

Annukka Pikkutupa-Vaittinen

SIIRTYMÄ NUORTEN TYÖPAJALTA AMMATILLISEEN KOULUTUKSEEN

Sisäisen siirtymän prosessi

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Nuorisokasvatuksen johtaminen ja kehittäminen

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	yhteisöpedagogi (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Annukka Pikkutupa-Vaittinen
Työn nimi	Siirtymä nuorten työpajalta ammatilliseen koulutukseen, Sisäisen siirtymän prosessi
Toimeksiantaja	Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
Vuosi	lokakuu 2021
Sivut	80 sivua, liitteitä 12 sivua
Työn ohjaaja(t)	Pekka Penttinen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tutkimuksellista tietoa Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian (myöhemmin Omnia) sisäisen siirtymän prosessin toiminnasta sekä tuottaa kehittämistietoa, jonka avulla prosessia voidaan edelleen kehittää. Sisäisen siirtymän avulla voidaan estää pudokkuutta ja syrjäytymistä sekä muodostaa ehyt koulutuspolku nivelvaiheessa nuorten työpaikoilta ammatilliseen koulutukseen.

Opinnäytetyössä tutkitaan määrällisen tutkimuksen keinoin, mikä sisäisen siirtymän prosessissa toimii, mikä ei toimi ja miten sitä voisi kehittää. Tutkimus toteutetaan Webropol-kyselynä, jonka kohdejoukkona on sisäisen siirtymän prosessikuvauksessa määritellyt ammatillisen koulutuksen ammattiryhmät eli tutkintovastaavat, vastuupettajat, opinto-ohjaajat ja koulutuspäälliköt.

Tulosten perusteella sisäisen siirtymän prosessissa toimii hyvin opinto-ohjaajien välinen yhteistyö. Ylipäänsä yhteistyö toimii ammattiryhmien välillä, jos prosessiin nimettyjen ammattiryhmien henkilöt ovat itse sisäistäneet prosessin tavoitteet ja hyödyn sekä opiskelijan että kokonaisuuden kannalta. Tulosten perusteella prosessi toimii joko hyvin tai ei lainkaan tutkinnosta riippuen. Esteinä prosessin toteutumiselle nousi vastaanottavan tahon luottamuspuola lähehtävän tahon tai siirtyvän opiskelijan motiiveja kohtaan. Koettiin, että opiskelijoista halutaan päästä eroon siirtämällä heidät toiseen tutkintoon valmistelematta vastaanottavaa tahoja tai opiskelijaa ennakkoon tai että opiskelijat haluavat päästä takaoven kautta haluamaansa tutkintoon. Vastausten mukaan avainhenkilöille ei ole varattu työaikaresursseja sisäisen siirtymään tai sen ei koettu kuuluvan omiin tehtäviin. Kehittämisehdotuksena nousi prosessikuvauksessa määriteltujen avainhenkilöiden sitouttaminen ja kouluttaminen prosessiin sekä selkeän työnjaon määrittelemisen rooleittain.

Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että sisäisen siirtymän prosessia pitää kokonaisuutena kirkastaa ja avainhenkilöille osoittaa työaikaresursseja prosessin toteuttamiseen. Sisäinen siirtymä pitäisi saada osaksi tutkintojen vuosikelloa ja avainhenkilöiden vuosityöaikasuunnitelmaa. Sisäisen siirtymän prosessi pitäisi kuvata eri näkökulmista: koko kokonaisuus, vaihekuvaukset, toiminnalliset kuvaukset sekä resurssien kuvaus. Tärkeää olisi saada työnjako ja ohjeistukset yhtenäisiksi, ajan tasalle ja kaikkien tietoon sekä myös ylläpitää ohjeistuksia ja tiedottaa henkilöstöä prosessista ja siinä tapahtuvista muutoksista.

Asiasanat: sisäinen siirtymä, nivelvaihe, nuorten työpajat, ammatillinen koulutus, ohjaus, moniammatillinen yhteistyö

Degree	Master of Humanities
Author (authors)	Annukka Pikkutupa-Vaittinen
Thesis title	Transition from youth workshop to vocational education, The process of in-house transition
Commissioned by	The Joint Authority of Education in the Espoo Region, Omnia
Time	October 2021
Pages	80 pages, 12 pages of appendices
Supervisor	Pekka Penttinen

ABSTRACT

The objective of this thesis was to find out how the process of in-house transition works in Omnia, The Joint Authority of Education in the Espoo Region (later Omnia) and to collect information for how to improve the process. With the process of in-house transition between youth workshops and vocational education, it is possible to prevent young people from dropping out of school and being excluded from society, as well as to smoothen school path for young people.

The research material was collected through a quantitative Webropol survey study. The questionnaire was sent by email to those which are appointed to be working in the process of in-house transition in Omnia, for example, guidance counsellors and teachers.

Based on the results of the study it can be concluded that co-operation between guidance counsellors worked well. In general, the process worked well if those who are appointed to be working in the process of in-house transition had internalized the objectives and benefits of the entire process both from the student's and the personnel's point of view. Results of the study, however, revealed remarkable differences between study programs; the process worked well in some or did not work at all in others.

The results of this thesis confirmed that the process of in-house transition should be clarified and described more specifically step by step and role by role. The process should be a part of the yearly planning of every study program, and there should be working time that is specifically allocated to the process of in-house transition. Everyone working in the process of in-house transition should know their own role and as well as act the way agreed. With these measures it is possible to start improving the process of in-house transition.

Keywords: in-house transition, transition point, youth workshop, vocational education, guidance, multi-professional collaboration

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	POLKU OMNIAN NUORTEN TYÖPAJALTA AMMATILLISIIN OPINTOIHIN	6
2.1	Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia.....	6
2.2	Omnian nuorten työpajat	7
2.3	Omnian sisäisen siirtymän prosessi.....	8
3	MONIALAINEN YHTEISTYÖ NIVELVAIHEEN SIIRTYMÄSSÄ.....	10
3.1	Pudokkuuden riskit nivelvaiheessa	10
3.2	Tuki peruskoulun ja toisen asteen nivelvaiheessa	18
3.2.1	Tuki perusopetuksen päättövaiheessa	18
3.2.2	Tuki toisen asteen koulutuksissa: Lukio- ja ammatillinen koulutus	20
3.2.3	Nivelvaiheen koulutukset	22
3.3	Monialainen nivelvaiheen ohjaus Ohjaamoissa	24
3.3.1	Ohjaamo-toiminta Suomessa.....	24
3.3.2	Espoon Ohjaamotalo-verkosto.....	27
3.4	Nuorten työpajatoiminta nivelvaiheessa	29
3.5	Nuorten nivelvaiheen tukea koskevat aiemmat tutkimukset	31
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	35
4.2	Tutkimuskohde	36
4.3	Tutkimusote ja kyselyn laadinta	38
4.4	Aineiston keruuprosessi.....	40
4.5	Aineiston analyysi.....	41
5	TULOKSET.....	42
5.1	Tunnetaanko sisäisen siirtymän prosessi?	42
5.2	Pajanuorten tutustumisjaksot ja tutkinto-opiskelijaksi siirtyminen	52
5.3	Sisäisen siirtymän prosessiin kuuluva tutustumisjakso	55
5.4	Tutkinto-opiskelijaksi siirtyminen.....	59

5.5	Sisäisen siirtymän prosessi: mikä toimii, mikä haastaa ja miten voisi kehittää? ...	61
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	68
6.1	Sisäisen siirtymän prosessien kirkastaminen ja resurssien osoittaminen	68
6.2	Opinto-ohjaajat tärkeässä roolissa sisäisen siirtymän prosessissa.....	70
6.3	Saumaton monialainen yhteistyö ehkäisemässä pudokkuutta.....	70
6.4	Tulosten luotettavuuden arviointi	71
6.5	Kehittämissuhteet ja jatkotutkimustarpeet.....	72
	LÄHTEET.....	75
	KUVALUETTELO	
	LIITTEET	

Liite 1: Kysely Omnian sisäisen siirtymän prosessin toiminnasta

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tuottaa tutkimuksellista tietoa Omnian koulutuskuntayhtymän (myöhemmin Omnia) sisäisen siirtymän prosessin toiminnasta sekä kehittämistietoa prosessin sujuvoittamiseksi. Varsinaiset kehittämistoimenpiteet eivät kuitenkaan ole osa tätä opinnäytetyötä.

Tutkimuksen tavoitteena on määrällisen tutkimuksen keinoin selvittää ja kuvata henkilökunnan kokemuksia ja näkemyksiä sisäisen siirtymän prosessin nykytilasta nivelvaiheessa nuoren siirtyessä työpajoilta ammatillisen koulutukseen Omnian sisällä. Tässä tutkimuksessa asiakkaista käytetään nimitystä nuori, oppilas ja opiskelija.

Tutkimus tehdään Webropol-kyselynä, jonka kohdejoukkona on Omnian sisäisen siirtymän prosessikuvauksessa määriteltyjen ammattiryhmien, joita ovat ammatillisen oppilaitoksen tutkintovastaavat, vastuuopettajat, opinto-ohjaajat ja koulutuspäälliköt. (Omnian sisäisesti... 2020.)

Tutkimuksen on tilannut Omnian nuorten työpajat, mutta sillä tuotetaan tietoa nivelvaiheen siirtymien kehittämistarpeesta koko palveluiden laajuisesti. Sisäisen siirtymän prosessin avulla pyritään pitämään Omniassa koulutuksessa tai palvelussa jo olevat nuoret ohjauksen piirissä ja tukemaan heidän itseohjautuvuuttaan koulutukseen siirryttäessä. Samalla ennaltaehkäistään pudokkuutta ja pitkiä joutoaikoja koulutusten tai palvelujen välillä. (Harjunpää ym. 2017, 79-80; Perusopetuksen ja... 2005, 10-11.)

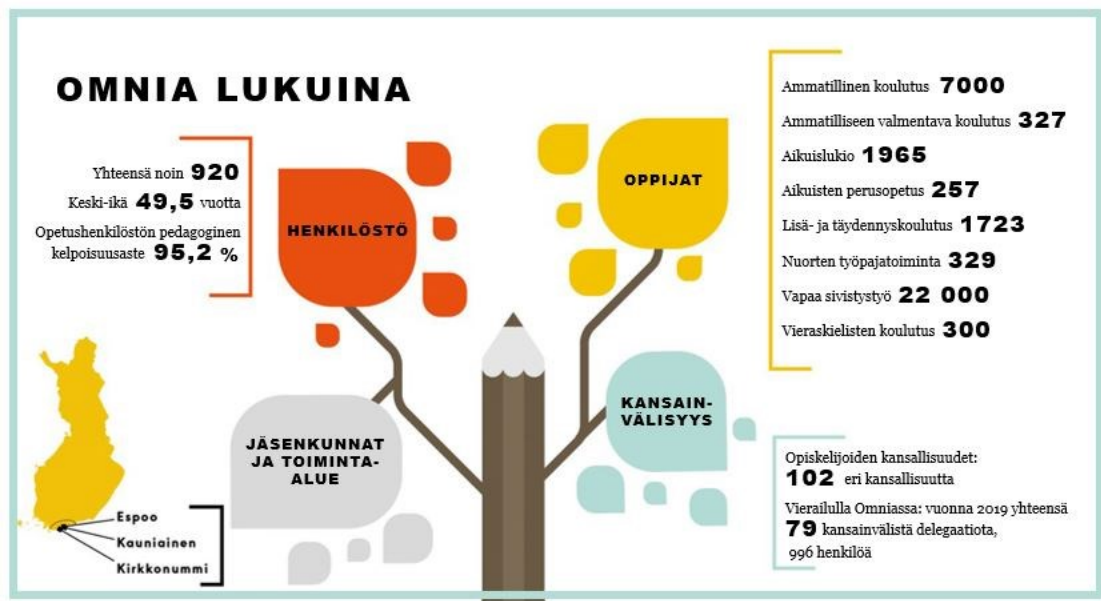
Sisäisellä siirtymällä vastataan myös kansalliseen kehittämistarpeeseen.

Osana valtakunnallista nuorisotyön ja politiikan kehittämisohjelmaa 2020-2023 (myöhemmin Vanupo 2020) on kehitetty nuorisotakuu. Nuorisotakuun yhtenä tavoitteena on taata kaikille alle 25-vuotiaille nuorille ja alle 30-vuotiaille vasta valmistuneille joko työ-, työharjoittelu-, työkokeilu-, työpaja-, oppisopimus- tai kuntoutuspaikka kolmen kuukauden aikana työttömyyden alkamisesta (Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 11). Työpajalla tapahtuvan valmennuksen kautta saatetaan monialainen yhteistyö oppilaitoksen kanssa käyntiin kasvokkain ja mahdollisesti vähennettyä myöhempää opintojen keskeyttämistä. (Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 15, 40.)

2 POLKU OMNIAN NUORTEN TYÖPAJALTA AMMATILLISIIN OPINTOIHIN

2.1 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia

Omnian nuorten työpajat ovat osa Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniaa. Omnian koulutuskuntayhtymän alle on koottu lähes kaikki Espoon koulustarjonta perus- ja lukio-opetusta lukuun ottamatta (kuva 1).



Kuva 1. Omnia lukuina. 2020.

Omniaan kuuluu useita eri toimintoja muun muassa ammatillinen koulutus, ammatillinen valmentava koulutus, aikuislukio, aikuisten perusopetus, nuorten työpajatoiminta sekä vapaa sivistystyö. Opiskelija- ja asiakasmäärät ovat vuositasolla noin 12 000, vaikka ei laskettaisi vapaata sivistystyötä eli työväenopistoa mukaan. Potentiaali elinikäisen oppimisen järjestäjänä on valtava. Tulevaisuudessa sisäiset siirtymät Omnian koulutuksien ja palveluiden välillä tulevat lisääntymään, jolloin toimiva prosessi helpottaisi ohjaavien tahojen työtä sekä mahdollistaisi nuorelle sujuvamman koulupolun.

Vuoden 2021 alusta alkaen oppivelvollisuus laajenee 18 ikävuoteen saakka ja tavoitteena on, että jokainen peruskoulunsa päättävä nuori suorittaa toisen asteen koulutuksen. Peruskoulun päättävällä nuorella on velvollisuus hakea toisen asteen opintoihin ja hän saa tukea peruskoulunsa oppilaanohjaajalta ha-

keutumisen aikana. Nuoren aloittaessa opinnot ammattioppilaitoksessa ohjaus- ja valvontavastuu siirtyy toisen asteen opetuksen järjestäjälle eli esimerkiksi Omnialle. Opetuksen järjestäjällä on ohjaus- ja valvontavastuu opintojen aikana. Jos oppivelvollinen on aikeissa keskeyttää opintonsa, on hänen kanssaan selvítettävä mahdollisuudet suorittaa oppivelvollisuutta muissa oppimisympäristöissä esimerkiksi työpajoilla tai toisessa koulutuksessa. Koulutuksesta eroamisen jälkeen ohjaus- ja valvontavelvollisuus siirtyy kotikunnalle, joka viimekädessä osoittaa opiskelupaikan. (Sirviö, 2021.)

2.2 Omnian nuorten työpajat

Omnian nuorten työpajat tarjoaa työkokeilua ja kuntouttavaa työtoimintaan työttömille ja ilman opiskelupaikkaa oleville 17-29-vuotialle nuorille, joiden kotikunta on Espoo, Kauniainen tai Kirkkonummi. Nuorten työpajoilla saa yksilöllistä ohjausta ja valmennusta työelämätaitoihin ja omaan jaksamiseen. Nuorten työpajoilla nuori pääsee tutustumaan valitsemaansa ammattialaan käytännössä ja voi suorittaa korttikoulutuksia. Nuori saa toimintaan osallistuessaan työmarkkinatukea. (Hae nuorten... 2021.)

Omnian nuorten työpajojen pajatoimintaa järjestetään kolmessa toimipisteessä yhteensä yhdeksällä ammatillisella pajalla ja yhdellä valmentavalla pajalla. Vuosina 2017-2020 asiakasmäärät ovat noin 340 nuorta vuodessa. Koronavuonna 2020 asiakasmäärät laskivat 308 nuoreen. Keskimääräiset työkokeilujaksot ovat olleet 2,6 kuukautta ja kuntouttavan työtoiminnan jaksot 4,5 kuukauden mittaisia. Suurin pajoille ohjaava taho on työllisyyspalvelut (39,5 %). (Nuorten työpajojen... 2021; Nuorten työpajatoiminta 2021; Sosiaalinen tilinpäätös... 2020, 4-5.)

Tilastojen mukaan suurin osa (78,5 %) Omnian nuorten työpajoilla olleista nuorista sijoittuu suoraan pajajakson jälkeen positiivisesti eli koulutukseen (32,5 %), työhön (8,4 %), työkokeiluun työpajojen ulkopuolelle (3,7 %) tai muuhun ohjattuun toimintaan (37,7 %). Se, että muuhun toimintaan sijoittuu noinkin paljon asiakkaista, kertoo, ettei koulu- tai työpaikka välttämättä ole ollutkaan tavoitteena tai pajajakso on ollut ehkä niin lyhyt, ettei työ- tai koulutuspaikkaa ole ehditty löytää jakson aikana. Sosiaalisen tilinpäätöksen mukaan

Omnian nuorten työpajojen sijoittumiset ovat linjassa valtakunnallisten tilastoihin nähden. Valtakunnallinen positiivisten sijoittumisten prosentti on 76,4 %, koulutukseen sijoittuu 32,6 %, työhön 13,1 % ja muuhun ohjattuun toimintaan 30,7 % asiakkaista. (Sosiaalinen tilinpäätös... 2020, 6-7.)

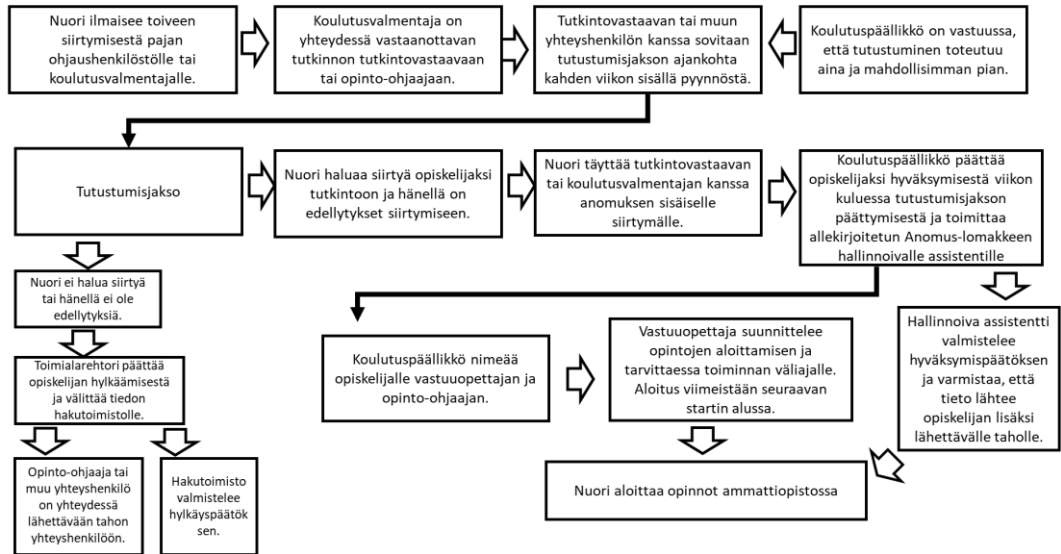
Tilastollisesti positiivinen jatkosijoittuminen on tärkeää, mutta tärkeämpää on nuorten omat kokemukset muutoksista pajajakson aikana. Pajajakson päättyessä nuoret täyttävät valtakunnallisen Sovari-kyselyn. Kyselyn mukaan Omnian nuorten työpajalla pajajakson päättäneistä nuorista 97 % koki omassa sosiaalisessa vahvistumisessaan jonkin verran tai selvästi parannusta. Samoin opiskelu- ja työelämävalmiuksien koettiin parantuneen 90 %:n vastanneista mukaan. Lisäksi 92 % vastanneista koki, että elämänhallinta ja tavoitteellisuus on kohdallaan lisääntynyt pajajakson aikana. (Sosiaalinen tilinpäätös... 2020, 8.)

Tarkemmin pajatoiminnasta luvussa 3.4 Nuorten työpajatoiminta nivelvaiheessa.

2.3 Omnian sisäisen siirtymän prosessi

Omniaassa on luotu valintaperusteet ja toimintaohjeet sisäisesti koulutusten ja palveluiden välillä siirtyvien opiskelijoiden valitsemiseksi, jotta asiakkaalle voitaisiin taata mahdollisimman ehjä koulutusjatkumo. Valintaperusteiden avulla halutaan varmistaa, että Omnian asiakkaina jo olevat huomioidaan erillisenä kohderyhmänä opiskelijavalinnassa. Laajemmin tavoitteena on toimintamallin avulla vastata tehokkaammin ja joustavammin alueelliseen koulutustarpeeseen sekä nuorisotakuuseen. (Omnian sisäisesti... 2020.) Kuvassa 2 on kuvattu valintaprosessin kulku Omnian nuorten työpajojen näkökulmasta.

Omnian nuorten työpajalla oleva nuori haluaa siirtyä tutkinto-opiskelijaksi Omnian ammattiopistoon



Kuva 2. Omnian sisäisesti koulutusten ja palveluiden välillä siirtyvien opiskelijoiden valintaprosessit (Omnian sisäisesti... 2020., mukailten.)

Sisäisen siirtymän prosessi Omnian nuorten työpajoilla alkaa, kun nuori ilmaisee toiveensa siirtyä tutkinto-opiskelijaksi Omnian ammatilliseen koulutukseen. Koulutusvalmentaja sopii tutkintovastaavan tai muun yhteys henkilön kanssa tutustumisjaksosta toivotussa ammatillisen koulutuksen tutkinnossa. Tutustumisjakson aikana nuori näyttää osaamistaan ja osallistuu vierailijana meneillään olevalle opintojaksolle. Tutustumisjakson aikana sekä sen jälkeen nuori ja opintojaksos opettaja keskustelevat jatkosta. Jos nuorella todetaan olevan motivaatiota ja edellytyksiä siirtyä ammattiopintoihin, tekee nuori yhdessä koulutusvalmentajan kanssa anomuksen sisäiselle siirtymälle. Koulutuspäällikkö käsittelee anomuksen ja nimeää nuorelle vastuupettajan ja opinto-ohjaajan. Vastuupettaja suunnittelee opintojen aloituksen ja tarvittaessa toimintaa tai opintoja väliajalle. Opintojen aloitus sovitaan mahdollisimman pian, usein seuraavan startin alkuun, jolloin muitakin opiskelijoita on aloittamassa tai uusi opintojakson on alkamassa.

Jos nuori ei tutustumisjakson jälkeen halua aloittaa opiskelua tai todetaan, ettei hänellä ole opiskeluun tarvittavia edellytyksiä, esimerkiksi riittävää kieli taitoa, voi hän palata takaisin työpajalle, jossa jatkosuunnitelman työstämistä jatketaan.

3 MONIALAINEN YHTEISTYÖ NIVELVAIHEEN SIIRTYMÄSSÄ

3.1 Pudokkuuden riskit nivelvaiheessa

Nivelvaihe on vaihe, jonka aikana nuoret tekevät itselleen tärkeitä ratkaisuja tuleviin koulutusväyliin ja ammattiuraansa liittyen. Nivelvaihe on muutakin kuin vain välivaihe kahden koulutusasteen välillä. Nivelvaiheen aikana nuoret tekevät ratkaisuja ammattiuraansa ja koulutusväyliään koskien. Nivelvaihe pitää ymmärtää mahdollisesti pitkänäkin siirtymävaiheena, jonka aikana nuori selkiyttää asteittain omaa suuntautumistaan ja vähitellen päätyy jonkinlaiseen varmuuteen elämänsuunnastaan. Tässä nuoren henkilökohtaisessa kehitysprosessissa tarvitaan muun muassa uraohjauksellista tukea, jota voidaan järjestää myös oppilaitoksen sisällä. Omnian sisäisen siirtymän prosessi on luotu helpottamaan jo Omnian koulutuksessa tai muussa palvelussa olevan nuoren ja opetus- ja ohjaushenkilöstön yhteistyötä nivelvaiheessa ennalta ehkäisten pudokkuutta ja pitkiä joutoaikoja koulutusten tai palvelujen välillä. (Perusopetuksen ja... 2005, 10-11.)

Nuorten erilaisten haasteiden tunnistaminen riittävän varhain on haastavaa, mutta merkityksellistä. Perinteinen opetus ei sovi kaikille, jolloin positiiviset oppimiskokemukset jäävät vähäisiksi ja oppimistulokset ovat heikkoja. Toiminnalliset opiskelumuodot hyödyttäisivät monia oppilaita. Oppimismenetelmät eivät aina tue taitojen kehittymistä. Integroimalla taitoja- ja taideaineita muihin aineisiin voitaisiin motivoida oppilaita siirtymään ammatillisiin opintoihin ja motivoida opintoihin ylipäänsä. Kunnat ovat kuitenkin karsineet juuri taito- ja taideaineita taloudellisin syin. Ongelmat ovat nähtävissä jo varhain esimerkiksi lisääntyvinä poissaoloina, tunnilla häiriköintinä tai masentuneisuutena. Motivaatio koulutyöhön ja tulevaisuuden suunnitelmien tekoon ovat puutteellisia. Näistä nuorista osa sijoittuu perusopetuksen jälkeen koulutukseen, työllistyy tai ohjautuu muuhun toimintaan, mutta yhteiskunnan toimintojen ulkopuolelle jää kuitenkin osa nuorista. Riittävän varhaisilla tukitoimilla ja joustavilla opetusjärjestelyillä voitaisiin ennaltaehkäistä myöhempiä ongelmia. Tällä hetkellä kouluilla koetaan, ettei heillä on riittäviä mahdollisuuksia ongelmien varhaiseen havaitsemiseen. (Perusopetuksen ja... 2005, 65-67.)

Nuorten koulutuspolku ei siis aina ole suoraviivainen, vaan siinä on usein eriyistä aiheutuneita nivel- ja siirtymävaiheita. Nivelkohdat koulutuspolulla ovat

haastavia ja onnistuminen monien tekijöiden summa, joko nuori putoaa tai sitten pääsee jatkamaan haluamaansa suuntaan. Koska nivelvaiheet ovat kriittisiä myös syrjäytymisen mahdollisuuden näkökulmasta, tulisi siirtymäprosessia tukea myös pitkällä aikavälillä. Jotta siirtymä onnistuisi, on koulutuksen järjestäjän huolehdittava sisäisten toimintaprosessien selkeydestä ja johdonmukaisuudesta sekä verkostoyhteistyön sujuvuudesta ja ohjauksen riittävydestä. Tällä hetkellä Omnian sisäisen siirtymän prosessi ei toimi toivotulla tavalla, mutta onneksi sitä ollaan tarkastelemassa myös tämän tutkimuksen lisäksi useammalla tasolla. (Harjunpää ym. 2017, 71, 79.)

Koulutuksen keskeyttäminen nähdään siirtymävaiheen kouluinstituution kannalta epäonnistumisena ja yhteiskunnalliseen syrjäytymiseen johtavaksi yksilölliseksi ja yhteiskunnalliseksi ongelmaksi. Oletuksena on ollut koulutus nuoruuteen kuuluvana elämänvaiheena, josta siirrytään suoraan ja lopullisesti työelämään. Koulutuksen keskeyttäjästä on alettu käyttää nimitystä koulupudokas korostamaan ilmiön ajankohtaisuutta ja konkreettisuutta. Pudokkuudella nähdään olevan suurempi yhteys koulumaailmaan kuin saman suuntaisella syrjäytymisen käsitteellä. Pudokkuutta on yleensä tarkasteltu ryhmätasolla, vaikka ilmiötä pitäisi tarkastella myös yksilön elämänkulun kokonaisuuden näkökulmasta ja joidenkin elämänprosessien osana ja tuloksena. Yksilön näkökulmasta opintojen keskeyttäminen voikin olla esimerkiksi alan vaihtamista tai uudelleen kouluttautumista. Tärkeää on minkä merkityksen yksilö subjektiivisesti antaa tilanteelle. (Komonen 1999, 248-250.)

Syitä koulutuksesta putoamiseen voi olla useita ja nämä tekijät voivat liittyä sekä yksilöön että ympäristöön ja yhdessä vaikuttaa prosessin etenemiseen. Esimerkkinä voi pitää yksilöllistä perhetaustaa. Kaikilla ei mahdollisuutta saada koulussa menestymiseen tarvittavaa tukea omalta perheeltään, eikä tämä välttämättä ole yhteydessä siihen mihin sosiaaliluokkaan perhe kuuluu. On myös nostettu esille poikien kouluviihtyvyyden puutetta eli sitä, että pojat eivät koe saavansa kokemusmaailmansa kannalta merkityksellistä tietoa. Jatko-koulutukseen hakeudutaan myös miettimättä alaa tai tulevaisuutta sen tarkemmin, mikä johtaa helposti keskeyttämiin. Koulun pitäisi enemmän huomioda oppilaiden elämäkerrallisia kokemuksia sen sijaan, että tarjotaan kaikille samoja oppisisältöjä, jotta he eivät putoaisi eikä heitä pudotettaisi. (Komonen 1999, 254-258.)

Koulua ei kuitenkaan voida syyttää kaikesta pudokkuudesta. Merkittävimmät ongelmat ovat elämänhallinnassa ja ihmissuhteissa, mutta ne heijastuvat myös koulutyöhön. Merkittävä käännekohta koulutuspolussa sijoittuu ala- ja yläkoulun nivelvaiheeseen. Alakoulussa on saatu tukea ja kannustusta opettajalta, mutta yläkoulussa tulee haasteita oppilaan ja opettajan välisessä vuorovaikutuksessa murrosiän kuohunnassa. Yläkoulun jälkeen halutaan itsenäistyä nopeasti, mutta opiskelu ei ehkä vastaakaan ennakolta kuviteltua. Tulee ristiriitoja, mutta kyky hallita ja ratkaista niitä puuttuu eikä turvaverkkoja välttämättä ole. Saattaa siis käydä niin, että eri tahoilla vaikuttavat ongelmat kasautuvat yhteen ja saattavat ilmetä pitkittyneinä poissaoloina, jolloin opiskelun jatkaminen on haastavaa ja kehittäminen nähdään ainoana itsevalittuna vaihtoehtona. (Komonen 1999, 259-262.)

On todettu, että suorat linjat peruskoulusta jatko-opintojen kautta työelämään tulevat korvautumaan yhä enemmän katkonaisilla ja kokeiluja painottavalla koulutuspolulla. Opinto-ohjaukselta toivotaan entistä enemmän selkeytystä ammatinvalintaan ja vähemmän painostusta ja koulutukseen sijoittamista. Elämänhallintakeinojen merkitys korostuu etenkin, kun koulutukseen sijoittuminen pitkittyy. Valintojen tekeminen ja vastuun kantaminen niistä on vaikeaa, eikä kaikilla on siihen tarvittavia voimavaroja. Opintojen keskeyttäminen ei ole olennaista, vaan se mitä sen jälkeen tehdään ja miten nuori tämän toiminnan kokee. Toimiessaan Omnian sisäisen siirtymän prosessi voisi auttaa nuorta tutustumaan uuteen alaan käytännössä ja tutustumisjakson jälkeen hänellä voisi olla paremmat mahdollisuudet varmistua olisiko uusi ala itselle sopiva. Tilanteessa pitäisi pystyä pitämään yllä toivoa uudesta mahdollisuudesta, vaikka kohderyhmän tilanteet ovat haastavia. (Komonen 1999, 262-264.)

Koulutuksesta eroaminen tai opintojen keskeyttäminen on aina vaaranpaikka. Haasteiden varhainen tunnistaminen ja ennakoiva tuki on tärkeää. Voi kuitenkin käydä niin, että nuori jää ilman jatkosuunnitelmaa, vaikka tavoitteena on siirtymävaiheen moniammatillinen yhteistyö. Suurena haasteena on havaittu nuorten tavoittamattomuus ja jääminen näin mahdollisesti ilman tukiverkostoa. Haastava vaihe on myös opiskelijan valmistuminen, sillä ohjauksesta huolimatta opiskelijalle ei kovinkaan usein laadita varsinaista jatkosuunnitelmaa.

Tässäkin kohdassa on todettu moniammatillisen yhteistyön ja henkilöstön sitoutumisen olevan erittäin merkityksellistä siirtymisten onnistumisessa. Olen- naista on myös selkeä työnjako ja riittävät resurssit ohjaustyötä tekeville. (Har- junpää ym. 2017, 81.)

Nivelvaiheessa on havaittu olevan valtavasti haasteiden mahdollisuuksia. Va- nupo 2020 – ohjelmaa valmisteltaessa koottiin tilannekuva nuorten kasvu- ja elinolojen tilannekuva. Tilannekuvan mukaan nuoret ovat keskittyneet kasvu- keskuksiin ja maaseudulla nuorten määrä on vähentynyt. Nuorten palvelut ovat suhteessa nuorten määrään kunnissa, joten nuoret ovat huolissaan omista koulutus- ja työmahdollisuuksistaan. Nuoria huolettaa myös ilmaston- muutoksen aiheuttamat muutokset. Vailla toisen asteen tutkintoa olevia 20-24- vuotiaita oli vuonna 2017 16,7 prosenttia. Määrä laskee hitaasti, mutta on silti merkittävä, sillä perusasteen koulusta vastaavien työpaikkojen määrät ja ma- talasti koulutetun työvoiman kysyntä on jatkuvasti laskenut. Lisäksi haavoittu- vassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisessä on useita pullonkauloja. (Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 39-41.)

Esimerkkinä pullonkaulasta on se, että koulutukseen hakeutuminen ympäri- vuotisesti ja koulutukseen pääseminen eivät vielä toteudu riittävän tasapuoli- sesti ja riittävän joustavasti ainakaan kaikilta osin. Nykyiset opinnot myös edellyttävät opiskelijalta itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan joustavia ja yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia, jotka lähtevät opiskelijan omista lähtökohdista eli tarpeista, kiinnostuksista, vahvuuksista ja henkilökoh- taisesta aktiivisuudesta. Itseohjautuvuus kuitenkin kehittyy vasta vähitellen opintojen edetessä ja vaatii ohjausta opiskelijan oman aktiivisuuden ja yritteli- jäisyyden lisäksi. Toimivan sisäisen siirtymän prosessin avulla pyritään pitä- mään koulutuksessa tai palvelussa jo olevat nuoret ohjauksen piirissä ja tuke- maan itseohjautuvuutta. (Harjunpää ym. 2017, 79-80.)

Puutteelliset jatko-opintovalmiudet ja huono opintomenestys peruskoulussa voi heikentää opiskelijan suoriutumista jatko-opinnoista tai keskeyttää ne. Toi- saalta heikot valmiudet voivat myös estää valituksi tuleminen tai jopa edistää kokonaan opiskelupaikan hakematta jättämisen, jolloin syrjäytymisen vaara koulutus- ja työelämästä on suuri. Nykyään erityisen tuen tarve tunnistetaan kouluissa hyvin, mutta tuen tarve kasvanut nopeammin kuin siihen pystytään

vastaamaan. Sisäisellä siirtymällä voidaan joustavasti auttaa nuorta siirtymään esimerkiksi nuorten pajoilta oppilaitoksen puolelle saman organisaation sisällä ilman katkoksia ja hakuajojen odottelua. (Perusopetuksen ja... 2005, 65-66.)

Vaikka useat nuoret (noin 80 %) kouluterveyskyselyn mukaan kokevat itsensä terveiksi, ovat mielenterveyden ja jaksamisen haasteet huolestuttavasti lisääntyneet. Haasteita asettaa myös suomalaisten nuorten varhainen muuttaminen pois lapsuuden kodista, joka on lisääntynyt viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Kasvukeskuksissa on samaan aikaan tapahtunut asuntomarkkinoiden kiristymistä ja työttömyys on kasvanut. Etenkin nuorten asunnottomuus ja perustason sosiaaliturvan varassa oleminen on nuorten kohdalla suurta. Tutkimuksissa on todettu, että nuoruus, pienet tulot ja matala koulutus lisäävät velkaantumisen riskiä. Samoin nuorilla on suurin todennäköisyys syyllistyä väkivaltaan tai joutua sen uhriksi, etenkin päihteiden käyttäjien osalta. (Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 41-44.)

Nuorisolaissa (3 §) nuorisotyöllä tarkoitetaan nuorten (alle 29-vuotiaiden) kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa. Nuorisolaissa määritellään myös, että nuorisopolitiikan avulla on tarkoitus parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja sekä sukupolvien välistä vuorovaikutusta. Nuorisolain hengen mukaisesti eri toimijoiden on toimittavat yhdessä moniammatillisesti ja monialaisesti yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Monialaisuudella käsitetään laajasti sekä eri koulutusalojen että eri hallinnon- ja tieteenalojenkin välinen toiminta. Monialaisuuden rinnakkaiskäsitteenä käytetään hieman suppeampaa, mutta tutumpaa moniammatillisuuden käsitettä, jolla tarkoitetaan yhteistyötä eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden välillä sekä yhteistyötä työyhteisöissä, tiimeissä ja verkostoissa. Moniammatillisessa tiimissä tavoitellaan osaamisen, tiedon ja vallan jakamista. Monialaisuus sisältää moniammatillisuuden ja se kumpaa termiä käytetään, riippuu kontekstista. (Happo ym. 2015, 58-59.)

Tutkimusten mukaan työelämässä on tapahtunut ja tapahtumassa muutoksia, joihin ei voida enää vastata vain ammattiroolien ja ennakolta määrätyillä ohjeilla ja työkuvauksilla. Ammatillaiset pääsevät ottamaan kantaa, tekemään

valintoja ja laittamaan persoonaansa peliin. Ammattinimikkeiden sijaan painotetaan yli- ja poikkiammatillista asiantuntemusta ja kykyjä kuten sosiaalisia taitoja, innovatiivisuutta ja halukkuutta muutokselle. Työelämä muuttuu ennalta määräämättömäksi, jolloin tarvitaan yhä enemmän eri toimijoiden välistä keskustelua työstä sekä tavoitteista ja rajauksista työhön liittyen. (Isoherranen 2012, 10-11.)

Monialaisen yhteistyön taustalla on hyvä olla toimijoiden yhteisesti jakama ihmiskäsitys, jonka mukaan kaikki osapuolet kohtaavat nuoren kokonaisvaltaisena yksilönä omasta asiantuntijanäkökulmastaan riippumatta. Yhteistyö perustuu keskinäiseen kunnioitukseen, arvostukseen ja tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen toimijoiden kesken. Nuori ymmärretään aktiivisena ja toimivana, jatkuvasti ympäristöönsä vuorovaikutuksessa olevana ja tietoisesti tavoitteitaan toteuttamaan pyrkivänä yksilönä. Holistisen ihmiskäsityksen vuoksi monialainen yhteistyö vaatii yleensä yhteisiä sopimuksia ja sitoumuksia, joilla määritellään osapuolten työnjako sekä yhteiskunnan asettamat tavoitteet ja toimintamuodot. Nuoren kannalta monialaisen yhteistyön etuna on kuulluksi tuleminen samalla kertaa useiden eri tarpeiden osalta. (Happo ym. 2015, 60.)

Työntekijöiltä vaaditaan itseohjautuvaa toimintaa sekä halua oppia ja kehittyä, joita pidetään aikuiselle yleisesti kuuluvina taitoina ja kykyinä. Itseohjautuvaa oppimista pidetään sosiokulttuurisena ilmiönä, jossa yksilön ja ryhmän vastuunotto liittyy ympäristön ja yhteisön kokonaisuuteen. Yksilön toiminnan lisäksi itseohjautuvaan oppimiseen vaikuttaa sekä sitä mahdollistavat että rajoittavat tilanne- ja yhteisökohtaiset tekijät. Työpaikoilla oppimista tapahtuu yhteistyössä ja keskustelun tuloksena. (Lemmetty 2020, 329.)

Työpaikoilla on usein kiire ja muutokseen liittyvät jatkuvat oppimistarpeet voivat heikentää hyvinvointia ja vähentää motivaatiota. Omnia tarjoaa useita eri koulutuksia ja palveluita, joissa työskentelee monien eri alojen asiantuntijoita monissa eri rooleissa. Sisäisen siirtymän prosessi ei ole aivan helposti sovittavissa kaikkien toimintojen arkeen. Työnantajan olisikin tärkeää mahdollistaa vuorovaikutustilanteita monialaisten asiantuntijoiden välillä, jotta kokemusten jakaminen olisi mahdollista. Vuorovaikutuksen kautta yhteisöllinen oppiminen mahdollistuu ja yhteiset päämäärät, käytänteet ja toimintatavat yhtenäistyvät

mahdollisimman hyvin kaikkia tasoja palveleviksi niin yksilö-, yhteisö- kuin organisaatiotasolla. (Lemmetty 2020, 330-331.)

Nuorisolaki (9 §) velvoittaa paikalliset viranomaiset, kuten kunnat, ylläpitämään monialaista ohjaus- ja palveluverkostoa, jonka kohderyhmänä on jokainen kunnassa asuva nuori. Isona toimijana Omnialla on tärkeä tehtävä vastata sekä organisaation sisäisen että ulkoisen verkostoyhteistyön haasteisiin. Verkostossa edistetään yleistä suunnittelua ja toimeenpanon kehittämistä sekä toimitaan vuorovaikutuksessa muiden nuorille palveluja tuottavien yhteisöjen kanssa. Verkoston tehtävänä on kerätä tietoa nuorten kasvu- ja elinoloista sekä arvioida tietojen pohjalta nuorten tilannetta paikallisten suunnitelmien ja päätöksenteon tueksi. Toisena tavoitteena on edistää nuorille kohdennettujen palveluiden yhteen sopimista, yhteisiä käytänteitä palveluohjauksessa sekä sujuvuutta tietojen vaihdossa. Lisäksi tavoitteena on ylipäänsä edistää monialaista yhteistyötä, jotta nuorisotoiminta toteutuisi.

Nuorille pitäisi myös tarjota ja järjestää osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia liittyen paikalliseen, alueelliseen ja valtakunnalliseen nuoria koskevien asioiden käsittelyyn sekä nuorten kuulemiseen. Perusopetuslaissa (47 a§) veloitetaan opetuksen järjestäjät edistämään oppilaiden osallisuutta ja osallistumismahdollisuuksia koulun toimintaan ja sen kehittämiseen liittyen. Osallistuminen kasautuu samalle pienelle aktiivisten joukolle, mikä heikentää tasavertaisuutta. Työttömyys tai matala koulutustaso voi vähentää harrastusten määrää, mikä voi vaikuttaa nuoren identiteettiä ja hyvinvointia laskevasti. (Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 45-46.)

Nuorten kasvu- ja elinolojen parantamiseen tähtäävällä nuorisotakuulla pyritään kansallisesti muun muassa ehkäisemään nuorten syrjäytymistä sekä tavoittamaan jo syrjäytyneet nuoret turvaamalla nuorten pääsy koulutukseen tai työhön. Omniassa sisäisen siirtymän prosessin on tarkoitus vastata valtakunnalliseen tavoitteeseen eli nuorten siirtymiseen joustavasti oikea-aikaiseen palveluun organisaation sisällä ja organisaatio vastaa nuorisotakuun sekä kuntakokeilun haasteeseen. On tärkeää, että nuoren rinnalla on kulkija ohjaamassa ja peilaamassa yksilöllisiä vaihtoehtoja laaja-alaisesti yhteistyössä eri-

hallinnon aloilta johdonmukaisesti, saumattomasti ja saman suuntaisesti. Yhteisesti sovitut prosessit helpottavat oikea-aikaista ohjausta. (Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 10-11; Työllisyyden kuntakokeilut 2020.)

Marinin hallitusohjelmassa (2019) nostetaan kasvokkain tapahtuva Ohjaamotoiminta esille. Samoin etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan toiminnallisia sekä taloudellisia edellytyksiä luvataan vahvistaa. Nuorten osallisuutta pyritään kasvattamaan mm. vahvistamalla koulujen ja oppilaitosten demokratia- ja ihmisoikeuskasvatusta ja osallistamista. Hallitusohjelmassa luvataan myös valmistella tarpeellisiksi katsotut esitykset nuorisolain tarkastamiseksi, jotta erityisesti avustusprosessit sujuvoituisivat. (Kulttuuri, nuoriso ja...)

Tutkimusten mukaan Ohjaamoissa nuori saa moniammatillisen avun nopeammin kuin erillisten palveluiden kautta. Myös palvelun oikea-aikaisuus ja ohjauksen osuvuus on edistynyt moniammatillisuuden ansiosta. Ohjaamon asiantuntijoilla on myös paremmat hahmottamisvalmiudet palveluiden ja asiakasohjauksen kokonaisuuksista ja osaavat paremmin palvella asiakasta. Saatavilla olevat TE-toimistojen lisäresurssit ja laaja-alaisempi palvelu- ja osaamispaketti mahdollistaa monialaisen vahvan tuen asiakasprosesseille. Haasteita Ohjaamoissa ovat aiheuttaneet henkilöstövaihdokset, vastuiden ja vastualueiden epäselvät määrittelyt, emo-organisaation suunnasta tulevan ohjauksen puute sekä puutteellinen seurantatieto. Epäsystemaattiset toimintatavat voivat johtaa esimerkiksi asiakkaiden ali- tai yliohjaukseen. Ohjaamoissa kehitetään jatkuvasti uusia toimintamalleja, mutta myös hyödynnetään jo kullakin toimijalla ja ammattialalla käytössä olevia menetelmiä sekä palvelutarpeen määrittelyssä että palveluprosessin seurannassa. Ohjaamomaisia työtapoja voisi hyödyntää myös Omnian organisaation sisäisessä verkostoyhteistyössä eri palveluiden ja koulutusten välillä. (Valtakari 2020, 2-3, 47.)

Myös EU-tasolla on todettu, että nuorille pitäisi järjestää mahdollisuus kehittää potentiaaliaan myös koulutuksen ulkopuolella (Euroopan unionin virallinen lehti, 2016/C 467/03). Suomessa muun muassa työpajatoiminta vastaa tähän haasteeseen eri valmennusmuodoilla. Työpajatoimintaa voisi pitää Euroopan neuvoston korostamana ”stimuloivana, mukautuvana ja vetovoimaisena” nuorisotyöympäristönä, jossa on päästy astetta pidemmälle aidossa moniamma-

tillisessa yhteistyössä. Koulutuksen järjestäjien mukaan työpajojen monipuolisuutta ja osaamista työvaltaisen oppimisympäristönä sekä työelämätaitojen harjaannuttajana ei osata hyödyntää riittäväällä tavalla. Sisäisen siirtymän avulla nuoret voisivat päästä jatkamaan opintojaan ilman katkoksia tutustuttuaan alaan jo käytössä työpajalla. Samalla ohjaus siirtyy saattaen vaihtaen ja pystytään välttämään mahdollinen putoamisen palveluiden väliin ilman ohjausta. (Harjunpää ym. 2017, 81.)

3.2 Tuki peruskoulun ja toisen asteen nivelvaiheessa

3.2.1 Tuki perusopetuksen päättövaiheessa

Perusopetus on yhdeksän vuotinen kokonaisuus, jonka oppiainekohtaisista tuntimääristä päättää valtioneuvosto. Opetuksen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä vastaa Opetushallitus opetussuunnitelman perusteissa. Opetuksen järjestäjä hyväksyy opetussuunnitelman ja järjestää opetuksen sen mukaisesti. Kunnilla on velvollisuus järjestää perusopetusta ja tehdä paikallinen ohjaustoiminnan suunnitelma ja, jossa on määritelty periaatteet ja tavoitteet ohjaustyölle sekä keskinäinen työnjako ja vastuualuemäärittely ohjaustyötä tekeville. (Perusopetuksen ja... 2005, 12.)

Perusopetuksen ylimmillä kahdella vuosiluokalla tulee Valtioneuvoston asetuksen (1435/2001) mukaan olla 2 vuosiviikkotuntia oppilaanohjausta. Oppilaanohjauksen ja ohjaustoiminnan tulee kuitenkin muodostaa koko perusopetuksen kestävä jatkumo, joka ulottuu myös perusopetuksen jälkeiseen aikaan ja jossa opinto-ohjaajalla on päävastuu oppilaanohjauksen toteuttamisesta. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden mukaan oppilaanohjauksella on keskeinen merkitys oppilaiden koulutyön onnistumisessa, opintojen sujumisessa sekä koulutuksen tuloksellisuudessa ja vaikuttavuudessa sekä oppilaiden, koulun että yhteiskunnan näkökulmasta. Oppilaanohjauksen avulla tuetaan oppilaiden päätöksien ja valintojen tekemistä, jotka liittyvät heidän omiin valmiuksiinsa, arvoihinsa, kiinnostukseensa ja lähtökohtiinsa. Teemoina ovat arkielämä, opiskelu, jatko-opinnot ja tulevaisuus yleensä. Huoltajat ovat yhteistyössä oppilaanohjauksen toteutuksessa. (Perusopetuksen opetussuunnitelman ...2014, 150, 442.)

Nivelvaiheessa ja jatko-opintoihin siirryttäessä oppilaiden opintojen sujuvuutta edistetään opettajien välisellä sekä opinto-ohjaajien keskinäisellä moniammatillisella yhteistyöllä. Opetustyössään opettajat hyödyntävät ajantasaista tietoa työelämästä, työtehtävistä, jatko-opinnoista ja niiden muutoksista. Jokaisen opettajan tehtävä on ohjata oppilasta oppiaineopiskelussa sekä oppimistaitojen ja -valmiuksien kehittämisessä sekä olla ennaltaehkäisemässä opintoihin liittyvien ongelmien syntyä. Opinto-ohjauksella pyritään yhdessä muiden opiskeltavien aineiden kanssa selkiyttämään aineiden merkitystä työelämän ja jatko-opintojen kannalta sekä laajentamaan oppilaiden käsityksiä työtehtävistä, työelämästä, yrittäjyydestä ja osaamistarpeista tulevaisuudessa. Opinto-ohjauksella vahvistetaan oppilaiden koulutus- ja uravalintoja tehtäessä tarvittavaa oma-aloitteisuutta ja toimijuutta. (Perusopetuksen ja... 2005, 12-13; Perusopetuksen opetussuunnitelman... 2014, 442.)

Oppilaanohjauksen kautta oppilas saa tietoa ja mahdollisuuksia tutustua perusopetuksen jälkeisiin koulutusvaihtoehtoihin yhdessä huoltajien kanssa. Ohjauksen avulla edistetään opintojen loppuun saattamista ja jatkosuunnitelman sekä yhteishaun avulla tuetaan perusopetuksen jälkeisiin opintoihin siirtymistä. Opetussuunnitelmassa määritellään yhteistyötavat paikallisen työ- ja elinkeinoelämäedustajien kanssa. Tärkeitä yhteistyötapoja ovat tiedotusmateriaalien käyttäminen, työelämän edustajien oppituntivierailut, työpaikkavierailut, projektityöt ja työelämään tutustuminen eli TET-jaksot. TET-jaksoja on mahdollista suorittaa myös nuorten työpajoilla. (Perusopetuksen opetussuunnitelman... 2014, 442; Perusopetuksen ja... 2005, 13.)

Ohjausta tulisi erityisesti antaa niille oppilaille, joilla on opiskeluvaikeuksia tai joilla on vaara perusopetuksen jälkeen jäädä koulutuksen tai työelämän ulkopuolelle. Oppilaalla on oikeus saada oppilashuollon palveluita henkilökohtaisen tarpeensa mukaan. Tavoitteena on ennaltaehkäistä oppimisen esteiden, oppimisvaikeuksien sekä muiden koulunkäyntiin liittyvien haasteiden syntyminen. Oppilashuolto vastaa oppilaan psyko-fyysis-sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtimisesta sekä oppimisen perusedellytyksistä. Oppilashuollon palvelut ovat monialaisia sisältäen psykologi-, kuraattori- ja kouluterveydenhuollon palvelut muiden kouluyhteisön palveluiden lisäksi. Oppilashuollon palvelut räätälöidään oppilaskohtaisesti henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. (Perusopetuksen ja... 2005, 13; Perusopetuksen opetussuunnitelman... 2014, 77-78.)

Oppilashuoltolaissa (1287/2013) säädetään perusopetuksen, ammatillisten ja lukio-opiskelijoiden oikeudesta oppilas- ja opiskelijahuoltoon. Laissa ammatillisesta koulutuksesta (99 §) todetaan, että Opetushallitus määrittää opiskelija-huollon keskeiset periaatteet ja toiminnan tavoitteet yhteistyössä terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa. Opetushallituksen päätösten perusteella opetuksen järjestäjä päättää opiskeluhuollon järjestämistavoista.

Elokuussa 2021 voimaan tulevassa uudistetussa Perusopetuslaissa (11 a §) säädetään, että oppilaalla, joka tarvitsee tukea jatko-opintoihin hakeutumiseen, on oikeus saada tavanomaisen opinto-ohjauksen lisäksi tehostettua henkilökotaista oppilaanohjausta tarpeidensa mukaan. Opetuksen järjestäjällä on myös velvollisuus ohjata ja valvoa oppivelvollisen perusopetuksen jälkeiseen koulutukseen hakeutumista perusopetuksen päättövaiheessa. Tavoitteena on ohjaus- ja valvontavastuun vaihtaminen saattaen, jotta varmistetaan, ettei oppivelvollinen putoaisi tukiverkon ulkopuolelle. Yhteistyössä hyödynnetään moniammatillista ja -hallinnollista osaamista. Toisen asteen oppilaitosten lisäksi laajennettua oppivelvollisuutta voi suorittaa nuorten työpajoilla. (Perusopetuksen ja... 2005, 13; Palmqvist 2020.)

Perusopetuksessa sekä lukio- että ammatillisessa koulutuksessa noudatetaan hyvän ohjauksen kriteerejä. Tavoitteena on varmistaa ohjauksen korkean laadun tukeminen, ohjauksen saatavuus ja monipuolinen ohjaustarjonta tasapuolisesti riippumatta lapsen tai nuoren kotipaikasta tai olosuhteista. (Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021.)

3.2.2 Tuki toisen asteen koulutuksissa: Lukio- ja ammatillinen koulutus

Sekä lukiokoulutuksessa että ammatillisessa koulutuksessa opinto-ohjauksen tarkoituksena on opiskelijan tukeminen opintojen aikana ja sen varmistaminen, että opiskelijalla on riittävästi tarvittavia tietoja ja taitoja hänen siirtyessä jatko-opintoihin ja työelämään. (Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021; Lukion opetussuunnitelman... 2019, 351.)

Lukio-opintojen tavoitteena on jatkaa perusopetuksessa aloitettua opetusta ja kasvatusta sekä antaa laaja-alainen yleissivistys. Lukiolain (25 § 2 mom.) mukaan opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta opinto-ohjausta jatko-opinto-ohjauksen lisäksi. Ohjaustoiminnan tavoitteena on tukea opiskelijan hyvinvointia, kehitystä ja kasvua. Opiskelun etenemistä ja hyvinvointia seurataan ja tuetaan yhdessä huoltajien, lukiokoulutuksen ja opiskelijahuoltohenkilöstön kanssa. Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opintosuunnitelma. Kuntakohtainen opiskelijahuoltosuunnitelma tehdään yhdessä sosiaali- ja terveyshuollon viranomaisten kanssa. Paikalliseen opetussuunnitelmaan on sisällytettävä kuvaus siirtymävaiheen yhteistyöstä perusopetuksen, ammatillisen koulutuksen, korkeakoulutuksen ja muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa. Paikallisessa opetussuunnitelmassa kuvataan myös alueellisen monialaisen yhteistyön toteuttamisen tavat, kuten työelämä, paikalliset työ- ja elinkeinopalvelut, sosiaali- ja terveystoimi, nuorisotoimi ja muut toimijat sekä tavat, joilla varmistetaan opiskelijoiden mahdollisuus kansainvälisyys, työelämä- ja yrittäjyysosaamisen kehittämiseen. (Perusopetuksen ja... 2005, 20; Lukion opetussuunnitelman... 2019, 27-28.)

Lukiossa opinto-ohjaus on järjestetty opintojaksomuotoisena, kahden pakollisen kurssin kokonaisuutena sekä henkilökohtaisena ohjauksena ja pienryhmäohjauksena, vertaisohjauksena ja edellisten yhdistelmänä ohjaustoiminnan suunnitelman mukaisesti kuten perusopetuksessakin. Ohjauksessa korostuu opiskelijan aktiivinen ja osallistuva toimijuus, toimintakyvyn, oppimaan oppimiskyvyn ja urasuunnittelutaitojen vahvistaminen. Opinto-ohjauksella yhdistetään lukiota yhteiskuntaan ja työelämään. Opiskelijoilla tulee muun muassa olla opintojen aikana mahdollisuus osallistua opintokokonaisuuksiin, jotka järjestetään yhteistyössä korkeakoulujen ja työelämän kanssa. Lukion opetussuunnitelman perusteisiin on kirjattu ohjauksen eri rooleja: Opinto-ohjaaja vastaa kokonaisuudesta ja ryhmäohjaaja lähiohjauksesta. Aineenopettaja vastaa opettamansa aineen opiskelutaitojen ohjaamisesta sekä sitoo opiskeltavan sisällön jatko-opintoihin ja työelämään. Lukiossa ei ole mahdollista mukauttaa oppimäärää, mutta sen sijaan yksilölliset tarpeet on huomioitu lisäämällä valinnaisuutta ja mahdollisuudella hajauttaa ylioppilastutkinnon suorittamista sekä huomioimalla tarpeet ohjauksessa. (Perusopetuksen ja... 2005, 20-21; Lukion opetussuunnitelman... 2019, 27, 351, 353.)

Ammatillisessa koulutuksessa tavoitteena on ammatillinen perustutkinto. Opintojen alussa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon on kirjattu opiskelijan tarpeita vastaava opinto- ja tutkintopolku sekä yksilölliset ohjauksen ja tuen tarpeet. HOKS:ia tehdessä otetaan myös huomioon opiskelijan aiempi osaaminen, jolloin opinnot voivat nopeutua. Osana HOKSia laaditaan myös urasuunnitelma, jota täydennetään opintojen edetessä (Ammatilliset tutkinnot... 2021; Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021)

Ammatillisiin perustutkintoihin kuuluu pakollisena opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiuksia tukevia opintoja (9osp), joiden tavoitteena on omien kiinnostuksen kohteiden tunnistaminen sekä oppia tekemään omaa opiskelua ja uraa koskevia valintoja. Opinto-ohjaus on kaikkien ammatillisten opiskelijoiden oikeus. Opintojen ohjausta antavat ryhmänohjaaja ja opettajat opinto-ohjaajan lisäksi sekä yksilöllisesti että ryhmässä. Ammatillisessa koulutuksessa ohjauksessa korostuu opiskelijoiden erilaiset koulutustaustat ja opiskelijoiden suuri ikähaarukka. Opiskelija voi olla vasta perusopetuksen päättänyt nuori, jolla on elämähallinnan haasteita tai aikuinen. Myös erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on kasvanut. Apuna ohjauksen haasteissa on moniammatillinen opiskelijahuoltoryhmä, jonka avulla tehdään opiskelijalla tarvittaessa henkilökohtainen suunnitelma tukipalveluiden saamiseksi. (Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021; Yhteiskunta- ja...2021; Perusopetuksen ja... 2005, 27.)

3.2.3 Nivelvaiheen koulutukset

Nivelvaiheessa perusopetuksen ja toisen asteen koulutusten välimaastossa on kolme koulutusta: Perusopetuksen lisäopetus (kymppiluokka), lukioon valmentava (LUVA) ja ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA). Nivelvaiheen koulutukset suoritettuaan on yhteishaussa mahdollista saada kuusi valintapistettä, jos koulutus on suoritettu hakuvuonna ja sitä edeltävänä vuonna (Yhteishausta ammatilliseen... 2021).

Alun perin perusopetuksen lisäopetuksen tarkoituksena oli tarjota opiskelupaikka niille peruskoulun päättävälle, jotka jäivät ilman jatko-opiskelupaikkaa, koska opiskelupaikkatakuuta ei ollut. Nykyään lisäopetukseen hakeudutaan korottamaan perusopetuksen arvosanoja, jotta pääsisi haluamaansa toisen

asteen koulutukseen. Lisäopetukselle on laadittu opetussuunnitelma, mutta ei tuntijakoa tai oppimäärää. Arvosanojen korotusmahdollisuus täytyy taata, mutta muuten opetuksen järjestäjä voi tarjota esimerkiksi ammattiin valmentavia opintoja tai työelämään tutustumista. (Perusopetuksen ja... 2005, 14.)

Lukiokoulutukseen valmistava koulutus (LUVA) on suunnattu maahanmuuttajille tai vieraskielisille. Koulutuksen laajuus on 25 kurssia ja se suoritetaan kokonaisuutena, jonka kesto on noin vuosi. Luvassa voi opiskella suomen kieltä, muita kieliä, matemaattisia ja luonnontieteellisiä opintoja, yhteiskunta- ja kulttuurituntemusta sekä lukio-opinnoissa tarvittavia tietoja ja taitoja. Lisäksi on mahdollista saada opinto-ohjausta, opiskella lukiokoulutuksen kursseja sekä suorittaa opintoja myös perusopetuksen puolelta. (Lukiokoulutukseen valmistava... 2021.)

Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA) on tarkoitettu peruskoulun suorittaneille henkilöille, jotka suuntaavat ammatillisiin opintoihin VALMAN jälkeen. Koulutus on 60 opintopisteen laajuinen ja sen suorittaminen kestää noin vuoden. Koulutuksen aikana opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan valitut opinnot. VALMAN tavoitteena vahvistaa opiskeluvalmiuksia eri tavoin. Esimerkiksi parantaa tiedonhakutaitoja, kehittää kieli-, opiskelu- ja elämäntaitoja, tutustua eri jatko-opintomahdollisuuksiin. Lisäksi on mahdollista parantaa peruskoulun todistusta sekä opiskella osia ammatillisista tutkinnoista. (Ammatilliseen koulutukseen... 2021.)

Elokuussa 2022 tutkintoon edellä mainitut kolme valmentavaa koulutusta yhdistyvät TUVA-koulutukseksi, jonka tavoitteena on valmiuksien antaminen tutkintotavoitteiseen koulutukseen hakeutumiseen ja tutkinnon suorittamiseen. Mahdollista on myös korottaa peruskoulun arvosanoja sekä opiskella osia sekä ammatillisen että lukion opinnoista. Kohderyhmänä on oppivelvolliset sekä muut jatko-opintovalmiuksia tarvitsevat henkilöt kuten maahanmuuttajat ja aikuisopiskelijat. (Oppivelvollisuus laajenee... 2020; Tutkintokoulutukseen valmentavan... 2021.)

3.3 Monialainen nivelvaiheen ohjaus Ohjaamoissa

3.3.1 Ohjaamo-toiminta Suomessa

Ohjaamo-toiminta on nuorisolain ja Vanupo 2020:n tarkoittama matalan kynnyksen neuvontapalvelu alle 30-vuotiaille nuorille. Ohjaamosta nuori saa monialaisesti apua erilaisiin omaa elämää koskeviin kysymyksiin kuten opiskeluun, työllistymiseen, asumiseen ja hyvinvointiin. Erityisesti Ohjaamot tukevat erilaisissa nivelvaiheissa olevia nuoria edistämällä heidän kiinnittymistään koulutukseen ja työelämään. Ohjaamoita on noin 70 ympäri Suomea ja niiden toiminta ylittää joka maakunnan alueelle. Tavoitteena on, että nuori saa pidempikestoista tukea yhteistyöverkostojen kautta siirtyessään työelämään tai opintoihin. (Ohjaamo. Usein... 2021; Kohtaamo. Mikä... 2021.)

Koska Ohjaamot ovat matalan kynnyksen palveluita, asiakkaaksi voi tulla kuka vain ja sitten lähdetään selvittämään asiakkaan tarpeita kukin työntekijä omasta ammattiosaamisestaan lähtien. Vaatii ammattitaitoja ja kokemusta kohdata nuori, josta ei tiedä mitään. Asiakkaita ei myöskään rekistöidä ennen kuin he aloittavat jonkin toimijan palvelussa, joten on luotettava siihen mitä asiakas sanoo. Yleensä asiakaskäynnit ovat lyhyitä, joten työntekijän on lyhyessä ajassa kartoitettava asiakkaan tarpeet, jotta hän voi ohjata hänet tarvitsemansa avun piiriin. (Valtakari ym. 2020, 49-50.)

Asiakkaiden tilanteet ovat lähtökohtaisesti melko haastavia ja niissä voitiin ja kykenemiseen liittyvät aihealueet. Usein Ohjaamot eivät yksin pysty vastaamaan kaikkiin haasteisiin, mutta monialaisen yhteistyöverkoston ja erilaisten pienryhmien kautta Ohjaamot ovat vastanneet myös mielenterveyteen liittyviin haasteisiin yhteisöllisyyden ja nuoren toimijuutta lisäävän toiminnan kautta. Esimerkiksi Onni-hanke on järjestänyt laadukkaita ryhmiä nuorille sekä hyviä koulutuksia ohjaamolaisille sekä verkostolle. Ohjaamot toimivat hyvin myös tilanteiden tunnistajana ja voivat viedä viestiä valtakunnalliseen keskusteluun. (Männistö: 2020, 50, 53.)

Ohjaamoja on ympäri Suomen ja niiden toiminta perustuu paikallisuuteen. Jokainen Ohjaamo on siis omalaisensa ja palvelut sekä toimijat on muodostettu alueen tarpeiden mukaan. Ohjaamotoiminnan taustalla on ollut vuosina 2014-

2020 Kohtaamo-hanke (ESR), jonka tarkoituksena on ollut, osana nuorisota-kuun toimeenpanoa, tukea Ohjaamo-toiminnan suunnittelussa ja toiminnan käynnistämässä. Kohtaamo-hankkeessa ja sen alahankkeissa on myös tutkittu Ohjaamo-toimintaa eri näkökulmista. (Kohtaamo-hanke (ESR). 2020.)

Ohjaamot ovat hyviä esimerkkejä organisaatorajoja rikkovasta, nuorten kokonaisyhyvinvointia tukevista työllistymistä ja koulutusta edistävästä neuvonta- ja ohjauspalveluista. Samalla ehkäistään syrjäytymistä. Ohjaamoihin ohjautuu nuoria, jotka ovat olleet työttöminä pitkään. Heille pyritään asiakasprofiilin mukaan löytämään mahdollisimman laaja-alaisesti työllistämistä tulevia toimenpiteitä olemassa olevista joustavista verkostoista ja rakenteista. Sujuvan monialaisen toiminnan mahdollistaa aito sektorirajat ylittävä, sisäisesti tietoja jakava tuloksellisen verkosto, jonka toiminnasta syntyy nuorten hyvinvoinnin tuki. (Lidman 2018, 67-69; Helander ym 2018, 102.)

Käytännössä Ohjaamojen yhteistyö voi muodostua esimerkiksi opetus- ja koulutusalan, sosiaali- ja terveysalan sekä työvoimahallinnon asiantuntijoista, jotka edustavat julkista, yksityistä sekä kolmatta sektoria. Ohjaamo-yhteistyö voi olla verkostomaista tai se voi tapahtua fyysisesti samassa paikassa. Se onko verkostoyhteistyö todellisuudessa monialaista, on hyvä kysymys. Tehdäänkö työtä yhteistyössä vai rinnakkain? Monialaiseen, matalan kynnyksen ohjausympäristöön ja työskentelyyn siirtyminen edellyttää uusien työtapojen ja taitojen haltuun ottamista. Tämä on monivaiheinen prosessi, joka edellyttää onnistunutta yhteistyökoordinaointia sekä yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja. Lisäksi tarvitaan yhteinen käsitteistö ja tavoitteen muodostus sekä edellisten jatkuvaa arviointia. Avainasemassa on Ohjaamojen työntekijöiden työnkuvat ja roolit, joiden kirkastaminen ja selkeyttäminen helpottavat työhön sitoutumisessa sekä suhteessa emo-organisaatioon että Ohjaamoon. (Helander ym 2018, 107-108, 110, 112.)

Vuonna 2019 puolet Ohjaamojen henkilöstöresursseista tuli kunnilta tai kuntayhtymiltä, 25 % TE-palveluilta sekä noin 20 % Ohjaamon ESR-kehittämissankkeista tai muista projekteista. Lisäksi joissakin kunnissa, kuten Espoossa, järjestöistä oli osoitettu merkittävä henkilöstöresurssi Ohjaamon käyttöön. Omnia kuuluu Espoon ohjaamotaloverkostoon ja viikoittain Ohjaamotalon starttipisteellä päivystää ainakin Nuorten työpajojen edustaja, uraohjaaja sekä

opinto-ohjaaja. Ohjaamoissa työntekijät tarjoavat nuorille keskenään vastaavaa palvelua oman ammattiosaamisensa puitteissa, vaikka työskentelevät eri ammattinimikkeillä ja ainakin osittain oman organisaationsa ulkopuolella. (Valtakari ym. 2020, 28, 30)

Yleisimpiä ammattinimikkeitä Suomen Ohjaamoissa olivat TE-asiantuntija (80 %) ja Etsivän nuorisotyöntekijä (noin 70 %). Sosiaaliohjaajia, nuorisotyöntekijöitä sekä muita työllisyyspalveluiden työntekijöitä kutakin oli noin 45 %:ssa Ohjaamoja. Sairaanhoidajia/terveydenhoitajia, työvalmentajia/työpaja työntekijöitä, oppilaitoksen opinto-ohjaajia, sosiaalityöntekijöitä, TE-psykologeja ja asumisneuvoja kutakin noin 30 %:ssa Ohjaamoja. Itsearviointikyselyn (2019) mukaan Ohjaamotyöhön olivat parhaiten sitoutuneet ja panostaneet nuorisotoimi ja TE-hallinto ja näiden palveluiden arvioitiin olevan edistyneellä tasolla. Muiden toimijoiden kuten kelan ja terveydenhuollon sekä ura- ja opinto-ohjauksen ammattilaisten sitoutuminen oli valtakunnallisesti vasta aluillaan. (Valtakari ym. 2020, 29)

Osassa Ohjaamoja toiminta on hyvin verkostomaista, jolloin työntekijät hyödyntävät Ohjaamon yhteistä alustaa oman organisaationsa ulkopuolisten monialaisten palveluiden piiriin ohjatessaan ja toteuttavat palveluohjausta yhdessä verkoston kanssa tuottaen Ohjaamon päivystyspalvelut. Tällöin monialaisuuden ja moniammatillisuuden tuottamalisäarvo saadaan hyödynnettyä nuorten eduksi. (Valtakari ym. 2020, 30-31)

Ohjaamoiden kehittämisen alkujajoista alkaen tunnistettu sekä käsitelty haasteita monialaisen yhteistyön ja verkostajohtamisen suhteen. Tätä työtä on vahvistanut valtakunnallinen ESR-hanke TESSU – Tehdään yhdessä ohjausta ja sen koulutukset sekä valmennukset. TESSU-valmennus on suunnattu Ohjaamo-työntekijöille ja taustaorganisaatioiden johdolle ja se räätälöidään aina kunkin asiakkaan eli Ohjaamon tarpeista ja tilanteista. Valmennuksen tavoitteena on yhteisen monialaisen työn kehittämisen edistäminen. (Mikä on... 2021.)

3.3.2 Espoon Ohjaamotalo-verkosto

Espoossa Ohjaamoa kutsutaan Ohjaamotaloksi, koska suuri osa Ohjaamon toimijoista sijaitsee fyysisestikin samassa toimistorakennuksessa. Verkostoa sijaitsee myös Ohjaamotalon ulkopuolella, mutta suurin osa ohjaamotalolaisista ja verkoston jäsenistä myös päivystää kahdella eri Starttipisteellä, joista toinen sijaitsee toisella puolella kaupunkia ja toinen Ohjaamotalon yhteydessä. Keväällä 2021 Ohjaamotaloon tai sen verkostoon kuuluvat seuraavat toimijat: Asumisohjaaja (aikuissosiaalityö), Espoon Nuorten turvatalon ohjaaja (SPR), Etsivä nuorisotyöntekijät, Omnian nuorten työpajojen yksilövalmentajat, Onni-hankkeen asiantuntijat, Opinto-ohjaaja (erityisammattioppilaitos Live), Perhesosiaalityön ohjaaja, Pääkaupunkiseudun nuorisoasunnot ry:n asumisneuvoja, Päihde- ja mielenterveystyön sairaanhoitaja, Ruotsinkielinen nuorisotyö, Sosiaaliohjaaja (aikuissosiaalityö), Työllisyys Espoon asiantuntija (TE-asiantuntija), Uraohjaaja (InfoOmnia), Vamos Espoo, Espoon Tyttöjen Talo ja nuoriso-ohjaajat (Espoon kaupunki). (Ohjaamotalo.)

Espoon Ohjaamotalossa ohjausta voi saada matalalla kynnyksellä tarjoamalla päivystysluonteista apua Starttipisteillä, joilla päivystää fyysisesti eri alan ammattilaiset vuoropäivinä. Lisäksi ammattilaisilta saa varata aikoja esimerkiksi uraohjaajalta tai asumisneuvojalta. Paikanpäälle tulemisen lisäksi tarjolla on puhelin, tekstiviesti, chatti, sähköposti ja useat sosiaalisen median alustat (Facebook, Instagram, Discord). Korona-aika on lisännyt erilaisten ryhmien pitämistä myös verkossa. Ryhmiä on ollut avoimia kertaluonteisia sekä suljettuja pidempikestoisia. Palveluiden kehittämisessä on osallistettu Ohjaamotalon asiakkaita, joita on pyydetty mukaan kehittämispäiviin tavallisen palautteen pyytämisen lisäksi. Esimerkiksi nuorten palvelupolkuja on havainnollistettu nuorten itse kertomina. (Ohjaamotalo.)

TESSU-valmennus oli ollut merkittävä kehitysaskel Espoon Ohjaamotalon toiminnassa. Sitä kautta työntekijät tutustuivat toisiinsa ja loivat yhteiset pelisäännöt ja ”Ohjaamotalon tarinan”. TESSU-valmennuksen avulla on ollut mahdollista kehittää Ohjaamotaloa toimivaksi kokonaisuudeksi, tunnistaa toimijoiden osaamista, oppia tuntemaan ja jakamaan toisten toimijoiden toimintatapoja ja myös kehittää osaamista monialaisesti ja -ammattillisesti. Myös yhtei-

nen tavoite- ja tahtotila löytyi valmennuksen aikana. Valmennuksessa kirkastettiin yhteistä tavoitetta, mutta myös jokaisen omaa roolia Ohjaamon työntekijänä, osana kokonaisuutta. (Valmennus tukena...)

Valmennuksen ja siitä seuranneet yhteistyön avulla päästy kehittämään nuorilähtöisiä palveluja ja mallintamaan asiakasprosessia ensimmäisestä koostamisesta ja ohjaus- ja palvelutarpeen kartoituksesta jatko-ohjaukseen nuoren osallistamista unohtamatta. Ohjaamotaloon on perustettu useita tiimejä eri osa-alueiden kehittämistä varten. Muun muassa kouluttautumisen tiimi on koonnut koulutuksen ja uraohjauksen osaajat yhteen, työelämätiimi työllisyyden osaajat ja Starttipiste-tiimi kehittämään matalan kynnyksen päivystyspisteiden eri ulottuvuuksia. (Valmennus tukena...)

Ohjaamotalon tarinaa on muokattu säännöllisesti ohjaamotalolaisen ohjausnäkökemyksen ja työotteen kehittyessä. Tärkeimpänä yhdistävänä tekijänä on ollut luottaminen muiden toimijoiden ammattitaitoon ja matalan kynnyksen konsultaatio. Nuorilähtöisyyden lisäksi ohjauskohtaamisessa tärkeänä on pidetty kokonaisvaltaisuutta ja asiakkaan toimijuuden vahvistamista. Nuori kohdataan aidosti ja pyritään etsimään yhdessä seuraava askel. Ohjaamotalolaisia yhdistää ammattitaustasta riippumatta vahva kohtaamisen, kuuntelun ja kysymisen taito. (Valmennus tukena...)

Ohjaamotalossa on onnistuttu hyvin luomaan luottamuksen ja kunnioituksen ilmapiiri eri ammattilaisten välille. Asiantuntijuuden rajoja ja niiden ylittämisen mahdollisuuksia on kyetty tunnistamaan valmennusten, kehittämispäivien sekä kuukausittaisten tiimien kautta käymällä yhteistä keskustelua ja reflektointia hyödyntäen. Ohjaamotaloon ja sen verkostoon on valikoitunut monialaisesta yhteistyöstä kiinnostuneita ja hyvillä yhteistyötaidoilla varustettuja ammattilaisia. Työntekijöille on annettu mahdollisuus sekä itsenäiseen että yhteisölliseen työskentelyyn. (Pukkila ym. 2016, 53-54.)

Kaikkia Ohjaamotalolaisia yhdistää ohjausosaamisen kompetenssi: "eettisyys ohjauksessa, taito yhdistää ohjausteorioita käytännön ohjaustyöhön, ohjausprosessin suunnittelu-, toteutus- ja arviointitaidot, ohjaajan omien kykyjen ja rajojen tunnistaminen, vuorovaikutustaidot sekä kyky toimia tuloksettaasti

asiantuntijayhteistyössä.” Lisäksi ohjaajalla voi olla erityisiä ohjauskompetenssejä kuten opinto- tai uraohjaus, konsultointi, tiedonhallinta tai tutkiminen. Voidaan ajatella, että ohjauksen ydinkompetenssit tulee olla kaikilla ohjaamotalolaisilla hallussa koulutuksen ja kokemuksen kautta saatuina, mutta erityiskompetenssit tulevat monialaisen yhteistyöskentelyn kautta. Muun muassa TESSU-valmennus on helpottanut yhteisten ajatusmallien ja toimintatapojen muokkaamisessa yhteistyössä koko verkoston kanssa. Ohjaamotalossa on päästy rinnakkain työskentelystä ryhmässä työskentelyyn ja matalan kynnyksen konsultaatioon. (Pukkila ym. 2016, 54-55.)

Ohjaamotalon toimintaa kuvaa asiakaslähtöisesti rakentuva solmutyöskentely, jonka ideana on, että tilanteen mukaan osapuolet joko kiinnittyvät toisiinsa tai eriytyvät toisistaan. Solmut siis kokoavat ympärilleen lyhytaikaisia, asiakastarpeesta lähteviä tiimejä. Aloitteentekijänä on usein itse asiakas ja kontrolloiva taho vaihtuu joustavasti. Työtapa on vaativa ja edellyttää ammatillisten rajojen ylityksiä, kykyä nopeaan reagointiin sekä luottamusta ja avoimuutta. Solmutyöskentely on koettu käytännössä hyvänä tapana rakentaa ohjaamotalolaisien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden asiantuntijoiden monialaista työotetta. (Pukkila ym. 2016, 55-56.)

3.4 Nuorten työpajatoiminta nivelvaiheessa

Toimintamuotona nuorten työpajatoiminta sijoittuu perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen sekä koulutuksen ja työelämän välille. Työpajojen asiakkaat ohjautuvat erityisesti työvoimaviranomaisten kautta, mutta ohjautuminen nuoriso- ja sosiaalitoimen kautta on lisääntynyt. Työpajan asiakkaana voi olla eri syistä työtön tai koulutuksen ulkopuolella oleva nuori. Nuori voidaan ohjata työpajalle esimerkiksi, kun on havaittu, että hän tarvitsee yksilöllisesti suunniteltua moniammatillista tukea koulutuksen tai työpaikan löytämiseen. Omnian nuorten työpajoilla nuorille mieluisat jatko-opinnot löytyvät Omnian ammatillisen koulutuksen puolelta, joten sisäisen siirtymän avulla voisi tarjoutua katkeamaton koulutuspolku toisen asteen opintoihin. (Perusopetuksen ja... 2005, 35-36.)

Nuorten työpajatoiminnasta säädetään Nuorisolain luvussa 4. Nuorelle tehdään henkilökohtainen valmennussuunnitelma yhdessä nuoren kanssa. Työpajatoimintaa voivat lain mukaan järjestää kunnat tai yhteisö ja sen on sisällettävä sekä yksilö että työhönvalmennusosaamista. Lisäksi säädetään, että työpajojen on seurattava toimintansa tuloksia. (Nuorisolaki 21.12.2016/1285.)

Työpaja on valmennusyhteisö, jonka tavoitteena on hyvinvoinnin vahvistaminen, osaamisen tunnistaminen ja valmentaminen kohti koulutusta ja työtä. Valmennuksen ja merkityksellisen tekemisen avulla vahvistetaan elämänlaatua ja työelämävalmiuksia. Valmennus on nuoren tavoitteiden ja tarpeiden mukaista ja se kehittää taitoja sekä osaamista. Nuoren jaksamisen tukeminen voidaan huomioida yksilöllisesti niin päivän pituutta, viikoittaisten toimintapäivien lukumäärää kuin toiminnan sisältöä säätelemällä. Lisäksi työpajatoiminnan erityispiirteitä ovat sosiaalinen vahvistaminen, joustavuus ja reagoivuus. (Hämäläinen & Palo 2014, 12; Vaikuttaminen 2020; Käsitekokoelma työpajatoiminnasta 2020.)

Työpajoilla järjestetään työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta. Työvalmennuksella vahvistetaan yleisiä työelämä- ja työyhteisötaitoja ja kerrytetään ammatillista osaamista. Yksilövalmennuksella pyritään kokonaisvaltaiseen arjenhallinnan ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä antamaan tukea jatkopolun löytämiseen. Ryhmävalmennuksen avulla vahvistetaan nuorten sosiaalisia taitoja ja ryhmässä toimimisen kykyä. (Käsitekokoelma työpajatoiminnasta 2020.)

Työpajatoimintaa on järjestetty Suomessa 1980-luvulta alkaen ja se oli aluksi lähinnä nuorisotyön väline, jolla haettiin ratkaisijaa koulutuksesta ja työelämästä syrjäytyneiden nuorten tilanteisiin. 1990-luvun laman takia tarve työpajatoiminnalle kasvoi myös työikäisten keskuudessa ja työpajoja perustettiin lähes kaikkiin kuntiin. Samaan aikaan käynnistyi alueellinen ja valtakunnallinen verkostoituminen ja toiminnan kehittämisen edellytykset paranivat. 2000-luvulla työpajatoiminnan toimiala on monipuolistunut ja laajentunut nuoriso- ja työllisyyspolitiikan lisäksi myös koulutus- ja sosiaalipolitiikan alueille. (Hämäläinen & Palo 2014, 10.)

Työpajojen yhteistyö koulujen ja oppilaitosten kanssa on melko uutta ja paikallista. Yhteistyötä tehdään sekä peruskoulun että toisen asteen suuntaan. Pajoille ohjautuu koulupudokkaita, koulunsa keskeyttäneitä sekä sellaisia, joille oppilaitosmuotoinen opiskelu ei sovellu. Useasti nuoren ongelmat ovat kasautuneet ja opiskeluun liittyvät ongelmat ovat vain osa laajempaa ongelmien kokonaisuutta. (Perusopetuksen ja... 2005, 39.) Pajoille ohjautuu myös eri syistä työttömiä nuoria, jotka tarvitsevat ohjausta elämänhallinnassa tai koulutukseen tai työelämään palaamisessa. Ohjauksen avulla päästään yleensä hyviin tuloksiin ja nuoret ovat jakson päätteeksi valmiita jatkamaan toisen asteen opintoihin. Omnia sisäisen siirtymän prosessi edistäisi sujuvaa siirtymää toisen ammatillisten opintoihin ilman katkoksia.

3.5 Nuorten nivelvaiheen tukea koskevat aiemmat tutkimukset

Nuorten tulevaisuusraportin mukaan nuorten välivuodet tulevat lisääntymään. Nuoret kaipaavat edelleen yksilöohjausta jatko-opintojen ja alavalintojen suhteen, joten jälkiohjauksen tarve tulee lisääntymään. Tähän lisääntyvään ohjauksen tarpeeseen ollaan vastaamassa oppivelvollisuuden laajentamisen avulla esimerkiksi luomalla henkilökohtaisen opinto-ohjauksen malli peruskouluun sekä vahvistamalla koulutuksen järjestäjien edellytyksiä toteuttaa oppilaan- ja opinto-ohjausta perusopetuksen, toisen asteen sekä nivelvaiheen koulutuksissa. (Nuorten tulevaisuusraportti 2019); Opinto-ohjausta uudistetaan... 2020.)

Koulutuksen järjestäjille tehdyn valtakunnallisen kartoituskyselyn perusteella 85,3 % vastanneista arvioi sujuvimmaksi siirtymäksi siirtymän peruskoulusta ammatilliselle toiselle asteelle. Toiseksi sujuvampana siirtymänä esille nousi saman organisaation sisäiset siirtymät tutkinnosta toiseen sekä VALMA-koulutukseen. Siirtymä työelämään ja paluu jatkamaan keskeytyneitä opintoja koettiin kysely perusteella yhtä toimiviksi, vaikka koulutukseen palaamiseen vaikutti liittyvän erilaisia haasteita. (Harjunpää ym. 2017, 71.)

Valtakunnallisesti työpajatoiminnan vaikuttavuutta tutkitaan vuosittaisella SOVARI (vaikutusmittari) -tutkimuksella. Mittaria ylläpitää ja tulokset kokoaa Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Sovari tuottaa valtakunnallisia,

alueellisia ja organisaatiokohtaisia tuloksia työpaja- ja etsivän nuorisotyön vaikutuksista. Jokaiselta pajajakson päättävältä nuorelta pyydetään palautetta sähköisellä lomakkeella pajajaksosta. Vuoden 2019 SOVARI-tulosten mukaan nuorista 92 % koki sosiaalista vahvistumista vähintään jonkin verran pajajakson aikana. Vahvistumista oli vastaajien mukaan tapahtunut useilla osa-alueilla: arjenhallinta (76 %), elämänhallinta ja tavoitteellisuus (75 %), opiskelu- ja työelämävalmiudet (74 %), sosiaaliset taidot (73 %) ja itseluottamus (70 %). (Sovari (vaikutusmittari) 2021; Kinnunen 2020, 12.)

Sujuvat siirtymät perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheissa, ammatillisen koulutuksen aikana sekä siirtymät työelämään tai jatko-opintoihin nähdään valtakunnallisesti tärkeinä. Sujuvien siirtymien edistämiseksi on meneillään useita hankkeita, joita koordinoi Opetus- ja Kulttuuriministeriön ZOOMI -sujuvia siirtymiä edistämässä -koordinoitihanke Opetushallituksen ja Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- urheiluliitto SAKU ry:n yhteistyönä vuosina 2019-2021. Hankkeen tarkoituksena on kehittää oppijoiden koulutuspolkua varmentavia ja sujuvoittavia palvelu- ja toimintamalleja, joiden avulla edistetään siirtymiä. Zoomi-hanke ohjaa, kouluttaa ja tukee alahankkeiden toimijoita, tekee selvityksiä sekä pyrkii levittämään, mallintamaan ja juurruttamaan kehittämistyön tuloksia valtakunnallisesti. (Zoomi sujuvia siirtymiä... 2021; ZOOMI – sujuvia siirtymiä... 2021.)

Zoomin selvityksessä (2021) ”Kohti jatko-opintoja ja työelämää” käy ilmi, että meneillään oleva poikkeustilanne vaikuttaa ohjattavien kannalta positiivisesti lisäämällä koulutuksen järjestäjien ja paikallisen elinkeinoelämän yhteistyötä. Keskinäistä keskustelua pitää lisätä, työnvoiman kysyntää pitää ennakoida, samoin eri ammattialojen tarpeita. Yhteisenä intressinä on opiskelijoiden työllistymisen tukeminen eli työvoiman oikea-aikainen saaminen. Ammatillisten oppilaitosten pitää entistä paremmin varautua sisäisten siirtymien kasvuun ja työvoiman kysynnän äkilliseen vaihteluun nopeallakin syklillä ja reagoitakyvyllä. Myös oppilaitosten tarjonnan tulisi monipuolistua vastaamaan tarvetta esimerkiksi tarjottava työvoimapolitiiselta kentältä tuttuja koulutuspaketteja tai otettava aiempaa suhteellisesti vahvempaa roolia sosiaalipoliittisena toimijana ja syrjäytymisen ehkäisijänä alueelliset ja paikkakuntien väliset erot huomioiden. Esimerkkeinä nostetaan muun muassa TE-toimistojen, hankkeiden ja Ohjaamoiden välinen yhteistyö kuntien sosiaali-, terveys- ja nuorisotoimen

kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi. Uusimpana yhteistyömuotona nostetaan esille juuri alkaneet kuntakokeilut, jotka pyrkivät nopeaan reagointiin epävarmassa tilanteessa kuten myös oppivelvollisuuden laajentuminen ja jatko-ohjausvelvoitteen voimaan tuleminen, joista ei myöskään ole vielä käytännön kokemuksia. (Vehviläinen, 2020: 41-42.)

Zoomin selvityksessä (2021) nousi esille ohjauksen vaikuttavuuteen ja hyödyllisyyteen liittyviä seikkoja. Ohjauksen todettiin olevan vaikuttavinta silloin, kun opiskelijaan on syntynyt luottamuksellinen suhde ja opiskelijalla on omakohtainen ohjauksen tarve. Lisäksi tarvitaan aikaa, priorisointia, resursseja sekä verkostoyhteistyötä. Haasteita ohjaukselle tuovat ohjattavien haastava elämäntilanne tai terveysongelmat eli ylipäänsä voimavarojen heikkeneminen suunnitelmien pitkäjänteisesti eteenpäin viemiseksi. Ylipäänsä vaikuttavuuden maksimoimiseksi ohjauksen tulisi linkittyä osaksi opintojen aikaista henkilökohtaistamisprosessia ja jatkua yhtenäisenä myös opintojen jälkeen. Tällä hetkellä ohjaus tutkinnon suorittamisen jälkeen pyritään vielä määrittelemään ja asemoimaan omaksi prosessikseen, vaikka toki asiaa ollaan kehittämässä aktiivisesti. (Vehviläinen, 2020: 42-43, 45.)

Jatko-ohjauksen kenttä on suuri ja moniammatillinen. Opinto-ohjaajat ja vastuopettajat antavat HOKS- ja uraohjausta opintojen aikana. Opintojen jälkeen oppilaitosten yhteistyökumppanit kuten Ohjaamot ja TE-toimistot ottavat ohjausvastuuta. Kuitenkin osa ei saa riittävästi jatko-ohjausta. Tärkeää on siis tunnistaa ohjaustarve ja tavoittaa ohjattavat. Avuksi ohjauksen tavoitettavuuteen on kehitetty esimerkiksi palvelukarttoja ja jatko-ohjaustarjottimia, joissa kerrotaan tarjolla olevista palveluista sekä erilaiset digitaaliset ja etänä tapahtuvat ohjauspalvelut. Ehkä tärkeimpänä asiana selvityksestä nousi se tosiasia, että olemassa olevat, esimerkiksi hankkeiden kautta muodostuneet, hyvät käytänteet pitäisi saada hyötykäyttöön sekä opiskelujen aikana että erilaisissa siirtymävaiheissa. Toisena tärkeänä asiana nousi jatkosijoittumisen (työllinen, työtön, opiskelija) seurannan kehittäminen, jotta saataisiin tietoa syistä sekä tarpeista, joiden avulla voidaan jatkumona kehittää koulutuksen järjestäjien tuottamaa ohjausta ja opetusta sekä laajemman palveluverkoston toimintaa. (Vehviläinen, 2020: 63-64.)

Toinen Sujuvat siirtymät -hankekokonaisuuteen liittyvä selvitys *Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen* keskittyi tarkastelemaan ammatillisen koulutuksen nykytilaa ja kehittämistarpeita muun muassa joustavien ohjauspolkujen näkökulmasta. (Siirtymien vaikutus koulutuspolun... 2021.) Selityksen mukaan siirtymiin ja nivelvaiheisiin liittyvä toiminta on hyvässä kehitysjatkumossa. Tärkein kehittämiskohde vaikuttaisi olevan mahdollisuuksien eli opiskelijalle tarjottavien palveluiden, opintopolkujen ja etenemisväylien kehittäminen. Toisena kehittämiskohteena ovat opiskelijan valmiuksien kehittäminen eli motivaation, ammatti-identiteetin ja opiskelutaitojen kehittäminen. Aineistosta nousi myös sosiaalisia, teknisiä ja rakenteellisia haasteita. Sosiaaliin haasteisiin olla vastaamassa uudenlaisin yhteistyömallein, jotka muuttavat henkilöstön totuttuja työnkuvia. Rakenteelliset ja tekniset haasteet liittyvät esimerkiksi tietojärjestelmien kehittämiseen sekä tutkinnon osien ja opintokokonaisuuksien sijoitteluun. (Vehviläinen 2019, 34.)

Yleisesti Siirtyminen vaikutus koulutuspolun eheyteen -selvityksessä todetaan, että perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaihe toimii erittäin hyvin ja siihen on kehitetty erilaisia huolivaiheen palveluita ja tukimuotoja eroavalle opiskelijalle erilaisissa hankkeissa vuosien saatossa. Kehittämistoiveena oli erityisesti resurssien lisääminen perusopetuksessa annettavaan ohjaukseen ja opetukseen. Selvityksen mukaan opiskelijat eivät ole saaneet ammatinvalinnanohjauksessa realistista kuvaa opintoaloista ja työelämästä ja lisäksi opiskelijoiden perusvalmiudet ovat heikot ja itseohjautuvuudessa on puutteita. Edellinen liittyy opiskelijan ohjaamiseen ja tukemiseen, jota tekevät etenkin opinto-ohjaajat ja opiskelijahuollon ammattilaiset, mutta he kokevat selvityksen mukaan eräänlaista voimattomuutta. He tietävät mitä pitäisi tehdä, mutta opiskelijan haasteet menevät oman vaikutusvallan yli tai sitten resursseja ei ole tarpeeksi. (Vehviläinen 2019, 34-35.)

Edelliset kokemukset ovatkin suunnanneet joitakin kehittämishankkeita jo kohti yhtenäisempiä prosesseja ja koulutuspolkuja ilman nivelvaiheita. Opintojen aloitukseen liittyvä sosiaalistumisprosessi ja opintoihin kiinnittyminen, pitää huomioida tärkeänä opinnoista eroamiselle altistavana riskivaiheena. Ohjaus, tiedottaminen ja työelämään tutustuttaminen auttavat opiskelijaa kiinnittymään opintoihin ja vahvistamaan, että valittu ala on varmasti sillä hetkellä oikea. Jos

ala ei olekaan oikea, pitää opetuksen järjestäjän nopeasti poluttaa vaihtajat sisäisinä siirtyjinä uusiin tutkintoihin tai valmistaviin opintoihin. Muita olemassa olevia käytäntöjä kuten henkilökohtaiset opintopolut ja jatkuva haku tulisi hyödyntää joustavasti. (Vehviläinen 2019, 35, 37-39, 45.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja kuvata sisäisen siirtymän prosessin toiminnan nykytilanne Omnian toisen asteen ammatilliseen koulutukseen nivelvaiheessa. Tutkimuksen avulla arvioidaan sisäisen siirtymän prosessin toimivuutta ja siinä havaittavia kipupisteitä sekä etsitään uusia näkökulmia prosessin kehittämiseen asiakkaan siirtyessä sisäisesti Omnian koulutuskuntayhtymän palveluiden ja koulutusten välillä. Tutkimuksella tuotetaan tietoa nivelvaiheen siirtymien ja siinä tapahtuvan moniammatillisen yhteistyön kehittämistarpeista. Aiheesta ei ole aikaisempaa tutkimustietoa.

On arvioitu, että oppivelvollisuuden laajentuessa toiselle asteelle sen piiriin tulee vuosittain noin 700 nuorta, jotka saattaisivat muuten jäädä ilman peruskoulun jälkeistä toisen asteen koulutusta. Samaan aikaan noin 4000 oppivelvollisuusikäistä nuorta keskeyttää vuosittain toisen asteen opintonsa, mutta oppivelvollisuuden laajentuessa yhä useamman arvioidaan suorittavan opintonsa loppuun saakka. Jos molemmat edellä mainitut ryhmät jatkaisivat opintojaan, tarkoittaisi se valtakunnan tasolla vuosittain noin 8000 opiskelijaa lisää. Kasvavat opiskelijamäärät tarvitsevat myös ohjausta perusopetuksen jälkeiseen siirtymään, nivelvaiheeseen ja keskeyttämistilanteisiin liittyen. (HE 173/2020, 99.)

Opetuksen järjestäjälle on laissa säädetty erityinen ohjausvelvollisuus, jos opiskelija haluaa perustellusti vaihtaa koulutusta tai tutkintoa vai hän aikoo ilman hyväksyttäväksi katsottua syytä keskeyttää aloittamansa opinnot. Käytännössä koulutuksen järjestäjän on yhteistyössä opiskelijan kanssa selvitettävä löytyisikö opiskelijalle soveltuvampi tutkinto tai koulutus sekä tarpeen mukaan ohjattava opiskelija hakeutumaan toisen koulutuksen järjestäjän koulutukseen tai muun tarpeellisen palvelun piiriin. (HE 173/2020, 52; Laki ammatillisesta...42. § mom 3.) Erityisen ohjausvelvoitteen suorittamiseksi olisi tärkeää

saada sisäisen siirtymän prosessi toimivaksi, koska lähes kaikki Espoon kaupungissa järjestettävä ammatillinen koulutus on koottu Omniaan ja laajasta tarjonnasta eri koulutuksia todennäköisesti löytyy opiskelijalle soveltuvampi uusi koulutus ilman koulutuksesta eroamista.

Tutkimuskysymykset

1. Mikä toimii sisäisen siirtymän prosessissa?
2. Mikä ei toimi sisäisen siirtymän prosessissa?
3. Miten sisäisen siirtymän prosessia voisi kehittää, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin nuoren siirtymistä työpajoilta oppilaitokseen?

4.2 Tutkimuskohde

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat ne toimijat Omnian ammatillisen koulutuksen ammattihenkilöt, joille on Omnian sisäisen siirtymän prosessikuvauksessa annettu rooli, ja jotka osallistuvat prosessin käytännön järjestelyihin: koulutuspäälliköt, opinto-ohjaajat, tutkintovastaavat ja vastuopettajat. Kohdejoukosta on rajattu pois muut roolit (assistentit ja toimialarehtorit), jolla ei ole käytännön roolia prosessissa. (Omnian sisäisesti...2020.)

Kysely lähetettiin yhteensä 70:lle Omnian ammatillisen koulutuksen ammattihenkilölle. Ennen muistutusviestin lähetystä listauksesta poistettiin henkilöt, joiden poissaolosta oli tullut tieto ensimmäisen viestin lähettämisen jälkeen ja muistutusviesti lähetettiin vain todelliselle kohdejoukolle eli 60:lle henkilölle. Kyselyyn tuli kahdessa viikossa yhteensä 24 vastausta, joten vastausprosentti oli 36 %.

Kyselyn perusjoukko on (n=70), joista koulutuspäälliköitä oli 16, opinto-ohjaajia 20 ja vastuopettajia tai tutkintovastaavia oli 34 (taulukko 1.). (Koulutusten vastuuhenkilöt 2021.)

Taulukko 1. Tutkimuksen perusjoukko.

Perusjoukko	n	%
koulutuspäällikkö	16	22,9
opinto-ohjaaja	20	28,6
tutkintovastaava tai vastuopettaja	34	48,6
yhteensä	70	100

Vastanneet edustavat perusjoukkoa opinto-ohjaajien ja tutkintovastaavien sekä vastuopettajien osalta, mutta koulutuspäälliköiden osuus vastaajista on perusjoukkoa pienempi. Tämä pitää huomioida tuloksia analysoidessa.

Taustatietojen kohdalla korostuu vastaajien mahdollisuus olla vastaamatta kysymyksiin. *Nimikkeensä* kertoi 19 vastaajaa (taulukko 2.). Heistä 10,5 % oli koulutuspäälliköitä, 31,6 % opinto-ohjaajia, 15,8 % tutkintovastaavia sekä 31,6 % vastuopettajia. Ne (10,5 %), jotka olivat valinneet muu, mikä? kohdan ilmoittivat olevansa tiimivastaavia.

Taulukko 2. Nimike.

Nimike	n	%
koulutuspäällikkö	2	10,5%
opinto-ohjaaja	6	31,6%
tutkintovastaava	5	26,3%
vastuopettaja	6	31,6%
yhteensä	19	

Jo ensimmäisen kerran kyselyä lähettäessäni sain palautetta kyselyyn valituista nimikkeistä. Henkilön mukaan Omniassa ei ole enää tutkintovastaavia, vaan heidät on ainakin osittain korvattu tiimivastaavilla. Sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksessa on näin ollen päivittämättä nimikemuutos. Tämän tiedon valossa tutkintovastaavien ja tiimivastaavien yhteismäärä on 26,3 %.

Kun tässä opinnäytetyössä viitataan vastausjakaumiin eri nimikkeiden välillä, huomioin luvuissa ja prosenteissa vain nimikkeensä kertoneet. Nimikettään ei kertonut 20,8 % (n=5) kaikista vastaajista (n=24).

Kysyttäessä *toimipistettä, jossa vastaaja työskentelee* (taulukko 3.), vastaajia oli 19 ja vastauksia 20, koska on mahdollista, että vastaaja työskentelee useammassa toimipisteessä. Vastaajista 42,1 % työskentelee Lehtimäentiellä. Leppävaarassa työskenteli 31,6 %, Kirkkokadulla ja Lakelankadulla molemmissa 15,8 % vastaajista. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoja Kirkkonummi tai Suomenoja, jotka ovat kaksi tutkintomääriltään pienintä toimipistettä.

Taulukko 3. Toimipiste, jossa työskentelen.

Toimipiste	n	%
Kirkkokatu	3	15,8%
Lakelankatu	3	15,8%
Lehtimäentie	8	42,1%
Leppävaara	6	31,6%

Tutkinnon, jossa työskentelee, kertoi 18 vastaajaa (75 %). Vastauksia kysymykseen sai valita useamman, joten vastauksia tuli 26, jotka jakautuvat yhteensä 17 eri tutkintoon. Pienen kohdejoukon takia en kerro tarkemmin vastaajien kertomia tutkintoja.

4.3 Tutkimusote ja kyselyn laadinta

Tutkimus on otteeltaan määrällinen tilastollinen tutkimus, jossa selvitetään kyselyn avulla tarkasteltavan ilmiön ja sitä selittävien tekijöiden yhteyksiä. Eri asioiden välisiä riippuvuuksia kuvataan numeerisesti ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin. Tutkimus on luonteeltaan kartoittava ja kuvaileva. Tilastollisella tutkimuksella saadaan usein tehtyä tilannekartoitus, mutta ei välttämättä selvittää asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15; Hirsjärvi ym, 2009, 138-139.)

Aineisto on kerätty sähköisellä Webropol-kyselyllä. Kyselylomake (liite 1) on laadittu Omnian sisäisen siirtymän prosessikuvauksen pohjalta ja se on jaettu osioihin prosessin vaiheiden mukaan. Jotta nivelvaiheen tuki ja sujuva siirtymä mahdollistuu, on koulutuksen järjestäjän huolehdittava, että sisäiset prosessit ovat selkeitä ja johdonmukaisia. Kyselyn avulla selvitetään miten sisäisen siirtymän avainhenkilöt kokevat prosessin toiminnan ja miten he kehittäisivät. (Omnian sisäisesti...2020; kuva 2; Harjunpää ym. 2017, 79.)

Kyselytutkimukseen saattaa liittyä haasteita. Jos otos näyttää esimerkiksi jään liian pieneksi, voi vastaamisesta joutua muistuttelemaan, eikä aina voida olla varmoja miten sitoutuneita vastaajat ovat vastaamiseen. Kyselyä laatiessa on tärkeää huolehtia kyselyn validiteetista ja reliabiliteetista, että vastaajat ymmärtävät kysymykset oikein. Tämä voidaan varmistaa testaamalla lomaketta etukäteen ja selventämällä käytettyjä käsitteitä. Kysymykset on hyvä muotoilla niin, että niihin ei voi vastata kyllä tai ei. Hyviä kysymyksiä ovat esimerkiksi

mitä, miten, millainen ja miksi. (Hirsjärvi ym, 2009, 195-196; Vilkka 2015, Luku 5: Laadullinen tutkimusmenetelmä käytännössä.)

Tutkimuksella pyritään tulosten pysyvyyteen ja ei-sattumanvaraisuuteen eli reliabiliteettiin ja tutkimaan sitä mitä pitikin tutkia eli validiteettiin. Tutkimuksen voidaan katsoa olevan edustava, koska kohdejoukko vastaa perusjoukkoa suurimmilta osin ja kyselyn vastausprosentti nousi 40 %:iin (kts. luku 4.2). Vastaajat ovat itse syöttäneet vastaukset, joten siltäkin osin voidaan tutkimusta pitää validina. Tutkimuksen kyselylomake on laadittu sisäisen siirtymän prosessin kuvauksen mukaisesti, joten sen voidaan katsoa vastaavan arjessa tavoiteltavaa toimintatapaa eli sitä mitä tutkitaan. Käsitteinä on käytetty sisäisen siirtymän prosessissa käytettyjä ilmaisuja, jotta ne olisivat tuttuja vastaajille. Joissakin kysymyksissä vastaajat eivät ole joku lukeneet kysymystä tarkasti, sillä he ovat vastanneet Muu, mikä? -kohdassa sanallisesti saman kuin valmiissa valikossa on ollut annettu vastaus. On voinut käydä niin, että vastaaja ei ole muistanut, että kyse on Omnian sisäisestä siirtymästä vaan käsittänyt eri palvelut erillisinä, vaikka ne kuuluvat Omnian koulutuskuntayhtymän kokonaisuuteen. (Vilka, 2007, 149-150, 152.)

Kyselylomake laaditaan niin, että se sisältää keskenään erilaisia kysymystyypppejä. Joukossa on strukturoituja monivalintakysymyksiä, sekamuotoisia eli valmiiden vaihtoehtojen lisäksi on mahdollisuus antaa avoin vastaus sekä avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset lisäävät tietoa määrällisessä tutkimuksessa. Avointen kysymysten etuna on vastaajien mahdollisuus muotoilla vastaukset itse, jolloin uusia ideoita voi nousta esille. Haasteena on, että myös avoimiin kysymyksiin voidaan jättää vastaamatta tai vastataan kysymyksen vierestä. Avoimet kysymykset ovat myös työläämpiä analysoitavia. Uskon kuitenkin, että avointen vastausten avulla saadaan selville sekä toimivia käytäntöjä (kokemuksia) että löydetään näkemyksiä siitä, miten sisäisen siirtymän prosessia saisi kehitettyä mahdollisimman toimivaksi. Käsitteet voivat liittyä kokemuksiin tai kummuta esimerkiksi ammatillisen koulutuksen kentän perinteestä. (Valli 2005, 5. Mittausmenetelmät; Vilka 2015, Luku 4: Määrällinen tutkimusmenetelmä käytännössä, Luku 5 Laadullinen tutkimusmenetelmä käytännössä.)

Avoimet kysymykset saattavat paljastavat, mikä on vastaajien näkökulmasta merkityksellistä sekä minkälaisia tunteita aihe herättää eli ne voivat avata kokonaan uusia näkökulmia. (Hirsjärvi ym. 2001: 199, 201.) Muun muassa avointen kysymysten kautta saadaan toivottuja kehittämisideoita prosessin eri vaiheisiin.

4.4 Aineiston keruuprosessi

Sisäinen siirtymä on tarkoitettu helpottamaan jo Omnian jossakin palvelussa olevien nuorten sijoittumisessa ammatillisiin opintoihin. Tutkimuksella pyritään saamaan tietoa sisäisen siirtymän prosessin toiminnasta ja sujuvoittaa entisestään nivelvaiheessa olevien nuorten siirtymisessä ammatillisiin opintoihin. Kysely kohdistetaan tällä hetkellä ammatillisessa oppilaitoksessa työskenteleville henkilöstöryhmille, jotka mainitaan sisäisen siirtymän prosessin kuvauksessa.

Aineistonkeruumenetelmänä käytän sähköistä Webropol-kyselyä, jonka kohdejoukko täyttää itsenäisesti ja vastaajat jäävät anonyymeiksi. Sähköistä lomaketta pidetään helppona ja edullisena lähetettäväksi suurehkolle kohdejoukolle. Etuna on myös, että aineiston analyysissä voi hyödyntää kehitettyjä raportointimuotoja analyysimenetelmiä ja tietokoneohjelmia (Hirsjärvi ym, 2009, 195). Kysymyslomaketta on laadittava tiukasti teoriaperusta ja keskeiset käsitteet mielessä pitäen, jotta tutkimuksessa varmasti mitataan tutkittavaa asiaa. (Vilka 2015, Luku 4: Määrällinen tutkimusmenetelmä käytännössä.)

Kysymykset on jaettu seuraavien otsikoiden alle: sisäisen siirtymän prosessi Omniassa, sisäinen siirtymä ja Omnian nuorten työpajat, sisäisen siirtymän prosessiin kuuluva tutustumisjakso, tutkinto-opiskelijaksi siirtyminen ja taustatiedot.

Ensimmäisessä osiossa kysytään yleisesti vastaajan kokemuksia ja näkemyksiä liittyen sisäiseen siirtymään. Muissa osioissa kysytään vaiheittain Omnian sisäisen siirtymän prosessin toimintaan liittyviä kysymyksiä. Lopuksi kysytään vastaajan taustatietoja, jotta saataisiin selville, kuinka laajasti sisäinen siirtymä on käytössä eri tutkinnoissa ja toimipisteissä sekä mitkä ammattiryhmät osallistuvat moniammatilliseen sisäisen siirtymän valintaprosessiin käytännössä.

Kun varsinainen kyselylomake on lähetetty aukeaa kiitossivu, jossa kerrotaan myös mahdollisuudesta jättää yhteystiedot mahdollisia haastatteluja varten. Sivun linkistä pääsee halutessaan yhteystietolomakkeelle.

Tavoitteena saada selville osavaiheittain toimivat ja toimimattomat osuudet sekä saada kehittämissuhteita sekä vaiheittain että koko prosessin osalta. Vastaajat voivat halutessaan jättää vastaamatta haluamiinsa kysymyksiin. Esimerkiksi taustatiedot voi jättää kertomatta, jolloin vastaukset ovat varmasti anonymit. Kyselyn saatekirjeessä ohjeistetaan jättämään kohta tyhjäksi, jos se ei sovi itselle. Kysely on laadittu niin, että mikään kysymys ei ole pakollinen, joten vastaajan on helppo jättää kohta tyhjäksi halutessaan.

Kyselyn rakenteesta ja sisällöstä sekä teknisestä toteutuksesta on pyydetty palautetta sekä työn tilaajalta eli Omnian nuorten työpajojen esihenkilöiltä että vapaaehtoisilta testaajilta. Palautteen perusteella kyselyä on muokattu ja lähetetty uudelleen arvioitavaksi ennen lähetystä kohdejoukolla. Saatekirje ja linkki kyselyyn lähetettiin kohdejoukolla (yhteensä 70 henkilöä) sähköpostilla. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastausajan puolella välissä lähetettiin muistutusviesti. Ensimmäistä kertaa kyselyä lähetettäessä kävi ilmi, että Koulutuksen vastuuhenkilöt listaus ei ollut täysin ajan tasalla, joten muistutusta lähettäessä vastaanottajia olikin vain 60. Kyselyyn tuli yhteensä 24 vastausta.

4.5 Aineiston analyysi

Tilastollisten kysymysten analysoinnissa pyrin kuvailemaan ja selittämään muuttujien suhteita toisiinsa kysymys kysymykseltä edeten sisäisen siirtymän prosessikuvauksen ja siitä tekemäni kuvan järjestyksessä (kuva 2). Avaan vastauksia erilaisten vastaus- ja vastaajajakaumien sekä vastaustaipumusten mukaan. Aineisto on pieni, joten analysoinnissa pyrin huolehtimaan, että vastausten anonymiteetti säilyy sekä nimike, toimipiste että tutkintotasoilla. Usein tulokset esitetään taulukko- tai kuviomuodossa ja avataan sisältö sanallisesti tekstissä. Taulukoinnissa on pyritty noudattamaan riittävää selkeyttä ilmiötason kuvauksessa sekä ajallisesti että paikallisesti ilmaistuna. Kuvioiden käyt-

tämisen selkeyttä pitää arvioida siinä yhteydessä, jossa sitä käytetään. Esimerkiksi se onko raportti mustavalkoinen vai värillinen voi vaikuttaa esitystavan valintaan. (Heikkilä 2014, 144, 148.)

Avointen kysymysten analyysissä on käytetty aineistolähtöistä sisältöanalyysiä, jossa tutkijan tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta toimintalogiikka pelkistämällä aineistosta epäolennainen aines pois, hävittämättä kuitenkaan mitään olennaista tietoa. Sisällön erittelyssä tutkimuskohde eli lause, sana tai ajatuskokonaisuus, yksilöidään havaintoyksiköihin ja luokitellaan sisältöluokkiin. Näin sisällölliset ominaisuudet saadaan esille merkityssuhteina ja merkityskokonaisuuksina erilaisiin luokkiin jaettuna. Luokittelun jälkeen aineisto käsitteellistetään, jolloin siitä erotellaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, jota verrataan teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Käsitteitä yhdistellessä saadaan vastaus tutkituskysymyksiin. Tuloksissa esitellään luokittelun pohjalta syntyneet kategoriat sisältöineen. Johtopäätöksissä pyritään ymmärtämään asioiden merkitys kyselyyn vastanneiden näkökulmasta. Tavoitteena on hyödyntää tilastollisia menetelmiä, vaikka kyseessä on laadullinen aineisto. (Hirsjärvi ym. 2001: 224; Vilka 2015, Luku 6: Merkityksiä tutkimassa ja ymmärtämässä; Tuomi ym 2018, 4.4.3 Aineistolähtöinen sisältöanalyysi.)

Käytän aineiston analysointiin Webropol-ohjelmassa olevia analysointityökaluja. Analysointimenetelmät tarkentuvat kyselylomaketta suunnitellessa ja ennakointi nopeuttaa aineiston käsittelyä myöhemmin. Kuitenkin menetelmiä valitessa täytyy varautua kokeilemaan useita menetelmiä, ennen kuin sopivin löytyy. Avoimia kysymyksiä päädyin analysoimaan text mining -työkalulla, jonka avulla teemoittelin vastauksia ja hyödynsin myös sanapilviä. (Vilka 2015, Luku 4: Määrällinen tutkimusmenetelmä käytännössä; Heikkilä 2014, 174.)

5 TULOKSET

5.1 Tunnettaanko sisäisen siirtymän prosessi?

Vastaajista 54,2 % kertoi *tuntevansa sisäisen siirtymän ohjeistuksen* ja 37,5 % tunsi ohjeistuksen ainakin jossain määrin (taulukko 4.). Vastaajista 8,3 % (n=2) ei tuntenut sisäisen siirtymän ohjeistusta lainkaan.

Taulukko 4. Tunnen sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksen.

	n	Prosentti
Kyllä	13	54,2%
Jossain määrin	9	37,5%
En	2	8,3%

Kyselyyn vastanneista koulutuspäälliköistä (n=2) toinen tunsi sisäisen siirtymän prosessin ja toinen jossain määrin (taulukko 5.). Opinto-ohjaajista kaikki tunsivat sisäisen siirtymän prosessi joko jossain määrin (16,7 %) tai hyvin (83,3 %) samoin kuin tutkintovastaavista (100 %). Vastuuopettajista 16,7 % tunsi prosessin hyvin ja 50 % ainakin jossain määrin. Vastaajista 33,3 % ei tuntenut sisäisen siirtymän prosessia.

Taulukko 5. Tunnen sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksen, nimikkeittäin.

	Koulutus- päällikkö		Opinto- ohjaaja		Tutkinto- vastaava		Vastuu- opettaja		Yhteensä
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Kyllä	1	50 %	5	83,3%	2	100 %	1	16,7%	9
Jossain määrin	1	50 %	1	16,7%			3	50 %	5
En							2	33,3%	2
Yhteensä	2		6		2		6		16

Kysymykseen *Olen osallistunut sisäisen siirtymän prosessiin* tuli yhteensä 37 vastausta 23:lta eri vastaajalta (taulukko 6.). Osa oli siis toiminut sekä lähettävänä että vastaanottavana tahona. Lähettävänä tahona oli toiminut 65,2 % (n=15) ja vastaanottavana tahona 95,7 % (n=22) eli lähes kaikki kohtaan vastanneet.

Tulosten perusteella koulutuspäälliköt, opinto-ohjaajat ja tutkintovastaavat tuntevat sisäisen siirtymän prosessin ainakin jossain määrin, mutta 33,3 % vastuuopettajista ei tunne ohjeistuksia lainkaan. Vastuuopettajat ovat kuitenkin avainasemassa järjestämässä esimerkiksi prosessiin kuuluvaa tutustumisjaksoa, jonka perusteella opiskelijan on tarkoitus saada realistinen kuva uudesta alasta ja kiinnittyä alan opintoihin. (Taulukko 4 ja 5)

Taulukko 6. Olen osallistunut sisäisen siirtymän prosessiin.

	n	%

Lähtettävänä tahona	15	65,2%
Vastaanottavana tahona	22	95,7%

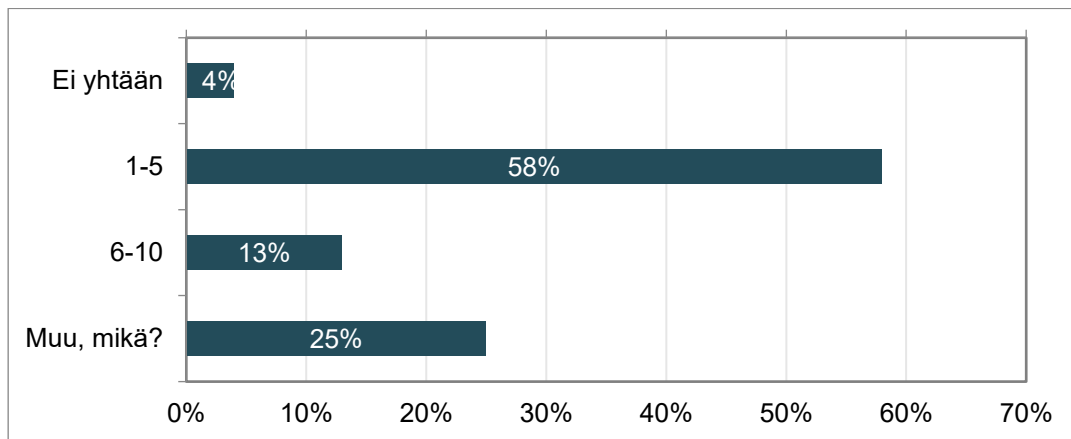
Tutkittaessa osallistumista sisäisen siirtymän prosessiin nimikkeittäin (taulukko 7.) selvisi, että koulutuspäälliköt olivat olleet vain vastaanottavana tahoina. Opinto-ohjaajat olivat olleet jokainen vastaaja sekä vastaanottavana että lähtettävänä tahona. Tutkinto- ja tiimivastaavista puolet oli ollut lähtettävänä tahona ja kaikki heistä olivat olleet vastaanottavana tahona. Vastuuopettajista puolet oli ollut lähtettävänä tahona ja 83,3 % vastaanottavana tahona. Yhteensä vastauksia oli 28.

Taulukko 7. Olen osallistunut sisäisen siirtymän prosessiin, nimikkeittäin.

	koulutus- päällikkö		opinto- ohjaaja		Tutkintovas- taava tai tii- mivastaava		vastuu- opettaja		Yht.
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Lähtettävänä tahona			6	100 %	2	50 %	3	50 %	11
Vastaanottavana tahona	2	100 %	6	100 %	4	100 %	5	83,3%	17
Yhteensä	2		12		6		8		28

Prosessi vaikuttaa roolien osalta toimivan oletetusti (Taulukko 6 ja 7). Opinto-ohjaajilla on kaikilla kokemusta sekä lähtettävän että vastaanottavan tahon roolista, koska heidän kauttaan kulkee opiskelijoita tutkinnoista toisiin. Vastaanottavana tahona toimiminen oli lähtettävänä tahona olemista yleisempää muiden roolien osalta. Tämä voi johtua siitä, että opinto-ohjaajat ovat ottaneet roolinsa mukaan vastuun jo varhaisessa vaiheessa, jos opiskelijan opinnot eivät ole edenneet, eivätkä lähtävät vastuuopettajat miellä olevansa lähtettäviä tahoja.

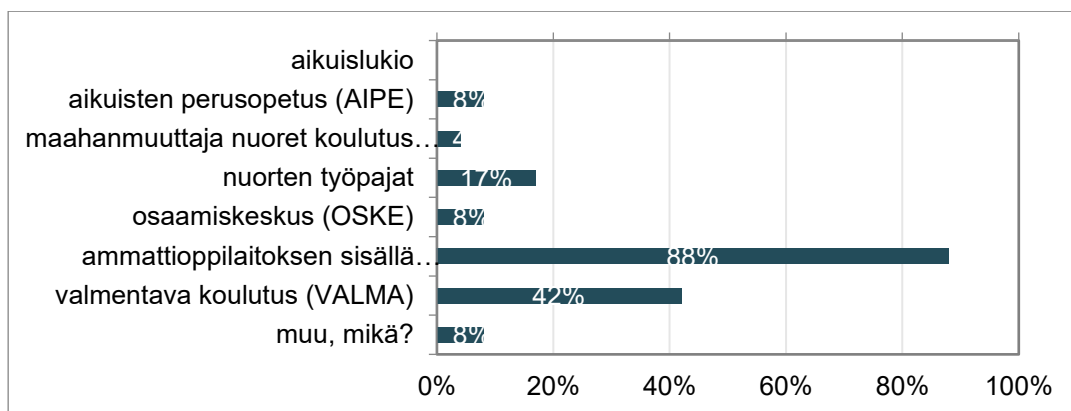
Kaikki vastasivat kysymykseen, *Kuinka monta sisäistä siirtyjää tutkintooni on valittu vuosittain* (kuva 3.). Heistä 58, 3 % kertoi, että tutkintoonsa siirtyy 1-5 tutustujaa, 12,5 % kertoi, että 6-10 tutustujaa aloittaa tutkinnossa ja 4,2 % kertoi, ettei yhtään tutustujaa ollut siirtynyt tutkintoon. Kohtaan Muu mikä? tuli kuusi vastausta (25 %), joiden haarukka vaihteli 10-35 siirtyjään, mutta keskimäärin noin 15 sisäistä siirtyjää oli siirtynyt vastaajien tutkintoon vuosittain. Sisäisiä siirtyjiä on siis yhteenlaskettuna huomattava määrä vuosittain.



Kuva 3. Kuinka monta sisäistä siirtyjää tutkintooni on valittu vuosittain (keskimäärin)? (Viimeisen vuoden voi jättää laskuista, jos se on poikennut selkeästi aiemmista vuosista.)

Kysymykseen *mistä palveluista tai koulutuksista valittu sisäinen siirtyjä on tullut tutkintoon* (kuva 4.) vastasi kaikki 24 vastaajaa ja he antoivat 42 vastausta. Vastaajista 88 % ilmoitti, että ammatillisen koulutuksen sisällä toisesta tutkinnosta on siirtynyt sisäinen siirtyjä heidän edustamaansa tutkintoon. Vastaajista 8 % vastasi, että sisäinen siirtyjä on tullut nuorten puolelta tai toisesta ammatillisesta perustutkinnosta. Eli käytössä kaikilla oli tiedossa sisäinen siirtyjä ammatillisesta perustutkinnosta toiseen. Toiseksi eniten sisäisiä siirtyjiä oli vastaajien mukaan VALMA-koulutuksesta (42 %). Sisäinen siirtyjä oli siirtynyt 8 %:n mukaan aikuisten perusopetuksesta ja samoin osaamiskeskuksesta. Kolmanneksi eniten sisäisiä siirtyjiä (17 %) oli vastaajien mukaan nuorten työpajoilta. Vastaajista 4 % vastasi, että sisäinen siirtyjä on tullut Manu-koulutuksesta. Aikuislukiosta ei vastaajien mukaan ollut sisäisiä siirtyjiä.

Suurimmista toiminnoista eli ammatillisesta koulutuksesta sekä ammatilliseen koulutukseen valmentavasta ammatilliseen koulutuksesta (VALMA) siirtyy sisäisen siirtymän kautta eniten opiskelijoita tutkinto-opiskelijoiksi. Tämä varmaankin johtuu ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien luontevasta yhteistyöstä, jota tehdään muutenkin yli tutkintorajojen sekä sitoutumisesta yhteistyöhön moniammatillisesti (Harjunpää ym. 2017, 81).



Kuva 4. Seuraavista palveluista tai koulutuksista on valittu sisäinen siirtyjä tutkintoon.

Väittämään *sisäisen siirtymän prosessi on mielestäni hyödyllinen siirtyjän kannalta*, vastasivat kaikki 24 vastaajaa (taulukko 8.). Kysymykseen vastanneista 79,1 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 16,7 % jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli 4,2 % vastaajista.

Taulukko 8. Sisäisen siirtymän prosessi... (kaikki vastaukset)

Sisäisen siirtymän prosessi...	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
on mielestäni hyödyllinen siirtyjän kannalta	79,1%	16,7%		4,2%
on oman työni näkökulmasta tarpeellinen	54,1%	29,2%	12,5%	4,2%
on oman työni näkökulmasta sujuva	4,2%	25 %	54,1%	16,7%

Ammattiryhmittäin lähes kaikki ryhmät olivat joko täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä sisäisen siirtymän prosessin hyödyllisyydestä siirtyjän kannalta (taulukko 9.). Ainoastaan vastuuopettajien vastauksissa hajonta oli suurempaa: Täysin samaa mieltä oli 83,3 % ja täysin eri mieltä oli 16,7 %.

Taulukko 9. Sisäisen siirtymän prosessi on mielestäni hyödyllinen siirtyjän kannalta. (nimikkeittäin)

Sisäisen siirtymän prosessi on mielestäni hyödyllinen siirtyjän kannalta	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
koulutuspäällikkö	100 %			
opinto-ohjaaja	83,3%	16,7%		
tutkintovastaava tai tiimivastaava	40 %	60 %		
vastuuopettaja	83,3%			16,7%

Väittämästä *sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta tarpeellinen* (taulukko 8.), täysin samaa mieltä oli kaikista vastanneista 54,1 % ja jokseenkin samaa mieltä 29,2 %. Jokseenkin eri mieltä oli 12,5, % ja täysin eri mieltä 4,2 %. Ammattiryhmittäin (taulukko 9.) koulutuspäälliköt ja opinto-ohjaajat olivat joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Tutkintovastaavista tai tiimivastaavista 60 % oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, mutta 40 % heistä oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä sisäisen siirtymän prosessin tarpeellisuudesta oman työnsä näkökulmasta. Vastausten hajonta eri ammattiryhmien välillä kertoo siitä mikä mielletään omaan työrooliin liittyväksi tehtäväksi ja mikä ei. Tutkintovastaavista 40 % ja vastuopettajista 33,3 % ei ehkä miellä sisäisen siirtymän prosessia omiin työtehtäviinsä kuuluvaksi.

Taulukko 10. Sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta tarpeellinen. (nimikkeittäin)

Sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta tarpeellinen	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
koulutuspäällikkö	50 %	50 %		
opinto-ohjaaja	83,3%	16,7%		
tutkintovastaava tai tiimivastaava	40 %	20 %	20 %	20 %
vastuopettaja	16,7%	50 %	33,3%	

Väittämään *sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta sujuva* (taulukko 8.), vastaukset painottuivat kaikkien vastaajien osalta jokseenkin eri mieltä (54,1 %) tai täysin eri mieltä (16,7 %). Täysin samaa mieltä oli 4,2 % ja jokseenkin samaa mieltä 25 % vastanneista. Koulutuspäälliköistä 50 % vastasi väitteeseen jokseenkin samaa mieltä ja 50 % jokseenkin eri mieltä (taulukko 11.). Opinto-ohjaajista kaikki (100 %) vastasivat olevansa jokseenkin eri mieltä. Tutkinto- ja tiimivastaavista 40 % oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä ja 60 % jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Vastuopettajista 33,4 % oli jokseenkin samaa mieleltä ja loput joko jokseenkin eri mieltä (33,3 %) tai täysin eri mieltä (33,3 %). Suurin osa vastaajista koki, ettei sisäisen siirtymän prosessi ole oman työn näkökulmasta sujuva.

Taulukko 11. Sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta sujuva. (nimikkeittain)

Sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta sujuva	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
koulutuspäällikkö		50 %	50 %	
opinto-ohjaaja			100 %	
tutkintovastaava tai tiimi-vastaava	20 %	20 %	40 %	20 %
vastuupettaja		33,4%	33,3%	33,3%

Kaikki kyselyyn osallistuneet ovat vastanneet kysymykseen *tehtävänjako liittyen sisäisen siirtymän prosessiin on tutkinnossani selkeästi sovittu* (taulukko 12.). Kaikista vastaajista kolmanneksen (33,3 %) mielestä tehtävänjako sisäisen siirtymään liittyen omassa tutkinnossa oli selvä, mutta kaksi kolmannesta (66,7 %) vastasi, että tehtävänjako ei ole selkeä.

Taulukko 12. Tehtävänjako liittyen sisäisen siirtymän prosessiin on tutkinnossani selkeästi sovittu.

	n	%
Kyllä	8	33,3%
Ei	16	66,7%

Myös ammattiryhmäkohtaiset jakaumat noudattivat samaa linjaa edellisen kanssa (taulukko 13.): Opinto-ohjaajien osalta eli 33,3 % koki tehtäväjaon selväksi ja 66,7 % epäselväksi. Tutkintovastaavista 60 %:n mielestä tehtävänjako ei ollut selkeästi sovittu ja 40 % mukaan tehtävänjako oli selkeästi sovittu. Jokaisesta ammattiryhmästä yli 60 % oli sitä mieltä, että tehtävänjakoa pitäisi selkeyttää. Etenkin vastuupettajat kokevat tehtävän jaon epäselvästi sovituksi.

Taulukko 13. Tehtävänjako liittyen sisäisen siirtymän prosessiin on tutkinnossani selkeästi sovittu. (nimikkeittain)

	koulutus-päällikkö		opinto-ohjaaja		Tutkintovastaava tai tiimi-vastaava		vastuupettaja		Yht.
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Kyllä	1	50 %	2	33,3%	2	40 %	1	16,7%	6
Ei	1	50 %	4	66,7%	3	60 %	5	83,3%	13
Yht.	2		6		5		6		19

Kolmetoista kyselyyn osallistuneista vastasi kysymykseen *Miten tehtävänjako tai siitä sopimista voisi kehittää*. Prosessiin toivottiin *selkeytystä ja yksiselitteisyyttä*, jotta jokainen asianosainen tietää oman roolinsa ja tehtävänsä prosessissa.

”Prosessi pitää kirjoittaa selkeästi esille, että kaikki tietävät miten toimia”

”Selkeämmät ja yksiselitteisemmät ohjeet sisäiseen siirtoon”

”Ohjeistuksen ja tehtävänjaon pitää olla selkeä ja samoja käytäntöjä tulisi noudattaa kaikissa toimipisteissä. Asianosaisten pitää tietää oma rooli ja tehtävät prosessissa. Kunkin toimipisteen yhteyshenkilöt pitää nimetä ja niiden pitää olla kaikkien tiedossa.”

Vastauksissa toivottiin yhteisiä käytäntöjä eri toimipisteiden välille ja että jokaisessa toimipisteessä nimettäisiin yhteyshenkilöt, jotka olisivat kaikkien tiedossa. Lisäksi toivottiin konkreettisia ohjeita eri prosessin vaiheista.

”Yksikkökohtaiset erot toimintatavoissa olisi kitkettävä kokonaan pois”

”kuka on yhteyshenkilö, joka käynnistää tutustumisen alaan, kuka täyttää lomakkeet, kuka lähettää ne, mihin lähettää ne, mihin lomakkeet alan siirrosta arkistoidaan, jne, jotta prosessi on joustavaa ja tapa toimia on yksiselitteistä.”

Myös opiskelijoille annettavien ohjeiden täsmällisyyttä peräänkuulutettiin ja selkeä ohjeistus nähtiin opiskelijaa sitouttavana asiana alaa vaihdettaessa. Ohjeistuksen avulla opiskelijalle selvitetään mikä on tutustumisen tarkoitus ja mitä alan vaihtaminen vaatii.

”Opiskelijalle annattavat ohjeet pitäisi olla täsmälliset ja opiskelija pitäisi saada sitoutumaan alan vaihtoon jo lähettävässä koulussa opojen toimesta, että tutustuja tietää, mitä tarkoittaa tutustuminen ja alan vaihto, mitä se vaatii.”

”Myös asiakkaan/opiskelijan ohjausta parannettava, että se kattaa koko prosessin... Myös asiakkaan/opiskelijan ymmärrettävä prosessi.”

Esille nousi myös harmitus siitä, etteivät kaikki hoida omaa osuuttaan prosessissa, mikä saattaa aiheuttaa myös muiden motivoitumattomuuden sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksen noudattamiseen.

”Prosessia ei noudateta, silloin siitä ei ole mitään hyötyä.”

Aiheesta toivottiin myös eri osapuolille koulutusta ja yhteistä keskustelua toimintatavoista ja asennoitumisesta sisäiseen siirtymään.

”Aiheesta koulutuksia eri osapuolille (asian pureskelua ja yhteistä keskustelua siitä, miten tutustumiset tullaan järjestämään, asennetyötä).”

Tutustumisjaksoihin liittyen nousi useita huomioita. Vastaaajien mielestä tutustujat pitäisi sitouttaa ja perehdyttää tutustumisjaksoon ja alan vaihtamiseen liittyen jo lähettävän tahon toimesta, jotta he voisivat aloittaa opiskelut heti ensimmäisestä tutustumispäivästä alkaen. Etenkin lähettäville opoille annettiin roolia sitouttamisessa tutustumisprosessiin. Hyviksi ajankohdiksi tutustumisjaksolle nimettiin jakson tai kurssin vaihtuminen sekä uuden tutkinnon osan alkaminen sekä opiskelijan että opettajan kannalta. Etenkin opiskelijoiden ryhmäytymisen kannalta edelliset ajankohdat olisivat vastaajien mielestä perusteltuja. Myös tutkimusten mukaan sosiaalistumisprosessi ja opintoihin kiinnittyminen ovat avainasemassa riskialttiissa nivelvaiheessa (Vehviläinen 2019, 37).

Tutustumisjaksoa suunniteltaessa pitäisi myös voida huomioida, ettei ryhmässä jo opiskelevien ohjaaminen kärsi tutustumisjakson aikana. Tutustumisjakson pituus (vastaajien mukaan viikko) koetaan liian lyhyeksi muun muassa suhteessa sen järjestämisen vaivaan, sillä jo sisällä olevienkin opiskelijoiden poluttaminen tutkinnon osien vapaille paikoille on haastavaa ja aikaa vievää.

”Tutustuminen aikataulutettava jakson/kurssin vaihtumiseen, joka on opiskelijan (myös opettajan) kannalta paras”

”Tutustumisjaksojen ajankohdista tulisi neuvotella. Tutustujan ohjaaminen ei kunnolla onnistu ihan milloin vaan ilman, että muiden opiskelijoiden työskentelyn ohjaaminen kärsii”

Vastauksista nousi tarve keskustella lähettävän tahon kanssa tutustumisjakson vaatimasta lisätyöstä, jota vastaanottavalle opettajalle tulee. Keskustelun ajateltiin tekevän opiskelijan siirtymästä sujuvamman, koska käytännönjärjestelyt ovat kaikille osapuolille selkeät ja perustellut.

”aiheuttaa vastaanottavalle opettajalle lisätyötä -> perustetaan lisätyön minimointiryhmä?”

”tietääkö/tunnistaako lähettävä pää millaisia ongelmia yksittäisen opiskelijan ottaminen määränpäässä aiheuttaa -> opiskelijan sujuvampi siirtyminen”

Epäselväksi koettiin myös tutustumisen jälkeinen haastatteluvaihe eli kuka sen tekee.

”Esimerkiksi kuka haastattelee tutustujan tutustumisjakson päättyessä. Ohjeistus on, että opinto-ohjaaja tekee tämän, mutta näin ei kuitenkaan ole ollut, vaan tutkintovastaavan (vuoden 2020 loppuun asti) ja tiimivastaavan (vuoden 2021 alusta alkaen) on pitänyt haastattelu toteuttaa.”

Vastauksista nousi harmillinen epäselvyys minkä tahon olisi hyvä hoitaa tutustumisen järjestelyt: tiimivastaava vai opinto-ohjaaja ja kenellä on siihen parhaiten aikaa. Varmaankin samasta syystä haasteeksi koettiin aiheellisesti myös, että sinänsä yksinkertaista asiaa (sisäisen siirtymän prosessi) hoitaa liian moni tekijä. Jos sisäisen siirtymän prosessiin nimetyt ammattihenkilöt eivät tiedä tehtäviään tai tulkitseva ne eri tavoin, syntyy väistämättä turhauttavaa päällekkäistä työtä tai asioita jää jopa tekemättä, jolloin nuoren sujuva siirtymä ole mahdollinen. Avuksi ehdotettiin jatkuvaa keskustelua ja yhteistyötä tiimivastaavien ja koulutuspäälliköiden välillä, sillä esimerkiksi eri aloilla sisäisen siirtymän ja jatkuvan haun aloittajia on hyvin eri määrä vuosittain.

Konkreettisenä esimerkkinä nostettiin tiimivastaavan yhteiset keskustelut koulutuspäällikön kanssa, siitä mihin ryhmään tutustuja olisi hyvä sijoittaa. Myös alojen erityispiirteet pitäisi paremmin huomioida myös sisäisessä siirtymässä. Esimerkiksi kielitaitovaatimus voi vaihdella aloittain. Vastauksissa nousi esiin myös huoli, ettei sisäistä siirtymää käytetä ohituskaistana tutkintoon esimerkiksi juuri puutteellisen kielitaidon tapauksissa. Sisäisen siirtymäprosessin onnistuminen vaatii monialaista yhteistyötä, joten on hälyttävää havaita vastauksista, että sitä kuitenkin toteutetaan melko lailla miten parhaaksi nähdään, ja eri tavoin eri toimipisteissä ja tutkinnoissa.

”Myöskin mihin ryhmään hakija voidaan sijoittaa, vaatii kehittämistä (yhteistyötä esim. kp:n kanssa) varsinkin isoilla aloilla, joissa jatkuvan haun kautta hakijoita tulee 5 kertaa vuodessa, ja tutkinnon osan aloituksia on vielä enemmän.”

”Myös kielitaitovaatimus ja kielitaitotestausprosessia pitää kehittää”

”Pitää varmentaa se, että sisäisen siirron prosessia ei käytetä väärin perustein ohituskaistana tutkintoon.”

5.2 Pajanuorten tutustumisjaksot ja tutkinto-opiskelijaksi siirtyminen

Kysymykseen *Kuinka usein nuorten työpajoilta on oltu yhteydessä tutkintoosi, sisäiseen siirtymän tutustumisjakson järjestämiseksi* (taulukko 14.) vastasi 23 vastaajaa eli lähes kaikki. Vastaajista 65,2 % vastasi muu, mikä? -vaihtoehdon ja tarkensi avoimessa vastauksessa, että kyselyjä ei ole tullut lainkaan (taulukko 14.). Yhteydenotto pajoilta oli tullut noin kerran vuodessa 17,4 %:n mukaan ja samoin 1-5 yhteydenottoa vuodessa vastasi 17,4 %. Yli puolelle vastaajista ei ole tullut yhteydenottoa nuorten työpajoilta. Tähän saattaa vaikuttaa koronan aiheuttamat rajoitukset sekä se, että yhteyden otot ovat menneet muille henkilöille kuin vastaajille. Tiedossa kuitenkin on, että puheluita on soitettu ja sähköposteja lähetetty yhteyshenkilölistalla oleville henkilöille.

Taulukko 14. Kuinka usein nuorten työpajoilta on oltu yhteydessä tutkintoosi, sisäiseen siirtymän tutustumisjakson järjestämiseksi?

	n	%
kerran vuodessa	4	17,4%
1-5 kertaa vuodessa	4	17,4%
muu, mikä?	15	65,2%

Vastausten perusteella vain 13,6 % kysymykseen vastanneista (n=23) kertoi, että *Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoosi sisäisen siirtymän prosessin kautta* (taulukko 15.). Valtaosa eli 86,4 % vastaajista vastasi, ettei pajoilta ole tullut sisäisiä siirtyjiä. Heistä, jotka vastasivat ei, suurin osa tarkensi vastaustaan kertomalla, että vastaajaan ei olla oltu yhteydessä tai että vastaaja ei osallistu tutustumisprosessiin. Osa myös mainitsi, että tutustujat ovat saattaneet tehdä jatkuvan haun hakemuksen ja haakeutua sitä kautta oppilaitokseen.

Vastauksissa oli myös havaittavissa ikäviä ennakko-oletuksia, ettei kaikki menisi hyvin, joten varmuudeksi ei ehkä ole otettu edes tutustumaan. Työntekijöiden pitäisi luottaa saman organisaation toisen työntekijän arvioon tulevan tutustujan motivaatiosta. Sisäisen siirtymän prosessi on sen verran työläs, ettei

siihen lähdetä lähettävältä taholta, jollei ole varmistettu, että tuleva tutustuja on motivoitunut. Jos nuoren ei anneta edes yrittää, on suuri vaara, että hän putoaa palveluiden väliin juuri, kun hänet on autettu sieltä ylös.

Osa vastaajista ei vastaa tutustumisjaksoista, joten heillä ei ollut itsellään tietoa eli tutustumisia on saattanut olla, vaikka vastaaja on vastannut, ettei niitä ole ollut.

”Ovat tainneet ehtiä laittaa hakemuksen jatkuvan haun kautta ja tulleet sieltä.”

”ei heitä ole tullut ainakaan minun kauttani.”

”Joskus nuori ei sitoudu esim. työaikoihin tai työtehtäviin ja häntä ei sen vuoksi voida valita.”

Taulukko 15. Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoosi sisäisen siirtymän prosessin kautta.

	n	%
Kyllä	3	13,6%
Ei	19	86,4%

Vastaajista 26,1 % kertoi, että *Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoon muun kuin sisäisen siirtymän prosessin kautta* (taulukko 16). 73,9 %:n mukaan siirtyminen tutkinto-opiskelijaksi on tapahtunut muun kuin sisäisen siirtymän prosessin kautta. Vastausten perusteella tutkinnoissa ole sisäistetty sisäisen siirtymän prosessin ideaa eli sujuvaa siirtymää ja pudokkuuden välttämistä, vaan opiskelijat on ohjattu hakemaan raskaan hakulomakkeen täyttäen jatkuvan haun ja yhteishaun kautta eli ajallisesti mahdollisesti hyvinkin hitaasti siirtyen, kun olisi voitu tehdä anomus sisäisestä siirtymästä ja siirtyä aloittamaan, kun se on ollut tutkinnossa samaan aikaan mahdollista. Asiakkuudet nuorten pajalla ovat rajatun pituisia, joten on vaara, että pajan loppumisen ja hakeutumisen väliin jää tyhjä aukko, jolloin on vaara pudota kelkasta.

Vastauksissa on myös ehdotettu mielenkiintoisesti, että olisi hyvä, jos tutustujalle voisi ”korvamerkitä” paikan jatkuvassa haussa. Sisäinen siirtymä ja jatkuva haku ovat kuitenkin tällä hetkellä kaksi eri prosessia, joiden rajapintoja olisi kyllä hyvä tarkastella.

”joustavan haun kautta, toimii aika hyvin ja jos voisi saada korva-merkittyä paikan sisäisenä siirtyjänä, voisi olla hyvä.”

”Normaali ja jatkuvan haun kautta”

Kysyttäessä miksi siirtyminen tutkinto-opiskelijaksi ei ole tapahtunut sisäisen siirtymän prosessin kautta, vastataan muun muassa, että

”Opiskelija on näin reilusti samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa”

ja epäillään myös virheellisesti, että

”jos prosessi ei pajoilla tuttu”.

Taulukko 16. Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoon muun kuin sisäisen siirtymän prosessin kautta.

	n	%
Kyllä	6	26,1%
Ei	17	73,9%

Kehittämisehdotuksia tai kommentteja nuorten työpajoilta tutkinto-opiskelijaksi siirtymisen prosessiin antoi seitsemän vastaajaa. Vastauksissa nostettiin aiheellisesti esiin, että sekä hakijan että vastaanottavan tahon tulisi saada oikeat tiedot päätösten perusteeksi.

”tutustumisjakso on hyvä tilaisuus arvioida hakijoiden soveltuvuutta kyseisen tutkinnon suorittajaksi”

”jotta opiskelija saa oikean kuvan opiskeluista ja alasta.”

Jotta edellinen olisi mahdollista, tutustumisjakson pitäisi kuitenkin olla riittävän pitkä, vastaajan mukaan vähintään kaksi viikkoa. Vastauksissa aiheellisesti korostetaan selkeää ja yksiselitteistä ohjeistusta ja kriteerejä. Esille nousi myös tärkeää kriittistä ääntä sisäisen siirtymän prosessin tarpeellisuutta kohtaan. Eri näkökantojen perustelut pitääkin ottaa yhteisessä keskustelussa huomioon.

”kuka tekee, mitä tekee, milloin tekee, toimiva yhteistyö”.

” Siirtyminen ei ole automaatio, vaan tietyt kriteerit pitää täyttyä.”

”Jos opiskelijalla on motivaatio opintoihin, miksi ei voi hakea koulutukseen kuten muutkin? Erillinen prosessi mielestäni vain turhaan hankaloittaa opiskelijoiden sisäänottoa.”

Vastauksissa esitetään kannatettavia yhteistyötoiveita pajojen suuntaan, jotta alojen tunnettavuus lisääntyisi pajoilla. Myös opinnollistamisen näkökulma nostetaan esille.

”Tutkintojen ja niiden vaatimusten tunteminen työpajassa. Tiimivastavaan/ammattiopettajan kanssa yhteistyö siinä vaiheessa, kun nuorelle esitellään aloja”

”Työpajoilla voisi tehdä tutkinnon osia, jolloin opiskelija olisi tutkintoa loppuun suorittava, jolloin hän saisi paikan aika lailla automaattisesti”.

Sisäisen siirtymän prosessin tarkoitus ei ole kaikille avautunut, vaan se koetaan ehkä ohjeistuksen epäselvyyden vuoksi vain yhtenä lisätehtävänä muutenkin suureen työtaakkaan. Opinto-ohjaajien lisäksi ammatillisessa koulutuksessa ohjauksesta vastaavat ryhmänohjaaja ja muut opettajat (Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021). Ohjaus on kaikkien yhteinen asia ja onneksi osa vastanneista ehdottaa yhteistyötä pajojen kanssa. Pajaohjaajat ovat oman alansa ammattilaisia, joten työelämän ja koulutuksen yhteistyö olisi erittäin toivottavaa etenkin Omnian sisäisesti.

5.3 Sisäisen siirtymän prosessiin kuuluva tutustumisjakso

Vastaajien (n=23) mukaan *tutustumisjaksosta sovitaan* yleensä opinto-ohjaajan kanssa (78,3 %), tutkintovastaavan kanssa (18 %) tai vastuopettajan kanssa (4,3,%) (taulukko 17.). Muita vaihtoehtoja ei tule esille. Ohjeistuksen mukaan tutustumisjaksosta sovitaan tutkintovastaavan tai opinto-ohjaajan kanssa ja vastausten perusteella järjestelyt painottuvat opinto-ohjaajien tehtäviksi.

Taulukko 17. Kenen kanssa lähettävän tahon yhteyshenkilö on sopinut tutustumisjaksosta?

	n	%
opinto-ohjaaja	18	78,3%
tutkintovastaava	4	17,4%

vastuuopettaja	1	4,3%
----------------	---	------

Tutustumisjaksot ovat olleet vastaajien (n=22) mukaan hyvin eri mittaisia ja riippuneet myös tutkinnosta, jossa tutustuminen on suoritettu (taulukko 18). Yleisin *tutustumisjakson mitta* oli vastausten perusteella 6-10 päivää (36,4 %). Vaihtoehtoon Muu, mikä? vastanneet kertoivat tutustumisjaksojen kestäneen kaksi viikkoa (27,3 %). Tutustumiset olivat keskimäärin kolmesta viiteen päivään kestäviä 22,7 %:n mukaan ja yhdestä kahteen päivään mittaisia 13,6 %:n mukaan. Järjestetyt tutustumisjaksot ovat olleet yli 60 % tapauksista yli viikon mittaisia, joten tutustumisjaksojen aikana on voinut olla mahdollista saada melko hyvä kuva tutustuttavasta alasta.

Taulukko 18. Mikä on ollut tutustumisjakson pituus keskimäärin?

	n	%
1-2 päivä	3	13,6%
3-5 päivää	5	22,7%
6-10 päivää	8	36,4%
Muu, mikä?	6	27,3%

Tutustumisjaksojen pituuksissa toimipisteiden välillä oli jonkin verran eroja (taulukko 19.). Kirkkokadulla tutustumisjaksot kestivät kuudesta päivästä pariin viikkoon ja Lakelan kadulla kolmesta päivästä kymmeneen päivään. Lehtimäentiellä hajonta oli suurempaa, mutta 42,8 % jaksoista oli kahden viikon mittaisia ja 28,6 % 3-5 päivän mittaisia. Loput jaksot jakautuivat 1-2 päivän mittaisiin (14,3 %) ja 6-10 päivän mittaisiin (14,3 %). Leppävaarassa suurin osa (66,6 %) tutustumisjaksoista kesti 6-10 päivää ja loput jaksot jakautuivat 3-5- päivän mittaisiin (16,7 %) ja kahden viikon mittaisiin (16,7, %).

Taulukko 19. Mikä on ollut tutustumisjakson pituus keskimäärin? (toimipisteittäin)

	Kirkko- katu		Lakelan- katu		Lehtimäen- tie		Leppä- vaara		Yhteensä
	n	%	n	%	n	%	n	%	
1-2 päivä			0		1	14,3%	0		1
3-5 päivää			1	33,3%	2	28,6%	1	16,7%	4
6-10 päivää	1	50%	2	66,7%	1	14,3%	4	66,6%	8
Muu, mikä?	1	50%	0	0%	3	42,8%	1	16,7%	5
Yhteensä	2		3		7		6		18

Vastaajista (n=22) 53,4 %:n mukaan tutustumisjakson järjestettiin kahden viikon sisällä lähettävän tahon yhteydenotosta ja 28,6 %:n mukaan tutustumisjakso on järjestynyt kuukauden sisällä (taulukko 20.). Viikon sisällä yhteydenotosta on järjestynyt tutustuminen 9,5 %:n mukaan. Muu, mikä? vaihtoehdon valitsi 9,5 % vastanneista ja avoimissa vastauksissa he kertoivat, että asia vaihtelee tai etteivät he tiedä kuinka kauan tutustumisjakson aloitus on kestänyt. Vastausten perusteella tavoiteaikaan eli kahteen viikkoon päästään noin puolessa toimipisteistä. Valitettavasti noin kolmanneksessa tapauksista ajankohdan sopiminen onnistuu vasta kuukauden sisällä, mikä on pajanuorelle pitkä aika odottaa ja etenkin jos pajajakso on päättymässä pian voi se estää koko sisäisen siirtymän.

Taulukko 20. Kuinka kauan lähettävän tahon yhteydenotosta on kestänyt, kunnes tutustumisjakson suorittamisen ajankohta on sovittu (keskimäärin)?

	n	%
viikon sisällä yhteydenotosta	2	9,5%
kahden viikon sisällä	11	52,4%
kuukauden sisällä	6	28,6%
muu, mikä?	2	9,5%

Vastaukset (n=22) jakoutuivat puoliksi kysyttäessä, *onko tutustumisjakso aina järjestetty, kun sitä on pyydetty* (taulukko 21). Vastaavista 50 % vastasi kyllä ja 50 % vastasi ei.

Taulukko 21. Tutustumisjakso on aina järjestetty, kun sitä on pyydetty

	n	%
kyllä	11	50 %
ei	11	50 %

Kymmenen vastaajaa antoi vastauksen kysyttäessä *miksi tutustumisjaksoa ei ole järjestetty*. Syiksi kerrottiin erilaisia käytännön syitä kuten korona tai ettei lähiopetusta ollut käynnissä haluttuna aikana esimerkiksi top-jakson takia. Myös sopivan ryhmän tai opettajan puuttuminen nousi esille. Lisäksi oli saatettu arvioida, että erityisen tuen tukitoimet eivät tule riittämään tai on huomioitu SORA-lainsäädäntö jo ennakolta, mikä säästää nuoren ylimääräiseltä pettymykseltä jo varhaisessa vaiheessa.

”esim. sora:n takia tai on tiedossa, että erityisen tuen tukitoimet eivät tule riittämään.”

”ei ole ollut ryhmää, johon tutustuja on voinut tulla -> opiskelijat työssäoppimassa, tai yto-aineissa, ei ole ollut opettajaa, ei ole ollut tilaa ryhmässä”

Ennakointi on hyvä asia, mutta se, että 50 % tutustumisista jää järjestämättä, vaikka on olemassa sovitut prosessit, on hälyttävää ja kertoo, ettei sisäisen siirtymän prosesseja ole saatettu osaksi arjen toimintaa.

Yhdeksän vastaaja antoi *kehittämisehdotuksia tutustumisjakson järjestämiseen liittyen*. Vastauksissa korostuu selkeiden ennalta sovittujen ajankohtien sopimisen tarve, jotta tutkinnoissa pystytään ennakoimaan tutustujien tuleminen ja järjestämään heille ohjelmaa. Myös alakohtaiset erot tulisi huomioida tutustumisen yhteydessä.

”Selkeät tavat milloin voi tulla tai kannattaa tulla”

”Osastoilla keskitetyt viikot, niin organisointi on helpompaa ja pystytään järjestämään todellista tekemistä.”

”Tutustumisjaksot olisi ennalta sovittu pajalaisille niin kuin Valmalaisille on ollut silloin osastoilla pystytään ennakoimaan ja suunnitella kunnolla tutustumisjakso.”

”Aikataulun oltava joustava ja aloilla on eroja miten voivat ottaa tutustumaan.”

Tutustumisia pitäisi ennakoida yhdessä opiskelijan, vastuuopettajan ja opinto-ohjaajien kanssa jo ennen kuin varsinaista tutustumisjaksoa aletaan suunnittelemaan.

”Opiskelija, joka harkitsee alanvaihtoa, hänet pitää saada keskustelemaan ensin oman vastuuopettajan kanssa asiasta, ja sen jälkeen ohjata opolle, jonka jälkeen lähtevät valmistelemaan sisäistä siirtoa.”

”Olisi hyvä järjestää ensin päivän seurantamahdollisuus, ja jos opiskelija olisi kiinnostunut, niin sitten järjestetään kahden viikon kunnollinen tutustumisjakso.”

”Tutkintojen ja niiden vaatimusten tunteminen työpajassa. Tiimivastaavan/ammattiopettajan kanssa yhteistyö siinä vaiheessa, kun nuorelle esitellään aloja”

Tutustujien sijoittelussa ryhmiin tulisi huomioida riittävä ohjaus, ettei opiskelija tunne jäävänsä yksin ryhmään. Myös mahdollisen turhan työn tekemisen ajatus nousee esille.

”Opiskelija on aika yksin uudessa ryhmässä ja mahdollisesti asiassa jo pitkälle edenneiden opiskelijoiden kanssa (rimakauhu?). Vastuuopettaja ei ehdi yhden henkilön tueksi riittävästi, eikä kaikilla aloilla ei ole ohjaajaa.”

”Eikä ole takeita, että hyväkään huolenpito toisi hedelmää, koska opiskelija on vain tutustumassa, eikä ehkä valitsekaan alaa josta-kin toisesta syystä. En tiedä miten asia ratkaistaisiin.”

Tutustumisjakson pitää olla riittävän pitkä ja tutustumisjaksoon on hyvä valmistautua huolella eli opiskelijan pitää saada tietoa alasta, opinnoista ja työelämästä sekä ennen jakson alkua että sen aikana, jotta hänellä on riittävästi tietoa, jonka avulla selvittää soveltuvuuttaan alalle. Alaan tutustuminen ja ryhmään kiinnittyminen vaatii riittävästi ohjausresursseja sekä tutkinnosta että opinto-ohjaajalta (Harjunpää ym. 2017, 71). HOKS olisi hyvä päivittää ainakin yksilöllisen ohjauksen ja tuen osalta (Ammatilliset tutkinnot... 2021).

5.4 Tutkinto-opiskelijaksi siirtyminen

Kysyttäessä *kuinka usein tutustumisjaksolla ollut siirtyjä tekee anomuksen sisäisestä siirtymästä* (n=21) vastaajista 47,6 % vastasi usein ja 33,3 % melko usein (taulukko 22.). Vastaajista 19,1 % vastasi Muu, mikä kohtaan ja antoi selvitykseksi, etteivät tiedä kuinka usein anomuksia tehdään tutustumisen jälkeen. Tutustumisjakson jälkeen noin 80 % tutustujista tekee hakemuksen sisäisestä siirtymisestä uuteen tutkintoon. Voisi ajatella, että näissä tapauksissa moniammatillinen ohjausprosessi on toiminut ennakoivasti ja tutustujan tarpeita vastaavasti. Lisäksi on oletettavaa, että tutustuja on saanut riittävät tiedot uudesta alasta päätöksensä perustaksi.

Taulukko 22. Kuinka usein tutustumisjaksolla ollut siirtyjä tekee anomuksen sisäisestä siirtymästä?

	n	%
usein	10	47,6%
melko usein	7	33,3%

ei koskaan	0	
muu, mikä?	4	19,1%

Kysymykseen *kenen kanssa anomus täytetään* vastasi 19 vastaajaa antaen 23 eri vastausta (taulukko 23). Anomus täytetään hieman useammin (68,4 %) lähettävän tahon kanssa kuin vastaanottavan tahon kanssa (52,6 %).

Taulukko 23. Minkä tahon kanssa siirtyjä on täyttänyt anomuksen sisäisestä siirtymästä?

	n	%
Lähettävän tahon kanssa	13	68,4%
Vastaanottavan tahon kanssa	10	52,6%

Jos anomus on tehty *lähettävän tahon kanssa* (n=13), se on tehty 92,3 %:n mukaan opinto-ohjaajan kanssa. Jos anomus on tehty vastaanottavan tahon kanssa (n=9), se on tehty opinto-ohjaajan kanssa (66,7 %) tai tutkintovastaavan kanssa (33,3 %). (taulukko 24.) Käytänteet siis vaihtelivat tapauksittain ja aloittain, mikä voi aiheuttaa päällekkäistä työtä. Pääasia kuitenkin on, että hakemus on tehty yhdessä ammattihenkilön kanssa.

Taulukko 24. Kenen kanssa siirtyjä on täyttänyt anomuksen sisäisestä siirtymästä?

	Lähettävän tahon		Vastaanottavan tahon	
	n	%	n	%
opinto-ohjaaja	12	92,3%	6	66,7%
tutkintovastaava	0		3	33,3%
vastuupettaja	0		0	
muu, mikä?	1	7,7%	0	

Anomuksen jättämisen jälkeen 27,8 % on aloittanut heti tutkinnossa seuraavan startin alussa (taulukko 25.), mikä on hienoa. Jopa noin puolet tutustujista oli päässyt aloittamaan joustavasti tai jopa jäämään suoraan tutkinto-opiskelijaksi (48,1 % muu mikä? - vastauksista). Se on hienoa, sillä odottavan aika on pitkä etenkin nuorten tutustujien erilaisissa elämäntilanteissa, joissa pitäisi päästä kiinnittymään uuteen opiskelupaikkaan sujuvasti ilman polun katkeamista saattaen vaihtaen. Siirtymävaiheessa tukea tulisikin olla tarjolla pitkällä aikavälillä siirtymän varmistamiseksi (Harjunpää ym. 2017, 71).

Taulukko 25. Kuinka nopeasti anomuksen jättämisestä siirtyjä on aloittanut tutkinnossa?

	n	%

heti seuraavan startin alussa (esim. elo, loka, tammi, maalis)	5	27,8%
muu, mikä?	13	72,2%

Seitsemän vastaajaa antoi *Kehittämisehdotuksia sisäisen siirtymän anomuksen tekemiseen liittyen* (taulukko 26.). Vastauksissa haluttiin ymmärrettävästi nyt sekavaksi koettuun prosessiin selkeyttä ja keventää siihen liittyvää manuaalista työtä.

”Selkeät ja yksiselitteiset ohjeet; kuka tekee, mitä, milloin”

”prosessi lähettävän tahon (opon, vope:n, opiskeljan) ja vastaanottajatahon (tiimivastaava, opo, vope, kp) sekä assistenttien kanssa pitää saada sujuvammaksi”

”Yhdellä lomakkeella tapahtuisi myös ero vanhasta tutkinnosta ja liitteet siirtyvät automaattisesti wilmassa. Nyt useampi tekee manuaalisen työn sisäisen siirron lomakkeissa.”

Edelleen nostettiin viisaasti esille tulevan opiskelijan ennakoiva tiedottamisen tarve, jotta opiskelijalla on monipuolinen ja realistinen kuva uudesta alasta sekä oppilaitoksessa että työelämässä opintojen jälkeen. Oikea-aikaisella tiedotuksella ehkäistään uutta keskeyttämistä ja mahdollista pudokkuutta nivelvaiheessa. Etenkin kielitaito- ja terveydentilavaatimusten kanssa pitää olla tarkkana, ettei tule turhia keskeytyksiä, jotka voidaan ennalta estää.

”Tarkistetaan, että anoja tietää, mitä hänen opinnoiltaan odotetaan ja on tietoinen, mihin työpaikkaan on tutkinnonjälkeen mahdollisuus realistisesti esim. hiusyrittäjäksi jne.”

”Sora-tutkinnoissa oltava erityisen tarkka.”

5.5 Sisäisen siirtymän prosessi: mikä toimii, mikä haastaa ja miten voisi kehittää?

Kysymykseen *Mitkä vaiheet tai asiat, omasta työroolistasi katsottuna, toimivat sisäisen siirtymän prosessissa hyvin?* vastasi 14 vastaajaa. Erityisesti vastauksista nousi opinto-ohjaajien välisen yhteistyön toimiminen ja ylipäänsä toimivat käytänteet sekä lähettävien että vastaanottavien tahojen osalta. Myös tiimivastaavien ja sisäisestä siirtymästä vastaavien opettajien kanssa yhteistyö

on toiminut hyvin. Toimivien, asiakaslähtöisten käytänteiden luominen on vaatinut yhteisen ymmärryksen luomista keskustellen ja sopien työn tavoitteista ja rajauksista. (Isoherranen 2012, 10-11; Hoppo ym, 60.)

”opojen välinen yhteistyö”

”Siirtyjän opo ottaa yhteyttä toisen tutkinnon opoon ja sopivat siir-
rosta”

”Meillä on nimetty opettaja, joka vastaa sisäisistä siirtyjistä.”

Prosessin toimimista edesauttaa prosessin kokeminen merkitykselliseksi, jolloin muodostuu myös aito yhteinen tahtotila opiskelijan nopeaan siirtymään. Jokainen pyrkii tekemään parhaansa ja totutut työtehtävien rajat hämärtyvät. (Harjunpää ym. 2007, 81.)

”Tiimivastaava ottaa mielellään tutustujia, jos on lähiopetusta”

”Pyritään järjestämään tutustuminen mahdollisimman hyvin.”

”Prosessilla tärkeä merkitys siinä, että asiakkaita ja opiskelijoita saadaan sujuvasti eteenpäin (ei tulppia).”

”Tiedon kulku on ollut hyvää ja yhteistyö lähettävän tahon opon kanssa on toiminut hyvin.”

Vastauksista paistaa kaksijakoisuus eli joissakin tutkinnoissa sisäisen siirtymän prosessi toimii erittäin hyvin, mutta toisiin ei pääse tutustumaan lainkaan.

- ”Jollakin alalla toimii sisäinen siirtyminen hienosti, kun kaikki ohjeet ovat kerrottu selkeästi ja niitä noudatetaan.”
- ”Tiettyjen tutkintojen kanssa siirtymä toimii hyvin, toisten kanssa ei ollenkaan. On tutkintoja, joihin ei pääse tutustumaan ollenkaan.”

Sisäisen siirtymän prosessi edellyttää monialaista yhteistyötä ja onnistunutta yhteistyön koordinoitua ja jatkuvaa arviointia. Pitäisi kirkastaa prosessiin kuuluvat roolit tehtäväkuvineen. Yksinkertaisesti sopia tavoitteet ja muodostaa yhteiset ajatukset prosessin pelisäännöistä. (Helander ym 2018, 108, 112.) Lisäksi pitäisi saada riittävästi resursseja tehtävien suorittamiseen.

Vastaajista 15 kertoi mielipiteensä kysymykseen *Missä kohdissa sisäisen siirtymän prosessia, omasta työroolistasi katsottuna, on esiintynyt haasteita?*

Vastaajien mukaan eri yksiköiden väliset erilaiset toimintatavat ja toimijoiden vaikutusvalta halutessaan olla järjestämättä sisäisiä siirtymiä tai siihen liittyviä tutustumisjaksoja, asettavat haasteita sisäisen siirtymän prosessille. Vaikuttaa siltä, että työnantaja ei ole mahdollistanut yhteistä keskustelua eri toimijoiden kesken tutkintojen sisällä eikä eri tutkintojen välilläkään, joten yhteisiä koko organisaation kattavia käytänteitä ei ole päässyt muodostumaan. (Lemmetty 2020, 330-331.)

Esteiksi tai hidasteiksi koettiin mahdolliset erilaiset sisäisen siirtymän hyväksikäyttämisentavat tai niiden epäilyt. Myöskään lähettävien tahojen motiivit eivät aina ole opiskelijan edunmukaisia. Yhteistyön edellytyksenä on yhteisen keskustelun myötä muodostunut työntekijöiden välinen luottamus, jota ei ole aina päässyt syntymään eri tutkintojen toimijoiden välille tutkintojen itsenäisyyden takia. (Valmennus tukena...)

”Eri yksiköiden toimintatavoissa eroja. Toimijoilla on paljon vaikutusvaltaa olla tutustumisen esteenä.”

”Vastaanottavalla taholla saattaa olla negatiivista suhtautumista sisäisiin siirtymiin. Saatetaan ajatella esim. ettei sisäisten siirtymien kautta saada motivoituneita ja hyviä opiskelijoita tai että tulevat ns. takaovesta muiden hakijoiden ohi.”

”Lähettävä taho on tietoisesti esim. halunnut välttää kertomasta, että hakijalla on erityisen tuen tarve tai muu opintoja merkittävästi hidastava haaste. Toisinaan on tullut tunne, että halutaan päästä ”hankalasta” opiskelijasta eroon ja siirtää haasteet seuraavan tutkinnon osan opettajille.”

”Sisäinen siirto ei voi myöskään mennä niin, että haetaan sisään jollekin alalle, minne on helppo päästä ja sen jälkeen ilmoitetaan, että haluan siirtyä esim. kuvalliseen ilmaisuun, jonne karsinta on todella kovaa. Sisäinen siirtyminen ei voi olla takaovi toiseen tutkintoon.”

Siirtymää ennakoivaa selvitystyötä ei aina tehdä kunnolla tai erityisen tuen tarpeesta ei kerrota vastaanottavalle taholle. Vastaajat kokivat, ettei toimijoilla ole tarpeeksi tietoa eri aloista, eikä riittävä tieto ei aina välity opiskelijoille, jol-

loin opiskelijat tekevät uudelleen ”väärää” valintoja. Yleisesti koettiin, että sisäisesti siirtyvät opiskelijat tarvitsevat monipuolisempaa tukea kuin muut opiskelijat.

”Joskus asiakas tai opiskelija ei ole ns. perehdytetty prosessiin eli hän ei oikein tullessaan tiedä, mikä juttu kyseessä ja mitä tapahtuu, tai voi myös olla ns. heitteillä tutustumisjaksolla (ei riittävää ohjausta jakson aikana).”

”opiskelijan sitoutuminen jakson opintoihin, ymmärrys opintojen/alan vaatimuksista vielä hakusessa”

”Selvitystyö siirron syihin voi olla heppoista, ja tutustuminen/siirto työstää reippaasti huomatakseen parin kuukauden päästä, ettei opiskelija tykkää uudestakaan tutkinnosta.”

”Oman koulutusalan tunnettuus on vähän huonoa ja joskus on koulutukseen ohjattu tutustuja, jolla ei ole edellytyksiä selvitä opinnoista. Tällöin tietenkin prosessin mukaan siirtymistä ei tapahdu.”

Vastaajat kokivat, ettei tutustumisjaksoa systemaattisesti hyödynnetä kunnolla siten, että opiskelijalle tulisi sen aikana oikea ja realistinen kuva tulevista opinnoista. Sisäisen siirtymän avulla olisi kuitenkin mahdollista välttää katkokset yhtenäisellä koulupolulla, joten on otettava riski, että joku saattaa käyttää sitä väärin. Saman koulutuksen järjestäjän työntekijöiden pitäisi voida luottaa toisensa ammattitaitoon, mutta se vaatii yhteiset käytännöt, prosessit ja riittävät resurssit. Hyvällä ennakoivalla yhteistyössä tapahtuvalla ohjauksella (sekä opettajien että opinto-ohjaajien toimesta) voidaan minimoida uudet keskeytykset ja vaihdokset. (Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021.)

”Kokemukseni mukaan sisäiseen siirtoon kuuluva ennakkotutustuminen alaan antaa vahvistuksen opiskelijalle siitä, että onko ala sellainen, että hän todella haluaa vaihtaa edellisestä alasta uuteen. tai sitten ei. Alan opettaja voi myös arvioida tutustumisjakson aikana, onko opiskelija sopiva alalle.”

”Milloin ja millä tavalla siirtyjää perehdytetään uuteen tutkintoon, yleensä opettajilla ei ole riittävästi aikaa.”

Tutustumisjaksoon liittyen vastaajat kokivat, että prosessin kulku ja vastuut olivat epäselviä ja käytännöt olivat erilaisia eri toimipisteissä. Vastauksista nousi vahvasti, ettei tutustumisjakson järjestämiseen osoiteta aika- eikä raharesursseja. Resurssipulan takia on myös jätetty tutustumisjaksoja järjestämättä.

”Haasteina on ollut mm. tutustumisiin liittyvät käytännön järjestelyt ja paperiasioiden hoitaminen siirron yhteydessä.”

”Tutustumisjakson järjestämisessä kokonaisuudessaan, osaltaan tähän vaikuttaa se, että eri toimipisteissä ja tutkinnoissa on erilaiset käytännöt ja tehtävänjako epäselvä.”

”Aina ei osastoilla ole pystytty ottamaan opettaja tai muun tilanteen vuoksi muuten toiminut”

”Johdon pitäisi tunnistaa, että laadukkaaseen siirtymiseen vaaditaan aikaa ja rahaa.”

Vastaajat kokivat, että vastuu sisäisen siirtymän prosessin järjestelyissä kaa-tuu paljolti opinto-ohjaajille, vaikka olisi ehkä järkevämpää, että esimerkiksi tutustumisjaksot sisältöineen ja ajankohtineen suunniteltaisiin tutkinnoissa. Näin mahdollistettaisiin riittävä ohjaus ja alalle soveltuvuuden arviointi tutustumis-jaksolla olevalle opiskelijalle.

”Liian opo painotteista, koulutuspäällikön tulisi suunnitella tutustumisjaksot ja sopia opettajien kanssa.”

”Alan opettaja voi myös arvioida tutustumisjakson aikana, onko opiskelija sopiva alalle.”

”Opiskelija tulla tupsahtaa, eikä vastuuopettajan aika riitä ohjaamiseen. Oikeaan siirtymisajankohtaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.”

Sisäisen siirtymän käyttöä oppilaitoksen sisällä tutkinnon vaihtamistilanteissa puoltaa myös seuraava yhden vastaajan havainto, että opiskelijat voivat henkilökunnan tietämättä ”salaa” hakeutua jatkuvassa haussa toisella alalle:

”... usein opiskelijat hakevat itsenäisesti uudelle alalle jatkuvassa haussa, kertomatta siitä vastuuopettajalleen. Opiskelija ei saata myöskään kertoa hakupapereissaan, että on jo opiskelijana oppilaitoksessa. Näistä epätietoisuuksista on seurannut mm. eroon liittyvä epäselvyys edellisestä tutkinnosta ja sen käsittely, koska opiskelija ei voi olla kahdessa tutkinnossa yhtä aikaa.”

Tiedonkulun ongelmat johtuvat siitä, etteivät jatkuvan haun tietojärjestelmä ja oppilaitoksen tietojärjestelmä eivät ole yhteydessä toisiinsa. Itsenäinen hakeutuminen osoittaa opiskelijalta hienoa aktiivisuutta, mutta saattaa aiheuttaa turhaa työtä vastuuopettajalle, joka valmistelee tulevia opintojaksoja.

”Vastuuopettaja on myös yllättynyt ja on saattanut hakea jo top-paikan toiselle alalle siirtyvälle opiskelijalle, kun ei ole ollut opiskelijan suunnitelmista tietoinen - turhaa työtä. Siksi sisäinen siirto tutustumisjaksoineen on ehdottomasti suositeltavampi tapa hakea uudelle alalle.”

Kolmetoista vastaajaa antoi ehdotuksia *Miten sisäisen siirtymän prosessia voisi kehittää, omasta työroolistasia katsottuna*. Prosessiin toivottiin yleisesti selkeyttä ja yhteisiä sääntöjä ja ohjeita kaikille työntekijöille ja opiskelijoille annattavaksi. Niiden noudattamista pitäisi myös valvoa ja sooloilun mahdollisuus poistaa.

”selkeät ja yhdenmukaiset säännöt ja ohjeet kaikille toimijoille.”

”Prosessikaavioita tehdään, mutta valitettavasti joukkoon mahtuu aina sooloilijoita, jotka vähät välittävät yhteisistä säännöistä. Työnantaja ei puutu millään lailla näiden sooloilijoiden toimintaan.”

”Kaikkien osapuolten sitoutuminen prosessiin, prosessista koituvien hyötyjen tarkastelu ja myönteisen asenteen löytäminen.”

Selkeyttä tarvitaan eri roolien tehtäviin ja vastuisiin sekä eri osapuolten välisen viestinnän haasteiden voittamiseksi. Viestinnän tapoihin toivottiin muuta vaihtoehtoa kuin lukuisat sähköpostit, jotka vastaajan mukaan hukkuvat ja hidastavat prosessia, samoin kuin paperiset lomakkeet pitäisi muuttaa sähköisiksi.

”Roolien ja tehtävien/vastuiden selkeyttämisellä”

”Tukihenkilöt selkeämmäksi. Esim. Wilmaan myös ulkopuoliset tukihenkilöt.”

”Prosessit vieläkin selvemmiksi OPOille, koulutuspäälliköille ja rehtoreille. Mietittäisiin yhdessä miten prosessi toimii (vaatiiko korjausta) ja miten toteutus käytännössä toteutetaan ja toteutuu.”

”Saisiko prosessin jotenkin hoidettua muuten kuin lähettämällä x-määrän sähköposteja?... Myös paperinen siirtolomake joutaisi jo siirtyä sähköiseksi.”

Vastauksissa kaivattiin keskustelua eri roolien kesken siitä mikä toimii, mitä pitäisi parantaa sekä miten prosessi käytännössä toteutetaan ja miten se toteutuu. Prosessin hyötyjä pitäisi avata, jotta kaikki voisivat sitoutua prosessiin ja järjestelyt sujuisivat reippaasti ilman ”tutustumisjaksojen anelua”. Prosessiin liittyvien eri toimijoiden nimiä ja yhteystietoja kaivattiin kaikkien tietoon ja asi-anosaisille toivottiin pientä koulutusta vastuista prosessiin liittyen. Lisäksi muutoksista toivottiin tiedotetta, jotta kaikki pysyvät ajan tasalla. Kun sisäisen siirtymän prosessin eri osapuolilla on selkeä käsitys omasta roolistaan ja tehtävistään suuressa linjassa, sujuvoituu prosessi ja resurssit ohjautuvat oikein.

”Mietittäisiin yhdessä miten prosessi toimii (vaatiiko korjausta) ja miten toteutus käytännössä toteutetaan ja toteutuu.”

”perehdyttämiseen tutkinnon sisällä ja miten siirtyvän opiskelijan kanssa toimitaan ja mitä tehtäviä opiskelijalle annetaan ja miten läsnäoloa seurataan.”

”... Toimijat tulisi olla kaikkien tiedossa, kuka vastaa missäkin tutkinnossa tästä siirtoasiasta ja heille pieni koulutus, jossa käydään siirtoprosessi läpi. Ja tiedotus, jos ohje muuttuu.”

Tutustumisjakson merkitystä korostettiin. Jo ennen tutustumisjaksoa pitäisi kertoa tutustumaan tulevalle tarvittavat tiedot ennakoivalmistautumisesta alkaen. Myös tulevia opintoja, alaa ja sen vaatimuksia tulee kuvata tarkasti. Vastauksissa ehdotettiin myös pikaista kolmikantatapaamista opiskelijan, lähettävän ja vastaanottavan tahon kanssa, jotta voidaan varmistaa tutustumisen ja mahdollisen siirtymän onnistuminen ennakolta. Tutustumisjaksoja pitäisi pohjustaa hyvin myös siksi, että opiskelija saisi oikean kuvan alasta sekä opintojen vaativuudesta ja mahdolliselta pudokkuudelta välttyttäisiin. (Perusopetuksen ja 2005, 10-11.)

”Sisäisesti siirtyvälle opiskelijalle pitäisi kertoa kaikki oleelliset faktat jo tutustumisjaksosta; mitä se vaatii opiskelijalta, miten pitää toimia tutustumisen aikana, miten pitää varustautua jne. Sote-alalla on mielestäni hyvät sellaiset.”

”Kokeilijalla olisi vankka tieto alan/opintojen vaatimuksista: tietoa alasta enemmän kuin, että ”mene kokeilemaan ja katsomaan” ajatuksella. Epäonnistumiset kokeiluissa luovat väärän kuvan itsetuntemukseen”

”Pikainen päivän tutustuminen ennen varsinaisen tutustumisprosessin aloitusta. Yhteinen palaveri opiskelijan, lähettävän ja vastaanottavan tahon kanssa, jotta voidaan varmistaa siirron halu ja tarve etukäteen.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Sisäisen siirtymän prosessien kirkastaminen ja resurssien osoittaminen

Kyselyssä nimikkeensä kertoneet vastaajat (noin 80 %) jakoutuivat alkuperäisen kohdejoukon suhteissa lukuun ottamatta koulutuspäälliköitä, joita vastaajien joukossa oli noin 20 %:n sijaan vain noin 10 %. Vastausten näkemykset perustuvat siis lähinnä vain opinto-ohjaajien, tutkintovastaavien ja vastuuopettajien vastauksiin, mutta mielestäni juuri he edustavat arjen tasolle heitä, joilla on toiminnallisesti suurin rooli sisäisen siirtymän prosessissa.

Tulosten perusteella kaikki sisäisen siirtymän avainhenkilöt eivät ole riittävän tietoisia sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksesta tai omasta roolistaan kokonaisuudessa. Prosessin tarkastelu eri roolien näkökulmasta tehtävänkuvauksen ja vuosikellon muodossa olisi paikallaan esihenkilöiden johdolla. Prosessin tarkasteluun tulisi osallistua henkilöitä eri rooleista, jotta kaikki näkökulmat tulisivat esille. Tietämättömyys voi johtua puutteellisesta perehdyttämisestä taloon tullessa, mutta myös ajantasaisen tiedotuksen puutteesta tai jopa asennevalinnasta pidempään talossa olleiden työntekijöiden kohdalla. Vuositainen kertaus ja prosessin käytännön toiminnan arviointi olisi tarpeen jatkuvuuden ylläpitämiseksi jatkuvan muutoksen keskellä.

Opiskelijoiden koulutuspolut voivat olla monipolvisia, joten olisi tärkeää, että koulutuksen järjestäjä huolehtisi sisäisen siirtymän prosessin johdonmukaisuudesta ja selkeydestä sekä resurssien riittävydestä on talon sisällä. Työnantajan pitäisi selkeämmin osoittaa sisäisen siirtymän prosessin avainhenkilöille heille kuuluvat tehtävät samoin kuin resurssit tehtävien suorittamiseen. Jotta tehtävät ja resurssit voidaan osoittaa, pitäisi prosessi ja työnjako määrittellä selkeästi ja sopia yhteisesti toimijoiden esihenkilöiden kesken. Sisäisen siirtymän prosessiin käytettävä aika pitäisi määrittellä kunkin työntekijän kohdalla vuosityöajan käytön määrittelyn yhteydessä. Kun tietää kuinka monta

tuntia sisäisen siirtymän järjestelyihin voi käyttää vuositasolla, on helpompi sioutua prosessiin yksilö ja yhteisötasolla. (Happo ym. 2015, 60; Harjunpää ym. 2017, 79.)

Yksittäisen työntekijän voi olla vaikea priorisoida jatkuvasti lisääntyviä työtehtäviä ja yhteistyömuotoja sekä muutoksia omassa aiemmin hyvinkin autonomisessa työnkuvassaan, jollei työnantaja määrittele niitä ja sovi niihin käytettävää aikaa esimerkiksi vuosityöajan määrittelyn yhteydessä. Koko organisaation tasolla pitäisi saada asenteita muutettua niin, että työtä tehdään saman prosessin mukaisesti yhdessä eikä rinnakkain. Kaikkien opettajien olisi hyvä muistaa, että opinto-ohjaajat eivät ole ainoita opintojen ohjaajia, vaan opintojen ohjausta ja uraohjausta antaa koko opettajakunta (Opinto-ohjaus ammatillisessa... 2021).

Vastuuopettajat tai tiimivastaavat eivät tunne toisen tutkinnon opiskelijoita, koska keskittyvät roolinsa mukaisesti ”omiin” opiskelijoihinsa ja saattavat kokea mahdolliset siirtyjäkokelaat ylimääräisinä, joten on tavallaan ymmärrettävää, että he eivät koe sisäisen siirtymän prosessia niin merkitykselliseksi omassa työroolissaan. Kaikki henkilöstöryhmät olivat kuitenkin vastausten perusteella tyytymättömiä sisäisen siirtymän prosessin sujumiseen, joten he jollain tasolla kuitenkin mieltävät prosessin tärkeäksi kokonaisuuden kannalta.

Ympäröivä yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa ja se asettaa uusia tavoitteita ja toimintamuotoja, joihin koulutuksen järjestäjät yhtenä tahona yrittävät vastata. Oppilaitoksissa työntekijöillä on kiire ja jatkuvasti tulee uusia muutoksia ja niihin liittyviä oppimistarpeita, jotka saattavat heikentää työntekijöiden motivaatiota uuteen asiaan tai tehtävään liittyen. Muutokseen vastaaminen vaatii yksittäisiltä työntekijöiltä itseohjautuvuutta, mutta myös jatkuvaa työnantajan mahdollistamaa vuorovaikutusta ja keskustelua työnyhteisön kesken, jotta päämäärät ja toimintatavat olisivat yhtenäisiä koko organisaatiotasolla. Sisäisen siirtymän prosessi pitäisi juurruttaa tutkintojen vuosikelloon ja toiminnan rakenteisiin, jotta se ei tuottaisi lisätyötä erillisistä opiskelijakohtaisista räätälöinneistä. (Happo ym. 2015, 60; Lemmetty 2020, 329-331.)

6.2 Opinto-ohjaajat tärkeässä roolissa sisäisen siirtymän prosessissa

Sisäisen siirtymän prosessin avulla vastataan lisääntyvään henkilökohtaisen ohjauksen tarpeeseen ja ehkäistään pudokkuutta. Opinto-ohjaajille on luontevaa ohjata opiskelijoita erilaisissa tilanteissa ja siksi he ovat ottaneet aktiivista roolia sisäisen siirtymän prosessissa, ja he kokevat tulosten mukaan sisäisen siirtymän prosessin oman työnsä kannalta kaikista henkilöstöryhmistä eniten tarpeelliseksi. Opiskelijat osaavat yleisesti hyvin hakeutua opinto-ohjaajan luokse itse, kun opinnoissa tulee eteen haasteita ja usein opinto-ohjaajien ja opiskelijoiden välille muodostuu myös luottamuksellinen suhde, jonka on todettu edesauttavan ohjauksen vaikuttavuutta. Kun tuki ja jousto opinnoissa annetaan riittävän aikaisin, sillä voidaan ehkäistä myöhempiä ongelmia (Nuorten tulevaisuusraportti 2019; Opinto-ohjausta uudistetaan... 2020; Perusopetuksen ja... 2005, 65-67; Vehviläinen, 2020: 42-43, 45.)

Tulokset siis osoittavat, että opinto-ohjaajilla on merkittävä rooli sisäisen siirtymän prosessissa sekä lähettävän että vastaanottavan tahon edustajana ja näin on varmasti hyvä olla myös jatkossa. Opinto-ohjaajat toimivat muita rooleja useammin linkkinä lähtöpaikan (koulutus tai palvelu) ja ammatillisen tutkinnon välillä. Sujuvaa sisäistä siirtymää helpottaa, jos prosessin kulku ja tehtävänjako lähettävän ja vastaanottavan tahon välillä olisi selkeästi määritelty ja yhtenäinen eri tutkintojen välillä.

6.3 Saumaton monialainen yhteistyö ehkäisemässä pudokkuutta

Omnia on iso koulutuksen järjestäjä, joka järjestää useita eri koulutuksia ja muita palveluita useissa eri toimipisteissä. Sisäisen siirtymän prosessin ohjeita on tulosten perusteella tulkittu eri tavoin eri palveluissa, koulutuksissa ja jopa saman koulutusmuodon (ammatillinen) sisällä. Olemassa olevia toimipiste- tai tutkintokohtaisia toimintatapoja voi olla haastava muokata, vaikka olisikin erilliset yhteisesti sovitut sisäisen siirtymän prosessin toimintatavat tai kuten vastausten perusteella kävi ilmi, erilaisia toisistaan erillään kehittyneitä toimintatapoja. On kuitenkin todettu, että eri ammattilaisten toisiaan täydentävät työtteet myös lisäävät ammattiylpeyttä ja yhteenkuuluvuutta. Vaatii kuitenkin paljon keskustelua ja yhteistyötä, että yhteiset käytännöt saadaan sovittua ja

työntekijät niihin sitoutettua. Kun sisäisen siirtymän prosessi saadaan toimimaan tärkeimpänä yhteistyön hedelmänä, on opiskelijan tuleminen kuulluksi yhdellä kertaa useiden tarpeiden osalta. (Valtakari ym. 2020, 82-83; Happo ym. 2015, 60)

Sisäisen siirtymän prosessin toimivuus vaihe vaiheelta olisi tärkeää, jotta kouluksissa ja palveluissa tunnistetut heikoilla jatko-opintovalmiuksilla varustetut tai muuten haastavissa tilanteissa olevat opiskelijat tai asiakkaat eivät putoaisi palveluiden ulkopuolelle, vaan siirtymä olisi sujuva ja oikea-aikainen. Rinnalla kulkevaa monialaista ohjausta pitää olla saatavissa opiskelija- tai asiakaslähteisesti hänen omaa itseohjautuvuuttaan tukien koko prosessin ajan. (Perusopetuksen ja... 2005, 65-66; Harjunpää ym. 2017, 79-80; Valtakunnallinen nuorisotyön... 2020, 10-11; Työllisyyden kuntakokeilut 2020.)

Nivelvaiheissa, esimerkiksi nuorten työpajoilta tutkinto-opiskelijaksi siirtyessä, on aina putoamisen riski, jos toimintojen väliin jää tauko. On tärkeää, miten tilanteessa toimitaan ja miten asiakas tilanteen kokee. Tilanteessa olisi tärkeää olla nimetty ohjaushenkilö pitämässä toivoa yllä sekä lähettävällä että vastaanottavalla taholla saattaen vaihtaen. Tärkeää on myös moniammatillinen yhteistyö ja henkilöstön sitoutuminen siirtymisen onnistumiseen. (Komonen 1999, 263; Harjunpää ym. 2017, 81.)

6.4 Tulosten luotettavuuden arviointi

Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää Omnian sisäisen siirtymän prosessikuvauksessa roolin saaneiden ammatillisen koulutuksen ammattihenkilöiden kokemuksia ja näkemyksiä sisäisen siirtymän toimivuudesta, haasteista sekä selvittää mahdollisia kehittämideoita. Kysely laadittiin sisäisen siirtymän prosessikuvauksen perusteella vaihe vaiheelta vastamaan kuvattua prosessia ja sitä muokattiin testitulosten perusteella ennen varsinaiselle kohdejoukolle lähettämistä. Tulosten perusteella kyselyn voidaan todeta mittaavan sitä mitä sen oli tarkoituskin mitata ja, että kyselylomake sisällöltään vastaa prosessin kuvausta niin hyvin kuin mahdollista. Parhaan kriteerivaliditeetin varmistamiseksi kysely lähetettiin sisäisen siirtymän prosessikuvauksessa mainittujen roolien mukaisesti Omnian toimesta kootun yhteyshenkilölistauksen mukaisille

henkilöille henkilökohtaiseen sähköpostiin, koska on oletettavaa, että prosessiin nimetyillä henkilöillä on prosessista kokemuksia tai näkemyksiä. Toisaalta, jos heillä ei ole kokemuksia eikä näkemyksiä on sekin tärkeää tietoa tutkimuksen kannalta. Kohdejoukon voi myös todeta vastaavan perusjoukkoa lukuun ottamatta koulutuspäälliköiden osuutta. Toisaalta vastaajista nimikettään ei kertonut noin 20 %, mutta analysoidessa nimikkeittäin tämä asia on huomioitu. (Valkeinen ym. 2014, 8-9, 11.)

Tuloksia voidaan pitää reliabeleina, koska niillä oli tarkoitus mitata kyselyhetken tilannetta ja olisi toivottavaakin, että mahdollisissa jatkotutkimuksissa huomattaisiin, että tulokset ovat muuttuneet paremmiksi sisäisen siirtymän prosessin kokonaisuuden kehittyessä tilanteen samana toistumisen sijaan. Vastausten sisäisen yhtenäisyyden testaamiseksi kyselyssä kysyttiin samaa asiaa usean kertaan hieman eri tavoin. Tulosten perusteella tietyt ilmiöt toistuvat yhdenmukaisina. (Valkeinen ym. 2014, 17, 20.)

Kysely osoittautui käyttökelpoiseksi, koska se tuotti vastauksia tutkimuskysymyksiin. Toisaalta sitä olisi voinut vielä tiivistää tulosten tulkinnan helpottamiseksi. (Valkeinen ym. 2014, 28.)

6.5 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimustarpeet

Sisäisen siirtymän prosessi pitäisi kuvata tarkemmin vaihe vaiheelta ja määrittellä tehtävänjako rooleittain. Kaikki tarvittavat ohjeet tulisi olla saatavilla esimerkiksi Teamsissa tai intrassa. Kuvaukset tulisi laatia ainakin seuraavista aiheista: prosessin kokonaiskuvaus, vaihekuvaukset, toiminnallinen kuvaus sekä tarvittavien resurssien kuvaus. Kaikki vaiheet kuvataan sekä kuvallisesti että sanallisesti. Kokonaiskuvauksessa kuvattaisiin prosessi päävaiheittain. Vaihekuvauksissa syvennettäisiin vaihevaiheelta tehtävänjakoa lähettävän tahon ja vastaanottavan tahon sekä kaikkien eri roolien näkökulmista. Toiminnallisissa kuvauksissa kuvattaisiin toiminnan tasolla tehtävänjakoa rooleittain. Resurssikuvauksessa määriteltäisiin minkä verran työaikaa kukin rooli tarvitsee omaan osuuteensa ja miten se suhteutuu koulutuksen tai palvelun vuosikelloon.

Lisäksi pitäisi ylläpitää jatkuvasti päivitettävää vastuuhenkilölistausta sekä laatia opiskelijoille annettavat ohjeet liittyen tutustuttavaan alaan, tutustumisjaksoon ja alan työelämään. Kaikki erilaiset prosessiin liittyvät lomakkeet pitäisi saada minimoitua ja muutettua sähköisiksi. Lomakkeiden, ohjeiden ja prosessikuvausten tulisi löytyä yhdestä paikasta.

Toimintakäytännöt pitäisi sopia yhteistyössä toimijoiden kanssa ja niiden pitäisi olla yhtenäiset riippumatta tutkinnosta tai toimipisteestä. Sisäisen siirtymän prosessi pitäisi liittää osaksi vuosikelloa ja tutustumisjaksoista pitäisi sopia lukuvuosisuunnitelmassa selkeät ajankohdat etukäteen. Henkilökunta pitäisi sitouttaa sisäisen siirtymän prosessiin yhteisen vuoropuhelun ja koulutuksen kautta.

Vastuuopettajille, tiimivastaaville ja opinto-ohjaajille sekä muille tarvittaville toimijoille tulisi osoittaa tarvittavat työaikaresurssit esimerkiksi vuosityöajan käytämisestä sovittaessa. Resurssien riittävyttä, prosessin toimivuutta ja toimintatapoja pitäisi seurata ja tehdä tarvittavia muutoksia vuosittain. Toimintatapojen muutoksista pitäisi tiedottaa prosessin avainhenkilöitä ja vastuuhenkilöistojen tulisi olla ajan tasalla.

Jotta kehittämissuositukset konkretisoituisivat, pitäisi muodostaa työryhmä edellä kuvattuja asioita valmistelemaan. Työryhmä ja sen alaryhmät koostuisivat Omnian eri palveluissa ja koulutuksissa työskentelevistä sisäisen siirtymän prosessin mukaisista eri ammattiryhmien edustajista. Ensimmäisten ehdotusten valmistuttua ne lähetettäisiin kommenttikierrokselle eri ammattiryhmien työryhmille ja eri palveluihin ja koulutuksiin. Palautteen perusteella työryhmä jatkaisi työstämistä. Lopulta valmistuisi uudistettu ja selkeytetty sisäisen siirtymän prosessi, jota vuosittain tarkasteltaisiin uudelleen. Työryhmästä voisi muodostaa ohjausryhmän, joka arvioisi vuosittain sisäisen siirtymän prosessin toimintaa ja tekisi tarvittavia muutoksia.

Tiedän, että ainakin joukko ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajia on työstänyt sisäisen siirtymän prosessia ja olen heille jo matkan varrella alustavia tuloksiakin esitellyt. Kaikki aiheeseen liittyvä tieto ja siihen liittyvät hankkeet tai tutkimukset tuloksineen pitäisi koota yhteen hyödynnettäväksi. Myös kaikki toimijat pitäisi saattaa tietoisiksi toisistaan.

Tässä opinnäytetyössä olen keskittynyt työntekijöiden näkökulmaan. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia asiakkaan ja opiskelijan näkökulmasta, miten he kokevat sisäisen siirtymän prosessin ja kysyä heiltä kehittämissuhteita.

Omniassa on useita keskenään erilaisia palveluja ja koulutuksia. Olisi mielenkiintoista tutkia miten sisäisen siirtymän prosessi istuu mihinkin yhteyteen ja miten sitä pitäisi muokata, jotta prosessi toimisi parhaalla mahdollisella tavalla kaikkialla.

LÄHTEET

Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus – VALMA. 2021. Opetushallitus/Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/%ef%bb%bfammattilliseen-peruskoulutukseen-valmentava-koulutus/> [viitattu 16.4.2021]

Ammatilliset tutkinnot. 2021. Opetushallitus/Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/ammattillinen-perustutkinto-antaa-laajan-ammattitaidon/> [viitattu 16.4.2021]

Euroopan unionin virallinen lehti, 2016/C 467/03. Neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätelmät nuorisotyön uusien toimintatapojen edistämisestä nuorten potentiaalin esiin saamiseksi ja kehittämiseksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016XG1215\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016XG1215(02)&from=EN) [viitattu 30.10.2020].

Hae nuorten työpajoille. 2021. Omnia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.omnia.fi/hae-oppimaan/nuorten-tyopajatoiminta/hae-nuorten-tyopajoille> [viitattu 1.4.2021]

Happo, I., Junkkari, M., Keppanen, p., Koukkari, M. & Nuutila, M. 2015. Opiskelijälähtöinen moniammatillinen yhteistyö ammatillisessa erityisopetuksessa – Kohti osallistavia käytäntöjä. Teoksessa Hirvonen M. (toim.) 2015. Yhdessä toimien ja erilaisuutta arvostaen: ammatilliset opettajakorkeakoulut erityisopetusta kehittämässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 58-72 PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-390-2> [viitattu 29.1.2021]

Harjunpää, K. & Ågren, S. & Laiho, S. 2017. Sujuvuutta siirtymiin. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen siirtymä- ja nivelvaiheet. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:1. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/sujuvuutta-siirtymiin.pdf> [viitattu 4.12.2020].

HE 173/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle oppivelvollisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Valtioneuvosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/delegate/file/77638> [viitattu 15.6.2021].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. E-kirja. Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.1.2021]

Helander, J., Leppänen, A., Pasanen, M., Pukkila P., Sesay, A., Uusinoka, S. 2018. Monialainen ja verkostomainen työ Ohjaamoissa. Teoksessa Määttä, M. (toim.) Uutta auringon alla - Ohjaamot 2014-2017. Kohtaamo. 105-114 PDF-dokumentti Saatavissa: https://kohtaamo.info/ajankohtaista1/-/asset_publisher/lcQs7OUjhVvK/document/id/49348?inheritRedirect=false [viitattu 20.4.2021]

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009: Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Star-Offset.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Akateeminen väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf [viitattu 29.1.2021].

Kinnunen, R. 2020. ”Elämäni tärkein askel kohti tulevaisuutta”. Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2019 -tulokset. Helsinki. Valtakunnallinen työpajayhdistys, https://www.tpy.fi/site/assets/files/9521/sovari_tyopajat2019.pdf WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/kehittaminen/laadullinen-mittaristo/etsivan-nuorisotyon-ja-tyopajojen-sovari-2019-tuloksia/> [viitattu 1.4.2021]

Kohtaamo-hanke (ESR). 2020. Ely-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/web/kohtaamo/etusivu> [viitattu 4.5.2021]

Komonen, K. 1999. Valintoja vai ajautumisia? Ammattikouluopinnot keskeyttäneiden nuorten koulutuspolut. Teoksessa Tolonen, T (toim.). Suomalainen koulu ja kulttuuri. 247-266. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Koulutusten vastuuhenkilöt 2021. Excel-dokumentti. Saatavissa: Omnian intra. [viitattu 18.3.2021]

Kulttuuri, nuoriso ja liikunta-asiat. Valtioneuvosto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/kulttuuri-nuoriso-ja-liikunta-asiat>. [viitattu 25.8.2021]

Käsittekokoelma työpajatoiminnasta. Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoimintary. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/tyopajatoiminnan-kasitteet/> [viitattu 4.12.2020]

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531

Lemmetty, S. 2020. Itseohjautuvan työssäoppimisen ihanuus ja ongelmallisuus. Kohti sosiokulttuurista näkökulmaa. *Aikuiskasvatus* 4/2020. 328-331 PDF-dokumentti Saatavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/100538/58062>. [viitattu 4.2.2021]

Lidman, J. 2018 Ohjaamojen monialainen yhteistyö tukee pitkäaikaistyöttömien nuorten hyvinvointia. Teoksessa Määttä, M. (toim.) Uutta auringon alla - Ohjaamot 2014-2017. 2018. Kohtaamo. 67-70 PDF-dokumentti Saatavissa: https://kohtaamo.info/ajankohtaista1/-/asset_publisher/lcQs7OUjhVvK/document/id/49348?inheritRedirect=false [viitattu 20.4.2021]

Lukiokoulutukseen valmistava koulutus – LUVA. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/lukio-2/lukiokoulutukseen-valmistava-koulutus-luva/> [viitattu 16.4.2021]

Lukiolaki 10.8.2018/714

Lukion opetussuunnitelman perusteet 2019. 2019. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/lukion_opetussuunnitelman_perusteet_2019.pdf [viitattu 16.4.2021]

Mikä on Ohjaamo? 2021. Ely-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kohtaamo.info/mika-on-ohjaamo-> [viitattu 5.2.2021]

Mikä on TESSU-valmennus? Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://op-pimateriaalit.jamk.fi/tessu/valmennukset/mika-tessu-valmennus/> [viitattu 4.5.2021]

Männistö, V 2020. Ohjaamojen itsearviointikysely vuosi 2019. Kohtaamo. PDF-dokumentti Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/documents/41721792/43135034/Ohjaamojen+itsearviointi+2019.pdf/a8e221c5-1376-11ba-a7bc-446ac5bfa3e0?t=1611149926610> [viitattu 4.5.2021].

Nuorisolaki 21.12.2016/1285

Nuorten tulevaisuusraportti 2019 laaja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2019/05/Nuorten-tulevaisuusraportti-2019-tiivistelm%C3%A4.pdf> [viitattu 4.12.2020].

Nuorten työpajatoiminta. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.omnia.fi/hae-oppimaan/nuorten-tyopajatoiminta> [viitattu 1.4.2021].

Nuorten työpajojen yhteystiedot. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.omnia.fi/tietoa-omniasta/yhteystiedot/koulutuspalveluiden-yhteystiedot/nuorten-tyopajojen-yhteystiedot> [viitattu 1.4.2021].

Ohjaamo. Usein kysytyt kysymykset. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ohjaamot.fi/usein-kysytyt-kysymykset#ohjaamo-site-main-menu-close> [viitattu 5.2.2021]

Ohjaamotalo. Espoon kaupunki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.espoo.fi/ohjaamotalo> [viitattu 4.5.2021]

Omnia lukuina. 2020. WWW-dokumentti. Omnia. Saatavissa: https://www.omnia.fi/sites/default/files/omnia_lukuina_suomi_paivitetty.pdf [viitattu 11.12.2020]

Omnian sisäisesti koulutusten ja palvelujen välillä siirtyvien opiskelijoiden valintaperusteet 1.8.2020 alkaen. 2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: Omnian intra. [viitattu 11.12.2020]

Opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa. 2021. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opinto-ohjaus-ammattillisessa-koulutuksessa> [viitattu 16.4.2021]

Opinto-ohjausta uudistetaan osana oppivelvollisuuden laajentamista - oppilaiden henkilökohtaista ohjausta vahvistetaan. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeri-

riö. WWW-dokumentti. Saatavana: <https://minedu.fi/-/opinto-ohjausta-uudistetaan-osana-oppivelvollisuuden-laajentamista-oppilaiden-henkilokohtaista-ohjausta-vahvistetaan> [viitattu 4.12.2020]

Oppivelvollisuus laajenee elokuussa 2021 – edellytyksiä nuorten oppimiseen ja hyvinvointiin parannetaan, työllisyysastetta nostetaan. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/-/oppivelvollisuus-laajenee-elokuussa-2021-edellytyksia-nuorten-oppimiseen-ja-hyvinvointiin-parannetaan-tyollisyysastetta-nostetaan> [viitattu 16.4.2021]

Palmqvist, R. 2020. Aamukahvit perusopetuksen henkilökohtaisen tehostetun oppilaanohjauksen ja jatko-ohjauksen merkeissä 9.12.2020. PDF-dokumentti. Opetushallitus. Saatavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/TEHOaamukahvit%209.12.2020.pdf> [viitattu 16.4.2021]

Perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen nivelvaiheen kehittämistyöryhmän muistio 2005. PDF-dokumentti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:952-485-033-8> [viitattu 11.2.2021]

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. PDF-dokumentti. Opetushallitus. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf [viitattu 16.4.2021]

Perusopetuslaki 30.12.2020/1216

Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Työotteena monialaisuus -- katsaus Ohjaajien yhteistyön rakentumiseen. Nuorisotutkimus 34 (2016):3. 53-57 PDF-dokumentti Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111016870> [viitattu 4.5.2021].

Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen. 2021. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf [viitattu 7.8.2021].

Sirviö, S. 2021. Oppivelvollisuuden laajentaminen lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Opetus ja kulttuuriministeriön webinaari 9.2.2021. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/59766336/Oppivelvollisuuden+laajentaminen+Piritta+Sirvio.pdf/434415c8-f328-8dae-6e35-4d152bcd8f/Oppivelvollisuuden+laajentaminen+Piritta+Sirvio.pdf?t=1612872637809> [viitattu 10.2.2021].

Sosiaalinen tilinpäätös 2020 – Omnian nuorten työpajat. 2021. Omnian nuorten työpajat. PDF-dokumentti. Saatavissa: Omnian nuorten työpajojen intra. [viitattu 1.6.2021]

Sovari (vaikutusmittari). 2021. Into ry. WWW-dokumentti. Saatavana: <https://www.intory.fi/kehittaminen/laadullinen-mittaristo/> [viitattu 1.4.2021]

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Saatavissa: <https://kaakuri.finna.fi/> [viitattu 22.8.2021]

Tutkintokoulutukseen valmentavan koulutuksen perusteiden laatiminen. 2021. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavana: <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/tutkintokoulutukseen-valmentavan-koulutuksen-perusteiden-laatiminen> [viitattu 16.4.2021]

Työllisyyden kuntakokeilut. 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut> [viitattu 4.12.2020].

Vaikuttaminen. Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/vaikuttaminen/> [viitattu 4.12.2020]

Valkeinen, H., Anttila, H. & Paltamaa, J. 2014. Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa (1.0). PDF-dokumentti. Saatavissa: https://thl.fi/documents/974257/1449823/Mittariopas_VAL-MIS_090614+%282%29.pdf/b53595b9-15b8-4fa3-8765-23cd9221de8f [viitattu 22.8.2021]

Valli, R: 2005. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. E-kirja. PS-kustannus. Saatavissa <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 8.1.2021]

Valmennus tukena Ohjaamojen menestystekijöille. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tessu/valmennukset/valmennus-tukena-ohjaamojen-menestystekijöille/> [viitattu 4.5.2021]

Valtakari, M. 2020. Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. PDF-dokumentti Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162134/5-2020-Ohjaamot-monialaista%20yhteisty%c3%b6t%c3%a4%2c%20vaikuttavuutta%20ja%20uutta%20toimintakulttuuria.pdf?sequence=4&isAllowed=y> [viitattu 20.4.2021]

Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J., Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T. & Yli-Koski, M. 2020. Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:13. PDF-dokumentti Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162134/VNTEAS_2020_13.pdf?fbclid=IwAR1dhHLVnIVbcZ-TOGz76wCSH2ii27qz8Gpfpn03TtUsIKw6_5-esh6YPa9E [viitattu 4.5.2021].

Valtakunnallinen nuorisotyön ja politiikan kehittämisohjelma 2020-2023. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020: 2: WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162007> [viitattu 30.10.2020].

Valtioneuvoston asetus perusopetuslaissa tarkoitetun opetuksen valtakunnallisista tavoitteista ja perusopetuksen tuntijaosta 20.12.2001/1435

Vehviläinen, J. 2019. Siirtymien vaikutus koulutuspolun eheyteen. Raportit ja selvitykset 2019:1. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/siirtymien_vaikutus_koulutuspolun_eheyteen.pdf [viitattu 7.8.2021]

Vehviläinen, J. 2020. Kohti jatko-opintoja ja työelämää. – Siirtymät ammatillisen koulutuksen jälkeen. Raportit ja selvitykset 2020:7. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kohti_jatko-opintoja_ja_tyoelamaa_1.pdf [viitattu 28.7.2021]

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9> [viitattu 1.6.2021]

Vilka, H: 2015. Tutki ja kehitä. E-kirja. PS-kustannus. Saatavissa <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 1.12.2020]

Yhteishausta ammatilliseen ja lukioon. 2021. Opetushallitus/Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavana: <https://opintopolku.fi/wp/opo/usein-kysyttya/usein-kysyttya-ammattillisen-koulutuksen-ja-lukiokoulutuksen-seka-valmentavienvalmistavien-koulutusten-hausta/> [viitattu 16.4.2021]

Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen, 9 osp. 2021. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavana: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3397336/reformi/tutkinnonosat/4201882> [viitattu 16.4.2021]

ZOOMI - sujuvia siirtymiä edistämässä. 2021. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavana: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/zoomi-sujuvia-siirtymia-edistamassa> [viitattu 28.7.2021]

Zoomi sujuvia siirtymiä edistämässä -hankkeen esite. 2021. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/zoomin-esite.pdf> [viitattu 28.7.2021]

KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuva 1. Omnia lukuina. 2020.

Kuva 2. Omnian sisäisesti koulutusten ja palveluiden välillä siirtyvien opiskelijoiden valintaperusteet (Omnian sisäisesti... 2020., mukailten.)

Kuva 3. Kuinka monta sisäistä siirtyjää tutkintooni on valittu vuosittain (keskimäärin)? (Viimeisen vuoden voi jättää laskuista, jos se on poikennut selkeästi aiemmista vuosista.)

Kuva 4. Seuraavista palveluista tai koulutuksista on valittu sisäinen siirtyjä tutkintoon.

Taulukko 1. Tutkimuksen perusjoukko.

Taulukko 2. Nimike.

Taulukko 3. Toimipiste, jossa työskentelen

Taulukko 4. Tunnen sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksen.

Taulukko 5. Tunnen sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksen, nimikkeittäin.

Taulukko 6. Olen osallistunut sisäisen siirtymän prosessiin

Taulukko 7. Olen osallistunut sisäisen siirtymän prosessiin, nimikkeittäin

Taulukko 8. Sisäisen siirtymän prosessi... (kaikki vastaukset)

Taulukko 9. Sisäisen siirtymän prosessi on mielestäni hyödyllinen siirtäjän kannalta. (nimikkeittäin)

Taulukko 10. Sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta tarpeellinen. (nimikkeittäin)

Taulukko 11. Sisäisen siirtymän prosessi on oman työni näkökulmasta sujuva. (nimikkeittäin)

Taulukko 12. Tehtävänjako liittyen sisäisen siirtymän prosessiin on tutkinnossani selkeästi sovittu.

Taulukko 13. Tehtävänjako liittyen sisäisen siirtymän prosessiin on tutkinnossani selkeästi sovittu. (nimikkeittäin)

Taulukko 14. Kuinka usein nuorten työpajoilta on oltu yhteydessä tutkintoosi, sisäiseen siirtymän tutustumisjakson järjestämiseksi?

Taulukko 15. Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoosi sisäisen siirtymän prosessin kautta.

Taulukko 16. Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoon muun kuin sisäisen siirtymän prosessin kautta.

Taulukko 17. Kenen kanssa lähettävän tahon yhteyshenkilö on sopinut tutustumisjaksosta?

Taulukko 18. Mikä on ollut tutustumisjakson pituus keskimäärin?

Taulukko 19. Mikä on ollut tutustumisjakson pituus keskimäärin? (toimipisteittäin)

Taulukko 20. Kuinka kauan lähettävän tahon yhteydenotosta on kestänyt, kunnes tutustumisjakson suorittamisen ajankohta on sovittu (keskimäärin)?

Taulukko 21. Tutustumisjakso on aina järjestetty, kun sitä on pyydetty

Taulukko 22. Kuinka usein tutustumisjaksolla ollut siistyjä tekee anomuksen sisäisestä siirtymästä?

Taulukko 23. Minkä tahon kanssa siirtyjä on täyttänyt anomuksen sisäisestä siirtymästä?

Taulukko 24. Kenen kanssa siirtyjä on täyttänyt anomuksen sisäisestä siirtymästä?

Taulukko 25. Kuinka nopeasti anomuksen jättämisestä siirtyjä on aloittanut tutkinnossa?

Kysely Omnian sisäisen siirtymän prosessin toiminnasta

Tulevaisuudessa sisäisten siirtymien kautta tapahtuvat asiakasohjaukset tulevat lisääntymään entisestään muun muassa oppivelvollisuuden laajentumisen ja kuntakokeilun myötä. Tutkimuksessa selvitetään Omnian sisäisen siirtymän prosessin hyviä käytänteitä, kehittämiskohteita ja kehittämisehdotuksia.

Vastaamalla kyselyyn voit olla mukana kehittämässä Omnian sisäisen siirtymän prosessia mahdollisimman toimivaksi ja omaa työtäsi helpottavaksi.

Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kysely on auki kaksi viikkoa.

Kysely on lähetetty Omnian ammattiopistossa työskenteleville ammattiryhmille (koulutuspäälliköt, opinto-ohjaajat, tutkintovastaavat ja vastuopettajat). Tiedot henkilöistä ja tutkinnoista on koottu Koulutusten vastuuhenkilöt 2021 -dokumentista.

Kysely liittyy Nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen YAMK-opintojen opinnäytetyöhön. Lisäksi kysely on Omnian nuorten työpajojen vuoden 2021 toimintasuunnitelmassa yhtenä vaikuttavuuden parantamisen osatoimenpiteenä.

Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta (<https://tenk.fi/fi>). Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kiitos vastauksestasi jo etukäteen,

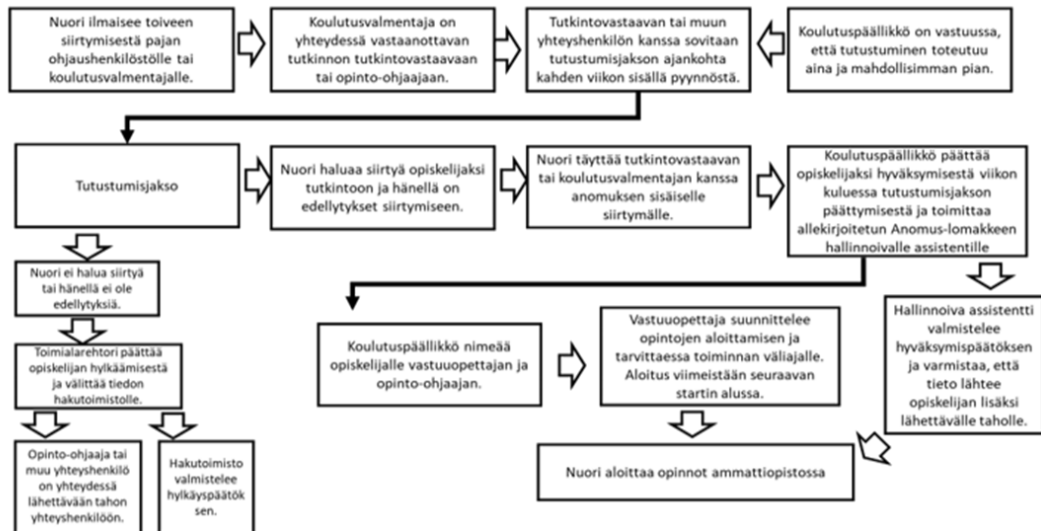
Annukka Pikkutupa-Vaittinen

Koulutusvalmentaja

Omnian nuorten työpajat

puhelinnumero

sähköpostiosoite



Sisäisen siirtymän prosessi Nuorten työpajojen asiakkaan näkökulmasta

Ohjeita vastaamiseen:

- Jos jokin kysymys ei sovi kohdallasi, jätä vastaamatta ja siirry seuraavaan kysymykseen.
- Tarkastelussa on viimeiset viisi vuotta.
- Tarvittaessa viimeisen vuoden voi jättää huomiotta, jos se poikkeaa tavanomaisesta sisäisten siirtymien osalta.
- Jos työskentelet useammassa tutkinnossa, voit tarvittaessa valita minkä tutkinnon näkökulmasta vastaat.
- Vapaissa kentissä voit tarvittaessa vastata myös useamman tutkinnonkin osalta.

Sisäisen siirtymän prosessi Omniassa

Tunnen sisäisen siirtymän prosessin ohjeistuksen

Kyllä

Jossain määrin

En

Olen osallistunut sisäisen siirtymän prosessiin:

Lähehtävänä tahona

Vastaanottavana tahona

Tehtäväni sisäisen siirtymän prosessissa on ollut

Kuinka monta sisäistä siirtyjää tutkintooni on valittu vuosittain (keskimäärin)? (Viimeisen vuoden voi jättää laskuista, jos se on poikennut selkeästi aiemmista vuosista.)

Ei yhtään

1-5

6-10

Muu, mikä?

Jos vastasit ei yhtään, miksi sisäisen siirtymän kautta ei ole valittu opiskelijoita?

Seuraavista palveluista tai koulutuksista on valittu sisäinen siirtyjä tutkintoon, jossa työskentelen:

aikuislukio

aikuisten perusopetus (AIPE)

maahanmuuttaja nuoret koulutus (MANU)

nuorten työpajat

osaamiskeskus (OSKE)

ammattioppilaitoksen sisällä tutkinnosta toiseen siirtyvä

valmentava koulutus (VALMA)

muu, mikä?

Sisäisen siirtymän prosessi...

	täysin sama mieltä	jokseenkin sama mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
on mielestäni hyödyllinen siirtymän kannalta				
on oman työni näkökulmasta tarpeellinen				
on oman työni näkökulmasta sujuva				

Tehtävänjako liittyen sisäisen siirtymän prosessiin on tutkinnossani selkeästi sovittu

Kyllä

Ei

Miten tehtävänjakoa tai siitä sopimista voisi kehittää?

Sisäinen siirtymä ja Omnian nuorten työpajat

Kuinka usein nuorten työpajoilta on oltu yhteydessä tutkintoosi, sisäiseen siirtymän tutustumisjakson järjestämiseksi?

kerran vuodessa

1-5 kertaa vuodessa

muu, mikä?

Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoosi sisäisen siirtymän prosessin kautta?

Kyllä

Ei

Jos vastasit ei, miksi?

Nuorten työpajoilta tullut tutustuja on siirtynyt tutkinto-opiskelijaksi tutkintoosi muun kuin sisäisen siirtymän prosessin kautta

Kyllä

Ei

Jos vastasit kyllä, mitä kautta opiskelija on siirtynyt?

Miksi opiskelija ei siirtynyt sisäisen siirtymän kautta?

Kehittämisehdotuksia Omnian nuorten työpajoilta tutkinto-opiskelijaksi siirtymisen prosessiin:

Sisäisen siirtymän prosessiin kuuluva tutustumisjakso

Kenen kanssa lähettävän tahon yhteyshenkilö on sopinut tutustumisjaksosta?

opinto-ohjaaja

tutkintovastaava

vastuuopettaja

muu, kuka?

Mikä on ollut tutustumisjakson pituus keskimäärin?

1-2 päivä

3-5 päivää

6-10 päivää

Muu, mikä?

Kuinka kauan lähettävän tahon yhteydenotosta on kestänyt, kunnes tutustumisjakson suorittamisen ajankohta on sovittu (keskimäärin)?

viikon sisällä yhteyden otosta

kahden viikon sisällä

kuukauden sisällä

muu, mikä?

Tutustumisjakso on aina järjestetty, kun sitä on pyydetty

kyllä

ei

Miksi tutustumisjaksoa ei ole järjestetty?

Kehittämisehdotuksia tutustumisjakson järjestämiseen liittyen:

Tutkinto-opiskelijaksi siirtyminen

Kuinka usein tutustumisjaksolla ollut siirtyjä tekee anomuksen sisäisestä siirtymästä?

usein

melko usein

ei koskaan

muu, mikä?

Kenen kanssa siirtyjä on täyttänyt anomuksen sisäisestä siirtymästä?

Lähehtävän tahon kanssa

Vastaanottavan tahon kanssa

Lähehtävän tahon

opinto-ohjaaja

tutkintovastaava

vastuuopettaja

muu, mikä?

Vastaanottavan tahon

opinto-ohjaaja

tutkintovastaava

vastuuopettaja

muu, mikä?

Kuinka nopeasti anomuksen jättämisestä siirtyjä on aloittanut tutkinnoissa?

heti seuraavan startin alussa (esim. elo, loka, tammi, maalis)

muu, mikä?

Kehittämisehdotuksia sisäisen siirtymän anomuksen tekemiseen liittyen: Mitkä vaiheet tai asiat, omasta työroolistasi katsottuna, toimivat sisäisen siirtymän prosessissa hyvin?

Missä kohdissa sisäisen siirtymän prosessia on, omasta työroolistasi katsottuna, esiintynyt haasteita?

Miten sisäisen siirtymän prosessia voisi kehittää, omasta työroolistasi katsottuna?

Taustatiedot (Voit halutessasi jättää vastaamatta, jolloin vastauksesi ovat täysin anonyymit.)

Muista lähettää vastaukset!

Nimike

koulutuspäällikkö

opinto-ohjaaja

tutkintovastaava

vastuuopettaja

muu, mikä?

Toimipiste, jossa työskentelen:

Kirkkokatu

Kirkkonummi

Lakelankatu

Lehtimäentie

Leppävaara

Suomenoja

Muu, mikä?

Tutkinto, jossa työskentelen (Kirkkokatu):

Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto (mediapalvelujen ja kuvallisen ilmaisun toteuttaja)

Taideteollisuusalan perustutkinto (artesaani metalliala)

Taideteollisuusalan perustutkinto (artesaani puuala)

Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto (kiinteistönhoitaja, kodinhuoltaja, toimitilahuoltaja)

Puuteollisuuden perustutkinto (puuseppä)

Puutarha-alan perustutkinto (puutarhuri)

Tekstiili- ja muotialan perustutkinto (mittatilausompelija)

Rakennusalan perustutkinto (talonrakentaja)

Liiketoiminnan perustutkinto (merkonomi)

Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto

Tutkinto, jossa työskentelen (Kirkkonummi):

Liiketoiminnan perustutkinto (merkonomi)

Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto (automaatioasentaja, sähköasentaja)

Tieto- ja viestintätekniiikan perustutkinto

Rakennusalan perustutkinto (talonrakentaja)

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto (lähihoitaja)

Veneenrakennusalan perustutkinto (veneenrakentaja)

Tutkinto, jossa työskentelen (Lakelankatu):

Ravintola- ja catering-alan perustutkinto (kokki, tarjoilija)

Ravintola- ja catering-alan perustutkinto (tarjoilija)

Matkailualan perustutkinto (matkailupalvelujen tuottaja, matka-asiantuntija, vastaanottovirkailija)

Laboratorioalan perustutkinto (laborantti)

Elintarvikealan perustutkinto (leipuri-kondiittori)

Tutkinto, jossa työskentelen (Lehtimäentie):

Liiketoiminnan perustutkinto (merkonomi)

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto (kosmetiikkaneuvoja, kosmetologi)

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto (parturi, kampaaja)

Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto (kiinteistöhoitaja, kodinhuoltaja, toimitilahuoltaja)

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto (lähihoitaja)

Tutkinto, jossa työskentelen (Leppävaara):

Liiketoiminnan perustutkinto (merkonomi)

Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto (koneasentaja, koneautomaatioasentaja, koneistaja, levyseppähitsaaja)

Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto (automaatioasentajat, sähköasentajat)

Talotekniikan perustutkinto (lämmityslaitteasentaja, putkiasentaja)

Teknisen suunnittelun perustutkinto (suunnitteluassistentti)

Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto (ICT-asentaja, elektroniikka-asentaja)

Tieto- ja viestintätekniiikan perustutkinto

Turvallisuusalan perustutkinto (turvallisuusvalvoja)

Tutkinto, jossa työskentelen (Suomenoja):

Autoalan perustutkinto (ajoneuvoasentaja, autokorinkorjaaja, automyyjä)