

# Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteis- työ työpaikkojen näkökulmasta

Auli Airila

VTT, erikoistutkija  
Työterveyslaitos  
auli.airila@ttl.fi

Pauliina Mattila-Holappa

PsT, erityisasiantuntija  
Työterveyslaitos  
pauliina.mattila-holappa@ttl.fi

Anna-Leena Kurki

KM, erityisasiantuntija  
Työterveyslaitos  
anna-leena.kurki@ttl.fi

Mikko Nykänen

YTM, tutkija  
Työterveyslaitos  
mikko.nykanen@ttl.fi



VERTAISARVIOITU  
KOLLEGIALT GRANSKAD  
PEER-REVIEWED  
[www.tsv.fi/tunnus](http://www.tsv.fi/tunnus)

## Tiivistelmä

Ammatillisen koulutuksen uudistus siirtää oppimista työpaikoille, ja työpaikkojen rooli opiskelijoiden ammatillisen oppimisen tukijana sekä oppilaitosten kumppanina kasvaa. Tämä artikkeli tuo esille vähemmän tutkitun työpaikan näkökulman koulutusuudistusta koskevaan keskusteluun. Selvitäm-

me, millaisia ovat työpaikkojen valmiudet ja resurssit ohjaamiseen, miten työpaikoilla tunnetaan uudistunut ammatillinen koulutus, miten siihen on valmistauduttu sekä millaisena työpaikkojen ja oppilaitosten välinen yhteistyö näyttäytyy. Tarkastelemme näitä kysymyksiä organisaatio- ja yksilönäkökulmista (toimiala, organisaation henkilöstömäärä, ohjausta tukeva henkilöstökou-

lutus ja vastaajan työpaikkaohjaajastatus). Aineistona on syksyllä 2018 kerätty kyselyaineisto (n=501, naisia 50,2 %). Vastaajat näkivät useita kehittämistarpeita työpaikkojen ohjausosaamisessa ja -resursseissa sekä oppilaitosyhteistyössä. Eniten ohjaamiseen liittyvää tuen tarvetta oli eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen, osaamisen arviointiin sekä työskentelyä koskevan palautteen antamiseen. Tietoisuus ammatillisen koulutuksen uudistuksesta oli varsin heikkoa. Toimiala, ohjaustukeva henkilöstökoulutus sekä työpaikkaohjaajastatus olivat yhteydessä useisiin ohjausosaamista ja -resursseja, valmistautuneisuutta ja oppilaitosyhteistyötä kuvaaviin muuttujiin. Tarkastelemme kehittämistarpeita mm. ohjausosaamisen ja yhteistyökäytäntöjen näkökulmista. Lisäksi tuomme esiin työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulman työelämässä oppimiseen.

**Avainsanat:** *ammatillisen koulutuksen uudistus, työelämässä oppiminen, ohjaus, yhteistyö*

.....  
**Abstract**

The reform of vocational education and training (VET) in Finland increases learning in workplaces. Simultaneously, workplaces'

role in guiding students is likely to increase, as well as their cooperation with VET institutions. This article examines the VET reform from the perspective of the workplaces: what kind of guidance resources workplaces have, how prepared they are for the reform and how they see the cooperation with the institutions. Particularly, we examine whether industrial sector, number of personnel, personnel training on guidance and being a workplace trainer are related to respondents' views on the reform. Data is based on a questionnaire study conducted in 2018 (n=501, women 50.2%). The respondents recognized several developmental needs in guidance resources and cooperation with the institutions. The awareness of the VET reform was rather limited. Industrial sector, personnel training and workplace trainer status were related to several indicators on guidance resources, preparedness and cooperation with the institutions. Developmental needs related to guidance knowhow and resources as well as cooperation practices are discussed. In addition, the importance of safety and well-being in workplace learning are highlighted.

**Keywords:** *reform of vocational upper secondary education, workplace learning, guidance, cooperation*



## Johdanto

Vuoden 2018 alusta voimaantullut reformi on suurin ammatillisen koulutuksen uudistus vuosikymmeniin. Keskeisiä uudistuksen tavoitteita ovat ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen sekä yksilöllisten opintopolkujen lisääminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019). Työpaikkojen näkökulmasta merkittävin muutos liittyy uudistuksen tavoitteeseen lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Tämän myötä työpaikkojen rooli opiskelijoiden – myös eri taustaisten ja erilaisista tukea tarvitsevien – ammatillisen oppimisen tukijana ja ohjaajana tulee oletettavasti kasvamaan. Vaikka työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutus ovat aiemminkin olleet keskeinen osa ammatillista koulutusta, uudistukseen sisältyvä työelämälähtöisyys, joustavuuden kasvu tutkintojen suorittamisessa ja mahdollisuudet mm. uuden koulutussopimus- ja oppisopimuskoulutuksen yhdistämiseen vaikuttavat työpaikkojen arkeen. Lisäksi uudistuksen tavoitteena on osallistaa työpaikan edustajat vahvemmin työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun, mikä edellyttää työpaikoilta aiempaa tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Koska uudistunut laki ammatillisesta koulutuksesta on ollut voimassa vasta lyhyen ajan, ei vielä ole kattavaa tietoa siitä, miten uudistus konkreettisesti vaikuttaa tai muuttaa työpaikkojen toimintaa tai työpaikkojen ja oppilaitosten välistä yhteistyötä ja siihen liittyviä toimintatapoja. Vaikka koulutusuudistus luo periaatteet ja tavoitteet työelämässä oppimiselle, täytyy käytännön toimintatavat kuitenkin aina

kehittää paikallisesti (ks. myös Sannino, 2008; Sannino & Nocon, 2008). Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin selvittää, millaisia ovat työpaikkojen valmiudet ja resurssit ohjaamiseen sekä oppilaitosyhteistyöhön koulutusuudistuksen alkumetreilla.

Työelämässä oppiminen, ohjaus ja erityinen tuki ammatillisen koulutuksen uudistuessa

Työelämässä oppiminen on keskeistä opiskelijan osaamisen, taitojen ja ammatillisen identiteetin rakentamisessa (Tynjälä, 2008). Työelämässä oppimisella tarkoitamme ammatillisen koulutuksen yhteydessä tapahtuvaa osaamisen hankkimista, joka perustuu oppi- tai koulutussopimukseen tai näiden yhdistelmiin. Työpaikka oppimisympäristönä edellyttää ohjattua oppimista (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen, & Postareff, 2015). Oikeus saada ohjausta on määritelty myös laissa ammatillisesta koulutuksesta (2017/531). Ohjauksella tarkoitamme kaikkea sitä tukea, jota opiskelija saa sekä opettajiltaan että työpaikalta, kuten työpaikkaohjaajaltaan, esimieheltään tai työtovereiltaan (vrt. Virtanen & Tynjälä, 2008). Ohjaus voi olla joko suoraa – kokeneempien työntekijöiden ja oppijan välistä vuorovaikutusta – tai epäsuoraa, jolla viitataan työpaikan sosiaalisen ja fyysisen ympäristön vaikutukseen työelämässä oppimiseen (Billett, 2002; Rintala ja muut, 2015). Onnistunut ohjaus rakentuu näistä molemmista: sekä suorasta että epäsuorasta ohjauksesta. Ohjattavan ja ohjaajan välinen läheinen vuorovaikutus ja työssä oppimista tukevat käytännöt, kuten koulutus, sekä jokapäiväinen osallistuminen työhön sitä havainnoimalla, muita työntekijöitä kuuntelemalla ja seuraamalla edesauttavat oppimista (Billett, 2002). Monet tutkimukset osoittavatkin, että onnis-

tunut ohjaus työpaikalla on kollektiivista ja siihen osallistuu nimetyn työpaikkaohjaajan ohella muita henkilöitä työpaikalta (esim. Mikkonen, Pylväs, Rintala, Noke-lainen, & Postareff, 2017). Myös Lave ja Wenger (1991) ovat todenneet, että oppimista tapahtuu silloin, kun opiskelija osallistuu työpaikan toimintaan osana työyhteisöä. Työelämässä oppimisen lisääntyminen lisää siten tarvetta koko työyhteisön ohjausosaamisen kehittämiseksi. Aiemmat tutkimukset antavat kuitenkin viitteitä siitä, työpaikoilla on niukasti ajallisia ja pedagogisia resursseja ohjaamiseen (esim. Mikkonen ja muut, 2017; Rintala ja muut, 2015; Rintala, Nokelainen, & Pylväs, 2017). On myös esitetty huoli siitä, onko työpaikoilla riittävästi ohjausosaamista (esim. Niemi & Janhukainen, 2018) tai ovatko työyhteisöt ylipäätään halukkaita sitoutumaan opiskelijoiden ohjaamiseen (Mikkonen ja muut, 2017). Yksi oppilaitosten ja ammatillisten opettajien keskeinen haaste onkin tukea työpaikkojen toimijoita ohjaustyössä (Tynjälä, 2008). Tässä artikkelissa tarkastelemme ennen kaikkea sitä, millaisia ovat työpaikkojen ohjausresurssit sekä mikä on suoran ohjauksen (tässä: työpaikkaohjaajan rooli) sekä työpaikan oppimista tukevien virallisten käytäntöjen (tässä: ohjausta tukeva henkilöstökoulutus) rooli työelämässä oppimisessa.

Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen merkitys korostuu silloin, kun opiskelijalla on tarvetta erityiseen tukeen. Erityisen tuen tarve voi liittyä esimerkiksi opiskelijan oppimisvaikeuksiin, kehityksellisiin häiriöihin, elämäntilanteeseen tai mielen-terveyden häiriöihin (De Greef, Verte, & Segers, 2010). Tässä artikkelissa ja siihen liittyvässä kyselyssä erityinen tuki määriteltiin seuraavasti: ”*Erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla tarkoitamme opiskelijoita, jotka tarvitsevat tukea opintoihinsa op-*

*pimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi. Erityinen tuki perustuu opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja valmiuksiin. Erityinen tuki on pedagogista tukea ja toteutuu monipuolisina opetus- ja opiskelujärjestelyinä.*” Oppimisvaikeudet voivat näyttäytyä työpaikalla mm. kognitiivisina tai käyttäytymiseen liittyvinä haasteina, kuten vaikeuksina lukea työohjeita, priorisoida työtehtäviä, kykynä suoriutua monimutkaisista työtehtävistä tai ajanhallinnan haasteina (Breslin & Pole, 2009). Työpaikoilta erityistä tukea tarvitsevat ohjattavat voivat edellyttää enemmän aikaa ohjaamiseen sekä erilaisia yksilöllisiä tukimuotoja, kuten erilaisia oppimisympäristöjä, apuvälineitä tai oppimateriaaleja. Myös opiskelijan puutteellinen kielitaito voi tuoda haasteita ohjaamiseen käytettävissä olevan ajan tai ohjausosaamisen suhteen. Työpaikkojen toimijoilla ei usein ole pedagogista koulutusta, ja siksi työpaikkojen keinot tarjota erityistä tukea tai tukea suomen kielen haasteisiin voivat olla rajallisia (ks. Tynjälä, 2008). Toisaalta on oletettavaa, että koulutuksen uudistuksessa ohjausresurssien ja -osaamisen kehittämistarpeet koskevat työpaikkoja yleisesti, ei yksinomaan erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin liittyen.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi työelämässä oppimisessa

Työpaikkojen riittävät valmiudet opiskelijoiden ohjaukseen ja perehdyttämiseen ovat tärkeitä myös työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työtatapaturmista ja menetetyistä työpanoksesta (sairauspoissaolot, presenteeismi ja työkyvyttömyys) aiheutuu Suomessa vuosittain noin 17 miljardin euron kustannukset (Rissanen & Kaseva, 2014, s. 11). Työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtiminen tulee aloittaa jo työelämässä oppimisen yhteydessä, jolloin monet

oppijat saavat ensimmäisiä kokemuksiaan työelämästä. Myös laki ammatillisen koulutuksesta (2017/531) edellyttää, että työnantaja tai koulutusopimustyöpaikan tarjoaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta työelämässä oppimisen yhteydessä. Uuden tulokkaan huolellinen opastaminen työhön, rinnalla kulkeminen ja oppimisen varmistaminen on tärkeää työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Laadukas ja ohjattavan yksilölliset tekijät huomioiva perehdyttäminen edesauttaa myös tapaturmien ennaltaehkäisyä. Tutkimukset osoittavat, että alle 25-vuotiailla työntekijöillä on suurempi todennäköisyys joutua työtapaturmaan kuin kokeneemmilla työntekijöillä (Hanvold ja muut, 2016; Salminen, 2004). Myös oppimisvaikeudet ovat yhteydessä korkeampaan tapaturmariskiin (Breslin & Pole, 2009). Hyviin työterveyttä ja työturvallisuutta edistäviin toimintatapoihin opastaminen on toki olennaista kaikkien opiskelijoiden ja työntekijöiden kannalta, ei yksinomaan työelämän tulokkaiden.

### Työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyö työelämässä oppimisen tukena

Työelämässä oppimisen lisääntyminen edellyttää tiiviimpää työpaikkojen ja ammatillisten oppilaitosten välistä yhteistyötä. Opiskelijan näkökulmasta on keskeistä, että työpaikan ja oppilaitoksen toimijoilla on yhteinen ymmärrys oppimisen tavoitteista, oppimista tukevista menetelmistä sekä oppimisen arvioinnista (Tynjälä, 2008). Sujuva oppilaitoksen ja työpaikan välinen yhteistyö on edellytys opiskelijan oppimiselle ja kehitymiselle (esim. Mikkonen ja muut, 2017; Savoie-Zajc & Dolbec, 2003; Virtanen & Tynjälä, 2008) sekä sujuville siirtymille koulutuksesta työelämään. Työpaikan ja oppilaitoksen sujuva yhteistyö tukee myös työ-

turvallisuuteen liittyvää oppimista (Grytness, Grill, Pousette, Törner, & Nielsen, 2018). Toimivat ja tiiviit yhteydet työpaikoille tukevat myös ammatillisten opettajien työelämäntuntemuksen rakentumista, ymmärrystä työn muutoksista ja ammatillisista vaatimuksista muuttuvassa työelämässä (esim. Tynjälä, 2008).

Oppimisympäristönä työpaikka ei ole yhtä strukturoitu oppimisen kenttä kuin oppilaitos (Eraut, 2004). Myös työpaikkojen resurssit ja valmiudet opiskelijoiden ohjaamiseen ja oppilaitosyhteistyöhön vaihtelevat. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että eri toimialat ja organisaatiot eroavat toisistaan oppimisympäristöinä (esim. Billett, 2004). Ammatillisten opiskelijoiden itsearviointiin perustuvissa tutkimuksissa on esimerkiksi havaittu, että sosiaali- ja terveysalalla on teknisiä aloja enemmän opiskelijoiden osaamisen karttumista tukevia oppimis- ja arviointikäytäntöjä (Virtanen & Tynjälä, 2008; Virtanen, Tynjälä, & Stenström, 2008). Joitakin havaintoja on myös siitä, että organisaation koko voi olla merkittävä työelämässä oppimista edistävä tai rajoittava tekijä. Esimerkiksi pienellä työpaikalla opiskelijalla voi olla mahdollisuus tehdä laajasti erilaisia työtehtäviä, kun taas isommassa työpaikassa opiskelijan tehtävät ja roolit voivat olla selvästi rajatumpia esimerkiksi tiettyyn yksikköön tai tiettyihin työtehtäviin (Smith & Comyn, 2002). Työpaikat eri toimialoilla voivat erota toisistaan myös sen suhteen, millaisia resursseja niillä on opiskelijoiden ohjaamiseen, työntekijöiden ohjausvalmiuksia tukevaan koulutukseen, miten työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiat on huomioitu ohjaustyössä tai mitä koulutusuudistuksesta ylipäätään tiedetään.

## Tutkimuksen tavoitteet

Tässä artikkelissa tuomme esille työpaikan näkökulman koulutusuudistusta ja työelämäyhteistyötä koskevaan keskusteluun. Haemme vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisia ovat työpaikkojen ja ohjaushenkilöstön valmiudet ja resurssit ohjaamiseen? Millaisia kehittämistarpeita nähdään?
2. Miten työpaikoilla tunnetaan uudistunut ammatillinen koulutus ja miten siihen on valmistauduttu? Miten työterveys- ja työturvallisuusasiat on huomioitu?
3. Millaisena yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa näyttäytyy?

Aiempiin tutkimuksiin (esim. Billett, 2002, 2004; Smith & Comyn, 2002; Virtanen ja muut, 2008) nojautuen tarkastelemme näitä kysymyksiä erityisesti suhteessa työpaikan taustatekijöihin (toimiala, henkilöstömäärä, ohjausosaamista tukeva henkilöstökoulutus) sekä yksilöllisiin tekijöihin (vastaajan työpaikkaohjaajastatus). Tavoitteenamme on paikantaa organisaatio- ja yksilönäkökulmista sitä, miten ohjausvalmiudet ja -resurssit, valmistautuneisuus uudistukseen sekä oppilaitosyhteistyö näyttäytyvät työpaikoilla.

## Aineisto ja menetelmät

**A**ineisto muodostuu kyselystä, joka kerättiin osana Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa *Ammattitaitoa yhdessä - työyhteisöt ja oppilaitokset tukemassa ammattiin oppijan sujuvia siirtymiä* -hanketta (2018–2020). Hankkeen tavoitteena on sujuvoittaa opiskelijoiden siirtymiä koulutuksesta työelämään. Työterveyslaitos vastasi kyselyn toteuttamisesta. Hanke ja siihen liittyvä kysely on käsitelty Työterveyslaitoksen eettisessä työryh-

mässä, ja se on saanut puoltavan lausunnon huhtikuussa 2018. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa työpaikan toimijoiden tietoisuutta ammatillisen koulutuksen uudistuksesta sekä kerätä tietoa koetuista ohjaustoiminnan sekä oppilaitosyhteistyön nykytilasta ja kehittämistarpeista. Kyselylomakkeessa oli myös vastaajan taustatietoja koskevia kysymyksiä (kuten ikä, työkokemus ja ohjausrooli). Kyselyyn vastaaminen vei noin 10–15 minuuttia. Kyse-ly toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä ja siihen vastattiin anonyymisti. Työterveyslaitos toimitti kyselyn vastauslinkin hankkeen yhteistyökumppaneille (Työväen Sivistysliitto, Kiipula-Säätiö, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Teollisuusliitto), jotka toimittivat linkin edelleen omille sidosryhmilleen ja jäsenilleen, jotka toimivat opiskelijoiden ohjaustehtävissä. Lisäksi kyselyä markkinoitiin sosiaalisessa mediassa. Vastausaika oli 17.9.–31.10.2018.

Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Analysoinnissa käytettiin kuvailevia tilastollisia tunnuslukuja sekä keskiarvovertailuja (yksisuuntainen varianssianalyysi, F-testi, post-hoc-vertailut ja Bonferroni). Tilastollisen merkitsevän eron kuvaajana käytettiin p-arvoa ( $p < 0.05$ ).

## Tulokset

**K**yselyyn osallistui yhteensä 501 henkilöä. Taulukossa 1 on kuvattu vastaajien taustatietoja. Naisten osuus oli 50,2 %. Vastanneiden keski-ikä oli 47,3 vuotta (min 20 v., max 71 v.<sup>1</sup>, kh=9,8). Vastaajista 19 % oli esimiesasemassa, 37 % toimi työsuojeluvaltuutettuna ja 48 % luottamusmiehenä. Lähes

<sup>1</sup> Tilastokeskus määrittelee työkäiseen väestöön kuuluvaksi kaikki 15–74-vuotiaat, siksi 71-vuotias vastaaja on pidetty mukana tässä aineistossa.



kolmannes (31 %) työskenteli teollisuudessa, 28 % palveluissa ja 22 % sosiaali- ja terveysalalla. Palvelualan yrityksissä (tässä kyselyssä: palvelut sekä sosiaali- ja terveysala) työskentelevien osuus (50 %) vastasi varsin hyvin koko Suomessa palveluissa (46 %) työskentelevien osuutta. Sen sijaan teollisuuden toimialalla työskentelevät olivat aineistossa yliedustettuina (31 % vs. 23 %). (Tilastokeskus, 2015.) Selvä enemmistö vastaajista työskenteli työpaikassa, joka työllisti vähintään 50 työntekijää. Kaikista suomalaisista työssäkäyvistä noin 35 % työskentelee alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä (Tilastokeskus, 2018). Näin ollen myös isoissa työpaikoissa työskentelevät olivat tässä aineistossa yliedustettuina.

### Työpaikkojen ohjausresurssit ja -osaaminen sekä niiden kehittämistarpeet

Vajaassa kolmanneksessa työpaikoista järjestettiin henkilöstökoulutusta, joka tukee opiskelijoiden ohjausta työssä. Noin 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla ei ole riittävästi resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen ja arviointiin. Noin kolmannes koki, ettei opiskelijoita ohjauksella henkilöillä ole riittävä ja ajantasaisista osaamista ohjaustehtäviin. Noin puolet oli sitä mieltä, että työpaikalla ei ole osaamista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen. (ks. Taulukko 2.) Vastaajat näkivät useita kehittämistarpeita ohjausosaamisessa. Eniten opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvää tuen tarvetta vastaajilla oli eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen (56 % melko tai erittäin paljon), työskentelyä koskevan palautteen antamiseen (34 %) sekä osaamisen arviointiin (26 %).

*Työpaikan ohjausresurssit.* ”Työpaikalla on riittävät resurssit opiskelijoiden oh-

jaukseen ja arviointiin” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 490)=16.42, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 489)=14.22, p=.000$ ) osalta. Työpaikkaohjaajana toimivat vastaajat kokivat työpaikkansa ohjaus- ja arviointiresurssit muita paremmiksi (3.28 vs. 2.85). Ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin opiskelijoiden ohjausta tukevaa koulutusta, kokivat muita useammin, että työpaikalla on riittävät resurssit ohjaukseen ja arviointiin (3.47 vs. 2.78,  $p=.000$ ). Toimiala ( $p=.086$ ) ja henkilöstömäärä ( $p=.408$ ) eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuihin ohjausresursseihin.

*Ohjaajien ohjausosaaminen.* ”Opiskelijoita ohjaavilla henkilöillä on riittävä ja ajantasainen osaaminen ohjaustehtäviin” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 485)=43.05, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 484)=42.15, p=.000$ ) osalta. Työpaikkaohjaajana toimivat vastaajat kokivat ohjaajien ohjausosaamisen muita paremmaksi (3.53 vs. 2.82). Post-hoc-testi (Bonferroni) osoitti, että ne vastaajat, joiden työpaikalla järjestettiin ohjausta tukevaa koulutusta, kokivat muita useammin, että opiskelijoita ohjaavilla henkilöillä on riittävä ohjausosaaminen (3.80 vs. 2.75,  $p=.000$ ). Toimiala ( $p=.088$ ) sekä henkilöstömäärä ( $p=.341$ ) eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuun ohjaajien ohjausosaamiseen.

*Erytistä tukea tarvitsevien ohjausosaaminen.* ”Työpaikallani on osaamista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan toimialan ( $F(5, 361)=6.03, p=.000$ ), järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 404)=29.53, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 402)=18.18, p=.000$ ) osalta. Työ-

Taulukko 1. Kyselyyn osallistuneiden taustatietoja

	% (n)
<b>Sukupuoli</b>	
mies	48,4 (240)
nainen	50,2 (249)
ei halunnut vastata	1,4 (7)
<b>Ikä</b>	
alle 30 v.	4,7 (23)
30–40 v.	20,5 (101)
41–50 v.	31,5 (155)
yli 50 v.	43,3 (213)
<b>Koulutus</b>	
peruskoulu	2,8 (14)
lukio	4,4 (22)
ammattillinen koulutus	67,9 (338)
ammattikorkeakoulu	14,1 (70)
yliopisto	4,8 (24)
muu	6,0 (30)
<b>Työkokemus</b>	
alle 5 v.	6,5 (32)
5–10 v.	18,4 (90)
yli 10 v.	75,1 (368)
<b>Oma rooli ohjaajana</b>	
ohjaa säännöllisesti	25,9 (129)
ohjaa silloin tällöin	43,6 (217)
ei ole ohjannut ketään viimeisen vuoden aikana	19,7 (98)
ei ole koskaan toiminut ohjaustehtävissä	10,8 (54)
<b>Työpaikkaohjaajana viimeisen vuoden aikana (kyllä-vastanneet)</b>	<b>40,0 (199)</b>
<b>Toimiala</b>	
teollisuus	31,0 (140)
palvelut	28,3 (128)
sosiaali ja terveys	22,1 (100)
koulutus	9,5 (43)
kauppa	4,4 (20)
muu	4,6 (21)
<b>Organisaation henkilöstömäärä</b>	
20 tai vähemmän	14,3 (71)
21–49	18,5 (92)
50–249	26,0 (129)
250 tai enemmän	41,2 (205)



paikkaohjaajana toimivat vastaajat kokivat työpaikkansa ohjausresurssit muita paremmiksi (3.05 vs. 2.45). Ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin ohjausta tukevaa koulutusta, kokivat muita useammin, että työpaikalla on osaamista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen (3.34 vs. 2.27,  $p=.000$ ). Post-

hoc-testi (Bonferroni) osoitti, että toimialojen osalta ryhmien väliset erot liittyivät teollisuuden ja koulutuksen (2.23 vs. 3.56), teollisuuden ja palvelun (2.23 vs. 2.83) sekä sosiaali- ja terveysalan ja koulutuksen (2.76 vs. 3.56) välille. Organisaation henkilöstömäärä ( $p=.648$ ) ei ollut tilastollisesti merkitsevä selittäjä.

Taulukko 2. Ohjausresurssit ja -osaaminen työpaikoilla

	% (n)
<b>Työpaikalla järjestetään koulutusta, joka tukee opiskelijoiden ohjaamista</b>	
kyllä	30,9 (154)
ei	61,1 (305)
ei osaa sanoa	8,0 (40)
<b>Työpaikallani on riittävät resurssit opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin</b>	
keskiarvo (kh)	3,03 (1,27)
täysin eri mieltä	14,1 (70)
jokseenkin eri mieltä	25,5 (126)
ei samaa eikä eri mieltä	14,7 (73)
jokseenkin samaa mieltä	34,9 (173)
täysin samaa mieltä	10,7 (53)
<b>Opiskelijoita ohjaavilla henkilöillä on riittävä ja ajantasainen osaaminen ohjaustehtäviin</b>	
keskiarvo (kh)	3,11 (1,24)
täysin eri mieltä	12,9 (63)
jokseenkin eri mieltä	20,0 (98)
ei samaa eikä eri mieltä	22,5 (110)
jokseenkin samaa mieltä	32,1 (157)
täysin samaa mieltä	12,5 (61)
<b>Työpaikallani on osaamista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen</b>	
keskiarvo (kh)	2,89 (1,42)
täysin eri mieltä	28,4 (116)
jokseenkin eri mieltä	22,1 (90)
ei samaa eikä eri mieltä	14,7 (60)
jokseenkin samaa mieltä	21,8 (89)
täysin samaa mieltä	13,0 (53)

Vastauskaala (1= täysin eri mieltä; 5=täysin samaa mieltä), kh=keskihajonta

## Työpaikkojen valmistautuneisuus ammatillisen koulutuksen uudistukseen

Yli puolet vastaajista arvioi, ettei heillä ole riittävästi tietoa uudistuksesta eikä sen vaikutuksesta omaan työhön tai omaan rooliin ja vastuuseen opiskelijoiden ohjaamisessa. Ainoastaan 12 % oli sitä mieltä, että oma työpaikka on valmistautunut uudistukseen hyvin, ja joka kymmenes koki, että henkilöstön valmiuksia ja resursseja uudistukseen liittyen oli pohdittu. (Taulukko 3.)

*Tietoisuus ammatillisen koulutuksen uudistuksesta.* ”Minulla on riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksen uudistuksesta” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan toimialan ( $F(5, 439)=3.74, p=.003$ ), järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 487)=22.39, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 486)=6.05, p=.014$ ) osalta. Työpaikkaohjaajana toimivilla vastaajilla oli parempi tietoisuus uudistuksesta kuin muilla (2.71 vs. 2.44). Post-hoc-testi (Bonferroni) osoitti, että toimialojen osalta ryhmien väliset erot liittyivät teollisuuden ja koulutuksen (2.29 vs.

Taulukko 3. Työpaikkojen valmistautuneisuus ammatillisen koulutukseen uudistukseen

	% (n)
<b>Minulla on riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksen uudistuksesta</b>	
keskiarvo (kh)	2,56 (1,20)
täysin eri mieltä	24,0 (118)
jokseenkin eri mieltä	35,0 (172)
ei samaa eikä eri mieltä	16,3 (80)
jokseenkin samaa mieltä	19,8 (97)
täysin samaa mieltä	4,9 (24)
<b>Työpaikkani henkilöstön valmiuksia ja resursseja uudistuneeseen ammatilliseen koulutukseen on pohdittu</b>	
keskiarvo (kh)	2,08 (1,10)
täysin eri mieltä	40,4 (199)
jokseenkin eri mieltä	25,6 (126)
ei samaa eikä eri mieltä	22,2 (109)
jokseenkin samaa mieltä	9,6 (47)
täysin samaa mieltä	2,2 (11)
<b>Ammatillisen koulutuksen uudistuksesta on työpaikallani keskusteltu työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta</b>	
keskiarvo	2,12 (1,15)
täysin eri mieltä	41,3 (203)
jokseenkin eri mieltä	22,0 (108)
ei samaa eikä eri mieltä	24,2 (119)
jokseenkin samaa mieltä	8,9 (44)
täysin samaa mieltä	3,7 (18)

Vastausskaala (1= täysin eri mieltä; 5=täysin samaa mieltä), kh=keskihajonta

3.12,  $p=.001$ ) sekä palvelun ja koulutuksen (2.50 vs. 3.12,  $p=.044$ ) välille. Ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin ohjausta tukevaa henkilöstökoulutusta, kokivat muita useammin omaavansa riittävästi tietoa uudistuksesta (3.07 vs. 2.36,  $p=.000$ ). Henkilöstömäärä ei ollut tilastollisesti merkitsevä ( $p=.239$ ) selittäjä.

*Valmiuksien ja resurssien tarkastelu.* ”Työpaikkani henkilöstön valmiuksia ja resursseja uudistuneeseen ammatilliseen koulutukseen on pohdittu” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 488)=32.40, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 487)=4.86, p=.028$ ) osalta. Työpaikkaohjaajana toimivat vastaajat olivat muita useammin (2.21 vs. 1.99) sitä mieltä, että työpaikalla oli pohdittu henkilöstön valmiuksia ja resursseja uudistukseen liittyen. Post-hoc-testi (Bonferroni) osoitti, että ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin ohjausta tukevaa henkilöstökoulutusta, kokivat työpaikkansa tilanteen muita paremmaksi (2.63 vs. 1.81,  $p=.000$ ). Toimiala ( $p=.162$ ) ja henkilöstömäärä ( $p=.877$ ) eivät olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä.

*Työturvallisuus ja työhyvinvointi uudistuksessa.* ”Ammatillisen koulutuksen uudistuksesta on työpaikallani keskusteltu työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 488)=28.48, p=.000$ ) osalta. Post-hoc-testi (Bonferroni) osoitti, että ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin opiskelijoiden ohjausta tukevaa henkilöstökoulutusta, olivat muita useammin sitä mieltä, että turvallinen ja terveellinen työympäristö oli huomioitu uudistuksessa (2.67 vs. 1.87,  $p=.000$ ). Toimiala ( $p=.591$ ), henkilöstömäärä ( $p=.837$ ) sekä työntekijän työpaikkaohjaajastatus

( $p=.067$ ) eivät olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä.

Työpaikkojen ja ammatillisten oppilaitosten välinen yhteistyö

Reilu 40 % vastaajista koki, että yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa on sujuvaa. Lähes yhtä suuri osa vastaajista (37 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. Noin kolmannes vastaajista koki, että työpaikka saa riittävästi tukea ammatilliselta oppilaitokselta opiskelijoiden ohjaukseen. Ainoastaan viidenes koki, että opiskelijaa ohjaava ammatillinen opettaja on riittävästi läsnä työpaikalla. (Taulukko 4.)

*Yhteistyön nykytila.* ”Yhteistyö työpaikkani ja ammatillisten oppilaitosten välillä on sujuvaa” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 484)=13.34, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 482)=5.23, p=.023$ ) osalta. Työpaikkaohjaajana toimivat arvioivat yhteistyön nykytilaa muita myönteisemmäksi (3.31 vs. 3.09). Ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin opiskelijoiden ohjausta tukevaa koulutusta, kokivat muita useammin yhteistyön oppilaitosten kanssa sujuvaksi (3.50 vs. 3.00,  $p=.000$ ). Toimiala ( $p=.092$ ) ja henkilöstömäärä ( $p=.563$ ) eivät olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä.

*Tuen saanti oppilaitokselta.* ”Työpaikkani saa tarvittaessa tukea ammatilliselta oppilaitokselta opiskelijoiden ohjaukseen” -väittämän osalta vastaajat erosivat toisistaan toimialan ( $F(5, 434)=3.34, p=.006$ ), järjestettävän henkilöstökoulutuksen ( $F(2, 483)=19.88, p=.000$ ) sekä työpaikkaohjaajastatuksen ( $F(1, 481)=11.76, p=.001$ ) osalta. Työpaikkaohjaajana toimivat arvioivat tuen saannin oppilaitokselta muita myönteisemmäksi (3.32 vs. 3.00).

Taulukko 4. Työpaikan toimijoiden näkemyksiä oppilaitosyhteistyöstä

% (n)

Yhteistyö työpaikkani ja ammatillisten oppilaitosten välillä on sujuvaa	
keskiarvo (kh)	3,18 (1,03)
täysin eri mieltä	7,8 (38)
jokseenkin eri mieltä	14,3 (70)
ei samaa eikä eri mieltä	37,1 (181)
jokseenkin samaa mieltä	33,4 (163)
täysin samaa mieltä	7,4 (36)
Työpaikkani saa tarvittaessa tukea ammatilliselta oppilaitokselta opiskelijoiden ohjaukseen	
keskiarvo (kh)	3,13 (1,01)
täysin eri mieltä	7,2 (35)
jokseenkin eri mieltä	16,0 (78)
ei samaa eikä eri mieltä	41,5 (202)
jokseenkin samaa mieltä	27,3 (133)
täysin samaa mieltä	8,0 (39)
Opiskelijaa ohjaava ammatillinen opettaja on riittävästi läsnä työpaikalla	
keskiarvo (kh)	2,52 (1,08)
täysin eri mieltä	20,9 (102)
jokseenkin eri mieltä	28,3 (138)
ei samaa eikä eri mieltä	31,2 (152)
jokseenkin samaa mieltä	16,6 (81)
täysin samaa mieltä	2,9 (14)

Vastauskaala (1= täysin eri mieltä; 5=täysin samaa mieltä), kh=keskihajonta

Post-hoc-testi (Bonferroni) osoitti, että toimialojen osalta ryhmien välinen ero liittyi teollisuuden ja koulutuksen toimialoihin, jotka erosivat toisistaan (2.97 vs. 3.65,  $p=.002$ ). Ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin opiskelijoiden ohjausta tukevaa koulutusta, kokivat muita useammin saavansa tukea oppilaitokselta (3.53 vs. 2.92,  $p=.000$ ). Organisaation henkilöstömäärä ( $p=.635$ ) ei ollut tilastollisesti merkitseviä selittäjiä.

*Ammatillisen opettajan läsnäolo työpaikalla.* Yksikään organisaation taustatekijä tai yksilöllinen tekijä ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, millai-

seksi ammatillisen opettajan läsnäolo työpaikalla koettiin (toimiala  $p=.367$ ; henkilöstökoulutus  $p=.178$ ; henkilöstömäärä  $p=.160$ ; työpaikkaohjaajastatus  $p=.932$ ).

### Pohdinta ja johtopäätökset

**A**skettäin uudistuneen ammatillisen koulutuksen vaikutuksista tai aikaansaamasta muutoksista työpaikoilla ei ole vielä juurikaan tutkittua tietoa. Työelämässä oppimisen merkityksen korostuminen tulee oletettavasti näkymään monin tavoin työpaikoilla, joilta odotetaan aiempaa suurempaa panosta opiskelijoiden – myös erilaisista lähtö-

kohdista tulevien – ohjaamiseen ja opastamiseen. Tässä artikkelissa selvitimme sitä, millaisia ovat työpaikkojen valmiudet ja resurssit opiskelijoiden ohjaukseen, miten työpaikoilla tunnetaan uudistunut ammatillinen koulutus ja miten siihen on valmistauduttu sekä millaisena työpaikkojen ja oppilaitosten välinen yhteistyö näyttäytyy. Erityisesti tarkastelimme sitä, mikä on opiskelijoiden ohjausta tukevan henkilöstökoulutuksen, henkilöstömäärän, toimialan sekä vastaajan työpaikkaohjaajastatuksen yhteys näihin kysymyksiin. Artikkelini tuo esille vähemmän tutkitun työpaikan näkökulman koulutus uudistusta koskevaan keskusteluun.

## Ohjausosaamisen nykytila ja kehittämistarpeet

Tulokset osoittivat, että työpaikkojen ohjausvalmiuksissa ja -resursseissa on kehitettävää. Noin 40 % vastaajista koki, että työpaikalla ei ole riittävästi resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen. Kolmannes koki, ettei ohjaushenkilöillä ole riittävästi ja ajantasaista osaamista ohjaustehtäviin. Lisäksi noin puolet vastaajista koki, että erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjauksessa tarvittava osaaminen ei ole työpaikalla riittävästi. Noin joka kolmannella työpaikalla järjestettiin henkilöstökoulutusta ohjausosaamisen vahvistamiseksi. Työpaikan henkilöstömäärää lukuun ottamatta kaikki tutkitut organisaatio- ja yksilötason taustatekijät olivat yhteydessä vähintään yhteen ohjausvalmiuksiin ja -resursseihin kuvaavaan indikaattoriin. Työpaikalla järjestettävä opiskelijoiden ohjausta tukeva henkilöstökoulutus sekä vastaajan työpaikkaohjaajastatus olivat yhteydessä niin koettuihin ohjausresursseihin, ohjaajien ohjausosaamiseen kuin erityistä tukea tarvitsevien ohjausosaamiseen. Toisin sanoen suoralla ohjauksella (työpaikkaohjaajan rooli) sekä työpaikan oppimista tu-

## *Onnistunut ohjaus edellyttää myös riittävää resursointia ja ajan varaamista ohjaukseen.*

kevillä käytännöllä (henkilöstökoulutus) on keskeinen rooli onnistuneelle työelämässä oppimiselle (vrt. Billett, 2002). Jotta ohjaus on vaikuttavaa, on työpaikoilla ponnekkaasti kehitettävä ohjausosaamista, on se sitten työpaikkaohjaajakoulutusta, laajemmin henkilöstön ohjausosaamisen vahvistamista tai opiskelijoiden tukemista ja osallistamista osana työn arkea.

Onnistunut ohjaus edellyttää myös riittävää resursointia ja ajan varaamista ohjaukseen. Tulokset toivat kuitenkin esiin työpaikkojen huolen riittävästä ajallisista ja pedagogisista ohjausresursseista sekä riittävästä ja ajantasaisesta ohjausosaamisesta. Samansuuntaisia tuloksia on saatu useissa aiemmissakin tutkimuksissa (esim. Mikkonen ja muut, 2017; Niemi & Jauhainen, 2018; Rintala ja muut, 2017). Lisäksi tulokset osoittivat, että etenkin erityisen tuen tarpeeseen liittyvää ohjausosaamista olisi työpaikoilla hyvä vahvistaa. Työelämään kiinnittymistä tukee se, jos työpaikoilla on mahdollisuuksia tarjota työelämä- ja oppimiskokemuksia eri lähtökohdista tuleville opiskelijoille. Kaikki erityisen tuen tarpeet eivät vaadi mittavaa resursointia, vaan kyse voi olla myös melko pieniä ponnistuksia vaativasta huomioimisesta osana työtä tai vähäisestä työtehtävien muokkauksesta.

Myös toimiala oli merkittävästi yhteydessä vastaajien näkemykseen siitä, onko työpaikalla osaamista erityistä tukea tar-

vitsevien opiskelijoiden ohjaukseen. Koulutuksen toimialalla työskentelevät arvioivat työpaikkansa erityiseen tukeen liittyvää ohjausosaamista myönteisemmin kuin teollisuudessa sekä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät. Lisäksi palvelusektorilla työskentelevät arvioivat työpaikkansa erityisen tuen ohjausvalmiudet paremmiksi kuin teollisuuden vastaajat. Koulutusalan muita myönteisempää arviota voi selittää se, että koulutussektorilla suurella osalla opiskelijoita ohjaavista työntekijöistä on pedagoginen koulutus, joka antaa osaamista ja keinoja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen (esim. Tynjälä, 2008). Aiemmin on osoitettu, että teollisuudessa suhtaudutaan osatyökykyisten palkkaamiseen monia muita aloja epäilevämmiin (Ala-Kauhahuoma, Kesä, Lehtikoinen, Pitkänen, & Ylikojola, 2017). Tällöin voisi myös olettaa, että erityistä tukea tarvitsevien ohjausosaamiseen on teollisuudessa panostettu muita vähemmän, mikä näkyi teollisuuden vastaajien muita toimialoja kriittisempänä arviona erityisen tuen ohjausosaamisen nykytilaan.

### Työpaikkojen tietoisuus uudistuksesta

Tulosten valossa myös työpaikkojen valmistautuneisuudessa koulutus uudistukseen on kehitettävää. Yli puolet vastaajista koki, ettei heillä ole riittävästi tietoa uudistuksesta. Ainoastaan noin joka kymmenes arvioi, että oma työpaikka on valmistautunut uudistukseen hyvin ja että henkilöstön valmiuksia ja resursseja uudistukseen liittyen oli pohdittu. Työpaikan henkilöstömäärää lukuun ottamatta kaikki tutkitut organisaatio- ja yksilötason taustatekijät olivat yhteydessä vähintään yhteen työpaikan valmistautuneisuutta kuvaavaan indikaattoriin. Opiskelijoiden ohjausta tukeva henkilöstökou-

lutus oli yhteydessä sekä vastaajan tietoisuuteen koulutus uudistuksesta, henkilöstön valmiuksien ja resurssien tarkasteluun osana uudistusta sekä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulman huomiointiin. Työpaikkaohjaajana toimivat arvioivat oman tietoisuutensa uudistuksesta muita paremmaksi. Lisäksi he olivat muita useammin sitä mieltä, että työpaikalla oli pohdittu henkilöstön valmiuksia ja resursseja uudistukseen liittyen. Koulutus alalla työskentelevät kokivat teollisuuden ja palvelualan vastaajia useammin omaavansa riittävästi tietoa uudistuksesta. Oletettavasti uudistus on tutumpi samalla sektorilla työskenteleville koulutusalan työntekijöille kuin muilla toimialoilla työskenteleville. Erot tietoisuudessa koulutus uudistuksesta tai siihen valmistautumisessa voivat liittyä myös siihen, millaista on työpaikkojen yhteistyö oppilaitosten kanssa. Mikäli työpaikalla ei ole ollut paljon opiskelijoita tai merkittävää oppilaitosyhteistyötä, voi tietoisuus uudistuksesta olla heikompi kuin sellaisella työpaikalla, jolla on pidemmät perinteet yhteistyöstä.

### Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin huomiointi uudistuksessa

Osana koulutus uudistukseen valmistautumista selvitimme myös sitä, oliko työpaikoilla keskusteltu työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioista. Tulokset osoittivat, että työpaikoilla, joissa järjestettiin opiskelijoiden ohjausta tukevaa henkilöstökoulutusta, oltiin muita useammin sitä mieltä, että turvallinen ja terveellinen työympäristö oli huomioitu koulutus uudistukseen valmistautumisessa. Toimiala, henkilöstömäärä tai työntekijän työpaikkaohjaajastatus eivät olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä. Lisäksi tulokset osoittivat, että eniten opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvää tuen tarvetta ilmeni eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoi-

den ohjaamisessa. Kansainvälisten tutkimusten (esim. Moyce & Schenker, 2018; Schenker, 2008) mukaan maahanmuuttajataustaiset ovat usein muita työntekijöitä heikommassa asemassa työturvallisuuden kannalta. Työelämässä oppimisen lisääntyessä tuleekin kiinnittää huomiota perehdyttämisen ja ohjauksen ymmärrettävyyteen, jotta myös eri kieli- ja kulttuuritaustaiset opiskelijat saavat tarvittavan tiedon ja osaamisen. Olennaista on myös työpaikan ja oppilaitoksen välinen sujuva vuoropuhelu työhön liittyvistä vaaroista ja keinoista, joilla varmistetaan työhyvinvointi, työturvallisuus sekä turvallisten työskentelytapojen oppiminen.

### Työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyössä kehittämisen tarvetta

Selvitimme myös työpaikkojen kokemuksia oppilaitosyhteistyön nykytilasta ja kehittämistarpeista. Ainoastaan noin kolmannes vastaajista koki, että työpaikka saa riittävästi tukea oppilaitokselta opiskelijoiden ohjaukseen, ja vain viidennes oli sitä mieltä, että opiskelijaa ohjaava ammatillinen opettaja on riittävästi läsnä työpaikalla. Noin 40 % oli sitä mieltä, että yhteistyö oppilaitosten kanssa on sujuvaa. Opiskelijoiden ohjaukseen tukeva henkilöstökoulutus sekä vastaajan työpaikkaohjaajastatus olivat yhteydessä sekä koettuun yhteistyön nykytilaan että oppilaitokselta saatavaan ohjaukseen. Koulutuksen toimialalla työskentelevät arvioivat teollisuudessa työskenteleviä useammin saavansa oppilaitokselta tukea ohjaukseen.

Työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyön kehittämisessä ja käytännön toteuttamisessa opettajat ovat keskeisiä toimijoita. Opettajien tehtävänä on tukea työpaikkojen toimijoita opiskelijoiden ohjauksessa sekä rakentaa yhteistä ymmärrystä oppimisen tavoitteista, oppimista tukevis-

ta keinoista sekä oppimisen arvioinnista (Tynjälä, 2008). Työelämässä oppimisen lisääntyminen edellyttää opettajalta yhä tiiviimpien yhteistyösuhteiden rakentamista ja aitoa jalkautumista työpaikoille, mikä ei tulosten mukaan tällä hetkellä kovin hyvin toteudu. Panostus työelämässä oppimiseen tarkoittaa myös sitä, että oppilaitosten olisi hyvä tarkastella omia työnjaon ja työn organisoimisen käytäntöjään – ja mahdollisesti myös ammatillisten opettajien työnkuvien uudelleen suunnattamista. Tämänkaltainen toimintatavan muutos on ennen kaikkea johtamisen ja toimintatapojen yhteisen kehittämisen kysymys (Ala-Laurinaho, Kurki, & Abildgaard, 2017; Seppänen ja muut, 2014).

Muutokset tapahtuvat aina monitasoisessa sosiaalisessa kentässä, johon vaikuttavat monet tahot ja tekijät (ks. esim. Burke & Litwin, 1992; Vakkala, 2012). Samalla muutos on aina vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi (Stenvall & Virtanen, 2007), joka edellyttää sujuvaa yhteistyötä muutoksen eri osapuolten kesken. Siksi uudistuksissa on tärkeää keskittyä hyvien yhteistyösuhteiden rakentamiseen (Laitinen, Stenvall, Nyholm, & Kaivo-oja, 2015). Työpaikan ja oppilaitoksen yhteisellä kehittämistyöllä on mahdollista löytää uudenlaisia toimintatapoja, jotka palvelevat molempia osapuolia, ja rakentavat yhteistyötä entistä sujuvammaksi. Tiivis ja toimiva yhteistyö mahdollistaa sen, että opiskelijan oppimisesta ja sen tukemisesta tulee yhteinen päämäärä, johon niin työpaikka, opiskelija kuin oppilaitos antavat oman toisiaan täydentävän panoksensa. Toimivan yhteistyön rakentaminen edellyttää siis myös työpaikoilta halua ja sitoutumista yhteistyöhön. Yhteistyö oppilaitosten kanssa ja työelämässä oppimisen tarjoavat työpaikalle mahdollisuuden uuden oppimiseen. Opiskelijat tuovat työpaikalle alan uusinta tietoa ja osaamis-



## *Työpaikat tarvitsevat tietoa ja tukea opiskelijoiden ohjaukseen sekä oppilaitosyhteistyön kehittämiseen.*

ta uudentlaisista työmenetelmistä. Keskustelu opiskelijoiden ja heitä ohjaavien opettajien kanssa voi tuoda uusia näkökulmia myös omaan työhön.

Kohti toimivia ohjauk käytäntöjä ja sujuvaa yhteistyötä

Keskeinen tutkimuksemme havainto oli, että ohjaustoimintaa tukevalla henkilöstökoulutuksella ja vastaajan omalla työpaikkaohjaajastatuksella oli merkittävä rooli ohjausosaamisen, koulutus uudistuksen valmistautumisen sekä oppilaitosyhteistyön kannalta. Ne vastaajat, joiden työpaikalla järjestettiin ohjaustoimintaa tukevaa koulutusta tai jotka olivat itse työpaikkaohjaajia, näkivät työpaikkansa ohjausosaamisen ja oppilaitosyhteistyön muita myönteisemmin sekä olivat muita tietoisempia koulutus uudistuksesta. Se, että työpaikalla järjestetään ohjaustoimintaa tukevaa henkilöstökoulutusta, voi kertoa siitä, että työpaikalla ylipäätään panostetaan opiskelijoiden ohjaukseen ja että työelämässä oppiminen nähdään tärkeänä osana opiskelijoiden kehittymistä osaaviksi ammattilaisiksi. Toisaalta se voi kertoa myös siitä, että työpaikan ja oppilaitoksen välillä on olemassa olevaa yhteistyötä, ja siksi koulutusta on järjestetty. On ilmeistä, että työpaikkaohjaajat ovat monia muita työntekijöitä paremmin perehtyneitä työpaikkansa ohjauk käytäntöihin, -resursseihin ja -osaamiseen sekä oppilaitosyhteistyöhön, mikä ilmeni heidän mui-

ta myönteisempinä arvioinaan. Organisaatorisista tekijöistä työpaikan henkilöstömäärällä ei näyttänyt olevan merkitystä vastaajien näkemyksiin ohjaustoiminnan nykytilasta, tietoisuuteen koulutus uudistuksesta eikä oppilaitosyhteistyöhön. Tältä osin tulokset eivät tue aiempia tutkimuksia (vrt. Smith & Comyn, 2002).

Tulokset osoittavat, että työpaikat tarvitsevat tietoa ja tukea opiskelijoiden ohjaukseen sekä oppilaitosyhteistyön kehittämiseen. Henkilöstökoulutus sekä työpaikkaohjaajakoulutus ovat hyviä keinoja ohjausosaamisen kehittämiseen. Keskeiset esille tulleet koulutustarpeet liittyivät eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen, osaamisen arviointiin sekä työskentelyä koskevan palautteen antamiseen. Koulutuksessa on tärkeää tarjota myös välineitä ja tietoa ohjattavan yksilöllisten tarpeiden tunnistamiseen ja erilaisten oppimistyylien huomioimiseen. Opiskelijoiden ohjaaminen on kollektiivinen prosessi, jossa koko työyhteisöllä on keskeinen rooli. Onnistunut ohjaus rakentuu sekä oppimista tukevista virallisista että epävirallisista käytännöistä (vrt. Billett, 2002). Työyhteisön merkitys ohjaustoiminnassa tulee oletettavasti korostumaan koulutus uudistuksen myötä. Siksi koko työyhteisön tulisikin olla tietoinen omasta roolistaan työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa (ks. myös Rintala ja muut, 2015). Tämä edellyttää myös sujuvaa yhteistyötä ja vuoropuhelua oppilaitosten kanssa, jotta eri osapuolet ovat selvillä kunkin vastuista ja rooleista.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa sekä työpaikat että oppilaitokset vaikuttavat osaltaan uudistuksen onnistumiseen, ja hyvä yhteistyö edesauttaa onnistuneeseen tulokseen pääsemistä. Kyselyn tulokset antavat näkökulmia siihen, millaisina ohjaustoiminnan ja oppilaitosyhteistyön

nykytila ja kehittämistarpeet näyttäytyvät koulutusuudistuksen alkuvaiheessa. Näitä tuloksia voidaan hyödyntää ohjaukseen ja kehittämisessä työpaikoilla sekä oppilaitosten ja oppilaitosten yhteistyön kehittämisessä, vaikka aineisto ei edusta kattavasti kaikkia suomalaisia työpaikkoja. Toimintatapojen uudistaminen voi olla vuosia kestävä prosessi, joka etenee eri toimijoiden, niin työpaikkojen kuin oppilaitosten, vuorovaikutuksessa. Siksi tarvitaan pidemmän aikavälin tutkimusta koulutusuudistuksen vaikutuksista työpaikoilla ja työelämässä oppimiseen.

## Lähteet

- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S., & Ylikojola, P. (2017). *Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Ala-Laurinaho, A., Kurki, A.-L., & Abildgaard, J. S. (2017). Supporting sensemaking to promote a systemic view of organizational change – contributions from activity theory. *Journal of Change Management*, 17(4), 368–387.
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324.
- Billett, S. (2002). Workplace pedagogic practices: co-participation and learning. *British Journal of Educational Studies*, 50(49), 457–481.
- Breslin, F. C., & Pole, J. D. (2009). Work injury risk among young people with learning disabilities and attention-deficit/hyperactivity disorder in Canada. *American Journal of Public Health*, 99(8), 1423–1430.
- Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 523–545.
- De Greef, M., Verte, D., & Segers, M. (2010). Development of the SIT, and instrument to evaluate the transfer effects of adult education programs for social inclusion. *Studies in Educational Evaluation*, 36(1-2), 42–61.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.
- Grytnes, R., Grill, M., Pousette, A., Törner, M., & Nielsen, K. (2018). Apprentice or Student? The structures of construction industry vocational education and training in Denmark and Sweden and their possible consequences for safety learning. *Vocations and Learning*, 11(1), 65–87.
- Hanvold, T., Kines, P., Nykänen, M., Ólafsdóttir, S., Thomée, S., Holte, K., Vuori, J., Waersted, M., & Veiersted, K. (2016). *Young workers and sustainable work life: Special emphasis on Nordic conditions*. TemaNord 2016:512. Luettu osoitteesta [https://read.nordic-ilibrary.org/employment/young-workers-and-sustainable-work-life\\_tn2016-512#page1](https://read.nordic-ilibrary.org/employment/young-workers-and-sustainable-work-life_tn2016-512#page1)
- Laitinen, I., Stenvall, J., Nyholm, I., & Kaivo-oja, J. (2015). The complex relational dynamics in public sector reforms. *European Integration Studies*, 9, 53–59.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531. Luettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2017). Guiding workplace learning in vocational education and training: a literature review. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9(9).
- Moyce, S., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual Review of Public Health*, 39, 351–365.
- Niemi, A.-M., & Janhukainen, M. (2018). Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(1), 9–25.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). *Ammatillisen koulutuksen reformi*. Luettu osoitteesta <https://minedu.fi/amisreformi>
- Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2015). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 17(4), 9–21.
- Rintala, H., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2017). Katsaus oppisopimiskoulutukseen instituutiona Saksassa, Englannissa ja Suomessa. *Kasvatus*, 48(2), 128–140.
- Rissanen, M., & Kaseva, E. (2014). *Menetetyt työpanoksen kustannus*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen Strateginen suunnittelu -ryhmän raportti. Luettu osoitteesta <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyt+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33>

- Salminen, S. (2004). Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research*, 35(5), 513–521.
- Sannino, A. (2008). Sustaining a non-dominant activity in school: Only a utopia? *Journal of Educational Change*, 9(4), 329–338.
- Sannino, A., & Nocon, H. J. (2008). Innovations in school: Appropriation and sustainability. *Journal of Educational Change*, 9(4), 325–328.
- Savoie-Zajc, L., & Dolbec, A. (2003). Co-operative education in the pulp and paper sector in Quebec. *Journal of Workplace Learning*, 15(3), 114–122.
- Schenker, M. (2008). Work-related injuries among immigrants: a growing global health disparity. *Occupational and Environmental Medicine*, 65, 717–718.
- Seppänen, L., Heikkilä, H., Kira, M., Lallimo, J., Ruotsala, R., Schaupp, M., Toiviainen, H., Uusitalo, H., & Ala-Laurinaho, A. (2014). *Palveluverkostojen muuttuvat toimintakonseptit. Asiakasymmärrys, välineet ja työhyvinvointi verkostoyhteistyössä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Smith, E., & Comyn, P. (2002). The relationship between organisational context and novice workers' learning. *International Journal of Training and Development*, 6(4), 254–262.
- Stenvall, J., & Virtanen, P. (2007). *Muutosta johtamassa*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Tilastokeskus. (2018). *Yritysten rakenne- ja tilinpäättöstilasto*. Luettu osoitteesta <http://www.stat.fi/til/yrtil/>
- Tilastokeskus. (2015). *Alueellinen yritystoimintatilasto*. Luettu osoitteesta <http://www.stat.fi/til/alyr/index.html>
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154.
- Vakkala, H. (2012). *Henkilöstö kuntauudistuksessa. Psykologinen johtamisorientaario muutoksen ja henkilöstövoimavarojen johtamisen edellytyksenä*. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Virtanen, A., & Tynjälä, P. (2008). Students' experiences of workplace learning in Finnish VET. *European Journal of Vocational Training*, 44(2), 200–213.
- Virtanen, A., Tynjälä, P., & Stenström, M-L. (2008). Field-specific educational practices as a source for students' vocational identity formation. Teoksessa S. Billett, C. Harteis, & A. Eteläpelto (toim.), *Emerging perspectives of workplace learning* (ss. 19–34). Rotterdam: Sense.

