutuksen peruseriaatteet eli *osaamisenperusteisuus, yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys* sekä *työelämälähtöisyys*. Ammatillista koulutusta kehitetään jatkuvasti yhteistyössä työelämän kanssa ja ammatillisen koulutuksen tehtävä on varmistaa sekä suurten työllistävien alojen työvoiman saatavuus, mutta myös pienten erikoistuneiden alojen osaaminen. (Opetushallitus 2023.) Ammatillinen koulutus perustuu lainsäädäntöön, jotka ovat:

- *Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)*
- *Asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017) sekä*
- *Oppivelvollisuuslaki (1214/2020)* (Opetushallitus 2023.)

Ammatillisessa koulutuksessa osaamista voidaan hankkia monella eri tavalla, joista yksi on työssäoppiminen alan yrityksissä. Työelämässä oppiminen on tavoitteellista sekä ohjattua ja sitä voidaan toteuttaa joko palkatta koulutussopimuksella tai palkalla oppisopimuksella. Jakson suunnittelussa ovat aina mukana opiskelija sekä työnantajan ja koulutuksenjärjestäjän edustaja. Opiskelijalle nimetään työssäoppimisen ajaksi vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta myös työssäoppimisen aikana. Ammatillisten tutkin-

non osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan työelämässä näytöillä, jonka perusteella opiskelijan opintosuoritusotteelle muodostuu arvosana kustakin tutkinnon osasta. (Opetushallitus 2023.)

Koska tässä tutkimuksessa keskitymme ammatillisen koulutuksen tarjoamiin työelämätaitojen kehittymiseen sekä opiskelijoiden näkemyksiin työelämästä, emme voi sivuuttaa niin suurta asiaa kuin ammatillisen koulutuksen reformia vuodelta 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi oli yksi pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelman kärkihanke, jonka tarkoituksena oli uudistaa ammatillinen koulutus osaamisperustaiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Reformin tavoitteena oli yksilöllisten opintopolkujen ja työelämäpainotteisuuden tuloksena nopeuttaa opintoja ja opiskelijoiden siirtymistä työelämään. Uudistus koettiin tarpeelliseksi, jotta ammatillinen koulutus tarjoaa tulevaisuudessakin työelämässä tarvittavaa osaamista sekä ammattitaitoa. Lähtökohdat olivat haasteelliset, koska uudistus oli todella suuritöinen valmistella ja toimeenpanna niin nopeassa aikataulussa. Uudistusten valmistelut aloitettiin keväällä 2016 ja lisäksi samaan aikaan ammatillisen koulutuksen määrärahaan kohdistettiin 400 miljoonan euron leikkaus. Tämän seurauksena nousi esiin yhteistoimintaneuvotteluiden tarve. Nopea aikataulu vaikeutti huomattavasti oppilaitosten sopeutumista suureen kulttuuriseen muutokseen. Reformi siirsi koulutuksen painopistettä työelämään, joka vaikutti oleellisesti opetushenkilöstön työn sisältöön. Lisäksi yritykset esittivät kritiikkiä siitä, että ammatillisen koulutuksen opetusta sysätään aivan liikaa heidän harteilleensa. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 10–14.)

Toinen merkittävä lakiuudistus koskien ammatillista koulutusta astui voimaan vuonna 2021, kun oppivelvollisuuslaki (1214/2020) nosti oppivelvollisuuden 18 ikävuoteen saakka. Uudistus toi tarpeellisia työkaluja ammatillisen koulutuksen opintojen ohjaukseen, mutta lisäsi oleellisesti oppilaitoksen velvoitteita ja vastaavasti resursseihin panostamisessa yhteiskunnallisesti tarjoihtiin niukkuutta. Vaikka koulutukseen kohdistuvat vaatimukset ovat kasvaneet, vuosikymmenen aikana ammatillisen koulutuksen opiskelijakohtaiset käyttömenot ovat pudonneet yli kuudenneksella. (OAJ:n kysely 2024.)



Amisbarometrissä (2022) on tutkittu opetuksen ja ohjauksen laadun muutosta ennen ja jälkeen oppivelvollisuuden laajentamisen. Tyytyväisyys alavalintaan ja hakuvaiheen opinto-ohjaukseen oli vuoteen 2019 verrattuna hieman parantunut. Nuorista 71 prosenttia koki saaneensa vähintään osittain tarpeeksi ohjausta ja tukea alavalintaan. Jatko-opintoihin riittävästi tietoa opinto-ohjaajalta koki saaneensa vain 44 prosenttia vastaajista. 72 prosenttia vastaajista koki saaneensa opettajalta vähintään osittain tarpeeksi tietoa opiskeluun liittyvistä asioista. (Amisbarometri 2022.) Amisbarometrin (2022) ja OAJ:n jäsenilleen (2024) teettämän kyselyn mukaan lähiopetuksen määrä on vähentynyt oleellisesti ammatillisen koulutuksen reformin ja oppivelvollisuuslain muutoksen jälkeen. Yli puolet opettajista kertoivat, että heidän antamansa lähiopetuksen määrä on vuosien 2021–2023 aikana vähentynyt. Opiskelijoista 28 prosenttia toivoi lähiopetuksen määrän lisäämistä. (Amisbarometri 2022; OAJ:n kysely 2024.)

Opetushallitus on laatinut ammatillisen koulutuksen keskeiset tavoitteet vuosille 2023–2027. Yhteiskunnallisiksi vaikuttavuustavoitteiksi on määritelty kolme asiaa. Ensinnäkin ammatillisella koulutuksella tulee pyrkiä turvaamaan osaavan työelämän saatavuus, ammatillisella koulutuksella edistetään työllisyyttä sekä tavoitteena on varmistaa opiskelijoille riittävät valmiudet ja työelämätaidot siirtyä työelämään tai jatko-opintoihin. Näiden lisäksi opetushallitus on määritellyt ns. toiminnalliset tavoitteet vuosille 2023–2027, joissa korostetaan mm. opiskelijoiden saamaa erityistä tukea, koulutuksen keskeytystä pyritään vähentämään sekä turvataan erityisesti oppivelvollisten ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden oikeus riittävään lähiopetuksen määrään, työpaikkaohjaamiseen sekä tarvittavaan oppimisen tukeen. (Heikkinen 2023.) Nämä opetushallituksen tavoitteet taustoittavat vahvasti tämän tutkielman tutkimuskysymyksiä.

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelevista nuorista on tehty yllättävän vähän tutkimuksia verrattuna siihen, kuinka iso joukko opiskelijoita opiskelee ammatillisissa oppilaitoksissa. Tutkimukset, mitä aiheesta löytyvät keskittyvät enemmän tilastolukuihin tai muiden kuin nuorten ammatillisessa koulutuksessa olevien omaan näkökulmaan tai mielipiteeseen. Meriläisen Jälkes- tutkimushankkeen (2021–2023) tavoitteena oli avata ammattiin opiskelevien nuorten maailmoja ja ymmärtää, miten asiaa esitetään eri medioissa. Tutkimushankkeen mukaan ammattikoulutusta ja ammattiin opiskelevia käsiteltiin kyllä kaikissa sanomalehdissä, mutta nuoret itse pääsivät niissä ääneen vain harvoin. Sanomalehdet kuvasivat ammattiin opiskelevia

nuoria samansuuntaisesti, samalaisin kehysin mm. Taitaja-kisoissa yms. Laajemmassa näkökulmassa ammatillinen koulutus kuvattiin reitiksi kohti työelämää ja työpaikkaa, jossa nuoret ammattiin opiskelevat kehystettiin usein kasvottomiksi duunareiksi, joita koulutetaan resursiksi yrityselämälle. Tutkimuksessa nuoret kokivat, että heidät suljetaan pois monista ryhmistä, koska ovat vain ”amiksia”, ja kokivat tämän tyypistävän heistä pois kaikki muut identiteetit. (Meriläinen 2023.) Tässä tutkimuksessa keskitymme kuulemaan ainoastaan ammatillisia opiskelijoita ja heidän ajatuksiansa sekä näkemyksiänsä koulutuksesta ja työelämästä.

## **2.1 Työelämätaitojen kehittyminen ammatillisessa koulutuksessa**

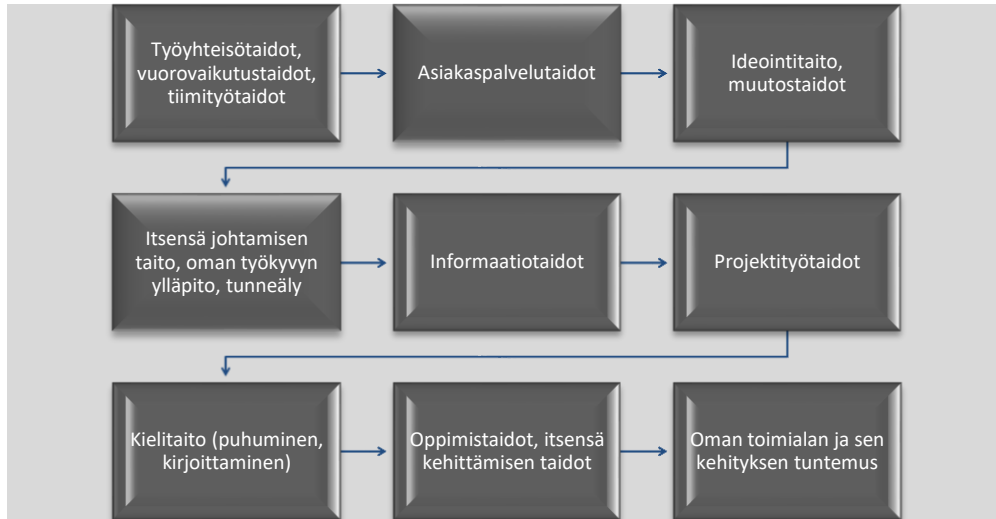
Tämän tutkimukseni tavoitteena on selvittää mm. tarjoaako ammatillinen koulutus nuorille vastavalmistuneille ammattilaisille riittävät työelämävalmiudet. Työelämän muutokset ja haastavuus nostavat tämän teeman esiin vuodesta toiseen ja erityisesti edellisessä kappaleessa mainittu ammatillisen koulutuksen reformi (2018) nosti asiaa entistä enemmän julkiseen keskusteluun. Uudistus, jonka tarkoitus on lisätä työelämäyhteistyötä ja sitä kautta parantaa opiskelijoiden saamia työelämätaitoja koki kolauksen jo heti ensimmäisten vuosien aikana, kun korona sekoitti yhteiskuntamme työllisyystilannetta. Työharjoittelupaikkojen saaminen vaikeutui oleellisesti, koska tartunnan pelossa ei haluttu ottaa työpaikoille ulkopuolisia henkilöitä ja toisaalta taas moni työpaikka joutui vähentämään olosuhteiden pakosta toimintaansa tai siirtyivät etätyöskentelyyn. Julkisessa keskustelussa yritysten kritiikki ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työelämätaitoihin kohdistui erityisesti juuri koronan ajanjaksoon, vaikkakin kritiikkiä osaamisen tasosta on esitetty jo paljon ennen tätäkin. Vaikka ammatillisessa koulutuksessa teoriaa ja käytäntöä yhteensovitetään, ovat siitä huolimatta työnantajat valittaneet työuraansa aloittavien nuorten puutteellisista työelämän perustaidoista. (Salminen 2015, 70–71.)

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on valmistaa eri alojen ammattilaisia, joilla on tutkintotodistuksen saatuaan riittävä ammatillinen osaaminen. Mutta mitä tarkemmin määriteltynä työelämätaidot oikein tarkoittavat käytännössä? Keskustelua työelämätaidoista on käyty jo 1980-luvun lopulta lähtien, kun työnantajat nostivat esiin huolensa siitä, että vastavalmistu-

neilta puuttuu työelämässä vaadittavia taitoja ja kokemusta sekä työelämän tuntemusta. Työelämätaidot käsite jo itsessään avaa sitä, että ”pelkän” osaamisen ja ammattitaidon lisäksi työelämässä tarvitaan myös muita taitoja. Työelämässä menestymiseen, tavoitteiden saavuttamiseen ja hyvinvointiin tarvitsemme työelämätaitojen hallintaa. Aarnikoivun mukaan työelämätaidoiksi voidaan katsoa kaikki ne taidot, kyvyt ja valmiudet, joita tarvitaan työelämässä toimimisessa. Ei siis ole kyse mistään pienestä asiasta, vaan työelämätaidot muodostuvat paitsi työtehtävään liittyvästä osaamisesta ja ammattitaidosta, niin myös urahallintaan liittyvistä taidoista sekä yleisistä taidoista, jotka liittyvät työelämässä ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen. Erityisesti urahallintataitojen merkitys korostuu entisestään nykypäivänä, koska yhden uran sijaan meillä voi olla monia uria. (Aarnikoivu 2010, 7, 39.)

Ammattitaitoa voidaan kuvata erilaisilla käsitteillä johtuen siitä, että ammattitaidon kuvaamiseen vaikuttaa väistämättä tarkastelunäkökulma ja sen myötä viitekehys on erilainen. Aikaisemmat määritelmät ammattitaidosta eivät sovellu kuvaamaan tämän päivän ammattitaidon vaatimuksia, koska nykyisin yhä harvemmat työtehtävät ovat ”valmiiksi annettuja” ja muuttumattomia. Nykyisin työ on entistä enemmän yhteistoiminnallista ja sidoksissa koko työyhteisön toimintaan sekä myös toiminnan laatuun. Työ vaatii nykyisin jatkuvaa kehittämistä, ongelmien ratkaisua ja jatkuvaa oppimista. (Aarnikoivu 2010, 64–65.) Ammattitaidon kehittyminen ei ole vain työnantajan vastuulla, vaan ammattitaidon kehittyminen vaatii yksilön halua kehittyä ja panostaa omaan osaamiseensa. Ammattitaito ei muodostu vain saadun koulutuksen kautta (formaali ammattitaito), vaan ammattitaitoa kehittävät myös koulutusjärjestelmän ulkopuoliset oppimistilanteet (nonformaali ammattitaito) sekä erilaiset tekemällä oppimisen ja harjoittelun tilanteet (informaali ammattitaito). Ammattitaidon ja osaamisen lisäksi työelämätaidot voidaan jakaa mm. tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin sekä työyhteisötaitoihin, jotka koostuvat esimies- ja alaistaidoista. (Aarnikoivu 2010, 68–69.)

Salmisen mukaan työelämätaidot voidaan jakaa ns. substanssiosaamiseen ja prosessiosaamiseen. Substanssiosaaminen sisältää alalla vaadittavan ammatillisen osaamisen ja prosessiosaamista puolestaan tarvitaan siihen, että oma osaaminen saadaan hyödynnettyä tehokkaasti sekä liitettyä yhteen muiden työntekijöiden osaamisen kanssa. (Salminen 2015, 68.) Näiden muodostamaa kokonaisuutta voisi kuvata alla olevan kuvion 1. mukaisesti mukailen Salmisen koostetta.



**Kuvio 1.** Prosessiosaaminen ja substanssiosaaminen (Salminen 2015).

Kaikkia näitä kuvion 1. taitoja tarvitaan työelämässä työn sujuvuuden ja työssä menestyksen edellytyksenä. Kuitenkaan pelkästään koulutuspaikan hankkiminen tai edes tutkintotodistuksen saaminen eivät takaa riittäviä työelämätaitojen kehittymistä ja työllistymistä, vaan koulutuksen tulee pystyä tarjoamaan riittävät valmiudet ja kyvyt, joilla pärjää muuttuvassa ja kilpailullisessa työelämässä. Laki ammatillisesta koulutuksesta (2017/531 2 §) määrittelee tutkinnon tavoitteet ja niihin pyritään vastaamaan koulutuksella, jotka sisältävät sekä ammatillisia tutkinnon osia että yhteisiä tutkinnon osia. Yhteiset tutkinnot osat (viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattisluonnontieteellinen osaaminen ja yhteiskunta- ja työelämäosaaminen) pyrkivät tarjoamaan yleissivistävää osaamista sekä elinikäisen oppimisen valmiuksien kehittymistä. Tämän lisäksi kaikki ammatilliset perustutkinnot sisältävät tulevaan työelämässä pärjäämiseen tarvittavia taitoja kuten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, oppimaan oppimisen taitoja, ongelmaratkaisutaitoja ja kestävän kehityksen osaamista eli puhutaan ns. yleisistä työelämävalmiuksista. (Kilpeläinen & Vettenniemi 2018, 67.)

Samantyyppisen määritelmän hieman eri sanoin on määritellyt KARKKI-hanke (2023). Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on mm. kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista ja hanke määrittelee ammatillisen osaamisen niin, että se mahdollistaa toimimisen tietyllä työelämän alalla ja sen käytännön työtehtävissä. Ammatillinen osaaminen muodostuu ammatitaidosta sekä yleissivistävästä

ja muusta työelämä- ja yhteiskuntaosaamisesta. Näitä taitoja voi kerryttää ammatillisissa opinnoissa niin ammatillisten tutkinnon osien kuin yhteisten tutkinnon osien kautta. (KARKKI-hanke 2023.) Voidaan siis todeta, että ammatillisen koulutuksen tarjoamalle työelämässä vaadittavalle osaamiselle on monia sanoja: ammattitaito, ammattiosaaminen, ammatillinen osaaminen, työelämätaidot, työelämävalmiudet jne.

”Yrittämään oppii yrittämällä” -arvioinnin tulosten mukaan yleisten työelämävalmiuksien kehittymistä tukevat käytännönläheinen opetus ja yksilöllinen ohjaus. Tutkimuksen mukaan ongelmia esiintyi siinä, miten opettajat toimivat heikommilla valmiudella omaavien opiskelijoiden haastavissa tilanteissa. Tutkimuksessa ilmeni, että esimerkiksi luvattomiin poissaoloihin ja sovitujen asioiden tekemättä jättämisii ei aina puututtu ja siitä huolimatta kurssit tulivat suoritetuksi ilman vaadittua osaamista. Tätä opettajat perustelivat rahoitusjärjestelmän muutoksen aiheuttamalla paineella saada kaikki opiskelijat valmistumaan. (Kilpeläinen & Vettenniemi 2018, 70–71.) Samansuuntaista huolta on nostettu julkiseen keskusteluun oppivelvollisuuden laajentamisesta eli aiheuttaako sekin opiskelijoiden valmistumista puutteellisilla taidoilla, kun paine on saada kaikki opiskelijat valmistumaan.

## **2.2 Ammatillisen koulutuksen ja työelämän suhde**

Tässä kappaleessa tarkastelemme erityisesti aikaisempiin tutkimuksiin pohjautuen ammatillisen koulutuksen ja työelämän suhdetta sekä yritysten edustajien mielikuvia työelämätaitojen kehittymisestä ammatillisen koulutuksen aikana. Ammatillinen koulutus on vahvasti sidoksissa työelämään. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman uudistus 1990-luvulla lisäsi työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrää ammatillisissa perustutkinnoissa ja sen seurauksena ammatillinen koulutus ja työelämä ovat entisestään lähentyneet (Hulkari 2006, 13).

Työelämän kehittyminen ja sen tarpeet sekä työpaikalla tapahtuva oppiminen ovat vahvasti mukana raamittamassa ammatillisen koulutuksen sisältöä. Ammatillisen koulutuksen keskeinen lähtökohta on koulutuksen työelämävastaavuus. Työelämävastaavuudelle taataan se, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuu osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa. Koulu-

tuksen työelämävastaavuus voidaan lyhyesti ymmärtää kuvauksena työelämästä koulutukseen. Työelämä on kuitenkin alati muuttuvaa, joten siitä syystä myös koulutuksen tulee muuttua vastaavalla tavalla. Vastavuoroisesti myös koulutus saattaa muuttaa työelämän sisällön suuntaa. Kun koulutuksessa ennakoitaan tulevia työelämän tarpeita, ei toisinaan ole kyse vain tulevaisuuden työelämän mallintamisesta, vaan osittain myös luodaan uutta työelämään ohjaamalla työelämää koulutuksella tietynlaiseksi. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 8–9.) Tämä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen suhde voidaan nähdä eri tavoin. Aarnio ja Pulkkinen puhuvat mm. työelämävastaisuudesta, jonka näkemyksen mukaan koulutus ja työelämä vaikuttavat molemmat toisiinsa (Aarnio & Pulkkinen 2015, 9). Vastakohtaisesti taas Hulkari näkee tietynlaisen alisteisuuden oppilaitoksen suhteessa työelämään (Hulkari 2006, 67).

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön sujuvuutta haastaa mm. nuorten mielikuvat työelämästä, jotka ovat tutkimusten mukaan vuosien varrella muuttuneet huolestuttavimmiksi. Nuorten yrittäjyys ja talous NYT:n kyselytutkimuksen (2023) mukaan kolmannes (33 %) yläkoululaisista ja toisen asteen opiskelijoista pelkää työelämän olevan heille liian raskasta. Jo neljänä vuotena peräkkäin työelämän raskautta pelkäävien osuus on kasvanut. Esimerkiksi vuonna 2020 vastaava lukema oli 19 prosenttia. Nuoret perustelivat huolensa syyksi tulevan palkan riittämättömyyden elämiseen, kiinnostavan alan puutteen ja huolen omista voimavaroistaan työelämää varten. Kyselyyn osallistuneista nuorista 37 prosenttia koki, että työelämässä ei kiinnitetä riittävästi huomiota jaksamiseen ja hyvinvointiin. Nuorista 43 prosenttia, jotka pelkäsivät työelämän liian kuormittavaksi, olivat havainneet omien vanhempiensa työelämän olevan raskasta eivätkä halunneet itselleen samaa. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 2023.) Ammatilliseen koulutukseen sisältyvät työelämäjaksot ovat useimmiten ensimmäinen kerta, kun nuori kohtaa työelämän joko koulutussopimuksen tai oppisopimuksen muodossa. Ensimmäisten työelämäjaksojen tulisikin olla positiivinen kokemus, jotta edellä mainitun tutkimuksen mukaiset nuorten pelot työelämästä hälvenisivät. Työssäoppimisjaksojen onnistuminen vaatii suunnitelmallista ja ammattitaitoista opetus- ja ohjaustyötä.

Väisänen ja Virtanen ovat tutkineet väitöskirjoissaan ammatilliseen koulutukseen sisältyviä työssäoppimisjaksoja tavoitteena mm. tietoisuuden lisääminen asiasta. Väisänen väitöskirjan (2003) mukaan ammatillisten perustutkinto-opiskelijoiden itsensä arvioimana heidän amma-

tillinen osaamisensa parani kokonaisuudessaan merkittävästi opintoihin sisältyvän työssäoppimisen aikana. Ammattitaidon lisäksi opiskelijoiden sosiaaliset taidot kehittyivät myönteisesti sekä opiskelijat oppivat luottamaan itseensä. Myös heidän oma-aloitteisuutensa, oma-toimisuutensa sekä työllistymismahdollisuutensa parantuivat. Opiskelijat kokivat olevansa työssäoppimisessa motivoituneempia kuin oppilaitoksessa ja kokivat oppivansa enemmän ja halusivat enemmän olla työpaikoilla kuin oppilaitoksessa. Työssäoppimisen huonoina puolina opiskelijat mainitsivat yksitoikkoiset ja toistuvat työtehtävät sekä osa opiskelijoista koki, etteivät saaneet riittävästi ohjausta, tukea ja perehdytystä. (Väisänen 2003, 3–4.)

Vastaavanlaisia asioita nousi esiin Virtasen väitöskirjassa (2013), jossa tutkittiin myös ammatillisen koulutuksen työssäoppimista. Tutkimuksen mukaan yhä enemmän opiskelijoiden oppimista on siirretty työpaikoilla tapahtuvaksi, josta voidaan todeta, että aikaisemmat formaaliset oppimisympäristöt ovat informaalistumassa. Pedagoginen ajatusmaailma on muuttunut eikä opiskelijat mene työpaikoille vain harjoittelemaan sitä, mitä ovat koulussa oppineet vaan jokaiselle työelämäjaksolle asetetaan opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet. Myös ohjaaminen työssäoppimisessa on tärkeässä asemassa. Tutkimus osoitti, että työssäoppimisjaksot tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden oppia hyvin erilaisia taitoja kuten itsenäistymistä, aloitteellisuutta, itseluottamusta sekä itsenäistä työskentelyä. Niiden lisäksi opiskelijat kokivat oppivansa kohtalaisesti ammatillisia taitoja, yhteistyötaitoja, oppimistaitoja sekä itsearviointitaitoja. Oppimisen suhteen oli paljon alakohtaista eroavaisuutta. Työssäoppimispaikat, jossa opiskelija koki aitoa kohtaamista, synnytti opiskelijassa hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tuntemuksia, jonka seurauksena taas opiskelijasta tuli motivoituneempi, aktiivisempi ja sitoutuneempi. Tällaisessa kokemuksessa helpottui myös opiskelijan ohjaaminen työpaikalla. Opiskelijoiden hyvät oppimistulokset työssä olivat tutkimuksen mukaan seurausta hyvin integroidusta oppimisesta koulun ja työn välillä sekä työpaikalla aidosta opiskelijan kohtaamisesta. (Virtanen 2013, 109–111.)

Koulutuksesta työelämään 2016-kyselyssä selvitettiin työnantajien näkemyksiä koulutuksen työelämävastaavuudesta. Tutkimuksen mukaan yleisiä työelämätaitoja pidetään tärkeinä ja erityisesti esille nostettiin uusien asioiden, taitojen ja ajattelutapojen omaksuminen, digitaalinen osaaminen, asiakaspalvelutaidot, neuvottelu- ja ryhmätyötaidot sekä luovuus, visiointi ja

innovatiivisuus. Työnantajat arvioivat, että eniten puutteita ammatillisesta nuorisokoulutuksesta valmistuneilla oli yksilöllisten taitojen ja valmiuksien, kommunikointitaitojen, johtamistaitojen sekä asiakaspalvelu ja myyntitaitojen osalta. Vastauksissa esitettiin myös työnantajien huoli siitä, onko ammatillinen koulutus siirtynyt liiaksi työnantajien vastuulle. Lähes 75 prosenttia työnantajista vastasi, että ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden ammatillinen osaaminen vastasi huonosti tai tyydyttävästi edustamansa organisaation ammattitaitovaatimuksia. Positiivista kuitenkin tuloksissa oli se, että työnantajilla oli eniten pulaa juuri ammatillisen koulutuksen saaneista osaajista. (Jolkkonen & Lemponen 2017, 11–17, 28–29.)

Työnantajat esittivät myös kehittämisehdotuksia työssäoppimisjaksoihin liittyen ja tässä niistä muutamia poimintoja:

- *Oppilaitoksen ja työnantajan välistä yhteistyötä tulisi lisätä.*
- *Osaamisen arviointia tulisi työssäoppimisessa kehittää ja tavoitteita tulisi selkeyttää.*
- *Opettajan roolia työssäoppimisessa tulisi vahvistaa.*
- *Opiskelijoiden työelämätaidot tulisivat olla paremmalla tasolla ennen työssäoppimista.*
- *Opiskelijan erityisosaaminen ja kyvyt tulisi voida huomioida työharjoittelussa.*

(Jolkkonen & Lemponen 2017, 21–22.)

Hyvin samansuuntaisia asioita nostettiin esiin Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Skills Finland ry:n teettämässä (2022) toisen asteen koulutuksen mielikuvatutkimuksessa, jossa haastateltiin peruskoulun 9-luokkalaisia ja heidän vanhempiaan, toisen asteen koulutuksessa opiskelevia nuoria ja aikuisia, oppilaanohjaajia sekä yritysten henkilöstäasioista vastaavia henkilöitä. Kokonaisuudessaan haastateltujen mielikuvat ammatillisesta koulutuksesta olivat pääosin hyvät sekä yhteneväiset ja ammatillinen koulutus nähtiin vahvasti käytäntöön liittyvänä ja työelämään tähtäävänä koulutuksena. Tutkimuksen mukaan ammatillisessa koulutuksessa opiskelevat nuoret näkevät ammatillisen koulutuksen kevyenä polkuna työelämään, jolla saa tarvittavat käytännölliset tiedot sekä taidot. Nuoret pitävät työssäoppimista ja työn läheisempää tekemistä kivana. Heistä ammatillisen koulutuksen jälkeen aikoi 57 % mennä töihin ja 16 % suunnitteli jatko-opintoja ammattikorkeakouluun. Merkittävää laskua aikaisempien vuosien tutkimuksiin on tapahtunut tyytyväisyydestä nykyiseen opiskelupaikkaansa (erittäin tyytyväisiä oli vuoden 2020 tutkimuksessa 64 % ja 2022



45 %). Samaten ammatillisen koulutuksen arvostus on laskenut opiskelijoiden mielikuvissa viime mittauksesta. Vuonna 2020 *erittäin/ melko arvostettu*- vastauksia oli 76 % ja vuonna 2022 67 %. (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Skills Finland ry 2022.)

Tutkimuksen mukaan yritysten HR-päätäjät näkivät ammatillisen koulutuksen yleisesti melko korkeatasoisena ja heillä oli siitä positiivinen mielikuva. Kun yritysten edustajilta tiedusteltiin, kuinka hyvin ammatillisesta koulutuksesta valmistuu henkilöitä niihin ammatteihin ja tehtäviin, joihin yritykset tarvitsevat työntekijöitä, tulosten kehitys voidaan nähdä maltillisen positiivisena. Myöskin ammatillisen koulutuksen laatumielikuva on yritysten näkökulmasta hieman vahvistunut. Kehitettävistä asioista nousi kuitenkin esille. Yritykset kokivat, että opetus ei täysin vastaa työelämän vaatimuksia ja konkreettinen osaaminen karttuu vasta työharjoitteluissa. Yritykset kokivat, että vastuu opiskelijan ammatillisesta osaamisesta on siirtynyt liikaakin yritysten harteille. Yritykset kokivat myös epäselvyyttä, milloin yritykseltä odotetaan mitään johtuen opetussuunnitelmien räätälöinnistä ja opettajien eroista. Yritysten edustajien vastauksissa oli heikennystä siihen, miten he kokivat ammatillisen koulutuksen suorittaneiden henkilöiden osaamisen ja työelämän vaatimusten kohtaamisen. Vuonna 2020 *”erittäin hyvin”* vastauksia oli 8 %, kun vuoden 2022 vastauksissa oli tähän kohtaan enää 2 %. Sen sijaan nousussa oli, että kahdeksan kymmenestä vastaajasta uskoi ammatillisen koulutuksen tarpeen kasvavan Suomessa lähitulevaisuudessa ja lisäksi yhdeksän vastaajaa kymmenestä uskoi, että tulevaisuudessa tulee olemaan pulaa ammatillisen koulutuksen suorittaneista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Skills Finland ry 2022.)

Kokonaisuudessaan työssäoppimista pidetään hyvänä tapana oppia, mutta erityisesti ohjaus työssäoppimisjaksoilla on koettu jossain määrin puutteelliseksi. Lähinnä ongelmana on ollut ohjauksen laatu kuin sen puute. Aikaisemmissa tutkimuksissa työpaikkaohjaajat ovat ilmaisseet huolensa siitä, että ohjaukseen ei ole riittävästi aikaa eikä resursseja ja lisäksi he toivoivat enemmän yhteistyötä opettajien kanssa ja tietoa arvioinnin perusteista. (Väisänen 2003; Peltonmäki & Silvennoinen 2003.) Haasteet vaikuttavat siis pysyneen hyvin samanlaisina vuodesta toiseen. Työssäoppimiseen liittyen opettajat ovat esittäneet huolta siitä, että työssäoppimispaikkoja on toisinaan vaikea saada erityisesti taloudellisten taantumien aikaan tai ne ovat oppimisen kannalta eritasoisia (Tynjälä, Virtanen & Valkonen 2005; Anttila ym. 2010). Tämäkin

on yhä ongelmallinen asia ammatillisessa koulutuksessa. Kun tutkittiin (2019) työntajilta ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyviä valmiuksia ja resursseja, selvisi tuloksista, että alle kolmanneksessa työpaikoista järjestettiin henkilöstökoulutusta, joka tukee opiskelijoiden ohjaustyötä. Vastaajista noin 40 % kertoi, ettei työpaikalla ollut riittävästi resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen tai arviointiin. Sen lisäksi kolmannes koki, ettei heillä ole riittävää ohjausosaamista ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla epävarmuutta esiintyi puolella vastaajista. Kyselytulosten mukaan eniten yritykset kokivat tuen tarvetta eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen, osaamisen arviointiin sekä työskentelyä koskevan palautteen antamiseen. Vähän yli 40 % koki, että yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa oli ollut sujuvaa ja kolmannes heistä koki, ettei saa riittävästi tukea opettajilta opiskelijoiden ohjaamiseen (viidennes koki, että opettaja oli riittävästi läsnä työpaikalla). (Airi, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen 2019, 36–38.)

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuosina 2007–2016 toteuttamien kyselyiden mukaan ammatillisessa koulutuksessa enemmistö opiskelijoista saa näyttöjen arvosanaksi vähintään hyvän (48 %= kiitettävä, 45 %=hyvä ja 7 %=tyyydyttävä), joten sen perusteella ammatillinen koulutus tuottaa hyvää osaamista. Hyvää osaamista tukee myös ”Yrittämään oppii yrittämällä” -arvioinnin tulokset, joiden mukaan osalla ammatillisen koulutuksen opiskelijoista yleiset työelämävalmiudet koettiin olevan niin korkealla tasolla, että he työllistyvät jo opintojensa aikana. Toisaalta taas tuloksien mukaan osalla opiskelijoista työelämävalmiudet ovat niin heikolla tasolla, ettei niillä pysty saamaan työpaikkaa taikka menestymään työelämässä. Polarisaatio on merkittävää, koska ammatillinen koulutus tarjoaa parhaimmillaan loistavat työelämävalmiudet, mutta opiskelija voi myös saada tutkinnon suoritettua varsin heikoin työelämävalmiuksin. (Kilpeläinen & Vettenniemi 2018, 66–69.) Tämän valmistuneiden opiskelijoiden ammatillisen osaamisen polarisaation tarkempi tutkiminen toisi eväitä ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja kohentaisi kokonaisuudessaan työelämään siirtyvien nuorten työelämätaitoja.

Kritiikkiä ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden nuorten työelämätaidoista esitettiin julkisuudessa myös Ylen teettämästä kyselystä yrityksille (2023) ammattikoululaisten osaamisesta, jonka tuloksena yrittäjät kertoivat, että heidän mukaansa osaamisen taso on heikentynyt viime vuosina. Esille nostettiin myös perustyötaitojen selkeä puuttuminen. Ylen kyselyyn

vastanneista yrityksistä 90,9 prosenttia oli sitä mieltä, että ammattikoululaisilla ei ole riittäviä taitoja työelämään valmistumisen jälkeen. Tutkimuksessa positiivista oli kuitenkin se, että kyselyyn vastanneista yrityksistä 60 prosentilla oli hyviä kokemuksia ammatillisista opinnoista valmistuneista työntekijöistä ja 70 prosenttia yrityksistä oli sitä mieltä, että työntekijä on kuitenkin mahdollista kohtuullisessa ajassa perehdyttää työtehtäviin. (Ylen uutiset 2023.)

Lähtökohtaisesti ei edes voi olettaa, että kukaan opiskelija oppii kaiken tarvitsemansa tiedon ja taidon koulussa, vaan työelämällä on iso rooli ammatillisuuden kehittämisessä. Vastuu opiskelijoiden saamasta riittävästä ammatillisesta osaamisesta on koulutuksenjärjestäjällä ja työhön perehdyttäminen on työnantajan vastuulla. Näiden kahden tekijän välissä ammatillisten opiskelijoiden tulisi saada kokea asenteiden, ja oppimisen suhteen positiivisia työelämäjaksoja alan yrityksissä. Amisbarometrin mukaan nuorista työpaikalla tapahtuva oppimisen koki täysin turvallisiksi vain alle puolet opiskelijoista (Amisbarometri 2022). Erityisesti ammatillisen koulutuksen reformin yhtenä tavoitteena on ollut vahvistaa opiskelijoiden saamaa ohjausta opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyönä, mutta Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteessa (16.3.2021) ilmenee opetus- ja ohjaushenkilöstöltä saadusta aineistoista kritiikkiä resurssien riittämättömyydestä nimenomaan opintojen henkilökohtaistamiseen ja opiskelijoiden ohjaukseen työelämässä. Tästä voisi tulkita, että työelämäyhteistyön lisääntyminen ei kaikkialla ole kuitenkaan lisännyt opetuksen ja ohjauksen resursseja työharjoitteluiden suhteen. Jotta kritiikki ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden opiskelijoiden riittämättömistä työelämätaidoista saataisiin vähenemään, tulisi opetus- ja ohjaustyötä resursoida ja kehittää entistä enemmän. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.)

### **3 Työllistyminen yhteiskunnallisesta näkökulmasta**

Työllä on keskeinen tehtävä niin yhteiskunnallisesta kuin yksilönkin näkökulmasta. Talouden suhdannevaihtelut vaikuttavat oleellisesti työllistymiseen ja taantumet vaikuttavat eniten nuorten vastavalmistuneiden työllisyystilanteeseen. Työllistymisen haasteet erityisesti nuorten vastavalmistuneiden kohdalla ovat hyvinkin erilaisia kuin aikaisempien sukupolvien elämäntilanteessa. Tilastokeskuksen mukaan ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa vuonna 2022 oli 258 400 opiskelijaa ja samana vuonna ammatillisesta perustutkinnosta valmistui 44

000 uutta ammattilaista. (Tilastokeskus 2024.) Puhutaan siis vuositasolla isosta joukosta työllistettäviä nuoria. Ammatillinen koulutus kehittyy vahvasti yhdessä työelämän kanssa. Siitä huolimatta ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten työttömyysprosentti on pysynyt sangen korkealla useiden vuosien ajan.

Ihmiset muodostavat yhä pitkälti käsityksensä itsestään työn kautta ja perinteinen länsimainen ajattelumme perustuu siihen, että ihmisen yhteiskunnallinen mitta on hänen tekemänsä työ. Oma identiteettimme muodostuu pitkälti oman työmme ja ammattitaitomme kautta. (Aarnikoivu 2010, 11.) Työn tekemisellä on myös keskeinen tehtävä yhteiskunnan rakentamiseen ja toimintojen ylläpitämiseksi. Työllä voidaan sanoa olevan neljä funktiota: tuotannollinen, sosialisatio-, jako- ja palkitseva funktio. Näiden tehtävien kautta työ määrittää yksilöiden elämänkulkua, tavoitteita ja sitä perspektiiviä, jolla kansalaiset suunnittelevat elämäänsä. (Koistinen 2014, 239.)

Työmotivaatiota pohdittaessa usein unohdetaan, että työllä on muutakin merkitystä yksilölle, kun vain toimeentulo. Työtä ei tehdä pelkästään taloudellisista syistä, toisin kuin kannustinpolitiikalla perusteltaessa oletetaan. Jo sosiaalipsykologian klassikko Marie Jahoda listasi toimeentulon lisäksi työn merkitykseksi muita asioita kuten identiteetti, ystäväpiiri, ajankäytön jäsentyminen ja osallisuus yhteiskunnassa. Tutkimuksissa on osoitettu, että työn arvostus suomalaisessa yhteiskunnassa on säilynyt ja tämä pätee myös nuoriin. (Ervasti 2018, 162.)

Vaikka työttömyys pitkittyessään saattaa aiheuttaa monenlaisia ongelmia yksilön hyvinvointiin ja osallisuuteen, on Ervastian mukaan keskeisin työttömien kokema ongelma toimeentulon heikkeneminen. Näkemystä tulisikin siirtää siihen suuntaan, että mikä vaikutus toimeentulon menettämällä on yksilön toimintakyvylle, hyvinvoinnille, aktiivisuudelle ja mahdollisuuksille palata työelämään. Sanktioilla lisätään leimaantumisen, häpeän ja yhteiskuntaan kuulumattomuuden tunteita, joilla voi olla negatiivinen vaikutus työllistymiseen. (Ervasti 2018, 163–164.) Työllä on siis monenlaisia merkityksiä niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Seuraavissa kappaleissa jatkamme työllisyysaiheesta keskittymällä nuorten ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien työllisyystilanteeseen ja jatkamme siitä selvittämällä nuorten työllistymisen mahdollisia esteitä.

### 3.1 Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien työllistyminen

Ammatillinen koulutus on perinteisesti nähty nopeana reittinä kohti työllistymistä. Työelämän muutokset vaikuttavat vahvasti siihen, että ammatillisen koulutuksen kehittämistarpeet ovat jatkuvia. Ollikainen on väitöskirjassaan (2022) perehtynyt ammatillisen koulutuksen muutoksiin ja vaikutuksiin työelämässä. Väitöstutkimuksen mukaan ammatillinen koulutus on kokenut merkittäviä muutoksia 70-luvun peruskoulu-uudistuksesta lähtien. Vanha kansakoulu uudistui ja peruskoulussa oppilaat jaettiin myöhemmin ammatilliseen ja yleissivistävään koulutukseen, ja akateemisten oppiaineiden määrää lisättiin. Ollikainen kirjoittaa, että aiemmissa taloustieteellisissä tutkimuksissa on havaittu, että yleissivistävään koulutukseen verrattuna ammatillinen koulutus auttaa oppilaita siirtymään helpommin työelämään. Ammatillisen koulutuksen tuottama verrattain kapeampi osaaminen voi kuitenkin johtaa myöhemmässä vaiheessa uraa vaikeampiin työllisyysnäkömiin, jos osaaminen ei enää vastaakaan työmarkkinoiden vaatimuksia. Lisäksi Ollikainen tutki vuosina 1999–2001 toteutetun ammatillisen koulutuksen uudistusta. Uudistuksen tuloksena aiemmat kaksivuotiset tutkinnot muuttuivat kolmevuotisiksi, jonka seurauksena kaikki ammatillisen tutkinnon suorittaneet saivat yleisen jatko-opintokelpoisuuden ja koulutuksen työelämävastaavuutta lisättiin sisällyttämällä opintoihin pakollinen työharjoittelujakso. Tutkimus kuitenkin osoitti, että uudistus ei lisännyt opiskelijoiden jatko-opintoihin hakeutumista tai parantanut heidän työllistymistään. Sen sijaan koulutuksen keston pidennys johti suurempaan todennäköisyyteen keskeyttää opinnot. (Ollikainen 2022, 5.)

Ollikaisen väitöskirjan tulokset ovat varsin mielenkiintoisia ja herättävät ajatuksia siitä, mitä ammatillisen koulutuksen reformi (2018), joka lisäsi työelämäyhteistyötä merkittävästi sekä oppivelvollisuuden laajentaminen (2021) kahdeksaentoista ikävuoteen tulee merkitsemään mm. nuorten vastavalmistuneiden työllistymiseen ja jatko-opintoihin hakeutumiseen pidemmällä aikajänteellä. Toistaiseksi ammatillisen koulutuksen reformista on melko niukasti tutkittua tietoa. Koska ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena oli nopeuttaa ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien opiskelijoiden työelämään siirtymistä, katsomme kohta, miten tämä näkyy nuorten ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneiden työllistymistilastoissa.

Aikaisemmat tutkimukset nuorten ajatuksista työssäkäyntiin ovat pääosin positiivia, mutta myös erilaiset pelot työllistymistä kohtaan ovat lisääntyneet nuorten keskuudessa viime vuosien aikana. Nuorisobarometrin 2019 mukaan nuoret ovat vuodesta toiseen suhtautuneet työelämään tosissaan. Työn tärkeys elämänarvona on nuorten keskuudessa kasvussa ja työn perässä ollaan valmiita muuttamaan sekä nuoret ovat valmiita siirtämään perheen perustamista työtilaisuuden vuoksi. Vaikka työnteko ei nostaisi ansiotasoa, olisi kolme neljästä nuoresta siitä huolimatta valmis ottamaan työtä vastaan sen sijaan, että eläisi tukien varassa. Yhdeksän kymmenestä nuoresta haluaa työn olevan omien arvojen mukaista ja vain vähemmistö korostaa hyvän palkan merkitystä. Nuoret kohdistavat työhön paljon odotuksia, jonka vuoksi lähes puolet opiskelijoista kokee ammatinvalinnan stressaavaksi ja joka kolmas jopa pelottavaksi asiaksi. Työssä olevista nuorista yhdeksän nuorta kymmenestä kokee voivansa hyvin käyttää osaamistaan hyödyksi työssään, pitää työtään merkityksellisenä sekä kokee olevansa innostunut työstänsä. Toisaalta taas joka viides työssäkäyvä nuori tuntee usein ahdistuvansa työasioista myös vapaa-ajalla sekä enemmän kuin joka kolmanneksen työpäivä venyy usein, jotta ehtii saada kaikki työt tehdyiksi. Kolmas osa nuorista tuntee huolta työssä jaksamisesta ja siitä, onko heillä töitä tulevaisuudessa. Yrittäjämysteisyys on kuitenkin nousussa nuorten keskuudessa. (Haikola & Myllyniemi 2019.)

Samaten Nuorisotutkimuksen (2022) mukaan nuorten aikuisten elämäkulussa työelämällä sekä siihen valmistutumisella on merkittävä asema. Eteneminen työuralla ei kuitenkaan tapahdu yhtä viivaisesti. Osa nuorista löytää sopivan koulutus ja työelämäpolun helpostikin, osa siirtyy tulevaan päivää kerralla mentaliteetilla ja taas osa nuorista työelämäosallistumisen sijaan löytää muita merkityksellisiä asioita elämäänsä. Hyvin tyypillistä nuorten aikuisten keskuudessa on, että elämäntilanteet vaihtelevat lyhyiden työsuhteiden, opiskelun, työttömyyden ja erilaisten palvelujen asiakkuuksien välillä. (Järvinen & Vanttaja 2013; Aaltonen, Berg & Ikäheimo 2015.) Nuoret kuitenkin kokevat, että opintoihin panostaminen nostaa työmarkkina-arvoa, mutta sopivan koulutusalan valinta on usealle haastavaa. Tutkimukseen osallistuneista nuorista moni koki iloa päästessään opintoihin ja opintojen edetessä. (Määttä & Westerback 2022.)

Kuten edelliset tutkimustulokset osoittivat, ei nuorten työllistyminen kulje välttämättä suoraviivaisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön TEM-analyysissä (2017) tarkasteltiin nuorten aikuisten

työelämää ja sen ulkopuolisuutta. Analyysin mukaan nuorten ja nuorten aikuisten työelämään osallistuminen on muuttunut monin tavoin 2000-luvulla ja finanssikriisin jälkeen nuorten aikuisten työttömyys on lisääntynyt. Nuorten aikuisten asema työmarkkinoilla on kokonaisuudessaan heikentynyt ja tämä näkyy mm. lyhytkestoisina työsuhteina, heikkona tulona ja hankaluutena yletä eteenpäin. Siitä huolimatta nuoret työssäkäyvät kokevat työelämänsä laadukkaaksi yleisemmin kuin aikuiset työntekijät. Nuoret ja nuoret aikuiset eivät myöskään karta perinteisinä pidettyjä toimialoja vaan pikemminkin päinvastoin. Erityisen huolestuttavaa on nuorten pitkäaikaistyöttömien määrän nopea kasvu. (Alatalo, Mähönen & Räisänen 2017.)

Työttömyysaste on yleinen yhteiskunnan tilaa kuvaava käsite. Sitä käytetään, kun mm. halutaan antaa yleiskuva talouden tilasta, työvoimapolitiikan tehtävistä sekä avoimista ja piilevistä sosiaalisista ongelmista. (Koistinen 2014, 161.) Nuorten työttömyyden tarkastelu on aikuisväestön asemaa huomattavasti monimuotoisempaa, koska vastavalmistuneet nuoret elävät elämänvaihetta, johon kuuluvat olennaisena osana suuret muutokset: opintojen päättyminen, perustutkinnon jälkeisen uran valinta ja lopuksi siirtyminen työelämään. Osalla nämä vaiheet etenevät hyvin suoraviivaisesti, mutta osalle taas nämä vaiheet kulkevat yrityksen ja erehdyksen kautta eteenpäin. (Hämäläinen 1998, 181.) Nuorten työttömyyteen kiinnitetään tavallisesti enemmän huomiota talouden kasvun hiipuessa. Talouden suhdanteet vaikuttavat voimakkaammin nimenomaan nuorten kuin aikuisten työttömyyteen.

Tutkimukset osoittavat, että nuorten työttömyys kansainvälisestäkin näkökulmasta on vähintään kaksinkertainen tai useissa maissa jopa kolminkertainen verrattuna aikuisväestön työttömyyteen. (Pohjola 1998, 29; Asplund & Koistinen 2014, 4.) Myös Kalleberg on tutkinut kansainvälisestä näkökulmasta nuorten työllistymistä ja samansuuntaisia huolen aiheita ilmenee muissakin maissa. Yli 40 prosenttia eurooppalaisista nuorista on jäänyt matalapalkkaisten tai tilapäisten töiden kierteeseen, jonka vuoksi he tuntevat itsensä syrjäytyneiksi yhteiskunnasta ja kokevat stressiä, masennusta ja jatkuvaa epäilystä omasta kyvyistään sekä tulevaisuuden mahdollisuuksistaan. Eri maiden vertailussa nuorisotyöttömyysaste on vähintään kaksinkertainen tai jopa moninkertainen, kun verrataan kolmekymmppisiin tai neljäkymmppisiin työntekijöihin. (Kalleberg 2018, 13, 124.) Paradoksaalista nykypäivän nuorten työllistymisessä on se, että tämän päivän nuoret ovat keskimäärin huomattavasti koulutetumpia kuin vanhemmat työelämässä olevat ikäluokat, ja vaikka nuorten ikäluokka on pienentynyt merkittävästi, on

siirtyminen työmarkkinoille ja kiinnittyminen työelämään vaikeutunut, pitkittynyt ja moni-  
muotoistunut. (Asplund & Koistinen 2014, 5.)

Tilastokeskus vastaa Suomessa virallisista tilastoista. Tilastokeskus mm. seuraa ammatillisesta  
perustutkinnosta valmistuvien työllistymistä. Vastavalmistuneiden työllistymistä mitataan  
vuosi valmistumisen jälkeen. Työttömyysprosentit näkyvät taulukossa 1.

<b>Vuosi</b>	<b>Ammatillisen pe- rustutkinnon suo- rittaneet</b>	<b>Työttömät %</b>
<b>2007</b>	38 643	10
<b>2008</b>	39 872	12
<b>2009</b>	40 225	17
<b>2010</b>	43 575	14
<b>2011</b>	44 825	13
<b>2012</b>	47 728	14
<b>2013</b>	46 926	19
<b>2014</b>	46 970	23
<b>2015</b>	49 256	23
<b>2016</b>	50 912	21
<b>2017</b>	49 925	17
<b>2018</b>	49 942	14
<b>2019</b>	48 835	14
<b>2020</b>	43 111	20
<b>2021</b>	38 874	15
<b>2022</b>	40 113	14

**Taulukko 1.** Ammatillisen perustutkinnon jälkeinen työttömyysprosentti vuoden päästä val-  
mistumisesta (Tilastokeskus 2024).

Huolestuttavaa on, että Tilastokeskuksen kokoamien työllisyys selvitysten mukaan ammatilli-  
sesta koulutuksesta valmistuneiden nuorten työttömyys on pysynyt sangen korkealla tasolla  
jo vuodesta 2008 saakka. Kun Tilastokeskus seurasi vastavalmistuneiden työllistymistä vuosi  
valmistumisen jälkeen esimerkiksi vuonna 2022 työttömiä ammatillisen perustutkinnon suo-  
rittaneista oli 14 prosenttia. On olemassa tiettyjä aloja, joista työllistyminen on haastavampaa,  
mutta toisaalta aika marginaalinen joukko valmistuu niiltä aloilta, joten huonosti työllistävä  
koulutusalan valinta ei voi selittää pelkästään näin suurta joukkoa työttömiä valmistumisen  
jälkeen. Tilastokeskuksen mukaan vuosi ammatillisen perustutkinnon suorittamisen jälkeen



parhaiten työllistyivät (v. 2022) terveys- ja hyvinvointialoilta valmistuneet sekä toiseksi parhaiten työllistyivät palvelualojen koulutuksen saaneet. (Tilastokeskus 2024.)

Ammattiin valmistuneiden työllistymisen haasteiden lisäksi ammatillisen koulutuksen läpäisy on heikentynyt Tilastokeskuksen mukaan viime vuosien aikana. Lukuvuonna 2018/2019 alle 25-vuotiaista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista opinnot keskeyttivät 10,2 prosenttia opiskelijoista, kun lukuvuonna 2020/2021 vastaava opintojen keskeyttämisprosentti oli jopa 13,4. (Tilastokeskus 2024). Opintonsa keskeyttävät useimmiten nuoret, joille on kasautunut jo useita opintojen keskeyttämisistä sekä uudelleentalintoja. Opintojen keskeyttämisen kasaantuminen on vahvasti yhteydessä mielenterveydenongelmiin, mutta lisäksi vaikutusta on mm. vanhempien koulutustasolla sekä nuoren aiemmalla koulumenestyksellä. (Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 175–176.) Tilastojen valossa voidaan todeta, ettei ammatillisen koulutuksen reformi ole ainakaan vielä vaikuttanut siihen, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuneet työllistyisivät paremmin tai että opintojen läpäisyaste olisi kohentunut.

Aikaisemmat tutkimukset osittain vahvistavat, mutta osittain kiistävät huolen laajuuden nuorten työllistymisen suhteen. Eläketurvakeskuksen (2014) tutkimuksessa analysoitiin eri koulutustasolta tutkinnon suorittaneiden nuorten kiinnittymistä työuralle. Ammattikoulusta valmistutaan keskimäärin 21-vuotiaana, mutta heidän työuransa saattaa alkaa jo ennen valmistumista. Suurimman osan työllistymispolku alkaa jo opintojen aikana tai valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan 13 prosenttia ammatillisen koulutuksen suorittaneista nuorista kuuluu kuitenkin joukkoon, jossa valmistumisen jälkeen työuralle kiinnitytään huonosti. Vaikka tämä joukko on huolestuttava, valtaosa tutkinnon suorittaneista nuorista kuitenkin kiinnittyy työmarkkinoille hyvin riippumatta siitä, kuinka paljon he olivat saaneet jalkaa ovenväliin kohti työelämää opiskeluaikana. (Salonen, Virtanen, Lipiäinen, Nummi & Saloniemi 2014, 42, 59–60.)

Samanlaisiin tuloksiin tultiin myös, kun suomalaisten nuorten siirtymistä koulutukseen ja työelämään seurattiin vuosien 2005–2013 aikana. Nuorten elämäntie ei enää kulje suoraviivaisesti koulusta töihin vaan yleisemmin nuoret kulkevat edestakaisin näiden kahden välillä. Tutkimuksen mukaan 18–26-vuotiaista nuorista 11 prosentilla oli vaikeuksia siirtyä työmarkkinoille. (Saloniemi, Salonen, Nummi & Virtanen 2020, 851, 865.)

Kuten edellä olevista tutkimuksista voidaan havaita, on nuorten työttömyyden määrissä ristiriitaisuuksia riippuen tutkimustavasta. Kun käytetään nuorten työttömyyden tutkimisen määriin työttömyysasteen lukuja, on huomioitava, että työttömyysaste on mittarina herkkä työvoimaan osallistumisessa tapahtuville muutoksille, jotka ovat juuri tavanomaisia erityisesti nuorten kohdalla. Nuoret tyyppillisesti liikkuvat työmarkkinatilojen välissä ja siitä syystä puhtaasti tilastolliset menetelmät eivät välttämättä kerro täysin realistista tilannetta. (Hämäläinen 1998, 210; Saloniemi ym. 2020.) Kiistämätöntä on kuitenkin se, että joka tapauksessa nuorten työttömyyden lukemat ovat liian suuria. Valtiotalouden tarkastusviraston mukaan yksi syrjäytynyt nuori maksaa yhteiskunnalle 1,2 miljoonaa euroa, kun huomioidaan mm. erilaiset palvelukustannukset, tuet ja saamatta jääneet verotulot. Paras keino vähentää nuorten syrjäytymistä on koulutukseen panostaminen ja työelämään kiinnittymisen tehostaminen heti valmistumisen jälkeen.

Hämäläisen tutkimuksen mukaan positiivista on, että nuorten työttömyyden kesto on lyhyempää kuin aikuisilla. Tähän on olemassa kaksi syytä. Ensinnäkin nuoret ovat erilaisessa elämäntilanteessa aikuisiin verrattuna ja siksi joustavampaa työvoimaa. Nuoret ovat useimmiten valmiimpia ottamaan väliaikaista, osa-aikaista tai matalapalkkaista työtä. Tosin toinen syy lyhyempään työttömyysjakson kesto on, että nuorilla ero työttömyyden ja työvoiman ulkopuolella olemisen välillä on hyvin häilyvä. Mikäli nuorella ei ole oikeutta työttömyysetuuteen, ei hän välttämättä katso tarpeelliseksi ilmoittautua TE-palveluihin työttömäksi työnhakijaksi ja näin ollen häntä ei näy työttömyystilastoissa. (Hämäläinen 1998, 190.) Työttömyystilastoihin vaikuttavat myös se, että verrattuna aikuisväestöön, nuoret helpommin sanoutuvat irti työsuhteestaan elämäntilanteensa vuoksi tai siksi, että vastaanotettu työ on kovin vaatimatonta. Toisaalta taas nuoret tekevät enemmän määräaikaista työsopimuksia ja siitä syystä väliin jää työttömyysjaksoja. (Hämäläinen 1998, 210.)

Yhä enemmän ammatillisesta koulutuksesta siirrytään jatko-opintoihin suoran työreitit sijaan. Ammatillisen perustutkinnon jälkeen opiskelua jatkoi (v. 2022) 16 prosenttia, joista hieman yli puolet työn ohella. (Tilastokeskus 2024.) Suomi on asettanut tavoitteeksi, että vuonna 2030 puolella Suomen 25–34-vuotiaista olisi korkeakoulututkinto. Ågren ja Rättilä ovat ottaneet kantaa ristiriitaiseen yhteiskunnalliseen viestiin, jossa ammatillisen koulutuksen haluttiin re-

formin myötä palvelevan entistä enemmän työelämän tarpeita ja nopeuttavan nuorten vastavalmistuneiden siirtymistä työelämään, mutta toisaalta yhteiskunta olettaa yhä useamman jatkavan opintojansa ammatillisesta koulutuksesta valmistuttuaan. Yhteiskunnalliset odotukset asettavat siis ristiriitaisia paineita ammatillisesta koulutuksesta valmistuneille nuorille ja osa saattaa jopa kokea, ettei toisen asteen tutkinto sinällään ole riittävää. (Ågren & Rättilä 2020.)

Meriläinen ja Ågren nostavat myös esille ammatillisen koulutuksen kohdistamat paineet ammattiin opiskeleville nuorille. Vuosina 2018–2020 kerätty tutkimusaineisto kertoo, että ammattiin opiskelevien nuorten ymmärryksissä hyvä elämä ei kytkeydy ainoastaan palkkatyökykyyn, vaan tärkeämmässä asemassa ovat esimerkiksi rakkaus, harrastukset ja niihin liittyvät haaveet. Tämän perusteella Meriläinen ja Ågren esittävät, että ammattiin opiskelevat nuoret tulisi homogeenisen työntekijäjoukon sijaan nähdä, kuulla ja arvostaa yksilöinä. (Meriläinen & Ågren 2023.)

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien työllistymiseen liittyy siis monia asioita ja näkökulmia. Osa vastavalmistuneista ei työllisty riippumatta yhteiskunnallisesta työllisyystilanteesta tai alan valinnasta. Seuraavassa kappaleessa käsittelemme tämän marginaalisemman ryhmän syitä siihen, miksi he eivät valmistumisen jälkeen siirry ansiotöihin, vaikka töitä olisikin tarjolla.

### **3.2 Nuorten työllistymisen esteet**

Eri koulutuksenjärjestäjien opetushenkilöstö ja johto ovat nostaneet erityisesti viime aikoina runsaasti julkiseen keskusteluun ammatillisessa koulutuksessa esiintyviä opiskelijoiden lisääntyneitä haasteita. Ammatillisen koulutuksen arjessa haasteena ovat mm. opintojen etenemättömyys, runsaat poissaolot, elämönhallinnan ongelmat, työharjoitteluiden keskeytyminen tai jopa haluttomuus mennä työharjoitteluihin yrityksiin ja lisäksi riittämättömät perusoppimisvalmiudet sekä laajemmat oppimisvaikeudet. (OAJ:n kysely 2024.) Laki oppivelvollisuuden laajentamisesta velvoittaa ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstöä entistä enemmän panostamaan siihen, että opiskelija löytää sopivan koulutuspolun ja saa riittävän tuen

saavuttaakseen tutkintotodistuksen. Haasteet voivat kuitenkin heijastua nuoren tulevaan työllistymiseen.

Osa työllistymisen esteistä on nuoresta itsestään täysin riippumattomia asioita. Hämäläinen on tehnyt tutkimuksen (2002) nuorten 15–29- vuotiaiden työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä 1990-luvulla. Tutkimuksen tulokset ovat tähänkin ajankohtaan relevantteja. Tutkimuksen mukaan suhdannelaskun alkaessa yritykset vähentävät ensimmäiseksi rekrytointeja ja jättävät määräaikaiset työsuhteet uusimatta ja nämä toimenpiteet koskettavat suhteellisesti eniten juuri nuoria. Mikäli yritys lähtee irtisanomaan vakituisia työntekijöitään, se aloitetaan irtisanomalla useimmiten kaikkein nuorimpia työntekijöitä, koska heille on kertynyt vähiten yrityskohtaista osaamista. Vastaavasti kuitenkin noususuhdanteen aikaan nuorten työvoiman kysyntä kasvaa suhteellisesti eniten. Nämä talouden suhdanteiden vaihtelut työllisyyteen koskettavat eniten juuri tutkinnon suorittaneiden työmarkkinoille tulevien työllistymistodennäköisyyttä. Hämäläinen kiteyttää tutkimuksessaan, että onnistuneelle työelämään siirtymälle on kaksi kriteeriä: työllistyminen suhteellisen nopeasti tutkinnon suorittamisen jälkeen sekä saavutetun työpaikan pysyvyys. (Hämäläinen 2002.)

Taloustilanteen suhdannevaihtelut ovat selkeitä syitä nuorten työttömyyteen. Selkeää on myös se, että nuorten työllistymistä edistää kouluttautuminen ja vastaavasti koulutuksen puute lisää työttömyyttä. Keskeisenä koulutuspoliittisena haasteena on säilynyt nuorten koulunkäynnin keskeyttämiset, joista mainittiinkin jo aikaisemmassa kappaleessa Tilastokeskuksen todentamana. Nuorten työttömyyttä voidaan selittää myös henkilöön itseensä ja elämäntilanteeseensa kohdistuvilla syillä. Monissa tutkimuksissa on osoitettu, että nuorten ja heidän perheidensä heikot sosiaaliset olot johtavat usein varteenotettaviin terveys- ja hyvinvointieroihin ja sitä kautta muita ryhmiä heikompaan koulumenestykseen sekä työmarkkinoille kiinnittymiseen. Perheiden taloudelliset vaikeudet myös heijastuvat lasten mahdollisuuksiin pitää huolta terveydestään, joka vaikuttaa koulutusuraan. Toisaalta taas on hiljattain osoitettu, että nuorten menestymiseen koulussa ja työmarkkinoilla vaikuttaa perhetaustan lisäksi ratkaisevasti myös nuorten peruskoulun jälkeiset kokemukset. Näillä kokemuksilla vaikuttaa olevan itsenäinen, perhetaustasta riippumaton vaikutus nuorten koulussa menestymiseen ja työmarkkinoille kiinnittymiseen. (Asplund & Koistinen 2014, 11–12.)

Työttömien nuorten syrjäytyminen yhteiskunnasta on huolestuttava ja lisääntyvä asia. Myrskylän artikkelissa syrjäytymisellä tarkoitetaan usein laajaa psyykkisaineellista ongelmakokonaisuutta, henkistä putoamista yhteiskunnan normaalien käytäntöjen ulkopuolelle tai erilaisia päihderiippuvuuksia ja rikollisuuden muotoja. Artikkelin mukaan ensisijainen keino ehkäistä nuorten syrjäytymistä on koulutus. (Myrskylä 2012, 2.) Käytännössä kuitenkin myös koulutettu henkilö voi syrjäytyä erinäisistä syistä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että nuorten kokeamat vaikeudet heidän pyrkiessään työmarkkinoille saattavat vaikuttaa ratkaisevalla tavalla heidän työllistymiseensä ja työllisenä pysymiseensä ja sitä kautta myös heidän ansiokehitykseensä vielä aikuisiässä. Nuorena koettu työttömyys johtaa usein työttömyyteen myös myöhemmässä vaiheessa työelämää ja usein lisäksi heikompaan ura- ja ansiokehitykseen. Pitkäkestoinen työttömyys aiheuttaa ns. pysyvää arpeutumista (eng. lasting scarring effects). (Asplund & Koistinen 2014, 13.) Erityisesti nuorten kohdalla epäonnistumiset esimerkiksi koulutusvalinnan suhteen tai huonot kokemukset työharjoitteluista tai ensimmäisestä työpaikasta voivat jättää pitkäaikaisia arpia nuoren eteenpäin pyrkimisessä. Epäonnistumiset opintojen ja työnteon suhteen latistavat nuoren itsetuntoa ja huonojen kokemusten kertautuessa myös haasteet kasvavat tulevaa urapolkua ajatellen.

Uusimpien Pisa-tulosten (2023) mukaan mm. suomalaisten 15-vuotiaiden osaaminen on heikentynyt lukutaidossa, matematiikassa sekä luonnontieteissä (Opetushallitus, Pisa-tulokset 2023). Koulutukseen niin perusasteesta alkaen on jatkuvasti tehty uudistuksia, joiden tulokset eivät ole kuitenkaan ainakaan näkyvästi parantaneet tilannetta. Peruskoulusta siirtyä ammatillisiin opintoihin nuoria, joiden perusoppimistaidot kuten lukeminen, kirjoittaminen ja laskeminen ovat puutteellisia, jotka nämä edellä mainitut Pisa-tulokset vahvistavat. On havaittavissa, että erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on lisääntynyt ammatillisissa opinnoissa. Suurimmalle osalle myönnettävä tuki oppilaitoksessa on riittävää eikä aiheuta valmistumisen tai tulevan työllistymisen suhteen ongelmia. Osalle kuitenkin parempi vaihtoehto olisi ollut ohjaaminen peruskoulusta erityisammattioppilaitokseen, jossa tukea pystyttäisiin tarjoamaan huomattavasti enemmän. Toinen tulevaan työllistymiseen liittyvä haaste on ammatillisen koulutuksen reformin tuoma jatkuva haku. Jatkuva haku ammatillisiin oppilaitoksiin helpottaa koulutukseen hakua oleellisesti, mutta toisinaan haku on niin helppoa, että koulutukseen haetaan hetken mielijohteesta, lopetetaan opinnot ja haetaan taas uuteen koulutuspaikkaan. Toistuvia epäonnistuneita koulutuspolkuja taustoittavat useimmiten mielenterveyteen

ja elämänhallintaan liittyvät ongelmat tai laajemmat oppimisvaikeudet, joita ei ole koskaan tutkittu tarkemmin tai niihin ei ole saatu koulutuksessa riittävää tukea. Valmistuminen koulutuksesta ei välttämättä takaa työkykyä, jolloin työllistyminen ansiotyöhön ei ole edes realistinen vaihtoehto.

Työttömyys, etenkin pitkittyessään, voi johtaa erilaisiin fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin. Useimmiten vuorovaikutus ympäristön kanssa vähenee, kun työn kautta ylläpidetyt päivittäiset kontaktit vähenevät tai jopa kokonaan loppuvat. Kun osallisuus, halu ja mahdollisuus vaikuttaa toimintaympäristön elämään vähenee, voi se aiheuttaa kokemuksia mitättömyydestä ja osattomuudesta sekä samalla eristää muusta yhteiskunnasta. (Pakarinen 2018, 195–196.) Kortteisen ja Tuomikosken tutkimus (1998) osoitti mm., että työttömyydellä on yhteys sekä psyykkiseen että somaattiseen sairastavuuteen. Tutkimuksen mukaan pitkäaikaissairastavuuden esiintyvyys oli 1,5 kertaista ja psyyken lääkkeiden käyttö 2,5 kertaista ei-työttömien ryhmään verrattuna. Työttömyyden pidentyessä työttömänä olleista jopa 46 prosenttia sanoi itsellään olevan työkykyä heikentävä sairaus. Pitkittyvä työttömyys vaikuttaa tutkimusten mukaan myös ihmissuhteisiin. (Koistinen 2014, 234.) Nuorten terveysongelmat ovat yksi haaste työllistymiselle ja saattavat kehittyä niin vaikeiksi, että heidän työllistymisensä tai työssä pysymisensä vaikeutuu. Nuorten terveysongelmien vaikutusta työllistymiseen on kuitenkin tutkittu Suomessa kovin vähän. Eri tutkimustulokset lähestyvät asiaa eri näkökulmista ja esimerkiksi puuttuvaa tietoa on vertailussa vajaakuntoisten ja muiden nuorten työllistymisestä ja ylipäättänsä työmarkkinoilla pärjäämisestä. (Asplund & Koistinen 2014, 24.)

Nuorten mielenterveysongelmat puhuttavat julkisessa keskustelussa paljon. Terveiden ja hyvinvointilaitoksen mukaan monet mielenterveysongelmat ilmaantuvat ensimmäistä kertaa jo nuoruudessa ja eri tutkimusten mukaan jopa 20–25 % nuorista kärsii mielenterveyden häiriöstä. Mielenterveyshäiriöt ovat koululaisten ja nuorten aikuisten tyypillisempiä terveysongelmia. (THL 2024.) Raitasalon ja Maaniemien tutkimusten mukaan mielenterveysongelmien kasvussa on selkeä sukupuolisidonnainen piirre. Mielenterveysongelmien takia työttömäksi siirtyä suhteellisesti enemmän nuoria naisia. Tutkimukset eivät kuitenkaan ole selvittäneet sitä, mistä nämä kasvavien mielenterveysongelmien joukko ja siitä aiheutuva työkyvyttömyys johdetaan. Kiinnitetäänkö niihin nykyisin enemmän vain huomiota vai onko todellakin syytä olla yhteiskunnan tasolla huolissaan tästä kasvavasta pahoinvoivasta nuorten joukosta. (Raitasalo &

Maaniemi 2011.) Jos siis palaamme edelliseen kappaleeseen, jossa esiteltiin nuorten vastavalmistuneiden työttömyysprosentteja, niin tulokset saattaisivat olla hyvinkin positiivisempia, mikäli joukosta poistettaisiin ne nuoret, jotka eivät todellisuudessa terveytensä tai muun syyn kuten elämänhallinnan haasteidensa vuoksi ole kykeneviä työllistymään palkkatöihin. Työttömyystilastojen sijaan heidän tulisi olla kuntouttavien yms. palveluiden piirissä.

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden nuorten työllistymisen esteenä voi olla monia syitä. Yhteiskunta painostaa vastavalmistuneita nuoria nopeaan työllistymiseen ja toisaalta painostus on jatkaa opintoja korkeakoulututkintoon saakka. Yhteiskunta tarjoaa nuorille, joilla mm. elämänhallinnan haasteita monenlaista tukea. Tärkeää olisi palvelun saannin oikea-aikaisuus ja saavutettavuus. Nuorten työttömyyden syitä on monia ja joukkoon mahtuu myös niitä nuoria, jotka jättäytyvät tietoisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tärkeää olisi, että nuorten vastavalmistuneiden työllistymistä nopeasti valmistumisen jälkeen tuettaisiin yhteiskunnallisesti, jotta näitä pudokkaita ei pääsisi syntymään. Kuten aikaisemmin mainittiin, erityisesti pitkäaikaistyöttömyydellä on merkittäviä vaikutuksia yksilön kykyyn tehdä tulevaisuudessakaan töitä. Työttömän nuoren taloudellinen heikko tilanne saattaa johtaa hänet yhteiskunnasta ulkopuoliseen tilaan ja sitä kautta vaikuttaa hänen osallisuuteensa yhteiskunnan toiminnoista ja sosiaalisista suhteista. Vaikka nuorten työllistymiseen liittyy monenlaisia haasteita, on korostettava kuitenkin sitä asiaa, että suurin osa nuorista työllistyy nopeasti ammattiin valmistumisen jälkeen ja onnistuu myös pysymään työelämässä. (Asplund & Koistinen 2014, 30.)

## **4 Nuorten työhyvinvointi ja työssäjaksaminen**

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on viime aikoina noussut esille erityisesti nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin heikentyminen ja työssä jaksamattomuus. Asia on erittäin tärkeä ja siihen tulisi yhteiskunnan tasolla löytää pikaisesti ratkaisuja, jotta emme valmista koulutuksen keinoin ammattilaisia, jotka voivat huonosti jo heti siirtyessään työelämään. Tässä tutkimuksessa kartoitamme mm. nuorten ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien näkemyksiä siitä, mikä muodostaa hyvän työelämän ja mikä heidän mielestään edesauttaisi heidän tulevaa työhyvinvointiaan.

Nykyiset nuoret elävät aivan erilaista aikakautta kuin aikaisemmat sukupolvet, joten emme myöskään voi olettaa, että vuosikymmenestä toiseen työpaikoilla tulisi asioiden olla tietynlaisia, jotta työntekijät voivat työssään hyvin. Suurten ikäluokkien rinnalla puhutaan nykyisin X- ja Y- sukupolvesta. X-sukupolvi koskettaa joukkoa, jotka aloittivat työelämässä 80-luvulla ja 90-luvulla ja Y-sukupolvi 2000 luvulla. (Aarnikoivu 2010, 11.) Näiden lisäksi uusimpana ryhmänä on ns. Z-sukupolvi, jonka määritelmään kuuluu 1999–2019 luvulla syntyneet henkilöt. Tämä sukupolvi asettaa työelämälle aivan erilaisia vaateita, koska joukkoon kuuluu ryhmä erilaisia nuoria, jotka ovat mahdollisesti vaikeasti tavoitettavissa, yhteiskunnasta pudonneita, mutta toisaalta taas tietoteknisiltä taidoiltaan taitavia, jotka kyseenalaistavat perinteiset työelämän toimintamallit. (Lahti 2014, 29–32.) Huomioitavaa on myös, että palkattaessa Z- sukupolven edustajia ei näiden nuorten työntekijöiden tärkein asia työssä ole raha (Tapscott 2010; Haikkola & Myllyniemi 2019). Työhyvinvointi on yksi asia, johon nuorempi sukupolvi vaatii enemmän panostusta. Jos siis pohditaan tutkimuksen kohdejoukkoa, on heillä aivan erilaiset odotukset ja arvot työelämältä ja ylipäättänsä elämältä. Siksi on ensiarvoisen tärkeää kuulla nuorten ajatuksia jo ennen työelämään siirtymistä, mikä muodostaa hyvän työelämän. Seuraavaksi määrittelemme, mitä tarkoittaa työhyvinvointi käsitteenä ja teemme katsauksen nuorten työntekijöiden tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tilaan.

#### **4.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat**

Työhyvinvoinnista puhutaan nykykeskustelussa paljon, mutta kun lähtee tutkimaan käsitteen ”työhyvinvointi” merkitystä kirjallisuuden ja aikaisempien tutkimusten pohjalta saavuttaa hyvin laveita määritelmiä ja selityksiä. Tätä asiaa on pohtinut myös Laine (2013) väitöskirjassaan ja tullut siihen tulokseen, että aineistoa on kovin vähän siitä, miten työhyvinvointi määritellään. Olemassa olevissa määritelmissä ilmeni myös yhteiskuntatieteellisten näkökulmien harvalukuisuus ja vastaavasti psykologisen näkökulman korostaminen, jonka vuoksi käsitteissä korostui enemmänkin yksilön ongelmakeskeinen näkökulma, vaikka nykykeskustelussa työhyvinvoinnin teemaa on pyritty siirtämään positiivisempaan näkökulmaan kuten mm. ”työn imun” merkitykseen. (Laine 2013, 139–140.) Esimerkiksi Vartiainen nostaa esiin työn imun merkityksen työhyvinvointia määriteltäessä. Hänkin mainitsee työhyvinvoinnin määrittelyn

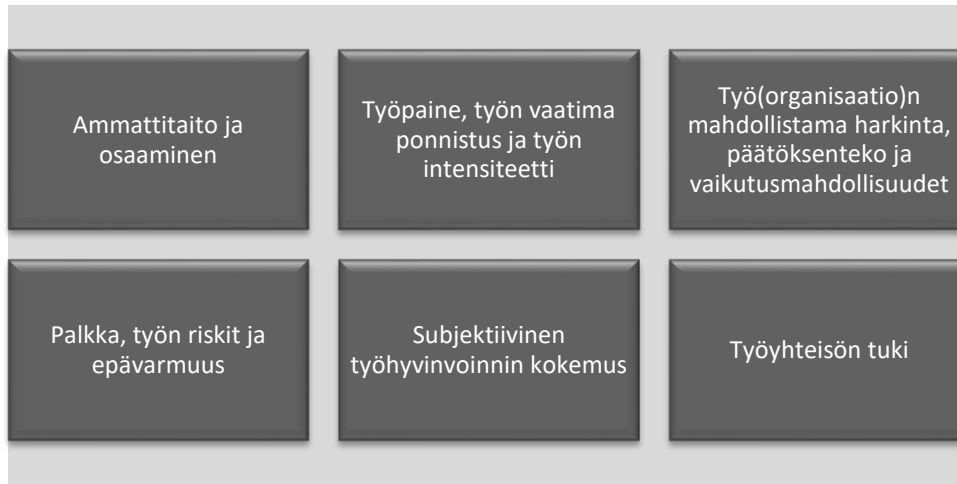


haasteellisuuden, mikä on sinällään aika mielenkiintoista, koska Suomessa varsinainen työhyvinvoinnin tutkimus käynnistyi jo 1950-luvulla Työterveyslaitoksen perustamisen myötä. Toki näkökulmat aiheeseen olivat silloin aivan erilaisia ja 2020-luku asettaa jälleen aivan uudenlaisia näkökulmia työhyvinvoinnin määrittelylle ja tutkimuksella digitalisaation kehittymisen myötä robotiikka ja tekoäly omana osanaan huomioiden. (Vartiainen 2017, 30–32.)

Työn laadun määrittelemisen on oleellisesta, jotta voidaan pureutua työhyvinvoinnin käsitteeseen ja sen kehittämiseen. Mustosmäki käsittelee väitöskirjassaan Pohjoismaisen työelämän korkeaa laatua. Työelämä laatu nähdään sateenvarjokäsitteenä, jonka muodostaa työntekijöiden arvioit omista kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksistaan sekä työn kiireellisyydestä ja epävarmuudesta. Tutkimustulosten mukaan Pohjoismaisilla työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet oman työnsä kehittämiseen ja vaikuttamiseen sekä ammattitaitonsa käyttämiseen. Toisaalta taas tutkimustulokset osoittavat, että Suomessa työn kiireisyys ja koettu työn epävarmuus ovat lisääntyneet oleellisesti. (Mustosmäki 2017, 101–102.) Myös Maunu ym. nostavat esiin työn laadullisista kuormitustekijöistä työn kognitiiviset, emotionaaliset ja sosiaaliset vaatimukset (Maunu, Huhtala & Kinnunen 2017, 95). Suomalaisilla työpaikoilla koetaan työn imua, mutta vastaavasti työpaikoilta löytyy myös työhoholisteja sekä työuupumuksesta ja työssä tylsistymisestä kärsiviä työntekijöitä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 121). Työhyvinvoinnin Laine määrittelee yksilön subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttavat hänen työkykynsä, terveytensä, työympäristö, johtaminen, sosiaaliset suhteet sekä työnantajapolitiikka. Yksilön kokema työhyvinvointi ei ole stabiili tila, vaan sen olemusta muuttaa näiden edellä mainittujen asioiden muuttuminen ja muun elämän vaikutukset. (Laine 2013, 71–72.)

Tarvitsemme työhyvinvoinnin määritelmää siihen, että voimme ymmärtää työelämän vaikutusta yksilön hyvinvointiin sekä muuttaa työolosuhteita parempaan suuntaan. Liiallinen työkuormitus on uhka henkilön fyysiselle kuin henkiselle terveydelle. Työstä palautumiseen on olemassa monia erilaisia malleja ja ohjeistuksia kuten työn tauottaminen, työajan jälkeinen vapaa-aika (liikunta, sosiaaliset suhteet), psykologinen irrottautuminen työstä, mindfulness yms. Nykytutkimuksessa korostetaan myös oman työn tuunaamista. (Seppälä & Hakanen 2017, 153.) Nämä toiminnot auttavat silloin, kun työ on hyvinvointia ja terveyttä tukevaa,

mutta tilanne on silloin haastava, jos työn vaatimustekijät ovat suuremmat kuin voimavaroite-  
kijät (Kinnunen 2017, 142–143). Alla olevaan kuvioon 2. on koottuna työhyvinvoinnin ulottu-  
vuuksia.



**Kuvio 2.** Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Ojala & Jokivuori 2012, 30).

Kuviosta 2. voidaan havaita, että työhyvinvointi on moninainen kokonaisuus. Mutta koska työhyvinvointi käsitteen määrittäminen tutkijoiden taholta on osoittautunut haasteelliseksi tai jopa puutteelliseksi, asettaa se erityisiä ongelmia myös määrittellä yksilölle toimivia selviytymiskeinoja työuupumuksesta ainakin, jos työuupumuksen syyt johtuvat asioista, joihin henkilö itse ei pysty työpaikassaan vaikuttamaan.

Julkisessa keskustelussa on paljon viime aikoina puhuttu erityisesti nuorten työntekijöiden työuupumuksesta ja mielenterveysongelmista johtuvista poissaoloista työstä ja jopa työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisestä. Yksi selittävä tekijä on varmasti se, että masennuksesta ja muista henkisen hyvinvoinnin ongelmista keskustellaan nykyisin aiempaa avoimemmin. Myös kynnys mielenterveysdiagnoosien tekemiseen on madaltunut, mutta pelkästään nämä seikat eivät riitä selittämään kielteistä kehitystä. Läheskään kaikilla työpaikoilla työhyvinvoinnin ja hyvän työn edellytykset eivät ole kunnossa. Työhyvinvoinnin laiminlyöminen voi johtaa työperäisille sairauksille, heikentää motivaatiota ja yhteishenkeä ja tätä kautta se syö organisaation menestyksen pohjaa. Työhyvinvoinnin tärkein edellytys on tasapaino työn vaatimusten sekä hallinnan välillä. Pelkästään työn psykologinen kuormittavuus ei ole useinkaan syynä loppuun palamiseen, vaan stressin kärjistymisen syynä on riittämättömyyden tunne. (Pyöriä

2012, 11, 14.) Myös sitoutuminen on tärkeä osa työhyvinvointia, koska miten työntekijän olisikaan mahdollista voida työssään hyvin, jos hänelle olisi yhdentekevää, missä, miten ja minkä eteen työskentelee. Työpaikan tavoitteet ja arvot tulisivat olla yhdessä muodostettuja eikä vain ylhäältä päin saneltuja. (Saari & Pyöriä 2012, 42.)

Tutkijat ovat tarkastelleet hyvää työtä monista eri näkökulmista niin työelämän laadun, työmotivaation synnyn ja työtyytyväisyyteen vaikuttavien asioiden näkökulmasta. Tutkimusten mukaan mahdollisuus vaikuttaa, osallistua sekä toimia itsenäisesti ovat keskeisempiä hyvän työn toimintatapoja, jotka uudistavat eivätkä kuluta loppuun sosiaalisia ja inhimillisiä resursseja. Kun puhutaan hyvästä työstä, nousee usein esille seuraavat asiat: työn sisältö, työyhteisön sosiaalinen toimivuus sekä yksilön motivaatio ja työtyytyväisyys. Työelämän laadun tekijöiksi on myös nostettu esille vuorovaikutus ja tiedonkulku, vaikutusmahdollisuudet, työn kehittävyys ja kielteisinä tekijöinä mm. kiire ja työpaine. Työn tulisi olla tekijälleen ymmärrettävää, hallittavaa ja merkityksellistä. Puutteet mm. työympäristössä, henkilöstöpolitiikassa, työnjohdossa ja hallinnossa voivat lisätä työtytymättömyyttä. (Järvensivu & Piirainen 2012, 81–82.)

Yksi merkittävä asia työntekijöiden pahoinvointia työssä aiheuttava asia on työpaikkakiusaaminen. Siihen puuttuminen työpaikoilla voi olla hyvinkin haastavaa ja ongelma saatetaan laikaista jopa maton alle, koska toimivia työkaluja sen hoitamiseksi ei välttämättä tiedosteta. Sekä eurooppalaisten että suomalaisten tutkimusten mukaan Suomessa työpaikkakiusaamista esiintyy jopa kaksi kertaa enemmän kuin muissa Euroopan maissa. Tutkijoiden mukaan syy korkeaan määrään johtuu siitä, että Suomessa työpaikkakiusaamisesta on puhuttu vasta vähän aikaa ja sen lisäksi ehkäisyyn sekä puuttumiseen panostukset ovat olleet vähäisiä. Työhyvinvoinnin heikkeneminen voi johtua myös täysin ulkoisista seikoista. Työolobarometri vuodelta 2009 osoittaa, että taloudellinen taantuma näkyy työpaikoilla monin tavoin. Irtisanomiset, lomautukset ja ylipäättänsä epävarmuus omasta työstä vaikuttavat väistämättä työhyvinvointiin. (Aarnikoivu 2010, 14.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös yksilön oma toiminta niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Aarnikoivun mukaan yhä useammin nostetaan esille, että hyvä työelämä syntyy ihmisistä, jonka

perusteella yksilö itse voi vaikuttaa omaan ja työyhteisön hyvinvointiin ja laajemmin jopa kokemukseen työelämästä. Hyvinvointi sekä omien tavoitteiden saavuttaminen työelämässä edellyttävät, että meidän tulee vastuun sysäämiseen toisille sijaan ottaa vastuu tekemisistämme valinnoista. Kun otamme vastuun, niin asetamme tavoitteita, joita kohti pyrkii. (Aarnikoivu 2010, 16.) Hyvinvointi työssä ei ole kuitenkaan riippumaton työn ulkopuolisista asioista, vaan työ on vahvasti kytköksissä yksilön vapaa-aikaan ja muuhun elämän osa-alueisiin. Se, miten yksilö voi työpaikallaan heijastuu hänen vapaa-aikaansa ja taas vastaavasti siviilielämä vaikuttaa osaltaan työpaikalla hyvinvointiin. Aarnikoivu nostaa esiin, että julkisessa keskustelussa keskitytään useimmiten siihen, kuinka työ vaikuttaa vapaa-aikaan tai miten se heikentää hyvinvointia myös vapaa-ajalla ja vie energiaa. Yhtä lailla voisi keskustelulla siitä, kuinka työntekijän pahoinvointi työssä saattaa huonon työympäristön, johtamisen tai työn mielekkyyden puuttumisen sijaan johtuakin siitä, että vapaa-ajalla ei toimita vastuullisesti itseä kohtaan ja huolehdi omasta jaksamisesta sekä uudistamisesta. (Aarnikoivu 2010, 12.)

Yksi työhyvinvointia lisäävä asia työyhteisössä on Wenströmin mukaan onnistunut vuorovaikutus. Myönteinen ilmapiiri sekä hyvät ihmissuhteet ovat keskeinen positiivisen organisaation tunnuspiirre. Kun henkilöstön välinen vuorovaikutus on toimivaa, lisää se yksilöiden, mutta myös yhteisöllisiä voimavaroja, luottamusta ja psykologista turvallisuutta. Näiden lisäksi toimivat vuorovaikutussuhteet lisäävät koko organisaation tuloksellisuutta ja tehokkuutta. (Wenström 2020, 102.)

Onnistuneen työyhteisön vuorovaikutuksen lisäksi työhyvinvointia lisää Toikon ja Rantasen mukaan niin sanottu sisäinen työelämä. Työhyvinvointia luodaan järjestämällä työpaikalle sellaiset olosuhteet, jotka luovat positiivisia tunteita, vahvan sisäisen motivaation ja myönteisen kuvan sekä työkavereista että työstä itsestään. Tämä kaikki muodostavat ns. sisäisen työelämän. (Toikko & Rantanen 2009, 9–10.) Amabilen ja Kramerin mukaan hyvä sisäinen työelämä johtaa merkittäviin työsuorituksiin. Hyvät johtajat osaavat tukea työntekijöiden sisäistä työelämää ja tällaisen johtajan omaavat organisaatiot toimivat. Tutkimukseen mukaan paras tapa motivoida työntekijöitä on auttaa heitä saavuttamaan päivittäin edes pieniä onnistumisen kokemuksia. Sisäinen työelämä ei kuitenkaan ole muuttumaton tila vaan siihen vaikuttavat työpäivän aikana muodostuneet näkemykset, tunnetilat ja motivaatio. Persoonallisuuspiirteet

sen sijaan eivät ole sisäisen työelämän kokemukseen vaikuttava tekijä. (Amabile & Kramer 2012.)

Koska monien tutkimusten mukaan monet työntekijät kokevat työnsä stressaavaksi, nousee työkyvyn ylläpitäminen entistä tärkeämmäksi taidoksi työelämässä. Salmisen mukaan työkyky ja työhyvinvoinnin kokemus syntyy neljästä osatekijästä: fyysisestä kunnosta ja terveydestä, henkisestä vireydestä ja terveydestä, työtehtävästä ja sen suhteesta työntekijään sekä työyhteisön laadusta. Salminen esittää, että työnantaja voi tukea työntekijöidensä työkyvyn ylläpitämistä, mutta lopulta työkyvyn säilyminen ja kehittyminen on työntekijän omalla vastuulla eli kiinni itsensä johtamisen taidoista. (Salminen 2015, 107–110.) Voidaan siis todeta, että työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri asiat. Seuraavassa kappaleessa tarkastelemme nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta tutkimuksiin pohjautuen.

## **4.2 Nuorten työhyvinvoinnin tilanne**

Nuorten vastavalmistuneiden työhyvinvointiin vaikuttavat monin osin erilaiset asiat, kuin jo pitkän uran tehneillä aikuisilla työntekijöillä. Työuran alussa nuori on kovin haavoittuvassa tilassa, kun töitä pitäisi saada ilman työkokemusta ja sitten vielä pystyä näyttämään työpaikoilla, että työkokemuksen niukkuudesta huolimatta, he ovat rautaisia ammattilaisia. Jo tämä asettaa paineita nuorille työntekijöille. Kuten aikaisemmassa työllisyysosiossa todettiin, niin nuoret aloittavat useimmiten työsuhteensa määräaikaisista ja vaatimattomista työtehtävistä, jotka myös antavat heikommat lähtökohdat työhyvinvointiin ja ylipäätensä vaikuttavat perheen perustamiseen ja taloudelliseen varmuuteen.

Nuorisobarometrissa 2019 huolta nostetaan esiin mm. nuorten uupumisesta. Yhdysvaltalainen BuzzFeed-lehden artikkelissa (2019) spekulointiin, että loppuun palamisesta tulee milleniaalien sukupolvikokemus (Petersen 2019.) Nuorten kokema työn kuormittavuus on lisääntynyt viime vuosien aikana ja siten nuorten työssäjaksaminen on merkittävä yhteiskunnallinen kysymys. Kuormittuneisuus näkyy myös työkyvyttömyystilastoissa, sillä Kelan myöntämät mielenterveysperusteiset sairauspäiväraha-kaudet ovat olleet kasvussa erityisesti 16–34-vuotiailla naisilla. (Nuorisobarometri 2019; Tuulio-Henriksson & Blomgren 2018.) Rikala on tutkinut nuorten mielenterveyssyistä työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden syitä ja taustalta löytyy

masennusta, työn kuormittavuutta, vaikeutta opinnoissa ja näistä aiheutuneet toimeentulo-ongelmat (Rikala 2018, 168).

Työterveyslaitos tutki, miten työhyvinvointi on kehittynyt loppuvuodesta 2019 ja kesän 2023 välillä. Tutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi on jämähtänyt koronan heikentämälle tasolle. Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin heikentyminen on hieman tasaantunut, mutta silti tilanne on yhä huonompi kuin vuonna 2019. Nuorilla aikuisilla työn imu ja työkyky ovat laskeneet, mutta työtyytyväisyys ja työssä tylsistyminen ovat palanneet koronaa edeltäneelle tasolle. Lisäksi tutkimuksen mukaan nuorten aikuisten työuupumusoireilu ei ole kasvanut vuodesta 2021, mutta se on edelleen yleisempää kuin ennen koronaa. Tutkimuksessa selvitettiin, miksi nuori ikä on yhteydessä heikompaan hyvinvointiin työssä. Esille nousi, että mitä nuorempi ikä, sitä vähemmän keskimäärin raportoitiin monia myönteisiä voimavaroja, jotka edistäisivät työhyvinvointia. Mitä nuorempi työntekijä oli, sitä enemmän hän raportoi kokemuksiaan työn kuormittavista vaatimuksista kuten haastamattomat työtehtävät, sellaisten tunteiden näyttämistä työssä, jotka eivät ole heidän todellisia tunteitaan sekä työn ja muun elämän välisiä ristiriitoja. Tutkimuksen perusteella nuorten aikuisten työhyvinvointia voisi parantaa vahvistamalla työpaikoilla erityisesti heidän pystyvyyden kokemustansa. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Työterveyslaitos teki myös toisen samankaltaisen tutkimuksen, jossa tutkimustulokset ovat yhteneväisiä edellä mainitun tutkimuksen kanssa. Tutkimushankkeessa tutkittiin nuorten aikuisten ja vanhemman väestön työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitystä v. 2021-2022. Tutkimuksen mukaan nuoret kokevat enemmän työssä tylsistymistä ja ahdistusoireilua verrattuna vanhempiin. Työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota työn merkityksellisyyteen, koska nuoret kokevat vähemmän työn merkityksellisyyttä ja työn yhteensovittamista omien arvojen, toiveiden ja osaamisen kanssa. Seurannan aikana nuorten naisten työkyky parani ja krooninen väsymys väheni, mutta siitä huolimatta naiset kokivat enemmän työuupumusoireita ja vakavaa ahdistusoireilua kuin miehet. Tutkimuksen mukaan nuorista naisista todennäköisesti työuupununeita oli 10,8 %, kun taas miehistä 2,9 %. Vakavaa ahdistusoireilua oli 9 %:lla naisista, kun taas vastaavasti miehillä 3,5 %:lla. Erot siis nuorten naisten ja miesten välillä ovat merkittäviä. Tutkimustulosten perusteella keinoiksi parantaa

nuorten aikuisten työhyvinvointia voivat olla esimerkiksi työn tuunaamisen mahdollistaminen sekä reilu kohtelu ja päätökseteko. (Li, Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Näiden asioiden lisäksi osaa nuorista pelottaa töihin meneminen tai odotukset työn suhteen voivat olla hyvin epärealistisia, koska ei ole aikaisempaa kokemusta työelämästä. Nämä kaikki vaikuttavat osana siihen, että tilastollisesti nuoret voivat aikuisväestöä huonommin tämän päivän työelämässä. Koulutuksessa opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on iso rooli siinä, että annamme nuorille mahdollisuuden rauhassa ja positiivisessa hengessä tutustua työelämään opintojen aikana ja pyrkiä ehkäisemään mahdollisuuksien mukaan epäonnistumisen kokemuksia esimerkiksi opintoihin sisältyvien työssäoppimisjaksojen aikana. Huonot kokemukset kertaantuvat ja lähtökohta palkkatöihin saattaa olla jo siitä syystä haastava. Tästä siirrymme tutkimusosioon, jossa keskiössä ovat edellä käsitellyt samat teemat eli ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien nuorten työelämätaidot, työllistyminen ja työhyvinvointi. Tutkimustulosten esittelyn jälkeen peilaamme näitä edellä avattuja aikaisempien tutkimuksien tuloksia tässä tutkimuksessa esiin nousseisiin asioihin.

## **5 Tutkimuksen lähtökohdat**

### **5.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Tutkimuksen aihe sai alkunsa neljästä ajankohtaisesta esiin nousseesta asiasta; ammatillisen oppilaitoksen arjessa ilmenneistä haasteista, ammatillisen koulutuksen reformin tuomista muutoksista, joiden tulosten näkyminen alkaa olla ajankohtaista, opetushallituksen vuosille 2023–2027 asettamista vaikuttavuustavoitteista (ks. s. 6.) sekä työnantajien sekä opetushenkilöstön esille julkisuuteen nostamasta huolesta ammatillisen peruskoulutuksen tasosta ja opiskelijoiden valmiuksista siirtyä työelämään.

Ammatillisen koulutuksen opetuksen ja ohjauksen arjessa on näkyvässä huoli, että opiskelijoilla on haastavaa löytää työssäoppimispaikkoja tai työelämäjaksoilla yrityksissä esiintyy haasteita, jotka pahimmassa tapauksessa ovat johtaneet työssäoppimisen keskeytykseen.

Epäonnistumiset usein toistuvat ja kertaantuessaan monimutkaistuvat, joten siitä syystä huolen laajuus ja työssäoppimisien keskeytyksien syyt tulisi selvittää. Ammatillisen koulutuksen reformi lisäsi työelämäyhteistyön määrää opintojen aikana, mikä on sinällään tärkeä asia ja omalta osaltaan vahvistaa valmistuneiden opiskelijoiden työelämätaitoja ja ammatillisuutta, mutta opintojen arjessa muodostaa edellä mainittuja haasteita. Vaikka työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön määrää on lisätty lakimuutoksen jälkeen ammatillisessa koulutuksessa, on esille nostettu julkiseen keskusteluun useampaan kertaan niin opetushenkilöstön kuin yritysten edustajienkin toimesta kritiikkiä siitä, ettei ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilla olisi riittäviä työelämätaitoja. Tämän tutkimuksen tavoitteena on lähteä selvittämään ammatillista perustutkintoa suorittavien 15–29-vuotiaiden nuorten opiskelijoiden omaa näkemystä koulutuksen laadusta ja työelämästä kolmen teeman ympäriltä: *työelämätaidot*, *työllistyminen* ja *työhyvinvointi*, jotka muodostavat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen.

Tutkimuskysymykset muodostuvat näiden kolmen teeman alle:

- 1) TYÖELÄMÄTAIDOT: Miten ammatillinen koulutus onnistuu tehtävässään antaa nuorille perustutkintoa suorittaville opiskelijoille riittävät työelämätaidot?
- 2) TYÖLLISTYMINEN: Mitä odotuksia nuorilla ammatillista perustutkintoa suorittavilla opiskelijoilla on tulevan työelämän suhteen?
- 3) TYÖHYVINVOINTI: Mitä työhyvinvointi merkitsee nuorille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille?

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuva kritiikki ammatillisen peruskoulutuksen tasosta ja opiskelijoiden valmiuksista siirtyä työelämään muodostaa tutkimuksen ennakkohypoteesin:

***”Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten ammatillinen osaaminen on riittämätöntä.”***

Tutkimushypoteesissa olevan käsite ”ammatillinen osaaminen” määritellään tutkimuksessa ammatillisten koulutuksenjärjestäjien näkemysten mukaisesti eli *”ammatillinen osaaminen*



*muodostuu ammattitaidosta sekä yleissivistävästä ja muusta työelämä- ja yhteiskuntaosaamisesta”* (KARKKI-hanke 2023). Ennakkohypoteesiin ja edellä esitettyihin tutkimuskysymyksiin haemme vastauksia tässä tutkimuksessa.

## 5.2 Tutkimuksen kohde ja aineisto

Tutkimuksen perusjoukkona ovat ammatillista perustutkintoa suorittavat 15–29-vuotiaat nuoret opiskelijat Suomen nuorisolain (21.12.2016/1285) mukaisesti. Perusjoukosta näiden kriteerien mukaan muodostui 337:n opiskelijan otos, joiden ikähaarukka oli 15–29 vuotta ja jotka opiskelivat ammatillista perustutkintoa kuudella eri koulutuslallalla. Tutkimukseen tästä otoksesta osallistui 220 opiskelijaa, joten osallistumisprosentti oli kokonaisuudessaan 65 prosenttia. Otannan avulla pyritään rakentamaan eräänlainen pienoismalli siitä perusjoukosta, johon aineisto halutaan yleistää, koska tutkimuksen tavoitteena on, että tutkimustuloksia voidaan yleistää koskemaan yleisesti ammatillista perustutkintoa suorittavien nuorten opiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia tutkimusaiheesta. (Valli 2007a, 195.) Ennen tutkimuksen aloitusta opiskelijoille tiedotettiin mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen ja korostettiin opiskelijoiden anonymiteetin säilymistä tutkimustuloksia julkaistaessa. Tutkimuksen tekemiseen on koulutuksenjärjestäjä myöntänyt kirjallisen tutkimusluvan.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu jo aikaisemmissa kappaleissa mainitun kolmen teeman ”*työelämätaidot, työllistyminen ja työhyvinvointi*” ympärille ja tämä teoreettinen viitekehys määritteli sen, millainen aineisto kannatti kerätä ja millaista tutkimusmenetelmää sen analyysissa saatettiin käyttää (Alasuutari 2011, 83). Aineistohankintamenetelmänä käytettiin kahta erilaista verkossa välitettyä kyselylomaketta (liite 1. ja 2.). Ensimmäinen kysely kohdistui juuri ammatillisen perustutkintonsa aloittaneisiin nuoriin, jotka olivat ensimmäistä viikkoa oppilaitoksessa. Toinen laajempi kyselylomake kohdennettiin jatkaville ja valmistumassa oleville opiskelijoille.

Kyselytutkimuksessa on kaksi vaihetta: *havaintojen pelkistäminen* ja *tuloksien tulkitseminen*. Pelkistäminen aloitettiin jo kyselylomaketta laatiessa ja kyselyn aineisto on laadittu tutkimuksen alussa esitetyn teoreettisen viitekehysten ja aikaisempien tutkimuksien pohjalta, ja jotka ovat tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta oleellisia teemoja. (Alasuutari 2011; Eskola &

Suoranta 2008.) Kyselylomakkeet sisälsivät sekä strukturoituja kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot sekä avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä toivottiin saada tutkimuksen kannalta oleellista laajempaa tietoa, joita pelkkien vaihtoehdokysymysten avulla ei olisi saavutettu. Huomioitavaa oli, että nuorimmat vastaajat olivat vasta 15- vuotiaita, joten kysymykset muotoiltiin selkeiksi, yksinkertaisiksi ja vain koskemaan heidän omia käsityksiään ammatillisuudesta. Strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehdoiksi ei muodostettu usein käytettävää numeraalista vastausvaihtoehdokaavaa, vaan vastausvaihtoehdot olivat lyhyitä ja selkeitä sanallisia lauseita, joilla pyrittiin varmistamaan vastauksien oikeellisuus ja ymmärrys.

Koska tutkimuksen tavoitteena on, että tutkimustuloksia voidaan yleistää koskemaan yleisellä tasolla kaikkia ammatillisessa perustutkinnossa opiskelevia nuoria, vaikutti se aineiston keräämismenetelmän valintaan niin, että saatiin otettua mahdollisimman laaja otos. Aineistohankintamenetelmänä lomaketutkimus mahdollisti saada näinkin kattava otos kuin osallistuneiden 220 opiskelijan vastaukset. Laajuuden vuoksi tutkimustuloksia voidaan yleistää laajemminkin koskemaan yleisesti ammatillista perustutkintoa suorittavia nuoria eikä vain tutkimusaineiston opiskelijoita. Lomaketutkimuksen valintaan vaikutti myös se asia, että lomaketutkimukselle ominaiseen tapaan havaintojen määrä pystytään osittain rajaamaan jo lomakkeen suunnitteluvaiheessa ja lomakkeessa kysytään vain tutkimuskysymyksien kannalta oleellisia asioita. Jokaiselle kysymykselle tuli löytyä siis perustelu tutkimuksen viitekehystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Alasuutari 2011, 51.) Lisäksi lomaketutkimuksen valintaan vaikutti, että sitä käyttäessä ei etukäteen tarvinnut kertoa osallistujille yksittäisten kysymysten merkitystä tai tarkoitusta. Tällä vahvistettiin tulosten luotettavuutta, kun vastauksia ei ole voitu etukäteen johdatella mielipiteen tai etukäteisasenteiden kautta suuntaan tai toiseen. (Alasuutari 2011, 110.)

Tutkimuksessa opiskelijoiden anonymiteetin säilyttäminen on ensiarvoisen tärkeää ja siitä syystä sellaisia taustatietoja kyselylomakkeessa ei kerätä, joilla ei ole oleellista merkitystä tutkimustulosten kannalta. Kyselylomakkeessa kysyttiin opiskelijan nimi, jotta varmistettiin tiedon luotettava lähde, mutta aineiston koonnin alkaessa nimet poistettiin ja numeroitiin 1.–220.

Otos jaettiin jo tutkimuksen alussa kolmeen eri ryhmään:

- 1) *Ammatillisen perustutkinnon aloittaneet opiskelijat*
- 2) *Ammatillisessa perustutkinnossa jatkavat opiskelijat*
- 3) *Ammatillisesta perustutkinnosta valmistumassa olevat opiskelijat*

Ensimmäinen kyselylomake 1. (liite 1.) lähetettiin verkossa ammatillisen perustutkinnon juuri aloittaneille opiskelijoille ja vastaukset palautettiin ensimmäisen opiskeluvuikon aikana, jolloin heillä oli ollut vain ns. orientaatiopäiviä oppilaitoksessa eli ei varsinaisia opetustunteja. Tällä haluttiin varmistaa, että aloittaneiden opiskelijoiden vastaukset ovat puhtaasti heidän odotuksiaan ja toiveitaan koskien heidän koulutus- ja työllistymispolkuaan. Toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoiden osalta odotettiin opintojen syyslukukauden käynnistymistä ennen kuin heille lähetettiin laajempi kyselylomake 2. (liite 2.). Kun vastausajat olivat päättyneet, koostettiin tulokset nimettöminä taulukkomuotoihin ja kyselylomakkeet poistettiin verkosta.

### **5.3 Tutkimusmenetelmät**

Tutkimusstrategiana on monimenetelmäinen vertailuanalyysiin perustuva tutkimus, joka on sekä toteavaa että ohjaavaa. Tutkimuksia, joissa käytetään vähintään yhtä määrällistä tutkimusmenetelmää ja yhtä laadullista menetelmää kutsutaan monimenetelmälliseksi tutkimukseksi. Useat tutkijat ovat perustelleet monimenetelmällisyyttä sillä, että se antaa tutkijalle mahdollisuuden vastata tutkimuskysymyksiin perusteellisemmin ja tulosten luottavuus kasvaa. (Vilkkä 2021, 72; Tuomi & Sarajärvi 2018, 78; Sotkasiira 2015, 127.) Monimetodisen lähestymistavan valintaan vaikutti aineistonkeruumenetelmän lisäksi se, että tietyiltä osin tutkimusaiheesta oli melko vähän aikaisempaa teoriaa, joka asetti vaatimuksen analysoida tutkimusaineistoa monipuolisesti (Vilkkä 2021, 70).

Tutkimusongelmaa määriteltäessä muodostui jo näkemys, että laadukkaammat ja monipuolisemmat tutkimustulokset saadaan vertailemalla eri opiskelijaryhmiä keskenään hyödyntäen sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä, jotka tutkimusaineistoa analysoidessa toimivat ikään kuin toistensa jatkumoina eikä suinkaan toisensa poissulkevinä analyysimalleina. Eri opiskelijaryhmien vertaaminen keskenään mahdollistui, koska tutkimuskohteet olivat ho-

mogeenisia (=ammattillisen koulutuksen opiskelijoita), mutta siitä huolimatta heillä oli erotettava piirre (=opintojen vaihe), joten ryhmiin jakaminen oli perusteltua. Tutkimuksen aloitusta ryhditti tutkimukselle asetettu ennakkohypoteesi ja lähtökohta tutkimukselle oli, että analyysin valmistumisen jälkeen hypoteesi joko todetaan todeksi tai kumotaan.

Kun nuori hakee opiskelemaan ammatilliseen oppilaitokseen, oletusarvona on, että hänellä on tietynlaisia odotuksia ja tavoitteita koulutuksen suhteen. Tutkimuksessa haluttiin valjastaa nämä ajatukset puhtaana eli siinä vaiheessa, kun opiskelija on valittu koulutukseen, mutta hänellä ei ole vielä lainkaan ollut varsinaisia teorialunteja tai työssäoppimisjaksoja, jotka saattaisivat vaikuttaa hänen odotusarvoihinsa koulutuksen suhteen. Mielikuvan tutkimuksen teemoista tuli olla riippumaton. Tutkimusaineiston keräämisen ajoitus oli tästä syystä määriteltävä tarkkaan. Ensimmäisen opiskelijaryhmän, joilla oli oma muista ryhmistä poiketen hieman tiiviimpi kysely, sai erittäin hyvän vastausprosentin. Koska tutkimuksessa haluttiin seurata opiskelijoiden tavoitteiden, näkemysten ja kokemusten kehittymistä, muodostettiin vielä kaksi muuta opiskelijaryhmää eli toisen vuoden ja viimeisen vuoden opiskelijoista omat ryhmänsä. Mitä arvoa sitten nähtiin siinä, että tämä jaottelu tehtiin? Ensinnäkin tärkeintä oli tutkimusaineiston analyysissa saada vastaus tutkimushypoteesiin eli opiskelijoiden arvioon omasta ammatillisesta osaamisesta valmistumisen jälkeen. Olisin voinut tehdä saman kyselyn pelkästään viimeisen vuoden opiskelijoille saamalla siihen saman vastauksen heidän osaltaan kuin nytkin. Tulos arvosanoineen olisi kuitenkin ollut melko merkityksetön ilman vertailua, koska analyysin pohja puuttuisi eli niiden nuorten mielikuva ammatillisen koulutuksen tuottamista työelämätaidoista, jotka eivät olleet vielä varsinaisesti opiskelleet oppilaitoksessa. Tämä aloittaneiden opiskelijoiden ryhmä ikään kuin loi vaatimustason asettamalla odotusarvon ammatillisen osaamisen kehittymiselle, joka koulutuksen tulisi pystyä tarjoamaan. Eri opiskelijaryhmien vertailu toi siis merkittävää arvoa tulokseen. Lähtökohta oli, että jos aloittaneiden opiskelijoiden oletusarvot kohtaavat valmistumassa olevien opiskelijoiden arvioinnin omasta ammatillisesta osaamisestaan, on koulutuksenjärjestäjä onnistunut silloin tehtävässään. Siinä tapauksessa voisi siis todeta, että *"sitä mitä on tilattu, sitä on saatu!"*.

Pelkästään työelämätaitojen arviointiin vertailuun pohjautuvaa analyysimenetelmää ei tarvittu, vaan myös muihin teemoihin. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että nuo-

rilla yläasteikäisillä kuin toisen asteen opiskelijoillakin on useilla monenlaisia ennakoasenteita ja jopa pelkoja työelämää kohtaan. Tutkimuksessa kysyttiin aloittaneiden opiskelijoiden ajatuksia työelämästä sekä tulevasta työllistymisestä ja heidän näkemyksiään verrattiin opiskelijaryhmiin, jotka olivat olleet jo työelämäjaksoilla yrityksissä. Vertailevan analyysin kautta saatiin arvokasta tietoa siitä, muuttuuko nuorten käsitykset työelämästä ja työhyvinvoinnista, kun he konkreettisesti pääsevät tutustumaan ja kokeilemaan työssäkäyntiä harjoittelun muodossa. Tutkimuksen kannalta oli myös kiinnostavaa vertailla sitä, että jos näiden ryhmien välillä on eroja, niin muuttuvatko asenteet työkokemuksen jälkeen positiivisemmiksi vai negatiivisemmiksi. Monia muita asioita kuten opiskelijoiden odotuksia opetuksen ja ohjauksen laadusta sekä määrästä pystyi vertailevan analyysin kautta nostamaan esille, jolloin saatiin tutkimukseen lisäarvoa, kun toteavan tutkimuksen lisäksi tutkimuksesta saatiin osittain ohjaavaa. Vaikka kaikkiin tutkimusongelman alakohtiin ei varsinaisesti haettukaan tapausten välisiä merkittäviä eroja tai eroja ei esiintynyt eri ryhmien välillä, siitä huolimatta vertailu antoi mm. ainetlaatuista tietoa marginaalisesta joukosta opiskelijoita, joista tutkimuksessa nousi huoli ja joiden olemassaolo koulutuksenjärjestäjän olisi hyvä tiedostaa. (Routio 2006, 87.)

Tutkimustulosten analysoinnin vaiheet ovat kuvattuna alla olevassa taulukossa 2.

1. Teoriaohjauksen teemoittelu
2. Strukturoitujen kysymysten määrälliset arvot
3. Avointen kysymysten koodaaminen määrällisiin arvoihin
4. Opiskelijaryhmien tyypittely
5. Laadullinen vertaileva sisällönanalyysi
6. Reflektiivisyydestä, teoriasta ja aineistosta kokoavaan analyysiin

**Taulukko 2.** Tutkimustulosten analysoinnin vaiheet.

Tutkimustulosten tulkintaa taustoitti teoriaohjauksen, jossa analyysia ohjasi teoreettisen viitekehityksen muodostamat kolme teemaa (työelämätaidot, työllistyminen ja työhyvinvointi), mutta myös aineistosta esille nousseet havainnot. Teoriaohjauksen jäseni tiedon hakua tutkimusaineistosta erityisesti koodausvaiheessa, mutta sen lisäksi teoria tuki aineiston kokonaisuuden refleksiivistä tulkintaa, jolla haettiin mm. syyseuraus suhteita, jotka tuovat syvyyttä tutkimustuloksiin. (Vuori 2011; Tuomi & Sarajarvi 2018, 109; Alasuutari 1999, 83.)

Tutkimuksen avointen kysymysten vastaukset saatiin tiivistettyä koodaamisella taulukkomuotoon. Koodaamisessa luokiteltiin samansisältöiset vastaukset samoihin luokkiin, johon lähtökohdan antoi teoreettinen viitekehys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110; Valli 2007b, 210; Luoma, Karjalainen & Reinikainen 2006, 439.) Taulukot osoittivat tutkimusyksiköiden välisiä säännönmukaisuuksia ja eroja. Kvantitatiivinen tutkimus sallii myös poikkeuksien olemassaolon, joilla on oma arvonsa tässä tutkimuksessa. (Alasuutari 2011, 37–38, 52.)

Kvantitatiiviset tulokset muodostivat eri opiskelijaryhmien kuvaukset. Tyypittelyssä tavoitteena on analysoida aineistosta erilaisia ilmiöitä sekä luokitella niitä tiettyjen ominaisuuksien tai yhteisten piirteiden perusteella informatiivisiksi tyypeiksi ja näin ollen tiivistetty tyyppi muodostuu yksiköiden tunnusomaisten piirteiden ja ominaisuuksien kokonaisuudesta. (Vilka 2021; Eskola & Suoranta 2008; Alasuutari 1999.) Tutkimustulosten kokoava analyysi tapahtui vertailemalla näitä kolmea analyysiyksikköä laadullisen sisällönanalyysin avulla. Jotta tutkimustuloksien laajuutta saatiin rajattua, pyrittiin löytämään aineiston sisäisestä variaatiosta yleisimpiä johtopäätöksiä aineiston sisäisen vertailun avulla. Tämä tapahtui kiinnittämällä huomiota aineistoyksiköiden välisiin eroihin ja samankaltaisuuksiin. (Vuori 2021.) Analyysissa aineistoa tarkasteltiin kokonaisuutena huomioiden niin keskimääräiset tulokset kuin marginaaliin kuuluvat poikkeavatkin tapaukset, joilla on oma arvonsa tutkimustuloksissa. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla muodostettiin selkeä sanallinen kuvaus tutkimustuloksista. Analyysi eteni lähtökohdiltaan aineiston ehdoilla, mutta käsitteet analyysin aloitukseen nousivat teoreettisesta viitekehyksestä ja erityisesti teorian rooli nousi esiin tutkimustulosten lopullisessa reflektoinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 113, 117.)

Laadullisen sisällönanalyysin avulla saatiin kuvattua aineistoa ja muodostettua vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen yhteenvedossa kuvataan tutkimustuloksia, mutta sen lisäksi esille nostetaan myös kehittämisenäkökulmia eli toteavuuden lisäksi tulokset ovat osittain myös ohjaavia. Tämän lisäksi tutkimuksessa on haluttu nostaa esille tulkinta siitä, mitä muuta aineistosta nousee esille. (Vuori 2021.) Omana kappaleenaan koottiin vielä oleelliset havainnot tutkimuskysymysten ympäriltä reflektiivisyyden, teorian ja aineiston välisenä vuoropuheluna laajemmassa näkökulmassa. Refleksiivisyyden tässä kontekstissa määrittelen tutkimustulosten laajemman merkityksen esille nostamisena tutkijan puhuttelemana, johon vaikutta-

vat tutkijan positio, aineiston tarkasteleminen kokonaisuutena sekä teorian ja yhteiskunnallisten näkökulmien huomioiminen. (Högbacka & Aaltonen 2015, 10–11.) Tutkimuskatseen laajentamisella pyritään ymmärtämään, miten eri kontekstit; tutkijan asema, aineiston puhuttelu kokonaisuutena, käytetyt käsitteet ja teoria aina yhteiskunnallisiin muutoksiin vaikuttavat tutkimustulosten tulkintaan, ja tämän avulla pyritään tarkentamaan vielä tuloksiin liittyviä ratkaisuja. Tutkimusaineiston kokonaisuuden teoreettisen refleктоivan analysoinnin keinoin saatiin nostettua esille tutkimuskysymysten kannalta oleellista tietoa, mutta joihin kyselylomake yksittäisinä kysymyksineen ei anna suoraa vastausta. (Salo 2015, 176; Högbacka & Aaltonen 2015, 20,27.) Tämän lisäksi tutkimuksen arviointiosiossa vielä aineiston perusteella tehdyt havainnot sidottiin teoriaan vertaamalla tuloksia aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin, jolla arviointiin tulosten luotettavuutta.

## 6 Nuorten työelämätaitojen kehittyminen ja näkemykset työelämästä

Seuraavissa kappaleissa 6.1–6.5 analysoidaan tutkimustuloksia ensin määrällisillä menetelmillä ja sen jälkeen laadullisilla menetelmillä perustuen teoriaohjaavaan reflektiivisyyteen. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden määrä on kuvattuna alla olevassa taulukossa 3.

**Taulukko 3.** Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden määrä

	Aloittaneet opiskelijat	Jatkavat opiskelijat	Valmistuvat opiskelijat
Otoksen koko (n)	103	113	121
Tutkimukseen osallistuneet (n)	94	65	61
Osallistumisprosentti (%)	91 %	58 %	50 %

Aloittaneiden 15–29-vuotiaiden ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijoiden ryhmän otoksen koko oli 103. Heistä kyselylomakkeeseen vastasi 94 opiskelijaa eli vastausprosentti oli todella korkea 91 %. Vastausprosentti laski selvästi opintojen edetessä. Jatkavien opiskelijoiden otoksen koko oli 113 ja heistä tutkimukseen osallistui 65 opiskelijaa vastausprosentin ollessa 58 %. Viimeisen ryhmän eli valmistumassa olevien opiskelijoiden otoksen koko oli 121. Heistä tutkimukseen osallistui 61 opiskelijaa, joten vastausprosentti jäi melko heikoksi eli tutkimukseen osallistui vain 50 %.

## 6.1 Työelämätaitojen oppiminen

Tutkimustulosten analysointi aloitettiin ensimmäisestä teemasta eli työelämätaidoista kvantitatiivisella menetelmällä ja kyselylomakkeen vastaukset ovat koottuna taulukkomuotoihin prosenttijakaumin. (Vehkalahti 2019, 52–54).

Ensimmäiset kysymykset käsittelevät opintoihin sisältyviä työssäoppimisjaksoja. Sen kuinka tärkeäksi opiskelijat kokevat työssäoppimisjaksot yrityksissä opinnoissansa on kuvattuna alla olevassa taulukossa 4. ja heidän toivomaansa työssäoppimisjaksojen määrällistä laajuutta on kuvattuna taulukossa 5.

**Taulukko 4.** Työelämäjaksojen tärkeys

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Erittäin tärkeitä oppimisen kannalta	67	61	64
Melko tärkeitä oppimisen kannalta	33	31	28
Eivät tärkeitä oppimisen kannalta	0	8	8
	100 %	100 %	100 %

**Taulukko 5.** Työelämäjaksojen määrä

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Koko tutkinto työpaikalla (oppisopimus)	14	22	21
Työssäoppimista mahdollisimman paljon	71	55	51
Työssäoppimista mahdollisimman vähän	15	20	20
Ei lainkaan	0	3	8
	100 %	100 %	100 %

Aloittavat opiskelijat ajattelevat, että tulevat työssäoppimisjaksot alan yrityksissä ovat erittäin tärkeitä heidän oppimisensa kannalta. Työssäoppimista toivottiin olevan mahdollisimman paljon ja 14 prosenttia opiskelijoista toivoi voivansa tehdä koko tutkinnon työelämässä oppisopimuksella. Kukaan opiskelijoista ei ollut sitä mieltä, että työssäoppimista ei saisi olla lainkaan, mutta 15 prosenttia toivoi työssäoppimista yrityksissä olevan mahdollisimman vähän.

Jatkavan ryhmän opiskelijat pitävät myös työssäoppimisjaksoja alan yrityksissä erittäin tärkeinä heidän oppisensa kannalta. Suurin osa toivoi työssäoppimista olevan mahdollisimman paljon. Pieni osa opiskelijoista kokee kuitenkin teoriatunnit tärkeämpinä. Kolme prosenttia



opiskelijoista ei haluaisi työssäoppimista olevan lainkaan ja 20 prosenttia mahdollisimman vähän. Kokonaan oppisopimuksella toivoisi tekevänsä tutkinnon 22 prosenttia opiskelijoista.

Myös valmistumassa olevien opiskelijoiden ryhmän vastaukset kertovat, että ryhmän opiskelijat pitävät työssäoppimisjaksoja alan yrityksissä tärkeinä heidän oppimisensa kannalta. Suurin osa toivoi työssäoppimista olevan mahdollisimman paljon. Pieni osa opiskelijoista (8 %) kokee kuitenkin teoritunnit tärkeimpinä tapana oppia eikä haluaisi työssäoppimista olevan lainkaan, ja 20 prosenttia toivoi työssäoppimista olevan mahdollisimman vähän. Kokonaan oppisopimuksella toivoisi tekevänsä tutkinnon 21 prosenttia opiskelijoista

Opiskelijoilta kysyttiin kuinka haastavaksi he kokevat työssäoppimipaikan hankkimisen ja kuinka paljon he kokevat tarvitsevänsä tai ovat saaneet apua oppilaitoksen henkilökunnalta sopivan työpaikan löytämiseksi. Vastaukset ovat koottuna taulukkoon 6. Lisäksi taulukkoon 7 on koottuna vastauksien jakaumat siitä, kokevatko opiskelijat työssäoppimisjakson motivaatiota lisääväksi tekijäksi opinnoissaan.

**Taulukko 6.** Työharjoittelupaikan hankkiminen

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Työharjoittelupaikan löytäminen itse helposti	51	58	44
Työharjoittelupaikan löytäminen itse, mutta vaikeaa	-	17	36
Avun saaminen oppilaitoksen henkilökunnalta	48	5	15
Ei löydy työharjoittelupaikkaa	1	9	5
Ei ajankohtaista löytää työharjoittelupaikkaa	-	11	0
	100 %	100 %	100 %

**Taulukko 7.** Työelämäjakson motivointi

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Lisää opiskelumotivaatiota	65	43	54
Vähentää opiskelumotivaatiota	3	3	11
Ei vaikutusta motivaatioon	32	26	30
Ei ollut vielä työharjoittelussa	-	28	5
	100 %	100 %	100 %

Opintonsa aloittaneista opiskelijoista noin puolet uskovat pystyvänsä hankkimaan työharjoittelupaikan itsenäisesti ja noin puolet kokevat tarvitsevänsä siihen apua oppilaitoksen henkilö-

kunnalta, kun hakeminen tulee ajankohtaiseksi opinnoissaan. Ensimmäisen kontaktin ottaminen voi tuntua nuoresta todella jännittävältä tai jopa pelottavalta ja tämä tulos tulisi huomioida siinä, kun opiskelijoita ohjataan hankkimaan ensimmäinen työssäoppimispaikka. Suurin osa opiskelijoista kuitenkin uskoo, että työssäoppimisella on merkitystä opiskelumotivaation lisääjänä, joten erityisesti ensimmäisen työssäoppimiskokemuksen jo paikan hakemisesta lähtien tulisi olla positiivinen kokemus.

Jatkavat opiskelijat olivat löytäneet pääosin harjoittelupaikat itse, mutta 9 prosenttia ilmoitti, ettei ollut löytänyt harjoittelupaikkaa lainkaan. Apua työssäoppimispaikan hankkimiseen oli saanut jatkavien opiskelijoiden ryhmästä vain viisi prosenttia opiskelijoista. Vajaa puolet (43 %) opiskelijoista koki, että työharjoittelu vaikutti positiivisesti opiskelumotivaatioon.

Viimeisen vuoden opiskelijat olivat löytäneet pääosin harjoittelupaikat itse, mutta usealle (36 %) paikan löytäminen oli ollut haastavaa. Heistä apua työssäoppimispaikan hankkimiseen opilaitoksen henkilökunnalta oli saanut 15 prosenttia opiskelijoista. Marginaalinen joukko (5 %) valmistumassa olevista opiskelijoista ei ollut onnistunut saamaan vielä työssäoppimispaikkaa, mikä on huolestuttavaa opintojen loppusuoralla ollessa. Työharjoittelusta oli enemmistöllä positiivisia opiskelumotivaatiota lisääviä kokemuksia, mutta työharjoitteluun osallistuneista 11 % viimeisen vuoden opiskelijoista koki, että työharjoittelu oli vaikuttanut negatiivisesti heidän opiskelumotivaatioonsa.

Seuraavaksi kyselylomakkeella kysyttiin jatkavien ja valmistumassa olevien opiskelijoiden ryhmiltä ymmärrystä työssäoppimisjaksojen tutkinnon osien tavoitteista (taulukko 8.), opettajalta (taulukko 9.) ja työpaikkaohjaajalta (taulukko 10.) saadun ohjauksen riittävydestä työssäoppimisen aikana sekä lisäksi tiedusteltiin opiskelijoilta ymmärsivätkö he, mitä työssäoppimisessa suoritettavien tutkinnon osien näytöt tarkoittivat käytännössä ja mitä osaamista heiltä näytössä vaaditaan (taulukko 11.).

**Taulukko 8.** Työharjoittelujakson tavoitteet

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Tavoitteet selvillä	52	64
Tavoitteet jonkin verran epäselvät	20	31
Tavoitteita ei ollut kerrottu	0	0

Ei ole ollut työharjoittelussa	28	5
	100 %	100 %

**Taulukko 9.** Opettajalta saatu ohjaus työharjoittelussa

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Ohjaus riittävää työharjoittelujaksoa ennen ja sen aikana	52	72
Ohjaus riittävää harjoittelujaksoa ennen, mutta riittämätöntä sen aikana	15	18
Ohjaus riittämätöntä ennen työharjoittelujaksoa ja sen aikana	5	5
Ei ole ollut työharjoittelussa	28	5
	100 %	100 %

**Taulukko 10.** Työpaikkaohjaajalta saatu ohjaus työharjoittelussa

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Ohjaus oli riittävää	67	85
Ohjaus oli riittämätöntä	5	10
Ei ole ollut työharjoittelussa	28	5
	100 %	100 %

**Taulukko 11.** Näyttöjen tavoite

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Näytön sisältö ja vaatimukset selvillä	40	66
Näytön sisällöstä ja vaatimuksista jonkin verran epäselvyyttä	25	23
Ei lainkaan käsitystä näytön sisällöstä ja vaatimuksista	3	3
Ei ole osallistunut näyttöön	32	8
	100 %	100 %

Näyttöjen tavoitteet olivat pääosin selvillä jatkavilla opiskelijoilla ja heidän saamansa opettajan ja työpaikkaohjaajan ohjaus olivat suuremmin osan mielestä riittävää. Marginaalinen osa opiskelijoista kuitenkin koki, että ohjaus työpaikalla opettajan ja työpaikkaohjaajan toimesta oli riittämätöntä ja eikä heillä ollut lainkaan tietoa, mitä näyttö pitää sisällänsä.

Harjoittelujakson tavoitteet ja näyttöjen sisältö olivat pääosin selvillä myös valmistumassa olevilla opiskelijoilla ja heidän saamansa opettajan ja työpaikkaohjaajan ohjaus oli riittävää. Osa toivoi kuitenkin enemmän erityisesti opettajalta saatua ohjausta työssäoppimisjakson aikana. Marginaalinen osa opiskelijoista ei tiennyt lainkaan, mitä näyttö pitää sisällänsä.

Taulukossa 12. on koottuna niiden opiskelijoiden määrä jatkavien ja valmistumassa olevien opiskelijoiden ryhmissä, joiden työssäoppimisjakso oli keskeytynyt ennenaikaisesti. Opiskelijoilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä myös keskeytyksen syitä. Ilmoitetut syyt koodattiin tiivistetysti taulukkoon 13.

**Taulukko 12.** Työharjoittelussa olleiden opiskelijoiden harjoittelun keskeytyminen

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Työharjoittelu on keskeytynyt	7	19
Työharjoittelu ei ole keskeytynyt	93	81
	100 %	100 %

**Taulukko 13.** Työharjoittelun keskeytyksien syyt (avoimet vastaukset)

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Luvattomat poissaolot	100	0
Henkisesti liian raskasta	0	25
Työpaikasta johtuvat syyt	0	25
Työtapaturma	0	13
Sairastuminen	0	13
Fyysisesti liian raskasta	0	6
Elämäntilanne	0	6
Työnantajan asiaton käytös	0	6
Taloudelliset syyt	0	6
	100 %	100 %

Jatkavien opiskelijoiden ryhmässä työssäoppimisjakso oli keskeytynyt seitsemällä prosentilla harjoitteluun osallistuneista opiskelijoista ja syy oli kaikilla poissaolot. Huolestuttavinta tuloksissa oli se, että työharjoittelussa olleiden viimeisen vuoden opiskelijoiden osalta työharjoittelu oli keskeytynyt jopa 19 prosentilla opiskelijoista. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lähes joka viides työharjoittelujakso päättyy sovittua aikaisemmin kesken kaiken. Suurin osa työharjoitteluista keskeytyi valmistumassa olevien opiskelijoiden ryhmässä siitä syystä, että opiskelijat kokivat sen henkisesti liian raskaaksi tai työpaikka itsessään oli syy, miksi harjoittelu keskeytyi. Näiden lisäksi keskeytyksen syiksi ilmoitettiin työtapaturma, sairastuminen, työnantajan asiaton käytös, taloudelliset syyt, työharjoittelun kokeminen fyysisesti liian raskaaksi sekä elämäntilanteesta johtuvat syyt. Avointen kysymysten vastauksissa ilmeni, että osa vastaajista oli sitä mieltä, että harjoittelun keskeyttäminen olisi voitu ehkäistä työnantajan käytöksen ja

ohjauksen muutoksella, omalla avoimella keskustelulla työnantajan kanssa omasta jaksamattomuudesta ja oppilaitoksen olisi tullut selvittää työnantajalta etukäteen kyseisen yrityksen soveltuvuus tutkinnon osan tavoitteiden ja näyttöjen suorittamiseen.

Jatkumona tähän kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin yleisesti opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisjaksoista. Vastaukset on koodattu tiivistettyyn muotoon taulukkoon 14.

**Taulukko 14.** Kokemukset työharjoittelusta (avoimet vastaukset)

	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Hyvä työssäoppimispaikka	0	23
Huono työssäoppimispaikka	0	23
Ammatillisuuden ja työelämätaitojen vahvistuminen	0	19
Kesto liian pitkä	33	15
Henkinen jaksamattomuus	0	12
Fyysinen jaksamattomuus	0	4
Taloudellinen heikkous	0	4
Tiedon puute	17	0
Ohjauksen vähyys	33	0
Liiallinen vaatimustaso	17	0
	100 %	100 %

Jatkavat opiskelijat esittivät avoimissa kysymyksissä kritiikkiä mm. työharjoittelun ajankohintaan, mikäli se sijaitsi heti opintojen alkupuolella ja harjoittelujakson kesto koettiin liian pitkäksi. Heidän mielestään työssäoppimista hankaloitti tiedon ja ohjauksen puute suhteessa vaatimukseen.

Viimeisen vuoden opiskelijoiden vastauksissa nousi esiin negatiivisiksi kokemuksiksi huonot työssäoppimispaikat, henkinen ja fyysinen jaksamattomuus sekä työssäoppimisen liian pitkä kesto ja heikko taloudellisen tuki. Positiivisiakin kokemuksia työssäoppimisjaksoista kerrottiin mm. työharjoittelupaikkoja keuhuttiin hyväksi, arvostettiin oppimiskokemusta ja kuinka paljon ammatillisuutta ja työelämätaitoja opittiin harjoittelujakson aikana. Monessa vastauksessa korostui, kuinka opiskelijat olivat havainneet eri harjoittelupaikoissa ollessaan, kuinka suuri merkitys on sillä, minkälainen työilmapiiri on työpaikassa, ja minkälainen toimintakulttuuri siellä on toisiin työntekijöihin suhtautumisessa. Työtehtävien merkityksen sijaan korostettiin

huomattavasti enemmän työyhteisön jäsenten välisiä positiivisia kohtaamisia ja avointa kommunikointia.

Avoimissa vastauksissa opiskelijoiden tuli määritellä, mitkä asiat parhaiten kehittäisivät heidän työelämätaitojansa. Taulukkoon 15. on koodattuna tiivistettyyn muotoon heidän vastauksensa.

**Taulukko 15.** Työelämätaitojen kehittäminen (avoimet vastaukset)

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Työharjoittelu	30	36	42
Käytännön harjoitukset	29	21	18
Teoriatunnit	15	17	18
Sosiaaliset taidot	7	4	10
Tietotekniset taidot	7	2	4
Laadukas opetus ja ohjaus	6	6	8
Yksilöllisyyden huomioiminen	3	0	0
Oppimisympäristö	3	0	0
Oppisopimus	0	6	0
Oppimismateriaali	0	4	0
Yritysvierailut	0	2	0
Positiivinen palaute	0	2	0
	100 %	100 %	100 %

Aloittaneet opiskelijat arvioivat tärkeimmiksi asioiksi koulutuksessa työelämätaitojen kehittäjiksi mm. työharjoittelun, käytännön harjoitukset, teoriatunnit, sosiaaliset taidot sekä tietotekniset taidot. Jatkatut opiskelijat kokivat, että parhaat työelämätaidot koulutuksessa heidän mielestään antavat mm. työharjoittelu, käytännön harjoitukset, laadukas opetus ja ohjaus, oppisopimus sekä teoriatunnit. Lisäksi vastauksista nousi esiin edellisessäkin ryhmässä mainitut sosiaalisten ja tietoteknisten taitojen harjoittelu, mutta myös merkitystä nähtiin laadukkaalla oppimismateriaalilla, yritysvierailuilla ja positiivisella palautteella. Parhaat työelämätaidot koulutuksessa viimeisen vuoden opiskelijoiden mielestä myös antavat työharjoittelu, teoriatunnit, käytännön harjoitukset, sosiaaliset taidot, laadukas opetus ja ohjaus sekä tietoteknisten valmiuksien opettaminen.

Opiskelijoiden tuli arvioida numeraalisesti asteikko 1-5 (1=heikko...5=erinomainen) omaa ammatillisen osaamisensa tasoa valmistuttuaan. Arvosanojen prosenttijakaumat ja ryhmien antama keskiarvo osaamisen tasosta on kuvattuna taulukossa 16.

**Taulukko 16.** Arvio ammatillisesta osaamisesta arvosanoin 1–5

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Arvosana 1: heikko	0 %	0 %	0 %
Arvosana 2: tyydyttävä	1 %	5 %	0 %
Arvosana 3: hyvä	28 %	40 %	41 %
Arvosana 4: kiitettävä	60 %	49 %	52 %
Arvosana 5: erinomainen	11 %	6 %	7 %
<b>Arvosanan keskiarvo (ka)</b>	<b>3,81</b>	<b>3,57</b>	<b>3,66</b>

Aloittaneista opiskelijoista 71 % antoi arvosanaksi 4–5 ja keskimääräinen arvio omasta ammattitaidosta valmistumisen jälkeen oli 3,81. Aloittaneet opiskelijat ovat siis hyvin luottavia siihen, että heillä on lähes kiitettävän tasoinen ammatillinen osaaminen, kun he valmistuvat. Odotukset koulutukselta ovat näin ollen positiivisia. Jatkavista opiskelijoista 55 % antoi arvosanaksi 4–5 ja keskimääräinen arvio omasta ammatillisesta osaamisesta valmistumisen jälkeen oli 3,57. Puolestaan viimeisen vuoden opiskelijoista 59 % antoi arvosanaksi 4–5 ja keskimääräinen arvio omasta ammatillisesta osaamisesta valmistumisen jälkeen oli 3,66.

## 6.2 Työllistymisen suunnitelmat

Tutkimustulosten analysointia jatketaan toisesta teemasta eli työllistymisestä kvantitatiivisella menetelmällä ja kyselylomakkeen vastaukset ovat koottuna taulukkomuotoihin prosenttijakaumin. (Vehkalahti 2019, 52–54). Kyselylomakkeella kysyttiin opiskelijoilta heidän opiskelun tavoitettaan ja vastaukset ovat koottuna alla olevaan taulukkoon 17.

**Taulukko 17.** Opiskelun tavoite

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Saada koulutusta vastaavaa työtä	51	49	49
Saada joku työpaikka	26	27	24
Saada jatko-opintokelpoisuus	16	15	23
Suorittaa pakollinen oppivelvollisuus	3	6	2
Saada oikeus työttömyysetuuteen	0	0	0
Muu syy: perustaa oma yritys	4	3	2
	100 %	100 %	100 %

Aloittaneiden opiskelijoiden tärkein tavoite opiskella ammatillinen perustutkinto on saada valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavaa työtä. Opiskelijoista 16 prosentilla on tavoitteena

saada jatko-opintokelpoisuus ja 4 prosenttia tavoittelee perustavansa oman yrityksen. Tuloksista huolestuttavaa on vastauksien marginaalinen (3 %) ryhmä, joka on koulutuksessa vain suorittaakseen pakollisen oppivelvollisuuden. Kuitenkin he ovat tilanteessa, jossa opinnot eivät ole käytännössä vielä edes alkaneet ja motivaatio opiskeluun on kyseenalainen. Vaarana on, että tämä kolmen prosentin pieni joukko kuuluu riskiryhmään keskeyttää opinnot oppivelvollisuudesta huolimatta.

Jatkavien opiskelijoiden ryhmässä myös tärkein tavoite opiskella ammatillinen perustutkinto on saada valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavaa työtä. Opiskelijoista 15 prosentilla on tavoitteena saada jatko-opintokelpoisuus ja 3 prosenttia tavoittelee perustaa oman yrityksen. Tuloksista huolestuttavaa on kuuden prosentin suuruinen ryhmä, joka on koulutuksessa vain suorittaakseen pakollisen oppivelvollisuuden. Pelkona heidänkin kohdallaan on opintojen keskeytyminen.

Viimeisen vuoden opiskelijoilla tärkein tavoite opiskella ammatillinen perustutkinto on saada valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavaa työtä. Opiskelijoista 23 prosentilla tavoitteena on saada jatko-opintokelpoisuus ja kaksi prosenttia suunnittelee perustavansa oman yrityksen. Marginaaliin mahtuu (2 %) myös opiskelun tavoitteeksi suorittaa vain pakollinen oppivelvollisuus.

Kyselylomakkeessa kysyttiin opiskelijoiden odotuksia työelämältä (taulukko 18.) ja tärkeimpiä asioita tulevassa työpaikassa (taulukko 19.).

**Taulukko 18.** Odotukset työelämältä

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Saada hyvä työpaikka, jossa viihtyy	52	44	30
Työllistyä valmistumisen jälkeen	43	46	48
Epäily, ettei valmistumisen jälkeen saa työpaikkaa	4	5	17
Ei aio hankkia työpaikkaa	1	5	5
	100 %	100 %	100 %

**Taulukko 19.** Tärkein asia työpaikassa

Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
----------------	---------------	---------------



Mukava työyhteisö	53	50	47
Hyvä palkka	11	12	13
Joustavat työajat	2	2	5
Mielenkiintoiset työtehtävät	25	30	28
Työnantajan panostaminen työhyvinvointiin	5	0	0
Mukava esihenkilö	0	2	2
Yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla	2	2	3
Ylenemismahdollisuudet	1	0	0
Muu	1	2	2
	100 %	100 %	100 %

Aloittaneista opiskelijoista suurin osa (95 %) uskoon työllistyvänsä, mutta vain vähän yli puolet heistä uskovat työpaikan olevan hyvä ja sellainen, jossa he viihtyvät. Marginaalinen ryhmä on epäluottavainen tulevaisuuden suhteen ja heistä neljä prosenttia epäilee, ettei löydä töitä lainkaan valmistumisen jälkeen ja yksi prosentti ilmoitti, ettei aio hankkia työpaikkaa lainkaan. Tärkeimmiksi asioiksi tulevassa työpaikassaan aloittaneet opiskelijat ilmoittivat *mukavan työyhteisön, mielenkiintoiset työtehtävät* sekä kolmantena asiana *hyvän palkan*. Lisäksi mainittiin työnantajan panostaminen työhyvinvointiin, yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla, joustavat työajat ja ylenemismahdollisuudet.

Jatkavista opiskelijoista suurin osa (90 %) uskoo työllistyvänsä, mutta alle puolet heistä uskovat työpaikan olevan hyvä ja sellainen, jossa he viihtyvät. Marginaalinen ryhmä on epäluottavainen tulevaisuuden suhteen ja heistä viisi prosenttia epäilee, ettei löydä töitä lainkaan valmistumisen jälkeen ja samaten viisi prosenttia ilmoitti, ettei aio hankkia työpaikkaa lainkaan. Tärkeimmiksi asioiksi tulevassa työpaikassaan jatkavat opiskelijat ilmoittivat *mukavan työyhteisön, mielenkiintoiset työtehtävät* sekä kolmantena asiana *hyvän palkan*. Näiden lisäksi esille nostettiin mukava esihenkilö, joustavat työajat sekä yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla.

Viimeisen vuoden opiskelijoista vain 78 % uskoo työllistyvänsä, ja heistäkin reilusti alle puolet uskovat työpaikan olevan sellainen, jossa he viihtyvät. Tuloksissa erittäin huolestuttavaa on, että kohta valmistumassa olevasta opiskelijaryhmästä jopa 17 % epäilee, ettei löydä töitä lainkaan valmistumisen jälkeen ja 5 % ilmoitti, ettei aio hankkia työpaikkaa ollenkaan. Tärkeimmiksi asioiksi tulevassa työpaikassaan viimeisen vuoden opiskelijat ilmoittivat *mukavan työyhteisön, mielenkiintoiset työtehtävät* sekä kolmantena asiana *hyvän palkan*. Lisäksi mainittiin joustavat työajat, yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla sekä mukava esihenkilö.

### 6.3 Työhyvinvoinnin näkemykset

Tutkimustulosten analysointia jatketaan kolmannesta teemasta eli työhyvinvoinnista kvantitatiivisella menetelmällä ja kyselylomakkeen vastaukset ovat koottuna taulukkomuotoihin prosenttijakaumin. (Vehkalahti 2019, 52–54). Avoimissa vastauksissa opiskelijoiden tuli kertoa, mitkä asiat tulevassa työpaikassa edistäisivät heidän työhyvinvointiansa. Vastaukset ovat koodattu taulukkoon 20.

**Taulukko 20.** Työhyvinvointia edistävät asiat (avoimet vastaukset)

	Ryhmä 1. n= 94	Ryhmä 2. n=65	Ryhmä 3. n=61
Mukava työyhteisö	20	20	19
Hyvä työilmapiiri	11	22	12
Työympäristö	10	2	3
Työn tauottaminen	9	12	10
Hyvä esihenkilö	7	5	9
Työaika	7	9	6
Perehdytys	6	0	0
Työterveyshuolto	6	2	5
Jaksamisen huomioiminen	5	4	7
Työvälineet	4	4	2
Yksilöllisyyden huomioiminen	4	9	11
Mielekkäät työtehtävät	4	1	1
Työturvallisuus	3	2	3
Positiivinen palaute	3	1	2
Hyvä palkka	1	2	6
Yhteisöllisyys	0	5	4
	100 %	100 %	100 %

Tulevassa työpaikassa työhyvinvointia eniten lisäisi aloittaneiden opiskelijoiden mielestä *mukava työyhteisö, hyvä työilmapiiri, työympäristö, työn tauottaminen, hyvä esihenkilö ja työaika*. Opiskelijoiden omassa kerronnassa siis korostui vahvasti työhyvinvoinnin edistäväksi tekijäksi työolosuhteet. Työtehtävien sisältö ja palkka koettiin melko vähäisiksi asioiksi. Yllättävää tuloksissa oli, että nuoret vasta opintonsa aloittaneet opiskelijat olivat pohtineet työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi myös mm. laadukkaan työterveyshuollon ja lisäksi esille nostettiin perehdytyksen tärkeys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Jatkavien opiskelijoiden mielestä tulevassa työpaikassa työhyvinvointia eniten lisäisi *hyvä työilmapiiri, mukava työyhteisö, työn tauottaminen, yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla,*

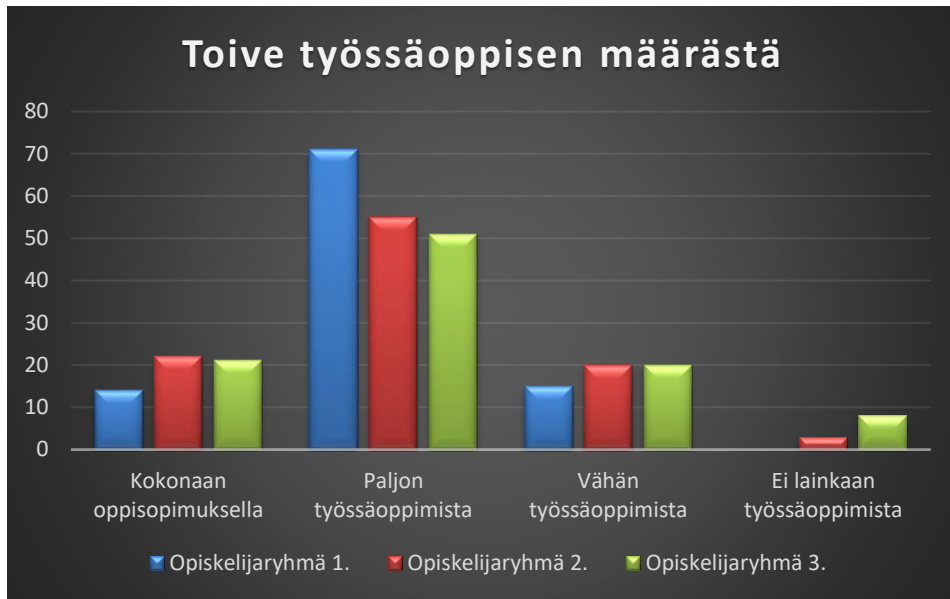
*työaika ja hyvä esihenkilö.* Lisäksi useammissa vastauksissa nousi esiin yhteisöllisyys työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Avoimissa vastauksissa kuvailtiin erityisesti hyvää oloa ja kohtelua työpaikalla, joustoa työaikoihin, vapaa-ajan merkitystä sekä esihenkilöä, joka kuuntelee työntekijöitään ja kohtelee heitä hyvin.

Viimeisen vuoden opiskelijoiden ryhmässä nostettiin esille tärkeimmiksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi *mukava työyhteisö, hyvä työilmapiiri, yksilöllisyyden huomioiminen, työn tauottaminen, hyvä esihenkilö ja jaksamisen huomioiminen.* Avoimissa vastauksissa nostettiin erityisesti esille yksilöllisyyden ja jaksamisen huomioiminen, hyvinvoinnin korostaminen sekä esihenkilön kykyä osata johtaa tasapuolisesti.

#### **6.4 Tutkimusteemojen analyysin yhteenveto**

Edellisissä työelämätaitojen, työllistymisen ja työhyvinvoinnin koosteiden kappaleissa luotiin tyyppikuvaukset kustakin kolmesta analyysiyksiköstä eli opiskelijaryhmästä. Tässä kappaleessa muodostetaan tutkimuksen kokonaistulokset ja vastataan tutkimuskysymyksiin laadullisen vertailevan analyysin avulla. Eri opiskelijaryhmien tyyppikuvauksista voidaan havaita, että riippumatta opintojen edistymisasteesta, monet nuorten näkemyksistä ovat melko yhtenäisiä keskenään. Kuitenkin tiettyjä eroavaisuuksiakin löytyy ja erityisesti niistä olemme tässä analyysissa kiinnostuneita.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että opiskelijat pitävät työelämäjaksoja yrityksissä tärkeinä ja työelämätaitoja kasvattavana tapana oppia. Tämä puoltaa näkemystä ammatillisen koulutuksen reformin oikeansuuntaisuudesta myös opiskelijoiden näkökulmasta. Kaikki aloittaneet opiskelijat kokivat positiivisesti tulevat työssäoppimisjaksot yrityksissä, mutta jatkavien ja viimeisen vuoden opiskelijoiden kohdalla oli havaittavissa pientä negatiivista suhtautumista työssäoppimisjaksoja kohtaan ja osa heistä ilmoitti, ettei haluaisi lainkaan opintoihin sisältyvän työharjoittelua yrityksissä. Jakaumaa on havainnollistettu tarkemmin kaaviossa 1.



**Kaavio 1.** Opiskelijoiden toiveet työssäoppimisen määrästä koulutuksessa.

Avoimien kysymyksien vastauksissa nousee esille syy tähän muutokseen. Osalla opiskelijoista, joiden opinnot ovat jo edenneet pidemmälle, on työssäoppimisjaksoista yrityksissä muodostunut negatiivisia kokemuksia. Tutkimustulosten mukaan siis ennakoasenteet työelämää kohtaan nuorilla ovat positiivisia, mutta ensimmäiset konkreettiset kokemukset työelämästä muuttavat osan nuorten näkemystä työelämästä negatiivisemmaksi. Avoimissa vastauksissa opiskelijat kuvailivat asennemuutokseen johtaneita syitä. Esille nousi erityisesti pettymys työtehtäviä kohtaan (yksitoikkoisuus, työtehtävien vähyys, koulutusta vastaamattomat työtehtävät, fyysinen raskaus), perehdytyksen puute, esihenkilön kyseenalainen johtamistapa, yleisen työskentelyilmapiirin negatiivisuus, vaikuttamismahdollisuuksien puute työaikoihin, (jonka koettiin heikentävän jaksamista) sekä negatiivisella tavalla annettu palaute.

Huonoja työssäoppimiskokemuksia kuvastaa parhaiten se, että viimeisen vuoden opiskelijoiden kohdalla 19 prosentilla työssäoppimisjakso oli keskeytynyt erinäisistä syistä, jonka määrällistä laajuutta alla oleva kaavio 2. havainnollistaa.



**Kaavio 2.** Työssäoppimisjaksojen keskeytyksien määrä.

Lähes viidenneksen työssäoppimisjakso siis keskeytyy, mikä on todella huolestuttavaa, koska juuri nämä ensimmäiset huonot kokemukset työpaikoista saattavat aiheuttaa vahvojakin negatiivisia ennakkokäsityksiä työelämästä. Työssäoppimisjaksojen keskeyttämisen syiksi opiskelijat kertoivat avointen kysymysten vastauksissa mm. *henkinen tai fyysinen jaksamattomuus, elämäntilanteesta johtuvat syyt, luvattomat poissaolot, taloudelliset syyt, työtapa-urmat tai työpaikan olosuhteet muilta osin* johtivat työssäoppimisen keskeytykseen. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että harjoittelun keskeyttäminen olisi voitu ehkäistä työnantajan käytöksen ja ohjauksen muutoksella, omalla avoimella keskustelulla työnantajan kanssa omasta jaksamattomuudesta tai oppilaitoksen olisi tullut selvittää työnantajalta etukäteen yrityksen soveltuvuus mm. kyseisen tutkinnon osan tavoitteiden saavuttamiseen ja näytön antamiseen. Tarkemman tiedon saaminen työssäoppimispaikasta voisi olla merkittävä keino ehkäistä keskeytyksiä, koska monella opiskelijalla tuntui olevan vääränlainen käsitys itse hankkimastaan työelämäjaksopaikasta. Osassa yrityksissä ei ollut selvästikään valmiuksia ohjata opiskelijoiden oppimista.

Monet kokevat työssäoppimispaikan hankkimisen haasteelliseksi ja jopa viimeisen vuoden opiskelijoiden ryhmässä oli opiskelijoita, jotka eivät ole olleet vielä lainkaan työssäoppimisjaksoilla eli heidän ammatillisten tutkinnon osiensa arvioinnit olivat tekemättä, koska näytöt suorittamatta. Aloittaneista opiskelijoista lähes puolet toivoivat apua henkilökunnalta tulevien työssäoppimispaikkojen hankkimisessa, mutta todellisuudessa apua kertoi saaneensa vain viisi prosenttia jatkavista opiskelijoista ja viisitoista prosenttia viimeisen vuoden opiskelijoista,

vaikka tarvetta olisi selvästi enemmän ollut avun saantiin. Tähän asiaan kannattaisi oppilaitoksen entisestään panostaa.

Työssäoppimiseen liittyvistä haasteista huolimatta opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä työssäoppimisen aikana saamaansa ohjaukseen, joita on kuvattu alla olevissa kaavioissa 3. ja 4.



**Kaavio 3.** Opiskelijoiden kokemus opettajan antamasta ohjauksen riittävydestä työssäoppimista ennen ja sen aikana.



**Kaavio 4.** Opiskelijoiden kokemus työpaikkaohjaajien antamasta ohjauksen riittävydestä työssäoppimisjakson aikana.

Kuten kaavioista voidaan havaita, opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä saamaansa ohjauksen määrään työssäoppimisen aikana niin opettajilta (kaavio 3.) kuin työpaikkaohjaajilta (kaavio 4.). Osa kuitenkin toivoi enemmän erityisesti opettajan antamaa ohjausta työpaikoilla eikä pelkästään ennen työssäoppimisjakson alkamista (kaavio 3. vihreä alue). Kaikille opiskelijoille ei ollut täysin selvää työssäoppimisjakson tavoitteet ja näyttöjen sisällöt. Olisi siis tärkeää täsmentää ja varmistaa opiskelijoiden ymmärrys, mutta myös työpaikkaohjaajan tietämys tutkinnon osan tavoitteista ja näytön vaatimuksista ennen opiskelijan päästämistä työssäoppimisjaksolle, jolla osaltaan varmistettaisiin ammatillisen osaamisen kehittyminen harjoittelujakson aikana. Opetushallitus määrittelee, että jakson suunnittelussa tulisi olla mukana opiskelija, työnantaja ja koulutuksenjärjestäjä. Siitä huolimatta opiskelijoiden vastauksista nousi esille työssäoppimisjaksojen yksipuoliset, koulutusta vastaamattomat työtehtävät, jotka vähensivät opiskelumotivaatiota ja oppimiskokemus jäi puutteelliseksi. Kritiikkiä nousi myös siitä, ettei kaikissa yrityksissä pystynyt antamaan tutkinnon osassa vaadittavaa näyttöä, joten suoritus oli jäänyt kesken.

Riippumatta siitä oliko opiskelijalla kokemusta työelämästä, oli nuorilla melko yhtenäinen käsitys, mitkä asiat muodostavat hyvän työpaikan: *mukava työyhteisö, mielenkiintoiset työtehtävät ja hyvä palkka*. Lisäksi kaikissa opiskelijaryhmissä esille nostettiin *joustavat työajat ja yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla* tärkeiksi hyvän työpaikan kriteereiksi. Opiskelijaryhmien vastauksien erona oli, että aloittaneet opiskelijat nostivat esille myös *työhyvinvoinnin johtamisen* tärkeyden työpaikoilla, kun taas opinnoissa pidemmällä olevat ja työssäoppimajaksoille osallistuneet opiskelijat kokivat hyvän työpaikan kriteeriksi erityisesti *mukavan esihenkilön*.

Työpaikoissa työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi opiskelijaryhmät nimesivät avointen kysymysten vastauksissa hyvin samanlaisia teemoja kuin nousi esille hyvän työpaikan määrittelyssä, jotka ovat koottuna alla olevaan kuvioon 3.



**Kuvio 3.** Opiskelijoiden näkemykset työhyvinvointia edistävästä tekijöistä.

Jokainen opiskelijaryhmä painotti eniten mukavan *työyhteisön*, *hyvän työilmapiirin* ja *työn tauottamisen* merkitystä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä, mutta eroavaisuuttakin ryhmien kesken löytyi. Aloittaneet opiskelijat kohdistivat eniten työhyvinvointia kuvaavia käsitteitä työn ulkoiisiin puitteisiin kuten *työympäristöön*, mutta opinnoissa edenneet opiskelijat, joilla oli kokemusta jo työelämästä, olivat havainneet työhyvinvointia lisääviksi asioiksi myös ns. sisäisen työhyvinvoinnin merkityksen, jota tukee mm. *yksilön yksilöllisyyden ja jaksamisen huomioiminen* työyhteisön jäsenten ja johdon toimesta. Selvästi oli siis havaittavissa, että työkokemus muutti yksilön käsitystä osittain siitä, mistä muodostuu työhyvinvointi. Tämä kuvastaa hyvin sitä, että työhyvinvointi kokemuksena ei ole stabiili tila, vaan asiaan vaikuttavaa vahvasti

yksilön muuttuvat kokemukset työelämässä. Jatkavien ja viimeisen vuoden opiskelijoiden ryhmien vastauksissa korostui myös kuvailut siitä, minkälainen hyvän esihenkilön tulisi olla. Alla on muutama suora lainaus avointen kysymysten vastauksista, mitkä asiat ovat tärkeitä työntekijän työhyvinvoinnin kannalta:

*”Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että he tuntevat olevansa tarpeellisia, hyödyllisiä ja suojattuja.”*

*”Hyvä esimies, joka huolehtii kaikkien työhyvinvoinnista, ilmapiiri ja yhteishenki. Työehtosopimuksen noudattaminen, henkilökohtaiset ja ryhmän kehityskeskustelut, ja kaikkien tarpeiden huomiointi. Palautteen antaminen oikein ja asiallisesti.”*

*”Esihenkilön kyky keskustella, kuunnella ja olla inhimillinen. Yksilön tarpeiden huomioiminen mahdollisuuksien mukaan ja hyvä työilmapiiri.”*

*”Negatiivisen palautteen lisäksi hyväkin palaute. Työntekijöiden mielipiteiden arvostaminen. Yleisesti hyvinvoinnin valvominen, muutenkin kuin pinnallisesti esimerkiksi satunnaisilla kyselyillä.”*

*”Työssä erittäin tärkeää on ilmapiiri tiimissä, samanhenkisten ihmisten tiimi, jotka ovat valmiita auttamaan toisiaan, sekä johtaja, joka osaa asettaa / jakaa tehtävät oikein ja joka ei pelkää ottaa vastuuta alaistensa epäonnistumisista. Se on myös tärkeää - mukava työpaikka ja työolot, mukaan lukien joustava työaikataulu.”*

*”Työn on oltava itselle mielekästä ja myös palkitsevaa. Hyvä työyhteisö on tärkeää. Vaikka joku asia olisi itselle hankalaa tai ei niin mieleinen niin tarjolla on tukea ja apua työyhteisöstä. Arvostus myös johtoportaalta työntekijälle on tärkeää. Samanarvoisuus ja kaikkien työpanoksen tärkeys.”*

Vastauksista heijastui selvästi pohdinta siitä, mitkä tekijät lisäävät hyvinvointia työssä ja erityisesti vahvasti se, miten esihenkilö työyhteisössä voi vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opiskelijaryhmien odotukset työelämältä valmistumisen jälkeen poikkesivat toisistaan jonkin verran. Jälleen positiivisemmat odotusarvot olivat aloittaneilla opiskelijoilla, jotka vahvasti uskoivat työllistymiseensä valmistumisen jälkeen. Jakaumaa odotuksilta on havainnollistettu kaaviossa 5.





**Kaavio 5.** Opiskelijoiden odotukset työelämältä.

Negatiivisin suhtautuminen työllistymiseen on valmistumassa olevien opiskelijoiden ryhmässä, jossa 17 % opiskelijoista epäilee, ettei tule työllistymään koskaan. Jatkavien ja valmistuvien opiskelijoiden ryhmissä molemmissa 5 % opiskelijoista ei edes halua saada töitä valmistumisen jälkeen. Vaikka lukumäärä ei tässä ryhmässä ole suuri, on se sitäkin huolestuttavampi.

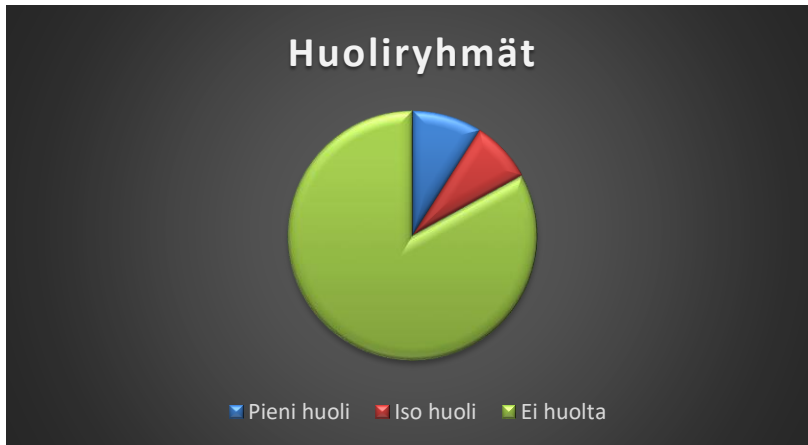
Keskimäärin noin viidesosa opiskelijoista (riippuen ryhmästä 15–23 %) tavoitteli koulutukselta jatko-opintokelpoisuutta ja kiinnostus jatko-opintoihin painottui erityisesti opintojensa loppusuoralla olevien opiskelijoiden kohdalla. Tärkeää on oppilaitoksessa tiedottaa erilaisista jatko-opintomahdollisuuksista ja resursoida siihen riittävästi opinto-ohjaajan työaika. Tuloksista näkyy myös oppivelvollisuuslain muutos ja marginaalinen ryhmä (vaihteluväli 2–6 %) ilmoitti, että ainoa tavoite suorittaa ammatillinen perustutkinto, on suorittaa pakollinen oppivelvollisuus. Tämä on opiskelijaryhmä, joka eniten tarvitsisi opintojen aikaista opintojen ohjausta ja mahdollisesti muuta opiskeluhoillon tukea.

Tuloksia analysoidessa nousee esiin kolme huolikategoriaa:

- a) *Opiskelijat, jotka ovat oppilaitoksessa vain suorittaakseen pakollisen oppivelvollisuuden.*
- b) *Opiskelijat, jotka eivät halua työllistyä valmistumisen jälkeen.*

c) *Opiskelijat, jotka pelkäävät, etteivät tule koskaan työllistymään.*

Tämä joukko, josta herää ainakin jonkin asteinen huoli on pienehkö ja määrää suhteessa opiskelijoihin, joista vastauksien perusteella ei noussut erityistä huolta on kuvattu kaaviossa 6.



**Kaavio 6.** Opiskelijamäärä, joiden kohdalla herännyt huoli.

Ison huolen kategoriaan (kaaviossa 6.) kuuluvat se osuus opiskelijoista, jotka ilmoittivat, että pakollisen oppivelvollisuuden suorittaminen on ainoa syy opiskeluun sekä opiskelijat, jotka ilmoittivat, etteivät halua työllistyä valmistumisen jälkeen. Pienen huolen kategoriaan kuuluvat opiskelijat, jotka pelkäävät, etteivät valmistumisen jälkeen koskaan työllisty. Kun tutkimuksen aineistoa analysoitiin yksikkö kerrallaan sen kokonaisessa kontekstissään, saatiin tyyppiteltyä nämä huoliopiskelijat. Oletusarvonani oli, että tämä huolijoukko koostuisi enimmäkseen opiskelijoista, joiden työssäoppimisjaksot olivat keskeytyneet. Oletusarvo ei kuitenkaan pitänyt paikkaansa. Opiskelijat, joiden opinnot olivat keskeytyneet (ks. kaavio 2.) olivat kuitenkin pääsääntöisesti ilmoittaneet kyselyn muissa vastauksissa, että heidän tavoitteensa on työllistyä riippumatta siitä, vaikka työssäoppimisen keskeytyksen syy oli ollut henkinen jaksamattomuus/elämänhallinnan haasteet tms. Tämä vahvistaa näkemystä siitä, kuinka tärkeää on tukea erityisesti tätä joukkoa, joiden työssäoppiminen keskeytyy, jotta sama tilanne ei uusiudu seuraavassa työelämäjaksossa ja aiheuta epäonnistumisen kierrettä, koska haasteistaan huolimatta tällä opiskelijajoukolla olisi suurimmalla osalla halu valmistua ja työllistyä. Sen sijaan kaavion 6. huolikategorioiden opiskelijoiden vastausten taustalta ilmeni muunlaisia yhtäläisyyksiä. Ison huolikategorian opiskelijoiden taustalla ilmeni erityisesti hankaluutta löytää työs-

säoppimispaikkoja, ja he suhtautuivat muutenkin negatiivisesti työssäoppimisjaksoille menemiseen ja toivoivat työssäoppimista yrityksessä olevan mahdollisimman vähän. Kukaan heistä ei ilmoittanut vastauksissaan, että olisivat saaneet oppilaitoksesta apua työssäoppimispaikan hakemiseen, vaikka osa ei ole ollut vielä lainkaan harjoittelussa. Haastavaksi tämän ryhmän tukemisen opinnoissa tekee se, että vastausten perusteella heiltä selvästi puuttuu opiskelumotivaatio ainakin sitä alaa kohtaan, jota parhaillaan opiskelevat. Opintojen ohjaamisen tarve olisi kuitenkin ilmeinen.

Opiskelijaryhmällä, joista heräsi pieni huoli eli opiskelijat, jotka pelkäsivät, etteivät tule koskaan työllistymään ilmeni useita yhtäaikaista haasteita työssäoppimiseen liittyen. Tällä ryhmällä oli myös vaikeuksia löytää työssäoppimispaikkoja ja useampi heistä ei ole ollut lainkaan työelämäjaksoilla. Apua työssäoppimispaikan saamiseen oppilaitoksen henkilökunnalta oli kuitenkin useampi heistä saanut. Heistä monella työssäoppimisjakso ei ollut kuitenkaan sujunut kovin hyvin. Työssäoppimisjaksot oli koettu motivaatiota heikentävänä ja negatiivisena kokemuksena ja eniten juuri tässä ryhmässä ilmoitettiin haasteita ymmärtää työssäoppimisen tavoitteita ja näytön vaatimuksia. Huonot työelämäjaksokokemukset selkeästi aiheuttivat pelkoa siitä, etteivät he koskaan työllistyisi. Tuen saaminen opintoihin olisi tälle ryhmälle erityisen tärkeää, ettei pelosta tule myöhemmin itseään toteuttava ennuste. Huonoja kokemuksiaan työssäoppimisjaksolla he kuvasivat mm. näin:

*”Tuntui, että töitä ei ollut riittävästi ja työt eivät olleet mielenkiintoisia ja usein sitten miettii, että kuinka paljon koulussa olisi jo oppinut. Ruokaraha ei ole paljoo ei sekään motivoi.”*

*”Liian vähän työtä harjoittelu paikalla ja suurin osa työstä ei kehittännyt ammattitaitoani.”*

*”Mielenterveys ja fyysinen kunto ei riitä useisiin asioihin.”*

*”Ekalla jaksolla en saanut yhtään ohjeistusta työpaikkaohjaajalta ja toisella työpaikka ei liittynyt alaan mitenkään, koska en löytänyt oman alan työpaikkaa mistään.”*

*”Negatiiviset kokemukset viime 2 harjoittelu paikkaa, kommunikointi ongelmia.”*

*”Työharjoittelut ovat mielestäni turhan pitkiä, yksikin kuukausi riittäisi hyvin. Kolmessa kuukaudessa kuluu todella paljon aikaa hukkaan, koska suurin osa työ-*

*harjoittelussa käytetystä ajasta kuluu johonkin muuhun kuin itse opiskeltaviin asioihin.”*

Yhtäläistä näille kaikille kolmelle huoliryhmän opiskelijoille oli se, että he arvioivat oman tulevan ammatillisen osaamisensa tason huomattavasti heikommalle tasolle kuin keskimäärin muut opiskelijat. Kaikista heikoimman arvosanan omalle ammatilliselle osaamisellensa arvioivat opiskelijat, jotka ilmoittivat vain suorittavansa pakollista oppivelvollisuutta. Nämä huolikatgorioihin kuuluvat opiskelijat selkeästi korostavat ammatillisuuden kehittymisen polariisaatiota koulutuksessa ja alentavat oppimisen tason arviointia, johon palaamme kohta tarkemmin.

Tuleva työllistyminen koulutuksesta valmistumisen jälkeen vaatii riittävää ammatillista osaamista sisältäen niin ammatin substanssiosaamisen kuin työelämässä muut vaadittavat taidot. Opiskelijat arvioivat, että parhaiten heidän työelämätaitojansa kehittäisivät *työharjoittelu, käytännön harjoitukset*, mutta myös *teoriatunnit* koettiin tärkeiksi, *laadukas opetus- ja ohjaus sekä sosiaalisten ja tietoteknisten taitojen vahvistaminen*. Erityisesti huomionarvoista on opiskelijoiden toive sosiaalisten taitojen ja tietoteknisen osaamisen harjoittelulla. On havaittavissa, että erityisesti korona-aika ja ”somekulttuuri” ovat heikentäneet nuorten sosiaalisia taitoa. Tärkeää on, että nuoret ovat itse havainneet tämän ja toivovat siihen koulutukseltakin panostusta. Merkittävää on myös nuorten havainto siitä, että he kokevat tarvitsevansa koulutukselta harjoitusta tietoteknisiin taitoihin. Oletamme helposti, että tämä uusi nuorten sukupolvi osaa käyttää tietotekniikkaa automaattisesti sen joka muodossa, mutta todellisuudessa nuorten taidot saattavat olla hyvin rajoittuneita mm. sosiaalisen median käyttämiseen, mutta esimerkiksi tekstin käsittelyssä ja taulukkolaskennassa saattaa olla haasteita, joita tarvitaan työelämässä. Tässä muutamia suoria lainauksia opiskelijoiden vastauksista siihen, mitkä asiat koulutuksessa antaisi heille parhaat työelämätaidot tulevaan työelämään:

*”Hyvä oppimismateriaali, hyvä opetus ja kattava ja selkeys opetuksessa ja asioissa mitä milloinkin tapahtuu ja opettajan tuki opiskeluissa.”*

*”Työssäoppiminen, käytännön työtehtävät ja opetus koululla ennen työssäoppimisjaksoa, teoriaopetusta unohtamatta.”*

*"Uskon, että paras koulutus on työharjoittelu. Mitä enemmän työharjoitteluja on, sitä vahvemmat työelämätaidot ovat. Työ kuitenkin tekijäänsä opettaa."*

*"Uskon, että edeltävältä työssäoppimispaikalta sain parhaat eväät jatkoon. Elämän viisauksia ja oppeja."*

*"Saisi enemmän kannustavaa palautetta ja jos ei olisi kauheita paineita aina onnistua täydellisesti."*

*"Ongelmat, joiden kanssa monet nuoret painivat kuten paineen alla työskentelyyn valmentaminen, tiimityöskentelyn harjoittaminen ja epäonnistumisten hyväksyminen parantaisivat itsevarmuutta."*

*"Eri yritysten esihenkilöt/henkilökunta kertomassa kokemuksistaan/työpaikastaan."*

Tutkimuksen tavoitteet kappaleessa esitettiin tutkimuksen alun teoreettisesta osuudesta esille nostettu ennakkohypoteesi siitä, että *"ammattillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten ammatillinen osaaminen on riittämätöntä"*. Opiskelijoiden tuli arvioida omaa ammatillista osaamistaan kokonaisuudessaan valmistumisen jälkeen arvosanoin 1-5 (1=heikko... 5= erinomainen). Lähtökohta on se, että varmasti lähes jokainen vasta opintonsa aloittava opiskelija odottaa saavansa koulutukselta hyvän ammattitaidon ja osaamisen työelämään. Ei ole realistista asettaa odotusarvoksi parasta arvosanaa "viisi eli erinomainen" vaan hyvän ammatillisen osaamisen arvosanan määrittelyyn tarvitsemme nimenomaan tätä aloittaneiden opiskelijoiden ennakkoluulotonta toivetta koulutuksenjärjestäjän tarjoamalle opetuksen tasolle. Kuten tutkimusmenetelmä kappaleessa esitettiin, aloittaneiden opiskelijoiden antama arvosana asettaa ammattitaidon kehittymiselle vaatimustason asettamalla odotusarvon näiden taitojen kehittymiselle, jonka koulutuksen tulisi pystyä tarjoamaan ollakseen laadukasta. Jos aloittaneiden opiskelijoiden oletusarvot kohtaavat valmistumassa olevien opiskelijoiden arvioinnin omasta ammatillisesta osaamisesta, on koulutuksenjärjestäjä silloin onnistunut tehtävässään.

Alla olevaan taulukkoon 21. on koottuna ammatillisen osaamisen kehittyminen -muuttujan mittausarvot opiskelijaryhmien mukaan.

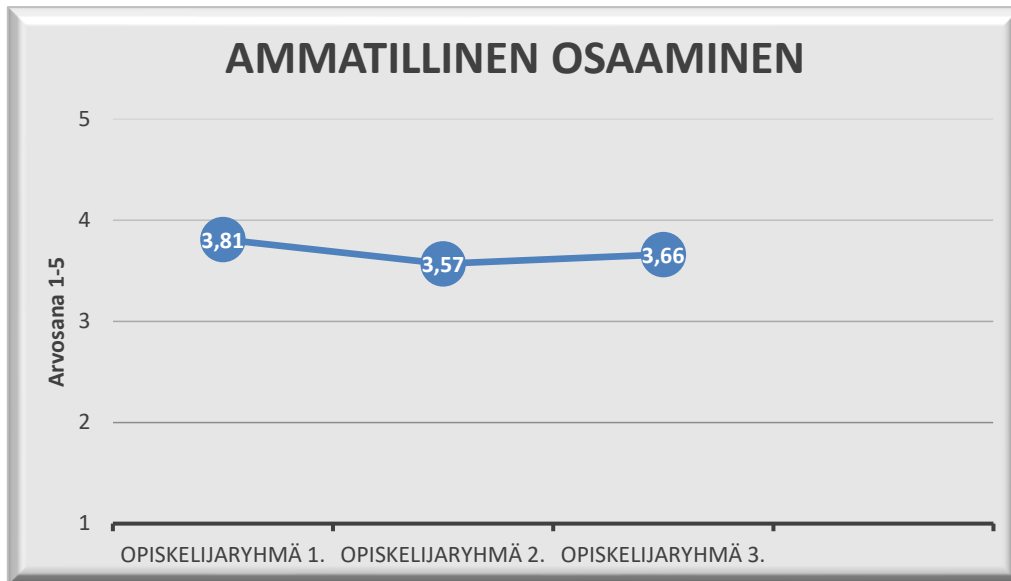
### Ammatillisen osaamisen kehittyminen

	N	Ka	Mode	Md	Alin a.	Korkein a.	Vaihteluv.
Aloittaneet	94	3,81	4	4	2	5	3
Jatkavat	65	3,57	4	4	2	5	3
Valmistuvat	61	3,66	4	4	3	5	2

**Taulukko 21.** Ammatillisen osaamisen kehittyminen -muuttujan mittausarvot opiskelijaryhmän mukaan.

Tekijäksi määritellään tässä opiskelijaryhmät (aloittaneet, jatkavat, valmistuvat) ja vasteeksi ammatillisen osaamisen arvosana. Tavoitteena on siis selvittää, eroaako annettu ammatillisen osaamisen arvosana opiskelijaryhmämuuttujan kolmessa eri opiskelijakategoriassa. Nollahypoteesina on keskiarvojen yhtäsuuruus, eli ammatillisen osaamisen arvosana on samanlainen kaikissa opiskelijaryhmissä. Tämä on tavoitetila, jolloin odotukset ammattitaidon kehittymisestä vastaavat valmistumassa olevien opiskelijoiden antamaa arviointia, miten he ovat kokeneet saaneensa koulutukselta. Ideaalitilanne ammatillisen osaamisen kehittämisessä opintojen aikana on siis se, että opiskelijaryhmien antamat keskiarvot eivät poikkea tilastollisesti merkittävästi toisistaan. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 146.)

Taulukko 21. sisältää ryhmäkoot, keskiarvot, moodit, mediaanit, vaihteluvälin ala- ja ylärajat sekä niiden vaihteluvälit. Tilastolliset tunnusluvut ovat hyvin tasaisia muilta osin, mutta keskiarvoissa on eniten eroavaisuutta sekä vaihteluväli on valmistuvien opiskelijoiden ryhmässä muita pienempi. Minimiarvo siinä ryhmässä on kolme, kun muissa ryhmissä ammatillinen osaaminen arvioitiin niinkin heikolla arvosanalla kuin kaksi. Kaikissa ryhmissä moodi ja mediaani ovat arvoltaan neljä (=kiitettävä). Analyysin selkeyttämiseksi eri opiskelijaryhmien antamien arvosanojen antamat keskiarvot ovat koottuna alla olevaan kaavioon 7. Taulukon 21. ja kaavion 7. tulosten perusteella voimme havaita, että juuri opintonsa aloittaneilla opiskelijoilla on hieman korkeammat odotukset (ka 3,81) tulevan ammatillisen osaamisensa kehittymisen suhteen kuin jatkavilla ja valmistumassa olevilla opiskelijaryhmillä. Toisen vuoden opiskelijoilla arviossa ammatillisen osaamisen kehittämisessä tapahtuu pieni notkahdus (ka 3,57), mutta arvo nousee jälleen valmistumassa olevien opiskelijoiden ryhmässä (ka 3,66).



**Kaavio 7.** Opiskelijoiden antama arvosana 1–5 tulevasta ammatillisesta osaamisestaan.

Eri arvoissa ei ole kovin suuria eroja, mutta täysin ideaalitalan nollahypoteesiin ei tulokset yllä. Mittaustulosten erot ovat kuitenkin niin pieniä, että voidaan todeta aloittaneiden opiskelijoiden odotusten koulutuksen tarjoamasta ammatillisesta osaamisesta kohtaavan realiteetin, joka valmistumassa olevilla opiskelijoilla on jo kutakuinkin selvillä. Kaikki opiskelijaryhmät arvioivat tulevan ammatillisen osaamisensa korkealle hyvälle tasolle ja melkein kiitettävään tasolle. Vaihteluvälin pienentyminen ryhmän 3. osalta osoittaa, ettei kukaan valmistumassa olevista opiskelijoista usko, että heillä olisi vain tyydyttävän tasoinen ammatillinen osaaminen. Opiskelijoiden oman arvioinnin perusteella tulevasta ammatillisesta osaamisesta, voidaan tutkimukselle asetettu ennakkohypoteesi kumota. Ammatillisen perustutkinnon opiskelijat uskovat opintojensa alussa ja vielä valmistumisen kynnyksellä saavansa koulutukselta hyvät työelämävalmiudet ja ammattitaidon kohti työelämää.

## 6.5 Reflektiivisyydestä, teoriasta & aineistosta kokoavaan analyysiin

Tutkimusaineistoa on edellisissä kappaleissa analysoitu määrällisillä arvoilla, koodaamisella ja tyyppittelyllä. Seuraavaksi vielä kokoamme oleelliset havainnot tutkimuskysymysten ympäriltä reflektiivisyyden, teorian ja aineiston välisenä vuoropuheluna laajemmasta näkökulmasta. Reflektiivisyyden tässä kontekstissa määrittelen tutkimustulosten laajemman merkityksen

esille nostamisena tutkijan puhuttelemana, johon vaikuttavat tutkijan positio (objektiivisuus huomioiden), aineiston tarkasteleminen kokonaisuutena sekä teorian ja yhteiskunnallisten näkökulmien huomioiminen. (Högbacka & Aaltonen 2015, 10–11.) Useat tutkijat kehottavat kytkemään tutkimusaineiston teoriaan eli ajattelemaan aineistoa teorian kanssa (Salo 2015, 181). Tutkimuskatseen laajentamisella pyritään ymmärtämään, miten eri kontekstit; tutkijan asema, aineiston puhuttelu kokonaisuutena, käytetyt käsitteet ja teoria aina yhteiskunnallisiin muutoksiin (ammattillisen koulutuksen lakiuudistukset) vaikuttavat tutkimustulosten analysointiin ja miten sillä voidaan vielä tarkentaa tuloksiin liittyviä ratkaisuja. Edellisessä tutkimustulosten yhteenvetokappaleessa saatiin vastattua tutkimuskysymyksiin ja kumottua tutkimushypoteesi opiskelijoiden näkökulmasta, mutta tulokset muodostivat uusia kysymyksiä, joihin pyritään vielä löytämään vastaukset näiden kaikkien edellä mainittujen tekijöiden vuoropuheluna. (Högbacka & Aaltonen 2015, 20,27.)

Reflektiivisyys tuottaa tutkimustuloksista neljä näkökulmaa, jotka haluan nostaa esille vielä tarkempaa analysointia varten:

- 1.) *Ammatillisen koulutuksen tuottaman osaamisen polarisaation*
- 2.) *Tuen tarpeen kohtaanto-ongelman ammatillisessa koulutuksessa*
- 3.) *Yhteiskunnalliset uudistukset, joiden hyvät tavoitteet eivät palvele kaikkia nuoria*
- 4.) *Nuoren sukupolven ja yritysmaailman näkemysten vastaavuuden haasteet*

Tutkimuksen lähtökohtana oli löytää vastaus ammatilliseen koulutukseen kohdistuneeseen julkiseen kritiikkiin opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasosta. Edellisessä kappaleessa esitetyt tutkimustulokset kumoavat opiskelijoiden itsensä näkökulmasta ennakkohypoteesin, jonka mukaan heidän ammatillinen osaamisensa ei olisi riittävää valmistumisen jälkeen työelämän tarpeisiin nähden. On erittäin tärkeä lähtökohta, että opiskelijat itse ovat tyytyväisiä tutkimustulosten mukaan saamaansa opetuksen tasoon. Tämä ei kuitenkaan poista itse kritiikkiä, jota yritys-elämä tuottaa. Mistä tämä näkökulmien ero sitten johtuu? Kun peilaamme asiaa niin alussa esitetystä teoriaosuudesta oleviin aikaisempiin tutkimuksiin sekä tutkimusaineistosta saatuun materiaaliin, nousee molemmissa esiin koulutuksen tuottaman oppimisen polarisaatio. Polarisaation esiin nouseminen väistämättä tuottaa sen, ettemme voi lakaista



nuorten ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työelämätaitojen puutetta maton alle, vaan voimme asettaa siihen uuden tarkastelunäkökulman reflektiivisyyden tuotoksena.

Ammatillisen osaamisen kehittymisen polarisaatio alkaa oikeastaan jo peruskoulusta. Viime vuosien aikana myös perusasteen opetusta on uudistettu monin tavoin ja nyt on nostettu esille lasten ja nuorten laskeneet PISA-tulokset (Opetushallitus, Pisa-tulokset 2023). Heikentyneen oppimistason tuloksena ammatillisiin opintoihin siirtyy nuoria, joiden perusoppimisvalmiudet eivät ole riittäviä saavuttamaan tutkinnon tavoitteita (OAJ:n kysely 2024). Puutteelliset oppimisvalmiudet aiheuttavat jo lähtökohdiltaan ammatillisen osaamisen kehittymisen polarisaatiota.

Ammatillisen opetuksen tasoon kohdistuva kritiikki ammatillisen opetushenkilöstön toimesta on lisääntynyt julkisessa keskustelussa erityisesti ammatillisen koulutuksen reformin (2018) jälkeen. OAJ:n alkuvuodesta 2024 teettämän kyselyn mukaan valtaosa ammatillisista opettajista ilmoitti, että viime vuosina lähiopetuksen määrää on vähennetty ja vastaavasti opiskelijoiden tuen tarve on lisääntynyt ja oppimisvalmiudet ovat heikentyneet (OAJ tiedote 2024). Lähiopetuksen vähentyminen piti ammatillisen koulutuksen reformin tuotoksena kompensoida työelämässä tapahtuvan oppimisen lisäämisellä. Edellisessä kappaleessa esitetyissä tutkimustuloksissa kuitenkin ilmenee selkeitä haasteita työssäoppimiseen liittyen. Työssäoppimispaikkoja on hankala löytää tai ne eivät sovellu suoritettavien tutkinnon osien tavoitteiden saavuttamiseksi ja osalta yrityksistä puuttuu valmiudet ohjata oppimisprosessia. Opiskelijat kohtaavat polarisaatiota ammatillisen osaamisensa kehittymisen suhteen jo siitä lähtökohdasta onnistuvatko he löytämään hyvän työssäoppimis-/oppisopimuspaikan.

Teoriaosuudessa kerrottiin kuinka aikaisempien tutkimusten mukaan ammatillisessa koulutuksessa osa opettajista ei pidä kaikille opiskelijoille samaa vaatimustasoa, vaan joidenkin opiskelijoiden toistuvat luvattomat poissaolot ja alisuoriutuminen opinnoissa sallitaan ja siitä huolimatta he saavuttavat tutkintotodistuksen. Tätä opettajat perustelivat ammatillisen koulutuksen reformin tuomilla resurssipaineilla ja taloudellisilla syillä, koska koulutuksenjärjestäjän rahoitus on riippuvainen myös valmistuvien opiskelijoiden määrästä. (Kilpeläinen & Vettieniemä 2018, 70–71.) Paineet kääntävät ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteet päälleen ja koulutuksesta valmistuu ammattilaisia, joilla saattaa olla oleellisia puutteita työelämätaidoissaan.

Teoriaosuudessa esitetyt aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että ammatillisen koulutuksen opiskelijat saavat pääosin hyviä arvosanoja ammatillisen tutkinnon osien näytöistä, joten sen perusteella todettu ammatillisen koulutuksen tuottavan hyvää osaamista (Kilpeläinen & Vettiemi 2018, 66–69). Ristiriitaa herättää, että tässä tutkimuksessa osa opiskelijoista kertoi tutkimusaineistossa, ettei heillä ole ollut valmiuksia näyttöön tai edes tietämystä näyttöjen sisällöstä olleessaan työssäoppimisjaksoilla yrityksissä. Jos reflektoi teoriaa ja aineistoa, niin väistämättä nousee ajatus, annetaanko näyttöjen arvosanoiksi toisinaan liian korkeita arvosanoja, jotka eivät vastaa todellisuudessa osan opiskelijoiden osaamista? Osaamisen puute kuitenkin arvosanasta huolimatta tulee näkymään työelämään siirryttäessä. Tutkimusaineistosta nousi esille marginaalisia ryhmiä, jotka selvästi kokivat omat työelämätaitoinsa puutteellisena niin ammattitaidon kuin yleisten työelämässä vaadittavien taitojen osalta. Tämän opiskelijaryhmän oma arvio tulevasta työllistymisestä epäilyttää tai he eivät halua edes työllistyä. Teoriaosuus vahvistaa vastaavankokoisen joukon haasteellisuuden työllistyä (Tilastokeskus 2024).

Tutkimustulosten huolikategorioissa nousi esille opiskelijoita, jotka ilmoittivat ainoaksi tavoitteekseen suorittaa opintonsa vain saadakseen suoritettua pakollisen oppivelvollisuuden. Oppivelvollisuus lain uudistus (2021) on hyvä asia, mutta tuottaa omalta osaltaan ammatillisen osaamisen polarisaatiota. Tutkimustuloksista on nähtävissä, että opiskelijoilla, jotka ilmoittivat suorittavansa vain pakollista oppivelvollisuutta ei ole riittävää motivaatiota oppimiseen ja he itse arvioivat oman ammatillisen osaamisensa kehittymisen kaikista heikoimmalle tasolle verrattuna muihin opiskelijoihin. Oppivelvollisuuslain uudistus toi oppilaitoksen henkilöstölle ison ja työllistävän vastuun, mutta resurssien lisäämisessä jaettiin kuitenkin niukkuutta. Oppivelvollisuuden laajentamisen lain hyvistä tavoitteesta huolimatta se ei palvele tämän joukon tarpeita, jotka veloitteen tuomana pakkona ovat kirjoilla oppilaitoksessa, ja joille ei lähtökohdaisesti voida olettaakaan kehittyvän vahvaa ammatti-identiteettiä ja osaamista, koska motiivi opiskella on väärä. Onnistuakseen oppivelvollisuuslain noudattaminen vaatisi erityisesti ennaltaehkäisevää ohjausresurssia perusasteelle, jotta jokaiselle nuorelle löydettäisiin hänelle sopiva koulutuspolku ja tämä vähentäisi korjaavan ohjaustyön tarvetta ammatillisessa koulutuksessa.

Reflektiivisyys aineiston ja teorian kanssa nostaa esille tuen tarpeen kohtaanto-ongelman, joka aiheuttaa omalta osaltaan ammatillisen osaamisen polarisaatiota. Laki ammatillisesta

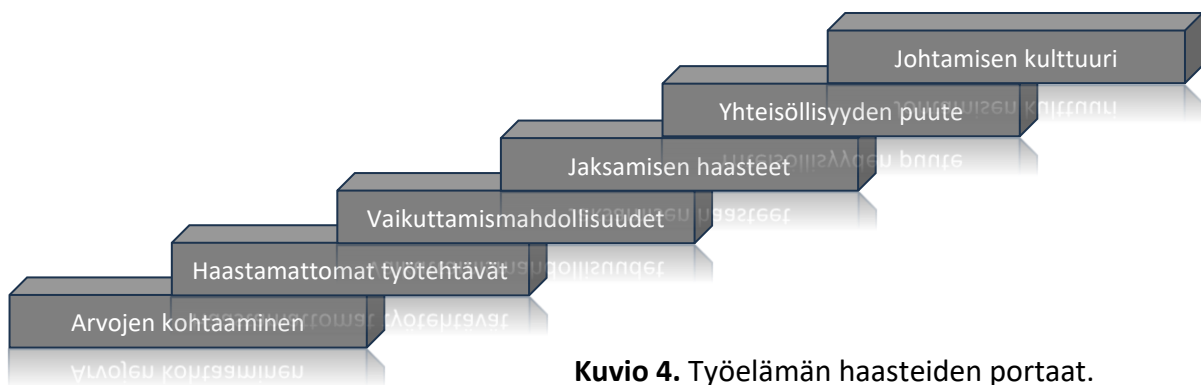
koulutuksesta vaatii, että jokaisessa ammatillisessa oppilaitoksesta on tarjolla yleistä tukea ja opiskelijoille on mahdollista tehdä erityisen tuen päätös, joka mahdollistaa tuen lisäksi tarvittaessa tutkinnon osien mukauttamisen (Opetushallitus 2023). Kuitenkin tutkimusaineistosta nousi esille, että opiskelijat toivoivat tukea opintoihin enemmän kuin todellisuudessa olivat saaneet tai saatu tuki koettiin riittämättömäksi. Lisäksi osa opiskelijoista, joilla selvästi oli suuri tuen tarve, eivät olleet nousseet opetus- ja ohjaushenkilöstön tietoisuuteen.

Tutkimusaineistosta nousi useampi epäkohta, joka varmasti lisää opiskelijoiden kokemaa painetta ja aiheuttaa stressiä kuten riittämätön tuen saaminen ja työssäoppimiseen liittyvät haasteet, jotka hidastavat opintojen etenemistä. Teoriaosuudessa nostettiin esille nuorten lisääntynyt pahoinvointi ja mielenterveysongelmat. Asiantuntijat ovat pohtineet johtuuko nuorten mielenterveysongelmien lisääntyminen vain julkisen keskustelun lisääntymisestä aiheen tiimoilta vai onko kyse todellisesta ongelmasta. (Petersen 2019; Nuorisobarometri 2019; Tuulio-Henriksson & Blomgren 2018; Rikala 2018; Suutala ym. 2023; Li ym. 2023.) Tutkimusaineistosta nousi toistuvasti esille nuorten henkisen jaksamisen haasteet, joten siitä näkökulmasta voisi todeta ongelman olevan todellinen. Kyselylomakkeessa ei kuitenkaan missään kysymyksessä suoranaisesti kysytty edes tätä asiaa, ja silti mielenterveyteen ja elämänhallintaan liittyvät teemat opiskelijat halusivat sanoittaa kerronnassaan. Näillä asioilla on taas vaikutusta nuorten opiskelun ja oppimisen sujuvuuteen sekä tulevaan työllistymiseen.

On siis useita syitä, mikä aiheuttaa opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tason eriarasteisuutta ja heikentää oppimisen laatua. Ammatillisen osaamisen tason polarisaatio on varmasti asia, joka näyttäytyy yrityksille otettaessa työharjoittelijoita tai palkatessa ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneita nuoria ja useinhan juuri negatiivisiin asioihin kiinnitetään enemmän huomiota. Kiinnostavampi media-arvo on nostaa esille nuoret, joilla on puutteelliset työelämätaidot kuin kehua vastavalmistuneiden nuorten ammattitaitoa. Ammatillisen osaamisen polarisaatio on kuitenkin asia, johon niin yhteiskunnallisesti kuin koulutuksenjärjestäjäkkin kykenee vaikuttamaan ja siten parantamaan tulevien ammattilaisten vaadittavaa osaamista.

Viimeinen asia, jonka reflektiivisyys nostaa esiin tutkimustuloksista on nuorten sukupolven ja yritysmaailman näkemysten vastaavuuden haasteet. Reflektoidessa teoriaa ja tutkimusaineis-

toa kokonaisuudessaan löydetään vastaus, jota edellisen kappaleen tutkimustuloksien analysoinnissa jäi huutamaan ratkaisua. Kaavioissa 1.,5. ja 6. esitettiin opiskelijoiden haluttomuuden lisääntymistä mennä yrityksiin työssäoppimisjaksoille, pelkona ettei koskaan työllisty tai haluttomuutena työllistyä valmistumisen jälkeen. Syyt tähän jäivät tulosten analyysissa vain pintapuolisiksi. Teoriaosuudessa esitetyssä tutkimuksessa nostettiin esille, että ennakkokäsitykset työelämästä ovat kolmas osalla toisen asteen opiskelijoista negatiivisia (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 2023). Tutkimusaineistosta negatiivista suhtautumista työelämään kohtaan ilmeni opiskelijoilla vasta siinä vaiheessa, kun he olivat olleet ensimmäistä kertaa työelämässä. Pelot ja epävarmuudet työelämästä ei siis johdu vain virheellisistä ennakkokäsityksistä työelämään kohtaan, vaan ne ovat todentuneet kohdatessa työelämän arjen. Teoriaosuudessa esitettiin käsitteenä uutta sukupolvea, heidän elämänarvojaan ja näkemyksiä työelämästä (Lahti 2014; Haikkola & Myllyniemi 2019). Tutkimusaineistosta nousee monissa kohdissa kerrontaa työelämän kokemuksista. Teorian ja aineiston vuoropuhelulla nousee selkeästi esiin nuoren sukupolven ja yritysmaailman näkemysten vastaavuuden haasteet. Näkemysten tulisi lähestyä toisiaan, jotta tuleva työelämäpolku olisi sujuvaa. Nähtäväksi jää löytyykö tulevaisuudessa yhteiskunnallista muutoshalukkuutta. Reflektiivisyydellä saatiin kuitenkin tutkimusaineistosta nostettua esille epäkohdat ja pelot, miksi nuorilla on haasteita tai epävarmuutta siirtyä kohti työelämää. Kuvailisin näitä esille nousseita kategorioita ”työelämän haasteiden portaiksi”, joita kuvataan kuviossa 4.



**Kuvio 4.** Työelämän haasteiden portaat.

Teorian ja aineiston välinen vuoropuhelu kertoo, että eri sukupolvilla, jota nuoret ja useimmat työelämän johtoportasta edustavat, on erilainen elämän arvomaailma. Nuoret toivovat työn tukevan heidän arvomaailmaansa ja työn sisällön merkityksellisyys sekä vaikutusmahdollisuudet korostuvat. Työyhteisön tulisi kyetä huomioimaan nuoren yksiköllisyys ja työssä jaksaminen. Johtamiselta nuorella sukupolvella on myös enemmän vaatimuksia ja työilmapiirillä

sekä keskinäisellä vuorovaikutuksella on merkitystä työhyvinvointiin entistä enemmän. Portaissa esiintyvät haasteet johtavat nuorten kohdalla nopeammin irtisanoutumisiin ja uusien työpaikkojen etsimiseen, jossa mm. arvomaailma ja olosuhteet kohtaavat nuoren ajatusmaailman paremmin. Nuoren ja yrityksen edustajan tulisi sovittaa kulkunsa näihin yhteisiin askeliin sujuvan työelämän takaamiseksi.

## 7 Arviointi

Tässä viimeisessä osiossa arvioidaan tätä tutkimusta eri näkökulmista. Ensimmäisessä kappaleessa sidotaan edellä esitetyt tutkimusaineiston perusteella tehdyt havainnot teoriaan vertaamalla tuloksia tutkielman alun teoriaosuudessa esitettyihin aikaisempiin tutkimustuloksiin, jonka näkökulma antaa pohjaa tutkimustulosten luotettavuudelle. Sen jälkeen tarkastelemme tutkimuksen luotettavuutta muilta osin sekä pohditaan eettistä näkökulmaa. Lopussa kiteytetään tutkimustulokset ja oma ammatillinen pohdintani loppuyhteenvetoon.

### 7.1 Kiinnittyminen aikaisempiin tutkimuksiin

Tutkimus sai alkunsa mm. julkiseen keskusteluun nousseista työnantajien näkemyksistä siitä, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työelämätaidot eivät vastaa työelämän vaatimuksia. (Aarnikoivu 2010, 39; Salminen 2015, 70–71; Jolkkonen & Lemponen 2017, 11–17, 28–29; Ylen kysely 2023.) Työntajien yksipuoleinen näkemys vastavalmistuneen ammattitaidoista ei kuitenkaan ole riittävä, jotta puhuttaisiin yleistettävästä totuudesta vaan halusin ehdottomasti saada nuorten opiskelijoiden omat näkemykset esille työelämätaitojen kehittymisestä opintojen aikana sekä saada kuuluviin myös heidän näkemystään laadukkaasta työelämästä ja työhyvinvoinnista. Jälkes-tutkimushankkeessa (2021–2023) kritisoitiin sitä, että ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ääntä ei riittävästi nosteta kuuluviin ja tutkimuksessani haluttiin juuri rikkoa tämä kaava ja keskittyä vain opiskelijoiden omiin näkemyksiin (Meriläinen 2023).

Tutkimuksen kohdejoukko ikänsä puolesta sijoittuu suurimmaksi osaksi ns. Z-sukupolveen, joilla on aivan erilaiset tavoitteet ja arvot työelämältä kuin aikaisemmillä sukupolvilla (Lahti 2014, 29–32). Esimerkiksi aikaisempien tutkimusten mukaan palkattaessa Z-sukupolven edustajia ei näiden nuorten työntekijöiden tärkeysjärjestyksessä korostu enää raha kuten aikaisemmillä sukupolvilla (Tapscott 2010). Tutkimustulosteni mukaan riippumatta opiskelijaryhmästä, opiskelijoilla oli täysin yhtenäinen käsitys siitä, mitkä asiat muodostavat hyvän työpaikan: *mukava työyhteisö, mielenkiintoiset työtehtävät ja hyvä palkka*. Palkka siis sijoittui vasta kolmannelle sijalle.

Työelämän muutokset ja haastavuus nostavat koulutuksen ja työelämän yhteen sovittamisen teeman esiin vuodesta toiseen ja erityisesti ammatillisen koulutuksen reformi (2018) nosti asiaa entistä enemmän julkiseen keskusteluun, jonka tuloksena työelämäyhteistyötä lisättiin oleellisesti ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimustuloksieni mukaan opiskelijat pitävät työelämäjaksoja yrityksissä tärkeinä ja työelämätaitoja kasvattavana tapana oppia. Tämä puoltaa näkemystä ammatillisen koulutuksen reformin oikeansuuntaisuudesta myös opiskelijoiden näkökulmasta. Ollikaisen väitöskirjan mukaan aikaisempi ammatillisen koulutuksen uudistus ei tuottanut toivottua tulosta eli uudistus ei lisännyt opiskelijoiden jatko-opintoihin hakeutumista tai parantanut heidän työllistymistään. Sen sijaan koulutuksen keston pidennys johti suurempaan todennäköisyyteen keskeyttää opinnot. (Ollikainen 2022, 5.) Ammatillisen koulutuksen reformin tuomista vaikutuksista on vielä kovin vähän tutkittua tietoa, mutta ainakaan vielä työllistymisen näkökulmasta ei muutoksia ole näkyvissä. Tilastokeskuksen mukaan nuorten ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työttömyys on korkealla tasolla jo vuodesta 2008 saakka. (Tilastokeskus 2024.) Myöskään vielä ei ole tutkittua tietoa kovin paljoa siitäkään, miten oppivelvollisuuden laajentaminen (2021) tulee vaikuttamaan opinnoissa menestymiseen ja työllistymiseen. Tutkimukseni tuloksien mukaan riippuen opiskelijaryhmästä 2–6 prosenttia opiskelijoista ilmoitti suorittavansa ammatillista tutkintoansa vain siitä syystä, että saa suoritetuksi pakollisen oppivelvollisuuden. Lakiuudistuksen tavoitteena oli löytää jokaiselle nuorelle sopiva ja kiinnostava koulutuspolku kohti työelämää. Amisbarometrin (2022) mukaan vain 71 prosenttia nuorista koki saaneensa vähintään osittain tarpeeksi ohjausta ja tukea alavalintaan (amisbarometri 2022). Tämä näkyy tutkimustuloksissa juuri väärinä koulutuslavalintoina ja sitä kautta heikkona opiskelumotivaationa.

Opetushallitus on määritellyt tavoitteet vuosille 2023–2027, joilla pyritään mm. turvaamaan oppivelvollisten ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden oikeus riittävään lähiopetuksen määrään, työpaikkaohjaamiseen sekä tarvittavaan oppimisen tukeen. (Heikkinen 2023.) Myös reformin yhtenä tavoitteena on ollut vahvistaa opiskelijoiden saamaa ohjausta opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyönä, mutta Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteessa (2021) ilmenee opetus- ja ohjaushenkilöstöltä saadusta aineistoista kritiikkiä resurssien riittämättömyydestä nimenomaan opintojen henkilökohtaistamiseen ja opiskelijoiden ohjaukseen työelämässä. Tämä nousi esiin myös tutkimukseni tuloksissa, sillä osa opiskelijoista koki työssäoppimisjaksojen aikana saamansa ohjaamisen puutteellisena niin opettajan kuin työpaikkaohjaajan taholta. Tuloksia vahvistaa myös aikaisempi tutkimus (2019), jossa työssäoppimispaikkojen edustajista 40 % kertoi, ettei työpaikalla ollut riittävästi resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen tai arviointiin (Airila ym. 2019, 36–38). Avoimien kysymysten vastauksissa opiskelijat kuitenkin kertoivat oppineensa paljon työelämäjaksoilta niin ammatillista osaamista kuin yleisiä työelämävalmiuksia. Samansuuntaisia tuloksia nostettiin esiin aikaisemmissa tutkimuksissa, joiden mukaan opiskelijat kokivat jaksojen aikana heidän ammatillisen osaamisensa parantuneen ja lisäksi heidän sosiaaliset taitonsa, itsenäistyminen ja itseluottamus kasvoivat työssäoppimisjaksojen aikana. Aikaisempien tutkimusten mukaan opiskelijoiden motivaatio opiskeluun kasvoi työssäoppimisien myötä ja samoihin tuloksiin tultiin tässä tutkimuksessa. Tutkimukset korostivat ohjaamisen merkittävää roolia ja myös aikaisemmissa tutkimuksissa opiskelijat ilmoittivat puutteita saamastaan ohjauksesta työssäoppimisjaksojen aikana. (Virtanen 2013; Väisänen 2003; Peltomäki & Silvennoinen 2003.)

Tutkimukseni tulosten mukaan osalla opiskelijoista oli epäselvyyttä työssäoppimisjaksojen tavoitteiden ja näyttöjen toteutuksen suhteen. Aikaisemmat tutkimukset (2007–2016) kuitenkin ovat osoittaneet, että enemmistä opiskelijoista saa näyttöjen arvosanaksi hyvän, jonka perusteella on todettu ammatillisen koulutuksen tuottavan hyvää osaamista. Tosin ammatillisen osaamisen kehittymisen polarisaatio on nähtävissä aikaisemmissa tutkimuksissa ja osalle ammatillinen koulutus tarjoaa parhaimmillaan loistavat työelämävalmiudet, mutta opiskelija voi saada myös tutkinnon suoritettua varsin heikoin työelämävalmiuksien. (Kilpeläinen & Vettenniemi 2018, 66–69.) Tämä jakauma näkyi myös tässä tutkimuksessa, sillä suurin osa opiskelijoista arvioi oman tulevan ammatillisen osaamisensa tason melko korkeallekin tasolle ja kes-

kimäärin lähes kiitettävälle tasolla. Joukossa oli kuitenkin myös marginaalinen joukko opiskelijoita, jotka ilmoittivat epäilevänsä, etteivät heidän ammatillinen osaamisensa valmistumisen jälkeenkään ole sitä tasoa, että he ajattelisivat pystyvänsä siirtymään työelämään.

Tutkimuksessa opiskelijat ilmoittivat hyviksi työelämätaitoja opettaviksi keinoiksi työssäoppimisen ja käytännön harjoitusten lisäksi myös teorian tunnit korkeaan arvoon. Amisbarometrin (2022) ja OAJ:n jäsenilleen (2024) teettämän kyselyn mukaan lähiopetuksen määrää on kuitenkin vähennetty oleellisesti ammatillisen koulutuksen reformin ja oppivelvollisuuslain muutoksen jälkeen. Yli puolet opettajista kertoivat, että heidän antamansa lähiopetuksen määrä on vuosien 2021–2024 aikana vähentynyt. Opiskelijoista 28 prosenttia toivoi lähiopetuksen määrän lisäämistä. (Amisbarometri 2022; OAJ:n kysely 2024.)

Tutkimustuloksissani ilmeni jakaantuneita ajatuksia tulevan työllistymisen suhteen ja positiivisemmin työllistymiseen suhtautuivat opintonsa vasta aloittaneet opiskelijat. Riippuen opiskelijaryhmästä 78–95 prosenttia opiskelijoista uskoi työllistyvänsä valmistumisen jälkeen. Viimeisen vuoden opiskelijoista 17 prosenttia epäili, ettei saa töitä ja jatkavissa sekä valmistuvissa ryhmissä 5 prosenttia ilmoitti, ettei aio edes hankkia työpaikkaa. Aikaisemmissa tutkimuksissa koostettiin mm. ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden 11–13 prosentin joukkoa, joiden työuralle kiinnittyminen oli heikkoa. (Salonen ym. 2014; Saloniemi ym. 2020.) Eli huolijoukkoa esiintyy aikaisemmissakin tutkimuksissa. Positiivista kuitenkin, että aikaisemmassa tutkimuksessa (2022) ammatillisen koulutuksen jälkeen aikoi 57 % mennä töihin ja 16 % suunnitteli jatko-opintoja (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Skills Finland ry 2022). Töihin menemisen prosenttiosuus on tässä tutkimuksessa hieman suurempi, mikä tukee Nuorisobarometrin (2019) tuloksia siitä, että nuoret suhtautuvat työelämään tosissaan. Jatko-opintoja suunnittelevien määrä meni yhteen tutkimukseni tulosten kanssa. Riippuen opiskelijaryhmästä tutkimuksessani 15-23 prosenttia ilmoitti suunnittelevansa jatko-opintoja. Lukema vaikuttaa realistiselta, koska Tilastokeskuksen mukaan 16 % ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista jatkoi opintojaan (Tilastokeskus 2024). Tutkimustulosten ohjaavuus näkökulmassa nostettiin esille jatko-opinnoista tiedottamisen resurssoinnin tärkeys opintojen aikana. Jatko-opintojen opinto-ohjauksen resurssien niukkuutta kuvastaa amisbarometrin (2022) tulokset, joiden mukaan opiskelijoista vain 44 prosenttia koki saaneensa opinto-ohjaajalta riittävästi tietoa jatko-opinnoista (Amisbarometri 2022).



Aikaisemman tutkimuksen mukaan kolmannes toisen asteen opiskelijoista pelkää työelämän olevan heille liian raskasta. Nuoret nostivat esille huolen mm. omista voimavaroistaan ja siitä, että tulevassa työpaikassa ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (NYT 2023.) Nämä mielikuvat käyvät yhteen sen kanssa, että tutkimukseeni osallistuneista nuorista osa ilmoitti, ettei aio hankkia työpaikkaa tai epäili, ettei löydä työpaikkaa. Myöskin tutkimuksessani opinnoissa edenneet opiskelijat, joilla oli kokemusta jo työelämästä ainakin työssäoppimisjaksojen kautta, olivat havainneet työhyvinvointia lisääviksi asioiksi myös ns. sisäisen työhyvinvoinnin merkityksen, jota tukee yksilön yksilöllisyyden ja jaksamisen huomioiminen työyhteisön jäsenten ja johdon toimesta. Aikaisemman tutkimuksen mukaan yksilön työhyvinvointi ei olekaan stabiili tila, vaan sen olemus muuttuu ajan ja kokemusten seurauksena (Laine 2013, 71–72). Selvästi Z-sukupolven työntekijät tunnistavat työhyvinvoinnin merkityksen.

Huolestuttavin asia, joka nousi esiin tutkimukseni tuloksista, oli se, että työelämäjaksoista lähes viidesosa keskeytyi. Amisbarometrin (2022) tuloksissa näkyy joitakin ongelman mahdollisia taustoja, sillä nuorista työpaikalla tapahtuvan oppimisen koki täysin turvalliseksi alle puolet opiskelijoista (Amisbarometri 2022). Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että nuorten kokemat vaikeudet heidän pyrkiessään työmarkkinoille saattavat vaikuttaa ratkaisevalla tavalla heidän tulevaan työllistymiseensä (Asplund & Koistinen 2014, 13). Työssäoppimisen keskeytyksien syyksi opiskelijat ilmoittivat mm. henkisen ja fyysisen jaksamattomuuden. Näitä asioita erityisesti on korostettu työkyvyn ja työhyvinvoinnin kokemuksen osatekijöinä (Salmi-nen 2015, 107–110). Avointen kysymysten vastauksissa avauduttiin mielenterveyden ja elämänhallinnan ongelmista ja aikaisemmatkin tutkimukset nostavat esille erityisesti nuorten lisääntyneen uupumuksen ja mielenterveysongelmien lisääntymisen (Petersen 2019; Nuorisobarometri 2019; Tuulio-Henriksson & Blomgren 2018; Rikala 2018; Suutala ym. 2023; Li ym. 2023.).

Kun verrattiin aikaisempia tutkimuksia tähän tutkimukseen, löytyy paljon yhtäläisyyksiä, mikä vahvistaa tutkimustulosteni luotettavuutta. Tutkimukseni tuotti kuitenkin myös uusia näkemyksiä ja kehittämisajatuksia ammatillisen koulutuksen opetukseen ja ohjaukseen. Seuraavaksi tarkastelemme tarkemmin tutkimuksen eettisyyttä, validiteettia sekä reliabiliteettia.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusaiheen valinta on sinällään jo eettinen kysymys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Erityisesti eettisyyden näkökulman huomioiminen korostui siinä, että tutkimuksen kenttä kohdistui alaan, jossa itse harjoitan ammattiani. Tämä asetti erityisiä vaatimuksia objektiiviselle näkökulmalle ja rehellisyyden vaatimukselle. Oman positioni merkitystä tutkimuksen teon motiiviin ja erityisesti tutkimustulosten analysoinnin vaiheessa täytyi koko ajan tarkkailla ikään kuin ulkopuolisen näkökulmasta. Toisaalta taas ammatillinen osaaminen ammatillisen koulutuksen kentässä mahdollisti tutkimusaineiston keräämisen sellaisten kysymysten muodossa, joita ei mahdollisesti olisi osannut esittää aiheeseen konkreettisella tasolla ammatillisesti perehtymätön henkilö. Myös tutkimustoiminnalla saadun informaation käyttö asetti erinäisiä eettisiä haasteita, koska vaikka tutkimushypoteesi pohjautui julkisessa keskustelussa nousseeseen kritiikkiin ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden riittämättömiin työelämätaitoihin, ei tutkimuksen tavoitteena ollut suinkaan kieltää tai puoltaa tätä kritiikkiä vaan nostaa esille opiskelijoiden näkökulma aiheen ympäriltä. Tutkimustulokset nostivat esiin myös kehittämisajatuksia, joita voisi jatkojalostaa eettisten vaatimusten mukaisesti, eikä kehittämisajatuksia ole tarkoitettu olemaan kritiikkiä ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstölle vaan päinvastoin nostaa heidän ammatillista arvoaan ja herättää näkemyksiä siitä, että laadukas opetus ja ohjaus vaatii riittävää yhteiskunnallista resurssointia.

Tutkimusta aloittaessani herätti eettistä pohdintaa, pystynkö riittävän hyvin pitämään täysin anonyminä tutkimukseen osallistuneet opiskelijat ja voinko sillä perusteella jättää heidän taustatietonsa, koulutusalaansa ja koulutuksenjärjestäjän tiedot tutkimuksen ulkopuolelle. Koska tutkimustuloksien tavoitteena on yleistettävyyden arvio, arvioin, että näillä tiedoilla ei olisi ollut merkitystä tulosten analyysissä ja julkaisussa. Lisäksi vahvistusta päätökseeni sain teoreettisesta kirjallisuudesta, jossa todettiin, että on eettisesti suotavaa jättää instituutio mainitsematta, mikäli raportointi ei sitä erityisesti vaadi (Alasuutari 2005, 20). Tällä varmistettiin omalta osaltaan tutkimuksen eettisyys. Tutkimuksessa on kuitenkin kyse laajasta näkökulmasta työelämätaitojen kehittymisestä ammatillisten opintojen aikana. Alakohtaisiin tutkimuksiin on mahdollista käyttää tutkimuksessa käyttämiä tutkimusmenetelmiä, jos tarkemmalle alakohtaiselle tarkastelulle myöhemmin ilmenee tarvetta.

Tutkimusta aloittaessani pohdin, että jos tutkimuksen tulokset osoittautuvat kovin negatiivisiksi, miten ne voin esittää julkisessa gradussa, kun tärkeää on kuitenkin esittää kaikki tutkimuksen tulokset rehellisyyden vaatimuksen mukaisesti. Tutkimuksen kohteet eivät kuitenkaan voi määrätä tuloksista tai tulkinnoista, vaan heitä vähemmänkin mairittelevat asiat tulee voida tuoda julki tutkimustuloksissa. (Alasuutari 2005, 16, 19.) Tutkimuksen valmistuttua koen kuitenkin, että huoleni aiheet vähenivät. Tutkimuksen tekemisestä teki mielenkiintoista juuri se seikka, ettei minulla voinut olla mitään tietoa siitä, mitä opiskelijat vastaavat tutkimuksen teemoihin. Tulokset olivat kuitenkin mielestäni pääosin positiivisia tai ainakin sellaisia, joita koulutuksenjärjestäjä pystyy toimintansa kehittämällä korjaamaan. Itse yllätyin useammasta asiasta tutkimustulosten osalta ja koen, että itse opin paljon ammatillisesti tehdessäni tätä tutkimusta.

Tutkimustulosten luotettavuudesta puhuttaessa voidaan erottaa kaksi asiaa: validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli sitä, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri sitä asiaa, mitä on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja toistettavuutta. Reliabiliteetti on sitä parempi, mitä vähemmän tutkimustulosten analysoinnissa on virheitä. (Vehkalahti 2019, 40–41.) Tutkimuksen pätevyyden ja luotettavuuden taso lähtee jo tutkimuksen suunnitteluvaiheesta. Hyvin suunniteltu ja rajattu tutkimusongelma sekä tarkoin harkittu tutkimusmenetelmä ovat tärkeitä asioita, kun pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Tämän tutkimuksen luotettavuutta puoltaa tarkkaan harkitut tutkimuskysymykset, jotka muodostuivat aikaisempien tutkimustulosten, ammatillisen koulutuksen lakiuudistusten, opetushallituksen laatimien 2023–2027 vaikuttavuustavoitteiden ja ajankohtaisen julkisen keskustelun pohjalta. Tutkimustulokset vastaavat selkeästi asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja tutkimustuloksista nousseita tulokulmia pohditaan vielä erikseen teorian kanssa reflektiivisesti. Tutkimuksen ennakkohypoteesi oli kovin negatiivinen, mutta onneksi tutkimustulosten koonnin jälkeen kyseinen hypoteesi saatiin kumota.

Tutkimukseen osallistui 220 opiskelijaa vastausprosentin ollessa 65 prosenttia. Toki olisin toivonut isompaa osallistumisprosenttia, mutta pidän kuitenkin otoksen lukumäärää riittävänä siihen, että tuloksia voidaan yleistää koskemaan keskimääräistä ammatillisessa perustutkinossa opiskelevaa nuorta opiskelijaa. Näin suureen joukkoon kyselylomakkeen käyttäminen oli

hyvä aineistonkeruumenetelmä sen tehokkuuden ja täsmällisyyden vuoksi. Lomakkeen kysymykset oli tarkoituksella laadittu hyvin yksinkertaisiksi ja selkeiksi, jotta vastaaminen niihin olisi helppoa ja ymmärrettävyyttä tehostaisi vastausten luotettavuutta. Avoimet kysymykset toivat esille selittäviä piirteitä tutkimusteemojen ympäriltä. Vastausten luotettavuutta puoltaa myös, että opiskelijoille ei etukäteen kerrottu tarkempia syitä kysymyksiä asetteluille, jotta ennakkokäsitykset eivät vaikuttaisi heidän vastaamiinsa kysymyksiin. Jälkeenpäin ajateltuna muokkaisin kyselylomaketta hieman lyhyemmäksi. Oli ehkä tarpeetonta kysyä saman teeman mukaisia kysymyksiä useampaan kertaan. Lyhyempi kysely olisi myös saattanut lisätä vastaajien määrää.

Opiskelijaryhmien asettaminen ja vertaaminen asettaa pohdintaa tulosten luotettavuudella. Pitkittäistutkimus, jossa samoja opiskelijoita seurattaisiin kolmen vuoden ajan antaisi mahdollisesti luotettavamman lähtökohdan tulosten tulkinnalle. Tämä asettaisi kuitenkin tutkimuksen tekemiselle kaksi haastetta. Ensinnäkin samojen opiskelijoiden seuraaminen onnistuisi ns. laboratorio-oloissa, jossa olosuhteet eivät muuttuisi. Totuus ammatillisen koulutuksen kentässä on kuitenkin se, että tilastollisesti opiskelijoista opintonsa keskeyttää jopa 13,4 prosenttia (Tilastokeskus 2024), joten saman ryhmän ylläpitäminen kolmen vuoden ajan ei ole realistista. Ryhmä muuttuu myös koulutuksen jatkuvan haun tuloksena, kun ryhmiin saattaa tulla uusia opiskelijoita kesken vuodenkin. Opiskelijaryhmän koon pysyminen samana ei siis takaa, että vastaajina olisi myöhemmin samat opiskelijat. Toinen ongelma nousee ajankäytöstä eli pro gradu työhön ei ollut mahdollista käyttää aikaa niin kauan. Siitä syystä oli tyytyminen vertailemaan eri vuosiluokkien opiskelijoita keskenään, mikä saattaa aiheuttaa tutkimustuloksiin pienenköä epätarkkuutta.

Tutkimusmenetelminä käytin sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä, jotta tutkimustulokset tulisivat esille mahdollisimman monipuolisesti ja luotettavasti. Määrälliset tutkimustulokset erityisesti antoivat tarkkoja tuloksia, joita havainnollistettiin tutkimuksessa erilaisten kaavioiden avulla. Kaaviota on melko paljon, mutta koen ne itse tärkeiksi havainnollistamaan tutkimuksen tuloksia. Erityisesti huolien määrää ja laajuutta kuvatessa pelkkä tekstimuotoinen tulosten erittely olisi voinut jättää lukijalle puutteellisen mielikuvan ongelman laajuudesta. Tutkimusmenetelmät mahdollistivat myös poikkeustapausten esille nostamisen, koska niillä on erityinen arvonsa tutkimustuloksissa ja myöhemmin mahdollisesti opiskelijoiden opetus- ja

ohjaustyön kehittämisessä. Poikkeustapauksien esille nostamisella havaitaan epäkohdat, joihin tulisi puuttua opetuksen ja ohjauksen keinoin tehokkaammin.

Uskon, että tutkimuksen reliabiliteetti on korkealla tasolla, koska menetelmät on esitetty seikkaperäisesti ja tutkimuksen vaiheet kuvattu selkeästi, joka mahdollistaa tarvittaessa uusintatutkimuksen eikä ole mitään perustetta olla uskomatta siihen, että tutkimuksen otoksen tuoma keskimääräinen kuvaus opiskelijoiden näkemyksistä ja kokemuksista ei vastaisi myös laajempaa opiskelijajoukkoa. Menetelmät olivat myös melko yksinkertaisia, joten on epätodennäköistä, että taulukkomuotoon saatetuissa tutkimustuloksissa olisi ollut merkittäviä virheitä. Pitkään mietin erilaisten tilastollisten menetelmien käyttämistä tutkimustulosten analysoinnissa ja kokeilin erilaisia vaihtoehtoja, mutta niiden käyttäminen ei tuntunut analyysissa luontavalta ja ryhmäkoot olivat siihen tarkoitukseen liian pieniä, joten panostin enemmän laadullisiin havaintoihin. Kokonaisuudessaan tutkimusraportin olen pyrkinyt kokoamaan ja analysoimaan selkeästi sekä havainnollistamaan erilaisten taulukoiden ja kuvioiden muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141.)

Tutkimustuloksien luotettavuutta ei voi suoraan verrata aikaisempiin ihan vastaavanlaisiin tutkimuksiin, koska en löytänyt läheskään vastaavaa tutkimusta ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden näkökulmista ammatillisen osaamisen kehittymisestä. Aiheeseen liittyviä tutkimuksia löytyi kuitenkin useampia, joita esitetty teoreettisen viitekehyksen yhteydessä ja tuloksia on verrattu niihin. Yhtäläisyyksiä löytyy paljon, joka puoltaa tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimustuloksia lukiessa tulee kuitenkin aina muistaa, että analyysi pohjautuu tutkijan havaintoihin ja inhimilliset huolimattomuusvirheet ovat mahdollisia tai että tutkija on tehnyt vääränlaiset tulkinnat havainnoidessaan tutkimusaineiston vastauksia tai ei ole havainnut joitakin oleellisia asioita aineistosta (Tähtinen ym. 2020, 59). Myös lukija ja tutkija saattavat kokea tutkimuksen tulokset eri tavalla, koska kaikkia tutkimuksen vaiheita ei voi niiden laajuuden vuoksi auki kirjoittaa ja joitakin oleellisia asioita tutkija on saattanut jättää epähuomiossa kertomatta, kun tutkimusaineisto alkaa kuukausien työstämisen jälkeen olla itselle jo niin tuttua.

### 7.3 Johtopäätökset

Tässä viimeisessä kappaleessa kootaan yhteen tutkimustulokset ja analysoidaan niitä erikseen jokaisen kolmen tutkimuskysymyksen alla. Kokonaisuudessaan tutkimusprosessin kulkuun ja tuloksiin olen tyytyväinen. Analyysin tulokset nostivat esille tärkeitä asioita ja herättivät itsensäkin ammatillista pohdintaa. Analyysin jälkeen positiivista ja merkittävää oli voida kumota tutkimuksen ennakkohypoteesi, johon palaamme vielä tarkemmin tämän kappaleen lopussa.

Aikaisempia tutkimuksia aiheesta oli melko haastavaa löytää, koska ammatillisen koulutuksen opiskelijoita ja heidän arkeaan sekä näkemyksiään on tutkittu melko maltillisesti, mutta tehdyt tutkimukset teemojen ympäriltä loivat loogisen teoreettisen pohjan gradulle ja tukivat tulosten samankaltaisuudella graduni tulosten luotettavuuden pohjaa. Olisin toivonut saavani koostettua teoriaosuuteen selkeämmän, mistä nuorten lisääntynyt pahoinvointi ja mielenterveysongelmat johtuvat, mutta monella asiaan perehtyneellä tutkijallakaan ei vaikuta olevan yhtenäistä linjaa, mistä tämä ilmiö johtuu. Ehkä siis tässä vaiheessa tyydymme odottamaan sen suhteen uudempia tutkimustuloksia ja asiantuntijoiden tulevia selvityksiä aiheesta. Kyseiset haasteet näkyvät kuitenkin ammatillisen koulutuksen arjessa ja tutkimuksen aineistossakin, joten aihetta ei voitu täysin sivuuttakaan.

Tutkimusmenetelmät olivat yksinkertaisia, mutta toisaalta mahdollistavat tarvittaessa tutkimuksen uudelleen toteuttamisen selkeydellään. Monimetodisuus palveli tutkimustulosten tulkintaa. Jatkotutkimusta voisi kehittää ammatillisesta perustutkinnosta valmistuvien nuorten työllistymisen kehityksestä, kun ammatillisen koulutuksen reformi ja oppivelvollisuuden laajentaminen ovat siinä pisteessä muutaman vuoden päästä, että niiden vaikuttavuutta työllistymiseen voisi paremmin arvioida. Myös eri koulutusaloilta työssäoppimispaikkojen soveltuvuuden kartoittaminen oppimisympäristönä voisi olla tarpeellinen jatkotutkimuksen aihe ammatillisen koulutuksen kentässä, koska tutkimustuloksissa nousi vahvinta puutetta ja haastetta sen suhteen.

Erittäin positiivista oli havaita, että opiskelijat olivat vastanneet kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin niinkin laajasti ja useampi vastaaja oli selvästi pohtinut syvällisestikin vastauksiaan. Näiden nuorten opiskelijoiden vastauksista välittyi tärkeitä elämän arvoja ja odotuksia tulevaa

kohtaa. Miksi kenenkään pitäisikään tyytyä sen vähempään? Tämä nuori sukupolvi selvästi tietää, mitä haluaa ja osaa sen hienosti sanoittaa. Vastauksista välittyi nuoren sukupolven ajatusmaailma millaista tulisi hyvän työelämän, johtamisen ja työhyvinvoinnin olla. Toisaalta taas vastauksista ilmeni työelämässä esiintyvät haasteet. Lukiessa eri vuosikurssien opiskelijoiden vastauksia, nähtävissä oli selkeästi myös tekstin tuottamisen parantuminen suhteessa opintojen etenemiseen. Uskon, että ammatillisten opintojen yhteisillä ns. yleissivistävillä aineilla on oma osuutensa siinä, että tekstin tuottaminen avoimissa vastauksissa alkoi sujua viimeisen vuoden opiskelijoilla huomattavasti paremmin. Tämä on osa tulevaa ammatillista osaamista.

Tutkimus muodostui kolmen teeman ja sitä kautta kolmen tutkimuskysymyksen ympärille. Jokaisen alla olevan tutkimuskysymyksen alle on vielä koottuna oleelliset tutkimustulokset ja niiden pohdinta:

**1) TYÖELÄMÄTAIDOT: Miten ammatillinen koulutus onnistuu tehtävässään antaa nuorille perustutkintoa suorittaville opiskelijoille riittävät työelämätaidot?**

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on valmistaa ammattiin valmistuvat opiskelijat riittävällä ammatillisella osaamisella. Ammatillinen osaaminen koostuu ammattitaidosta sekä yleisestä työelämä- ja yhteiskuntaosaamisesta. Käytämme tässä tutkimuksessa ammatillisen osaamisen synonyymina työelämätaitoja, joiden voidaan katsoa olevan eräänlainen sateenvarjokäsite sisältäen laajasti työelämässä vaadittavat taidot. Kuten tutkimuksen alun teoriaosuudessa ilmeni, ammatillisen koulutuksen mielikuvista sekä työelämävastaavuudesta on tehty useita tutkimuksia, joista osa on hyvinkin kriittisiä sen suhteen, mitkä ovat ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden nuorten opiskelijoiden työelämävalmiudet. Ammatillisen koulutuksen reformi (2018) lisäsi oleellisesti ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä siirtämällä oppimista entistä enemmän työpaikoille. Siitä huolimatta uusimmatkin kyselyt yrityksille ovat ilmaisseet kritiikkiä, että valmistuneiden nuorten opiskelijoiden ammatillinen osaaminen ei ole riittävää työelämän tarpeisiin. Vastaaminen tähän väitteeseen ei ole kovin helppoa, koska ammatillinen osaaminen sisältää niin monta eri aspektia eri taitoihin liittyen, että herää jo kysymys, missä nämä kaikki taidot tulisi oikeastaan oppia? Lain mukaan työhön perehdytys on työnantajan velvollisuus eli siitä näkökulmasta emme voi edes olettaa, että nuoret ammatillisesta koulutuksesta valmistuneet hallitsevat kaikki työelämässä vaadittavat taidot. Toisaalta sitten taas, kun yritykset palkkaavat tehtäviin alan ammattilaisia, ei voi

lähtökohta olla se, että palkattu henkilö on kuin ”tyhjä taulu” ammatillisen osaamisensa suhteen. Työelämän pelisäännöt kuten yleinen käyttäytyminen työpaikalla pohjautuu henkilön asenteista ja oikeastaan jo kotikasvatuksesta. Ammatillinen osaaminen kehittyy ja muuttuu työkokemuksen myötä ja monelle jatkuva kouluttautuminen on tarpeellista ammattitaidon kehittymiseksi vastaamaan työelämän muuttuvia tarpeita

Vaikka Suomessa onkin ammatillisissa opinnoissa verrattuna muihin OECD-maihin huomattavasti enemmän myös aikuisia opiskelijoita, on ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden keski-ikä melko matala eli noin 21-vuotta (riippuen tarkasteluvuodesta). Nuori ikäkin tulee huomioida, kun palkataan ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneisiin, joissa väistämättä valmistuneet ovat iältään vanhempia ja sen seurauksena tietyssä määrin todennäköisesti kypsempää myös sisäistämään työelämän pelisääntöjä ja rohkeampia tarttumaan uusiin työtehtäviin.

Tutkimustuloksissa nostettiin vahvasti esille teorian ja tutkimusaineiston vuoropuheluna opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisen polarisaatio. Ammatillisen osaamisen kehittymisen polarisaatioon vaikuttavat monet asiat kuten perusasteelta saatu opintojen ohjaus sopivaan alavalintaan, oppimisvalmiudet, opetuksen laatu, tuen tarpeen kohtaanto-ongelma, elämänhallintaan ja jaksamiseen liittyvät vaikeudet sekä haasteet löytää sopivaa työssäoppimispaikkaa. Ammatillisen osaamisen polarisaatiosta erityisesti heikosti opinnoissaan suorittuneet nostetaan helpommin mediakeskusteluun ja kritiikin kohteeksi. Tässä tutkimuksessa halusin kuitenkin nostaa esiin nimenomaan nuorten opiskelijoiden omat näkemykset siitä, minkälaiset työelämätaidot he kokevat koulutukselta saavansa ja mitkä asiat edistävät tai heikentävät koulutuksessa näiden taitojen oppimista.

Laadullisen vertailevan analyysin tulokset osoittivat, että nuoret ammatillisen perustutkinnon opiskelijat pitävät työelämäjaksoja yrityksissä tärkeinä ja työelämätaitoja kasvattavana tapana oppia. Asenne kuitenkin heikkeni osalla opiskelijoista työssäoppimisjaksoja kohtaan, mikäli kokemus yrityksessä työskentelyssä oli ollut negatiivinen. Viimeisen vuoden opiskelijoista lähes viidennes ilmoitti, että työssäoppimisjakso oli keskeytynyt. Keskeytyksen syytä oli useita, joista eniten nousi esille henkinen jaksamattomuus tai elämäntilanteesta johtuva syy. Tässä



kohtaa tutkimusta näkyi vahvasti paljon puhuttu nuorten pahoinvointi ja mielenterveysongelmat. Noin puolet työssäoppimisjaksojen keskeytymisistä ei kuitenkaan ollut opiskelijasta itsestä johtuvaa kuten työpaikan soveltumattomuus työssäoppimispaikaksi tai työpaikalla tapahtunut työtapaturma. Opiskelijat olivatkin sitä mieltä, että osa keskeytyksistä olisi voitu ehkäistä. Opiskelijoiden mukaan panostaminen sopivan työssäoppimispaikan hankkimiseen oppilaitoksen henkilökunnan avulla vähentäisi keskeyttämisistä. Lisäksi tukea ja ohjausta tulisi tehostaa erityisesti niiden opiskelijoiden kohdalla, joiden edeltävä työssäoppimisjakso on jo keskeytynyt, koska tutkimuksen mukaan riippumatta keskeytymisen syystä, näillä opiskelijoilla oli korkea motivaatio suorittaa tutkinto loppuun ja usko työllistymiseen valmistumisen jälkeen.

Monet opiskelijat kokivat työssäoppimispaikan hankkimisen haastavana ja aloittaneiden opiskelijoiden odotusarvot avun saamiseen työssäoppimispaikan hankinnassa ei kohdannut tutkimuksen mukaan todellisuutta. Työssäoppimisjaksoihin negatiivisimmin suhtautuivat opiskelijat, jotka ilmoittivat tavoitteekseen opiskella ammatillinen perustutkinto vain suorittaakseen pakollinen oppivelvollisuus. Tämän ison huolen ryhmän koko oli marginaalinen, mutta heidät tulisi havaita opiskelijaryhmästä ja tarjota tehostettua opintojen ohjausta ennen kuin vaarassa on opintojen keskeytyminen oppivelvollisuudesta huolimatta. Toinen huolestuttava opiskelijaryhmä oli myös pienehkö joukko, joka epäili, ettei valmistumisen jälkeen tule milloinkaan työllistymään. Tällä ryhmällä ilmeni erityisiä haasteita löytää työssäoppimispaikkoja, vaikka ilmoittivatkin, että olivat saaneet apua etsimisessä oppilaitoksen henkilökunnalta. Myös kokemukset yrityksissä olivat olleet useammalla negatiivisia, vaikka jaksot olivat kuitenkin suoritettu loppuun asti. Tässä ryhmässä korostui vahvasti yhtäläisyys, että heille oli erittäin epäselvää työssäoppimisjakson tutkinnon osan tavoitteet ja mitä näyttö tarkoittaa. Kyselylomakkeessa ei kysytty opiskelijoilta erityisen tuen tarvetta, mutta väistämättä herää ajatus, että ovatko tähän ryhmään kuuluvat opiskelijat erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, koska oppimisen ja toiminnan haasteet ovat näin selkeästi näkyvissä ja opiskelijan oma epäily siitä, ettei tule valmistumisen jälkeen työllistymään. Kyseiset opiskelijaryhmät ilmoittivat myös heikoimmat arvioinnit omasta tulevasta ammatillisesta osaamisestaan. Tämän huolta herättäneen ryhmän havaitseminen oppilaitoksen arjessa sekä tarjoamalla heille riittävästi tukea, vahvistaisi myös kokonaisuudessaan koulutuksen laatua ammatillisen osaamisen polarisaation ka-ventuessa.

Työelämätaitoihin sisältyy myös uranhallintataidot ja yhtenä siihen liittyvä asiana on jatkuva oppiminen. Tutkimuksen opiskelijoista yli viidesosa oli kiinnostunut jatko-opinnoista, jolloin yhteiset aineet osaamisen kehittäjänä nousevat entistä tärkeämpään rooliin. Heti opintojen alkaessa olisi tärkeää korostaa opiskelijoille yhteisten aineiden osaamisen ja arvosanojen merkitystä jatko-opintopolulla. Selkeästi oli havaittavissa, että kiinnostus jatko-opintoihin lisääntyi vasta opintojen loppusuoralla, jolloin yhteiset aineet ovat jo lähes suoritettuna. Siksi on tärkeää informoida yhteisten aineiden tärkeydestä kaikkia opiskelijoita jo opintojen alusta alkaen.

Opiskelijoiden mukaan parhaimmat työelämätaidot he saavat koulutuksessa työharjoittelun, käytännön harjoitusten ja teorituntien avulla eli esille nostettiin ammatillisen oppilaitoksen arjen opetuksen perusasiat. Lisäksi opiskelijat korostivat työelämätaitojen vahvistamisen keinoiksi sosiaalisten ja tietoteknisten taitojen harjoittamisen sekä laadukkaan opetuksen- ja ohjauksen. Kyselylomakkeen avoimissa vastauksissa oli muutama viittaus epäpätevän opetuksen tasoon. Viime aikoina julkisessa keskustelussa on kritisoitu sitä, että ammatillisissa oppilaitoksissa opettaja nimikkeellä käytetään liian usein ohjaajia, joilla ei ole suoritettuna ammatillisen opettajan pedagogisia opintoja eikä heillä välttämättä edes ole opetuksen sijaisena toimimisen aineen varsinaista substanssiosaamista. Ilmaan on heitetty opetushenkilöstön rekisterin luomista, jolloin vain muodollisesti pätevät henkilöt voisivat ammatillisessa opetustehtävässä käyttää nimikettä opettaja.

Kokonaisuudessaan opiskelijat arvioivat ammatillisen osaamisensa valmistumisen jälkeen hyvälle tai jopa lähes kiitettävälle tasolle. Aloittaneilla opiskelijoilla oli hieman korkeammat odotusarvot siihen, minkälainen ammattitaito heillä valmistumisen jälkeen on, mutta ero todellisuuteen eli valmistumassa olevien opiskelijoiden arvioon omasta ammattitaidostaan oli maltillinen. Positiivista oli, että toisin kuin muissa opiskelijaryhmissä, valmistuvien opiskelijoiden joukossa ei enää ollut yhtään opiskelijaa, joka olisi arvioinut tulevan ammatillisen osaamisensa vain tyydyttävän tasoiseksi. Kokonaisuudessaan voidaan tulla siihen lopputulokseen, että ammatillista perustutkintoa suorittavat nuoret opiskelijat kokevat saavansa koulutukselta hyvän ammatillisen osaamisen.

Opiskelijoiden ammatillista osaamista voidaan tehostaa lisää panostamalla opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittymiseen sekä ammatillisen itsetunnon kohentamiseen positiivisten kokemusten ja palautteen avulla. Tuen saaminen opinnoissa tulisi olla oikea-aikaista ja helposti saatavilla sekä opetusryhmissä tulisi kiinnittää huomiota opiskelijoihin, joista herää huoli ja ohjata heitä matalalla kynnyksellä ohjaus- ja opiskeluhuollon palveluihin. Ohjaajan ja opettajan roolit tulisi selkeästi jaotella erikseen ja rooliristiriitoja välttää, koska molemmilla ammattikunnilla on erittäin tärkeä, mutta erilainen rooli opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Vain kunnioittamalla molempien ammattikuntien osaamista, voimme tarjota opiskelijoille heidän toivomaansa sekä laadukasta opetusta, että laadukasta ohjausta.

## **2) TYÖLLISTYMINEN: Mitä odotuksia nuorilla ammatillista perustutkintoa suorittavilla opiskelijoilla on tulevan työelämän suhteen?**

Tutkimuksen teoriaosuudessa nostettiin esille, kuinka ammatillisesta perustutkinnosta valmistuvien nuorten työttömyys on pysynyt sangen korkealla tasolla jo vuodesta 2008 saakka. Selittäviä tekijöitä on haettu monesta näkökulmasta, kuten että työttömyystilastot eivät pysy nuorten vaihtelevien elämäntilanteiden mukana ja että osa nuorista jättäytyy omien valintojensa pohjalta tai johtuen elämäntilanteestaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Yhdeksi ratkaisuksi vastavalmistuneiden työllistymiseen on todettu tuen saaminen työnhakuun heti valmistumisen jälkeen, jottei työttömyys pitkity ja passivoi nuorta. Edellisessä tutkimuskysymyksessä kävimme jo läpi opiskelijoita, joilla on pelkoja työllistymisen suhteen, mutta lisäksi tutkimuksessa nousi esiin pieni marginaalinen ryhmä, jotka ilmoittivat, etteivät halua valmistumisen jälkeen työllistyä. On varmaankin ikuinen yhteiskunnallinen pohdinta, onko yhteiskunnassa sallittua jättäytyä omasta tahdosta työttömäksi ja toisaalta taas, jos päätöksen syynä on syystä tai toisesta johtuvat työkyvyttömyys, onko yhteiskunnalla resursseja löytää näitä kaikkia nuoria ja ohjata muiden palveluiden piiriin?

Suurin osa kyselyyn osallistuneista opiskelijoista suhtautui kuitenkin tulevaan työelämään positiivisin mielin ja valtaosa uskoi siihen, että valmistumisen jälkeen he työllistyisivät. Tuen tarjoaminen kohti työllistymispolkua opintojen aikana, mutta erityisesti valmistumisen kynnyksellä todennäköisesti auttaisi nuoria työllistymään paremmin. Tulevalta työpaikaltaan opiskelijat toivoivat mm. mukavaa työyhteisöä, mielenkiintoisia työtehtäviä ja hyvää palkkaa. Esille

nousi myös kiinnostusta yrittäjyyteen tulevaisuudessa. Reflektiivisyys teorian ja tutkimusaineiston välisenä vuoropuheluna nosti esiin työelämän kategorioita (kuvio 4.), jotka erottavat nuoren sukupolven ja työelämän edustajien näkemyksiä toisistaan. Nuoren sujuva työelämään siirtyminen vaatisi näiden kategorioiden tarkempaa tarkastelua ja yhteisen sävelen löytämistä työnantajan kanssa.

### **3) TYÖHYVINVOINTI: Mitä työhyvinvointi merkitsee nuorille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille?**

Työhyvinvointia lisääviksi asioiksi opiskelijat ilmoittivat mm. mukavan työyhteisön, hyvän työilmapiirin ja työn tauottamisen. Työssäoppimisjaksoilla olleilla opiskelijoilla korostui myös ns. sisäisen työhyvinvoinnin merkitys ja heidän mielestään työhyvinvointia edistäisi lisäksi yksilön yksilöllisyyden ja jaksamisen huomioiminen työyhteisön jäsenten ja johdon toimesta. Työssäoppimisjaksoilla olleilla opiskelijoilla oli myös vahvat mielipiteet siitä, minkälainen tulisi olla hyvän johtajan, joka tukisi työhyvinvointia. Kokonaisuudessaan opiskelijat näkevät työhyvinvoinnin siis koostuvan mukavasta työyhteisöstä, jossa hyvällä fiiliksellä ja muita työntekijöitä tukien tehdään yhdessä töitä eikä ketään jätetä ulkopuolelle. Esihenkilön toivotaan olevan työyhteisön kokoava voima, joka omalla asenteellaan, tasapuolisella kohtelullaan, positiivisella palautteellaan ja viimekädessä koko toiminnan vastuunkantajana edesauttaa kaikkien työhyvinvointia. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille työhyvinvointi on tärkeä asia ja heillä on hyvin syvällisiäkin, mutta realistisia ajatuksia siitä, mikä muodostaa työhyvinvoinnin. Nuoret osaavat vaatia työelämältä enemmän kuin ehkä vanhemmat työntekijät ja uudempi sukupolvi vaikuttaa paremmin sisäistävän, että työhyvinvointia ei luo pelkät ulkoiset puitteet vaan he ymmärtävät paremmin myös sisäisen työelämän merkityksen hyvinvoinnin tekijänä. Vastauksissa myös nostettiin esille, että työhyvinvoinnin edistämiseen pystyy vaikuttamaan jokainen yksilö itse.

### **Loppusanat**

Hyvillä mielin voi päättää graduni kirjoittamisen tähän viimeiseen kappaleeseen. Parasta tutkimuksessani oli saada "amislaisten" oma ääni kuuluviin ja havaita kuinka hienoja, syvällisesti pohtivia, heterogeenisiä yksilöitä ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelee. Mitä tulee tutkimuksen ennakkohypoteesiin vastaamiseen, olen sitä mieltä, että opiskelijoiden ammatillinen

osaaminen on riittävää, jos he itse niin arvioivat. Erityisesti nuoret arvioivat osaamistaan useimmiten ennemminkin alakanttiin kuin liioitellen, joten uskon itse heidän vastauksistansa muodostettujen tulosten oikeellisuuteen ja realismiin. Kukaan ei oleta, että vastavalmistunut nuori (tai aikuinenkaan) osaisi tehdä kaiken työelämässä oikealla tavalla heti ensimmäisessä työpaikassa, mutta mielestäni riittävää on se, että nuori itse uskoo omiin kykyihinsä. Sillä päästään työelämän alussa jo pitkälle ja lopulta työ itsessään opettaa loput tarvittavat taidot. Eikä kukaan ole koskaan ammatillisesti täysin valmis. Jokainen työ- ja koulutuspäivä opettaa jotakin uutta. Mikäli julkisessa keskustelussa heräävää negatiivista puhetta ammatillisesta opetuksen tasosta ja tulevasta ammatillisesta osaamisesta halutaan vähentää, tarvitaan siihen yhteiskunnallista vaikuttavuutta, korjausliikkeitä ja resurssien lisäämistä niin perusasteesta toiselle asteelle.

Tutkimustulosten pohjalta päätän kumota tutkimushypoteesin ja totean, että ammatillisten perustutkinnon opiskelijoiden itsensä mielestä heillä on valmistuttuaan riittävä ammatillinen osaaminen kohti työelämää! Asia on yhä niin kuin Tuomas Akvinolainen totesi jo 1200-luvulla:

***”Taito on hyvä syy työntekoon”.***

## Lähteet

**Aaltonen**, Sanna & Berg, Päivi & Ikäheimo, Salla (2015) Nuoret luukulla – Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Nuorisotutkimusseuran/ Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 160. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

**Aarnikoivu**, Henrietta (2010) Työelämä -menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookwell Oy.

**Aarnio**, Leo & Pulkkinen, Suvi (2015) Mitä tarkoittaa ”ammattillisen koulutuksen työelämävastaisuus”? Tilannekatsaus 2015. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173071\\_mita\\_tarkoittaa\\_ammattillisen\\_koulutuksen\\_tyoelamavastaavuus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173071_mita_tarkoittaa_ammattillisen_koulutuksen_tyoelamavastaavuus.pdf). Viitattu 2.10.2023.

**Airila**, Auli & Mattila-Holappa, Pauliina & Kurki, Anna-Leena & Nykänen, Mikko (2019) Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. S. 24–41. Teoksessa: Nokelainen, Petri & Virtanen, Anne & Hytönen, Kaisa & Niiranen, Sonja & Tapani, Annukka (2019) Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/2019. <https://journal.fi/akakk/issue/view/5998/656>. Viitattu 4.11.2023.

**Alasuutari**, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus (3. uud. painos). Tampere: Vastapaino.

**Alasuutari**, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

**Alasuutari**, Pertti (2005) Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. S. 15–28. Teoksessa: Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.) (2005) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: WS Bookwell Oy.

**Alatalo**, Johanna & Mähönen, Erno & Räsänen Heikki (2017) Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM-analyysyjä 76/2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79182/nuorten%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4%20ja%20sen%20ulkopuolisuus%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 2.10.2023.

**Amabile**, Teresa & Kramer, Steven (2012) Pienet suuret teot. Opi johtamaan kehitystä. Helsinki: Talentum.

**Ammattillisen koulutuksen reformi** (2021) Valtiotalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammattillisen-koulutuksen-reformi.pdf>. Viitattu 11.10.2023.

**Anttila**, Pirkko & Kukkonen, Päivi & Lempinen, Petri & Nordman-Byskata, Carina & Pesonen, Keijo & Tuomainen, Soili & Hietala, Risto & Räsänen, Anu (2010) Työssäoppimisen arvioinnin seuranta. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 44. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37817/978-951-39-3852-9\\_nro\\_44.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37817/978-951-39-3852-9_nro_44.pdf?sequence=1). Viitattu 16.10.2023.

**Asplund**, Rita & Koistinen, Pertti (2014) Nuorten työllistyminen ja työllisyys työvoimapolitiikan valossa. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-32.pdf>. Viitattu 20.9.2023.

**Eskola**, Jari & Suoranta, Juha (2008) Johdatus laadulliseen tutkimukseen (8.p.). Tampere: Vastapaino.

**Ervasti**, Heikki (2018) Poistavatko kannustimet ja sanktiot työttömyyttä? Teoksessa: Kajan-  
oja, Jouko (toim.) (2018) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into-kustannus.

**Haikkola**, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) (2019) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. <https://tietoanurista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>. Viitattu 27.9.2023.

**Heikkinen**, Tarja (2023) Ammatillisen koulutuksen keskeiset tavoitteet 2023–2027. Opetus-  
hallitus [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Ammatillisen%20koulutuksen%20keskeiset%20tavoitteet\\_2023\\_2027.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Ammatillisen%20koulutuksen%20keskeiset%20tavoitteet_2023_2027.pdf). Viitattu 10.10.2023.

**Hulkari**, Kirsti (2006) Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67622/951-44-6684-5.pdf>. Viitattu 11.10.2023.

**Hämäläinen**, Ulla (1998) Nuorisotyöttömyys. S. 179–218. Teoksessa: Pohjola, Matti (toim.) (1998) Suomalainen työttömyys. Helsinki: Yliopistopaino.

**Hämäläinen**, Ulla (2002) Tutkimus nuorten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Palkan-  
saajien tutkimuslaitos. <https://labore.fi/wp-content/uploads/2020/02/tutkimus83.pdf>. Viitattu 26.9.2023.

**Högbacka**, Riitta & Aaltonen, Sanna (2015) Refleksiivisyyden ulottuvuudet. S. 9–31. Teok-  
sessa Aaltonen, Sanna & Högbacka, Riitta (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys  
empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: University Press, Tampere.

**Jolkkonen**, Arja & Lemponen, Virpi (2017) Koulutuksesta työelämään 2016-kyselyn tulokset.  
Spatia raportteja 1/2017. [https://erepo.uef.fi/bitstream/han-  
dle/123456789/22126/urn\\_isbn\\_978-952-61-2484-1.pdf?sequence=1%20%20?](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22126/urn_isbn_978-952-61-2484-1.pdf?sequence=1%20%20?) Viitattu  
15.10.2023.

**Järvensivu**, Anu & Piirainen, Tatu (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. S. 80–98. Teok-  
sessa: Pyöriä, Pasi (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudea-  
mus.

**Järvinen**, Tero & Vanttaja, Markku (2013) Koulupudokkainen työurat. Vuosina 1983 ja 1995  
koulutuksen ja työn ulkopuolella olleiden nuorten urapolkunen vertailu. Yhteiskuntapolitiikka  
78 (5), 509–519.

**Kalleberg**, Arne L. (2018) *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge, UK: Polity Press.

**KARKKI-hanke** (2023) Kokonaisarkkitehtuuria ammatilliseen koulutukseen. <https://www.karkki.info/>. Viitattu 11.12.2023.

**Kilpeläinen**, Paula & Vettenniemi Juha (2018) Ammatillisen koulutuksen tuottaman osaamisen työelämärelevanssi muuttuvassa maailmassa. S. 66–72. Teoksessa: Nokelainen, Petri & Virtanen, Anne & Mikkonen, Susanna (toim.) *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 5/2018*. OKKA-säätiö ry. <https://journal.fi/akakk/issue/view/5781/658>. Viitattu 5.11.2023.

**Kinnunen**, Ulla (2017) Työstä palautuminen. S. 127-148. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt Taru (toim.) (2017) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Koistinen**, Pertti (2014) *Työ, Työvoima & Poliitiikka*. Tampere: Vastapaino.

**Laine**, Pertti (2013) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimaan. Väitöskirja. Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Viitattu 19.10.2023.

**Lahti**, Leena (2014) *Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

**Luoma**, Pentti & Karjalainen, Timo P. & Reinikainen, Kalle (2006) Johdatus tietokoneavusteiseen laadulliseen tutkimukseen -Esimerkinä NVivo 7. Teoksessa Metsämuuronen, Jari (toim.) (2006) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

**Mauno**, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen Ulla (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. S. 73-99. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt Taru (toim.) (2017) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Meriläinen**, Niina & Ågren, Susanna (2023) Ammattiin opiskelevat ja hyvä elämä: työntekijyyttä vai jotain ihan muuta. *Nuoritutkimuslehti* 2/2023. <https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.9125701>. Viitattu 21.9.2023.

**Meriläinen**, Niina (2023) Boomerit! Meidän äänemme kuuluviin ja näkyviin. Jälkes-tutkimushanke. <https://www.hssaatio.fi/wp-content/uploads/2023/04/Loppuraportti-Niina-Merilainen.pdf>. Viitattu 1.10.2023.

**Mustosmäki**, Armi (2017) How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54290/978-951-39-7103-8\\_v%c3%a4it%c3%b6s10062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54290/978-951-39-7103-8_v%c3%a4it%c3%b6s10062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 25.10.2023.



**Myrskylä, Pekka** (2012) Hukassa. -Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>. Viitattu 20.9.2023.

**Määttä, Mirja & Westerback, Frida** (2022) Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä – elämänkulun näkökulma. Nuorisotutkimus. <https://journal.fi/nuorisotutkimus/article/view/122542>. Viitattu 1.10.2023.

**Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari** (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? S. 103-125. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt Taru (toim.) (2017) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Nuorisolaki** 21.12.2016/1285 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161285>. Viitattu 4.10.2023.

**Nuorten yrittäjyys ja talous NYT** (2023) 33 % peruskoulun ja toisen asteen oppilaista pelkää, että työelämä on itselle liian raskasta. Suomen Tietotoimisto. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69995861/33-percent-peruskoulun-ja-toisen-asteen-oppilaista-pelkaa-etta-tyoelama-on-itselle-liian-raskasta?publisherId=66144441&lang=fi>. Viitattu 22.10.2023.

**OAJ:n kysely** (2024) Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden tuen tarve lisääntynyt ja opettajien kuormitus kasvanut -koulutuksen erityissuojelusta on pidettävä kiinni. Tiedote 29.2.2024. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2024/oajn-kysely-ammattillisen-koulutuksen-opiskelijoiden-tuen-tarve-lisaantynyt-ja-opettajien-kuormitus-kasvanut-koulutuksen-erityissuojelusta-on-pidettava-kiinni/>. Viitattu 29.2.2024.

**Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti** (2012) Johdanto: Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. S. 23–40. Teoksessa: Pyöriä, Pasi (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

**Ollikainen, Jani-Petteri** (2022). Essays on Vocational Education, Human Capital, and the Life Cycle. Väitöskirja: Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/79210/978-951-39-8973-6\\_vaitos14012022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/79210/978-951-39-8973-6_vaitos14012022.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 25.9.2023.

**Opetushallitus** (2023) <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>. Viitattu 18.9.2023.

**Opetushallitus PISA-2022 tulokset** (2023) Osaaminen on heikentynyt lähes kaikissa OECD-maissa. (Uutinen 5.12.2023) <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2023/pisa-2022-tulokset-julkaistu-osaaminen-heikentynyt-lahes-kaikissa-oecd-maissa>. Viitattu 7.12.2023.

**Opetus- ja kulttuuriministeriö** (2023) Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanon tilasta kaksi raporttia. Tiedote 16.3.2021. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ammattillisen-koulutuksen-reformin-toimeenpanon-tilasta-kaksi-raporttia>. Viitattu 24.9.2023.

**Opetus- ja kulttuuriministeriö & Skills Finland ry** (2022) Toisen asteen mielikuvatutkimus 2022.

[https://www.skillsfinland.fi/application/files/1616/7273/1932/Mielikuvatutkimus\\_2022\\_Yhteenvetoraportti.pdf](https://www.skillsfinland.fi/application/files/1616/7273/1932/Mielikuvatutkimus_2022_Yhteenvetoraportti.pdf). Viitattu 8.10.2023.

**Pakarinen, Jaana** (2018) Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. S. 195–202. Teoksessa: Kajanoja, Jouko (toim.) (2018) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into-kustannus.

**Pekkarinen, Elina & Myllyniemi, Sami** (toim.) (2017) Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. [https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri\\_2017\\_WEB.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri_2017_WEB.pdf). Viitattu 18.10.2023.

**Peltomäki, Mikko. & Silvennoinen, Heikki** (2003) Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa peruskoulutuksessa. Helsinki: Opetushallitus.

**Petersen, Anne Helen** (2019) How Millennials Became The Burnout Generation. BuzzFeed, 5.1.2019. <https://www.buzzfeednews.com/article/annehelenpetersen/millennials-burnout-generationdebt-work>. Viitattu 9.10.2023.

**Pohjola Matti** (1998) Suomalaisten markkinoiden toimivuus S. 21–50. Teoksessa: Pohjola, Matti (toim.) (1998) Suomalainen työttömyys. Helsinki: Yliopistopaino.

**Pyöriä, Pasi** (2012) Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. S. 7–22. Teoksessa: Pyöriä, Pasi (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

**Raitasalo, Raimo & Maaniemi, Kaarlo** (2011) Nuorten mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys vuosina 2004–2009. Kela, Nettityöpapereita 23/2011.

**Rikala, Sanna** (2018) Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elämänculussa. Yhteiskuntapolitiikka 83 (2). <https://www.julkari.fi/handle/10024/136255>. Viitattu 12.10.2023.

**Routio, Pentti** (2006) Tuotetiede -tuotteiden kehittämistä avustava tutkimus. Internet-painos 25.1.2006. <https://docplayer.fi/2843619-Routio-tuotetiede-tuotteiden-kehittamista-avustava-tutkimus.html>. Viitattu 24.11.2023.

**Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi** (2012) Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? S. 41–60. Teoksessa: Pyöriä, Pasi (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

**Sakki ry & Otus** (toim.) (2022) Amisbarometri 2022. Poimintoja tuloksista. <https://sakki-ry.fi/wp-content/uploads/2022/05/amisbarometri2022.pdf>. Viitattu 5.3.2024.

**Salminen, Jari** (2015) Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Vantaa: Grano Oy.

- Salo**, Ulla-Maija (2015) Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. S. 166–190. Teoksessa Aaltonen, Sanna & Högbacka, Riitta (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampere University Press.
- Salonen**, Janne & Virtanen, Pekka & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Saloniemi, Antti (2014) Tutkintoja suorittaneiden nuorten työurapolut. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2014. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. <https://www.julkari.fi/handle/10024/129337>. Viitattu 11.10.2023.
- Saloniemi**, Antti & Salonen, Janne & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2020) The diversity of transitions during early adulthood in the Finnish labour market. *Journal of Youth Studies*. Volume 24, Issue 7 (2021) s. 851–870. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13676261.2020.1776229>. Viitattu 12.10.2023.
- Seppälä**, Piia & Hakanen, Jari (2017) Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. S. 149-168. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt Taru (toim.) (2017) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sotkasiira**, Tiina (2015) Kun aineisto ei riitä. Monimenetelmäisyys metodologisena ja käsitteellisenä oppimisena. S. 117–140. Teoksessa Aaltonen, Sanna & Högbacka, Riitta (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampere University Press.
- Suutala**, Sampo & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari (2023) Miten Suomi voi? -Tutkimus. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-kehentamalle-tasolle>. Viitattu 28.9.2023.
- Tapscott**, Don (2010) Syntynyt digiaikaan. Jyväskylä: WSOYpro Oy.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos** (2024) Nuorten mielenterveyshäiriöt. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyshairiot/nuorten-mielenterveyshairiot>. Viitattu 4.3.2024.
- Tilastokeskus** (2024) Sijoittuminen koulutuksen jälkeen. <https://stat.fi/tup/tilastotietokannat/index.html>. Viitattu 5.3.2024.
- Toikko**, Timo & Rantanen, Teemu (2009) Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.
- Tuomi**, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuomi**, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuulio-Henriksson**, Annamari & Blomgren, Jenni (2018) Mielenterveysperusteiset sairauspäivärahakaudet vuosina 2005–2017. Kelan tutkimus, työpapereita 136 / 2018. Helsinki: Kela.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233885/Tyopapereita136.pdf>. Viitattu 7.10.2023.

**Tynjälä**, Päivi & Virtanen, Anne & Valkonen, Sakari (2005) Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus Osa I. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusjulkaisuja 23.

**Tähtinen**, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Painosalama Oy.

**Li**, Jie & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari. Työterveyslaitos (2023) Työstä mieltä ja mielenterveyttä. Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021-2022. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyosta-mielta-ja-mielenterveytta-eri-sukupolvet-tyoelaman-aallokoissa>. Viitattu 9.10.2023.

**Valli**, Raine (2007a) Mitä numerot kertovat? S. 184-197. Teoksessa: Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim.) (2007) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Valli**, Raine (2007b) Vastaaaja asettaa tulkinnalle haasteita. S. 198-212. Teoksessa: Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim.) (2007) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Vartiainen**, Matti (2017) Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. S. 11-38. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt Taru (toim.) (2017) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Vehkalahti**, Kimmo (2019) Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>. Viitattu 30.10.2023.

**Vilka**, Hanne (2021) Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

**Virtanen**, Anne (2013) Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9\\_vai-tos27062013.pdf](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vai-tos27062013.pdf). Viitattu 5.10.2023.

**Vuori**, Jaana (2021) Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus>. Viitattu 7.2.2024.

**Väisänen**, Pentti (2003) Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Väitöskirja. Joensuun yliopisto. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/8651/urn\\_isbn\\_952-458-315-1.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/8651/urn_isbn_952-458-315-1.pdf). Viitattu 8.10.2023.

**Wenström**, Sanna (2020) Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Keuruu: Otava Kirjapaino Oy.

**Ylen uutiset** (28.3.2023) Karua viestiä yrityksiltä Ylelle: Vain harvalla ammattikoululaisella riittävät taidot työelämään. [\*\*Ågren, Susanna & Rättilä, Tiina\*\* \(29.9.2020\) Ilmiö. Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys ei riitä -työn merkitys on pohdittava uudelleen. <https://ilmiomedia.fi/artikkelit/amatillisen-koulutuksen-tyoelamakeskeisyys-ei-ena-riita-tyon-merkitys-on-mietittava-uudelleen/>. Viitattu 25.9.2023.](https://yle.fi/a/74-20023766#:~:text=Karua%20viesti%C3%A4%20yrityksilt%C3%A4%20Ylelle%3A%20Vain%20harvalla%20ammattikoululaisella%20riitt%C3%A4v%C3%A4t,kanssa.%20Yrityksi%C3%A4%20huolestuttavat%20my%C3%B6s%20laajentuneen%20oppivelvollisuuden%20vaikutukset%20ammattikouluun. Viitattu 25.9.2023.</a></p></div><div data-bbox=)

## Luettelo kuvioista, taulukoista ja kaavioista

- Kuvio 1. Prosessiosaaminen ja substanssiosaaminen (Salminen 2015).  
 Kuvio 2. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Ojala & Jokivuori 2012, 30).  
 Kuvio 3. Opiskelijoiden näkemykset työhyvinvointia edistävästä tekijöistä.  
 Kuvio 4. Työelämän haasteiden portaat.

- Taulukko 1. Ammatillisen perustutkinnon jälkeinen työttömyysprosentti vuoden päästä valmistumisesta (Tilastokeskus 2024).  
 Taulukko 2. Tutkimustulosten analysoinnin vaiheet.  
 Taulukko 3. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden määrä.  
 Taulukko 4. Työelämäjaksojen merkitys.  
 Taulukko 5. Työelämäjaksojen määrä.  
 Taulukko 6. Työharjoittelupaikan hankkiminen.  
 Taulukko 7. Työelämäjakson motivointi.  
 Taulukko 8. Työharjoittelujakson tavoitteet.  
 Taulukko 9. Opettajalta saatu ohjaus työharjoittelussa.  
 Taulukko 10. Työpaikkaohjaajalta saatu ohjaus työharjoittelussa.  
 Taulukko 11. Näyttöjen tavoite.  
 Taulukko 12. Työharjoittelussa olleiden opiskelijoiden harjoittelun keskeytyminen.  
 Taulukko 13. Työharjoittelun keskeytyksien syyt (avoimet vastaukset).  
 Taulukko 14. Kokemukset työharjoittelusta (avoimet vastaukset).  
 Taulukko 15. Työelämätaitojen kehittäminen (avoimet vastaukset).  
 Taulukko 16. Arvio ammatillisesta osaamisesta arvosanoin 1–5.  
 Taulukko 17. Opiskelun tavoite.  
 Taulukko 18. Odotukset työelämältä.  
 Taulukko 19. Tärkein asia työpaikassa.  
 Taulukko 20. Työhyvinvointia edistävät asiat (avoimet vastaukset).  
 Taulukko 21. Ammatillisen osaamisen kehittyminen -muuttujan mittausarvot opiskelijaryhmien mukaan.

- Kaavio 1. Opiskelijoiden toiveet työssäoppimisen määrästä koulutuksessa.  
 Kaavio 2. Työssäoppimisjaksojen keskeytyksien määrä.  
 Kaavio 3. Opiskelijoiden kokemus opettajan antamasta ohjauksen riittävydestä työssäoppimista ennen ja sen aikana.  
 Kaavio 4. Opiskelijoiden kokemus työpaikkaohjaajien antamasta ohjauksen riittävydestä työssäoppimisjakson aikana.  
 Kaavio 5. Opiskelijan odotukset työelämältä.  
 Kaavio 6. Opiskelijamäärä, joiden kohdalla herännyt huoli.  
 Kaavio 7. Opiskelijoiden antama arvosana 1–5 tulevasta ammatillisesta osaamisestaan.

**Kysely työelämätaidoista aloittaneille opiskelijoille**

1. Etunimi ja sukunimi

- 2.

Mikä on tärkein tavoitteesi opiskella ammatillinen perustutkinto?

- Saada valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavaa työtä
- Saada valmistumisen jälkeen joku työpaikka
- Saada jatko-opintokelpoisuus
- Suorittaa pakollinen oppivelvollisuus
- Saada oikeus työttömyysetuuteen
- Muu \_\_\_\_\_

3. Kuinka tärkeäksi koet opintoihisi sisältyvät työharjoittelujaksot alan yrityksissä?

- Koen, että tulevat työelämäjaksot ovat erittäin tärkeitä oppimiseni kannalta.
- Koen, että tulevat työelämäjaksot ovat melko tärkeitä oppimiseni kannalta.
- En pidä työelämäjaksoja tärkeinä oppimiseni kannalta, vaan pidän tärkeämpänä ammatillisia teorialunteja oppilaitoksessa.

4. Kuinka paljon haluaisit opintoihisi sisältyvän työpaikalla tapahtuvaa oppimista?

- Haluaisin suorittaa koko tutkinnon työpaikalla (oppisopimuksella).
- Haluaisin, että työharjoittelua olisi mahdollisimman paljon.
- Haluaisin, että työharjoittelua olisi mahdollisimman vähän.
- En haluaisi opintoihini sisältyvän lainkaan työharjoittelua.

5. Miten luulet löytäväsi tulevat työharjoittelupaikat?

- Uskon, että löydän työharjoittelupaikat helposti itse.
- Luulen, että tarvitsen työharjoittelupaikan löytämiseen apua oppilaitoksen henkilökunnalta.
- Epäilen, etten löydä sopivaa harjoittelupaikkaa lainkaan.

6. Luuletko, että opintoihisi sisältyvät työharjoittelupaikat yrityksissä...

- Lisäävät opiskelumotivaatiasi.
- Vähentävät opiskelumotivaatiasi.
- Uskon, että työharjoittelulla ei ole vaikutusta opiskelumotivaatiooni.

7. Kun valmistut koulutuksesta, minkälaiset työelämävalmiudet ja ammattitaidon uskot koulutukselta saaneesi?
- Kun valmistun, minulla on erinomaiset työelämävalmiudet ja ammattitaito tehdä töitä.
  - Kun valmistun, minulla on alustavat työelämävalmiudet ja hallitsen perusasiat työtehtävissä.
  - Kun valmistun, tarvitsen lisää työelämätaitoja ja harjoitusta ammattitaitoni kehittymiseksi.
  - Olen epävarma tulenko saamaan koulutukselta riittävät työelämävalmiudet ja ammattitaidon, jotta olisin valmistumisen jälkeen valmis työelämään.
8. Kun valmistut, mitä odotat työelämän suhteen?
- Luulen, että saan hyvän työpaikan, jossa viihdyn.
  - Luulen, että työllistyn valmistumisen jälkeen.
  - Epäilen, etten valmistumisen jälkeen löydä työpaikkaa.
  - En aio valmistumisen jälkeen hankkia työpaikkaa.
9. Mikä on mielestäsi tärkein asia tulevassa työpaikassasi, kun valmistut?
- Mukava työyhteisö
  - Hyvä palkka
  - Joustavat työajat
  - Mielenkiintoiset työtehtävät
  - Työnantajan panostaminen työhyvinvointiin
  - Mukava esihenkilö
  - Yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla
  - Ylenemismahdollisuudet
  - Muu \_\_\_\_\_
10. Mikä lisäisi työhyvinvointiasi tulevassa työpaikassasi?
- VALITSE 3 TÄRKEINTÄ ASIAA!**
- Mukava esihenkilö
  - Mukava työyhteisö
  - Työnantajan järjestämä vapaa-ajantoiminta
  - Hyvä palkka
  - Esihenkilöltä saatu positiivinen palaute
  - Hyvät työvälineet
  - Joustavat työajat
  - Laadukas työterveyshuolto
  - Tuloksellinen lisäpalkkaus omien työsuoritusten mukaan
  - Työn tauottaminen riittävästi päivän aikana
  - Osa-aikatyö



- Tiimityöskentely
- Työnantajan tarjoamat ylimääräiset rahalliset etuudet (epassi yms.)
- Yksin työskentely
- Asiakkailta saatu positiivinen palaute
- Lupa harrastaa liikuntaa työaikana
- Lupa lisäkouluttautua työaikana
- Työhön perehdyttämistä olisi riittävästi
- Muu \_\_\_\_\_

11. Mitkä asiat koulutuksessa olisivat sellaisia, jotka mielestäsi antaisivat sinulle parhaat työelämätaidot tulevaan työelämään?

12. Mitkä asiat mielestäsi ovat tärkeitä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta?

13. Kun valmistut, millä tasolla arvioit ammatillisen osaamisesi olevan  
(1=heikko... 5= erinomainen)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

## Kysely työelämätaidoista jatkaville opiskelijoille

1. Etunimi ja sukunimi

2. Mikä on tärkein tavoitteesi opiskella ammatillinen perustutkinto?

- Saada valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavaa työtä
- Saada valmistumisen jälkeen joku työpaikka
- Saada jatko-opintokelpoisuus
- Suorittaa pakollinen oppivelvollisuus
- Saada oikeus työttömyysetuuteen
- Muu \_\_\_\_\_

3. Kun valmistut koulutuksesta, minkälaiset työelämävalmiudet ja ammattitaidon uskot koulutukselta saaneesi

- Kun valmistun, minulla on erinomaiset työelämävalmiudet ja ammattitaito tehdä töitä.
- Kun valmistun, minulla on alustavat työelämävalmiudet ja hallitsen perusasiat työtehtävissä.
- Kun valmistun, tarvitsen lisää työelämätaitoja ja harjoitusta ammattitaitoni kehittymiseksi.
- Olen epävarma tulenko saamaan koulutukselta riittävät työelämävalmiudet ja ammattitaidon, jotta olisin valmistumisen jälkeen valmis työelämään.

4. Kuinka tärkeäksi koet opintoihisi sisältyvät työharjoittelujaksot alan yrityksissä?

- Koen, että tulevat työelämäjaksot ovat erittäin tärkeitä oppimiseni kannalta.
- Koen, että tulevat työelämäjaksot ovat melko tärkeitä oppimiseni kannalta.
- En pidä työelämäjaksoja tärkeinä oppimiseni kannalta, vaan pidän tärkeämpänä ammatillisia teorialunteja oppilaitoksessa.

5. Kuinka paljon haluaisit opintoihisi sisältyvän työpaikalla tapahtuvaa oppimista?

- Haluaisin suorittaa koko tutkinnon työpaikalla (oppisopimuksella).
- Haluaisin, että työharjoittelua olisi mahdollisimman paljon.
- Haluaisin, että työharjoittelua olisi mahdollisimman vähän.
- En haluaisi opintoihini sisältyvän lainkaan työharjoittelua.

6. Miten olet onnistunut löytämään työharjoittelupaikat?
- Olen löytänyt työharjoittelupaikan itse helposti.
  - Olen löytänyt harjoittelupaikan itse, mutta se oli vaikeaa.
  - Löysin harjoittelupaikan, kun sain apua oppilaitoksen henkilökunnalta.
  - En ole onnistunut löytämään työharjoittelupaikkaa.
  - Minulla ei ole ollut vielä ajankohtaista opinnoissa etsiä työharjoittelupaikkaa.
7. Miten työharjoittelu vaikutti opiskelumotivaatioosi?
- Työharjoittelu lisäsi opiskelumotivaatiotani ja oli positiivinen kokemus.
  - Työharjoittelu vähensi opiskelumotivaatiotani ja oli negatiivinen kokemus.
  - Työharjoittelulla ei ole vaikutusta opiskelumotivaatiooni.
  - En ole ollut vielä työharjoittelussa.
8. Oliko sinulle selvää, mitkä työharjoittelujakson tavoitteet olivat?
- Minulle oli selvää, mitkä työharjoittelun tavoitteet olivat.
  - Minulle oli jonkin verran epäselvää, mitkä työharjoittelujakson tavoitteet olivat.
  - Kukaan ei kertonut minulle, mitkä olivat harjoittelujakson tavoitteet.
  - En ole ollut työharjoittelussa.
9. Saitko riittävästi opettajalta ohjausta työharjoitteluun liittyen?
- Kyllä sain opettajalta riittävästi ohjausta ja neuvoja työharjoittelua ennen ja sen aikana.
  - Sain opettajalta riittävästi ohjausta ja neuvoja ennen harjoittelujakson alkamista, mutta en riittävästi harjoittelujakson aikana.
  - En saanut riittävästi opettajalta ohjausta ja neuvoja ennen työharjoittelun alkua enkä sen aikana.
  - En ole ollut työharjoittelussa.
10. Saitko riittävästi ohjausta työharjoittelupaikan työpaikkaohjaajalta?
- Kyllä, työpaikkaohjaajan perehdyttäminen ja ohjaus olivat riittävää.
  - En, työpaikkaohjaajan perehdyttäminen ja ohjaus eivät olleet riittäviä.
  - En ole ollut työharjoittelussa.
11. Tiesitkö, mitä työharjoittelun näytössä sinulta odotetaan ja minkälaista osaamista vaaditaan?
- Kyllä, tiesin mitä harjoittelun näytössä osaamiseltani vaaditaan ja miten näyttö työpaikalla toteutetaan.
  - Oli jonkin verran epäselvää, mitä näytöltä työpaikalla vaaditaan ja miten se työpaikalla toteutetaan.
  - En yhtään tiennyt etukäteen, mitä harjoittelun näyttö pitää sisällään ennen kuin se oli.

- En ole ollut harjoittelussa/ näytössä.

12. Onko työharjoittelusi keskeytynyt jostain syystä?

- Kyllä.  
 Ei.  
 En ole ollut työharjoittelussa.

13. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä” ja työharjoittelusi on keskeytynyt, niin mikä keskeytyksen syy on ollut? Olisiko keskeytyksen voinut jollakin tapaa ehkäistä?

14. Minkälaisia kokemuksia sinulla on opintoihin kuuluvista työharjoitteluista? Positiiviset ja negatiiviset kokemukset sekä kehittämisehdotukset oppilaitokselle.

15. Mikä on mielestäsi tärkein asia tulevassa työpaikassasi, kun valmistut?

- Mukava työyhteisö  
 Hyvä palkka  
 Joustavat työajat  
 Mielenkiintoiset työtehtävät  
 Työnantajan panostaminen työhyvinvointiin  
 Mukava esihenkilö  
 Yksilöllisyyden huomioiminen työpaikalla  
 Ylenemismahdollisuudet  
 Muu \_\_\_\_\_

16. Mikä lisäisi työhyvinvointiasi tulevassa työpaikassasi?

**VALITSE 3 TÄRKEINTÄ ASIAA!**

- Mukava esihenkilö  
 Mukava työyhteisö  
 Työnantajan järjestämä vapaa-ajantoiminta  
 Hyvä palkka  
 Esihenkilöltä saatu positiivinen palaute  
 Hyvät työvälineet  
 Joustavat työajat  
 Laadukas työterveyshuolto  
 Tuloksellinen lisäpalkkaus omien työsuoritusten mukaan  
 Työn tauottaminen riittävästi päivän aikana

- Osa-aikatyö
- Tiimityöskentely
- Työnantajan tarjoamat ylimääräiset rahalliset etuudet (epassi yms.)
- Yksin työskentely
- Asiakkailta saatu positiivinen palaute
- Lupa harrastaa liikuntaa työaikana
- Lupa lisäkouluttautua työaikana
- Työhön perehdyttämistä olisi riittävästi
- Muu \_\_\_\_\_

17. Kun valmistut, mitä odotat työelämän suhteen?

- Luulen, että saan hyvän työpaikan, jossa viihdyn.
- Luulen, että työllistyn valmistumisen jälkeen.
- Epäilen, etten valmistumisen jälkeen löydä työpaikkaa.
- En aio valmistumisen jälkeen hankkia työpaikkaa.

18. Mitkä asiat koulutuksessa olisivat sellaisia, jotka mielestäsi antaisivat sinulle parhaat työelämätaidot tulevaan työelämään?

19. Mitkä asiat mielestäsi ovat tärkeitä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta?

20. Kun valmistut, millä tasolla arvioit ammatillisen osaamisesi olevan  
(1=heikko... 5= erinomainen)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---