

1009/99

1428

**OPISKELIJANÄKÖKULMA AMMATILLISTEN OPPILAITOSTEN JA
AMMATTIKORKEAKOULUJEN URA- JA REKRYTOINTIPALVELUJEN
KEHITTÄMISEEN**

Pirjo Suhonen

Kasvatustieteen pro gradu

Kevät 1999

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

Jyväskylän yliopiston
Kasvatustieteiden tiedekunnalle

Pirjo Suhosen pro gradu-tutkielmaksi tarkoitetun tutkimuksen "Opiskelijanäkökulma ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- rekrytointipalvelujen kehittämiseen" tarkastajina esitämme lausuntonamme seuraavaa:

Pirjo Suhosen tutkimus on siinä mielessä hyvin ajankohtainen, että yliopistoissa jo jonkin aikaa toteutettu ura- ja rekrytointipalvelutoiminta on vasta äskettäin käynnistynyt ammatillisen koulutuksen piirissä. Tässä tutkimuksessa käsiteltävää problematiikkaa ei tähän asti ole juuri tutkittu. Kun tarkastelun kohteena on opiskelijoiden näkemys mainittujen palvelujen vaikuttavuudesta, toteutuu palvelujen vaikuttavuuden arviointi uusimman eli asianosais arviointi-ideologian mukaan.

Tutkimuksen teoreettinen osa on siitä huolimatta, että itse palvelutoiminnasta on niukalti lähteitä tarjolla, asiallisesti rakennettu. Painopiste on vaikuttavuus-käsitteen analysoinnissa. Siltä osin olisi kaivannut lisää ulkomaisia lähteitä, joita toki on kosmollisesti saatavilla. Nyt on turvaututtu yhteen päälähteeseen (Guba et Lincoln) ja Opetushallituksen kovin kvantitatiivisesti painottuviin määritelmiin.

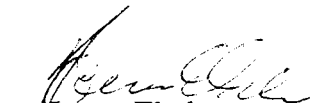
Ongelmanasettelu on selkeää ja tutkimusmenetelmät on kuvattu asiallisesti. Tekijällä on ollut käytettävänä tulosten tilastollisiin analyyseihin ns. LATU-ohjelma, joka ei anna mahdollisuuksia tilastollisten merkitsevyyksien tutkimiselle. Näin ollen tulokset on esitetty frekvenssi- ja prosenttijakautuminen, mutta erilaisia ryhmävertailuja ei ole kyetty tekemään. Näiltä osin ongelmien syventely jäi tekemättä. Tutkimuksen tulokset antavat jo tällaisinaan arvokasta tietoa ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämiseksi, mikä on ollut tutkimuksen päätehtävä

Tutkimus on huolellisesti toteutettu ja raportoitu. Sen puutteet ovat osin tekijästä riippumattomia. Tutkimus osoittaa tekijänsä hallitsevan tutkimuksen teon perusteet hyvin. Esitämmekin, että Pirjo Suhosen tutkimus hyväksytään pro gradu-tutkielmaksi ja esitämme sen arvosanaksi **cum laude approbatur**.

Jyväskylässä 22.2.1999



Jouko Kari
professori



Jorma Ekola
professori

TIIVISTELMÄ

Suhonen, P. Opiskelijänäkökulma ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämiseen. Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma, 1999 – 52 s., liitteet 34 s.

Tutkimuksessa arvioidaan valtakunnallisen ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektin tuloksia opiskelijoiden näkökulmasta Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymän koulutusyksiköissä. Toiminnan vaikuttavuutta arvioidaan opiskelijoiden työhönsijoittumisen avulla. Tutkimuksessa vertaillaan pilottiyksiköiden toimenpiteitä ja niistä saatuja kokemuksia kokeilun ulkopuolella olleisiin. Empiirinen tutkimusaineisto on koottu valmistuneille opiskelijoille tehdyllä kyselytutkimuksella. Kyselyyn vastasi 140 opiskelijaa pilottiyksiköistä Iisalimesta, vertailuryhmän opiskelijat olivat Varkaudesta ja Kuopiosta; mukana oli sosiaali- ja terveystieteiden, luonnonvara-alan, kaupan ja hallinnon ja tekniikan opiskelijoita. Tutkimusaineisto on analysoitu oppilaitoksissa käytössä olleella LATU-arviointiohjelmalla.

Kyselyyn vastanneet pilottiyksikön opiskelijat sijoittuivat vertailuryhmää paremmin työelämään. Miehet työllistyivät naisia paremmin, parhaiten työllistyivät kaupan ja hallinnon sekä luonnonvara-alan opiskelijat. Näitä työllistymiserojen tilastollista merkittävyyttä ei tutkimuksessa voitu kuitenkaan osoittaa. Työllistyneistä 60 % pääsi koulutustaan vastaavaan työhön. Maatalousalalta siirryttiin muita aloja enemmän itsenäisiksi yrittäjiksi. Pilottiyksiköistä työttömiksi jääneet aikoivat vertailuryhmää aktiivisemmin jatkaa opintojaan.

Pilottiyksiköiden opiskelijat arvioivat vertailuryhmää enemmän saneensa työelämään sijoittumista tukevia tietoja ja taitoja paljon opiskelunsa aikana. Työvoimatoimistojen esittelyjä ja työvoimaneuvojen henkilökohtaisia palveluja pidettiin selvästi hyödyllisempinä Iisalmissa kuin vertailuryhmässä. Vertailuryhmän opiskelijat pitivät hyödyllisimpänä itsenäistä työnhakua tukevia toimintoja (työhallinnon internet-sivut, työnhakutietokannat ja –rekisterit). Pilottiin kuulumattomissa yksiköissä erittäin tärkeäksi työhönsijoittumisen kannalta koettiin myös työelämän edustajien luennot ja vierailut oppilaitoksissa. Opiskelijoiden mielestä ura- ja rekrytointipalveluja tulisikin kehittää oppilaitoksissa. Erityisesti toivottiin, että oppilaitoksissa järjestettäisiin työnvälitystoimintaa. Opiskelijoiden ehdotukset työhönsijoittumista ja työnhakua tehostaviksi toimenpiteiksi painotettiin työnhakukoulutuksen, oppilaitosten työelämäyhteyksien ja työharjoittelun kehittämiseen.

Hakusanat: ura- ja rekrytointipalvelut, koulutuksen vaikuttavuus, työllistyminen

OPISKELIJANÄKÖKULMA AMMATILLISTEN OPPILAITOSTEN JA AMMATTIKORKEAKOULUJEN URA- JA REKRYTOINTIPALVELUJEN KEHITTÄMISEEN

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
2 AMMATILLINEN KOULUTUS JA OPISKELIJOIDEN TYÖHÖNSIJOITTUMINEN	6
2.1 Ammatillinen koulutus ja nuorten ammattiuran kehitys	6
2.2 Ammatillisen koulutukselle asetettavat haasteet opiskelijoiden työhönsijoittumisen edistämiseksi	7
3 URA- JA REKRYTOINTIPALVELUT AMMATILLISISSA OPPILAITOKSISSA JA AMMATTIKORKEAKOULUISSA	11
3.1 Ura- ja rekrytointipalvelut opiskelijoiden työhönsijoittumisen ja oppilaitosten työelämäyhteyksien edistäjinä	11
3.2 Pilottiprojekti ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa	12
3.3 Alueelliset tavoitteet ja toimenpiteet	14
4 KOULUTUKSEN VAIKUTTAUVUUS TUTKIMUSKOHTENA	15
4.1 Vaikuttavuus osana koulutuksen tuloksellisuuden arviointia	15
4.2 Koulutuksen vaikutuksista	22
4.3 Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi	22
4.4 Tutkimuksellinen näkemykseni koulutuksen vaikuttavuuteen	26
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
5.1 Tutkimuksen tavoitteet – tutkimusongelmat	29
5.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen kohderyhmä	30
5.3 Tutkimusmenetelmät	30

6. OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSET JA KÄSITYKSET URA- JA REKRYTOINTIPALVELUISTA	32
6.1 Minkälaisia ovat opiskelijoiden kokemukset ura- ja rekrytointipalveluista?	33
6.1.1 Opiskelijoiden kokemukset työvoimatoimistojen palvelujen käytöstä	34
6.1.2 Opiskelijoiden arvioinnit oppilaitoksissa toteutettujen ura- ja rekrytointipalvelujen hyödyllisyydestä	37
6.1.3 Opinnäytetöiden ja työharjoittelun merkitys	39
6.1.4 Työnhakua ja työhönsijoittumista edistävät toimet	40
6.2 Opiskelijoiden työhönsijoittuminen koulutuksen jälkeen	41
6.3 Miten palveluja tulisi opiskelijoiden mielestä kehittää?	44
7. URA- JA REKRYTOINTIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN AMMATILLISISSA OPPILAITOKSISSA JA AMMATTIKORKEAKOULUISSA	46
LÄHTEET	50
LIITTEET	

1. JOHDANTO

*Mitä tänään koulussa opit, poika pellavapäinen,
mitä tänään maailmasta koit, tytär silkkihapsinen? (Pelle Miljoona)*

Kehitettäessä koulutusta tarvitaan jatkuvasti tietoa siitä, miten hyvin koulutus palvelee yhteiskunnan ja yksilön tarpeita. Opetustoiminnan arvioinnissa ei riitä pelkkä tieto oppimistuloksista, tarvitaan ajankohtaista tietoa oppilaitoksista työympäristöinä sekä osana koulutusjärjestelmää ja ympäröivää yhteiskuntaa. Oppilaitokset tarvitsevat tietoja opetustoiminnan vaikutuksista toimintojensa kehittämiseksi. Erityisen tärkeää on koota opiskelijoilta palautetta toteutetusta opetuksesta sekä tukea ja seurata opiskelijoiden työhönsijoittumista.

Opiskelijoiden työhönsijoittumisen merkitys on korostunut myös yhtenä oppilaitosten laadun arviointikriteerinä. Ammatillisesta koulutusta kehitetäänkin jatkuvasti, jotta se entistä paremmin vastaisi työelämän vaatimuksiin ja opiskelijat sijoittuisivat varmemmin. Oppilaitosten itsearviointi ja opiskelijapalaute ovatkin tärkeitä kehittämistyön keinoja.

Tässä tutkimuksen tarkastelun lähtökohtana on oppilaitosten toimintojen arviointi ja kehittäminen opiskelijapalautteen avulla, ja sitä kautta opiskelijoiden ammattitaitoisuuden ja työelämään siirtymisen edistäminen. Perusteina tutkimukseni taustalla olevalle pilottiprojektille ja tälle tutkimukselle ovat korkea työttömyys ja erityisesti nuorisotyöttömien määrä sekä toisaalta työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamattomuus.

Aktiiviseen työllistymisen tukemiseen kiinnitetään huomiota paitsi ammatillisessa koulutuksessa, myös mm. vuonna 1998 työvoimahallinnon käynnistämässä kampanjassa, jossa pyritään aktivoimaan työttömiä parantamaan omia työnhakuvalmiuksiaan osallistumalla sitä varten järjestettyyn työnhakukoulutukseen.

Tutkimukseni liittyy opetushallituksen, opetusministeriön ja työvoimahallinnon toteuttamaan pilottiprojektiin ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen tehostamisesta vuosina 1996 – 1997. Projektissa pyrittiin mm. oppilaitosten ja työvoimatoimistojen yhteistyöllä etsimään uusia keinoja parantaa opiskelijoiden työllistymistä. Tutkimuksen toimintaympäristönä ja tavallaan tutkimuskohteena onkin tämä toteutetun pilottiprojektin toiminnot ja pilotissa mukana olleet toimijatahot - tässä vaiheessa keskityn Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymän pilottiin kuuluneiden Iisalmen yksiköiden ja pilottiin kuulumattomien Kuopion ja Varkauden yksiköiden toimintoihin ja opiskelijoiden kokemuksiin.

Tässä tutkimuksessa analysoidaan toteutettujen ura- ja rekrytointipalvelujen vaikutuksia opiskelijoiden työnhakuvalmiuksiin ja työhönsijoittumiseen. Kyseessä on siis puhtaista primaarivaikutuksista: ensinnäkin opiskelijoiden arvioinneista työpaikan hakemiseen liittyvistä tiedoistaan ja taidoistaan ja toiseksi opiskelijoiden koulutuksen jälkeiseen työhönsijoittumisesta. Vaikuttavuuden analysoinnissa on otettava huomioon se, että yksilön toimintaan ja tuloksiin vaikuttavat hänen siihenastinen elämänhistoriansa, kokemuksensa, koulutuksensa, koulumenestyksensä, vanhempien sosioekonominen tausta jne.

Tutkimusaineistonani on opiskelijoilta koottu palaute, jonka perusteella arvioidaan toteutetun projektin toimenpiteitä ja tehdään myös kehittämisehdotuksia oppilaitoksen toimintoihin.

Tarkastelun kohteena on tiettyyn kehittämissprojektiin liittyvien toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Tutkimuksen taustaksi esitelläänkin toteutettu ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojekti. Lisäksi tarkastellaan yksilön oppimiseen ja urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä sekä ja problematisoidaan opiskelijoiden työhönsijoittumista ammatillisen koulutuksen jälkeen. Tutkimuksen laajempi teoreettinen viitekehys rakentuu koulutuksen vaikuttavuuden (*educational effectiveness*) ja arvioinnin (*evaluation*) analysoinnille. Koulutuksen vaikuttavuus on yksi koulutuksen tuloksellisuuden arvioinnissa käytettävistä indikaattoreista, muut indikaattorit ovat tehokkuus ja taloudellisuus.

2. AMMATILLINEN KOULUTUS JA OPISKELIJOIDEN TYÖHÖNSIJOITTUMINEN

*Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan,
oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin
sekä suojaan työttömyyttä vastaan.*

YK:n ihmisoikeuksien julistus 1948

2.1 Ammatillinen koulutus ja nuorten ammattiuran kehitys

Ammatillinen koulutus sijoittuu yleensä yksilön nuoruusikään. Nuoruusiän kehitystä kuvataan tapahtumakulkuna, jossa nuori ohjaa omaa kehitystään tietyssä ympäristössä asettamalla tulevaisuutta koskevia tavoitteita, pyrkimällä toteuttamaan ne ja arvioimalla menestystään tässä oman elämän hallintaansa. Yksilön kehitystä voidaan kuvata Robert J. Havighurstin (1953 ja Chickering – Havighurst 1981) määrittelemän elämänkulkuteoriaan kuuluvan kehitystehtävä-käsitteen avulla. Tämän teorian taustalla on Charlotte Buhlerin (1933) teoria ihmisen viidestä elämänkulun ikäkaudesta: lapsuus, nuoruus, nuori aikuisuus, aikuisuus ja vanhuus.

Nyky muodossaan nuoruusvaiheen kehitystehtävät jaetaan myöhäisnuoruuteen (16 – 23 v) ja nuoren aikuisen elämänvaiheisiin (23 – 35 v). (Kuusinen 1997, 311 – 313.)

Myöhäisnuoruusvaiheen ja nuoren aikuisen tärkeimpänä kehitystehtävänä on uravalinta ja ammattiin valmistautuminen. Ammatinvalinta on tärkein yksilön elämänrakenteita jäsentävä prosessi, vaikka kulttuurin ja työelämän rajut muutokset ovatkin muuttaneet työn ja uran roolia ja merkitystä yksilön elämässä. Uravalinta on osa yksilön emotionaalisen riippumattomuuden kasvua ja edellytys itsenäisen aikuiselämän suunnittelulle ja toteuttamiselle. Nykyiset taloudellisen tilanteen heilahtelut ja työelämän muutokset ovat tehneet työuralle asettumisesta ja pääsemisestä monelle nuorelle vaikean ongelman. (Kuusinen 1997, 313 – 314.)

Työelämään siirtymistä pidetäänkin yhtenä keskeisenä aikuisuutta määräävänä roolisiirtymänä. Nuorisotyöttömyyden on todettu vaikuttavan olennaisesti nuorten työelämään siirtymiseen ja edelleen sen vaikutukset voivat hankaloittaa nuorten myöhempää kehitystä. Vaikka lyhytaikaisella työttömyydellä ei ole suurtakaan vaikutusta nuoren hyvinvointiin, pitkä työttömyys voi vaarantaa tai ainakin siirtää nuoren koko aikuistumiskehityksen. (Nurmi, 1997, 271 – 274.)

niinkään tietojen ja taitojen vastaavuudesta, vaan enemmänkin koulutuksellisten tutkintohierarkioiden ja yhteiskunnallisten asemien vastaavuudesta.

Kvalifikaatiotarkastelussa arvioidaan siis koulutuksen tuottamia tietojen, taitojen ja valmiuksien sekä työn vastaavuutta. Keskeisenä arviointikohteena on luonnollisesti koulutuksen tuottama ammatillinen osaaminen ja kompetenssi. Nykyisellään korkean työttömyyden aikana muodollisten kvalifikaatioiden sijasta tai ohella korostuvat todelliset kvalifikaatiot ja entistä enemmän henkilökohtaiset ominaisuudet. Työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävätkin opiskelijoilta mm. entistä suurempaa aktiivisuutta oman työllistymisensä suhteen. Hyvän ammattitaidon lisäksi tarvitaan monipuolista työmarkkinataitoisuutta.

Lehtisen ja Jokisen (1996) mukaan aktiivisuutta ja työmarkkinataitoisuutta ei pidä nähdä erillisinä taitoina, vaan oleellisina perusvalmiuksina, joiden kehittämisen on kuuluttava koko organisoidun koulutuksen itsearvoisiin tavoitteisiin. Näitä taitoja ja valmiuksia voidaan tarkastella osana seuraavia laajoja kokonaisuuksia: 1) itsetuntemuksen kehittyminen, 2) mahdollisuuksien tunnistaminen, 3) oman päätöksenteon tunnistaminen ja 4) omaan elämään liittyvien muutosten kohtaaminen, muutostilanteisiin valmistautuminen ja niiden hallinta.

Esimerkiksi tanskalainen Madsen (1996) on OECD:n tutkimustulosten perusteella esittänyt, että taisteltaessa nuorisotyöttömyyttä vastaan suhteellisen vähän onnistumista saavutetaan perinteisellä julkisilla työllisyysohjelmilla ja lyhytkestoisella kasvatuksella ja koulutuksella. Parempia tuloksia hänen mukaansa saadaan, jos yhdistetään koulutus ja harjoittelu sekä yksilölliset ohjaus- ja seurantatoimet.

Ammatillisen koulutuksella pyritään tukemaan yksilön ammattipätevyyden kehittymistä.

Fillanderin (1990) mukaan käsitys ammattipätevyydestä on muuttunut erillistaitojen ja ominaisuuksien luettelosta 1960- ja 1970-luvuilla itsenäiseen asiantuntemukseen perustuvaksi ammattipersonallisuudeksi. Viime vuosikymmenillä on vahvistunut käsitys pätevydestä, joka perustuu entistä enemmän kykyyn osallistua työprosessin ja oman organisaation toimialan analyysiin ja kehittämiseen. Työelämän muutosten hallinta edellyttääkin koulutukselta jatkuvasti uudenlaisia tietoja ja taitoja, joita tulisi tuottaa jopa etuajassa ennakoiden muutoksia. (Lehtinen 1996, 4 – 5.)

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta yrityksen näkökulmasta tutkinut Pauli Juuti (1994) on luonnehtinut käynnissä olevaa työkuulttuurin muutosta ja siihen liittyvää uudelleen organisoitumista, ammattien luonteen muuttumisena seuraavasti:

- rajatuissa yksinkertaisissa tehtävissä työskentely korvautuu monimutkaisilla tehtävillä, joissa edellytetään kykyä työskennellä itsenäisesti ja pitkäjänteisesti,
- yhden tehtävän hallinta korvautuu monitaitoisuudella,
- yksintyöskentely korvautuu tiimi- ja verkostotyöskentelyllä,
- ohjeiden mukaisesti johdon valvomasta työskentelystä siirrytään sitoutumiseen ja korkeaan osaamiseen perustuvaan innovatiiviseen työskentelyyn,
- nuorena hankitun ammattikoulutuksen lisäksi tarvitaan elinikäistä oppimista,
- yksilötason organisaation sopeutumisen strategian sijasta arvostetaan yhä enemmän luovuuden strategiaa,
- yksilötasolla sääntöjen ja valvonnan varaan rakentuvasta organisoitumisesta siirrytään joutavaan ja innovatiiviseen oppivan organisaation –malliin.

Ulkomaisten tutkimusten pohjalta Silvennoinen & al. (1994) esittelevät koulutukselle asetettavat vaatimukset työttömyyden kannalta seuraavasti:

- *Työllistävyyttä edistävät valmiudet* (employability skills), eli sellaiset taidot, jotka lisäävät ihmisen mahdollisuuksia löytää työpaikka ja saada se pidetyksi.
- *Joustovalmiudet* (adaptability awareness), jotka laajentavat ihmisen käsitystä niiden työmahdollisuuksien valikoimasta, joita hän pitää itselleen mahdollisena.
- *Yhteiskunnallinen ymmärrys* (contextual awareness), joka auttaa ihmistä näkemään, missä määrin hän itse on vastuussa työttömyydestään ja missä määrin syyt juontuvat ympäröivästä yhteiskunnasta.
- *Tieto vaihtoehtoisista mahdollisuuksista* (alternative-opportunity awareness), joihin kuuluvat vaihtoehdot työlle ja työttömyydelle, mm. koulutus ja työllistämishjelmat.
- *Vapaa-ajan käyttöön liittyvät taidot* (leisure skills), etenkin niille jotka ovat rakentaneet elämänsä työn varaan. Harrastuksiin liittyvät koulutusmahdollisuudet, vapaaehtoistyö, verkostot.
- *Mahdollisuuksien luomisen taidot* (opportunity-creation skills), jotka mahdollistavat kokonaan uuden elämäntavan omaksumisen.

Suomessa mm. Juhani Turtiainen on tutkinut työnantajien työntekijöissä arvostamia ominaisuuksia. Työpaikkailmoituksissa esitetyistä ominaisuuskuvauksista 15 eniten esiintynyttä olivat koulutus,

ammattitaito, työkokemus, rehellisyys, tunnollisuus, oma-aloitteisuus, kiinnostus alaan/työntekoon, ripeä, 'hoksottimet paikoillaan', asiakaspalveluun sopiva, palvelualtis, pystyvä, reipas, innostunut . Nämä ominaisuudet ovat samankaltaisia kuin Euroopan suurten yrityskonsernien sekä suomalaisten yritysten (esim. Nokia) rekrytointitoiminnassa käyttämät hyvän työntekijän ominaisuuslistat tai osaamisprofiilit. (Turtiainen 1997, 22 - 23.)

Turtiaisen (1997, 23) mukaan yksilön työmarkkinakilpailukyky ja osaamisen profiili näyttää 1990-luvun työmarkkinoilla muodostuvan entistä selvemmin ns. henkilökohtaisten kriteerien kautta. Testatessaan 709 yrityksessä edellä mainittua ominaisuuslistaa Turtiainen sai vahvistusta käsityksilleen institutionaalisen koulutusjärjestelmän statusfunktion merkityksen vähentymisestä ja muodollisten kvalifikaatioiden merkityksen vähentymisestä entisestään: enää ei riitä insinöörin tai maisterin tutkinto, vaan tulee olla osaava maisteri tai insinööri, mikäli mieli työmarkkinoille. Tutkinto välttämätön, muttei riittävä ehto hyvälle työmarkkinakilpailukyvyille.

Turtiaisen tutkimustulokset osoittavat, että työnantajat arvostavat erityisesti oma-aloitteisuutta ja ammattitaitoa, tärkeitä ovat myös alaan/työntekoon kohdistuvat kiinnostus, rehellisyys ja tunnollisuus sekä työkokemus. Koulutus on vasta kahdeksannella sijalla ominaisuusluettelossa.

Ammattitaitokriteereinä korostetaan entistä enemmän itsensä hallintaa, lahjakkuutta, kokemusta sekä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja (Turtiainen 1997, 21, Kuusi 1996, Kautto - Koivula 1995). Ammattitaito muodostuu pätevydestä, johon liitetään Turtiainen (1997, 24) mukaan työsuoritukseen välittömästi liittyvien osaamisprofiilien ohella seuraavat Wirkkusen (1977, 12) kuvaamat työvoiman ominaisuudet: 1. valmius siirtyä toimesta toiseen, 2. edellytykset ymmärtää ammatin ydintoimintojen suorittamisen tieteellinen pohja, 3. edellytykset ymmärtää ammatin yhteiskunnalliset yhteydet, 4. kyky valikoida työtapoja ja kehittää uusien ongelmien edellyttämiä menettelytapoja sekä 5. valmius osallistua työtä ja sen tavoitteita koskevaan päätöksentekoon.

Edellä kuvattujen henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittäminen asettaa ammatilliselle koulutukselle suuria haasteita. Kaikkia niiden siirtäminen koulutuksellisesti on lähes mahdotonta, vaan ne ovat osaltaan myötäsyttyisiä, geneettisen perinnön kautta siirtyviä.

Valitettavan karua kieltään vanhempien sosioekonomisen taustan merkityksestä puhuvat viimeaikaiset tutkimukset, joiden mukaan nuorten työttömyys on sitä suurempaa, mitä matalampi vanhempien sosiaalinen asema sekä tulo- ja koulutustason on. Tilastokeskuksen työttömyystietojen

pohjalta laaditun selvityksen mukaan työttömien lapsista lähes 40 % on työttömänä, opiskelijoiden lapsista noin 35 %, mutta ylempien toimihenkilöiden ja yrittäjien lapsista enää reilut 20 % on työttömänä ja ministereiden ja suuryritysten lapset eivät ole lainkaan työttöminä. Lisäksi kiintoisaa on myös se, että äidin sosiaalinen asema vaikuttaa enemmän kuin isän. (Hankilanoja - Mervola 1998, 29 - 30.)

Edellä lueteltujen työelämässä vaadittavien taitojen ja valmiuksien kehittäminen kuuluu ammatillisen koulutuksen keskeisiin tavoitteisiin. Niiden kehittämiseen ja tukemiseen etsittiin keinoja tähän tutkimukseen liittyvässä ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektissa. Tutkimuksellisesti kiintoisaa onkin, voidaanko ura- ja rekrytointiprojektin toimenpiteillä vastata opiskelijoiden tarpeisiin edellä kuvattujen valmiuksien hankkimiseksi ja vahvistamiseksi.

3 URA- JA REKRYTOINTIPALVELUT AMMATILLISISSA OPPILAITOKSISSA JA AMMATTIKORKEAKOULUISSA

3.1 Ura- ja rekrytointipalvelut opiskelijoiden työhön sijoittumisen ja oppilaitosten työelämäyhteyksien edistäjinä

1990-luvulla Suomessa on valmistuvien opiskelijoiden työhön sijoittumista ja oppilaitosten työelämäyhteyksiä kehitetty monin keinoin. Systemaattisinta varsinaisten ura- ja rekrytointipalvelujen kehittäminen ollut yliopistoissa ja korkeakouluissa. Kaikki yliopistot ovat saaneet opetusministeriöltä varsin mittavat määrärahat toimintojensa käynnistämiseen ja kehittämiseen. Käytännössä yliopistot ovat voineet palkata useita päätoimisia työntekijöitä palvelujen suunnitteluun ja toteutukseen. Samoin vakinaiset ammattikorkeakoulut saavat erillismäärärahan ura- ja rekrytointipalvelujensa kehittämiseen.

Yliopistot ja korkeakoulut ovat kehittäneet omia tietokantojaan ja rekistereitään sekä työnhakijoina olevista opiskelijoistaan sekä rekrytoinnista kiinnostuneista yrityksistä. Lisäksi yliopistot ovat järjestäneet opiskelijoille työnhaun koulutusta: erilaisia kursseja, joiden avulla pyritään vahvistamaan edellä kuvattuja työnantajien arvostamia ominaisuuksia.

3.2 Pilottiprojekti ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa

Vuonna 1996 käynnistynyt ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluhanke toteutettiin yhteistyössä opetusministeriön, opetushallituksen ja työministeriön kanssa. Pilottiprojekti toteutettiin kuudella paikkakunnalla yhteistyössä työvoimatoimistojen sekä ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa. Olen itse ollut mukana tämän pilottiprojektin alueellisessa toteuttamisessa Iisalmessa. Tämä luvun tiedot perustuvat pilotin suunnitelmiin (opetusministeriö, opetushallitus ja työministeriö), alueellisiin toimintasuunnitelmiin ja –kertomuksiin sekä yhteistyötahojen Rekry-julkaisuun (1997).

Toteutetun pilottihankkeen tavoitteena oli

- tarkentaa ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen toiminnan tavoitteita
- seurata tarvittavien palvelujen luonnetta, laajuutta ja toimeenpanoa
- seurata palvelujen käyttäjien määrää, työllistymistä sekä jatkokoulutukseen siirtymistä
- arvioida oppilaitosten ja työvoimatoimistojen yhteistyön muotoja, koordinoinnin, koulutuksen ja uudenlaisen tiedotusmateriaalin tarvetta sekä
- kartoittaa oppilaitosten ja työvoimatoimistojen resurssitarpeet.

Tavoitteena oli käytännössä tehostaa oppilaitoksissa työllistymistä tukevien ja jatkokoulutusta edistävien ohjaus- ja neuvontapalvelujen tarjontaa. Tarkoituksena oli näin helpottaa opintojensa loppuvaiheessa olevien opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työllistymistä tai siirtymistä jatkokoulutukseen. Palveluja kehitettiin yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja työvoimatoimistojen kanssa.

Kokeilu toteutettiin kuuden työvoimatoimiston (Espoo, Iisalmi, Nivala, Savonlinnan, Tampere ja Vaasa) alueella yhteistyössä alueen oppilaitosten kanssa (liitteessä 1 on luettelo kokeilupaiikkakunnista ja siihen kuuluneista oppilaitoksista). Pilottiryhmät olivat hyvin erilaisia: mukana oli suuria monen oppilaitoksen ja yhden työvoimatoimiston ryhmiä sekä yhden oppilaitoksen ja työvoimatoimiston kokoonpanoja. Esimerkiksi Iisalmen työvoimatoimiston alueella mukana ovat olleet Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun/amatillisen instituutin kaupan ja

hallinnon sekä sosiaali- ja terveysalan Iisalmen yksiköt ja maaseutuopetuksen Peltosalmen yksikkö (entinen, Peltosalmen maaseutuopisto) sekä Ylä-Savon ammattioppilaitos.

Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluja tehostaminen käynnistyi tiedekorkeakouluissa toteutettujen rekrytointipalvelujen käynnistyttyä ja osin niistä saatujen kokemusten perusteella. Kokeiluun saadut resurssit mahdollistivat oppilaitosten ja työvoimatoimistojen palvelujen tehostamista sekä yhteistyön lisäämisen. Lisäksi oppilaitosten ja työvoimatoimistojen edustajilla oli mahdollisuus osallistua opetushallituksen ja työvoimahallinnon järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Pilottiprojekti ei kuitenkaan mahdollistanut esim. varsinaisten uusien henkilöiden palkkaamista oppilaitoksiin tai työvoimatoimistoihin, kuten yliopistoissa ja korkeakouluissa.

Tehostetut ura- ja rekrytointipalvelut muodostuvat toteutustavoiltaan alueellisesti vaihdellen seuraavista kokonaisuuksista:

- yksilölliset neuvonta-, ohjaus ja urasuunnittelupalvelut sekä tietokannat
- informaatiopalvelujen järjestäminen ja tukitoiminnot
- työnhakuvalmiuksia edistävä koulutus
- jatkokoulutus ja työharjoittelu
- työnantajayhteyksien kehittäminen valmistuvien työllistymiseksi
- yrittäjävalmiuksien vahvistaminen ja yritysneuvonta

Liitteenä 2 on luettelo ura- ja rekrytointipalveluihin liittyvistä toimintamuodoista sekä työvoimatoimistojen ja oppilaitosten välisestä työnjaosta, päävastuu projektin toteuttamisesta oli oppilaitoksilla. Kullakin kokeilupaikkakunnalla etsittiin omia yhteistyö- ja kehittämismuotoja sekä sovittiin työnjaosta tarkemmin.

Opiskelijoiden valmentaminen työmarkkinoille sekä jatkokoulutukseen on olennainen osa ammatillista koulutusta ja opinto-ohjausta. Työhönsijoittumisen edistäminen, ohjaus ja seuranta kuuluvatkin oppilaitosten tavanomaiseen koulutustehtävään. Useissa toisen asteen ja opistoasteen opetussuunnitelmissa korostetaan opiskeluun kuuluvia työllistäviä näkökohtia sekä työelämän ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämistä. Ammatilliseen koulutukseen sisältyykin monia työllistämistä edistäviä tekijöitä:

- harjoittelu osana tutkintoa ja työelämäyhteyksiä, työn ja opiskelun vuorottelu
- projekteihin ja kehittämishankkeisiin osallistuminen

- työelämä- ja yrittäjäystaidot, urasuunnittelunvalmiudet (koulutus)
- päättötöyt ja opinnäytetyöt yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa
- kansainvälinen yhteistyö
- opinto-ohjaus

Näiden toimintojen lisääminen ja kehittäminen oli myös oleellinen osa ura- ja rekrytointipalveluprojektia.

3.3 Alueelliset tavoitteet ja toimenpiteet

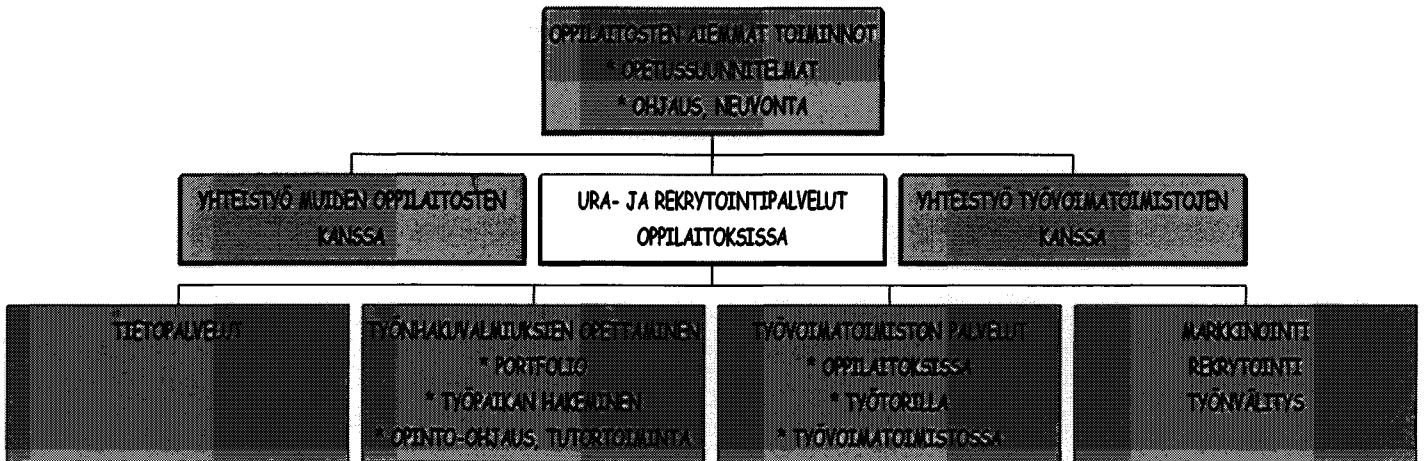
Iisalmen työvoimatoimiston alueella, Ylä-Savon talousalueella sijaitsevilla pilottioppilaitoksissa korostettiin ura- ja rekrytointipalvelujen kuulumista oleellisena osana kaikkeen opetukseen ja oppilaitosten toimintoihin. Alueellisena tavoitteena olikin rakentaa *toimintamalli*, jossa jo olemassa olevia oppilaitosten ja työvoimatoimistojen toimintoja, erityisesti ohjauspalveluja kehittämällä voidaan luoda tehokkaasti toimivat alueelliset tiedotus- ja neuvontapalvelut.

Kullakin oppilaitoksella oli omat yksilöidyt suunnitelmansa henkeen toteuttamiseksi. Oppilaitosten näkökulmasta ja erityisesti ohjauksen näkökulmasta näistä suunnitelmista nousi esiin seuraavia näkökulmia:

1. *Ohjausjärjestelmän kehittäminen.* Vaikka kyseessä ei olekaan kokonaan uuden toiminnan käynnistäminen, ura- ja rekrytointipalvelujen integroiminen laadukkaasti toimivaksi osaksi oppilaitosten toimintaa ja ohjauksen kokonaisuutta edellyttää ohjausjärjestelmän kokonaisarviointia.
2. *Opetussuunnitelmien ja pedagogiikan kehittäminen.* Ura- ja rekrytointipalveluista on tarkoitus kehittää oleellinen osa oppilaitosten normaalia toimintaa. Se tarkoittaa erityisesti ohjauksellisuuden läpiviemistä opetussuunnitelmiin, pedagogisiin ratkaisuihin ja oppilaitosten toimintoihin.
3. *Työmarkkinoihin ja jatkokoulutukseen liittyvä tiedottaminen.* Keskeisenä esiin nousevat oppilaitoskohtaiset infopisteet ja niissä hyödynnettävä informaatiotekniikka.
4. *Ohjaus- ja neuvontapalveluverkoston työnjako.* Oppilaitosten ja työvoimatoimistojen työnjako tutkitaan ja jäsennetään projektin aikana toimivaksi.

Liitteenä 3 on tarkempi luettelo Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun ja ammatillisen instituutin iisalmelaisissa yksiköissä pilottiprojektin aikana toteutetuista toimenpiteistä. Pilotin aikaan toteutettuja palveluja ei eroteltu mitenkään eri koulutusasteille, vaan palveluja tarjottiin kaikille yksiköiden opiskelijoille.

Ura- ja rekrytointipalveluja pilottioppilaitoksissa voidaankin kuvata seuraavasti:



KUVIO 1 Ura- ja rekrytointipalvelut oppilaitoksissa

4 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS TUTKIMUSKOHTENA

4.1 Vaikuttavuus osana koulutuksen tuloksellisuuden arviointia

Koulutuksen tuloksellisuuden arviointiin liittyvä käsitteistö oli 1990-luvun puoleen väliin saakka varsin vakiintumaton. Opetushallituksessa toteutettiin vuosina 1994 - 1995 opetustoimen tuloksellisuuden arvioinnin metodisen kehittämisen projekti (ARMI-projekti), jonka tuloksena määriteltiin opetustoimen valtakunnallisen arvioinnin viitekehys.

Opetushallitus on määrittänyt näkökulmansa ja perustehtävänsä seuraavasti:

"Opetushallituksen opetustoimen tuloksellisuuden arvioinnissa on kyse kasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen tavoitteiden saavuttamisen ja koulutusjärjestelmän toiminnan tulkinnallisesta analyysistä. Tuloksellisuutta arvioidaan tehokkuuden, vaikuttavuuden ja taloudellisuuden ulottuvuuksilla käyttäen arviointiperusteena niitä tavoitteita, joita virallisorganisaatio on toiminnalle asettanut." (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,13.)

Opetustoimen tuloksellisuutta arvioidaan kansainvälisesti ja kansallisesti. Kansainvälistä arviointi on viime vuosina edistänyt OECD, jonka tavoitteena on arviointitiedon tuottaminen jäsenmaiden koulutuspolitiikan päätöksentekoa varten. OECD keskittyy lähinnä panos-tuotosmallin mukaisesti määriteltyjen koulutusindikaattoreiden kehittämiseen (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995, 9 - 11). Näiden kansainvälisten tietojen rinnalle tarvitaan monipuolista ja -tasoista kansallista arviointijärjestelmää, jonka avulla koulutusta voidaan kehittää.

Kansallisesti arviointia suoritetaan valtakunnan tasolla, alueellisesti, paikallisesti sekä oppilaitos- ja opiskelijatasolla. Opetushallitus seuraa valtakunnallisesti, miten säädöksissä, koulutuspolitiikassa ja opetussuunnitelmien perusteissa asetetut tavoitteet on saavutettu, lisäksi opetushallitus vastaa kansainvälisesti tarvittavan arviointitiedon tuottamisesta. Valtakunnallista arviointia tukee alueellinen arviointi, joka voi kohdistua mm. oppilaitosverkoston palvelukykyyn ja koulutuksen kysynnän tarpeiden tyydyttämiseen. Paikallisella tasolla arvioidaan mm. koulutuksen saavutettavuutta, oppilaitosten taloudellisuutta ja kunnallisen koulutuspolitiikan toteutumista. (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995, 9 - 10.)

Oppilaitosten arvioinnin kohteena ovat tavoitteiden saavuttaminen, pedagogisten ja opetussuunnitelmallisten uudistusten toteuttaminen sekä resurssien käyttö. Opiskelijatasolla keskitytään ensisijaisesti yksilön tavoitteiden saavuttamisen arviointiin sekä opetusjärjestelyjen ja opetuspalvelujen saavutettavuuden arviointiin. Oppilaitos- ja opiskelijatasolla tapahtuvalla arvioinnilla onkin nykyään keskeinen asema oppilaitosten toimintojen kehittämisessä. Arviointi ja seuranta ovat oleellinen osa oppilaitosten laatuja järjestelmiä ja niihin liittyvien mittareiden kehittäminen nähdään tärkeänä. Kuvio 2 opetustoimen arviointijärjestelmä kuvaa, mitä arvioidaan, kuka arvio ja miksi arviointia tehdään:

KUKA JA MIKSI

MITÄ

OPETUSHALLITUS

- kansalliset tarpeet
- kansainväliset tarpeet

- kansainväliset vertailut vaikuttavuudessa, tehokkuudessa ja taloudellisuudessa
- koulutuspolitiikan kehitystrendit ja muutokset opetustoimessa
- koulutuksen tarve ja tarjonta
- koulutusjärjestelmän ja sen osien toiminta ja resurssit
- oppimistulokset
- ajankohtaiset arvioinnin painoalueet

ALUETASO

- omat tarpeet
- kansalliset tarpeet

- alueen oppilaitosverkosto
- alueen koulutuksen tarjonta ja tarpeet

KUNTA/KUNTAYHTYMÄ

- omat tarpeet
- aluetason tarpeet
- kansalliset tarpeet

- paikallisten koulutuspalvelujen tehokkuus ja taloudellisuus

OPPILAITOS

- omat tarpeet (tavoitteet ja toiminnan yhteensopivuus)
- paikalliset/alueen tarpeet
- kansalliset tarpeet

- opetuksen vaikuttavuus:
 - ops-kehittämistarpeet
 - tavoitteiden savuttaminen
- oppimistyön ehdot
- säädösten toimivuus
- taloudelliset analyysit
-

OPETTAJA

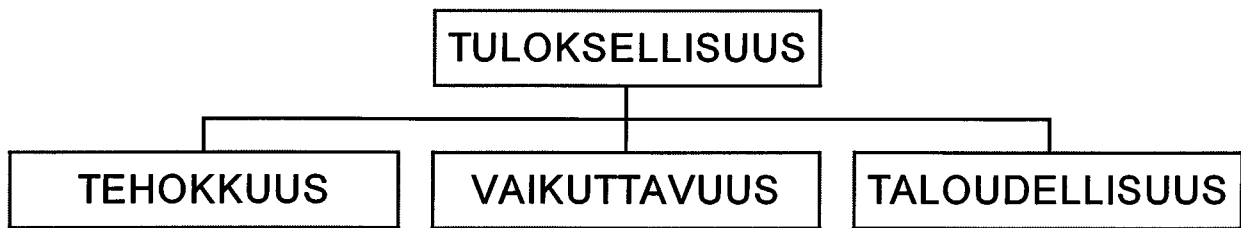
- oppimisympäristö ja materiaalit; tilat ja laitteet
- tavoitteiden saavuttaminen

OPPILAS

- oppimistulokset
- oppimisympäristön mielekkyys
- oppimismenetelmien mielekkyys

KUVIO 2 Opetustoimen arviointijärjestelmä (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995, 11)

Arvioitaessa opetustoimintaa ja sen saavutuksia käytetään kaikilla edellä mainituilla tasoilla useimmiten yläkäsitteenä tuloksellisuutta ja sen alakäsitteinä tai ulottuvuuksina tehokkuutta, taloudellisuutta ja vaikuttavuutta (kuvio 3):



KUVIO 3 Tuloksellisuuskäsite

Opetustoiminnan **tuloksellisuuden** arvioinnissa on (mm. Yrjölän 1995 ja Jakku-Sihvosen 1994 mukaan) kyse kasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen tavoitteiden saavuttamisen tulkinnallisesta analyysistä. Koulutusta pidetään tuloksellisena silloin, kun kansallisella ja kansainvälisellä tasolla koulutusjärjestelmän kullekin organisaatiomuodolle, oppilaitokselle ja yksilön oppimistoiminnalle asetetut tavoitteet on saavutettu (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,15).

Tuloksellisuuden kannalta pidetään tärkeänä sitä, että tavoitteet saavutetaan tehokkaan ja taloudellisen prosessin tuloksena siten, että saavutuksien laatu vastaa ympäröivän todellisuuden, eli työelämän, kansallisen kulttuurin ja yksilön kulloisenkin elämäntilanteen tarpeita (Jakku-Sihvonen 1993, 25).

Tehokkaana koulutusta pidetään silloin, kun koulutusjärjestelmän, opetushallinnon ja opetusjärjestelyjen toimivuus, joustavuus ja ajoitus ovat mahdollisimman tarkoituksenmukaiset (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,15). Arvioitaessa tehokkuutta tutkitaan, kuinka laadukkaita oppimistuloksia opetusjärjestelyillä ja oppilaitosten ja koulutusjärjestelmän toiminnalla saavutetaan. Oleellista on myös toiminnan korkea rationaliteetti. Tehokkuutta voidaan arvioida sekä määrällisesti että laadullisesti ja asiaa voidaan tarkastella joko yksittäisen opiskelijan tai oppilaitoksen näkökulmasta - tällöin toiminnan arvioinnit saattavat olla jopa toisilleen vastakkaisia.

Taloudellista koulutus on silloin, kun koulutusresurssit on kohdistettu koulutukselle asetettujen tavoitteiden kannalta optimaalisesti ja käytettyjen resurssien määrä on tuotettujen palvelujen ja tuotantoprosessien kannalta tarkoituksenmukainen (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,16).

Koulutuksella on sekä primaarisia että sekundaarisia vaikutuksia yksilöön lisäksi sekundaarisia vaikutuksia yhteiskuntaan, kulttuuriin ja työelämään. Koulutuksen **vaikuttavuuden** arviointi voi olla sekä määrällistä että laadullista. Vaikuttavuuden arviointi voi kohdistua siihen lisäarvoon, jonka opiskeluprosessi opiskelijalle antaa tai siihen hyötyyn, joka koulutuksesta yksilölle, yhteiskunnalle tai työelämälle on. Lisäarvoa tutkittaessa selvitetään opiskelijan lähtö- ja päättötason välinen ero. Lisäarvon määrittäminen voi tulla kysymykseen lähinnä selkeästi tieto/taitotavoitteita mitattaessa ja erityisesti lyhytkestoisissa koulutuksissa, jolloin muut vaikuttavat tekijät voidaan jossakin määrin eliminoida (Yrjölä 1995).

Opetushallituksen Opetustoimen arvioinnin menetelmällisen kehittämisen projektissa koulutuksen vaikuttavuus määriteltiin seuraavasti: "Vaikuttavaa koulutus on silloin, kun sen tuottamat valmiudet laadullisesti ja määrällisesti edistävät yksilön henkistä kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä." (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,15.)

Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen kehityslinjat Suomessa

Koulutuksen vaikuttavuuden tutkimus on Päivi Valtosen (1997, 9) mukaan ollut Suomessa koulutukselle annettuun merkitykseen nähden suhteellisen vähäistä eikä se ole ollut systemaattista. Tutkimus on alkanut Suomessa 1970-luvulla lähinnä koulutussaavutusten ja oppimistulosten mittaamisena. Lisäksi jonkin verran mitattiin opetus- ja oppimisprosessien erilaisten tekijöiden, kuten opettajien, oppimisympäristöjen ja yhteisömuuttujien, yhteyttä koulutuotoksiin. Pääasiassa kuitenkin tutkittiin eri oppiaineiden osaamista ja oppimista. (Valtonen 1997, 9.)

Koulutussaavutusten mittaamista käytetään edelleen mm. valintakokeissa oppilaitoksissa ja erilaisia kykyjä, ominaisuuksia ja persoonallisuusprofiileja mitattaessa yrityksissä. IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement) on tehnyt ja tekee edelleen kansainvälisiä koulutussaavutustestejä, joihin myös suomalaiskoululaiset ja -opiskelijat osallistuvat. (Valtonen 1997, 10.)

Koulusaavutusten tutkimisen ja testaaminen lähtee liikkeelle siitä, että koulun päätehtävänä on opettaa oppilaille tietoja siitä, minkä tiedetään olevan totta. Näitä faktatietoja mitataan ja halutaan tietää, miten hyvin tietyt asiat muistetaan. Tällainen koulutussaavutusten mittaaminen on Guba ja Lincolnin (1989) mukaan ensimmäisen sukupolven evaluaationäkemyksen toteuttamista. Tässä

ensimmäisen sukupolven evaluaationäkemyksessä korostuu kvantitatiivinen ajattelu ja behavioristinen opetus- ja oppimiskäsitys: arvioinnissa keskitytään oppimisen määrään, ei niinkään oppimisen laatuun, eli siihen mitä todella osataan ja miten pystytään soveltamaan opittua. Tehtyjen testien ja kokeiden avulla opiskelijat laitetaan järjestykseen ja erilaisiin luokkiin ja lisäksi hyvin menestyneitä opiskelijoita palkitaan . (Valtonen 1997, 9 - 10, Guba ja Lincoln 1989, 26.)

1970-luvulla oppimissaavutusten lisäksi alettiin selvittää oppilaitosten oppimista edistäviä ominaisuuksia. 1980-luvulla puhuttiin *Effektive school* (tehokas koulu) -suuntauksesta, jonka mukaan hyvät koetulokset merkitsivät yksilötasolla hyviä oppimistuloksia ja edelleen yhteisötasolla koulun tuloksellisuutta. (Valtonen 1997, 10.) Koulujen tehokkuuden kriteereinä pidettiin mm. koulujen toimintatapoja, ilmapiiriä, kulttuuria ja oppilaskohtaisia kriteereitä. Näiden perusteella laadittiin hyvien koulujen piirreluetteloita, joita edelleen tarjottiin toisille kehittämisen malleiksi. (Hämäläinen 1994, 56 - 57, Valtonen 1997, 10.)

Koulutussaavutusten mittaamista ja tehokkaiden koulujen selvittämistä Valtonen (1997, 11) pitää varsin pinnallisena ja yksiulotteisena. Varsinaisena koulutuksen vaikuttavuuden tutkimuksena pidetäänkin koulutukselle asetettujen tavoitteiden ja tuotosten vastaavuuden tutkimusta, johon 1980- ja 1990-luvulla siirryttiin (Vaherva 1983, 12 ja 16, Valtonen 1997, 11). Tämä on myös tässä työssä aiemmin kuvatun opetushallituksen määrittelemän vaikuttavuus-käsitteen mukaisen tutkimuksen lähestymistapa. Laajasti ymmärrettynä Laukkasen (1994, 26) mukaan suomalaisessa arviointitutkimuksessa saatuja tuloksia verrataan tavoitteisiin ja sen lisäksi seurataan myös koulutuksen tuottamia sivuvaikutuksia.

Guban ja Lincolnin mukaan tämä tavoitelähestymistapa edustaa ns. toisen sukupolven evaluaationäkemyksiä. Arvioinnin kohteena ei ole yksityinen oppija, vaan organisaatiot, opetusohjelmat ja erityisesti ohjelmien tavoitteet. Arvioinnilla selvitetään, saavutetaanko asetetut tavoitteet. (Guba ja Lincoln 1989, 27, Valtonen 1997, 11- 12.)

Ns. kolmannen sukupolven näkemysten mukaan evaluaation tehtävänä on esittää, onko tavoitteet saavutettu, lisäksi tulee selvittää, miten tehokkaasti tavoitteet on saavutettu ja voisiko saman vaikutuksen saada taloudellisemmin ja edelleen kannattaisiko rahat sijoittaa kokonaan muuhun tuottavampaan kohteeseen (Guba - Lincoln 1989,31). Tällaista taloustieteellistä tutkimusta koulutuksesta on Suomessa tehty jo 1960-luvulta lähtien. 1970-luvulla keskityttiin kustannus-

hyötyanalyysiin ja 1990-luvulla koulutuksen taloudellinen kannattavuus on ollut erityisenä tutkimuskohteena. (Valtonen 1997, 12 - 13.)

1990-luvulla koulutuksen vaikuttavuutta on entistä enemmän tutkittu työelämän näkökulmasta. Mm. työministeriö on teettänyt tutkimuksia työvoimakoulutuksen vaikuttavuudesta sekä koulutuksen työelämän tavoitteista ja niiden vastaavuudesta. Koulutuksen vaikutukset ja sen merkitys työssä oleville ovat myös viime vuosina olleet tutkimuskohteena, mm. henkilöstökoulutuksen vaikuttavuustutkimuksissa. Erityisesti korkeakoulutukseen liittynyt koulutuksen vaikuttavuustutkimus on lisääntynyt.

Suurin osa suomalaisesta koulutuksen vaikuttavuustutkimuksesta on tehty mikrotasolla. Koulutuksen vaikutukset syntyvät yksilön tiedoista ja taidoista, ne toteutuvat aina yksilön toimintana ja yksilön oppimisprosessien kautta. Yksilön valmiuksien, oppimiskokemusten ja -tulosten tutkiminen tarjoaa hyvän lähtökohdan myös yhteiskunnallisten vaikutusten tutkimukselle. Esimerkkeinä tämäläisyydestä tutkimuksena voidaan mainita mm. ihmisen elämänsä ja koulutukseen liittyvät tutkimukset. (Valtonen 1997, 13.)

Yksilön merkitys korostuu myös vaikuttavuustutkimuksen ns. neljännen sukupolven mallissa. Guba ja Lincoln (1989, 40 - 41) puhuvat osallistuvasta arvioinnista (responsive evaluation), jossa yksilö on yksi arviointia suorittavista osapuolista. Heidän mukaansa osallistuvassa arvioinnissa on mukana asianosaisia, jotka ovat tavalla tai toisella yhteydessä toimintaan. Asianosaisia ovat ohjelman kehittäjät, rahoittajat ja toimeenpanijat, hyötyjät sekä uhrat. Asianosaisilla on erilaiset mielenkiinnon kohteet, huolet, odotukset ja vaatimukset arvioinnin suhteen; puhutaan ns. arvopluralismista. Tarkoituksena on, että koulutusta kehitetään niin, että kaikkien asianosaisten mielipiteet ja näkemykset otetaan huomioon ja niiden pohjalta kehitetään kaikkia osapuolia tyydyttäviä ratkaisuja. (Valtonen 1997, 14.)

Suomen Akatemia on 1990-luvun puolivälissä käynnistänyt laajan Koulutuksen vaikuttavuuden tutkimusohjelman, johon kuuluu projekteja seuraavilta viideltä alueelta: koulutuksen vaikuttavuuskäsitteistön tutkimus, koulutus henkisen kehityksen välineenä, koulutuksen asema ja tehtävät suomalaisessa yhteiskunnassa, koulutus organisaation ja työn tuotantovoimana sekä koulutuksen vaikuttavuustutkimus (Valtonen 1997, 14).

4.2 Koulutuksen vaikutuksista

Vahervan (1983 ja 1985) mukaan vaikuttavuudessa on kyse koulutuksessa asetettujen lähi- ja tai etätavoitteiden saavuttamisesta. Hänen mukaansa koulutuksen **vaikutukset** (*impacts*) ovat "epäsuoria tuotteita, tapahtumia tai olosuhteita, mitkä ovat seurausta välittömistä tuotoksista (output) ja aikaisemmista koulutusvaikutuksista (*outcome*)" (emt. 1985, 139).

Yksilön kannalta koulutuksen vaikutukset alkavat Vahervan (1983, 168) mukaan lukutaidon ja muiden perusvalmiuksien luomisesta, etenevät yksilön persoonallisuuden, elämänuran ja yhteiskunnallisen kasvun edistämisen kautta erilaisiin yksilölle koulutuksesta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä koituihin positiivisiin seurauksiin. Samalla tavalla voidaan osoittaa koulutuksen merkitys yhteiskunnalle ja sen osajärjestelmille. Alhojärven (1995, 178) mukaan yhteistä kaikille koulutuksen vaikutuksille on se, että lähes kaikki toteutuvat yksilön ja hänen oppimisprosessinsa kautta.

4.3 Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi

Arvioinnilla (evaluoinnilla, *evaluation*) pyritään Raivolan (1995) mukaan tuottamaan systemaattista informaatiota, johon liitetään arvopäätelmiä siten, että tietoa voidaan käyttää ohjaamaan jotakin sosiaalista toimintaa pääsemään entistä paremmin ja tehokkaammin sille asetettuihin tavoitteisiin. Lisäksi arviointi sisältää usein vertailua ilmaistujen tavoitteiden ja saavutettujen tulosten välillä, tutkittavan ohjelman ja muiden ohjelmien välillä, aikaisempien suoritusten ja uusien suoritusten välillä tai vaihtoehtoisten menettelytapojen välillä.

"Evaluation"-termin ohella englannin kielessä käytetään arvioinnista termejä "assessment" ja "appraisal". Laukkasen (1994) määritelmän mukaan "evaluation" tarkoittaa laajojen prosessien, innovaatioiden ja koulutusohjelmien arvon ja laadun määrittämistä. "Assessment" taas on hänen mukaansa arvon määrittämistä, ja se tuottaa tietoa koulutuspalveluiden käyttämisestä, lähinnä koulutussaavutuksista. "Appraisal" on puolestaan opettajien, rehtoreiden ja muun henkilöstön toimintojen arviointia, yleensä osana kehittämisohjelmia. (Alhojärvi 1995, 178.)

Guban ja Lincolnin (1981) määritelmän mukaan evaluaatiolla tarkoitetaan prosessia, jossa kuvaillaan evaluoitavaa ja arvioida sen ansiot (*merits*, sisäinen arvo) ja arvot (*worth*, ulkoinen arvo, hyöty- ja käyttöarvo).

Koulutuksen laadun arvioinnin perustaksi sopii edelleen myös Hamblinin määritelmä v. 1974 (ks. Vaherva 1985, 147, Kantanen 1996, 18): arvioinnilla tarkoitetaan koulutusjärjestelmän, kurssin tai koulutusohjelman arvon määrittämistä sekä sosiaalisesti että taloudellisesti. Arviointina voidaan pitää jokaista yritystä saada palautetta koulutuksen vaikutuksista ja arvon arvioimista savutetun informaation valossa. Arvioinnilla pyritään selvittämään koulutuksen tarkoituksenmukaisuutta ja osoittamaan koulutusohjelman aikaansaamat tuotokset sekä tarkoituksessa että tarkoittamattomassa suunnassa eikä ainoastaan vertaamaan tuloksia ennalta asetettuihin tavoitteisiin.

Vahervan (1983, 43) mukaan arviointi merkitsee, että pedagogisia ilmiöitä tarkkaillaan ja että näitä havaintoja verrataan ilmiöitä koskeviin tarkoituksiin. Hänen mukaansa arviointi onkin syytä nähdä laaja-alaisena koulutustoiminnan tarkoituksenmukaisuutta selvittävänä prosessina, joka pyrkii mittaamaan mm. seuraavia asioita:

- miten hyvin koulutussuunnitelma vastaa koulutustarpeita,
- miten tehokkaita ovat koulutukseen käytettävät henkilöresurssit, menetelmät, oppimateriaalit sekä muut apukeinot ja vaikuttajat,
- millaisia ovat koulutettujen oppimistulokset ja saavutukset sekä
- miten hyvin koulutus vastaa työelämän vaatimuksiin.

Opetushallituksen määritelmän mukaisesti koulutus on vaikuttavaa, kun sen tuottamat kvalifikaatiot laadullisesti ja määrällisesti edistävät yksilön ja yhteiskunnan myönteistä kehitystä. Yksilön kannalta koulutuksella on myönteinen vaikutus silloin, kun se edistää persoonallisuuden ja terveen itsetunnon muotoutumista. (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,23.)

Koulutuksella on sekä primaareja että sekundaarisia vaikutuksia, joten arviointia tulee tehdä koulutuksen aikana sekä välittömästi sen päättyä, ja vasta pitkän aikavälin jälkeen koulutuksen päättyä voidaan arvioidaan todellisia vaikutuksia yksilöön ja yhteiskuntaan (Koulutuksen tuloksellisuuden toimintamalli 1995,23).

Primaarivaikutuksia tutkittaessa selvitetään toiminnan suoraa vaikuttavuutta; tyypillistä primaarivaikutusta ovat välittömästi koulutuksen jälkeen mitatut oppimistulokset.

Sekundaarivaikutuksia ovat esimerkiksi ammattikoulutetun henkilön työtoiminnan vaikutukset ammattityön kehittämiseen. (Jakku-Sihvonen 1994, 17 ja Vaherva 1983, 173.)

Raivolan (1992, 163) mukaan lyhyen aikavälin tuotokset ilmenevät koulutuksen aikana tai sen jälkeen oppimistuoksina (tietoina ja taitoina), tieteellisinä saavutuksina, tutkintoina, oppiarvoina, sivistyksenä, henkisenä hyvinvointina, erilaisina kansalaisvalmiuksina ja ammattipätevyytenä. Nämä lyhyen aikajänteen tuotokset ovat siis lähinnä kasvatuksellisia tuotoksia, jotka näkyvät yksilön kognitiivisina, affektiivis-sosiaalisina ja toiminnallisina valmiuksina.

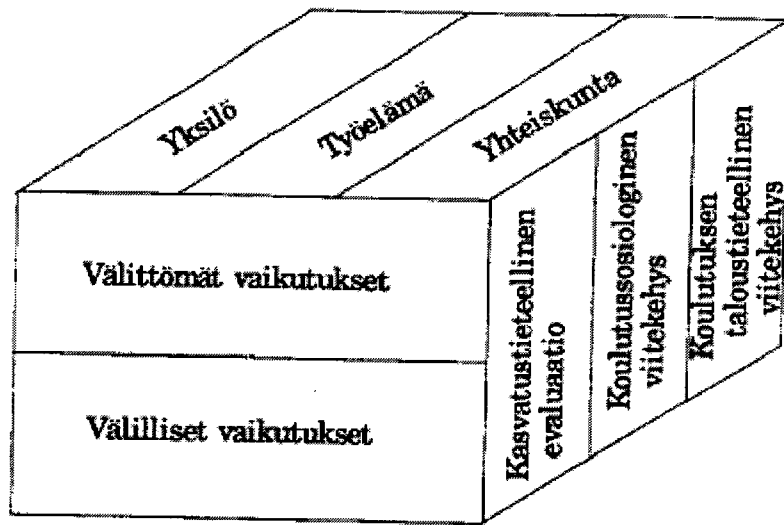
Ammatillisen koulutuksen aikaansaamat oppimistuotokset voidaan Alhojärven (1995, 186) mukaan jakaa perusvalmiuksiin, kansalaisvalmiuksiin ja ammattipätevyyteen. Perusvalmiuksilla tarkoitetaan opetusministeriön (päättös 1.8.1994, nro 83/011/94) vahvistamia nuorten ammatillisen koulutuksen kaikille yhteisiä opetussisältöjä, joiden tavoitteet opetushallitus edelleen vahvistaa.

Kansalaisvalmiuksilla Alhojärvi tarkoittaa opetushallituksen vahvistamia ammatillisen koulutuksen keskeisiä kehittämiskohteita, joita ovat (10.3.1994) olleet mm. työsuojelu ja teknologia, kansainvälistyminen ja kestävä kehitys emt. 1995, 186).

Koulutuksen vaikutukset tulevat suurimmalta osaltaan kuitenkin ilmi vasta pitkän ajan kuluttua. Nämä pitkän aikajänteen vaikutukset ovat epäsuoria tuotteita, tapahtumia tai olosuhteita (Vaherva ja Juva 1985, 139). Yksilön näkökulmasta saavutut vaikutukset näkyvät mm. asiantuntijuutena omalla alalla, työllistymisenä, uralla etenemisenä, sosiaalisena liikkuvuutena, taloudellisena toimeen tulona ja hyvää elintaso (Valtonen 1997, 41). Vastaavasti yhteiskunnan kannalta vaikutukset voidaan nähdä hyvänä työllisyystilanteena, tuottavuuden kasvuna, korkeana bruttokansantuotteena, yhteiskunnan sosiaalisena järjestyksenä ja kansainvälisenä kilpailukyknä (Raivola 1992, 163).

Raivola kiteyttää vaikuttavuustutkimuksen tehtävän kahden sisäkkäisen tuotantofunktion avulla. Vaikuttavuustutkimuksen on hänen mukaansa paljastettava:

- 1) minkälaisia oppimistuloksia koulutusprosessi tuottaa ja millä prosessiin kuuluvilla ja kontekstuaalisilla tekijöillä eroja oppimisessa voidaan selittää sekä
- 2) missä määrin opittu siirtyy opiskelutilanteiden ulkopuoliseksi hyödyksi oppijalle itselleen, hänen toimintaedellytyksilleen ja näiden välityksellä koko yhteiskunnalle. (Raivola 1997, 55.)

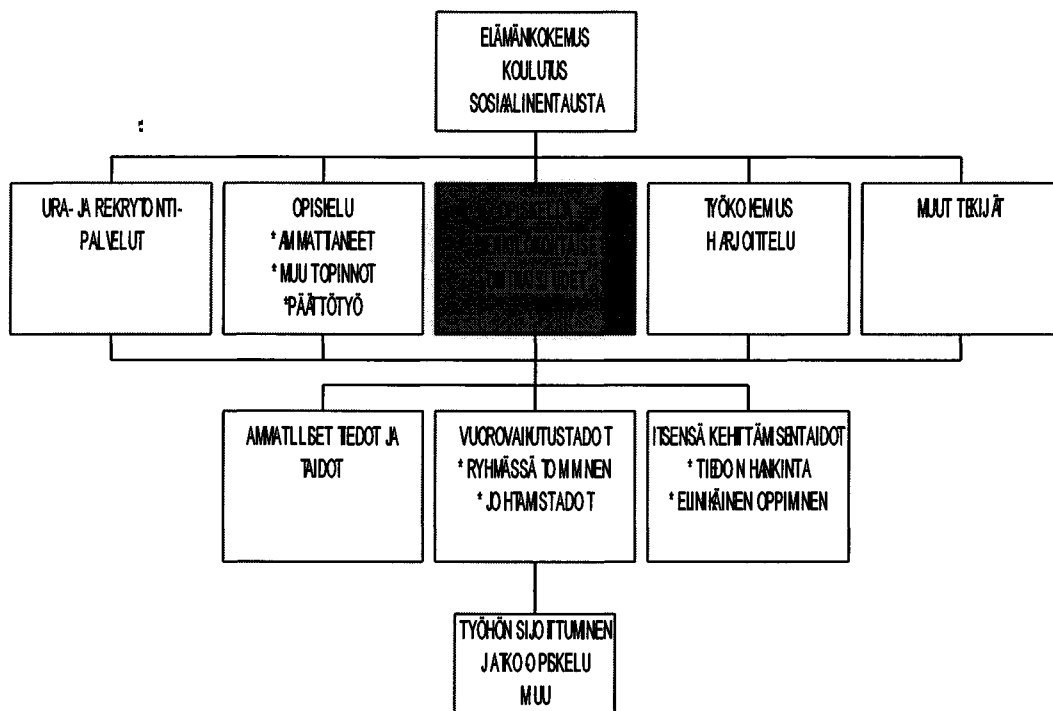


KUVIO 4 Ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden malli Alhojärvi (1995, 181)

Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan Vahervan (1983) termejä käyttäen tutkia mikro-, meso- ja makrotasolla sekä tarkastella aikaperspektiivistä (primaari, sekundaari ja tetriaari). Vaherva onkin 1980-luvulla selvittänyt vaikuttavuustutkimuksen käsitteistöä ja luonut koulutuksen vaikuttavuuden moniulotteisen mallin, jossa lähtökohtana on monitieteellinen tarkastelu - vaikuttavuustutkimus voi olla hänen mukaansa kasvatustieteellistä evaluaatiota, kasvatussosiologista tai koulutuksen taloustieteen näkökulmasta toteutettua. Alhojärvi (1995, 180 - 181) on työstänyt Vahervan mallin soveltuvaksi tämänhetkisen ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden malliksi (kuvi 4), jossa mikro-, meso- ja makrotasojen tilalle on sijoitettu yksilö, työelämä ja yhteiskunta. Lisäksi Vahervan alkuperäisen kolmitasoisien aikaperspektiivin sijasta käytetään jakoa välittömiin ja välillisiin koulutusvaikutuksiin. Välittömillä vaikutuksilla tarkoitetaan oppimistuloksia ja suoritettuja tutkintoja, välillisiä vaikutuksia ovat muut ajallisesti liukuvasti ilmenevät vaikutukset.

4.4 Tutkimuksellinen näkemykseni koulutuksen vaikuttavuuteen

Tässä tutkimuksessani tarkastelen koulutuksen vaikuttavuutta edellä kuvatusta Vahervan mallista johdetun Alhojärven arviointimallin pohjalta keskittyen ura- ja rekrytointipalvelujen välittömiin vaikutuksiin yksilön kannalta.



KUVIO 5 Koulutuksen välittömät vaikutukset yksilön näkökulmasta

Opiskelijan näkökulmasta ammatillisen koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tutkia yksilön hankkimina tietoina, taitoina ja valmiuksina eli saavutettuna ammattipätevyytenä. Edelleen vaikutuksia voidaan tarkastella henkilökohtaisina ominaisuuksina ja niiden kehittymisenä. Muodolliset vaikutukset näkyvät opiskelijan oppiarvoina ja todistuksina. Konkreettisenä vaikutuksena on työhön sijoittuminen koulutuksen jälkeen, jatkokoulutukseen siirtyminen, armeija, työttömyys tai muu olotila. Kuviossa 5 kuvataan tämän tutkimuksen lähtökohdista koulutuksen vaikuttavuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä yksilön näkökulmasta.

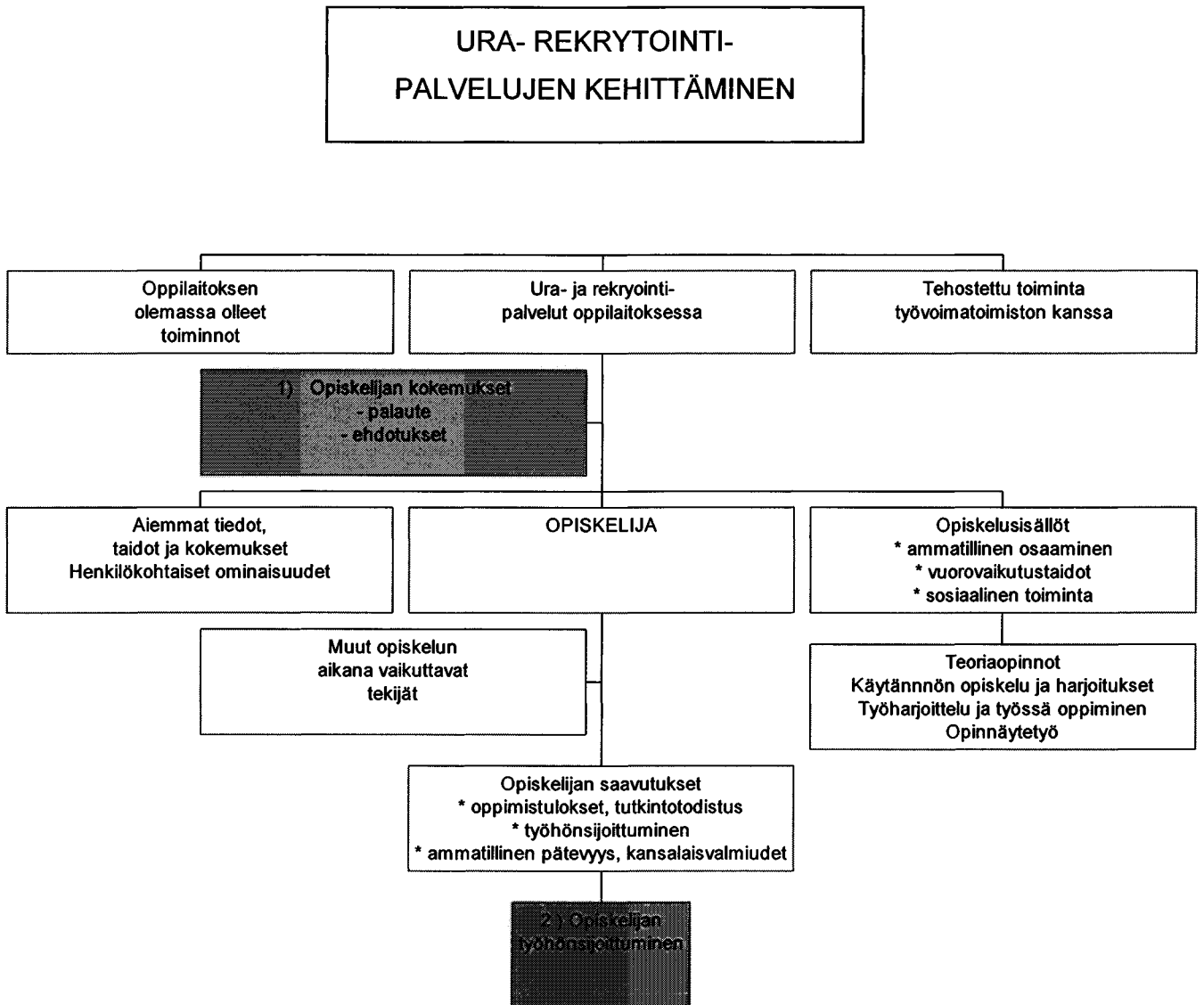
Tämän tutkimuksen tavoitteena on arvioida valtakunnallisen ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektin tuloksia ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia. Lisäksi tarkoitus on tehdä saatujen kokemusten perusteella ehdotuksia ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämiseksi ja erityisesti pohtia työnhakuvalmiuksien opettamisen liittyvää problematiikkaa.

Erityisenä kiinnostukseni kohteena ovat yksilötasolla saavutettavat tulokset (työllistyminen) ja yksilöiden kokemukset. Työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät opiskelijoilta mm. entistä suurempaa aktiivisuutta oman työllistymisensä suhteen. Hyvän ammattitaidon lisäksi tarvitaan monipuolista työmarkkinataitoisuutta; juuri näiden kehittämiseen toteutetulla projektilla pyrittiin.

Vaikka kerään tietoja yksilöiden toiminnasta ja opiskelijoiden mielipiteitä, niistä saatu hyöty kohdistuu työssäni selkeästi enemmän oppilaitoksen kehittämiseen ja vasta sitä kautta yksilöllisen kehityksen tukemiseen. Kyseessä on siis Guban ja Lincolnin (1989) määritelmän mukaisesti ns. neljännen sukupolven mallin mukaisesta koulutuksen vaikuttavuustutkimuksesta. Opiskelijat ovat keskeinen asianosaistaho, tavoitteena on heidän käsitystensä mukaisesti kehittää toimintoja ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa.

Pitäydyn tutkimuksessani koulutuksen ja siihen liittyvän projektin toimenpiteiden spesifien primaarivaikutusten arvioimiseen. Erityisen ongelmallista on niin tässä tutkimuksessa kuin yleensäkin koulutuksen vaikuttavuustutkimuksessa erottaa saavutettuja tuloksia. Lopputulokseen, tässä tapauksessa opiskelijan työhönsijoittumiseen ammatillisen koulutuksen jälkeen, vaikuttavat lukuisat yksilön aikaisempaan elämänhistoriaan, sosiaaliseen asemaan jne. kuuluvat tekijät joiden erottaminen ja eliminoiminen on lähes mahdotonta; eikä tässä tutkimuksessa edes pyritä niiden vaikutuksia tarkemmin selvittämään.

Seuraavassa kuviossa kuvaan tutkimuskehikkoani opiskelijan näkökulmasta: Opiskelijoilta koottava palaute (1) ja heidän kokemuksensa toteutetuista ura- ja rekrytointipalveluista antavat pohjan toimintojen arvioinnille ja kehittämiselle, opiskelijoiden työhönsijoittumista kuvaavat tiedot (2) mahdollistavat edelleen varsinaisen vaikuttavuuden analysoinnin.



KUVIO 6 Tutkimuskehikkoni opiskelijan näkökulmasta

Ura- ja rekryointipalveluilla pyrittiin tukemaan opiskelijoiden työhön sijoittumista ja edistämään heidän työmarkkinataitoisuuttaan. Tutkimuksellisesti keskitytään varsinaisen ammatillisen ja yhteisten aineiden opetuksen ulkopuolella olevien toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointiin, eli pilottiprojektin aikana toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksiin, lisäksi opiskelijoiden päättötöiden työelämälähtöisyydellä oletetaan olevan vaikutusta opiskelijoiden työhön sijoittumiseen.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoitteet - tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena on arvioida valtakunnallisen ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektin tuloksia Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymän koulutusyksiköissä ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia. Arviointi tehdään opiskelijoiden kokemusten ja näkemysten perusteella. Näiden saatujen kokemusten perusteella tehdään ehdotuksia ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämiseksi ja erityisesti pohditaan työnhakuvalmiuksien opettamisen liittyvää problematiikkaa.

Tutkimusaineistoni on koottu pilottiprojektiin kuuluvista ja siihen kuulumattomista Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymän yksiköistä. Tavoitteenani onkin vertailla pilottiyksiköiden toimenpiteitä ja niistä saatuja kokemuksia kokeilun ulkopuolella olleisiin. Lisäksi selvitetään mahdollisia koulutusalaakohtaisia eroja. Tutkimus toteutettiin päättövaiheessa oleville opiskelijoille tehdyn kyselyn avulla joulukuussa 1997 ja tammikuussa 1998.

Keskityn tutkimuksessani selvittämään ura- ja rekrytointitoimenpiteiden vaikutuksia opiskelijoiden näkökulmasta ja etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Minkälaisia ovat opiskelijoiden kokemukset ura- ja rekrytointipalveluista?
- 2) Ovatko nämä toimet edistäneet yksilöllistä kehittymistä ja työhönsijoittumista?
- 3) Miten toimintoja tulisi kehittää?

Näihin ongelmiin etsittiin vastauksia liitteenä 4 olevan kyselylomakkeen avulla seuraavasti:

Opiskelijoiden kokemuksia mittaavat kysymykset 5, 6, 7, 9, 10.

Työhönsijoittumistietoja saadaan kysymyksistä 17, 18, 19, 20.

Opiskelijoiden kehittämistavoitteet tulevat esiin kysymyksissä 8, 11, 12, 16.

Kysymyksillä 1 – 4 kerätään taustatietoja vastaajista ja kysymykset 13 – 14 antavat tietoja opiskelijoiden harjoittelusta ja päättötyön työelämälähtöisyydestä.

5.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimusaineistona käytävissä on pilottioppilaitosten sekä Iisalmen työvoimatoimiston toimintasuunnitelmat ja raportit pilotin ajalta sekä oppilaitosten kokoamat tiedot opiskelijoiden työhön sijoittumisesta. Olemassa oleviin opetussuunnitelmiin kirjatut tavoitteet ja esim. oppilaitosten edustajien tekemät swot-analyysit antavat peruslähtökohdan oppilaitoksen näkökulmasta tehtävälle arvioinnille ja kehittämistyölle.

Varsinainen empiirinen tutkimusaineisto on koottu Pohjois-Savon ammatillisen kuntayhtymän yksiköistä joulukuussa 1997 ja tammikuussa 1998 valmistuneille opiskelijoille tehdyllä kyselytutkimuksella. Kyselyyn on vastannut ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektiin kuuluneista Iisalmen yksiköistä joulukuussa 1997 sosiaali- ja terveystalalta (Soteli) valmistuneita opiskelijoita sekä maaseutuopetuksen Peltosalmen yksiköstä (Pemo) valmistuneet agrologit. Lisäksi vertailuaineistoa koottiin pilottiin kuulumattomista Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun ja ammatillisen instituutin Kuopion kaupan ja hallinnon (KaKu) sekä Kuopion sosiaali- ja terveystalalta (SoteKu) yksiköistä ja Varkauden tekniikan yksiköistä (TeWa) valmistuneilta opiskelijoilta; kaupan ja hallinnon opiskelijat valmistuivat muista poiketen vasta tammikuussa 1998. Valmistuneissa on sekä toiselta asteelta, opistoasteelta että ammattikorkeakoulusta valmistuneita opiskelijoita. Pilotin aikaan toteutettuja palveluja ei eroteltu mitenkään eri koulutusasteille, vaan palveluja tarjottiin kaikille yksiköiden opiskelijoille, enkä myöskään tutkimuksessani tarkastele tietoja koulutusasteittain.

Tutkimusjoukko on satunnaisesti valikoitunut näyte kaikista vuodenvaihteessa 1997 – 1998 Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymän yksiköistä valmistuneista opiskelijoista. Tutkimuksessa käytettyyn LATU-ohjelman käyttöön liittyneiden ongelmien ja opiskelijoiden erilaisen aikataulun vuoksi kaikkia en tavoittanut kaikkia valmistuvia opiskelijoita.

5.3 Tutkimusmenetelmät

Kyselytutkimuksen yhteydessä kehitetään ja testataan Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymässä käyttöönotettua verkkokäyttöistä LATU-ohjelmaa, jolla voidaan koota oppilaitoksen toimintaa liittyviä tietoja niin henkilöstöltä kuin opiskelijoiltakin sekä yksiköittäin että koko kuntayhtymää koskien. Tavoitteena on, että LATU-ohjelmasta tulee koko

opetusta tukeva ja palveleva seuranta- ja laadunvarmistusjärjestelmä. LATU-ohjelma on otettu käyttöön syksyllä 1997, ja sillä tehtiin syksyn 1997 aikana aloittaneille opiskelijoille koulutuksen markkinointiin liittyvä kysely ja edelleen sitä käytetään opiskelijapalautteen kokoamisessa opintojen eri vaiheissa.

Kyselylomaketta testattiin Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitoksen KM-ohjelman tutkimusseminaarissa lokakuussa 1997. Lisäksi lomakkeen testasivat Pohjois-Savon ammatillisen instituutin Maaseutuopetuksen Peltosalmen yksikön maatalouden mikrotukihenkilöopiskelijat marraskuussa.

Esitestauksen jälkeen opiskelija Tanja Törrönen Tekniikan Kuopion yksiköstä syötti kysymykset Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymään hankittuun LATU-ohjelmaan kuntayhtymän laatuvalmentaja Jukka Backlundin sekä maaseutuopetuksen yksikön laastuvastaavan Seppo Mönkkösen avustamana. Tavoitteena oli, että opiskelijat olisivat vastanneet tähän ura- ja rekrytointipalveluihin liittyvään kyselyyn kussakin yksikössä omissa atk-luokissa suoraan LATU-ohjelmalla, mutta teknisten syiden vuoksi ohjelman verkkoversiota ei kuitenkaan saatu toimimaan kunnolla ennen joulua. Näin ollen jouduin turvautumaan perinteiseen kyselylomakkeeseen. Opiskelija Tanja Törrönen on syöttänyt tiedot lomakkeista helmikuussa 1998 analysoitavaksi LATU-ohjelmaan.

LATU-ohjelmalla saadaan aineistoa kuvaavat jakaumat ja lisäksi sen avulla voidaan ristiintaulukoida muuttujia. Pilottiin kuuluneiden yksiköiden opiskelijoiden tietoja vertaillaan pilottiin kuulumattomien opiskelijoiden käsityksiin ja lisäksi voidaan tarkastella mies- ja naisopiskelijoiden välisiä eroja. LATU-ohjelma ei valitettavasti mahdollista tilastollisten merkitsevyyksien tutkimista, joten täsmällistä tutkimustulosten luotettavuuden arviointia ei tässä yhteydessä tehdä.

6. OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSET JA KÄSITYKSET URA- JA REKRYTOINTIPALVELUISTA

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 140 opiskelijaa, joista pilottiprojektiin kuuluneista yksiköistä Iisalmesta 102 opiskelijaa ja vertailuryhmää kuuluvia 38 – kuusi Varkaudesta ja 32 Kuopiosta. Vastanneista 49 on valmistunut luonnonvara-alalta opistoasteen agrologiksi, sosiaali- ja terveysalalta valmistuneet (75) olivat lähihoitajia ja fysioterapeutteja, kaupan ja hallinnon alalta vastanneet (10) tradenomeja ja tekniikan alalta valmistuneet (6) teknikoita. (Liite 5).

Naisia vastanneista oli 60 % ja miehiä 40 %. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneista enemmistö oli naisia, Iisalmessa lähes 90 %. Kaupan ja hallinnon alalla sekä maatalousalalle valmistuneista yli puolet oli miehiä ja teknikoista vain yksi oli nainen. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1 Tutkimusjoukon sukupuolijakaumat yksiköittäin

Yksikkö	Sukupuoli		f
	Mies %	Nainen %	
Pemo	59,1	40,8	49
SoTeli	11,3	88,6	53
SoTeKu	45,5	54,5	22
KaKu	60,0	40,0	10
TeWa	83,3	16,6	6
Yhteensä	40,0	60,0	140

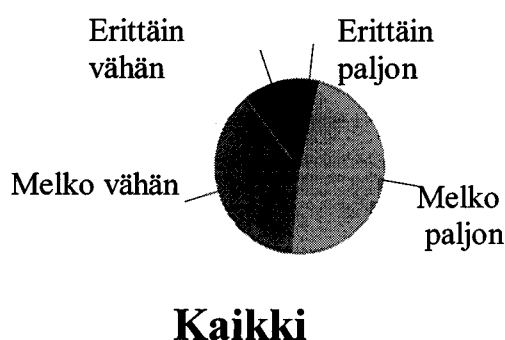
Luvut vastaavat melko hyvin valtakunnallisia tietoja alakohtaisista valmistuneista: ammatillisista oppilaitoksista valmistui vuonna 1997 yhteensä 54 654 opiskelijaa, joista 56 % oli naisia, ja ammattikorkeakouluista valmistuneista (5 956) 57 % oli naisia. Hoitoalalla ammatillisen tutkinnon suorittaneista oli 88 % naisia ja ammattikorkeakoulusta valmistuneista peräti 91 % oli naisia. Luonnonvara-alalta valmistuneista reilut 40 % oli naisia, teknikoista naisia oli valtakunnallisesti 16 – 17 %. Ainoastaan kaupan alan tutkimusryhmä poikkeaa valtakunnallisesta keskiarvosta: tutkimusjoukosta naisia oli 40 %, kun valtakunnallisesti alalta valmistuneista vajaa 70 % oli vuonna 1997 naisia. (Tilastokeskus – naiset ja miehet numeroina 1998, 2 – 3.)

Suurin osa vastanneista oli 20 – 30-vuotiaita (62,0 %), 12,8 % alle 20-vuotiaita, 16,3 % oli 30 – 40-vuotiaita ja loput vajaa 10 % yli 40-vuotiaita. Pilottiryhmän opiskelijat olivat hieman iäkkäämpiä kuin vertailuryhmän: vertailuryhmässä ei ollut lainkaan yli 40-vuotiaita, 30 – 40-vuotiaita heistä oli vain vajaa 8 % ja alle 20-vuotiaita oli lähes 20 %. (Liite 6.)

Tutkimusjoukko on kokonaisuudessaan suhteellisen pieni ja etenkin yksikkö- ja alakohtaiset ryhmät jäävät pienimmillään alle 10 vastanneeseen, joten en tutkimustulosten pohjalta uskalla vetää merkittäviä yleistyksiä, vaan puhun mieluummin yksittäisistä kokemuksista ja käsityksistä ura- ja rekrytointipalveluista ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa.

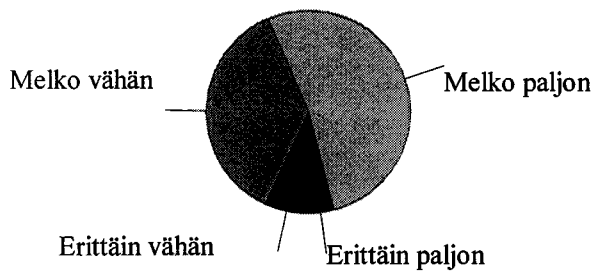
6.1 Minkälaisia ovat opiskelijoiden kokemukset ura- ja rekrytointipalveluista?

Kokonaisuudessaan opiskelijoiden arviot opiskeluaikana työelämästä saatujen tietojen määrästä jakautui kahtia: puolet oli mielestään saanut tietoja joko melko paljon tai erittäin paljon, toinen puoli melko vähän tai erittäin vähän (kuvio 6). Pilottiyksiköistä valmistuneista yli puolet (56,5 %, lisälmen sosiaali- ja terveysalan yksien opiskelijoista peräti 58,4, %) ja vertailuryhmän opiskelijoista vain vajaa 40 % kertoi saaneensa erittäin paljon tai melko paljon työelämään sijoittumista tukevia tietoja ja taitoja (kuviot 7 ja 8) - Kuopiossa vain noin 30 %, Varkauden kuudesta opiskelijasta neljä arvio saaneensa melko paljon näitä tietoja ja taitoja (liite 7).

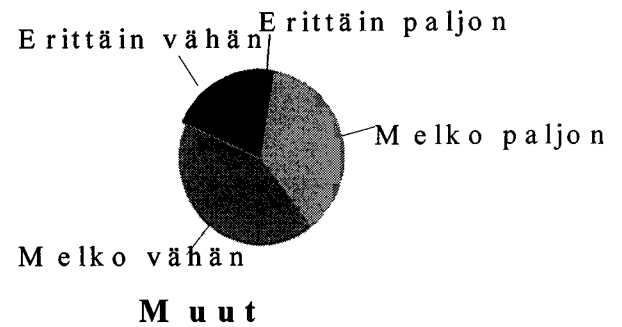


KUVIO 6 Työhön sijoittumista tukevien tietojen saanti koulutuksen aikana (kaikki n = 140)

Pilotti



KUVIO 7 Työhön sijoittumista tukevien tietojen saanti koulutuksen aikana (n= 101)



KUVIO 8 Työhön sijoittumista tukevien tietojen saanti koulutuksen aikana (muut = vertailuryhmä n=38)

6.1.1 Opiskelijoiden kokemukset työvoimatoimistojen palvelujen käytöstä

Opiskelijoiden keskuudessa suosituimpia työvoimatoimistojen palveluista olivat työvoimaneuvojan henkilökohtaiset palvelut, tietopalvelut, työtori sekä kansainväliset palvelut. Näiden palvelujen käytössä ei pilotti- ja vertailuryhmien välillä ole havaittavissa suuria eroja lukuun ottamatta työvoimaneuvojan palvelujen käyttöä sekä työtörin palveluja. Pilottiyksiköiden opiskelijoista 25,5 % oli käyttänyt työvoimaneuvojan palveluja joko työvoimatoimistossa tai oppilaitoksessa, vastaava luku pilottiin kuulumattomissa oli vain 12,5 % (liite 8).

Erityisesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijat Iisalmessa olivat käyttäneet aktiivisesti työvoimaneuvojan palveluja (32,5 % vastanneista), vastaavasti Kuopion sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista vain 12,5 % oli käyttänyt työvoimaneuvojan henkilökohtaisia palveluja. Pemon opiskelijoista 18 % ja Kuopion kaupan opiskelijoista 20 % oli käyttänyt työvoimaneuvojan palveluja, mutta Varkauden tekniikan opiskelijat eivät olleet käyttäneet lainkaan työvoimaneuvojen palveluja (liite 8).

Työtoria olivat Varkauden ja Kuopion pilottiin kuulumattomat opiskelijat käyttäneet aktiivisemmin (27,5 %) kuin pilottiyksiköiden opiskelijat Iisalmessa, 13,7 %. Etenkin kuopiolaiset olivat ottaneet työtörin omakseen, noin 30 % sekä kaupan että sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista siellä oli

käyttänyt työtorin palveluja. Vain 10 % pemolaisista opiskelijoista oli käyttänyt työtoria ja sosiaali- ja terveysalalla lisäsalmissa käyttäjiä oli vain 17 %. (Liite 9.) Työtori tarjoaa palvelujaan yleensä kaupungin keskustassa ja myöhempään kuin normaali työvoimatoimisto – voisikin olettaa, että pilottiin kuulumattomilla paikkakunnilla työtori on onnistunut tavoittamaan opiskelijat helpommin ja paremmin kuin muut työvoimatoimistojen palvelut. Ja vastaavasti pilottipaikkakunnalla työtorin merkitys on pienempi, koska työvoimatoimistojen palveluja on aktiivisesti tarjottu oppilaitoksiin.

Työvoimatoimistojen tietopalveluja oli käyttänyt noin 20 % kaikista vastanneista. Aktiivisimmat tietopalvelujen käyttäjät löytyvät sosiaali- ja terveysalalta sekä lisäsalmosta että Kuopiosta. (Liite 10.) Ammatinvalinnanohjausta oli käyttänyt vain noin keskimäärin 2 % kaikista vastanneista (liite 11).

Työvoimatoimiston kansainvälisten palvelujen käyttäjinä kunnostautuivat Kuopion sosiaali- ja terveysalan opiskelijat, 12,5 % heistä oli käyttänyt näitä palveluja, pemolaisista 6 % ja lisäsalmen sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista vain 2 % oli tarvinnut kansainvälisiä palveluja. Kuopion kaupan ja TeWan opiskelijat eivät olleet lainkaan käyttäneet työvoimatoimistojen kv-palveluja. (Liite 12.)

Pikapesti, eli lyhytaikaisten työpaikkojen nopeasti tapahtuva työnvälistys, oli pilottiin kuulumattomilla paikkakunnilla tuntematonta toimintaa, lisäsalmissakin vain noin 2 % opiskelijoista oli käyttänyt pikapestiä (liite 13).

Tarkasteltaessa sukupuolen mukaan työvoimatoimiston palvelujen käyttöä voidaan havaita, että naiset ovat keskimäärin aktiivisempia palvelujen käyttäjiä: naiset olivat käyttäneet noin 10 % enemmän kuin miehet tietopalveluja, työvoimaneuvojan henkilökohtaista ohjausta ja työtorin palveluja koko tutkimusjoukkoa tarkasteltaessa (liite 14).

Vertailtaessa pilottiin kuuluneiden ja siihen kuulumattomien miesten ja naisten aktiivisuutta hajonta on epätasaisempi: miehet ovat molemmissa ryhmissä olleet passiivisempia, mutta pilotin ulkopuolisten yksiköiden miesopiskelijat ovat käyttäneet pilottimiehiä aktiivisemmin työvoimatoimiston tietopalveluja (pilotti 5,9 %, muut 23,8 %) ja kansainvälisiä palveluja (pilotti 2,9 %, muut 9,5 %). Työvoimaneuvojan palveluja pilottiyksiköiden miehet ovat taas käyttäneet puolet aktiivisemmin kuin vertailuryhmässä, pilotti 20,6 %, muut 9,5 %. (Liite 14.)

Yksi tärkeimmistä pilotin tavoitteista olikin tuoda työvoimatoimistojen palvelut opiskelijoiden lähelle, ja käytännössä työvoimaneuvojat vierailivat oppilaitoksissa pitäen tietoisuuksia opiskelijoille ja lisäksi tarjottiin mahdollisuus henkilökohtaiseen neuvontaan ja ohjaukseen kouluissa.

Mitä enemmän opiskelijat olivat käyttäneet tarjottuja työvoimatoimistojen palveluja (ja erityisesti henkilökohtaisia neuvontapalveluja) sitä tyytyväisempiä he olivat myös niihin: Pilottiin kuuluneista opiskelijoista noin 30 % oli tyytyväisiä tarjottuihin palveluihin, kun taas vertailuryhmässä tyytyväisiä oli vain 18,4 %. Sosiaali- ja terveystieteiden yksikön opiskelijoista peräti 41,5 % oli tyytyväisiä saamiinsa palveluihin, samalla alalla Kuopiossa tyytyväisiä oli vain 13,6 %. Pemolla tyytyväisiä oli 16 %, KaKussa 40 % ja tekniikan opiskelijat eivät osanneet arvioida näitä palveluja. (Liite 15.)

Naiset (33,3 %) olivat selvästi tyytyväisempiä saamiinsa työvoimatoimiston palveluihin kuin miehet (16,1 %). Vertailtaessa pilottiryhmää muihin tyytyväisimpiä työvoimatoimiston palveluihin olivat pilottiin kuuluneet naiset, vertailuryhmän naisista vain 11,8 % oli tyytyväinen saamiinsa palveluihin. Vertailuryhmän miehissä oli enemmän tyytyväisiä (23,8 %) kuin pilottiin kuuluneissa miehissä (tyytyväisiä 11,8 %). (Liite 16.)

65 % pilottiin kuuluneista opiskelijoista ei osannut arvioida työvoimatoimiston palveluja, vertailuryhmän luku oli 10 % suurempi (76,3 %). Erityisen selkeä ero tässäkin oli sosiaali- ja terveystieteiden yksikön ja Kuopion välillä: pilottiin kuuluneista iisalmelaisopiskelijoista puolet ei osannut arvioida työvoimatoimistojen palveluja, Kuopiossa vastaava luku oli 77,3 %. Pemolla peräti 81,6 % ei ilmeisesti osannut arvioida työvoimatoimistojen palveluista, kun ei niitä arvioinut. Varkauden tekniikan pieni tutkimusjoukko ei osannut lainkaan arvioida työvoimatoimistojen palveluja ja Kuopion kaupan ja hallinnon opiskelijoistakaan 60 % ei osannut arvioida palveluja. Tyytymättömiä työvoimatoimistojen palveluihin olivat sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat Kuopiossa 9,1 % ja Iisalmessakin 7,5 % oli tyytymättömän saamaansa palveluun, vastaava luku Pemolla oli 2 % ja KaKussa 0 %. (Liite 15.)

Kaikista naisista 60 % ja miehistä 80 % ei osannut arvioida työvoimatoimistojen palveluja. Tässäkin pilottiin kuuluneiden miesten määrä oli suurempi (85,3 %) kuin vertailuryhmässä (71,4 %). Pilotin naiset olivat selvästi tyytyväisempiä saamiinsa työvoimatoimistojen palveluihin, vertailuryhmän naisista peräti 82,4 % ei osannut arvioida tarjottuja palveluja. Koko joukon naisista 6 % oli tyytymättömiä saamiinsa palveluihin, tyytymättömien naisten määrä kutakuinkin saman suuruinen sekä pilottiin kuuluneilla kuin vertailuryhmässäkin. Pilottiin kuuluneista miehistä vain 2,9 % oli tyytymättömiä työvoimatoimiston palveluihin, vertailuryhmässä vastaava luku oli 4,8 %. (Liite 16.)

Avoimissa vastauksissaan opiskelijat esittivät lisäksi toiveita työvoimatoimistojen palveluista seuraavasti: kansainvälisten palvelujen kehittämistä toivottiin (2 mainintaa), enemmän ohjausta ja tietoa työnhausta (2) sekä avoimista työpaikoista (2), erityisesti työvoimaneuvojen kautta

täytettävistä 'piilotyöpaikoista'. Yksittäiset toiveet olivat yleisiä: kunnollista ohjausta ja enempi asiaa.

6.1.2 Opiskelijoiden arvioinnit oppilaitoksissa toteutettujen ura- ja rekrytointipalvelujen hyödyllisyydestä

Opiskelijoiden arvioinnit oppilaitoksissa toteutettujen ura- ja rekrytointipalvelujen hyödyllisyydestä ovat samassa linjassa edellä kuvattujen työvoimatoimistojen palvelujen arvioinnin kanssa. Työvoimatoimistojen materiaalien ja tietokantojen sekä –rekistereiden käyttämistä pitivät pilottiin kuulumattomien yksiköiden opiskelijat hyödyllisempinä kuin pilotissa mukana olleet opiskelijat. Vastaavasti pilottiyksiköiden opiskelijat pitivät oppilaitoksissa järjestettyjä työvoimatoimistojen esittelyjä ja tarjottuja työvoimaneuvojen palveluja huomattavasti useammin hyödyllisinä kuin pilottiin kuulumattomat opiskelijat.

Pilottiyksiköissä työvoimatoimistojen palveluja oli esitelty ja niistä löytyi selkeästi esittelyyn tyytyväisiä opiskelijoita, etenkin sosiaali- ja terveystalon lisälmen yksikössä enemmistö vastanneista piti esittelyjä hyödyllisinä. Pemolla enemmistö arvio, ettei ollut käyttänyt esittelyä, mutta niistä jotka muistivat esittelyn myös suurin osa piti sitä hyödyllisenä. Pilottiin kuulumattomissa yksiköissä esittelyjä ei oltu järjestetty, ja niinpä vastanneet myönsivät etteivät olleet palveluja saaneet tai eivät osanneet niitä arvioida. Naiset pitivät työvoimatoimistojen palveluja selvästi hyödyllisempinä kuin miehet. (Liitteet 17.)

Eli opiskelijat tarvitsevat työnhakunsa tueksi myös työvoimatoimistojen kanssa yhdessä toteutettuja toimintoja, ja mikäli yleisöpalvelua ei ole tarjolla opiskelijat hyödyntävät tehokkaasti itsenäisesti käytettäviä materiaaleja ja tietopalveluja. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että enemmistö niistä, jotka jotakin palveluja olivat käyttäneet piti toteutettuja palveluja myös hyödyllisinä. (Liitteet 18 ja 19.)

Naiset pitivät kaikkia työhallinnon palveluja selvästi useammin hyödyllisempänä kuin miehet. Pilottiyksiköiden opiskelijat pitivät vertailuryhmää useammin työhallinnon palveluja/materiaaleja hyödyllisenä. Ainoastaan Internetin käyttöä vertailuryhmän opiskelijat pitivät pilottiopiskelijoita useammin hyödyllisinä. (Liitteet 18 ja 19.)

Keskimäärin puolet opiskelijoista oli arvioinut työnhakuvalmiuksiin liittyviä kursseja, mutta kaupan opiskelijoista 70 %:lla ei ollut kokemusta koulutuksesta. Varkauden tekniikan

opiskelijoista melkein kaikki pitivät tämäntyyppistä opetusta hyödyllisenä. Muista opiskelijoista 20 - 30 % piti näitä kursseja hyödyllisinä ja vain yksittäiset opiskelijat hyödyttöminä, loput eivät osanneet arvioida koulutuksen hyödyllisyyttä. (Liite 20.)

Työelämän edustajien luentoja pidettiin työelämään siirtymisen kannalta keskimäärin hyödyllisempänä kuin muita toteutettuja palveluja. Näitä luentoja oli järjestetty opiskelijoiden mielestä selvästi enemmän kuin muita mainittuja ura- ja rekrytointipalveluihin luettavia toimintoja: pilottiin kuulumattomien yksiköiden opiskelijoista vain neljänneksellä ja pilottiyksiköissä kolmanneksella ei ollut niistä kokemuksia; muita palveluja arvioidessaan keskimäärin puolet tai enemmänkin arveli, ettei ollut käyttänyt tai tutustunut järjestettyihin palveluihin.

Erityisesti pilottiin kuulumattomissa yksiköissä näitä työelämän edustajien luentoja pidettiin tärkeinä: kaupan opiskelijoista 70 %, tekniikan 50 % ja sosiaali- ja terveysalan Kuopion opiskelijoista 54,5 % arvio työelämän edustajien luennot hyödylliseksi, kun taas alan opiskelijoista 34,7, % piti niitä hyödyllisinä, ja peräti vajaa iisalmelaisista arvio työelämän edustajien luennot hyödyttömiksi työelämään siirtymisen kannalta. (Liite 21.)

Oppilaitosten kehittämishankkeet ovat vielä varsin vieraita opiskelijoille, eikä niitä pidetä kovin hyödyllisinä työhön sijoittumisen kannalta. Reilut 20 % (pilotissa 21,8 % ja pilottiin kuulumattomat 26,3 %) opiskelijoista piti niitä hyödyllisinä, suurimmalla osalla ei ollut niistä mitään kokemuksia tai eivät osanneet arvioida hankkeiden hyödyllisyyttä, pilottiin kuulumattomista opiskelijoista yli 10 % arvio kehittämishankkeet hyödyttömiksi. (Liite 22.)

Myös tutor-toimintaan liittyy opiskelijoiden urakehitystä ja työnhakua tukevia toimintoja, ja erityisesti pilottiyksiköissä näiden toimintojen kehittämiseen kiinnitettiin huomiota.

Maaseutuopetuksen yksikössä tutor-toiminta varsinaisesti vasta käynnistyi pilotin toteutusaikaan. Pemolaisista kaksi kolmannesta ei osannutkaan arvioida tutor-toiminnan merkitystä ja vain 6 % piti sitä hyödyllisenä, mutta toisaalta sitä ei hyödyttömänäkään pidetty. Pilottiin kuulumattomissa yksiköissä tutor-toiminnassa ei ilmeisesti oltu paljon sisällytetty työhönsijoittumista tukevia toimintoja, koska noin 20 % kuopiolaisista piti toimintaa hyödyttömänä; tosin esim. sosiaali- ja terveysalalla sekä Kuopiossa että Iisalmessa noin 40 % ei ollut osallistunut tutor-toimintaan ollenkaan. (Liite 23.) Eli mitään selkeitä johtopäätöksiä tutor-toiminnan merkityksestä ei voida saatujen tulosten pohjalta tehdä.

6.1.3 Opinnäytetöiden ja työharjoittelun merkitys

Kyselyssä selvitettiin myös sitä, miten opiskelijat olivat hankkineet työharjoittelupaikkansa ja ovatko opiskelijat tehneet opinnäytetyönsä työelämän tarpeisiin.

Opiskelijat olivat hankkineet työharjoittelupaikkansa joko koulun/opettajan avustuksella tai omatoimisesti etisin, nekin muutamat, jotka ilmoittivat toimineensa muuten, kertoivat kuitenkin saaneensa harjoittelupaikan itsenäisesti tai opettajan välityksellä. Todelliset muut vaihtoehdot olivat, että työnantajan kysyi töihin tai olin ollut aiemmin samassa paikassa ja MTK:n Peja-ohjelma eli harjoittelu EU-maissa.

Alakohtaisesti harjoittelupaikan hankkiminen poikkesi huomattavasti toisistaan:

agrologiopiskelijoista lähes 80 % oli hankkinut itse harjoittelupaikkansa, vain 4 % oli saanut sen koulun kautta, samoin kaupan alla pääosa (70 %) oli itse hankkinut harjoittelupaikkansa., tekniikan opiskelijoista kaksi kolmannesta oli toiminut omatoimisesti ja yksi kolmannes oli löytänyt paikkansa oppilaitoksen kautta. Sosiaali- ja terveystieteillä tilanne on juuri päinvastainen Iisalmessa 80 % ja Kuopiossa vajaa 70 % alan opiskelijoista oli saanut harjoittelupaikan koulun kautta ja omatoimisesti vain 11 %/18 %. Tämä osoittaa sen, että toimintakulttuurit ovat alakohtaisesti hyvin erilaiset harjoittelupaikkojen hankkimisessa, sosiaali- ja terveystieteiden kenttäharjoittelut tehdään tiiviissä yhteistyössä työpakkojen ja oppilaitoksen kanssa, kun taas muilla aloilla harjoittelupaikan hankkiminen on pääsääntöisesti opiskelijan vastuulla. (Liite 24.)

Kolmannes kaikista opiskelijoista oli tehnyt opinnäytetyönsä yhteistyössä työelämän kanssa.

Alakohtaisesti suurimmat poikkeamat keskiarvosta löytyivät kaupan alalta, sillä 70 % valmistuneista tradenomeista oli tehnyt opinnäytetyönsä ulkopuolisena toimeksiantona, vähiten yhteistyötä oli tehty sosiaali- ja terveystieteillä Kuopiossa, vain 18,2 % opiskelijoista siellä oli tehnyt opinnäytetyönsä ulkopuoliselle. (Liite 25.)

Kun opiskelijoista pyydettiin tarkemmin määrittelemään, miten he olivat työelämästä opinnäytetyönsä aiheen saaneet, tärkeimmäksi tekijäksi nousi harjoittelupaikan toimeksianto tai projekti (25 mainintaa), toiseksi tärkein aiheeseen vaikuttanut tekijä oli oma kiinnostus ja omat kokemukset asiasta (21 mainintaa), viisi ilmoitti saaneensa aiheensa sattumalta ja vain yksi oppilaitoksesta (apulaisrehtorilta).

Opiskelijat pitävät sekä työharjoittelua että opinnäytetyön tekemistä työnantajan/yrityksen toimeksiantosta tärkeänä työllistämistä edistävänä seikkana, kuten seuraavasta luvusta ilmenee.

6.1.4 Työnhakua ja työhönsijoittumista edistävät toimet

Opiskelijoiden esittämät omat arvioinnit parhaiten työnhakua ja työelämään siirtymistä tukevista toimenpiteistä voidaan ryhmitellä kolmeen osaan: koulutukseen sisältyvät kokonaisuudet (opetus, työharjoittelu), omatoimiseen työnhakuun liittyvät seikat ja työvoimatoimistojen palvelut.

Työhön sijoittumista ja työhakua tukevista opiskelutalouksista mainittiin koko koulutus (5 kertaa), muutaman maininnan saivat ammattiopinnot ja tietoperustan hallinta, erillisinä opistokokonaisuuksina mainittiin yritystalouden opinnot sekä atk. Varsinaiseen työhakemukseen liittyvä koulutus mainittiin neljä kertaa samoin työelämän edustajien luennot ja yritysvierailut. Eniten yksittäisiä mainintoja koulutukseen kuuluvista kokonaisuuksista sai työharjoittelu (6). Eräs opiskelija kuvasi vastauksessaan varsin onnistuneesti koulutuksen merkitystä kokonaisuudessaan:

*”Koulutus on antanut hyvän ammatillisen osaamisen taidon,
jota aion myös jatkossa kehittää.”*

Toiseksi eniten mainintoja (18) saatiin opiskelijoiden omaa itsenäistä työhakua kuvaavaan ryhmään. Itsenäinen, aktiivinen työnhaku nousi tärkeimmäksi yksittäiseksi työnhakua ja työelämään siirtymistä edistäväksi toiminnoksi (9 mainintaa). Kutakuinkin samaa tarkoittavat myös esiintyneet ilmaukset oma-aloitteisuudesta, omasta motivaatiosta ja mielenkiinnosta.

Työvoimatoimistojen palvelujen mainittiin 14 kertaa parhaiten edistäneen työhakua ja työhönsijoittumista. Tärkeimmäksi yksittäiseksi työvoimatoimiston toiminnoksi nousi työvoimatoimiston palvelujen esittely ja neuvojan käynti oppilaitoksessa. Kaksi mainintaa saivat kukin seuraavista: työvoimatoimistojen materiaalit, tutustuminen työvoimatoimistoon, työtöri ja internet.

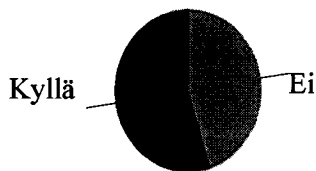
Opiskelijoiden arvioinnit työnhakua ja valmiuksia työelämään siirtymistä tukevista toiminnoista tukevat ura- ja rekrytointipalveluprojektissa asetettuja tavoitteita ja toisaalta ne ovat myös yhdenmukaisia työelämän vaatimusten kanssa. Opiskelijoiden tarpeet ovat yksilöllisiä ja kaikkia kehitettyjä toimintoja tarvitaan. Tärkeimpänä yksittäisenä tekijänä nousee esiin oma-aloitteisuus ja itsenäinen työnhaku. Tätä työelämän arvostamaa ja myös useimpien tutkimusten mukaan tärkeintä ominaisuutta tukevaa tulisi koko ammatillisen koulutuksen olla ja monet pilotissa toteutetuista toiminnoista tähtäsivätkin juuri tähän.

Oppilaitosten yhteydet työelämään – opiskelijoiden työharjoittelu, työelämän edustajien vierailut ja yritysvierailut nousevat myös varsin tärkeiksi samoin opiskelijat tarvitsevat varsinaista

työnhakukoulutusta. Työvoimatoimistojen palveluista tärkeimmäksi nousi henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta ja toisaalta itsenäistä työnhakua tukevat palvelut korostuivat.

6.2 Opiskelijoiden työhönsijoittuminen koulutuksen jälkeen

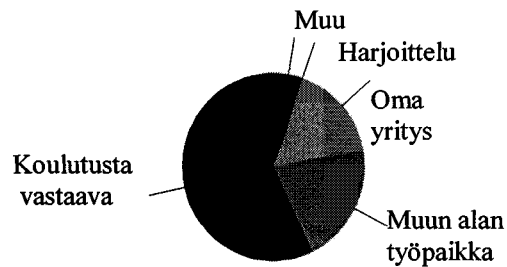
Yli puolella (55 %) vastanneista opiskelijoista oli tiedossa töitä opintojen jälkeen (kuvio 8). Miehistä töitä oli kahdella kolmanneksella ja naisista vajaalla puolella vastanneista. Pilottiyksiköistä valmistuneet sijoittuivat muita paremmin työelämään: 57,4 % oli töitä tiedossa, kun taas pilotin ulkopuolella olleiden yksiköiden opiskelijoista 47,3 %:lla oli työpaikka. Miehet näyttävät työllistyvän naisia paremmin: noin 70 % miehistä oli työpaikka tiedossa, mutta naisilla vain 45,2 %:lla. Pilottiin kuuluneista miehistä peräti 76,4 %:lla oli työpaikka, vertailuryhmän miehistä töitä oli tiedossa 57,1 %:lla. Naisista pilottiin kuuluneilla oli työpaikka 47,7 %:lla ja vertailuryhmässä vain 35,2 %:lla. (Liite 26.)



Kaikki

KUVIO 8 Oletko työssä valmistumisesi jälkeen? (n = 140)

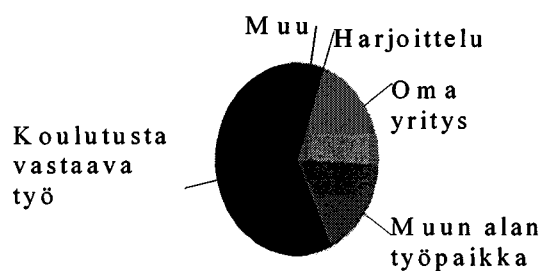
Työllistyvistä lähes puolet kaikista oli saanut koulutustaan vastaavaan työhön, vajaalla 20 prosentilla työpaikka ei vastannut koulutusta, reilut 10 % työllistyy omassa yrityksessä, kukaan valmistuneista ei ollut enää menossa harjoittelemaan. Miehet hieman useammin kuin naiset työllistyivät omassa yrityksessään. (Kuvio 9.)



Kaikki

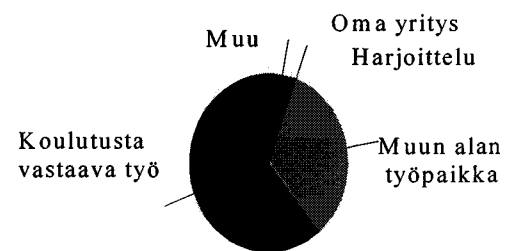
KUVIO 9 Millaiseen työpaikkaan työllistyneet sijoittuvat (n = 77)

Vertailtaessa pilotti- ja vertailuryhmää, voidaan havaita, että kaikki omassa yrityksessä työllistyvät ovat pilottiryhmästä, ja yhtä lukuun ottamatta omassa yrityksessä työllistyvät ovat agrologeja, käytännössä he työllistyvät omilla tiloillaan. Molemmista ryhmästä yhtä paljon (noin 60 %) sijoittuu koulutusta vastaavaan työhön, mutta koska pilottiryhmästä siirryttiin omaan yritykseen, vastaavasti suurempi joukko (33 %) vertailuryhmästä sijoittuu muuhun kuin koulutustaan vastaavaan työhön, vastaava luku pilottiryhmässä on 17,2 %. (Kuviot 10 ja 11.)



Pilotti

KUVIO 10 Minkälaiseen työhön sijoitut?
(pilottiryhmä n = 58)



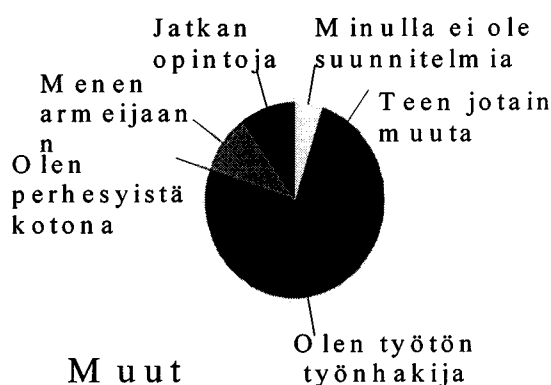
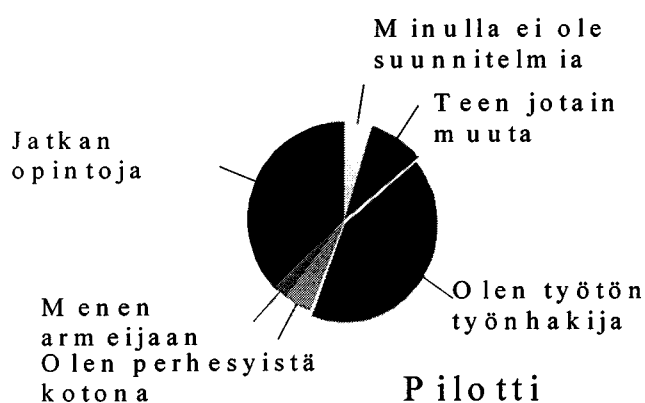
Muut

KUVIO 11 Minkälaiseen työhön sijoitut?
(vertailuryhmä n = 18)

Alakohtaisesti tarkasteltuna parhaiten oman alan työhön sijoittuvat kaupan ja hallinnon opiskelijat (lähes 90 %) sekä maatalousalan opiskelijat (52,6 % omalle alalle vieraan palvelukseen ja 31,5 % itsenäisiksi yrittäjiksi). Sosiaali- ja terveysalalta iisalmesta yli 60 % sai oman alan työtä, kun vastaavat luku alalla Kuopiossa oli vaja 30 %. Teknikoista kaksi kolmannesta sai oman alan työtä. (Liite 27.)

Ilman työtä oli 45 % vastanneista, heistä noin puolet oli jäämässä työttömäksi työnhakijaksi ja vajaa kolmannes aikoi jatkaa opintojaan (liitteet 26 ja 28).

Pilottiyksiköiden työtä vailla olevista 41,8 % siirtyi työttömäksi työnhakijaksi, vertailuryhmästä taas peräti 65 %. Opintojaan jatkamaan aikoivat aktiivisimmin myös pilottioppilaitoksista valmistuneet työtä vailla olevat (37,2 %, muut 10 %). Muutaman prosenttiyksikön verran molemmista ryhmistä oli menossa armeijaan tai jäämässä perhesyistä kotiin, 5 % ei kummassakaan ryhmässä osannut sanoa, mitä tulee tekemään jatkossa ja noin 10 %:lla oli muita suunnitelmia. (Kuviot 12 ja 13, liite 29.)



KUVIO 12 Mitä teen, jos minulla ei ole työtä (pilottiryhmä n = 43)

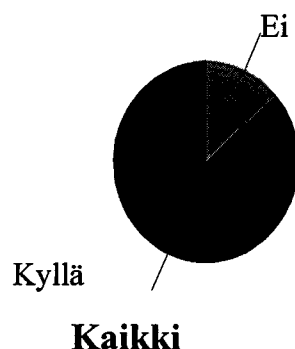
KUVIO 13 Mitä teen, jos minulla ei ole työtä (vertailuryhmä n = 20)

Pilottiyksiköistä valmistuneet, työtä vailla olevat ovat aktiivisempia jatkamaan opintojaan kuin vertailuryhmän opiskelijat. Luonnonvara-alalta valmistuneet, työtä vailla olevat ovat innokkaimpia jatkamaan opintojaan: 45,4 % heistä aikoi jatkaa opintojaan ja vain kolme 50:stä oli työttömänä työnhakijana valmistumisensa jälkeen. Sosiaali- ja terveysalalla lisäsalmissa kolmannes työttömistä aikoi jatkaa opintojaan, vastaavat luku Kuopiossa oli vain 12,5 %. Työttömiksi jäävistä naisista yli puolet ilmoitti olevansa työttömänä työnhakijana, miehillä vastaava luku oli 35,3 %; valmistuneista miehistä vajaa 20 % meni armeijaan. (Liite 28.)

Tämän tutkimusaineiston perusteella paras työllisyystilanne oli tradenomeilla ja luonnonvara-alalta valmistuneilla: 80 %:lla tradenomeista ja 77,6 %:lla agrologeista oli työpaikka tiedossa opintojen jälkeen. Sosiaali- ja terveysalalla iisalmelaiset sijoittuivat työmarkkinoille hieman paremmin (39,6 %) kuin kuopiolaiset (31,6 %). Teknikoista puolella oli työpaikka tiedossa. (Liite 30.)

6.3 Miten palveluja tulisi opiskelijoiden mielestä kehittää?

Lähes kaikki opiskelijat halusivat, että oppilaitoksissa järjestettäisiin omaa työnvälitystoimintaa (kuvio 14). Sataprosenttisesti sitä toivoivat pilottiin kuulumattomien Kuopion sosiaali- ja terveysalan sekä Varkauden tekniikan opiskelijat. Vähiten (kuitenkin 78 %) työnvälitystoiveita esitettiin Peltosalmen maaseutuopetuksen yksikössä, jossa työllistymisaste oli korkein. (Liite 31).



KUVIO 14 Työnvälityksen tarve oppilaitoksissa (n = 140)

Opiskelijoiden ehdotukset työhönsijoittumista ja työnhakua tehostaviksi toimenpiteiksi painottuivat työnhakukoulutuksen, oppilaitosten työelämäyhteyksien ja työharjoittelun kehittämiseen.

Määrällisesti eniten toiveita (10) esitettiin työnhakuun ja työhönsijoittumiseen liittyvän koulutuksen järjestämisestä. Opiskelijat esittävät järjestettäväksi opetusta mm.

- ”siitä miten haen työtä, mitä asioita siinä huomioidaan, miten markkinoin itseäni”
- ”käytännön opetusta työnhausta, esiintymistaidosta, itsensä preppauksesta, omatoimisesta toiminnasta”.

Opetus esitettiin järjestettäväksi erillisenä valinnaisena opintoviikkona tai lisäämällä opo-tunteja, lisäksi toivottiin lisää yrittäjyysopintoja. Oppilaitoksen toivottiin järjestävän info-tilaisuuksia. Myös oppisopimuskoulutus nähtiin yhtenä väylänä työelämään.

Opiskelijat toivoivat oppilaitosten tehostavan työelämäyhteyksiään, niin opettajien kuin oppilaidenkin käytännön kontakteja työelämään kaivattiin lisää. Yhteistyömuotoina mainittiin yhteiset projektit, tutustumiset yrityksiin ja yritysesittelyt oppilaitoksissa. Yritysten toivottiin rekrytoivan työntekijöitä suoraan oppilaitoksista.

Erittäin tärkeänä työelämäyhteytenä nähtiin työharjoittelu. Harjoittelupaikoiksi toivottiin valittavan sellaisia yrityksiä, jotka voivat mahdollisesti palkata myöhemmin työntekijöikseen, maatalousalalla tällaisiksi harjoittelupaikoiksi mainittiin mm. maaseutukeskus ja TE-keskus. Harjoittelujaksojen toivottiin olevan pitempiä ja monipuolisempia:

- *”Harjoittelua lisää ... se lähentää työelämään, työnantajat arvostavat harjoitteluaikaa.”*

Työvoimatoimisto palvelujen toivottiin nykyistä enemmän olevan esillä oppilaitoksissa, etenkin pilottiin kuulumattomien yksiköiden opiskelijat toivoivat, että *”joku työkkäristä olisi voinut olla kertomassa asioista”* ja *”työkkäri saisi olla enemmän näkyvillä oppilaitoksissa”*. Opiskelijat halusivat myös tiivistä ilmoittelua työpaikoista oppilaitoksiin.

7. URA- JA REKRYTOINTIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN AMMATILLISISSA OPPILAITOKSISSA JA AMMATTIKORKEAKOULUISSA

Opetusministeriön, opetushallituksen ja työministeriön käynnistämän ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektin tavoitteena oli tehostaa oppilaitoksissa työllistymistä tukevien ja jatkokoulutusta edistävien ohjaus- ja neuvontapalvelujen tarjontaa. Tarkoituksena oli näin helpottaa opintojensa loppuvaiheessa olevien opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työllistymistä tai siirtymistä jatkokoulutukseen. Palveluja kehitettiin yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja työvoimatoimistojen kanssa kuudella paikkakunnalla Suomessa.

Yhtenä pilottipaikkakuntana oli Iisalmi, jossa pilottioppilaitoksissa korostettiin ura- ja rekrytointipalvelujen kuulumista oleellisena osana kaikkeen opetukseen ja oppilaitosten toimintoihin. Alueellisena tavoitteena oli rakentaa toimintamallia, jossa jo olemassa olevia oppilaitosten ja työvoimatoimistojen toimintoja. Erityisesti ohjauspalveluja kehittämällä voidaan luoda tehokkaasti toimivat alueelliset tiedotus- ja neuvontapalvelut ja näin tukea opiskelijoiden työhönsijoittumista entistä paremmin.

Käytännössä oppilaitoksissa kehitettiin yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa opiskelijoiden itsenäistä tiedonhakuja tukevat infopisteet, joista löytyy työhallinnon materiaaleja ja opiskelijoilla on mahdollisuus käyttää työhallinnon internet-sivuja. Oppilaitoksissa järjestettiin yhdessä työvoimatoimiston kanssa mm. työnhaun- ja harjoittelun teematunteja ja –päiviä, opiskelijoille järjestettiin käyntejä työvoimatoimistoon sekä työnhakukoulutusta.

Tässä tutkimuksessa on koottu opiskelijoiden kokemuksia toteutetuista palveluista sekä heidän kehittämisehdotuksiaan. Lisäksi toiminnan vaikuttavuutta arvioidaan opiskelijoiden työhönsijoittumisen avulla. Tässä tutkimuksessa on mukana opiskelijoita Pohjois-Savon ammatillisen instituutista ja Pohjois-Savon ammattikorkeakoulusta: pilottiryhmä Iisalmesta ja vertailuryhmä pilottiin kuulumattomista yksiköistä Kuopiosta ja Varkaudesta.

Tutkimuksessa mukana olevan tutkimusjoukon perusteella voisi väittää, että toteutetut ura- ja rekrytointipalvelut olisivat edistäneet opiskelijoiden työllistymistä, sillä pilottiyksiköiden opiskelijoista 10 %:lla enemmän oli työpaikka kuin vertailuryhmän edustajilla. Mutta koska muita

työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ei voida käytettävässä analysointiohjelmassa eliminoida, en voi varmasti väittää näin.

Tutkimusjoukossa oli havaittavissa eroja työhönsijoittumisessa sekä sukupuolen suhteen että koulutusaloittain. Miehistä 70 %:lla oli työpaikka tiedossa kun taas naisilla vain 45,2 % työllistyi heti opiskelun päätyttyä. Parhaiten työllistyivät kaupan ja hallinnon sekä maatalousalan opiskelijat. Noin 60 % pääsi kolutustaan vastaavaan työhön. Maatalousalalla kolmannes opiskelijoista työllistyi omassa yrityksessään, muista opiskelijoista vain yksi sosiaali- ja terveystieteiden opiskelija siirtyi omaan yritykseen. Selkeä ero oli havaittavissa myös työttömäksi jäävien jatkosuunnitelmissa, kun verrataan pilotti- ja vertailuryhmää: pilottiyksiköistä työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautui 42 %, niistä joilla ei ollut töitä, vastaava luku vertailuryhmässä oli 65 %; pilottiyksiköiden opiskelijat aikoivat vertailuryhmää aktiivisemmin myös jatkaa opintojaan. Myös nämä tiedot omalta osaltaan tukevat ura- ja rekrytointipalveluilla saatuja myönteisiä kokemuksia, vaikkakaan niiden suoraa merkitystä vaikuttavuuteen en voi tässä yhteydessä tilastollisesti osoittaa.

Pilottiyksiköiden opiskelijoista 56,5 % eli noin viidennes enemmän kuin vertailuryhmän opiskelijoista (39,4 %) arvioi saaneensa työelämään sijoittumista tukevia tietoja ja taitoja paljon opiskelunsa aikana. Eli toteutetuilla toimenpiteillä voidaan väittää ainakin tarjotun opiskelijoille enemmän tietoja.

Pilottiyksiköiden ja vertailuryhmän arvioinneissa on myös havaittavissa selkeitä eroja, kun tarkastellaan opiskelijoiden arviointeja työhönsijoittumista tukevien palvelujen hyödyllisyydestä. Pilottiyksiköissä järjestettiin työvoimatoimistojen esittelyjä ja työvoimaneuvojen henkilökohtaiset palvelut, näitä palveluja pidettiin selvästi hyödyllisempinä lisäsalissa kuin vertailuryhmissä. Ja jos tällaisia palveluja ei ole tarjolla (vertailuryhmä), opiskelijat pitävät hyödyllisimpänä itsenäistä työnhakua tukevia toimintoja (työhallinnon internet-sivut, työnhakutietokannat ja –rekisterit). Pilottiin kuulumattomissa yksiköissä erittäin tärkeäksi työhönsijoittumisen kannalta koettiin myös työelämän edustajien luennot ja vierailut oppilaitoksissa.

Oppilaitosten kehittämishankkeet ja tutor-toiminta nähtiin vielä varsin merkityksellisenä työhön sijoittumisen kannalta. Melko hyödyllisiksi oli joka paikassa koettu myös työnhakuvalmiuksien kehittämiseen tähtäävät kurssit.

Opiskelijoiden mielestä ura- ja rekrytointipalveluja tulisikin kehittää oppilaitoksissa. Erityisesti toivottiin, että oppilaitoksissa järjestettäisiin työnvälitystoimintaa. Opiskelijoiden ehdotukset työhönsijoittumista ja työnhakua tehostaviksi toimenpiteiksi painottuivat työnhakukoulutuksen, oppilaitosten työelämäyhteyksien ja työharjoittelun kehittämiseen. Määrällisesti eniten toiveita esitettiin työnhakuun ja työhönsijoittumiseen liittyvän koulutuksen järjestämisestä. Opetusta esitettiin järjestettäväksi erillisenä valinnaisena opintoviikkona tai lisäämällä opo-tunteja, lisäksi toivottiin lisää yrittäjyysopintoja. Oppilaitoksessa toivottiin järjestävän info-tilaisuuksia. Oppisopimuskoulutus nähtiin myös yhtenä väylänä työelämään.

Opiskelijat toivoivat oppilaitosten tehostavan työelämäyhteyksiään, eli niin opettajien kuin oppilaidenkin käytännön kontakteja työelämään kaivattiin lisää. Yhteistyömuotoina tuotiin esiin yhteiset projektit, tutustumiset yrityksiin ja yrityseshittelyt oppilaitoksissa. Yritysten toivottiin rekrytoivan työntekijöitä suoraan oppilaitoksista, ja lisäksi opiskelijat halusivat myös tiivistä ilmoittelua työpaikoista oppilaitoksiin. Myös työvoimatoimiston palvelujen toivottiin nykyistä enemmän olevan esillä oppilaitoksissa.

Erittäin tärkeänä työelämäyhteytenä nähtiin työharjoittelu. Harjoittelupaikoiksi toivottiin valittavan sellaisia yrityksiä, jotka voivat mahdollisesti palkata myöhemmin työntekijöikseen. Harjoittelujaksojen toivottiin olevan pitempiä ja monipuolisempia.

Opiskelijoiden kokemukset järjestetyistä toiminnoista ovat pääsääntöisesti myönteisiä ja heidän esittämänsä kehittämistoiveet tukevat toteutettuja toimintamuotoja selvästi. Ura- ja rekrytointipalvelujen tulisi olla kiinteä osa oppilaitoksen kaikkea toimintaa, kyse ei siis ole mistään erillisistä toiminnoista, vaan kiinteästi kaikkeen opetukseen, työharjoitteluun ja oppilaitoksen työelämäyhteyksiin sekä kehittämishankkeisiin liittyvästä toiminnasta.

Opiskelun tulee entistä enemmän tukea opiskelijoiden työhönsijoittumista ja erityisesti oppilaitoksissa tulee olla tarjolla itsenäistä työnhakua tukevia palveluja, mutta myös henkilökohtaiseen ohjaukseen on selvästi tarvetta, yhteistyö työvoimatoimistojen kanssa on tärkeää. Oppilaitoksissa tulee myös olla tarjolla sekä pakollisia että valinnaisia kursseja työnhausta. Tämäntyyppisen koulutuksen toteuttamiseksi tarvitaan myös koulutusta opettajille.

Opiskelijoiden työharjoittelu ja opinnäytetyöt tukevat työhönsijoittumista ja voivat olla suora linkki tulevaan työpaikkaan. Näitä molempia tulee kehittää ja niiden tulisi olla kiinteä osa oppilaitoksen

työelämäyhteyksiä. Pakolliset työssäoppimisjaksot ovat tervetulleita myös opiskelijan työhönsijoittumisen kannalta.

Oppilaitoksissa tarvitaan entistä enemmän työelämän asiantuntijoita luennoimassa sekä esittelemässä toimintojaan. Yritys-oppilaitosverkostojen tulisi olla vuorovaikutteisesti toimivia. Oppilaitoksissa tarvitaan myös omaa työvälitystoimintaa ja tähän voisi liittyä yritysten suorat rekrytointikampanjat.

Ura- ja rekrytointipalveluja kehitetään ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, ja näihin kehittämishankkeisiin sekä työelämäyhteyksien kehittämiseen resursoidaan myös kohtuullisesti. Näin ollen korkea-asteen opiskelijoiden palvelut tulevat kuntoon.

Toisen asteen oppilaitoksissa palvelujen kehittämiseen ei ole olemassa mitään erillisresursseja, vaan toiminnot tulee toteuttaa opetuksen normirahoituksen turvin. Ongelmallista varmasti tulee jatkossakin olemaan se, miten toisen asteen oppilaitoksissa saadaan tehostettua tarvittavia toimintoja riittävästi. Yhteistyö työvoimatoimistojen kanssa onkin erityisen tärkeää toisen asteen oppilaitoksille.

Oppilaitoksien tulee kehittää itselleen toimivat seurantajärjestelmät opiskelijoiden työhönsijoittumisen seuraamiseksi ja sitä kautta toimintojensa laadun arvioimiseksi. Tässä tutkimuksessa testattavana ollut LATU-ohjelma mahdollisti tietojen keruun ja aineiston suhteellisen monipuolisen kuvailun, muttei antanut nykyisellään mahdollisuutta syvempään tilastolliseen analysointiin. Tarvittaisiinkin suhteellisen yksinkertainen, nopea ja varmatoimintainen ohjelma valtakunnalliseen tiedon keruuseen ja analysointiin, joka mahdollistaisi vertailukelpoisen seurannan ja arvioinnin.

Tässä tutkimuksessa oli sekaisin sekä ammattikorkeakoulu- että toisen asteen opiskelijoita. Jatkossa näitä ryhmiä tulisi tutkia erillään, mutta tiedot tulisi koota mahdollisuuksien mukaan samalla tavalla, jotta saataisiin vertailukelpoista tutkimusaineistoa.

Lähteet

- Alhojärvi, Eija 1995.** Ammatillisen koulutuksen vaikuttavuus ja sen arviointi koulutuspoliittisen päätöksenteon näkökulmasta. Teoksessa Arviointi ja koulutuksen kehittäminen. Takala, Sauli (toim.). Kasvatustieteen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Chickering, A.W. – Havighurst, Robert J. 1981.** Today's students and their needs. Teoksessa The modern American college. A.W. Chickering – Associates (toim.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Fillander, Karin 1990.** Kehittävä työntutkimus – käytännön kehittämiseen sitoutunut näkökulma aikuiskoulutukseen. Teoksessa Fillander – Heiskanen – Kirjonen. Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän kehittämiskeskus.
- Guba, E.G. - Lincoln, Y.S. 1981.** Effective evaluation. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hamblin, A.C. 1974.** Evaluation and Control of Training. London: McGraw Hill.
- Hankilanoja, Arja - Mervola, Pekka 1998.** Karua työmarkkinapeliä Suomessa. Oikealla isällä oikeaan työhön. Sunnuntaisuomlainen. Kuopio: Savon Sanomat.
- Havighurst, Robert J. 1953.** Human development and education. New York: McKay.
- Häyrynen, Yrjö-Paavo 1997.** Koulutus ja ammattiura. Teoksessa Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Lyytinen, Paula – Korkiakangas, Mikko – Lyytinen, Heikki (toim.). Porvoo: WSOY.
- Jakku-Sihvonen, Ritva 1993.** Tuloksellisuuden arvioinnin käsitteitä opetustoimessa. Teoksessa Koulun tuloksellisuuden arviointi. Hämäläinen, Kauko - Laukkanen, Reijo Mikkola, Armi (toim.). Helsinki: Opetushallitus.
- Jakku-Sihvonen, Ritva 1994.** Tuloksellisuuden arvioinnin lähtökohtia opetustoimessa. Teoksessa Virikkeitä koulutuksen arvioinnin kehittämiseen. Jakku-Sihvonen, Ritva - Räsänen, Anu - Väyrynen, Pirjo (toim.). Arviointi 2/1994. Helsinki: Opetushallitus.
- Juuti, Pauli 1994.** Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus yrityksen näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 87/1994. Helsinki: Työministeriö.
- Kantanen, Uolevi 1996.** Henkilöstökoulutus, sen vaikutukset ja tuloksellisuus yrityksen näkökulmasta. Acta Universitatis Tamperensis ser A vol. 508. Vammala: Tampereen yliopisto.
- Kautto-Koivula, Kaisa 1995.** Työelämä ammattikorkeakoulujen haasteena. Teoksessa Ammattikorkeakoulu. Lampinen, Osmo (toim.). Helsinki.
- Koulutuksen tuloksellisuuden arviointi. 1995.** Opetustoimen tuloksellisuuden arviointimalli. Arviointi 9/1995. Helsinki: Opetushallitus.
- Kuusi, Osmo 1996.** Tulevaisuuden avaintaidot. Futura 2/1996.
- Kuusinen, Jorma 1997.** Nuorten aikuisten kehitystehtävät, onnellisuus ja kehityksen hallinta. Teoksessa Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Lyytinen, Paula – Korkiakangas, Mikko – Lyytinen, Heikki (toim.). Porvoo: WSOY.

- Lehtinen, E. & Jokinen T. 1996.** Tutor. Itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Juva: Atena.
- Lehtinen, Jukka 1996.** Koulutuksen ja työelämän yhteydet. Kirjallisuuskatsaus. Arviointi 15/1996. Helsinki: Opetushallitus.
- Nurmi, Jari-Erik 1997.** Nuoruusiän kehitys; etsintää, valintoja ja noidankehiä. Teoksessa Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Lyytinen, Paula – Korkiakangas, Mikko – Lyytinen, Heikki (toim.). Porvoo: WSOY.
- Raivola, Reijo 1992.** Koulutuksen vaikuttavuuden problematiikasta. Lehtisalo L. (toim.) Vaikuttaako koulutus? Helsinki: VAPK-Kustannus ja Opetusministeriö.
- Raivola, Reijo 1995.** Mitä evaluaatio on ja mihin sitä tarvitaan? Teoksessa A aikuiskoulutuksen arviointi. Panoraamoja ja lähikuvia. Jyväskylä.
- Raivola, Reijo 1997.** Vaikuttavuustutkimuksen ulkoiset ja sisäiset determinantit. Teoksessa Koulutus, yhteiskunta, menestys. Suomen Akatemian Koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 7/97. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Rantanen, Pertti 1995.** Kyllä, ei, mutta... Ajatuksia vapaan sivistystyön tuloksellisuuden arvioinnista. Teoksessa Aikuiskoulutuksen arviointi, panoraamoja ja lähikuvia. Jyväskylä.
- Rinne, Risto - Kivinen, Osmo 1994.** Työelämän vaatimukset ja koulutuksen arviointi. Teoksessa Virikkeitä koulutuksen arvioinnin kehittäjille. Jakku-Sihvonen, Ritva - Räsänen, Anu - Väyrynen, Pirjo (toim.). Arviointi ja seurantasarja 2/1994. Helsinki: Opetushallitus.
- Silvennoinen, Heikki – Naumanen, Päivi – Hautala, Jouni 1994.** Työ ja Taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. Raportteja 23. Turku: Koulutussosiologian tutkimuskeskus.
- Turtiainen, Juhani 1997.** Kvalifikaatio ja ennakointi. Työpoliittinen aikakauskirja 1 - 2/1997. Suunnittelusihteeristö. Helsinki: Työministeriö.
- Vaherva, Tapio 1983.** Koulutuksen vaikuttavuus. Käsitemallista tarkastelua ja viitekehysten hahmottelua. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja A 1. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vaherva, Tapio & Juva S. 1985.** Koulutuksen talous. Helsinki: Tammi.
- Vaikuttaako koulutus 1992. Lehtisalo, Liekki (toim.). Opetusministeriön suunnittelusihteeristön julkaisuja. Helsinki: Opetusministeriö.
- Valtonen, Päivi 1997.** Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen tilanne Suomessa. Teoksessa Koulutus, yhteiskunta, menestys. Suomen Akatemian Koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 7/97. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Yrjölä, Pentti, 1995.** Isoveli valvoo - Mikäli valvoo, niin miten? Teoksessa Aikuiskoulutuksen arviointi. Panoraamoja ja lähikuvia. Jyväskylä.

Painamattomat lähteet:

Madsen, P.K. 1996. The young and labour market. Some general arguments and an illustration by Nordic and European Experiences in the 1990s. Paper presented to the Conference on "Youth

Unemployment in the Nordic Countries", Nordic Council of Ministeries, Helsinki, Finland, 22 - 24 January, 1996.

Rekry. Ura- ja rekrytointipalvelut ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakoulussa. Opetushallitus. Työministeriö ja Opetusministeriö.

Tilastokeskus - Naiset ja miehet numeroina. (24.8.1998) <http://www.stat.fi/tk/he/tasaar.html>
15.2.1999

Ura- ja rekrytointipalvelut ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa. Hanke työelämäyhteyksien kehittämiseksi. Opetusministeriö, opetushallitus ja työministeriö.

Ura- ja rekrytointipalvelut ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa - opetusministeriön, opetushallituksen ja työministeriön käynnistämän pilottihankeen projektisuunnitelma lv. 1996 - 1997. Ylä-Savon ammattioppilaitos, Peltosalmen maaseutuopisto, Pohjois-Savon va. ammattikorkeakoulu: Kauppa ja hallinto, Iisalmi, Sosiaali- ja terveysala, Iisalmi.

Alustava luettelo ura- ja rekrytointipalvelujen kokeiluun osallistuvista työvoimatoimistoista ja ammatillisista oppilaitoksista (29.2.1996)

**Espoo/Tapiolan työvoimatoimiston alue (toimistonjohtaja Anneli Yrjänäinen)
Matinkylän ammattioppilaitos, Espoonlahden kauppaoppilaitos, Espoo-Vantaan ammattikorkeakoulu , Överby trädgårds- och lantbruksskolor**

Iisalmen työvoimatoimiston alue (toimistonjohtaja Jaakko Hynynen ja ammatinvalintapsykologi Rauni Hurskainen) :

Pohjois-Savon väliaikainen ammattikorkeakoulu

- Iisalmen kauppaoppilaitos

- Ylä Savon sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos

Peltosalmen maaseutuopisto

Ylä-Savon ammattioppilaitos

Nivalan työvoimatoimiston alue (toimistonjohtaja Helena Marjamaa)

Kalajokilaakson ammattioppilaitos (rehtori Kauko Niinikoski, puh. (983) 44 92 210, fax. (983) 442 555, os. PL 162, 85501 NIVALA).

Savonlinnan työvoimatoimiston alue (toimistonjohtaja Reima Salo, projektityöntekijä Seija Lindholm):

Savonlinnan Ammatillinen Instituutti

- terveydenhuoltoalan koulutusyksikkö

- kotitalous- ja sosiaalialan koulutusyksikkö

- metsä- ja kalatalousalan koulutusyksikkö

Hotelli- ja ravintolaoppilaitos

Käsi- ja taideteollisuusoppilaitos

Tampereen työvoimatoimiston alue (toimistonjohtaja Jarmo Ukkonen):

Tampereen ammattioppilaitos

Ammattikorkeakoulu

Terveydenhuolto-oppilaitos

Kauppaoppilaitos

Hotelli- ja ravintolaoppilaitos

(Ammatillisten oppilaitosten yhteistyökokeilu liitetään ns. yhteistoiminta- ja työllistämissopimukseen kunnan kanssa, josta neuvottelut käynnissä Tampereen kaupungin kanssa kaikkien kunnallisten koulujen liittämistä sopimukseen. Oppilaitosluettelon tarkennus mahdollisesti neuvottelujen jälkeen)

Vaasan työvoimatoimiston alue (toimistonjohtaja Helvi Wiklund, ammatinvalintapsykologi

Martin Gylling ja johtava työvoimaneuvoja Terttu Båssar)

Vasa yrkesinstitut (Ruotsinkielinen)

Toimenpide	Vastuutaho	
	Oppilaitos	Työvoima- toimisto
Yksilölliset neuvonta-, ohjaus- ja urasuunnittelupalvelut		
* henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta opiskelun ja työnhaun eri vaiheissa	x	x
* työnhakuvalmiuksien kehittäminen opiskelun loppuvaiheessa	x	x
* tiedottaminen työvoimatoimiston palveluista ja palveluihin ohjaaminen	x	x
* koulutuksen ja oman osaamisen tuotteistaminen ja markkinointi	x	
* kansainvälisille työmarkkinoille valmentautuminen ja hakeminen	x	x
Jatkokoulutus ja työharjoittelu		
* henkilökohtaiset jatko- ja täydennyskoulutus-suunnitelmat	x	x
* työelämävalmiuksia edistävät kurssit	x	x
* koulutuksen jälkeinen oppisopimus ja työharjoittelu	x	x
Työnantajayhteyksien kehittäminen valmistuvien työllistymiseksi		
* työnantaja palvelevat rekrytointitoiminnot, työnvälitys	x	x
* työnantajatapaamiset ja messut	x	x
* oppilaitosten yritysysteistyö	x	
Yrittäjävalmiuksien vahvistaminen ja yritysneuvonta		
* yrittäjäyyskoulutuksen toteutus	x	
* yrityshautomot, työllistymistä edistävät työpajat	x	
* yrityksen perustamiseen liittyvä valmennus ja yhteistyö yritysten, yrityskeskusten ja paikallistason yrittäjäyyskumutojen kanssa	x	
Informaatiopalvelujen järjestäminen ja tukitoiminnot		
* atk-palvelut, yhteydet tietokantoihin ja rekistereihin	x	x
* urasuunnitteluun, työnhakuun ja työmarkkinoihin liittyvä materiaali	x	x

Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun ja ammatillisen instituutin iisalmelaisissa yksiköissä ura- ja rekrytointipalvelujen pilottiprojektin aikana toteutetut toimenpiteet:

1. Opiskelijarekrytointi ja oppilaitoksen tehostettu markkinointi

* esittelyt peruskouluissa (opot, tutorit), vanhempainilloissa, radiossa, messuilla ym.

* ajantasaiset esittelykansiot työvoimatoimistoissa

* Internet-kotisivut

2. Työvoimapalvelujen tietopisteet ja tietoiskut työvoimahallinnon palveluista sekä koulutuspalveluista

* materiaalit

* Internet-yhteydet, Oliver-ohjelma

* työvoimaneuvojien vierailut oppilaitoksessa

* opiskelijoiden tutustumiskäynnit työtorilla ja työvoimatoimistossa

- opiskelun alkuvaiheessa

- harjoitteluun, erityisesti kansainväliseen harjoitteluun, liittyvät asiat

- opiskelun päättövaiheessa

3. Työnhakuvalmiuksien opettaminen

* opinto-ohjaus

- luokkaohjaus

- henkilökohtainen ohjaus

- ryhmäohjaus

* tutortoiminta

* viestinnän opetus, erilliset kurssit

* läpäisyperiaate

4. Valmistuneiden työhönsijoittumisen seuranta

* valmistumisen yhteydessä

* 2 kk/6 kk valmistumisesta/vuoden kuluttua valmistumisesta

5. Oppilaitoksen opojen, opettajien ja muun henkilökunnan perehtyminen työvoimahallinnon palveluihin

6. Työelämäyhteyksien tehostaminen

* harjoittelu, päättötyöt

* koulutustarvekartoitukset

* työnantaja- ja työntekijäjärjestöt

* neuvottelukunnat

* työpaikkojen henkilöstökoulutuksen kehittäminen

* työelämään tutustuminen - opettajien työelämäyhteydet

* työelämän edustajat asiantuntijoina opetuksessa -
ulkopuolisten asiantuntijaopettajien rekisteri

9. Mihin seuraavista **ura- ja rekrytointipalveluihin eli työnhakua tehostaviin toimiin** olet osallistunut tai tutustunut oppilaitoksessasi? Arvioi lisäksi käyttämäsi palvelun hyödyllisyyttä oman työnhakusi/työpaikan saamisen kannalta, ympyröi sopiva vaihtoehto.

	Olivatko toiminnot mielestäsi			
	1. hyödyllisiä	2. en osaa sanoa	3. hyödyttömiä	4. en ole käyttänyt/tutustunut
a. työvoimatoimiston materiaalit	1	2	3	4
b. työhallinnon Internet-sivut	1	2	3	4
c. työvoimatoimiston palvelujen esittelyt oppilaitoksessa	1	2	3	4
d. tutustuminen työvoimatoimistoon/työtoriin	1	2	3	4
e. työvoimaneuvoja henkilökohtainen ohjaus tai neuvonta oppilaitoksessa	1	2	3	4
f. työnhakuvalmiuksiin liittyvät kurssit (työpaikkahakemukset, haastattelut)	1	2	3	4
g. työelämän edustajien luennot	1	2	3	4
h. oppilaitoksen kehittämishankkeet	1	2	3	4
i. tutor-toiminta	1	2	3	4
j. työnhakutietokannat ja -rekisterit	1	2	3	4
k. muut, mitkä _____	1	2	3	4
_____	1	2	3	4

10. Mitkä toiminnot ovat mielestäsi parhaiten edistäneet työnhakuasi ja valmiuksiasi siirtyä työelämään? _____

11. Mitä asioita olisit halunnut käsiteltävän enemmän opiskeluaikana? _____

12. Haluaisitko, että oppilaitoksessa järjestettäisiin työnvälitystä, esim. omien tietokantojen ja työpaikka/työnhakijarekisterien avulla? 1. kyllä 2. ei

13. Miten löysit harjoittelupaikkasi?

1. omatoimisesti kyselemällä työpaikoista
2. koulun/opon/opettajan avustuksella
3. työvoimatoimiston kautta
4. lehti-ilmoituksen perusteella
5. tuttavien välityksellä
6. muuten, miten? _____

14. Oletko tehnyt opinnäytetyösi (päättötyösi) yhteistyössä jonkin yrityksen tai esim. harjoittelupaikkasi kanssa?

1. kyllä 2. ei

15. Jos aiheesi on työelämästä, niin miten sait aiheen? _____

16. Miten kehittäisit opiskelijoiden työhönsijoittumista edistäviä toimenpiteitä, esim. sitä tukevaa opetusta oppilaitoksessamme? _____

17. Onko sinulla tiedossa työtä valmistumisesi jälkeen? 1. kyllä 2. ei

18. Jos sinulla on työpaikka, niin onko se

1. koulutustasi vastaava oman alan työpaikka
2. muun alan työpaikka
3. oma yritys
4. harjoittelu
5. muu, mikä _____

19. Jos sinulla on työpaikka, niin mitä kautta sait sen? _____

20. Jos et mene töihin, niin

1. jatkan opintojani
2. menen armeijaan
3. olen perhesyistä kotona
4. olen työtön työnhakija
5. teen jotain muuta, mitä _____
6. minulla ei ole suunnitelmia tai en osaa sanoa

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

VASTAAJAT OPISKELUPAIKKAUKUNNITTAIN

LIITE 5

		Lukumäärä				
		1	2	3	4	5
Kaikki	/	53	32	6	0	49

		%				
		1	2	3	4	5
Kaikki	/	37,8	22,8	4,2	0	35

- 1 Iisalmi
- 2 Kuopio
- 3 Varkaus
- 4 Siilinjärvi
- 5 Peltosalmi

VASTAAJIEN IKÄ

LIITE 6

		Lukumäärä					
		1	2	3	4	5	6
Kaikki /		18	47	40	12	11	12
Pilotti /		11	37	22	9	10	12
Muut /		7	10	18	2	1	0
		%					
		1	2	3	4	5	6
Kaikki /		12,8	33,5	28,5	8,5	7,8	8,5
Pilotti /		10,8	36,6	21,7	8,9	9,9	11,8
Muut /		18,4	26,3	47,3	5,2	2,6	0
		1	Alle 20				
		2	20-24				
		3	25- 29				
		4	30- 34				
		5	35- 39				
		6	Yli 39				

TYÖELÄMÄÄN SIIJOITTUMISTA TUKEVIEN TIETOJEN
JA TAITOJEN SAAMINEN KOULUTUKSEN AIKANA
YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

LIITE 7

Lukumäärä

	1	2	3	4
PEMO /	5	18	24	2
SoTeli /	3	19	29	2
SoTeKu /	5	9	7	1
KaKu /	2	5	3	0
TeWa /	0	2	4	0

%

	1	2	3	4
PEMO /	10,2	36,7	48,9	4
SoTeli /	5,6	35,8	54,7	3,7
SoTeKu /	22,7	40,9	31,8	4,5
KaKu /	20	50	30	0
TeWa /	0	33,3	66,6	0

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | Erittäin vähän |
| 2 | Melko vähän |
| 3 | Melko paljon |
| 4 | Erittäin paljon |

TYÖVOIMANEUVOJAN PALVELUJEN KÄYTTÖ
 OPISKELUAIKANA

LIITE 8

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

053 Työvoimaneuvojan palvelut

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /	31	112
Pilotti /	26	76
Muut /	5	35

	%	
	1	2
Kaikki /	21,6	78,3
Pilotti /	25,4	74,5
Muut /	12,5	87,5

053 Työvoimaneuvojan palvelut

	Lukumäärä	
	1	2
PEMO /	9	41
SoTeli /	17	36
SoTeKu /	3	21
KaKu /	2	8
TeWa /	0	6

	%	
	1	2
PEMO /	18	82
SoTeli /	32	67,9
SoTeKu /	12,5	87,5
KaKu /	20	80
TeWa /	0	100

1	Kyllä
2	En

TYÖTORIN PALVELUJEN KÄYTTÖ OPISKELUAIKANA

LIITE 9

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

054 Työtori

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /	25	118
Pilotti /	14	88
Muut /	11	29
	%	
	1	2
Kaikki /	17,4	82,5
Pilotti /	13,7	86,2
Muut /	27,5	72,5

054 Työtori

	Lukumäärä	
	1	2
PEMO /	5	45
SoTeli /	9	44
SoTeKu /	7	17
KaKu /	3	7
TeWa /	1	5
	%	
	1	2
PEMO /	10	90
SoTeli /	16,9	83
SoTeKu /	29,1	70,8
KaKu /	30	70
TeWa /	16,6	83,3
	1	Kyllä
	2	En

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

051 Tietopalvelu

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /	26	117
Pilotti /	18	84
Muut /	8	32

	%	
	1	2
Kaikki /	18,1	81,8
Pilotti /	17,6	82,3
Muut /	20	80

051 Tietopalvelu

	Lukumäärä	
	1	2
PEMO /	7	43
SoTeli /	11	42
SoTeKu /	6	18
KaKu /	1	9
TeWa /	1	5

	%	
	1	2
PEMO /	14	86
SoTeli /	20,7	79,2
SoTeKu /	25	75
KaKu /	10	90
TeWa /	16,6	83,3

1	Kyllä
2	En

TYÖVOIMATOIMISTON AMMATINVALINNANOHJAUKSEN
KÄYTTÖ OPISKELUAIKANA

LIITE 11

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

052 Ammatinvalinnanohjaus

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /	3	140
Pilotti /	2	100
Muut /	1	39

	%	
	1	2
Kaikki /	2	97,9
Pilotti /	1,9	98
Muut /	2,5	97,5

1	Kyllä
2	En

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

056 Kansainväliset palvelu

Lukumäärä

	1	2
Kaikki /	7	136
Pilotti /	4	98
Muut /	3	37

%

	1	2
Kaikki /	4,8	95,1
Pilotti /	3,9	96
Muut /	7,5	92,5

056 Kansainväliset palvelu

Lukumäärä

	1	2
PEMO /	3	47
SoTeli /	1	52
SoTeKu /	3	21
KaKu /	0	10
TeWa /	0	6

%

	1	2
PEMO /	6	94
SoTeli /	1,8	98,1
SoTeKu /	12,5	87,5
KaKu /	0	100
TeWa /	0	100

1	Kyllä
2	En

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

057 Pikapesti

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /	2	140
Pilotti /	2	100
Muut /	0	39
	%	
	1	2
Kaikki /	1,4	98,5
Pilotti /	1,9	98
Muut /	0	100

057 Pikapesti

	Lukumäärä	
	1	2
PEMO /	1	49
SoTeli /	1	52
SoTeKu /	0	23
KaKu /	0	10
TeWa /	0	6
	%	
	1	2
PEMO /	2	98
SoTeli /	1,8	98,1
SoTeKu /	0	100
KaKu /	0	100
TeWa /	0	100
	1	Kyllä
	2	En

TYÖVOIMATOIMIMISTON PALVELUJEN KÄYTTÖ
OPISKELUAIKANA SUKUPUOLEN MUKAAN

LIITE 14

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ

%

Kaikki /Nainen

*****2*****

	1	2	Ka	N
051 Tietopalvelu	20,2	79,8	1,80	84
052 Ammatinvalinnanohjaus	2,4	97,6	1,98	84
053 Työvoimaneuvojan palv	26,2	73,8	1,74	84
054 Työtori	21,4	78,6	1,79	84
055 Harjoittelupaikan han	1,2	98,8	1,99	84
056 Kansainväliset palvel	4,8	95,2	1,95	84
057 Pikapesti	2,4	97,6	1,98	84

Kaikki /Mies

*****1*****

	1	2	Ka	N
051 Tietopalvelu	12,5	87,5	1,87	56
052 Ammatinvalinnanohjaus	1,8	98,2	1,98	56
053 Työvoimaneuvojan palv	16,1	83,9	1,84	56
054 Työtori	12,5	87,5	1,87	56
055 Harjoittelupaikan han	1,8	98,2	1,98	56
056 Kansainväliset palvel	5,4	94,6	1,95	56
057 Pikapesti	0,0	100,0		

Pilotti /Nainen

*****p*****2*****

	1	2	Ka	N
051 Tietopalvelu	22,4	77,6	1,78	67
052 Ammatinvalinnanohjaus	3,0	97,0	1,97	67
053 Työvoimaneuvojan palv	28,4	71,6	1,72	67
054 Työtori	17,9	82,1	1,82	67
055 Harjoittelupaikan han	1,5	98,5	1,99	67
056 Kansainväliset palvel	4,5	95,5	1,96	67
057 Pikapesti	3,0	97,0	1,97	67

Pilotti /Mies

*****p*****1*****

	1	2	Ka	N
051 Tietopalvelu	5,9	94,1	1,94	34
052 Ammatinvalinnanohjaus	0,0	100,0	2,00	34
053 Työvoimaneuvojan palv	20,6	79,4	1,79	34
054 Työtori	5,9	94,1	1,94	34
055 Harjoittelupaikan han	2,9	97,1	1,97	34
056 Kansainväliset palvel	2,9	97,1	1,97	34
057 Pikapesti	0,0	100,0		

Muut /Nainen

*****m*****2*****

	1	2	Ka	N
051 Tietopalvelu	11,8	88,2	1,88	17
052 Ammatinvalinnanohjaus	0,0	100,0	2,00	17
053 Työvoimaneuvojan palv	17,6	82,4	1,82	17
054 Työtori	35,3	64,7	1,65	17
055 Harjoittelupaikan han	0,0	100,0	2,00	17
056 Kansainväliset palvel	5,9	94,1	1,94	17
057 Pikapesti	0,0	100,0		

Muut /Mies

*****m*****1*****

	1	2	Ka	N
051 Tietopalvelu	23,8	76,2	1,76	21
052 Ammatinvalinnanohjaus	4,8	95,2	1,95	21
053 Työvoimaneuvojan palv	9,5	90,5	1,90	21
054 Työtori	23,8	76,2	1,76	21
055 Harjoittelupaikan han	0,0	100,0	2,00	21
056 Kansainväliset palvel	9,5	90,5	1,90	21
057 Pikapesti	0,0	100,0	2,00	21

1 Kyllä
2 Ei

TYTYTYVÄISYYS TYÖVOIMATOIMISTON PALVELUIHIN

LIITE 15

- KAIKKI VASTANNEET, PILOTTIYKSIKÖT SEKÄ VERTAILURYHMÄ
- YKSIKÖITTÄIN/KOULUTUSALOITTAIN

070 tyytyväisyys työvoimatoimiston palv.

	Lukumäärä		
	1	2	3
Kaikki /	7	96	37
Pilotti /	5	66	30
Muut /	2	29	7

	%		
	1	2	3
Kaikki /	5	68,5	26,4
Pilotti /	4,9	65,3	29,7
Muut /	5,2	76,3	18,4

070 tyytyväisyys työvoimatoimiston palv.

	Lukumäärä		
	1	2	3
PEMO /	1	40	8
SoTeli /	4	27	22
SoTeKu /	2	17	3
KaKu /	0	6	4
TeWa /	0	6	0

	%		
	1	2	3
PEMO /	2	81,6	16,3
SoTeli /	7,5	50,9	41,5
SoTeKu /	9	77,2	13,6
KaKu /	0	60	40
TeWa /	0	100	0

1	En
2	En osaa sanoa
3	Kyllä

070 tyytyväisyys työvoimatoimiston palv.

		Lukumäärä		
		1	2	3
Kaikki	/Mies	2	45	9
Kaikki	/Nainen	5	51	28
Pilotti	/Mies	1	29	4
Pilotti	/Nainen	4	37	26
Muut	/Mies	1	15	5
Muut	/Nainen	1	14	2

		%		
		1	2	3
Kaikki	/Mies	3,5	80,3	16
Kaikki	/Nainen	5,9	60,7	33,3
Pilotti	/Mies	2,9	85,2	11,7
Pilotti	/Nainen	5,9	55,2	38,8
Muut	/Mies	4,7	71,4	23,8
Muut	/Nainen	5,8	82,3	11,7

1	En
2	En osaa sanoa
3	Kyllä

120 työvoimaston palv. esittely

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
Kaikki /	40	39	3	58
Kaikki /Nainen	31	20	3	30
Kaikki /Mies	9	19	0	28
Pilotti /	40	26	3	32
Muut /	0	13	0	25

	%			
	1	2	3	4
Kaikki /	28,5	27,8	2,1	41,4
Kaikki /Nainen	36,9	23,8	3,5	35,7
Kaikki /Mies	16	33,9	0	50
Pilotti /	39,6	25,7	2,9	31,6
Muut /	0	34,2	0	65,7

120 työvoimaston palv. esittely

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
PEMO /	16	9	0	24
SoTeli /	24	17	3	9
SoTeKu /	0	6	0	16
KaKu /	0	3	0	7
TeWa /	0	4	0	2

	%			
	1	2	3	4
PEMO /	32,6	18,3	0	48,9
SoTeli /	45,2	32	5,6	16,9
SoTeKu /	0	27,2	0	72,7
.Ku /	0	30	0	70
TeWa /	0	66,6	0	33,3

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Hyödyllisiä |
| 2 | En osaa sanoa |
| 3 | Hyödyttömiä |
| 4 | En ole käyttänyt/tutustunut |

100 Työvoimatoimiston materiaalit

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
Kaikki /	40	36	3	61
Kaikki /Nainen	34	17	0	33
Kaikki /Mies	6	19	3	28
Pilotti /	31	22	1	47
Muut /	9	14	2	13

	%			
	1	2	3	4
Kaikki /	28,5	25,7	2,1	43,5
Kaikki /Nainen	40,4	20,2	0	39,2
Kaikki /Mies	10,7	33,9	5,3	50
Pilotti /	30,6	21,7	,9	46,5
Muut /	23,6	36,8	5,2	34,2

110 Työhallinnon Internet-sivut

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
Kaikki /	42	27	1	70
Kaikki /Nainen	28	15	0	41
Kaikki /Mies	14	12	1	29
Pilotti /	29	19	1	52
Muut /	13	8	0	17

	%			
	1	2	3	4
Kaikki /	30	19,2	,7	50
Kaikki /Nainen	33,3	17,8	0	48,8
Kaikki /Mies	25	21,4	1,7	51,7
Pilotti /	28,7	18,8	,9	51,4
Muut /	34,2	21	0	44,7

- 1 Hyödyllisiä
2 En osaa sanoa
3 Hyödyttömiä
4 En ole käyttänyt/tutustunut

130 tutustuminen työvoimatsoon /

		Lukumäärä			
		1	2	3	4
Kaikki	/	39	34	2	65
Kaikki	/Nainen	29	20	1	34
Kaikki	/Mies	10	14	1	31
Pilotti	/	29	25	2	45
Muut	/	10	9	0	19
		%			
		1	2	3	4
Kaikki	/	27,8	24,2	1,4	46,4
Kaikki	/Nainen	34,5	23,8	1,1	40,4
Kaikki	/Mies	17,8	25	1,7	55,3
Pilotti	/	28,7	24,7	1,9	44,5
Muut	/	26,3	23,6	0	50

140 henkilökohtainen ohjaus /

		Lukumäärä			
		1	2	3	4
Kaikki	/	25	26	1	88
Kaikki	/Nainen	19	17	1	47
Kaikki	/Mies	6	9	0	41
Pilotti	/	21	21	1	58
Muut	/	4	5	0	29
		%			
		1	2	3	4
Kaikki	/	17,8	18,5	,7	62,8
Kaikki	/Nainen	22,6	20,2	1,1	55,9
Kaikki	/Mies	10,7	16	0	73,2
Pilotti	/	20,7	20,7	,9	57,4
Muut	/	10,5	13,1	0	76,3

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Hyödyllisiä |
| 2 | En osaa sanoa |
| 3 | Hyödyttömiä |
| 4 | En ole käyttänyt/tutustunut |

150 "työnhaku" kurssit

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
Kaikki /	37	25	1	77
Kaikki /Nainen	22	14	0	48
Kaikki /Mies	15	11	1	29
Pilotti /	23	22	1	55
Muut /	14	3	0	21

	%			
	1	2	3	4
Kaikki /	26,4	17,8	,7	55
Kaikki /Nainen	26,1	16,6	0	57,1
Kaikki /Mies	26,7	19,6	1,7	51,7
Pilotti /	22,7	21,7	,9	54,4
Muut /	36,8	7,8	0	55,2

150 "työnhaku" kurssit

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
PEMO /	10	9	1	29
SoTeli /	13	13	0	27
SoTeKu /	7	2	0	13
KaKu /	2	1	0	7
TeWa /	5	0	0	1

	%			
	1	2	3	4
PEMO /	20,4	18,3	2	59,1
SoTeli /	24,5	24,5	0	50,9
SoTeKu /	31,8	9	0	59
KaKu /	20	10	0	70
TeWa /	83,3	0	0	16,6

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Hyödyllisiä |
| 2 | En osaa sanoa |
| 3 | Hyödyttömiä |
| 4 | En ole käyttänyt/tutustunut |

160 työelämän edustajien luennot

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
Kaikki /	57	32	7	44
Kaikki /Nainen	35	22	5	22
Kaikki /Mies	22	10	2	22
Pilotti /	35	26	7	33
Muut /	22	6	0	10

	%			
	1	2	3	4
Kaikki /	40,7	22,8	5	31,4
Kaikki /Nainen	41,6	26,1	5,9	26,1
Kaikki /Mies	39,2	17,8	3,5	39,2
Pilotti /	34,6	25,7	6,9	32,6
Muut /	57,8	15,7	0	26,3

160 työelämän edustajien luennot

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
PEMO /	15	8	2	24
SoTeli /	20	18	5	10
SoTeKu /	12	3	0	7
KaKu /	7	2	0	1
TeWa /	3	1	0	2

	%			
	1	2	3	4
PEMO /	30,6	16,3	4	48,9
SoTeli /	37,7	33,9	9,4	18,8
SoTeKu /	54,5	13,6	0	31,8
KaKu /	70	20	0	10
TeWa /	50	16,6	0	33,3

1 Hyödyllisiä
2 En osaa sanoa
3 Hvördvttömiä

170 Oppilaitoksen kehittämishankkeet

	Lukumäärä			
	1	2	3	4
Kaikki /	33	49	7	51
Kaikki /Nainen	19	32	2	31
Kaikki /Mies	14	17	5	20
Pilotti /	22	36	3	40
Muut /	10	13	4	11

	%			
	1	2	3	4
Kaikki /	23,5	35	5	36,4
Kaikki /Nainen	22,6	38	2,3	36,9
Kaikki /Mies	25	30,3	8,9	35,7
Pilotti /	21,7	35,6	2,9	39,6
Muut /	26,3	34,2	10,5	28,9

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Hyödyllisiä |
| 2 | En osaa sanoa |
| 3 | Hyödyttömiä |
| 4 | En ole käyttänyt/tutustunut |

180 Tutor-toiminta

Lukumäärä

	1	2	3	4
Kaikki /	28	34	9	69
Kaikki /Nainen	23	20	2	39
Kaikki /Mies	5	14	7	30
Pilotti /	17	27	2	55
Muut /	11	7	7	13

%

	1	2	3	4
Kaikki /	20	24,2	6,4	49,2
Kaikki /Nainen	27,3	23,8	2,3	46,4
Kaikki /Mies	8,9	25	12,5	53,5
Pilotti /	16,8	26,7	1,9	54,4
Muut /	28,9	18,4	18,4	34,2

180 Tutor-toiminta

Lukumäärä

	1	2	3	4
PEMO /	3	11	1	34
SoTeli /	14	16	1	22
SoTeKu /	4	4	5	9
KaKu /	3	2	2	3
TeWa /	4	1	0	1

%

	1	2	3	4
PEMO /	6,1	22,4	2	69,3
SoTeli /	26,4	30,1	1,8	41,5
SoTeKu /	18,1	18,1	22,7	40,9
KaKu /	30	20	20	30
TeWa /	66,6	16,6	0	16,6

- 1 Hyödyllisiä
 2 En osaa sanoa
 3 Hyödyttömiä
 4 En ole käyttänyt/tutustunut

240 harjoittelupaikan haku

		Lukumäärä					
		1	2	3	4	5	6
Kaikki	/Mies	32	12	0	0	2	10
Kaikki	/Nainen	27	50	2	0	0	5
Pilotti	/Mies	22	4	0	0	2	6
Pilotti	/Nainen	22	40	2	0	0	3
Muut	/Mies	10	8	0	0	0	3
Muut	/Nainen	5	10	0	0	0	2
		%					
		1	2	3	4	5	6
Kaikki	/Mies	57,1	21,4	0	0	3,5	17,8
Kaikki	/Nainen	32,1	59,5	2,3	0	0	5,9
Pilotti	/Mies	64,7	11,7	0	0	5,8	17,6
Pilotti	/Nainen	32,8	59,7	2,9	0	0	4,4
Muut	/Mies	47,6	38	0	0	0	14,2
Muut	/Nainen	29,4	58,8	0	0	0	11,7

240 harjoittelupaikan haku

		Lukumäärä					
		1	2	3	4	5	6
PEMO	/	38	2	1	0	1	7
SoTeli	/	6	42	1	0	1	3
SoTeKu	/	4	15	0	0	0	3
KaKu	/	7	1	0	0	0	2
TeWa	/	4	2	0	0	0	0
		%					
		1	2	3	4	5	6
PEMO	/	77,5	4	2	0	2	14,2
SoTeli	/	11,3	79,2	1,8	0	1,8	5,6
SoTeKu	/	18,1	68,1	0	0	0	13,6
KaKu	/	70	10	0	0	0	20
TeWa	/	66,6	33,3	0	0	0	0

- 1 Omatoimisesti kyselemällä työpaikoista
- 2 Koulun/opon/opettajan avustuksella
- 3 Työvoimatoimiston kautta
- 4 Lehti-ilmoituksen perusteella
- 5 Tuttavien välityksellä
- 6 Muuten

260 Opinnäytetyö

Lukumäärä

	1	2
Kaikki /	46	94
PEMO /	14	35
SoTeli /	17	36
SoTeKu /	4	18
KaKu /	9	1
TeWa /	2	4

%

	1	2
Kaikki /	32,8	67,1
PEMO /	28,5	71,4
SoTeli /	32	67,9
SoTeKu /	18,1	81,8
KaKu /	90	10
TeWa /	33,3	66,6

1	Kyllä
2	Ei

290 työtä valmistumisen jälkeen

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /	77	63
Pilotti /	58	43
Muut /	18	20

%

	1	2
Kaikki /	55	45
Pilotti /	57,4	42,5
Muut /	47,3	52,6

1	Kyllä
2	Ei

290 työtä valmistumisen jälkeen

	Lukumäärä	
	1	2
Kaikki /Mies	39	17
Kaikki /Nainen	38	46
Pilotti /Mies	26	8
Pilotti /Nainen	32	35
Muut /Mies	12	9
Muut /Nainen	6	11

%

	1	2
Kaikki /Mies	69,6	30,3
Kaikki /Nainen	45,2	54,7
Pilotti /Mies	76,4	23,5
Pilotti /Nainen	47,7	52,2
Muut /Mies	57,1	42,8
Muut /Nainen	35,2	64,7

1	Kyllä
2	Ei

320 työpaikan vastaavuus

Lukumäärä

	1	2	3	4	5
PEMO /	20	3	12	0	3
SoTeli /	13	7	1	0	0
SoTeKu /	2	4	0	0	1
KaKu /	7	1	0	0	0
TeWa /	2	1	0	0	0

%

	1	2	3	4	5
PEMO /	52,6	7,8	31,5	0	7,8
SoTeli /	61,9	33,3	4,7	0	0
SoTeKu /	28,5	57,1	0	0	14,2
KaKu /	87,5	12,5	0	0	0
TeWa /	66,6	33,3	0	0	0

- 1 Koulutustasi vastaava om.alan työpaikka
- 2 Muun alan työpaikka
- 3 Oma yritys
- 4 harjoittelu
- 5 muu

JOS SINULLA EI OLE TYÖTÄ, NIIN MITÄ TEET?
 - JAKAUMAT SUKUPUOLEN MUKAAN

LIITE 28

300 mitä teet ilman työtä

		Lukumäärä					
		1	2	3	4	5	6
Kaikki	/	18	3	2	31	7	3
Kaikki	/Mies	4	3	0	6	3	1
Kaikki	/Nainen	14	0	2	25	4	2

		%					
		1	2	3	4	5	6
Kaikki	/	28,1	4,6	3,1	48,4	10,9	4,6
Kaikki	/Mies	23,5	17,6	0	35,2	17,6	5,8
Kaikki	/Nainen	29,7	0	4,2	53,1	8,5	4,2

- | | |
|---|--|
| 1 | Jatkan opintojani |
| 2 | Menen armeijaan |
| 3 | Olen perhesyistä kotona |
| 4 | Olen työtön työnhakia |
| 5 | Teen jotain muuta |
| 6 | Minulla ei ole suunnitelmia, en osaa san |

300 mitä teet ilman työtä

	Lukumäärä					
	1	2	3	4	5	6
Kaikki /	18	3	2	31	6	3
Pilotti /	16	1	2	18	4	2
Muut /	2	2	0	13	2	1
	%					
	1	2	3	4	5	6
Kaikki /	28,5	4,7	3,1	49,2	9,5	4,7
Pilotti /	37,2	2,3	4,6	41,8	9,3	4,6
Muut /	10	10	0	65	10	5

300 mitä teet ilman työtä

	Lukumäärä					
	1	2	3	4	5	6
PEMO /	5	1	0	3	1	1
SoTeli /	11	0	2	15	3	1
SoTeKu /	2	2	0	10	1	0
KaKu /	0	0	0	1	0	1
TeWa /	0	0	0	2	1	0
	%					
	1	2	3	4	5	6
PEMO /	45,4	9	0	27,2	9	9
SoTeli /	34,3	0	6,2	46,8	9,3	3,1
SoTeKu /	13,3	13,3	0	66,6	6,6	0
KaKu /	0	0	0	50	0	50
TeWa /	0	0	0	66,6	33,3	0

- 1 Jatkan opintojani
- 2 Menen armeijaan
- 3 Olen perhesyistä kotona
- 4 Olen työtön työnhakia
- 5 Teen jotain muuta
- 6 Minulla ei ole suunnitelmia, en osaa san

OLETKO TYÖSSÄ VALMISTUMISESI JÄLKEEN?
 - KOULUTUSALOITTAIN/YKSIKÖITTÄIN

LIITE 30

290 työtä valmistumisen jälkeen

	Lukumäärä	
	1	2
PEMO /	38	11
SoTeli /	21	32
SoTeKu /	7	15
KaKu /	8	2
TeWa /	3	3

	%	
	1	2
PEMO /	77,5	22,4
SoTeli /	39,6	60,3
SoTeKu /	31,8	68,1
KaKu /	80	20
TeWa /	50	50

1	Kyllä
2	Ei

230 Oppilaitoksen työväälitys

	Lukumäärä	
	1	2
PEMO /	38	11
SoTeli /	46	7
SoTeKu /	22	0
KaKu /	9	1
TeWa /	6	0
		%
	1	2
PEMO /	77,5	22,4
SoTeli /	86,7	13,2
SoTeKu /	100	0
KaKu /	90	10
TeWa /	100	0
	1	Kyllä
	2	Ei