

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA valmistuneiden seurantastrategia

- Kansainvälinen tutkimusraportti



Erasmus+

jugend am werk _
_ vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRÄNNIKON KOULUTUS OY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Euroopan Unionin komissio on tukenut tämän projektin rahoitusta.

Julkaisussa esitetyt näkökulmat ja mielipiteet ovat julkaisun tekijöiden omia, eikä Euroopan komissiota voida pitää vastuullisena tässä julkaisussa esitetyistä näkemyksistä ja tiedoista.

DITOGA - Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian - Kansainvälinen tutkimusraportti opas on ensimmäinen Erasmus+ -projekti DITOGA:n julkaisu. DITOGA: Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden digitaalinen seuranta automaattisen analytiikan avulla ammatillisen koulutuksen ja koulutusohjelmien laadun parantamiseksi.

© Tekijänoikeudet: DITOGA-projektin konsortio.
Materiaalin monistaminen/kopioiminen on sallittua lähde mainiten. Materiaalin muokkaaminen on kielletty.

DITOGA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA VALMISTUNEIDEN SEURANTASTRATEGIA

- Kansainvälinen tutkimusraportti

Tekijät

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

sekä

DITOGA-projektin muut hankekumppanit

Maaliskuu 2019

PROJEKTI

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden digitaalinen seuranta
automaattisen analytiikan avulla ammatillisen koulutuksen ja
koulutusohjelmien laadun parantamiseksi

PROJEKTIN NIMI

DITOGA

PROJEKTIN NUMERO

2018-1-AT-01-KA202-039240

HAKEMISTO

1.	Johdanto.....	5
2.	EU-seurantastrategiat	6
2.1.	Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimus	6
2.2.	Eurooppalainen työvoimatutkimus (EU-LFS)	6
2.3.	Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus (CEDEFOP).....	9
2.4.	Euroopan ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun luottojärjestelmä (ECVET)	10
2.5.	Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)	11
2.6.	Maakohtaiset toimet.....	12
3.	Empiirinen tutkimus	27
3.1.	Johdanto	27
3.2.	Ammatillisten oppilaitosten nykytilanne Euroopassa	31
3.2.1.	Työllistyminen	31
3.2.2.	Sosiaalinen vuorovaikutus	35
3.2.3.	Käsitys itsestä	38
3.2.4.	Työympäristö	42
3.2.5.	Koulutus.....	46
3.2.6.	Johtopäätökset	49
3.3.	Työelämän vaatimukset ammatilliselle koulutukselle	52
3.3.1.	Työllisyys.....	52
3.3.2.	Sosiaalinen vuorovaikutus.....	55
3.3.3.	Käsitys itsestä	58
3.3.4.	Työympäristö.....	61
3.3.5.	Ammatillinen koulutus	64
3.3.6.	Johtopäätökset	67
3.4.	Ehdotukset.....	68



1. Johdanto

DITOGA-hankkeen päätavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen ja koulutusohjelmien laatua ja kestävyyttä keräämällä asianmukaisia tietoja ammatillisen koulutuksen suorittaneista. Nämä tiedot antavat ammatillisille oppilaitoksille tarvittavat tiedot menestyksestä, mutta myös mahdollisten nykyisten ohjelmien sisällön parantamisen aloista ja antavat niille mahdollisuuden sovittaa ohjelmistonsa mukaan nykyisiin tarpeisiin työmarkkinoilla. Tähän sisältyy vaikeita taitoja eri ammatteissa, tietämystä, taitoja ja osaamista, mutta myös pehmeitä taitoja ja henkilökohtaisia asenteita. Kansainvälinen tutkimusraportti on osa IO.1. ja sisältää yksittäisiä kansallisia tutkimuksia ja kansallisten tutkimusten tuloksia.

2. EU-seurantastrategiat

Ylikansallisessa tutkimusraportissa on kiinnitetty erityistä huomiota EU:n aloitteisiin ja jo olemassa oleviin konsepteihin, joilla seurataan ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita. Myös erilaisia näkökulmia ja lähestymistapoja tutkittiin, jotta ne olisivat yhteismitallisia DITOGA-projektin kanssa.

2.1. Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimus

Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimus (The EUROGRADUATE Pilot Survey), joka seurasi EUROALUEELLA VALMISTUNEIDEN –toteutettavuustutkimusta, tähtää siihen, että Euroopan komissio ja jäsenvaltiot saavat oikeaa tietoa siitä, tulisiko Euroopan laajuinen valmistuneiden seuranta tutkimus toteuttaa säännöllisin väliajoin. Näin ollen hankkeen tarkoituksena on antaa selkeät ja konkreettiset ohjeet siitä, miten tällainen täydellinen tutkimus voi antaa mahdollisimman laadukkaita tietoja, jotka ovat vertailukelpoisia kaikissa EU-maissa. Samalla sen tulisi vastata kansallisten ja Euroopan tasolla toimivien sidosryhmien kiireisimpiin kysymyksiin siitä, miten kyseinen tutkimus toteutetaan. Lisäksi pilottitutkimus tuottaa osallistujamaille korkeatasoista tietoa, tutkimuksen asettamissa rajoissa, millä on oma arvonsa sinänsä.

Pilottitutkimus on tehty syksyllä 2018 kuudessa maassa (joista yksi on Itävalta). Tutkimuksessa seurataan valmistuneita vuoden ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta, jotta saadaan selville, miten heidän urakehityksensä on edennyt lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä. Euroalueella valmistuneiden pilottitutkimuksen ydinalueita ovat seuraavat kohdat: koulutuksen ja työmarkkinoiden kohtaanto, (kansainvälinen) liikkuvuus, ja demokraattiset arvot.

Pilottitutkimuksen on tehnyt EUROGRADUATE (Euroalueella valmistuneiden) –konsortio: Maastrichtin koulutus- ja työmarkkinatutkimuskeskus, Saksan korkeakoulutuksen ja tieteen tutkimuskeskus (Hannover), Jatko-opintojen tutkimusinstituutio (Wien), DESAN-tutkimuskeskus (Amsterdam), cApSTan (Bryssel/Philadelphia) ja GESIS Leibniz-Sosiaalitieteiden Instituutio (Köln).

IHS:n HER on yksi johtavista konsortion kumppaneista ja vastaa kumppani- ja pilottimaissa tehdyistä tutkimuksista läheisessä yhteistyössä kansallisten tutkimuskumppaneiden kanssa.¹²

2.2. Eurooppalainen työvoimatutkimus (EU-LFS)

Eurooppalainen työvoimatutkimus (EU-LFS)

Eurostat tuottaa EU-LFS (Labour Force Survey) -dataa neljän pääkanavan kautta:

1. Taulukot online-tietokannoissa

¹ <https://www.ihs.ac.at/ru/higher-education-research/projects/eurograduate/>

² www.eurograduate.eu



Suurin osa, ei kuitenkaan kaikki, Eurostatin EU-LFS-datasta koostuu taulukoista, jotka ovat tarjolla Eurostatin online-tietokannoista teeman 'Työllisyys ja työttömyys (Employment and unemployment) (Työvoimatutkimus)' seuraavista kategorioista:

- Työvoimatutkimuksen pääindikaattorit (neljännesvuosittain päivitettävä joukko työvoimatutkimuksen tuloksia)
- Työvoimatutkimuksen yksityiskohtaiset neljännesvuosittaiset ja vuosittaiset tulokset
- Työvoimatutkimuksen erityisaiheet
- Työvoimatutkimuksen tilapäiset (ad-hoc) moduulit ³⁴

2. Tilastolliset julkaisut

3. Tutkijoiden käyttöön tarkoitetut anonymisoidut tietokannat

4. Rääätälöidyt mallinnukset, joita ei ole tarjolla online-tietokannoissa

Tärkeimmät indikaattorit

Tärkeimmissä indikaattoreissa on kokoelma tärkeimmistä EU:n työvoimatutkimuksen tuloksista. Tärkeimpien indikaattorien tarkoitus on tuottaa käyttäjilleen tietoja keskeisimmistä työmarkkinatilastoista.

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/data/database>

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

EU-LFS -tietokannat sisältävät tilastollista tietoa käyttäjilleen.⁵

Ne pitävät sisällään

1. Työvoimatutkimuksen yksityiskohtaiset neljännesvuosittaiset ja vuosittaiset tulokset
2. Työvoimatutkimuksen erityisaiheet
3. Työvoimatutkimuksen tilapäiset (ad-hoc) moduulit

Lisäksi EU:n ja LFS:n tuloksia levitetään myös painetuissa tai sähköisissä tilastotiedoissa, jotka koskevat työmarkkinatilastoja tai sosiaalitilastoja. Näiden julkaisujen tarjonta on rajallista, koska perinteisten paperilehtien julkaisu lopetettiin vuoden 2002 jälkeen.

Eurooppa 2020⁶ -strategia koskee työpaikkoja, ja älykästä, kestävää ja osallistavaa kasvua. Kaksi viidestä Eurooppa 2020 -strategian yleistavoitteesta 7 seurataan LFS-indikaattoreilla (75 prosentin tavoite työllisyysasteelle 20–64; koulunkäynnin keskeyttäneiden osuus alle 10 prosentilla; vähintään 40 prosenttia 30–34-vuotiaista on suorittanut korkea-asteen koulutuksen). EU:n ja kansalliset tavoitteet ovat saatavilla taulukoissa. Kahta viidestä Eurooppa 2020 -strategian päätavoitteesta⁷ seurataan LFS-työvoimaindikaattoreissa (75 % tarkastelee 20-64 työllisyysastetta, alle 10 % koulupudokkaiden osuutta; vähintään 40 % 30-34 -vuotiaita, jotka ovat valmistuneet kolmannen asteen koulutuksen). EU- ja kansalliset tavoitteet ovat saatavilla taulukoissa.

EU-LFS-työvoimatutkimus, kuten kaikki tutkimukset, perustuvat otoksiin. Tulokset ovat siten alttiita tavanomaisille näytteenottomenetelmiin liittyville virheille. Eurostat toteuttaa perusohjeita, jotta välttyttäisiin tilastollisesti epäluotettavien tulosten julkaisemiselta ja sellaisten tietojen julkaisemista, mistä voisi tunnistaa yksittäisiä vastaajia.⁸

2.3. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus (CEDEFOP)

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) on yksi EU:n hajautetuista virastoista. Se (1) on perustettu vuonna 1975 ja sijoitettu Kreikkaan vuodesta 1995 alkaen. Cedefop tukee eurooppalaisen ammatillista koulutusta ja ammatillisen harjoittelun käytäntöjä ja edistää molempien toimeenpanoja. Virasto auttaa Euroopan komissiota, jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia kehittämään oikeanlaisia eurooppalaisia ammatillisen koulutuksen käytäntöjä.

Cedefop auttaa kehittämään oikeat käytännöt oikeiden taitojen oppimiseksi:

Miksi tämä on tärkeää?

Eurooppalainen strategia 2020 (2) on tarkoitettu tieksi älykkäälle ja osallistavalla talouskasvulle tietämyksen ja innovaatioiden avulla ja tavoittelee 75 prosentin työllisyysastetta.

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

⁶ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en

⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/overview>

⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication#Data_for_researchers



Tämän strategian onnistuminen riippuu Euroopan työvoiman taidoista. Yritykset tarvitsevat ihmisiä, joilla on tarvittavat taidot pärjätä kilpailussa ja jotka kykenevät tarjoamaan laadukkaita tavaroita ja palveluja.

Ihmiset tarvitsevat oikean pätevyyden ja tutkinnon työpaikkojen löytämiseksi. Henkilöt, joilla on vähän tai ei lainkaan koulutusta, ovat lähes kolme kertaa todennäköisemmin työttömiä kuin korkean pätevyyden omaavat. EU:ssa noin 75 miljoonalla ihmisellä, lähes kolmannes työssäkäyvistä väestöstä, on alhainen pätevyys. Liian monet nuoret, noin 15%, lähtevät koulusta ilman ammattitutkintoa.

Cedefop määrittelee myös kahdeksan avainpätevyyttä, joita tarvitaan ammatillisessa koulutuksessa ja harjoittelussa:

- Taito kommunikoida äidinkielellään
- Taito kommunikoida vierailla kielillä
- Taidot matematiikassa, tieteissä ja teknologiassa
- Digitaaliset taidot
- Oppimisen oppiminen
- Ihmissuhdetaidot, kulttuurien väliset ja sosiaaliset taidot, kansalaisosaaminen
- Yritteliäisyys, yrittäjähenkisyys
- Kulttuurinen ilmaisutaito ⁹

2.4. Euroopan ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun luottojärjestelmä (ECVET)

Suosittelun mukaisesti (Euroopan parlamentti ja EU-neuvosto, 2009), ECVET (The European Credit System for Vocation and Training) oli tarkoitus soveltaa asteittain ammatilliseen koulutukseen kaikilla EQF-tasoilla ja sen käyttämiseen oppimistulosten siirtämiseen, tunnustamiseen ja kertymiseen vuodesta 2012 alkaen.

Euroopan ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun luottojärjestelmän tavoitteet:

- Helpottaa eri maissa ja järjestelmissä hankittujen työhön liittyvien taitojen ja tietojen validointia ja tunnustamista, jotta niitä voidaan käyttää ammattipätevyyden arvioinnissa
- Tehdä eri maihin muuttamisesta ja erilaisissa koulutusympäristöissä opiskelusta houkuttelevampaa

⁹<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>
http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf
http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf



- Lisätä Euroopan ammatillisen koulutuksen ja ammattitutkintojen yhteensopivuutta
- Lisätä ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden työllistyvyyttä ja työnantajien luottamusta siihen, että eri ammatillisten koulutusjärjestelmien tutkinnot antavat valmistuville tarvittavat taidot ja pätevyudet ¹⁰¹¹

2.5. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (The Qualifications Framework, EQF) korkeamman koulutuksen osasta (European Higher Education Area, QF-EHEA), koostuu kolmitasoisesta tutkintojärjestelmästä (kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkinto) ja on yhteismitallinen sekä Euroopan että kansallisen tutkintoviitekehysten kanssa. Tämä mahdollistaa hankittujen tutkintojen automaattisen kohdistumisen oikein viitekehyksessä.

Joulukuussa 2004 32:n eurooppalaisen maan koulutuksesta vastaavat ministerit päätyivät sopimukseen (Maastricht Communiqué), jossa päätettiin kehittää Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF). EQF yhdistää eri maiden tutkintojen viitekehysten ja siten auttaa muodostamaan eri tutkintojen entistä suuremman läpinäkyvyyden ja niiden keskinäisen vertailtavuuden.

Päätavoitteet:

- edistää maiden välistä liikkuvuutta
- tukea elämänmittaista oppimista

Mikä tahansa EU:n jäsenvaltion tutkinto voidaan liittää EQF:ään. Viitekehys koostuu kahdeksasta vertailuarvosta, jotka on määritelty erilaisilla kuvaajilla. Jokainen määrittely kuvaa oppimistuloksia, jotka ovat tarpeen tietyn tason vastaavan pätevyyden saavuttamiseksi. Oppimistuloksia ei kohdenneta suoraan EQF:ään vaan ensin kansallisen tutkintojen viitekehykseen, joka vastaa EQF-tasoa.

EQF:n kuvaajat - pääelementit:¹²

¹⁰ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

¹¹ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

¹² <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>
http://www.cedefop.europa.eu/files/5566_en.pdf

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: • theoretical and/or • factual	In the context of EQF, skills are described as: • cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) • practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments)	In the context of the EQF, responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility.

EQF level descriptors¹³

2.6. Maakohtaiset toimet

Maakohtaiset toimet, jotka keskittyvät ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden ja heidän urapolkunsa seuraamiseen

Itävalta

Rehellisesti sanoen, Itävallalla ei ole maakohtaisia toimia, jotka kohdistuisivat ammattillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantaan. Jos he eivät pysy töissä oppisopimuskoulutuksen jälkeen kyseisessä samassa yrityksessä, heidän urapolkuaan ei seurata. Se kirjataan vain, mikäli he ilmoittautuvat työttömiksi ja siksi rekisteröityvät Itävallan työmarkkinapalveluun. (AMS, Austrian Labour Market Service). Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen keskuksilla ei ole pääsyä näihin tietoihin. Lisäksi sairausvakuutusyhtiöltä on vakuutuslupa, joka on käytettävissä vain asianomaisille henkilöille tai tuleville työnantajille työntekijän rekisteröinnin vuoksi. Tämän otteen perusteella näkyy, kuinka kauan vastaava henkilö työskenteli eri yrityksissä, joten myös oppisopimus on näkyvissä

Lisäksi Itävallan kauppakamari (WKO) tarjoaa tilastotietoja. Nämä tiedot esittävät kuitenkin vain, kuinka monta oppisopimuskoulutusta on taloudellisessa / teollisessa sektorissa, kuinka moni heistä on miehiä tai naisia ja vertailee tietoja edelliseen vuoteen. Lisäksi on olemassa tietoja lopullisten oppisopimuskokeiden kokonaismäärästä kaikilla aloilla ja siitä, kuinka moni tutkinnon suorittanut onnistui tai epäonnistui. VET-tutkinnon suorittaneiden urakehitystä ei kuitenkaan ole seurattu ja tilastoitu.¹⁴

Lisäksi Itävallan tilastokeskus tarjoaa lisätietoja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista vuodesta 2017 alkaen.¹⁵

¹³ <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

¹⁴ <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>

¹⁵ https://www.statistik.at/web_de/nomenu/suchergebnisse/index.html
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html

Belgia

Bruxelles Formation – Ulysses-tutkimus

‘Ulysses-tutkimus’ on Bruxelles Formationin tekemä puhelinhaastatteluihin perustuva tutkimus. Bruxelles Formation on julkinen koulutusorganisaatio, jonka vastuulle kuuluu tutkijoiden ammatillinen koulutus, työnhakijat sekä Brysselin alueen työntekijät. Ulysses on puhelinhaastatteluun perustuva tutkimus, joka kartoittaa työnhakijoiden urapolun vuosi sen jälkeen, kun he ovat osallistuneet organisaation järjestämään koulutukseen. Tutkimus on tehty vuodesta 2004 alkaen. Puhelintutkimukseen päädyttiin, koska haluttiin varmistaa, että vastaajat ymmärtävät täysin heille esitetyt kysymykset.

Bruxelles Formationin keräämiä hallinnollisia tietoja käytetään määrittämään tutkittavien henkilöiden sosiaalinen tausta (ikä, sukupuoli, kansalaisuus jne.). Bruxelles Formation tutkii parhaillaan mahdollisuutta päivittää seurantajärjestelmä hyödyntämällä käytettävissä olevia hallinnollisia tietoja (työllisyydestä ja uudelleen koulutuksesta sekä työharjoittelusta) täydentääkseen kyselytietoja. Tämä poistaisi kyselyn puolueellisuuden ja vastausten subjektiivisuuden.

Tutkimus ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työmarkkinoille integroitumisesta ja pitkäaikaisesta seurannasta Vallonian alueella.¹⁶

Tutkimus nuorten urapolusta ammatillisen koulutuksen aikana ja sen jälkeen Brysselin alueen ranskankielisessä järjestelmässä. Aika 2012-2014.

Kahden vuoden aikana METICES-ULB –tutkimuskeskus johti tutkimusta nuorten CEFA Brusselistä valmistuvien ihmisten kehityskaaresta ja edistymisistä vuosien 2003 ja 2012 välillä. Tutkimuksella pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: kuinka monta valmistunutta siirtyy muille oppimisympäristöihin mittautusten / selvitysten jälkeen? Mikä on niiden nuorten profiili, jotka valitsevat nämä uudet kehityssuunnat? Mitä reittejä he haluavat? Mikä on näiden nuorten tulevaisuus työmarkkinoilla, kun he ovat suorittaneet nämä reitit?

Tutkimus on innovatiivinen, koska se yhdistää ja tulkitsee eri tietokantojen tietoja.¹⁷

VDAB:n koulun jättäjien tutkimus

VDAB:n koulun jättäjien tutkimus tarjoaa näkemyksen hiljattain Flandersissa koulunsa keskeyttäneiden taivalta työmarkkinoille siirryttyä. Tutkimuksessa käytetään hallinnollisia tietoja VDAB:lta (Flanderin julkinen työvoimapalvelu), opetus- ja koulutusosastolta sekä Flanderin yrittäjyyskoulutusvirastolta. Tutkimuksessa tarkastellaan koko koulunkäynnin keskeyttäneiden väestöä Flanderin koulutusjärjestelmässä (eli ei vain ammatillisessa koulutuksessa), mukaan lukien sekä valmistuneet että koulunkäynnin keskeyttäneet. Se kattaa koulunkäynnin keskeyttäneet

¹⁶ https://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/servicesetr/methodo/recherches/recherches_finalis%C3%A9es/Documents/rapport%20sysfal.pdf
<https://web.umons.ac.be/fr/alumni/lenquete-insertion-professionnelle/>

¹⁷ <https://ccfee.be/fr/publications/alternance/2012-2014-etude-sur-les-trajectoires-des-jeunes-dans-les-dispositifs-bruxellois-francophones-d-alternance>

keskiasteen koulutuksesta yliopistoon asti. Tutkimuksessa tarkastellaan vuosittain koulunkäynnin lopettaneiden kohderyhmää ja seurataan, ovatko he kirjautuneet työnhakijaksi VDAB:n rekistereihin koulun päättymisen jälkeen; olivatko he vielä rekisteröityneet työnhakijaksi vuoden kuluttua ja olivatko he kirjautuneet ulos työhausta kyseisenä vuonna millään aikavälillä (olettaen, että he ovat saaneet työkokemuksen tänä aikana). Esimerkiksi vuonna 2018 julkaistut tulokset tarkastelevat kesäkuussa 2016 koulusta lähtevää otantaa ja tarkistavat, rekisteröityvätkö he työnhakijoina kesäkuun 2016 ja kesäkuun 2017 välisenä aikana.¹⁸

Vaikuttavuustutkimus. Tekijänä Syntra West

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on seurata seuraavien ammatillisten koulutusten tehokkuutta valmistumisen jälkeen. Tässä mitataan: itsenäisten ammatinharjoittajien lukumäärä / prosenttiosuus 5 vuoden kuluessa valmistumisesta, ammatillisen aktiivisuuden määrä, työttömyysaste, uusien taitojen ja palkkojen hankkiminen. Tulokset ilmenevät Alankomaiden raportissa.¹⁹

Raportti ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden urapoluista.

Raportti, josta tiedetään melko vähän Flandersissa, keskittyy ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden ammatilliseen uraan. Erilaisia koulutusasteita verrataan ja raportissa pohditaan myös urakehitystä verrattuna yleissivistävään koulutukseen.²⁰

Questionnaire Hasseltin yliopiston laatima kyselylomake tutkinnon suorittaneiden urapolkujen seurantaan (yliopisto-opetus, ei ammatillinen koulutus).²¹

Suomi

Suomessa on useita hankkeita, joissa keskitytään ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneisiin ja heidän työuraansa. Tiedot ovat enimmäkseen kvantitatiivisia. Osa hankkeista/toimista löytyy portaaleista, jotka keräävät tietoa tai tilastoja eri lähteistä. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä:

Vipunen

Vipunen on opetushallinnon viranomaisten raportointiportaali. Suomen opetushallitus ja opetus- ja kulttuuriministeriö vastaavat sen sisällöstä. Vipusen sisältö kerätään ministriöltä, opetushallitukselta

¹⁸ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/schoolverlatersrapport2018.pdf>
<https://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>

¹⁹ https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt

²⁰ https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI_Vragenlijst_Opleiding_Alumni.pdf

²¹ https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI_Vragenlijst_Opleiding_Alumni.pdf

sekä Tilastokeskukselta. Tilastot ja indikaattorit antavat tietoa koulutuksen tarjonnasta, oppilaiden valmistumisen jälkeisestä sijoittumisesta, väestön koulutuksellisesta rakenteesta ja oppilaiden sosio-ekonomisesta taustasta.

Raporteissa kerrotaan ammatillisen koulutuksen käyneiden sijoittumisesta sekä harjoittelun suorittaneiden sijoittumisesta työelämään tai jatkokoulutukseen tai muihin aktiviteetteihin yhden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta. Tietoja on tarjolla 2009-2016 väliseltä ajalta.²²

Työllisyyskatsaus

Työllisyyskatsaus sisältää tiedot työttömien määrästä, avoimien työpaikkojen määrästä sekä työllistymispalveluiden kehityksestä. Se kertoo, kuinka monta ammatillisesta koulutuksesta valmistunutta on työttömänä. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa raportin tekemisestä joka kuukausi. Tiedot kerätään asiakaspalvelupisteistä ympäri maan monista TE-toimistoista.²³

Tilastokeskus

Tilastokeskus yhdistelee dataa omaa asiantuntemustaan käyttäen ja tuottaa tilastoja ja informaatiopalveluita. Tilastokeskus kuvaa muun muassa toisen ja kolmannen asteen opiskelijoiden työllistymistä opintojen aikana. Opiskelijoiden työllistymistä tutkivat tilastot on yhdistetty muihin työllisyystilastoihin. Opiskelijoihin ei sinänsä suunnata omia työllisyystutkimuksia. Tilastoissa esitellään monipuolista tietoa koulutuksesta, opiskelijoista ja heidän työllistymisestään. Tilastoja on tehty vuodesta 1995 joka vuosi. Vuonna 2005 alkaen tilastoihin otettiin vain yli 18-vuotiaita opiskelijoita.²⁴

Opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvo

Arvo on opetushallinnon alueelle räätälöity kyselytiedonkeruun järjestelmä, jolla kerätään valtakunnallisesti vertailukelpoista ja yhteismitallista tietoa koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi. Yksi Arvon kyselytutkimuksista on tutkimus, jossa kerätään palautetta opiskelijoilta, jotka ovat valmistuneet ammatillisesta koulutuksesta.

Tutkimuksen idea on kerätä tietoa sitä mukaa kun opinnot etenevät. Palautteen perusteella parannetaan käytäntöjä. Opiskelijoiden tulee vastata kysymyksiin omien kokemustensa perusteella. Palaute annetaan nimettömänä, eikä siitä raportoida yksilöllisellä tasolla. Palaute annetaan vähintään viiden palautteenantajan ryhmissä. Opiskelijoita pyydetään palautetta kahdesti opintojen aikana: aloitettaessa ja lähellä valmistumista. Valmistumisen lähellä opiskelijoita pyydetään kertomaan, mitä he arvelevat tekevänsä valmistuttuaan, etenkin, onko heillä tiedossa töitä.²⁵

Ammatillisen koulutuksen valmistuneiden seuranta on yhä tärkeämpää

Keskiasteen koulutuksen uudistus Suomessa vuonna 2018 muutti ammatillisen koulutuksen rahoitusta. Rahoitus käsittää strategisen rahoituksen, perusrahoituksen, suoritusrahoituksen ja

²² <https://vipunen.fi/en-gb/vocational-education-and-training>

²³ http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161160/TKAT_Oct_2018_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁴ http://www.stat.fi/til/opty/index_en.html

²⁵ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

vaikuttavuuteen perustuvan rahoituksen. Strategisen rahoituksen osuus on vähintään 4 % ammatillisen koulutuksen määrärahoista. Jäljelle jäävä osa ammatillisen koulutuksen määrärahasta myönnetään sen perusteella, että perusrahoituksen osuus on 50 %, suoritusperusteinen rahoitus 35 % ja vaikuttavuusrahoitus 15 %.

Tulevaisuudessa rahoitus perustuu esimerkiksi opiskelijoiden työllistymiseen, eli se on vaikuttavuuteen perustuvaa rahoitusta. Tästä syystä Suomen viranomaiset seuraavat tutkinnon suorittaneiden työllisyystilanteita tietyn ajan kuluttua valmistumisesta.²⁶

Irlanti

Koulutuksen tarjoaja johtaa jatkokoulutuksesta ja harjoittelusta (FET) valmistuneiden seurantaprosesseja

Kun voidaan systemaattisesti luoda oppimisen lopputuloksia seuraava järjestelmä yhdessä kansallisessa järjestelmässä, useita tarjoaja-tason seurantasysteemeitä on ilmestynyt nopeasti:

Oppilastulosten kerääminen kurssin päättymisen jälkeen

Tässä käytännössä kaikki tiedot oppilaista kerätään tiedot kurssin loppuessa tai ainakin hyvin lähellä sitä. Vaikka tapaa käytetään laajalti, sillä on ilmeinen välitön haitta: opintojakson loppuvaiheessa voi olla vain vähän oppilaita, jotka ovat varmistaneet työllistymisen tai koulutuksen jatkokoulutuksen.

Usein olisi tarpeen antaa ajan kulua valmistumisesta, mikä mahdollistaisi oppimistulosten tarkempien hyötyjen kirjaamisen, sillä moni oppilaista voi kurssin loppuessa olla hakemassa töitä tai uutta kouluttautumispaikkaa. Näin käy etenkin silloin, jos kurssin tai koulutuksen pituus on akateemisen lukukauden mittainen. Usein toukokuussa tai varhain kesäkuussa oppimistulosten hyöty ei ole vielä konkretisoitunut, kenties näin käy vasta syyskuussa, kun jatkokoulutukset alkavat.

Ad hoc –tutkimusote jatkokoulutuksesta ja harjoittelusta valmistuneista

Monet jatkokoulutus- ja työharjoittelun tarjoaja kerää tietoja valmistuneiden seuraavista vaiheista vähemmän käytetyllä ad hoc –datankeräysmenetelmällä. Tähän liittyy tietojen keräämistä valmistuneista erilaisten tapahtumien kautta, kuten valmistujaisjuhlien, joissa osallistujat päivittävät saapuessaan tietonsa taloudellisesta statuksestaan. Jotkut käyttävät nettisivustoja, joilla pyytävät entisiä opiskelijoita päivittämään tietonsa.

Parhaimmillaankin tämän kaltaisen metodin käyttö opetustoimien tiedonkeruussa on vaatimatonta ja siitä puuttuu usein jatkuvuus tiedon ajankohtaisuuden ja laadun suhteen. Lisäksi, allekirjoittaneen kokemuksen mukaan tällaisten palvelujen tarjoajilla ei usein ole vakiintunutta toimintatapaa tutkittavan ryhmän seurannassa. Kunnallisten sivistystoimien/opetuslautakuntien kohdalla näyttää olevan usein huomattavaa vaihtelua tutkimusten ajoittamisen, metodeiden ja hankittavan informaation suhteen. Myös opettajien ja oppilaitosten henkilökunnan kohdalla vaikuttaa olevan sangen suurta vaihtelua siinä, kuinka motivoituneita he ovat seuraamaan entisten oppilaiden seuraamiseksi. Toiset ovat hyvinkin motivoituneita seuraamaan ja tietämään entisten oppilaidensa jatkourasta, toiset eivät niinkään.

²⁶ <https://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>

Paikalliset seurantatutkimukset kurssin päättymisen jälkeen

Monet osallistuvat koulutuksen järjestäjän seurantatutkimuksiin joko puhelimitse, postitse tai sähköpostitse aiempien opiskelijoiden kanssa muutaman kuukauden kuluessa kurssin päättymispäivästä. Vaikka tämä menetelmä voi kerätä arvokkaita tietoja opiskelijoista, lähestymistavan johdonmukaisuus voi vaihdella koulutuksen järjestäjistä riippuen. Myös oppilaisiin voi joskus olla vaikea saada yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostitse tai kirjeitse, joten vastausprosentti voi joskus olla alhainen, ja tulostietojen määrä on suhteellisen alhainen tavoitteen kokonaismäärän osalta. SOLAS 2018 -asiakirjan, jonka otsikko on ”Strategisten rahoitus- ja suunnittelusopimusten perustaso”, tekijä Selen Guerin ilmoitti:

”... ei ole aina helppoa seurata opiskelijoita sen jälkeen, kun he lähtevät oppilaitoksesta. SOLAS on käynnistänyt kokeilututkimuksen, jossa on kolme opetustoimialuetta (Cork, Lois Offaly ja Kerry) jotka tekevät seurantatutkimusta ammatillisen jatkotutkimuksen ja harjoittelun päättäneistä opiskelijoista. Pilottitutkimuksen onnistuminen on tukenut tätä harjoitusta ja paljon laajempaa tutkimusta opiskelijoiden menestymisestä. Vaikka alueelliset opetuskomiteat (ETB:t) voivat toteuttaa parasta arviointia tutkinnon suorittaneiden jatkomenestyksen suhteen, kukin komitea ei saa tietoja jokaisesta opiskelijasta johdonmukaisesti. Toisin sanoen tiedot ovat puutteellisia, ja ne voivat olla epäluotettavia, koska tiedot kerätään opiskelijoilta eikä niitä voida todentaa.”

Samoin todettiin myös harjoittelu- ja ammattikoulutusministeriön SOLAS-ohjelman julkaisemassa harjoittelu- ja jatkokoulutusstrategiassa 2014–2019: ⁴

”Ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun (FET:n) ympärillä oleva tietoinfrastruktura on heikko, erityisesti kansainvälisillä standardeilla. FET-tietoja on hämmästyttävän monia; FET:ssä on useita tietojenkeruujärjestelmiä; järjestelmällisen tietojen kerääminen ja FET-tietojen analysointi kansallisella (ja paikallisella) tasolla on heikkoa; myös tietojen käyttö on vähäistä päätöksenteossa kaikilla tasoilla.” Tätä toteamusta tukee varmasti FET-oppilaiden tiedonkeruun monimuotoisuus ja valikoima, mitä on havaittavissa koulutoimialueiden sisällä sekä myös kansallisella tasolla. ²⁷

Italia

Italiassa tutkijat löysivät useita raportteja, joita eri laitokset, kuten koulutus-, yliopisto- tutkimusministeriö (MIUR) ja ammatillisen koulutuksen työntekijöiden kehittämisinstituutio (Isfol), olivat toteuttaneet ymmärtääkseen paremmin ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun järjestelmää Italiassa. Löysimme myös tutkimuksen, jossa käsiteltiin Toskanan maakuntaa. Tutkimus painotti ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun tärkeyttä ammattitaidon ja digitaalisten taitojen päivittämisessä alueen yrityksille¹.

Kaikki näistä raporteista eivät kuitenkaan käsittele vain ammatillisen koulutuksen käyneiden seurantaa heidän työurillaan valmistumisen jälkeen. Tämän työn käyttöön löysimme erityisesti kaksi mielenkiintoista ohjelmaa, AlmaLaurea and AlmaDiploma.

²⁷ The liability for this quotation lies with the project partner.

AlmaLaurea

AlmaLaurea on yliopistojen välinen konsortio, joka perustettiin 1994 ja jossa on mukana 75 yliopistoa ja joka edustaa 90 prosenttia yliopisto-opiskelijoista. Konsortion rahoittavat siinä mukana ovelat yliopistot itse, sekä koulutuksen, yliopistojen ja tutkimuksen ministeriö ja mukana olevat yritykset ja muut toimijat, jotka hyötyvät konsortion toiminnasta. Vuodesta 2015 AlmaLaurea on ollut osana kansallista tilastokeskusta, SISTAN:ia.

AlmaLaurea tutkii valmistuneiden oppilaiden työllisyysstatuksen vuosittain, vuoden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen ja tarjoaa jäsenyliopistoille, ministeriölle ja tutkimuksen sekä yliopistojen seurantatutkimuksen tekijälle (ANVURille) luotettavia tietoja ja dokumentteja. Näiden avulla helpotetaan päätöksentekoprosesseja sekä oppilaiden koulutuksen suunnittelua, opastusta ja palveluita. Vuosiraportti toimii työkaluna, jolla voidaan syventää valmistuneiden koulutuksellisen ja työllistymisen statuksen seurantaa ja ymmärtämistä vuoden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta. Samalla sen avulla tutkitaan työmarkkinoiden mahdollisuuksia ja yliopisto-opintojen sekä työmarkkinamahdollisuuksien suhteita. Tutkimustuloksina saadaan tarkka kuva valmistuneiden työstä, palkasta ja työllistymismahdollisuuksista, sekä myös heidän työtyytyväisyydestään, työssä tarvittavista taidoista, millä sektorilla he työskentelevät ja miten valmistuneet voivat hyötyä yliopistoissa hankkimistaan taidoista.²⁸

Lisäksi AlmaLaurea

- Monitoroi opiskelijoiden oppimispolkuja ja analysoi valmistuneiden ominaisuuksia ja suorituksia yliopistossa sekä työmarkkinoilla. Tämä tarjoaa mahdollisuuden vertailla yliopistojen erilaisia kursseja ja opiskelupaikkoja.
- Tarjoaa ja ylläpitää online-CV-sivustoja, näin tarjoten valmistuneille paikan, jossa työvoiman tarjonta ja kysyntä voisivat kohdata.
- Arvioi julkisten ja yksityisten, italialaisten ja ulkomaisten yritysten tarpeita ja ammattiprofiileita ja tekee henkilöstön rekrytointia ja etsintää AlmaLaurea Srl:n, AlmaLaurea-konsortion tytäryhtiön kautta, minkä työ- ja sosiaaliministeriö on valtuuttanut suorittamaan henkilöstön rekrytointia ja valintaa.

AlmaDiploma

AlmaLaureasta saadut kokemukset johtivat vuonna 2000 AlmaDiploman luomiseen. Se tähtää yliopistojen sekä toisen asteen oppilaitosten tuomisen yhteen työmarkkinoiden kanssa. Lisäksi, se:

- helpottaa valmistuneita pääsemään työelämään
- tukee yrityksiä löytöämään pätevää työvoimaa
- tarjoaa kouluille tietoa tarjoamiensa kurssien ja koulutusohjelmien tehokkuudesta.

AlmaDiploma on yhteistyöorganisaatio, jonka tavoite on tukea toisen asteen oppilaitoksia arvioimaan kehittämään ja koulutusohjelmiaan sekä parantamaan ammatillisia uraohjaustoimintaansa. AlmaDiploma, jota ministeriö tukee, toimii 310 toisen asteen oppilaitoksessa.

AlmaDiploma tekee joka vuosi tutkimuksen, jonka tuloksista tehdään **hyödyllisiä toisen asteen oppilaitosten sisäisen ja ulkoisen tehokkuuden arviointiraportteja**. Näitä raportteja tehdään AlmaDiploma-ohjelmaan kuuluvien oppilaitosten oppilaita ja valmistuneita tutkimalla:

²⁸ <http://www.almaurea.it/>

- AlmaDiploma - valmistuneiden profiili: juuri valmistuvilta opiskelijoilta kerätään kyselylomakkeilla opiskelijoilta juuri ennen tutkintotodistuksen saamista ja se analysoi tutkinnon suorittavien ominaisuuksia ja suoriutumista. Tämä mahdollistaa opiskelijoiden vertailun.
- AlmaDiploma - valmistuneiden jälkiseuranta: Tutkimuksessa analysoidaan tutkinnon suorittaneiden tilannetta vuoden, kolmen ja viiden vuoden jälkeen valmistumisesta, ja sen avulla voidaan arvioida hankitun koulutuksen laatua. Tutkimus on erityisen merkityksellinen, sillä siihen osallistuvat aiempien tutkimusten piiriin kuuluvat opiskelijat, jotka tunnistavat muutokset. Tärkeitä tämän raportin aiheita ovat:
 - Opiskelukokemuksen arviointi
 - Työllistyminen ja harjoittelukokemus
 - Yliopisto-opetus
 - Ei-yliopistollinen valmistumisen jälkeinen harjoittelu
 - Siirtyminen työelämään
 - Nykyinen työnkuva
 - Yrityksen toimiala
 - Palkkataso
 - Tyytyväisyys nykyiseen työhön
 - Päättötodistuksen vaade ja hyöty nykyisessä työpaikassa

AlmaDiploman verkkosivuilta voi ladata raportteja vuodesta 2003 alkaen.

Tähän yllä mainittuun kyselyyn kuuluvat tekniset ja ammatilliset oppilaitokset; siihen ei kuitenkaan sisälly alueellisen viranomaisen akkreditoimia ammatillisen koulutuksen tarjoajia (alueellisten ammatillisten koulutusten tarjoajia). Lisäksi sitä kehitetään koulujen ja entisten opiskelijoiden näkökulmasta, mutta siihen ei liity yrityksiä.

Libretto Formativo del Cittadino

Viimeinen toimija on Libretto Formativo de Cittadino, joskin se on enemmänkin taitoja ja pätevyyskäsitteitä esittelevä cv-portfolio ja sinänsä käyttäjilleen hyödyllinen, mutta ei yhtä käyttökelpoinen urapolkujen selvittämiseen. Se on perustunut yleiseen lakisääteeseen suositukseen (laki 30 ja asetus nro 276, molemmat vuodesta 2003), joka asetettiin valtion ja alueiden konferenssissa ja joka on siten esimerkki yhteiskunnallis-institutionaalisesta koordinoinnista. Libretto Formativo del Cittadino on asiakirja, joka on jaettu kahteen osaan. Yhdessä osassa on kirjattu yksilön ammatilliseen ja koulutukseen liittyvä historia, kun taas toisessa osassa luetellaan yksilöiden pätevyudet, jotka oikeuttavat tutkinnot sertifiointin avulla; samalla tavalla kuin Europass-portfoliossa.

Vuonna 2005 ministeriöiden välinen asetus (10. lokakuuta 2005 annettu asetus) antoi Librettolle virallisen aseman ja vahvisti sen muodon. Libretto esitetään ”kansalaisen henkilöllisyydestä maanlaajuiselle liikkuvuudelle sekä oppimiskokemuksen että työkokemuksen näkökulmasta”.

Libretton osaamisen arvioinnissa on neljä vaihetta:

- Vastaanotto ja opastus

Ennen kuin Libretto annetaan vastaanottajalle, tätä tulee informoida sen yleisluonteesta ja sen hyödyistä. Tässä vaiheessa olisi myös määriteltävä yksilön motivaatio ja tämän henkilökohtaisen hankkeen luonne.

- Hakijan kokemuksen ja pätevyysien selvittäminen ja tallentaminen.

Tämän vaiheen aikana toimihenkilö analysoi yksilön koulutuksen historiaa, työkokemusta ja itsensä oppimat muut taidot. Tämän analyysin tulokset ja tiivistelmä on kirjattu asianomaisen henkilön vastuulla.

- Todistusten ja dokumenttien esittely. Näitä voi olla neljää tyyppiä:

- Opetusministeriön tai alueellisten viranomaisten vahvistama käyty koulutus ja harjoittelu;
- todistukset tai dokumentoidut lausunnot muusta hankitusta pätevyydestä;
- työtodistukset;
- pätevyydet, jotka ovat selkeästi nousseet esiin haastattelun aikana.

Kuitenkin ohjeissa mainitaan myös ”esimerkeistä saavutetuista pätevyyksistä”. Libretton myöntävä virkamies ei siten pidä vain vaatia todistuksia ammattipätevyyksistä, vaan hänen tulee myös auttaa hakijaa niiden havaitsemisessa ja esittämisessä.

- Koskien Librettoon sisällytettävien tietojen tallentamista ja kokoamista:

Tämä vaihe koskee kerättyjen tietojen muokkaamista ja tallennusta. Tämän seurauksena lopullisten tulosten laatu määräytyy hyvin pitkälle tietojen käsittelyn ja tallennuksen laadusta. ”Libretto del Cittadino” -käytäntöä käytetään eri tavoin 21 Italian maakunnissa. Toskanassa se on otettu laajasti käyttöön, muun muassa työvoimaviranomaisten käyttöön.

Espanja

Espanjassa ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurannassa on kolme isoa hankaluutta. Ensinnäkin, laki ei velvoita seuraamaan valmistuneiden työllistymistä; toiseksi, instituutioissa on paljon epäjatkuvuutta siinä, kuka on vastuussa seurantaprosesseista; kolmanneksi, tähän asti tehdyt tutkimukset eivät ole selvittäneet sosiaalisten vuorovaikutustaitojen vaikutusta valmistuneiden työllistymiseen.

Espanjassa ei ole käytössä järjestelmällistä valmistuneiden seurantarjestelmää kansallisella tasolla. Valmistuneiden seurantarjestelmät on perustettu alueellisilla tasoilla.

Tulee muistaa, että Espanja on parlamentaarinen monarkia, joka rakentuu 17 autonomisista hallintoalueesta ja kahdesta kaupungista, joilla on samanlainen hallintojärjestelmä. Nämä alueet on lisäksi jaettu 50 provinssiin. Kansallisesti kattavan seurantarjestelmän luominen törmää hallinnollisiin rajoihin, joiden sisäpuolelle kehitetään alueiden omat lait, suunnitelmat ja toimintatavat.

Ongelma 1. - Yliopisto- ja ammatillisten valmistuneiden seuranta ei ole pakollista, vaan lähinnä suositus.

Espanjassa laki ei velvoita seuraamaan valmistuneiden työllistymistä, ei, vaikka se on Euroopassa prioriteettina. Espanjassa seuranta on yhä vain suositus, ja joka alue voi vapaasti määritellä omat systeeminsä ja lainsäädäntönsä sen toteuttamisessa, mikäli ylipäätään toteuttavat sitä. Itse asiassa, vain Asturiassa on esitelty uusi laki, joka tekee seurantarjestelmästä pakollista.

Ongelmat 2 ja 3. - Valmistuneiden seuranta Espanjassa on hyvin pirstaloitunutta.

Yliopisto- ja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seuraamisvastuu ja datan kerääminen on jaettu kolmen eri instituutiotyyppin välille: tilastolliset laitokset, kasvatus- ja työvoimaviranomaiset.

Sekavuutta lisää se, että asiasta päättävät poliittiset tahot ovat jakautuneet aluehallinnollisiin yksiköihin, mikä johtaa siihen, että monet instituutiot tekevät seurantaa eri työkaluilla ja käytännöillä.

Valtionhallinto on vastuussa virallisen tilastotiedon tuottamisesta paitsi valtion omaan käyttöön myös Euroopan tilastojärjestelmiin.

Lisäksi, johtuen Espanjan hallintojärjestelmästä, jokaisella autonomisella alueella on omat tilastojärjestelmänsä, jolla kerätään omalta alueelta tietoa sen omiin tarpeisiin. Joka tapauksessa nämä tilastokerojärjestelmät ovat alisteisia aluehallinnolle (autonomian perussäännöt, tilastoja koskeva lait ja suunnitelmat jne.).

Kaiken edellä mainitun takia järjestelmä johtaa siihen, ettei relevanttia dataa kyetä keräämään ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilta valtiollisella tasolla.

Tutkimuksia julkaistaan usein 2-5 vuoden viiveellä, eikä niissä kysellä opittujen taitojen hyödyllisyydestä tai siitä, millaisia taitoja valmistuneet ovat tarvinneet ja millaisia ei. Tämän takia sosiaalisista vuorovaikutustaidoista ja työllistymisestä ei voi vetää minkäänlaisia johtopäätöksiä.

Mitä tulee viranomaisiin: valtion julkinen työvoimapalvelu (SEPE) yhdessä alueellisen julkisen työvoimapalvelun kanssa muodostaa nykyisen kansallisen työllistämisyjärjestelmän. Tässä järjestelmässä on 20 eri organisaatiota, myös kunnallisia toimijoita. Jokaikinen näistä voi toimeenpanna omia lakejaan, tukiaan, ohjelmiaan ja tilastollista monitorointiaan.

Tällä hetkellä SEPE on paras ja ajantasaisin lähde valmistuneiden seurannan tietolähteenä ja muut instituutiot sekä laitokset luottavat SEPE:n tutkimuksiin.

SEPE julkaisee vuosittain valtiollisen työmarkkinatilanneraportin²⁹ ja valtion nuorisotyöllisyystilanneraportin³⁰.

Aluehallinto julkaisee myös joitain samankaltaisia tutkimuksia. Ongelma on se, etteivät nämä toimijat toteuta tutkimuksiaan riittävillä otoksilla eikä standardoidulla tavalla, jotta tuloksia voisi hyödyntää ja yhdistää. Lisäksi dataa ei julkisteta vuosittain. Jotkut tutkimuksista ovat kuitenkin melko perusteellisia.

Baskimaan työvoimapalvelun tutkimus on vuodelta 2016 ja se käsittelee edellisenä vuonna valmistuneita.

Valmistuneiden taitoja kysytään muun muassa kirjallisessa ja suullisessa ilmaisussa, yhteistyökyvystä, johtajuudesta, päätöksentekokyvystä, luovuudesta, hallintotaidoista ja ICT-taidoista. Ongelma on, etteivät opiskelijat ymmärrä, mihin milläkin taidolla viitataan tai kuinka ne toteutuvat heidän päivittäisessä työssään. Tämän takia tulokset eivät ole kovinkaan todenmukaisia. Olisi parempi, jos opiskelijoilta kyseltäisiin käytännöllisempiä kysymyksiä, arkirutiineihin liittyviä ongelmanratkaisutapauksia, joissa kävisi ilmi, miten opiskelijat nämä ongelmat ratkaisevat. Tämä konkretisoisi paremmin opiskelijoiden omaksumia vuorovaikutustaitoja ja miten niitä päivittäin käytetään.

²⁹ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf

³⁰ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3067-1.pdf

Myös muut toimijat kuin viranomaiset tekevät tutkimuksia, kuten yrityskumppanit (alueelliset ja paikalliset), mutta usein nämä tutkimukset perustuvat hyvin pienille otannoille ja hyvin satunnaisille kysymyksille. Tämä tekee näiden tutkimusten käyttämisestä valtiollisella tasolla hankalaa.

Koulutusviranomaisten toiminnasta

Koulutusta valvoo Espanjassa koulutusministeriö, joskin alueellisille viranomaisille kuuluu oman alueensa koulutustoiminnan hallinnointi ja kustantaminen.

Ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun kannalta katsoen alueellisia eroja metodologioiden soveltamisessa uusien haasteiden kohtaamisessa on paljon. Ammatillinen koulutus tarjoaa kaikkiaan 150 harjoittelujaksoa 26 ammatillisessa kategoriassa, joihin kaikkiin on räätälöity oma teoreettinen ja käytännöllinen osansa. Kaikki nämä kategoriat on suunniteltu tuottamaan uusille ja innovatiivisille aloille ammattilaisia, joilla olisi parhaat työllistymismahdollisuudet.

Yritykset tarvitsevat työntekijöitä, jotka eivät kykene ainoastaan hankkimaan hankkimiaan tietoja käytäntöön, vaan voivat myös sopeutua yhteiskuntamme muutoksiin. Kun otetaan huomioon yrityssektorin kokoonpano, pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset) ovat talouden kasvun ja työpaikkojen luomisen tärkein tekijä; ne vastaavat kahta kolmasosaa eurooppalaisista työpaikoista. Kilpailukykyyn pk-yritykset tarvitsevat päteviä ja erikoistuneita työntekijöitä. Pätevien ja erikoistuneiden työntekijöiden kysynnän kasvun täyttäminen on ammatillisen koulutuksen suurin haaste. Koulutuksen on valmisteltava oppilaitaan pääsemään nyt ja tulevaisuudessa yritysten halutuimpiin ammatteihin. Rekrytointi on lisääntynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Suurimmat suhteelliset lisäykset näkyivät useissa suurissa työryhmissä: ateriapalveluissa, henkilökohtaisissa palveluissa, turvallisuudessa ja myynnissä, koneiden teossa ja niiden käyttämisessä sekä tieteellisissä ja älykkäissä tekniikoissa ja sen alan ammattilaisissa. Toisaalta talouskriisi on lisännyt koulutustasoeroa: on suuri määrä työttömiä, joilla on vähän pätevyyttä ja jotka eivät pysty saamaan työtä työmarkkinoilta. Tämä voi johtua siitä, että töissä vaaditaan korkeamman tason pätevyyttä tai on tulisi keskittyä muille aloille. Siksi on tarpeen tehostaa ammatillista koulutusta, joka asettaa työpaikalla oppimisen erittäin tärkeäksi. Tämä on vielä enemmän totta, jos katsomme myös, että tarvitsemme teknisiä ammattilaisia, joita rekrytoidaan yhä enemmän liike-elämään.

Baskimaan ammatillista koulutusta pidetään yhtenä maailman parhaista ja monissa maissa sitä käytetään mallina. Vuonna 2017 EU valitsi Baskin ammatillisen koulutuksen tavoiteltavaksi mittapuuksi koulutukselle Euroopassa. Baskimaan hallitus ymmärsi, että oppilaiden vuorovaikutustaitojen hankkimiseksi sen oli muutettava täysin opetusmenetelmät. Niinpä kaksoiskoulutuksen käynnistäminen Baskimaassa ja läheisten suhteiden luominen on tehnyt tästä mallista mallista ainutlaatuisen: keinona on käytetty Baskimaan koulutusjaksojen muuttamista "High-Performance Cyclesiksi", Ethazin menetelmää käyttäen.

Hankekumppanina voi asian näin ollen tiivistää sanomalla, että valtion tasolla on hyvin vähän ajantasaista tietoa ammatillisen koulutuksen tutkinnon työllistävyyden seurannasta. Näissä tiedoissa ei tunnisteta sosiaalisten vuorovaikutustaitojen merkitystä, ja kun niihin keskittyviä tutkimuksia tehdään, on selvää, ettei juuri ole yksimielisyyttä siitä, mitä vuorovaikutustaitoja on, mitkä niistä tuottavat arvoa yrityksille ja mikä on kunkin taidon merkitys yrityksille. Ensimmäinen haaste on selvittää pehmeiden vuorovaikutustaitojen käsitteitä ja määrittää kullekin niistä tasot, miten niitä hankitaan ja miten niiden hallitsemista voi demonstroida.

Nykyään Espanjassa, käytäntöjen monimuotoisuudesta huolimatta, on kaikille selvää, että oppilaitokset tukevat ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden vuorovaihtokustainten hankkimista,



mutta opiskelijat eivät ole sitoutuneet hankkimaan niitä harjoittelujaksoillaan. Tämä johtuu siitä, että he eivät täysin ymmärrä niitä eivätkä niiden merkitystä (riippuen opiskelijoiden iästä ja kypsyydestä).

Lisäksi sosiaalisia vuorovaikutustaitoja opetetaan hyvin yleisellä tasolla eikä opetusta ole mukautettu eri tasoihin ja tarpeisiin (metallityöntekijällä ja myyntipäälliköllä on erilaiset tarpeet viestinnän, ajanhallinnan tai tiimityön suhteen).

Yritykset tarvitsevat teknikkoja, joilla on enemmän vuorovaikutustaitoja, mutta ne eivät osaa määrittellä, mitkä tai millä tasolla ne ovat välttämättömiä kussakin työtehtävässä. Siksi lopulta vuorovaikutustaitoja harvoin näkyy pätevyysvaatimuksissa työnhaussa.

Lopuksi, opettajat haluavat opettaa näitä kyseisiä taitoja, mutta muodolliseen CV:hen on vaikea kirjata niitä, vaikkakin joillain alueilla, kuten Baskimaassa, näitä taitoja opetetaan hyvinkin intensiivisesti.

Erasmus + projektit:

Perustuen EU:n kiinnostukseen ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden työllistävyyden seurantaan, Erasmus + -hankkeet nousevat esiin. Tällä hetkellä niitä on kaksi, niiden hankekumppanuuksien lisäksi, joihin Espanja osallistuu.

TRACKTION “AMMATILLISISTA KOULUISTA VALMISTUNEIDEN JA ALUMNI-SUHTEIDEN EDISTÄMINEN” 2017

TRACKTION³¹ on kollektiivinen hanke, johon kuuluu 6 organisaatiota Espanjasta (2), Virosta, Italiasta, Alankomaista ja Yhdistyneestä kuningaskunnasta. Asiantuntemusta hankkeessa riittää, sillä siihen kuuluu kolme ammatillista koulutusta (Alfa College, PKHK, Cometa Formazione / Oliver Twist School), kaksi hallinnollista välittäjäorganisaatiota, jotka yhdistävät politiikan ja käytännön alueellisella tasolla (VALNALON ja TKNKA) sekä tutkimuslähtöinen organisaatio (Education & Employers Taskforce).

TRACKTION keskittyy ammatillisen koulutuksen jatko-ohjauksen parantamiseen institutionaalisella tasolla. Seuranta ymmärretään yleisesti tässä kaikissa järjestelmällisiksi lähestymistavoiksi, joita ammatilliset oppilaitokset ovat ottaneet käyttöön tutkinnon suorittaneiden tietojen tallentamiseksi, oppimisen edistymisestä, hankituista taidoista, käsityksistä, reiteistä työelämään, itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tai jatkokoulutukseen.

ON TRACK³² ‘AMMATILLISISTA OPPILAITOKSISTA VALMISTUNEIDEN OPPIMISEN JA URAPOLUN SEURAAMINEN OPPILAITOSTEN TYÖN LAADUN PARANTAMISEKSI’ 2018:

Espanja osallistuu tähän hankkeeseen POLITEKNICA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP -koulun kautta (joka on Baskimaan tukema yksityinen ammatillinen oppilaitos ja lukio.) muiden eurooppalaisten kumppanien kanssa. On Track -hanke edistää osaamisen tarpeiden tunnistamista ja kerää asianmukaisia tietoja ammatillisen koulutuksen suorittaneista. ”On Track” kehittää, arvioi ja toteuttaa ammatillisen koulutuksen jatko-ohjausta ammatillisen peruskoulun ja -oppilaitoksen tutkinnon suorittaneille.

EU:n hankkeiden ja käsitteiden sisällyttäminen maakohtaisiin hankkeisiin

³¹ <https://tracktionerasmus.eu/>

³² <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2018-1-SK01-KA202-046331>

Itävalta

Koska maakohtaiset hankkeet ovat jo hyvin rajalliset ja / tai niitä ei ole olemassa, niiden kytkökset asiaankuuluviin EU-hankkeisiin on vähäistä tai olematonta. CEDEFOP-, ECVET- ja EQF-käsitteitä käytetään ja mukautetaan, mutta ei ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden seurannassa.

Belgia

Hankkeet toimivat omillaan, mutta niistä keskustellaan ja niitä verrataan muihin EU-hankkeisiin tässä mietinnössä: "Ammatillisen koulutuksen jatko-ohjelmien kartoitus EU:n jäsenvaltioissa - loppuraportti".³³

Suomi

Jotkin edellä mainituista hankkeista antavat tietoa EU-tasolla, esimerkiksi Cedefopin (Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus) ja Eurostatin (Euroopan unionin tilastokeskus) käytöstä.

Irlanti

Osana eurooppalaisten sosiaalirahastojen ohjelmien tietojen keruuta koskeissa vaatimuksissa edellytetään tietojen keräämistä ohjelmaan osallistuvista oppilaista ja heidän todistuksistaan sekä työllistymisestään valmistumisen jälkeen, samoin tietoja työmarkkina- ja koulutusohjelmien rahoituksista. EU:n asetuksessa (EY) N:o 1303/2013 (yhteisten säännösten asetus tai yleissopimus) 122 artiklan 3 kohdassa todetaan seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ... kaikki edunsaajien ja hallintoviranomaisen, todentamisviranomaisen, tarkastusviranomaisen ja välittäjäelinten väliset tietojenvaihdot voidaan suorittaa sähköisten tietojenvaihtojärjestelmien avulla".

Tämän säännösten asetuksen 125 artiklan 2 kohdan mukaan se toteaa myös, että hallintoviranomaisen³⁴ *"On luotava järjestelmä, jolla tallennetaan ja tallennetaan tietokoneistetussa muodossa data jokaisesta seurannan, arvioinnin, varainhoidon, todentamisen ja tarkastuksen kannalta välttämättömästä toiminnasta, mukaan lukien tiedot yksittäisistä operaatioiden osallistujista, mahdollisuuksien mukaan"*

Lisäksi todetaan lisäksi, että tämä yhteisten säännösten asetus 126 artiklan d alakohdassa on, että todentamisviranomaisten³⁵ *"On varmistettava, että on olemassa järjestelmä, joka tallentaa*

³³ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en

³⁴ A managing authority may be a national ministry, a regional authority, a local council, or another public or private body that has been nominated and approved by a Member State. Managing authorities are expected to conduct their work in line with the principles of sound financial management.

³⁵ A certifying authority is responsible for guaranteeing the accuracy and probity of statements of expenditure and requests for payments before they are sent to the European Commission. Management of the European Regional Development Fund, European Social Fund and Cohesion Fund is shared with member countries, regions and other intermediary bodies.

tietokonepohjaisesti jokaisen toimen kirjanpidon ja joka tukee kaikkia maksupyyntöjen ja -tilien laatimiseksi tarvittavia tietoja”

Edellä mainitun takia jokaisella 16 Irlannin koulutus- ja koulutuskomitealla (ETB) on velvoitteet (ja niihin liittyvät toimintaohjeet) ESR:n työllistettävyyttä, osallisuutta ja oppimista koskevan ohjelman (PEIL) 2014 – 2020 mukaisesti³⁶ Näihin vaatimuksiin sisältyvät velvoitteet raportoida sekä taloudellisista sekä ei taloudellisista tiedosta. Prosessi suoritetaan vuosittain jokaisen ETB:n ohjelman ja opiskelijan tukijärjestelmän datasta (PLSS). PLSS on ETB:iden käyttämä kansallinen ohjelmistoalusta. Se on live-tietokanta ETB-kursseista ja opiskelijoista, jotka näkyvät web-järjestelmissä. Tietoihin pääsee käsiksi työ- ja sosiaaliturvan osastolta³⁷, joka voi sitten siirtää yksilöitä ETB-kursseille.

Yhteisten säännösten asetuksen 111 artiklassa säädetään erityisistä määräajoista vuotuisten täytäntöönpanoraporttien toimittamiselle Euroopan komissiolle. AIR-järjestelmien toimittaminen komissiolle näiden määräaikojen mukaisesti on tiukasti pantu täytäntöön, ja AIR: n jättämättä kyseisen määräajan sisään voi olla kielteisiä vaikutuksia toimenpideohjelmaan ja Irlannin kykyyn hyödyntää täysimääräisesti käyttöön Euroopan sosiaalirahaston määrärahoja.

Hallintoviranomaisen on yleensä toimitettava AIR vuosittain seuraavan kalenterivuoden toukokuun 31 päivään mennessä. Vuosina 2017 ja 2019 määräaika on 30. kesäkuuta.

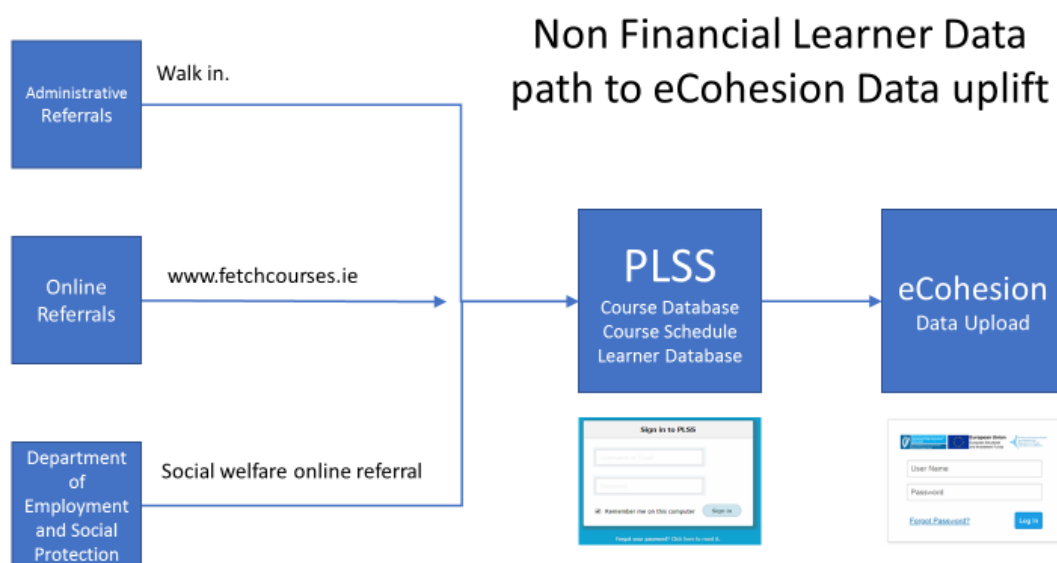


Figure 1

Komission laaja eCohesion-hanke on suunniteltu vähentämään EU:n yhdentymispolitiikkaan ja maaseudun kehittämispolitiikkaan liittyvää hallinnollista taakkaa.

ECohesion suunniteltiin varmistamaan, että rakennerahastojen edunsaajat voivat vuosien 2014–2020 sääntelykehiksen puitteissa käyttää oikeudellisesti sitovaa, täysin sähköistä ja paperitonta

³⁶ <https://www.esf.ie/en/Regulations-Guidance/Guidance/>

³⁷ www.welfare.ie



tietojenvaihtoa näiden rahastojen hallinnointielinten kanssa (kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla).

Tässä yhteydessä jokaisessa 16 ETB:ssä on vähintään yksi tai useampi rekisteröity eCohesion-käyttäjä, joiden tehtävänä on lähettää joko taloudellisia tai muita tietoja. Muiden kuin rahoitustietojen osalta tämä viedään ensin paikalliselle tiedostolle, ennen kuin se ladataan eCohesion-järjestelmään.

Italia

Italian löytämissä raporteissa, mukaan lukien AlmaLaurea ja AlmaDiploma, ei käytetä EU:n välineitä eikä EU:n käsitteitä. Useissa raporteissa voidaan kuitenkin vertailla muita EU-maita / tilastoja. Libretto Formativo del Cittadino:ssa käytetään samaa logiikkaa kuin Europass-asiakirjoissa.

Espanja

Eurooppalaisia käsitteitä käytetään valtion tason hankkeissa, ja ne noudattavat Cedefopin direktiivejä jne. Mutta koordinoitujen hankkeiden kehittäminen on vasta alkuvaiheessa, ja vain kaksi edellä mainittua Erasmus + -hanketta on suunniteltu EU:n painopistealueiksi, Muut projektit ovat käynnistyneet ennen EU-tasolla virinnyttä kiinnostusta valmistuneiden seurannassa. Siksi vie aikaa saada tämä painopiste muihinkin hankkeisiin.

Ethazi-menetelmässä kunnioitetaan myös tätä EU-direktiiviä, mutta se ei ole sinänsä seurantajärjestelmä.

Baskimaan ammatillisen koulutuksen viidennen suunnitelman luonnoksessa on otettu huomioon tiedonkeruun tarve ja big datan, massatiedostojen, käsittelyyn soveltuva työkalu.

3. Empiirinen tutkimus

3.1. Johdanto

Metodologisessa viitekehyksessä jokainen projektin yhteistyömaa toteutti fokusryhmän. Fokusryhmässä 10 ammatillisen koulutuksen henkilökunnan edustajaa kertoi näkemyksiään siitä, miten koulutusta pitäisi yhdenmukaistaa ja muuttaa vastaamaan joustavammin työelämän tarpeita. Tämän lisäksi jokaisesta kumppanimaasta kutsuttiin viisi yritysten edustajaa fokusryhmään. Tarkoituksena oli saada heiltä näkemyksiä työelämän vaatimuksista koulutusta kohtaan. Haastatellut yritykset vaihtelivat pienyrityksistä keskikokoisiin yrityksiin. Mukana oli myös kansainvälisesti toimivia yrityksiä eri aloilta.

Edellä mainittuihin toimintoihin osallistui 91 ammatillisen koulutuksen henkilökunnan ja yritysten edustajaa.

Nämä toteutuneet kyselyt olivat taustalla, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää, missä määrin ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/uudet työntekijät voivat hyödyntää taitojaan tarkoituksenmukaisesti. DITOGAn projektikumppaneiden kanssa oli sovittu, että kyselyt jakaantuvat viiteen osioon, joista jokainen sisältää neljä kysymystä liittyen oppisopimusopiskelijan/harjoittelijan/uuden työntekijän valmiuksiin ja toimintaan työelämässä.

Kyselyt toteutettiin projektikumppaneiden kehittämän lomakkeen avulla (alla):

A EMPLOYMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
A1. Can the apprentices/trainees/new workers adapt to the job requirements/job profile?					
A2. Can the apprentices/trainees/new workers identify unique selling propositions (USP) about themselves? Can they differentiate from others in order to convince?					
A3. Can the apprentices/trainees/new workers portray themselves and their competences professionally in front of employers?					
A4. Do the apprentices/trainees/new workers have a clear understanding of the tasks/knowledge, skills, competences required by the occupation?					
Additional remarks:					

A. Työllistyminen

1= erinomainen 2=hyvä 3= tyydyttävä 4= välttävä 5= heikko



- A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?
- A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?
- A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamistaan työnantajalle?
- A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

B SOCIAL INTERACTION	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
B1. Do the apprentices/trainees/new workers take initiative?					
B2. Do the apprentices/trainees/new workers seem to be openminded and willing to improve?					
B3. Are the apprentices/trainees/new workers punctual and are willing to follow break times and working hours?					
B4. Are the apprentices/trainees/new workers able to co-operate and cope with feedback/criticism? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					

B. Sosiaalinen vuorovaikutus

- B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?
- B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?
- B3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?
- B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä (Kommentit alle).

C SELF PERCEPTION	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
C1. Do the apprentices/trainees/new workers ask questions when they are unsure? Are they afraid of admitting uncertainty?					
C2. Do the apprentices/trainees/new workers seem aware of their own strengths and weaknesses?					
C3. Can the apprentices/trainees/new workers clearly express what they like and dislike about the tasks and profession?					
C4. Are the apprentices/trainees/new workers able to estimate their own abilities realistically? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					

C. Käsitys itsestä

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarjoja?

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti (kommentit alle)

D WORK ENVIRONMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
D1. Are the apprentices/trainees/new workers capable of dealing with the demands of the physical environment (height, heat, cold, noise, isolation,)?					
D2. Do the apprentices/trainees/new workers have a realistic understanding of the demands of the workplace?					
D3. Do the apprentices/trainees/new workers recognise and adapt to the values of the company?					
D4. Do the apprentices/trainees/new workers interact with customers appropriately and in a good manner?					
Additional remarks:					

D. Työympäristö

D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?



D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

D3. Tunnistavatko ja sopetuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäyttösisesti?

Please, name the top three attributes apprentices/trainees/new workers should have to be part of a successful team.
1.
2.
3.

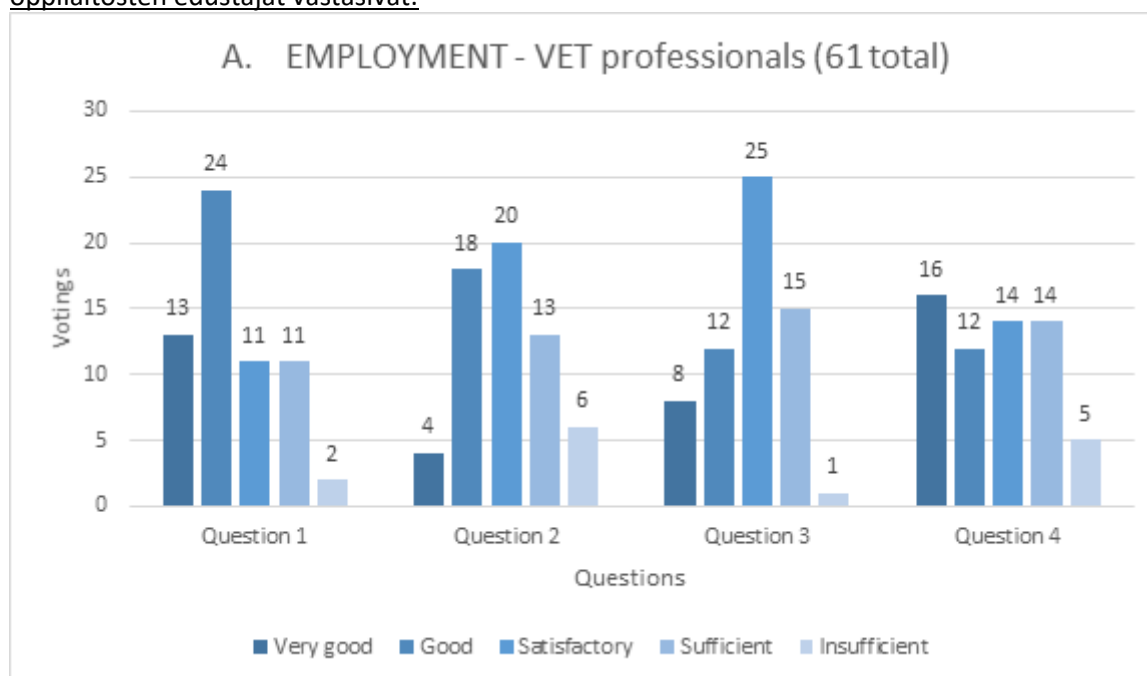
Nimeä kolme keskeistä tekijää, jotka oppisopimusopiskelijalla/ harjoittelijalla/ uudella työntekijällä pitäisi olla menestyvässä työyhteisössä?

3.2. Ammatillisten oppilaitosten nykytilanne Euroopassa

3.2.1. Työllistyminen

3.2.1.1. Euroopan näkökulmasta

Tämä oli ensimmäinen kategoria, johon projektiin osallistuvien kumppaneiden ammatillisten oppilaitosten edustajat vastasivat:



A. Työllistyminen - ammatillisten oppilaitosten henkilöstö (kokonaismäärä 61)

A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?

Kaikkien hankekumppaneiden ammatillisen koulutuksen henkiöstö vastasi kysymykseen melko positiivisesti: 24 valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*. 13 vastasi vaihtoehdolla *erittäin hyvin* ja kaksi vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. 11 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyytyttävästi* ja 11 vaihtoehdon *välttävästi*.

‘Heidän koulutuksensa on valmentanut heitä monenlaisiin työtehtäviin erilaisissa työympäristöissä.’
SUOMI

‘Työn vaatimuksiin sopeutuminen riippuu pitkälti motivaatiosta.’ **ITÄVALTA**



A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Tähän kysymykseen vastattiin vaihtelevasti. 20 vastaajaa totesi, että oman osaamisen markkinointi on *tyyydyttävällä tasolla*. Neljä vastaajaa totesi, että oman osaamisen markkinointi toteutuu *erittäin hyvin* ja kuusi valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. 18 vastaajaa vastasi, että oman osaamisen markkinointi toteutuu *hyvin* ja 13 totesi sen toteutuvan vastasi *välttävästi*.

*‘Myös luonne vaikuttaa tähän.’ **ITALIA***

*‘Heitä täytyy opettaa ilmaisemaan itseään.’ **IRLANTI***

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamistaan työnantajalle?

Suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä (25) vastasi, että oman osaamisen kuvaaminen on *tyyydyttävällä tasolla*. Kahdeksan vastaajista totesi sen olevan *erittäin hyvällä tasolla* ja 12 mielestä *hyvällä tasolla*. 15 vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja yksi henkilö valitsi vaihtoehdon *heikosti*.

*‘Suurimmalla osalla on vaikeuksia, koska he eivät ole tietoisia osaamisestaan tai eivät osaa kuvata sitä.’ **ESPANJA***

*‘Monissa tapauksissa tähän vaikuttavat verbaaliset taidot. Tietysti myös koulutustaustalla on vaikutusta.’ **ITÄVALTA***

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Tämän kysymyksen vastaukset ovat hyvin vaihtelevia. 16 valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, 12 *hyvin* ja 14 joko vaihtoehdon *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*. Viisi henkilöä arvioi tämän toteutuvan *heikosti*.

*‘Nuorilla ammattikouluopiskelijoilla on paljon taitoja, mutta he eivät ole tietoisia näistä pinnan alla olevista taidoistaan – tai ainakaan he eivät osaa ilmaista niitä.’ **SUOMI***

*‘Se riippuu paljon vaaditusta taitotasosta.’ **BELGIA***

3.2.1.2. Maakohtaiset tulokset

A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/profiiliin?

Itävallan henkilöstön vastauksissa 5/10 totesi, että kohderyhmä sopeutuu työpaikan vaatimuksiin vain *välttävästi*. Kaksi henkilöstön edustajaa valitsi vaihtoehdon *hyvin* ja kolme *tyyydyttävästi*.

Belgiassa vastaanottajilla oli positiivisempi näkemys, sillä kaikki kymmenen vastaajaa totesivat, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin *hyvin*.

Suomessa ammatillisen koulutuksen henkilöstö vastasi, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat työn vaatimuksiin *melko hyvin* (8 vastaajaa) tai *tyyydyttävästi* (2 vastaajaa). Suurin osa henkilöstöstä totesi, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on melko selkeä käsitys työtehtävistä ja työssä vaadituista tiedoista.

100% **Irlannin** vastaajista totesi, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin *erittäin hyvin*.

Italiassa vastaajilla oli yhteinen näkemys, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat työn vaatimuksiin/profiiliin helposti: kuusi oli vahvasti tätä mieltä, kaksi valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja kaksi totesi, että sopeutuminen on *välttävällä tasolla*. Avoimessa vastauksessa todettiin, että tätä on vaikea arvioida, koska kyseessä ovat ammatillisen koulutuksen opiskelijat, joita on mahdollisuus havainnoida ainoastaan luokkatilanteissa.

Espanjassa sopeutuminen työn vaatimuksiin ei näyttänyt toteutuvan niin hyvin. Neljä henkilöä totesi tämän olevan *tyyydyttävällä tasolla*, neljän mielestä se toteutuu *välttävällä* tasolla ja kahden mielestä *heikosti*.

A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Itävallassa 60% vastajista arvioi, että tämä toteutuu *heikosti* ja 20 % vastasi sen toteutuvan *välttävästi*. Kokemus osoittaa, että tämä on kohderyhmän kohdalla suuri haaste, koska he eivät ole tottuneet erottautumaan toisista työelämässä.

Belgiassa kuusi henkilöstön edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja neljä *hyvin*.

Suomessa vastaukset kysymykseen harjoittelijan oman osaamisen markkinointitaidoista ja kyvystä kuvata omaa osaamistaan, vaihtelivat *välttävästi* hyvään. Kahdeksan henkilöstön edustajaa totesi, että erot ovat suuria harjoittelijoiden välillä. Osalla on vaikeuksia markkinoida omaa osaamistaan ja tuoda esille omia ammatillisia taitojaan.

Irlannin näkökulma on positiivisempi, sillä neljä vastaajaa totesi tämän toteutuvan *erinomaisesti*, kuusi *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Kuusi ammatillisen oppilaitoksen opettajaa **Italiasta** vastasi, että harjoittelijat osaavat erottautua muista työntekijöistä *melko hyvin* (kuusi heistä vastasi *hyvin* tai *tyyydyttävästi* ja ja neljä *välttävästi*).

Espanjan vastauksissa toisista erottautuminen toteutuu neljän vastaajan mukaan *välttävästi* ja kolmen vastaajan mukaan *tyyydyttävästi*. Kolmen vastaajan mielestä tämä toteutuu *melko hyvin*.

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamistaan työnantajalle?

Kuusi kymmenestä vastaajasta **Itävallassa** valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*, kaksi *välttävästi* ja yksi *heikosti*. Yksi totesi tämän toteutuvan *hyvin*. Kohderyhmän on vaikea kuvailla itseään ja omaa osaamistaan.

Belgiassa näkemys oli positiivisempi, sillä kuusi henkilö arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja neljä *tyyydyttävästi*.

Samanlaiset tulokset saatiin **Suomessa**, jossa 40% vastaajista arvioi, että osaamisen kuvaaminen onnistuu *hyvin*. 30% vastaajista arvioi sen toteutuvan *tyyydyttävästi* ja loput 30% *välttävästi*.

Irlannissa 80% vastaajista totesi tämän toteutuvan *erinomaisesti*, yksi vastaaja *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Italiassa kuusi vastaajista totesi, että harjoittelijat/uudet työntekijät osaavat kuvata omaa osaamistaan työnantajille *tyyydyttävästi*. Neljä vastaajista arvioi tämän toteutuvan *välttävästi*.

Espanjassa vastaukset olivat samansuntaisia: kuusi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*. Neljä henkilöä vastasi tämän toteutuvan *tyyydyttävällä tasolla*.

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Itävallassa henkilöstö vastasi tähän melko negatiivisesti: kolme henkilöä koki, että kohderyhmä ymmärtää työn vaatimukset *välttävästi* ja viisi henkilöä arvioi tämän toteutuvan *heikosti*. Mielenkiintoista on, että maaseudulla työskentelevät arvioivat kohderyhmän myönteisemmin vastausvaihtoehdolla *hyvin* tai *tyyydyttävästi*.

Belgiassa näkemys oli taas positiivisempi: seitsemän henkilöä arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti* ja kolme *hyvin*.

Kuusi henkilökunnan edustajaa **Suomessa** totesi, että erityisesti nuorilla harjoittelijoilla/ vastavalmistuneilla ei välttämättä ole selkeää käsitystä omista taidoistaan, pätevyydestä ja tiedoista. Joskus nuorilla on paljon taitoja, mutta he eivät ole tietoisia pinnan alla olevista taidoistaan – ainakaan he eivät osaa ilmaista sitä. Tämä on helpompaa niille, joilla on työkokemusta ja todennäköisesti myös parempi käsitys omista taidoista. Vanhempi ikä ja aiempi työkokemus auttavat uutta työntekijää arvioimaan omia taitojaan, ja heillä on myös parempi käsitys työelämästä ylipäänsä. Mitä nuorempi henkilö on kyseessä, sitä vähemmän hän mahdollisesti ymmärtää tietyn työn vaatimuksista. Vanhemmat harjoittelijat ovat tietoisempia osaamisestaan.

Irlannissa henkilöstöllä oli hyvin positiivinen näkemys tästä asiasta, sillä yhdeksän henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, yksi *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

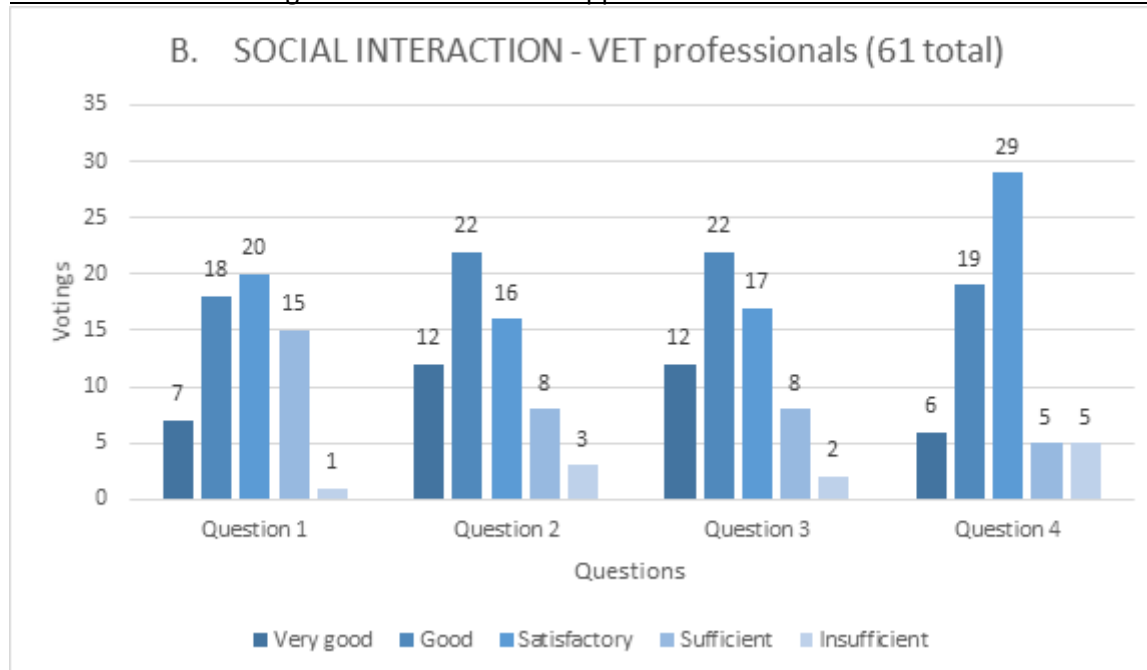
Vastaavasti **Italiassa** tämän kysymyksen arvioi 6/10 vastaajasta *tyyydyttäväksi*. Neljä valitsi vaihtoehdon *välttävästi*.

Sama suuntaus on myös **Espanjassa**, jossa 70% arvioi tämän toteutuvan *välttävällä tasolla*. 20% vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja 10 % *hyvin*.

3.2.2. Sosiaalinen vuorovaikutus

3.2.2.1. Euroopan näkökulmasta

Seuraavassa kategoriassa hankekumppaneiden tulokset ovat seuraavat:



B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Seitsemän ammatillisen koulutuksen henkilökunnan edistajaa valitsi vastausvaihtoedon *erinomaisesti* ja yksi vastaaja *heikosti*. 53 vastaajan vastaukset jakaantuivat vastauksiin *hyvin* (18) tai *välttävästi* (15). Suurin osan vastaajista (20) valitsi vaihtoehdon *tyydyttävästi*. Useimmissa tapauksissa se johtuu kyseessä olevasta työstä.

“Aloitteellisuus riippuu myös sosio-ekonomisesta taustasta” ITÄVALTA

“Joskus nuoret välttävät oma-aloitteisuutta, koska he pelkäävät tekevänsä jotain väärin.” BELGIA

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Suurimmalla osalla on melko positiivinen näkemys, sillä 12 vastaajaa vastasi kysymykseen *erinomaisesti*, 22 *hyvin* ja 16 *tyydyttävästi*. Kuitenkin kahdeksan henkilöä totesi, että tämä on ainostaan *välttävällä* tasolla ja kolmen henkilön mielestä *heikolla* tasolla.

“Monet heistä haluavat kehittyä.” SUOMI

“Erityisesti nuoret haluavat kehittyä, jos he kokevat asian mielekkääksi.” ITÄVALTA

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavakko he taukoja ja työaikoja?

Taukojen ja työaikojen noudattaminen sujuu hyvin kohderyhmältä ympäri Eurooppaa, sillä tämän arvioitiin toteutuvan *hyvin* 22 vastaajan ja *erinomaisesti* 12 vastaajan mielestä. Parantamisen varaa

on kuitenkin vielä, sillä 17 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja kahdeksan *välttävästi*. Vähemmistössä olivat kaksi henkilöä, jotka valitsivat vastausvaihtoehdon *heikosti*.

“Kännyköiden käyttö voi haitata taukojen noudattamista”. IRLANTI

“Joskus myöhäinen herääminen haittaa täsmällisyyttä”. ITÄVALTA

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kriittikkiä?

Palautteen ja kritiikin vastaanottaminen näyttäisi olevan haastavaa nuorille ympäri Eurooppaa, sillä 50%:lla henkilöstöstä oli negatiivinen näkemys tähän kysymykseen. 29:n vastaajan mielestä se toteutuu *tyyydyttävästi*, viiden mielestä *välttävästi* ja kahden mielestä *heikosti*. Vastaavasti 19 henkilöä ajatteli kohderyhmän ottavan palautetta/kriittikkiä vastaan *hyvin* ja kuuden mielestä *erinomaisesti*.

“Meille suomalaisille palautteen antaminen ja vastaanottaminen ei ole välttämättä luonteenomaista ja helppoa.” SUOMI

“Harjoittelijoiden palautteen vastaanottokyky vaihtelee –toiset ovat yhteistyökykyisiä ja ottavat palautetta vastaan hyvin, kun taas toisille se on vaikeaa”. SUOMI

3.2.2.2. Maakohtaiset tulokset tulokset

B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Itävallan tulokset kertovat, että oma-aloitteisuus on *välttävällä tasolla* monissa tapauksissa, sillä kuusi kymmenestä ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajasta on valinnut tämän vastausvaihtoehdon. Yksi vastaajista arvioi tämän toteutuvan *heikosti* ja kolme henkilöä *tyyydyttävästi*. Kokemus osoittaa, että vain pieni osa on oma-aloitteinen heti alusta alkaen, kun heillä ei vielä ole paljoakaan kokemuksia työelämästä.

Päinvastoin kuin Itävallan tuloksissa, **Belgiassa** tämän arvioidaan toteutuvan *hyvin* (viisi) tai *tyyydyttävästi* (viisi).

Puolet henkilöstöstä **Suomessa** vastasi, että harjoittelijoiden oma-aloitteisuus toteutuu *hyvin* tai *erinomaisesti*. Toinen puoli vastaajista totesi oma-aloitteisuuden toteutuvan *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*.

Oma-aloitteisuus arvioitiin **Irlannissa** hyvin positiivisesti, sillä neljä vastaajaa arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti* ja seitsemän *hyvin*.

Myös **Italiassa** kysymys arvioitiin erittäin positiivisesti (kaikkein positiivisin fokusryhmä), sillä kahdeksan kymmenestä kertoi, että harjoittelijat/ uudet työntekijät/oppisopimusopiskelijat ovat oma-aloitteisia. Ainoastaan kaksi vastaajista totesi, että heillä on *välttävät* taidot oma-aloitteisuudessa.

Vastaavasti **Espanjassa** 50% vastaajista totesi, että oma-aloitteisuus on *tyyydyttävällä* tasolla ja 50 % totesi sen olevan *välttävällä* tasolla.

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Itävallassa seitsemän oppilaitoksen edustajaa vastasi tähän kysymykseen *tyyydyttävästi*. Yksi henkilö vastasi puolestaan *erinomaisesti*, yksi *hyvin* ja kolme henkilöä *välttävästi*.

Kehittymishalun todettiin paranevan, kun kohderyhmä kokee asian itselleen mielekkääksi ja kun he saavat positiivista palautetta työskentelystään.

Belgiassa seitsemän henkilöä arvioi halun kehittyä olevan *hyvällä* tasolla ja kolmen mielestä *tyyydyttävällä* tasolla.

Suomessa henkilökunnan näkemykset poikkeavat oma-aloitteisuuden ja avoimuuden suhteen: vastaukset vaihtelevat *välttävän* ja *erinomaisen* välillä.

Irlannissa 7/11 henkilöstöstä koki, että tämä toteutuu *erinomaisesti* ja loput neljä arvioi tämän toteutuvan *hyvin*.

Myös **Italiassa** henkilöstö on tyytyväisiä harjoittelijoiden/oppisopimusopiskelijoiden avoimuuteen ja haluun kehittää omia taitojaan: kuusi heistä valitsi joko vastausvaihtoehdon *erinomainen* tai *hyvä*.

Vastaavasti **Espanjassa** neljä vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja kolme jopa vaihtoehdon *heikosti*. Kaksi vastaajaa valitsi puolestaan vastausvaihtoehdon *hyvin* ja yksi henkilö vaihtoehdon *erinomaisesti*.

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?

Työaikojen ja taukojen noudattaminen ei ole iso ongelma **Itävallassa**. Tätä mieltä ovat ammatillisen koulutuksen henkilöstö, sillä kaksi heistä valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, seitsemän *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Myös **Belgiassa** tulos oli vastaavanlainen, sillä kuusi henkilö totesi, että taukojen ja työaikojen noudattaminen sujuu *hyvin* ja neljän henkilön mielestä *tyyydyttävästi*.

Suomessa vastaajat totesivat harjoittelijoiden olevan täsmällisiä ja halukkaita noudattamaan taukoja työaikoja joko *tyyydyttävästi* tai *hyvin*.

Irlannissa kahdeksan henkilöstön edustajista totesi, että harjoittelijat ovat halukkaita noudattamaan työaikoja ja taukoja joko *erinomaisesti* tai *hyvin*.

Italiassa täsmällisyys ja taukojen ja työaikojen noudattaminen on saavutettu taito kahdeksan vastaajan mielestä - kaksi heistä vastasi, että se toteutuu *erinomaisesti* ja kolmen mielestä *hyvin*.

Espanjassa puolestaan kuusi vastaajaa on arvioinut kohderyhmän taidot *välttäväksi*. Sekä *tyyydyttäväksi* että *heikoksi* tämän oli arvioinut kaksi vastaajaa.

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä?

Kehittämispalautteen vastaanottaminen on iso haaste **Itävallassa**, koska kohderyhmän henkilöiden on vaikea erottaa henkilökohtaista ja ammatillista palautetta. Seitsemän vastaajista totesi kohderyhmän yhteistyökyvyn ja palautteen vastaanottokyvyn *tyyydyttäväksi* ja kaksi henkilöä *välttäväksi*. Yksi henkilö kuitenkin koki, että nämä taidot ovat kohderyhmällä *hyvät*.

Belgiassa viisi henkilöä vastasi kysymykseen joko *hyvin* tai *tyyydyttävästi*.

Ammatillisen koulutuksen henkilöstö **Suomessa** kokee, että yhteistyö- ja palautteen vastaanottotaidot ovat joko *tyyydyttävät* tai *hyvät*.

Irlannissa henkilöstöllä on positiivinen näkemys kohderyhmän yhteistyö- ja palautteen vastaanottotaidoista, sillä kuusi henkilöä arvioi sen *erinomaiseksi*, neljä *hyväksi* ja yksi *tyyydyttäväksi*.

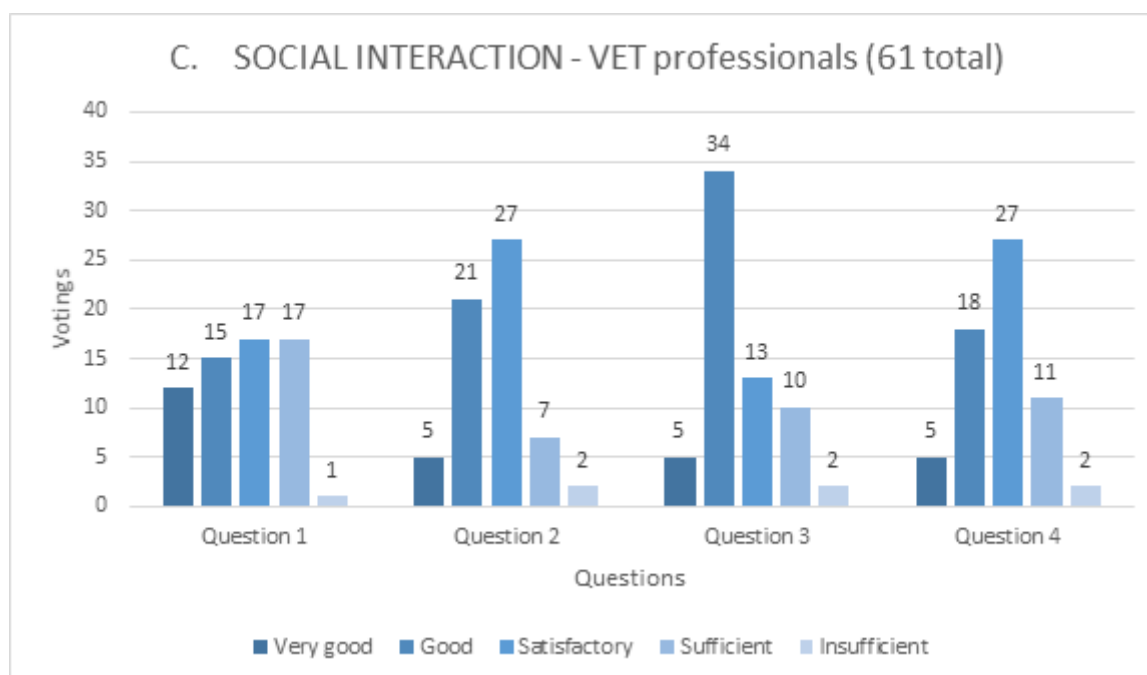
Italiassa neljä vastaajaa arvioi kohderyhmän yhteistyö- ja palautteen vastaanottotaidot *hyväksi* ja kuusi henkilöä arvioi ne *tyyydyttäväksi*. Yleisesti ajatellaan, että uusilla työntekijöillä on riittävät taidot ja kyky ottaa kritiikki vastaan rakentavalla tavalla. Yksi vastaajista totesi, että tähän vaikuttaa uuden työntekijän/harjoittelijan ikä ja toisen vastaajan mielestä puolestaan asenne, alaan liittyvät taidot sekä henkilön yksilölliset ominaisuudet.

Espanjassa näkökulma oli negatiivisempi, sillä kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*, kolme *välttävästi* ja neljä *tyyydyttävästi*. Yksi vastaajista koki, että palautteen ja kritiikin vastaanottokyky on *hyvällä* tasolla.

3.2.3. Käsitys itsestä

3.2.3.1 Euroopan näkökulmasta

Hankekumppaneiden arvioinnissa tuli seuraavanlaisia tietoja:



C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarmoja?

Yksi henkilö arvioi tämän toteutuvan *heikosti*. Muiden vastaajien vastaukset vaihtelevat huomattavasti. 12 vastaajaa arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti* ja 15 *hyvin*. 17 henkilöä arvioi tämän toteutuvan joko *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*.

“Kysymysten esittäminen onnistuu hyvin ottaen huomioon sen, että jotkut ovat epävarjoja ja pelkäävät kasvojen menettämistä”. ITÄVALTA

“On parempi kysyä kahdesti kuin tehdä jotain väärin.” ITALIA

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

Vastauksissa näkyy selkeä trendi, sillä 21 vastaajista arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja 27 *tyyydyttävästi*. Kaksi henkilökunnan edustajaa puolestaan arvioi tämän toteutuvan *heikosti* ja seitsemän mielestä *välttävästi*. Viisi oli valinnut vastausvaihtoehdoksi *erinomaisesti*.



*“Suomessa on yleistä arvioida omat taidot, mutta on myös päinvastaisia tapauksia. On vähän epäilyttävää, jos joku kokee olevansa mestari kaikessa, varsinkin heti alussa.” **SUOMI***

*“Vahvuuksien ja heikkouksien ja niihin liittyvien esimerkkien löytäminen on haasteellista, erityisesti vahvuuksien kohdalla.” **ITÄVALTA***

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

Yli 50% (34) vastaajista totesi, että tämä toteutuu *hyvin* ja viiden vastaajan mielestä *erinomaisesti*. Kolme vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. Kymmenen mielestä tämä toteutuu *välttävästi* ja 13 mielestä *tyydyttävästi*.

*“He sanovat mielipiteensä työhön liittyvistä asioista”. **SUOMI***

*“Suurin osa ei osaa toimia näin”. **ESPANJA***

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti

Omien taitojen arviointi realistisesti toteutuu 27 vastaajan mielestä *tyydyttävästi* ja 18 vastaajan mielestä *hyvin*. 11 henkilöä koki sen toteutuvan *välttävästi* ja *heikosti* 2 henkilöä. Kolmen henkilön mielestä tämä toteutuu *erinomaisesti*.

*“Jotkut yliarvioivat itsensä, mikä on ongelmallista työssä”. **ESPANJA***

*“He osaavat tehdä sitä melko hyvin, mutta tarvitsevat jatkuvaa tukea siihen. **IRLANTI***

3.2.3.2. Maakohtaiset tulokset

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarjoja?

Itävallassa todettiin, että epävarmuuden sietäminen on haaste kohderyhmälle. 3/10 työntekijästä koki, että tämä toteutuu vain *tyydyttävästi* ja kuusi valitsi vastauksen *välttävästi*. Yksi vastaaja valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. Ammatillisen koulutuksen henkilöstö kokee, että kohderyhmä pelkää menettävänsä kasvonsa, jos he myöntävät epävarmuutensa ja kysyvät, kun he ovat epävarmoja. Selvä enemmistö vastaajista ajatteli näin.

Belgiassa kohderyhmä toimii eri tavalla, sillä neljä vastaajaa vastasi kysymykseen *hyvin* ja kuusi valitsi vastausvaihtoehdon *tyydyttävästi*.

Suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä **Suomessa** - seitsemän henkilöä - koki, että harjoittelijat kysyvät *hyvin* tai *erittäin hyvin*, jos he ovat epävarjoja. Vain kolme vastaajista koki, että harjoittelijat kysyvät *tyydyttävästi* tai *välttävästi*, jos he ovat epävarmoja. He myös kokivat, että aina on opiskelijoita, jotka ovat liian epävarmoja tai ujoja kysymään. He voivat myös aliarvioida omat kykynsä. Suurin osa harjoittelijoista kysyy, koska he haluavat kehittyä ja oppia uusia taitoja.

Irlannissa 6/11 vastaajasta valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon *erinomaisesti* ja viisi vastaajaa *hyvin*.



Neljä **Italian** ammatillisen koulutuksen kouluttajasta/opettajasta vastasi, että uudet työntekijät/harjoittelijat omaavat *erinomaiset* taidot sietää epävarmutta ja kysyä, jos he ovat epävarmoja. Vastaavasti viisi vastaajaa koki, että harjoittelijoiden taidot ovat *tyydyttävät*. Tämä näkökulma on siis vastakkainen sille, miten yritysten edustajat kokivat asian.

Espanjassa kahdeksan vastaajan mielestä kohderyhmän taidot toteutuvat tässä asiassa välttävästi ja kahden mielestä tyydyttävästi.

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

Itävallassa kuusi vastaajaa vastasi tähän kysymykseen *tyyydyttävästi*, kaksi valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi koki kohderyhmän tietoisuuden olevan *heikolla* tasolla. Opiskelijoilla ei aina ole kovin hyvä käsitys omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Tämä prosessi oikeastaan alkaa, kun he valmistuvat ammatillisesta koulutuksesta, ja se vaatii jatkuvaa kehittymistä.

60% vastaajista **Belgiassa** valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja loput puolestaan arvioi tämän taidon *hyväksi*.

Suomessa suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä (seitsemän) koki, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on *tyyydyttävän* tai *välttävän* tasoisesti käsitys omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Vain muutama vastaajista koki, että harjoittelijoilla on melko hyvä käsitys omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Monet aliarvioivat omia taitojaan. Harjoittelijat tarvitsevat ehkä myös apua vahvuuksien ja kehittämiskohteiden esille nostamisessa.

Irlannissa kolme vastaajista koki, että tietoisuus omista vahvuuksista ja kehittämiskohteista on *erinomainen*. *Hyväksi* sen koki seitsemän vastaajaa ja *tyyydyttäväksi* yksi vastaaja.

Yhdeksän vastaajaa **Italissa** arvioi, että harjoittelijoiden käsitykset omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteista toteutuvat *hyvin tai tyydyttävästi*. Kuitenkin viisi vastaajista koki, ettei tämä toteudu *edes tyydyttävällä tasolla*.

Espanjassa viisi vastaajista koki tämän toteutuvan *välttävästi*. Lopuista vastaajista kolme koki, että tämä toteutuu *tyyydyttävästi*, yhden mielestä *hyvin* ja yhden vastaajan mielestä *erinomaisesti*.

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja eivät pidä?

7/10 ammatillisen koulutuksen henkilökunnan edustajasta **Itävallassa** valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, yksi vaihtoehdon *erinomaisesti*, yksi *tyyydyttävästi* ja yksi *välttävästi*. Kohderyhmän on joskus vaikea kertoa, mistä se pitävät tai eivät pidä, mutta yleensä se onnistuu kohderyhmältä.

Belgiassa vastaukset jakaantuvat johdonmukaisemmin, sillä puolet valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja puolet *tyyydyttävästi*.

Suomessa ammatillisen koulutuksen henkilöstö koki, että harjoittelijat osaavat ilmaista nämä asiat *hyvin* tai *erinomaisesti*.

10/11 vastaajasta **Irlannissa** koki, että harjoittelijat osaavat ilmaista *hyvin*, mistä he pitävät tai eivät pidä. Lisäksi yksi ihminen valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*.

Italissa ei ollut yksimielisyyttä tähän kysymykseen, sillä viisi vastaajista koki, että harjoittelijat osaavat selkeästi ilmaista, mistä tehtävistä he pitävät tai eivät pidä. Neljä vastaajista koki, että tämä on *tyyydyttävällä* tasolla ja yhden mielestä *riittämättömät*.

Myöskään **Espanjassa** ei ollut yksimielisyyttä tästä kysymyksestä, sillä vastausvaihtoehdon *erinomaisesti* valitsi yksi vastaaja, *hyvin* kaksi vastaajaa ja *välttävästi* neljä vastaajaa. Kolme henkilö koki, että tämä toteutuu *heikosti*.

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti?

Viisi **Itävallan** vastaajaa koki, että kohderyhmä osaa *tyyydyttävän* tasoisesti arvioida omia taitojaan. Kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*. Tässä vastauksessa on kaupunki-maaseutu-asetelma, sillä yksi vastaaja kaupunkialueelta vastasi kysymykseen *välttävästi* ja kaksi *heikosti*.

Vastaavasti **Belgiassa** 3/10 vastaajasta koki, että tämä toteutuu *tyyydyttävästi* ja 3/10 vastaajan mielestä *hyvin*.

Suomessa seitsemän ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajaa koki, että harjoittelijat eivät oaa arvioida omia taitojaan realistisesti (*tyyydyttävästi* tai *välttävästi*).

Irlannissa omien kykyjen relistinen arviointi toteutuu kolmen vastaajan mielestä *erinomiasesti*, viiden mielestä *hyvin* ja kolmen vastaajan mielestä *tyytyttävästi*.

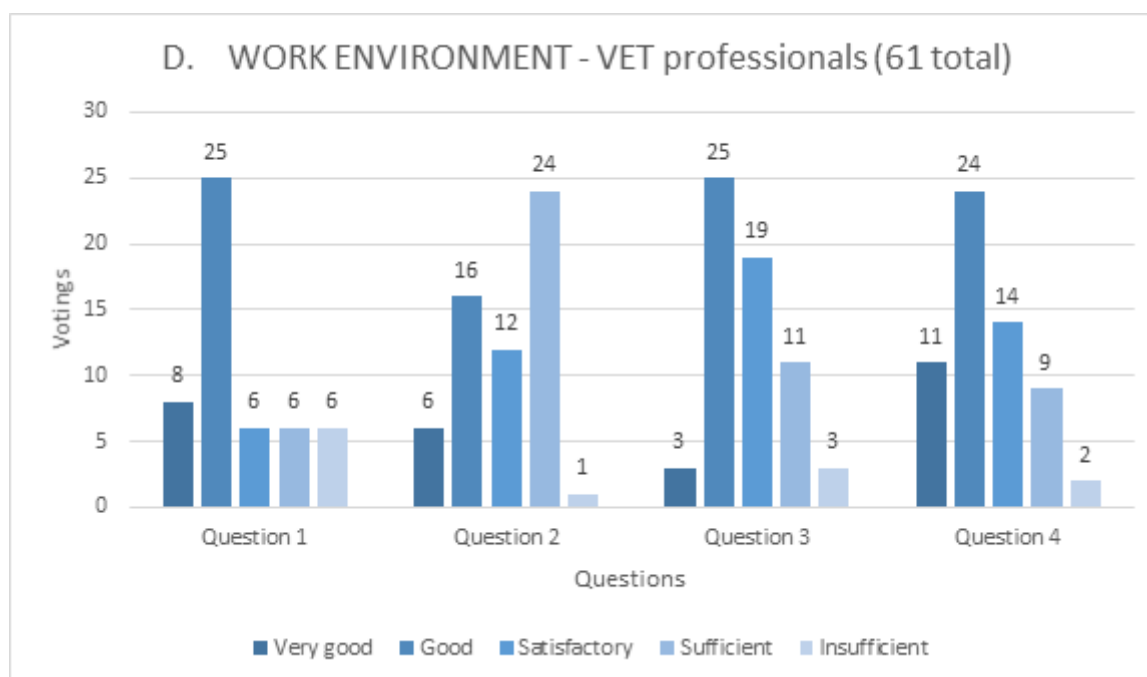
Italiassa suurin osa vastaajista arvioi alhaiseksi harjoittelijoiden taidot arvioida realistisesti omia kykyjään: kolme valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, neljä *tyytyttävän* ja kolme *välttävän*. Avoimessa vastauksessa todettiin, että asenne, alaan liittyvät taidot ja henkilön perustaidot ovat ratkaisevia tässä asiassa.

Myös **Espanjassa** omien taitojen realistinen arviointi koettiin haastavaksi, sillä neljä vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*, neljä *tyytyttävästi* ja yksi *hyvin*.

3.2.4. Työympäristö

3.2.4.1. Euroopan näkökulmasta

Projektikumppaneiden kokonaistuloksia tarkasteltaessa voidaan todeta:



D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

Haastatteluihin osallistuneista suurin osa (25 vastaajaa) koki, että kohderyhmä sopeutuu työn fyysisiin vaatimuksiin *hyvin*. Kahden vastaajaa koki, että tämä toteutuu *erinomaisesti*. Vastaavasti kuusi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *tyytyttävästi*, kuusi *välttävästi* ja kuusi *heikosti*.

“Joskus vanhemmat ovat huolestuneempia kuin lapset.” ITÄVALTA

“Suurimmaksi osaksi työn fyysisiin vaatimuksiin sopeudutaan hyvin”. ITALIA

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Yksi ryhmä vastaajista vastasi tähän kysymykseen varsin negatiivisesti. 24 henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja yksi *heikosti*. 16 henkilöä valitsi puolestaan vastausvaihtoehdon *hyvin*, 12 tyydyttävästi ja kuusi *erinomaisesti*.

“He tietävät työympäristön vaatimukset, mutta usein heillä on huonoja toimintatapoja (kännykät, aikataulut, sitoutuminen työhön)”. SUOMI

“ Monella heistä ei ole realistista kuvaa työpaikan vaatimuksista, koska he eivät ole kiinnostuneita asiasta tai heitä ei ole informoitu niistä”. ESPANJA

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

Vastaajien mielestä kohderyhmä sopeutuu työpaikan arvoihin, sillä 25 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, 19 vastaajaa *tyydyttävästi* ja kolme *erinomaisesti*. Tämä vaatii parantamista niiden mielestä, jotka valitsivat vaihtoehdon *välttävästi* (11 vastaajaa) ja *heikosti* (kolme vastaajaa).

“Työpaikan arvoja voi olla vaikea tunnistaa.” SUOMI

“Työpaikan arvoihin sopeutuminen riippuu kyseessä olevan henkilön omista henkilökohtaisista arvoista sekä näiden yhteensopimuudesta”. SUOMI

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäytösisesti?

Yli 50 prosenttia vastaajista koki, että vuorovaikutus asiakkaiden kanssa toteutuu *erinomaisesti* (11) tai *hyvin* (24). 14 haastatteluista totesi tämän toteutuvan *tyydyttävästi*, yhdeksän mielestä *välttävästi* ja kolmen mielestä *heikosti*.

“Tämä toteutuu hyvin, kun henkilö lakkaa ujostelemasta asiakkaiden kohtaamista. On tärkeää, että tätä harjoitellaan ja että yrityksessä on hyvä ja avoin vuorovaikutusilmapiiri”. ITÄVALTA

“Asiakaspalvelutaidot eivät ole kaikille luontaisia, mutta jokainen pystyy kehittämään niitä, kun hän saa kokemusta ja itseluottamusta.” SUOMI

3.2.4.2. Maakohtaiset tulokset

D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

Itävallassa seitsemän ammatillisen koulutuksen edustajaa koki, että kohderyhmä sopeutuu työn fyysisiin vaatimuksiin *hyvin*. Yksi vastaajista totesi, että tämä toteutuu *erinomaisesti* ja kahden mielestä *tyyydyttävästi*.

Belgiassa vastaukset ovat samansuuntaisia, sillä kuusi henkilöä valitsee vastausvaihtoehdon *hyvin*, viisi *tyyydyttävän* ja yksi *välttävän*.

Myös **Suomessa** suurin osa vastaajista (kahdeksan) koki, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat fyysisen ympäristön vaatimuksiin *hyvin* tai *erinomaisesti*. Yleensä he ymmärtävät vaatimukset ja tietävät työtehtävät.

Irlannissa kuusi henkilöstön edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, neljä *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Italiassa kahdeksan ammatillisen koulutuksen opettajaa/kouluttajaa koki, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat yleensä *hyvin* työpaikan fyysisiin vaatimuksiin. Yllätävää kyllä, kaksi vastaajaa koki, että nämä taidot ovat *heikot*. He eivät kuitenkaan perustelleet vastaustaan.

Espanjassa suurin osa vastaajista koki, että kyky sopeutua työympäristön fyysisiin vaatimuksiin on erittäin huono. Neljä koki, että nämä taidot ovat *heikot*, viiden mielestä *välttävät* ja vain yksi arvioi nämä taidot *tyyydyttäväksi*.

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Seitsemän **Itävallan** henkilöstön edustajan mielestä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista toteutuu vain *välttävästi*. Totuus on, että monissa tapauksissa odotukset eivät vastaa todellisuutta. Tämä riippuu kuitenkin työpaikasta, ja tästä kertoo se, että yksi vastaaja valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*.

Belgiassa 20 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*, 20 prosenttia vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja suurin osa vaihtoehdon *hyvin*.

Puolet **Suomen** vastaajista koki, että harjoittelijoilla/uusilla ryöntekijöillä on realistinen käsitys työn vaatimuksista. Toinen puoli vastaajista puolestaan totesi, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on *tyyydyttävät* tai *välttävät* taidot sopeutua työpaikan vaatimuksiin.

Irlannissa kuusi henkilöstön edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti*, neljä *hyvin* ja yksin henkilö *tyyydyttävästi*.

Italissa harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden kyky sopeutua työpaikan vaatimuksiin arvioitiin aika negatiivisesti (negatiivisiin fokusryhmä). Kahdeksan vastaajaa arvioi nämä taidot *välttäviksi* ja kaksi opettajaa jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Vastaukset olivat jopa negatiivisempia kuin yritysten edustajien vastaukset.

Espanja seuraa edellämainittua trendiä, sillä kuuden henkilön mielestä nämä taidot ovat *välttävät* ja yhden henkilön mielestä *heikot*. Kolme arvioi nämä taidot *tyyydyttäväksi*.

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

Itävallassa tämä osa-alue arvioitiin positiivisesti, koska seitsemän ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajan mielestä kohderyhmä tunnistaa ja sopeutuu työpaikan arvoihin *hyvin*. Kolme vastaajista koki tämän olevan *tyyydyttävällä tasolla*.

Belgiassa seitsemän vastaajista totesi, että kohderyhmä sopeutuu ja tunnistaa työpaikan arvot melko *hyvin*. Kolmen vastaajan mielestä tämä toteutuu *tyyydyttävästi*.

Suomessa puolet ammatillisen koulutuksen henkilöstön edustajista vastasi, että harjoittelijat/ uudet työntekijät sopeutuvat työpaikan arvoihin *hyvin*. Toinen puoli vastaajista totesi, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat ja tunnistavat työpaikan arvoja *tyyydyttävästi* tai *välttävästi*.

Irlannissa kuusi vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, kolme *erinomaisen* ja kaksi *tyyydyttävän*.

Italiassa fokusryhmän vastaajat kokivat, että uudet työntekijät ja harjoittelijat tunnistavat ja sopeutuvat työpaikan arvoihin. Suurin osa vastaajista valitsi vaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja neljä vaihtoehdon *välttävästi*.



Espanjassa tulokset ovat samansuuntaiset, sillä viisi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja kolme *tyytyttävästi*. Kuitenkin 20 % vastaajista totesi tämän toteutuvan *heikosti*.

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäyttösisesti?

90 prosenttia **Itävallan** vastaajista koki, että kohderyhmällä on *hyvät* vuorovaikutustaidot asiakkaiden kanssa. 10 prosentin mielestä ne ovat *erinomaiset*. Positiivinen vuorovaikutus on kohderyhmälle melko helppoa.

Belgiassa tulos on samansuuntainen, sillä 70 prosenttia koki, että tämä toteutuu *hyvin* ja 30 prosentin mielestä *tyytyttävästi*.

Suomessa suurin osa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä koki, että harjoittelijat/ uudet työntekijät kohtaavat asiakkaat *hyvin*. Harjoittelijoilla on yleensä hyvät käytöstavat. He kättäytyvät kohteliaasti asiakkaiden ja työkavereiden kanssa. Ainoastaan muutama vastaajista koki, että harjoittelijat/uudet työntekijät kohtaavat asiakkaat *tyytyttävällä* tai *välttävällä* tasolla.

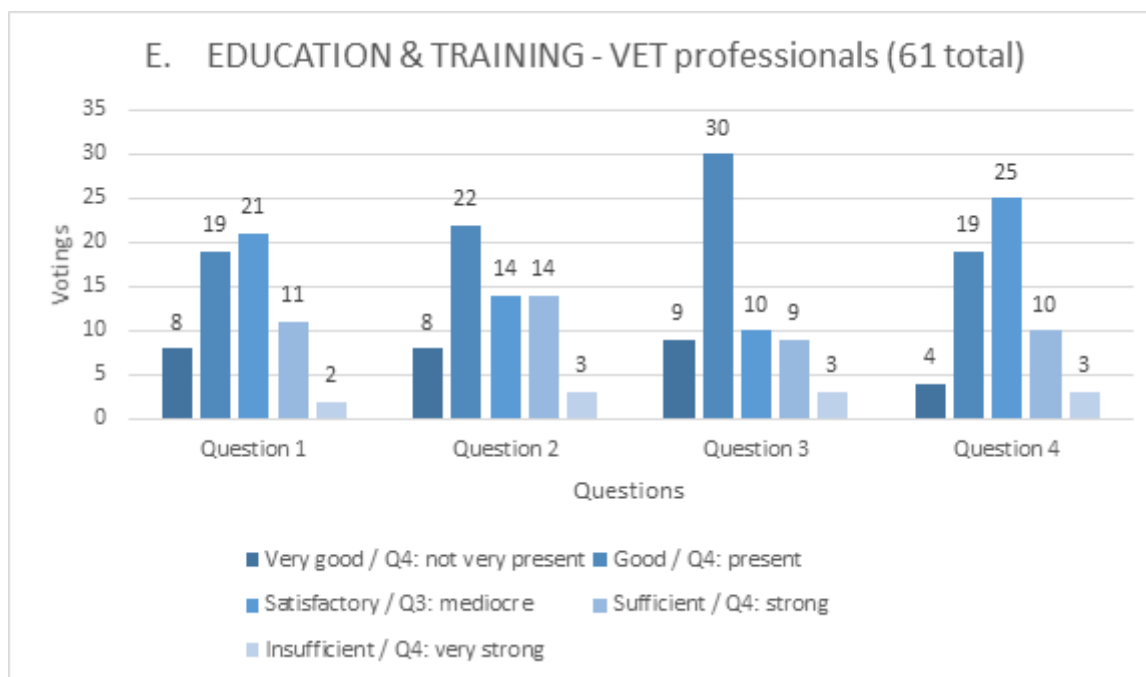
Irlannissa suurin osa vastaajista -yhdeksän henkilöä- koki, että kohderyhmä kohtaa asiakkaat *erinomaisesti* ja kahden vastaajan mielestä *hyvin*.

Italiassa suurin osa vastaajista totesi, että vuorovaikutustaidot asiakkaiden kanssa toteutuvat *tyytyttävällä tasolla*. Yksi vastaajista valitsi kuitenkin vastausvaihtoehdon *välttävä*.

Vastaavasti **Espanjassa** viisi henkilöä koki, että taidot ovat *välttävät* ja kahden mielestä jopa *heikot*. Kolmen vastaajan mielestä nämä taidot ovat *tyytyttävällä* tasolla.

3.2.5. Koulutus

3.2.5.1. Euroopan näkökulmasta



E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito työn suorittamiseen? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Kaksi vastaajista totesi että kielitaito on *heikko* ja yksitoista totesi sen olevan *kohtalainen*. Sitä vastoin 21 henkilöä arvioi kielitaidon tyydyttäväksi ja 19 hyväksi. Kahdeksan arvioi sen jopa *erittäin hyväksi*.

‘Harjoittelijat eroavat toisistaan hyvin paljon, joillain on välttävä kielitaito, joillain erittäin hyvä ja joltain se puuttuu kokonaan’ SUOMI

‘Suullinen kielitaito on yleensä hyvä, mutta kirjallinen aina ei. Aina on paljon sanastoa, jota täytyy oppia tietyllä alalla. Nuoret ihmiset käyttävät erilaista kieltä kuin vanhemmat ihmiset ja se saattaa joskus aiheuttaa väärinkäsityksiä’ SUOMI

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi- taidot?

Kyselyn perusteella 22 vastasi, että taidot ovat *hyvät* ja 8 *erittäin hyvät*. Taidot ovat tyydyttävät tai välttävät 14 vastaajan mielestä ja neljän mielestä *heikot*.

‘Atk- ja digitaidot ovat hyvät jos ajatellaan esimerkiksi sosiaalista mediaa, mutta usein voi olla puutteita MS Office- ohjelmien käytössä tai muiden työhön liittyvien digitaalisten välineiden käytössä’. SUOMI



‘Usein digitaaliset taidot kohdistuvat ainoastaan sosiaalisen mediaan tai pelaamiseen’ IRLANTI

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

39 vastaajista arvioi tämän kohdan erittäin hyväksi- 9 vastaajaa- tai hyväksi- 30 vastaajaa. Toisaalta, kymmenen vastaajaa ajattelee halukkuuden olevan tyydyttävää tai välttävää. Kolmella vastaajalla on hyvin negatiivinen käsitys asiasta ja he vastasivat halukkuuden olevan heikkoa.

‘Suuri osa heistä haluaa kehittyä ammattiin liittyvissä tiedoissa ja taidoissa.’ SUOMI

‘Joskus he ovat turhautuneita alussa, mutta lopulta onnistuvat todella hyvin.’ BELGIA

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidän suoriutumistansa työstä?

Osaamisvajeita esiintyy jonkin verran 25 haastateltavan mielestä, kun taas 19 henkilöä ajattelee, että osaamisvajeita on olemassa. Neljä henkilö ajattelee, että osaamisvajeita ei juurikaan ole, mutta kymmenen mielestä taas osaamisvaje heikentää tai kolmen mielestä heikentää merkittävästi suoriutumista.

‘Suurin vaje on aloitteellisuudessa.’ SUOMI

‘Kokemukseni mukaan ammatillinen koulutus on hyvätasoista, harjoittelijat saavat tarkoituksenmukaisen teknisen osaamisen ja tietenkin kokemusta alasta, joka tapauksessa tarpeeksi hyvät lähdökohdat aloittaa työelämässä. On tärkeää ennakoida koulutuksessa osaamisen kehittymistä ja käyttää aikaa asioiden harjoitteluun erilaisten harjoitusten, simulaatioiden, roolipelien ja erilaisten tapausten ratkaisemisen kautta. Tähän tarvitaan myös kokeneita opettajia, jotka hallitsevat alansa.’ ITALIA

3.2.5.2. Maakohtaiset tulokset

E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito työn suorittamiseen? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Itävallassa puolet vastaajista valitsi kysymykseen vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*. Riippuu työtehtävistä, ovatko kirjalliset taidot tärkeitä. Kaksi henkilöä totesi, että suulliset taidot ovat hyvät, kaksi totesi niiden olevan *välttävät* ja yksi henkilö *erinomaiset*.

Belgiassa kuusi kymmenestä vastaajasta totesi, että nämä taidot ovat *hyvät* ja neljän mielestä *tyyydyttävät*.

Suomessa 50 prosentin mielestä kielelliset taidot ovat *hyvät*, ja 50 prosentin mielestä puolestaan *tyyydyttävästä välttävään*.

Irlannissa seitsemän 11:sta haastateltavasta valitsi vastausvaihtoehdon *erinomaisesti* ja kaksi *hyvin*. Loput kaksi valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*.

Italiassa kuusi vastaajista vastasi, että harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden kielelliset taidot työn tekemiseen ovat *hyvät-tyyydyttävät*. Neljän vastajaan mielestä nämä taidot ovat *välttävät*.

Espanjassa vastaukset vaihtelivat *hyvän ja heikon* välillä. Yksi henkilö oli valinnut vaihtoehdon *erinomainen* ja kaksi *heikon*. Suurin osa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävä* -neljä henkilöä- tai *välttävä* -kolme henkilöä.

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi-taidot?

Itävallassa 60 prosenttia ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä totesi, että atk- ja digitaidot ovat *välttävät*. 10 prosentin mielestä ne ovat *erinomaiset* ja 10 prosentin mielestä *tyyydyttävät*. 20 prosenttia vastaajista piti niitä *hyvinä*.

Belgiassa tulokset ovat vastakkaiset, sillä 80 prosenttia totesi, että kohderyhmällä on *hyvät* digitaidot ja 20 prosentin mielestä ne ovat *tyyydyttävät*.

Suomessa suurin osa vastaajista, 70 prosenttia, ajatteli, että harjoittelijoilla on *hyvät* digitaidot. 30 prosenttia totesi, että nämä taidot ovat *tyyydyttävät*.

Irlannissa viisi henkilöä vastasi, että digitaidot ovat *erinomaiset*, neljä vastasi, että ne ovat *hyvät* ja kaksi vastaajista piti niitä *tyyydyttävänä*.

Italiassa kahden ammatillisen koulutuksen opettajan mielestä digitaidot ovat *erinomaiset*, ja kuuden vastaajan mielestä ne ovat *tyyydyttävät*. Tätä kuitenkin pidetään taitona, jota arvostetaan.

Espanjassa digitaidot näyttävät olevan haasteena, sillä vain yksi henkilö arvioi ne *erinomaiseksi*. Kuusi henkilöä kokee niiden olevan *välttävät* ja kolme henkilöä arvioi ne *heikoksi*.

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

Itävallan vastaukset on jaettavissa kahteen ryhmään: yhtäältä viisi kymmenestä vastaajasta arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*. Neljällä henkilöllä on eriävät näkemykset, sillä he arvioivat tämän toteutuvan *välttävästi*.

Belgiassa puolestaan yhdeksän vastaajaa toteaa nämä valmiudet *hyviksi* ja ainoastaan yksi *tyyydyttäväksi*.

Lähes kaikki henkilöstön edustajat **Suomessa** kokevat, että harjoittelijat/uudet työntekijät ovat halukkaita parantamaan ammattiin liittyviä tietoja ja taitoja.

Irlannissa kolme vastaajaa arvioi nämä valmiudet *hyviksi* ja loput *erinomaiseksi*.

Italiassa kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että uudet työntekijät/harjoittelijat ovat halukkaita kehittämään ammatissa tarvittavia tietoja ja taitoja *tyyydyttävällä tasolla*. Itse asiassa neljä heistä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kuusi henkilöä vaihtoehdon *tyyydyttävä*.

Italiaan verrattuna **Espanjassa** on erilainen tilanne, koska viisi henkilöä arvioi, että valmiudet ovat *välttävät* ja kolme henkilöä arvioi ne *heikoksi*. Yhden vastaajan mielestä valmiudet ovat *hyvät* tai *erinomaiset*.

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidät suoriutumistansa työstä?

Itävallassa kuusi työntekijää koki, että oleellisia osaamisvajeita esiintyy. Yksi henkilö koki, ettei osaamisvajeita juurikaan ole. Kolmen vastaajan mielestä ne ovat ilmeisiä.

Belgiassa kaksi henkilö koki, että osaamisvajeita esiintyy. Kahdeksan vastaajaa puolestaan koki, ettei osaamisvajeita juurikaan ole.

Suomessa ammatillisen koulutuksen henkilöstöstä kahdeksan koki, että osaamisvajeet ovat suuria tai erittäin suuria.

Myös **Irlannissa** koettiin, että osaamisvajeita esiintyy.

Italiassa neljä vastajaa totesi että, että osaamisvajeita esiintyy kesinkertaisesti. Neljä koki näiden olevan huomattavia ja kaksi erittäin huomattavia.

Espanjassa neljä vastaajaa koki, että osaamisvajeita ei juurikaan esiinny ja yhden henkilön mielestä niitä ei oikeastaan ole. Kolme henkilöä koki, että niitä ilmenee.

3.2.6. Johtopäätökset

Ammatillisen henkilöstön maakohtaisten tulosten vertailu osoittautui mielenkiintoiseksi. Seuraavat seikat ovat ilmeisiä:

- **Pohjoinen-Etelä-jako**

Maakohtaisiin kyselylomakkeisiin ja lisäkommentteihin tutustuminen antoi kiinnostavan ja odottamattoman kuvan aiheesta. Pohjoinen-Etelä jako oli ilmeinen ammatillisen koulutuksen henkilöstön vastauksissa. Tämä perustuu siihen tosiasiaan, että oppilaitoksilla on sitä positiivisempi kuva mitä pohjoisemmaksi edetään. Mikä voi olla syy tähän?

Yhtäältä täytyy todeta, että projektissa mukana olevilla ammatillisen koulutuksen edustajilla on erilainen tausta tai ne toimivat eri alueilla. Kohderyhmään kuuluvien opiskelijoiden opiskeluajan kesto ennen ensimmäistä työelämäjaksoa vaikuttaa näkemyksiin.

On epätodennäköistä, että ammatillisen koulutuksen edustajat etelässä - Itäältä kuuluu maantieteellisesti Keski-Eurooppaan- suhtautuisivat kriittisemmin asioihin. On myöskin epätodennäköistä, että harjoittelijat Etelä- Euroopassa olisivat haasteellisempia kuin Irlannissa tai Suomessa.

Kun tarkastellaan edellä mainittua taustaa vasten Irlannin tilannetta voidaan varmaksi sanoa, että vastaajat työskentelevät oppisopimuskoulutusta antavissa yksiköissä. Kohderyhmä näissä on haastavampaa kouluttajille, ja tämä vaikuttaa maakohtaisiin tuloksiin.

Yleisesti, koko Euroopan näkökulmasta, voidaan sanoa, että kohderyhmä on muuttunut haastavammaksi viimeisten vuosien aikana kaikissa maissa. Näitä haasteita pahentaa mm. sosiaalisen ympäristön ongelmat.

Lisäksi vaikuttaa siltä, että hankekumppaneiden maantieteellinen sijainti on oleellinen, eli sijaitseeko oppilaitos suurkaupungissa, pienessä kaupungissa vai maaseudulla. Kaikki nämä edellä mainitut asiat vaikuttavat pohjoinen-etelä-jakoon. Tätä kontekstia olisikin mielenkiintoista tutkia enemmän.

- **Kielelliset puutteet**

Tutkimuksen tulosten analysointi paljasti, että tutkimuksen kohderyhmällä on toisissa maissa suurempia kielellisiä vaikeuksia. On itsestään selvää, että Irlannissa on vähitellen kielellisiä vaikeuksia ja kumppanimaa Espanjassa –johtuen sen sijainnista baskimaassa- on myös vähemmän ongelmia tällä osa-alueella. Belgiassa ja Suomessa on suhteellisen neutraali tilanne opiskelijoiden tai valmistuvien

kielellisessä tilanteessa. Tutkimuksen ja kommenttien perusteella Itävallassa ja Italiassa on suurimmat haasteet. Valmistuvien kulttuurinen tausta on yksi selittävä tekijä. Tietysti myös syntyperäisillä nuorilla voi olla sekä puhumisen että kirjoittamisen vaikeuksia johtuen ympäristötekijöistä, kuten perheen alhaisesta koulutustaustasta tai aiemmasta opetuksesta koulussa.

Yksi syy näihin havaintoihin voi olla maahanmuutto. Tilanne on muuttunut, esim. Italiassa ja Itävallassa pakolaisten maahanmuuttovirran jälkeen. Irlannissa ja Suomessa puolestaan ei ole kovinkaan paljon maahanmuuttajataustaista väestöä. Sama tilanne on tietyissä osissa Espanjaa. Nämä faktat pitää ottaa huomioon kysymyslomakkeita tarkasteltaessa. Näyttää myös siltä, että englannin kieli on helpompi kuin esimerkiksi saksa, italia, ranska tai suomi.

Lisäksi pitää myös huomioida, että on olemassa tietty kielimuuri: täysin tuntematonta kieli- ja kirjainjärjestelmää on vaikea oppia. Myös eurooppalainen koulutusjärjestelmä ja taitojen ja osaamisen arviointi eroaa muista maista.

- **Ero kaupunki- ja maaseutualueiden välillä**

Kuten aiemmin jo mainittiin, kaupunki- ja maaseutualueiden välillä on selkeä ero. Tämä vaikuttaa osallistujien suoriutumiseen. Maakohtaisista tuloksista ja kommentteista ilmeni, että ammatillisen koulutuksen opiskelijat suoriutuvat paremmin pienemmillä paikkakunnilla kuin suurkaupungeissa. Tämä johtuu ehkä siitä, että maaseudulla on vaikeampi löytää sopivaa työtä, koska mahdollisuuksia on vähemmän. Kaupunkialueella tämä voi myös vähentää halua tehdä parhaansa, kun uravaihtoehtoja ja työpaikkoja on tarjolla enemmän. Tähän voi myös vaikuttaa se, että koulutuksen laatu on maaseutualueilla parempi ja sen takia opiskelijoiden tiedolliset puutteet ovat vähäisemmät.

- **Käytännöt**

Mitä tulee yleiseen sääntöjen noudattamiseen, kyselyn tulosten mukaan pohjoisten hankekumppaisten tilanne näyttäisi olevan parempi kuin Keski- ja Etelä-Euroopassa. Mikä on syynä tähän? Ehkä se johtuu siitä, että näissä maissa painotetaan enemmän muodollisia ja kohteliaita käytäntöjä.

- **Työelämätaitojen (vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot, ongelmienratkaisukyky) vaatimus**

Keskeinen asia, joka on yhteinen kaikille hankekumppaneilla, on tarve kouluttaa tai jatkuvasti parantaa ammatilliseen koulutukseen osallistuvien työelämätaitoja. Voidaan todeta, että työelämässä tarvittavien taitojen puute on vakava este työelämässä. Valitettavasti useimmat osallistujat itse eivät ole tietoisia tästä. Vaikka kaikki DITOGA-hankkeeseen osallistuvat ammatilliset oppilaitokset pitävät erittäin tärkeänä työelämätaitojen kehittämistä ja soveltamista, nämä ovat joskus suurimpia haasteita. Työelämätaidot eivät tarkoita ainoastaan kehittyneitä taitoja, kuten sopivaa konfliktinhallintaa tai tiimityöskentelyä, vaan myös perustaitoja, kuten asianmukaista, kunnioittavaa ja kohteliasta käyttäytymistä muita ihmisiä kohtaan, täsmällisyyttä ja yleisiä käyttäytymissääntöjä. Näiden puute on yksi syy siihen, miksi hankekumppanit ovat kiinnittäneet suurta huomiota työelämätaitoihin kehitettäessä ammatillista koulutusta.

- **Työn arvostus**

On havaittavissa, että työllä on erilainen asema kohderyhmäläisten keskuudessa. Tämä hankaloittaa luonnollisesti työskentelyä nuorten aikuisten kanssa riippumatta siitä, ovatko he koulutuksessa tai

ovatko he jo valmistuneet. Se vaikuttaa paitsi ammatillisiin oppilaitoksiin myös yrityksiin ja tuleviin työnantajiin. Mahdolliset syyt työn pienemmälle merkitykselle voivat olla:

- Työtä tehdään vain rahan lähteenä, ei mahdollisuutena toteuttaa itseään
- Lapsuuden kodin sosiaalinen tausta on merkittävässä roolissa monissa tapauksissa
- Koulutustausta periytyy usein lapsuuden perheeltä

Ammatillisten oppilaitosten tärkeänä tehtävänä on lisätä nuorten aikuisten työn arvostusta, jotta he voivat paremmin valmistautua tulevaan työuraansa. Myös opiskelijoiden opintojen keskeyttämiset yritetään pitää matalana. Koulutusta tarjoavien oppilaitosten onkin kiinnitettävä tulevaisuudessa huomioita tähän asiaan.

- **Työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitys**

Maakohtaiset tulokset osoittavat, että käytännön työkokemus ammatista on erittäin tärkeää, ja tätä tekijää ei tulisi aliarvioida. Tämä on tärkeää, jotta tulevaisuudessa on hyvinkoulutettuja, ammattitaitoisia työntekijöitä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen auttaa myös määrittelemään osaamisen puutteet, mikä mahdollistaa puolestaan sen, että oppilaitokset voivat mukauttaa opetustaan työelämän tiedollisten ja taidollisten vaatimusten mukaisesti. Onneksi hankekumppaneiden lisäksi myös muut oppilaitokset toteuttavat tätä. Tämä näkökulma on kuitenkin tärkeä huomioida.

- **Motivaatio**

Seuraavat tulokset ovat nousseet esille hankekumppaneilta motivaatioon liittyen:

Motivaatioon vaikuttaa oma käsitys työn merkityksellisyydestä. Monissa tapauksissa iältään nuorten harjoittelijoiden ja vastavalmistuneiden pitää ensin tiedostaa tämä. Tämä vaatii tietysti itse-reflektiota ja itseymmärrystä.

Puuttuva tai alhainen motivaatio kertoo selkeistä puutteista. Positiivista näkökulmaa työhön on tärkeää kehittää ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelijoiden on kuitenkin tiedostettava myös oma vastuunsa ja se, että heillä on keskeinen rooli oman asenteen muuttamisessa. Ammatillisen koulutuksen toimijat voivat tukea ja antaa uusia näkökulmia - vastuullinen opiskelija kehittää toimintansa näiden perusteella.

Myös ympäristö vaikuttaa motivaatioon. Monilla kohderyhmän nuorilla henkilöillä on enemmän tai vähemmän monimutkaisia ja joskus hyvin haasteellisiakin tapahtumia taustalla. Tämä vaikuttaa motivaatioon –joko sisäiseen tai ulkoiseen. Myönteiset kokemukset, esim. oman mukavuusalueen ulkopuolella toimiminen, lisäävät motivaatiota.

Hankekumppanit nostivat motivaation keskeiseksi huomion kohteeksi.

- **Kriittiset tekijät**

Yksi tärkeä asia, joka myös nousi kyselylomakkeista, oli opiskelijoiden puutteelliset taidot käsitellä palautetta ja kritiikkiä. Kritiikin koetaan kohdistuvan omaan persoonaan, eikä omaan työskentelyyn, kuten olisi tarkoitus.

Heikot kriitikin sietotaidot kertovat usein omasta epävarmuudesta. Sosiaalisen median muodot, kuten facebook, insatgram ja snapchat ovat mielenkiintoisia tässä yhteydessä, koska suurin osa kohderyhmästä käyttää niitä. Näissä kaikissa sosiaalisen median muodoissa on yhteistä se, että niissä ollaan arvioitava. Näkökulma on usein hyvin mustavalkoinen. Facebook-kielessä on vain vaihtoehdot peukalo ylös tai alas. Tämä vaikuttaa siihen, miksi kritiikin usein koetaan kohdistuvan omaan persoonaan. Ammatillisen koulutuksen oppilaitoksissa on tarve antaa opiskelijoille parempia valmiuksia kestää kritiikkiä ja nähdä kritiikki mahdollisuutena kehittyä.

- **Ammatillisten tavoitteiden asettelu**

Hyvä tavoite, on se sitten lyhyen-, keskivälin- tai pitkänajan, on lähtökohta, jonka kanssa eri koulutuksen tuottajat työskentelevät. Tämä on oleellinen menestykselle työelämässä ja myönteiselle tulevalle ammatilliselle kehitykselle.

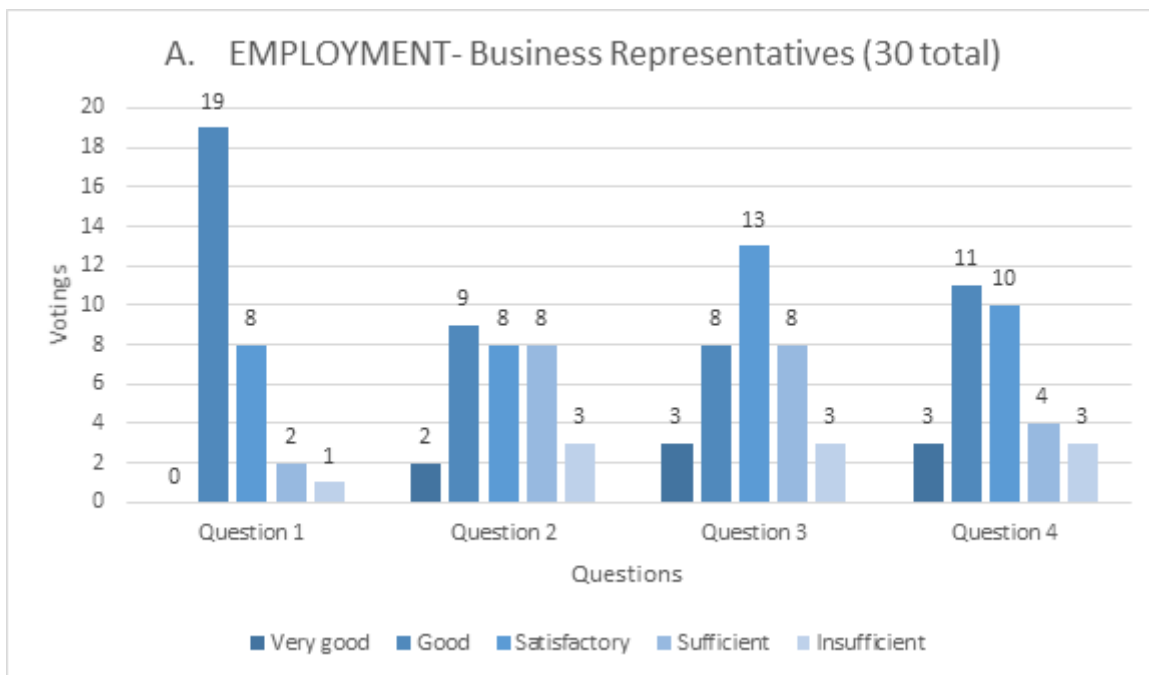
Monet kohderyhmän nuoret aikuiset eivät ole tottuneet asettamaan omia tavoitteita tai eivät osaa asettaa niitä monistakin syistä, esimerkiksi, koska he eivät ole ikinä oppineet toimimaan niin tai koska he eivät koe sitä tärkeäksi. Tämä on haaste ammatilliselle koulutukselle, koska se tarvitsee aikaa ja siihen liittyy haasteita. On tärkeää, että hankekumppanit näkevät tavoitteiden asettamisen tärkeäksi ja että he yrittävät kehittää tätä koulutuksessa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että ammatillisen koulutuksen edustajat tekevät jo nykyään paljon, jotta opiskelijat saisivat hyvät valmiudet ja osaamisen toimia työelämässä. Kyselyn tulokset nostivat tämän selkeästi esille, mutta silti on vielä kehitettävää. Näiden tulosten ja analysoinnin tulisi antaa myös muille koulutuksen järjestäjille tukea koulutuksen sisältöjen ja opetussuunnitelman kehittämiseen.

3.3. Työelämän vaatimukset ammatilliselle koulutukselle

3.3.1. Työllisyys

3.3.1.1. Euroopan näkökulmasta



A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?

Työelämän edustajien vastauksista ilmeni, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin hyvin, sillä 19 haastateltavista valitsi vaihtoehdon *hyvin* ja kahdeksan *tyytyttävän*. Pieni osa, kaksi henkilöä, valitsi vaihtoehdon *heikosti* ja yksi henkilö *välttävästi*.

“Harjoittelijat eivät aina osaa ajatella, minnlälaisia vaiheita tietuyn työtehtävään kuuluu”. **SUOMI**

“Tärkeintä on, että opiskelijat tietävät, mihin heidän pitäisi sopeutua”. **ESPANJA**

A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Tulosten tarkastelu Euroopan tasolla osoittaa, että kolmasosa –11 henkilöä– valitsi vastausvaihtoehdot *erittäin hyvin ja hyvin*. Kaksi vastaajista valitsi vaihtoehdon *erittäin hyvin* ja yhdeksän *hyvin*. Päinvastoin, 1/3:lla vastaajista on negatiivisempi näkemys, sillä kahdeksan henkilöä valitsi vaihtoehdon *välttävästi* ja kolme *heikosti*. Kahdeksan henkilöä arvioi tämän kysymyksen tyydyttäväksi.

“Harjoittelijat sopeutuvat työn vaatimuksiin hyvin. He osaavat markkinoida omaa osaamista melko hyvin. He osaavat kertoa itsestään ja omasta osaamisestaan hyvin. Joillakin opiskelijoilla on selkeä käsitys omista taidoista ja osaamisesta, mutta toisilla ei ole”. SUOMI

“Opiskelijoita ja harjoittelijoita pitää opettaa tähän”. BELGIA

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamisestaan työnantajalle?

Kohderyhmä osaa kolmen vastaajan mielestä kuvailla itseään ja omaa osaamistaan *erittäin hyvin ja hyvin* kahdeksan vastaajan mielestä. 13 työelämän edustajaa valitsi vastausvaihtoehdon tyydyttävästi, välttävästi-vaihtoehdon valitsi kahdeksan henkilöä ja heikosti-vaihtoehdon kolmen henkilöä.

“Suurimmalla osalla tämä toimii hyvin”. IRLANTI

“Tämä vaatii harjoitusta koulussa, koska sitä tehdään ainoastaan satunnaisesti.” ITÄVALTA

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevydestä?

Tätä kysymystä tarkasteltaessa oli havaittavissa, että keskimäärin tässä valittiin vastausvaihtoehdot tyydyttävästi (10 henkilöä). Hyvin-vastausvaihtoehdon valitsi 11 henkilöä, ja erinomaisen kolme henkilöä. Vastausvaihtoehdon välttävästi valitsi neljä henkilöä ja heikosti-vaihtoehdon kaksi henkilöä.

“Olisi tärkeää, että opiskelijat osaisivat kertoa enemmän taidoistaan” SUOMI

“Usein heillä on puutteellinen käsitys, mutta se paranee työkokemuksen myötä.” BELGIA

3.3.1.2. Maakohtaiset tulokset

A1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn vaatimuksiin/ profiiliin?

Itävallassa työelämän vastaajat arvioivat positiivisesti oppisopimusopiskelijoiden/harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden kyvyn sopeutua työn vaatimuksiin - neljä *hyvin*- ja yksi *tyydyttävästi*-vastaus.

Belgiassa tulokset olivat samansuuntaisia, sillä kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, kaksi *tyydyttävästi* ja yksi *välttävästi*.

Suomessa vastaajat totesivat, että harjoittelijat/uudet työntekijät sopeutuvat työn vaatimuksiin *hyvin tai tyydyttävästi*.

Irlannissa vastaukset olivat saman suuntaisia, sillä neljä vastaajista totesi, että kohderyhmä sopeutuu työn vaatimuksiin *hyvin* ja yhden mielestä *erittäin hyvin*.

Italiassa vastaajat olivat samaa mieltä, että harjoittelijat sopeutuvat työn vaatimuksiin melko hyvin, sillä neljä vastaajista valitsi vastausvaihtoehtoon *hyvin* ja yksi *tyyydyttävästi*.

Espanjassa tulokset olivat seuraavanlaiset: kaksi työelämän edustajaa totesi, että tämä toteutuu *erittäin hyvin*, ja kahden muun vastaajan mielestä *välttävästi*. Yksi työelämän edustaja valitsi vaihtoehdon *tyyydyttävästi*.

A2. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät markkinoida omaa osaamistaan? Osaavatko he erottautua muista työntekijöistä?

Itävallassa työelämällä oli melko positiivinen näkemys tähän kysymykseen, sillä kolme heistä valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja yksi *hyvin*. Kuitenkin yksi kansanvälinen yritys vastasi melko negatiivisesti (vastausvaihtoehto *heikosti*).

Belgiassa vastaukset olivat positiivisempia, sillä kahden vastaajan mielestä harjoittelijat osaavat markkinoida omaa osaamistaan *hyvin* ja kolmen mielestä *tyyydyttävästi*.

Suomessa kaksi vastaajaa koki, että harjoittelijalla on hyvät oman osaamisen markkinointitaidot. Kolme puolestaan koki, etteivät harjoittelijat osaa tarpeeksi markkinoida omaa osaamistaan.

Irlannin vastaukset poikkesivat edellisistä, sillä kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, yksi *heikosti* ja loput *tyyydyttävästi*.

Italissa uudet työntekijät/ harjoittelijat eivät näytä osaavan markkinoida omaa osaamistaan vakuuttavasti, sillä neljä henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja yksi *hyvin*.

Myös **Espanjassa** tulokset jakaantuvat, sillä kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*. Yksi puolestaan totesi, että harjoittelijat osaavat markkinoida omaa osaamistaan *erittäin hyvin*, *hyvin* tai *tyyydyttävästi*.

A3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät kuvailla itseään ja omaa osaamisestaan työnantajalle?

Itävallassa yksi työelämän edustaja valitsi vastausvaihtoehdon *heikosti*, mutta pienten ja keskikokoisten yritysten edustajilla oli positiivisempi käsitys (kolmen mielestä *tyyydyttävästi* ja yhden mielestä *hyvin*).

Belgiassa kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi vaihtoehdon *tyyydyttävästi*. Yksi vastaajista koki, että harjoittelijat osaavat kuvailla omaa osaamista työnantajalle *välttävästi*.

Suomessa vastaajilla oli myös erilaisia käsityksiä siitä, osaavatko harjoittelijat kuvata omaa osaamistaan työnantajalle. Vastaukset vaihtelivat *hyvän ja heikon välillä*.

Samanlaiset tulokset olivat **Irlannissa**, jossa kaksi henkilöä koki, että tämä toteutuu *erittäin hyvin*. *Hyvin*, *tyyydyttävästi* tai *välttävästi* vaihtoehdon valitsi yksi henkilö.

Italiassa suurin osa vastaajista (kolme) koki, että kohderyhmä osaa kuvata omaa osaamistaan työnantajalle *tyyydyttävästi*. Yhden vastaajan mielestä tämä toteutuu *hyvin* ja yhden vastaajan mielestä *välttävästi*.

Espanjassa tulokset jakaantuivat. Yksi vastaajista koki, että tätä toteutuu *erinomaisesti*, yhden vastaajan mielestä *heikosti* ja kolmen vastaajan mielestä *tyyydyttävästi*. Kaksi henkilöä koki, että tämä toteutuu *välttävästi*.

A4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä selkeä kuva työssä vaadituista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä?

Itävallassa työelämän edustajista kaksi totesi, että harjoittelijoilla on selkeä kuva työssä vaadituista tehtävistä, tiedoista, taidoista ja pätevyydestä (vaihtoehto *hyvin*). Kaksi puolestaan valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi* ja yksi *heikosti*.

Belgiassa näkökulma oli erilainen, sillä kahden mielestä tämä toteutuu *hyvin*, yhden mielestä *tyyydyttävästi* ja yhden vastaajan mielestä *välttävästi*.

Suomessa vastaajilla oli erilaisia näkemyksiä siitä, onko harjoittelijoilla selkeä kuva työssä vaadittavista työtehtävistä, taidoista ja pätevyydestä. Yksi vastaajista koki, että heillä on hyvä käsitys näistä. Yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*. Suurin osa vastaajista koki, että harjoittelijoiden ymmärrys työssä vaadittavista taidoista ja tiedoista on *tyyydyttävällä tasolla*.

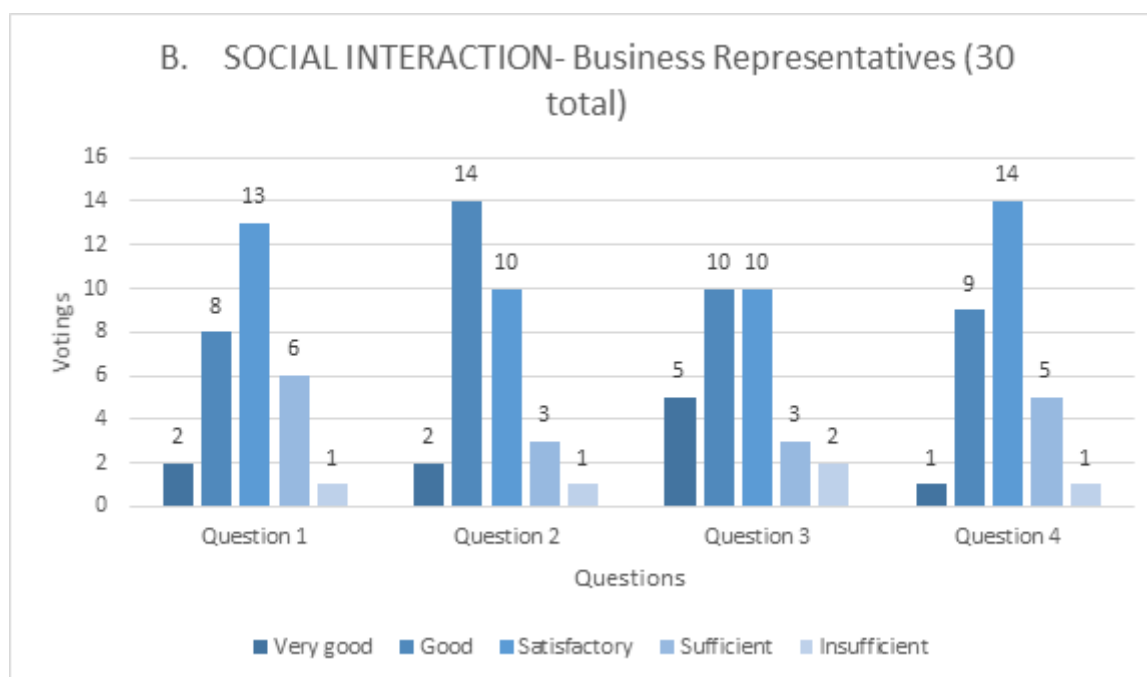
Irlannissa näkemykset olivat positiivisia, sillä kolme vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin ja kaksi hyvin*.

Italiassa vastaajat kokivat, että harjoittelijoilla/uusilla työntekijöillä on keskinkertainen käsitys työssä vaadittavista työtehtävistä, taidoista ja tiedoista: suurin osa valitsi vastausvaihtoehdon *tyydyttävästi*. Vastaajat totesivat, että se riippuu henkilön iästä: työkokemus tuo näkemystä tähän.

Vastaavasti **Espanjassa** kolme vastaajista totesi, että kohderyhmän käsitys työssä vaadittavista tehtävistä ja taidoista on tyydyttävällä tasolla. Yhden mielestä se on erittäin hyvä ja yhden mielestä hyvä.

3.3.2. Sosiaalinen vuorovaikutus

3.3.2.1. Euroopan näkökulmasta



B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Tämä näyttää olevan yritysten edustajien mielestä keskinkertaisella tasolla, sillä 13 haastatelluista totesi, että tämä toteutuu *tyydyttävällä tasolla*. Kahden mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin*, ja yhden mielestä *heikosti*. Kahdeksan henkilöä puolestaan valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kuusi henkilöä *välttävästi-vaihtoehdon*.

“Toiset harjoittelijat ovat oma-aloitteisia, toiset eivät. Osa heistä on motivoituneita, erityisesti ne, jotka haluavat jatkaa opintojaan (esimerkiksi ammattikorkeakoulussa)”. **SUOMI**

“Virallisissa opetussuunnitelmissa ei ole huomioitu asenteiden muuttamista.” **ESPANJA**

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Neljätoista vastaajista koki, että tämä voidaan arvioida *hyväksi* ja kymmenen mielestä *tydyttävän tasoiseksi*. Kolme vastaajista totesi tämän olevan *välttävällä tasolla* ja yhden mielestä *heikolla tasolla*. Kaksi henkilöä oli puolestaan sitä mieltä, että tämä toteutuu *erittäin hyvin*.

“He haluavat kehittyä, mikäli he näkevät työn merkityksellisenä ja mikäli työyhteisö on kannustava.” ITÄVALTA

“Tämä riippuu paljon harjoittelijan persoonallisuudesta ja siitä, kokevatko he työn mielekkääksi.” ESPANJA

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?

Kaksi kolmasosaa vastaajista valitsi joko vastausvaihtoehdon *hyvin tai tyydyttävästi*. Viisi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*, kolme vaihtoehdon *välttävästi* ja kaksi *heikosti*.

“Joskus työaikojen noudattaminen on ongelmallista”. SUOMI

“Työaikojen noudattaminen ei ole iso ongelma: kännykkä vie helposti heidän huomionsa, vaikka sen käyttöön puututaan”. BELGIA

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä?

Kritiikin ja palautteen vastaanottaminen toimii hyvin, kun tarkastellaan koko Euroopan tasoa. Yhdeksän henkilö koki, että tämä toteutuu hyvin. Puolet vastaajista – 14 henkilöä – koki, että tämä toteutuu tyydyttävällä tasolla. Viisi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*, ja yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin* ja yksi vaihtoehdon *heikosti*.

“Palaute koetaan kritiikiksi”. SUOMI

“Usein nuorilla on vaikeuksia ottaa vastaan palautetta.” SUOMI

3.3.2.2. Maakohtaiset tulokset

B1. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät oma-aloitteisia?

Itävallassa pienet ja keskisuuret yritykset (kolme yritystä) kokivat, että oma-aloitteisuus toteutuu helposti (vastausvaihtoehto *hyvin*). Syyksi mainittiin pieni työyhteisö. Työyhteisössä, jossa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, tämä on haastavampaa. Kolme henkilöä vastasi kysymykseen vastausvaihtoehdolla *välttävästi* ja yksi *heikosti*.

Belgiassa kolme henkilö arvioi tämän toteutuvan *tyydyttävästi* ja kaksi *välttävästi*.

Kaikki yritysten edustajat **Suomessa** kokivat, että harjoittelijoiden/ uusien työntekijöiden oma-aloitteisuus toteutuu *tyydyttävällä tasolla*. Harjoittelijoiden välillä on kuitenkin eroja.

Irlannissa vastaajat arvioivat tämän toteutuvan *erinomaisesti* (1 vastaaja) ja *hyvin* (1 vastaaja). Kolme henkilöä arvioi tämän toteutuvan *tyydyttävällä tasolla*.

Kolme viidestä **Italian** vastaajasta totesi, että oma-aloitteisuus toteutuu *erinomaisesti* tai *hyvin*. Muiden vastaajien mielestä se toteutuu *tyydyttävästi*.

Kaksi **Espanjan** vastaajista arvioi tämän vastausvaihtoehdolla *hyvin*. Yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi, välttävästi tai heikosti*.

B2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät avoimia ja halukkaita kehittymään?

Itävallassa kohderyhmä näyttäisi olevan avoin ja halukas kehittymään. Yksi yritys valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*, kaksi *hyvin* ja loput kaksi joko vaihtoehdon *tydyttävästi tai välttävästi*.

Belgiassa suurin osa työelämän edustajista – kolme viidestä yrityksestä – valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*. Yksi henkilö totesi tämän olevan *hyvällä* tasolla ja yksi *välttävällä* tasolla.

Suomessa kaksi vastaajista totesi, että harjoittelijat/uudet työntekijät ovat avoimia ja halukkaita kehittymään. Sen sijaan kolme vastaajista totesi, etteivät harjoittelijat halua kehittyä.

Irlannissa suurin osa vastaajista totesi, että harjoittelijat ovat avoimia ja haluavat kehittyä (vastausvaihehto *hyvin*). Yksi vastaajista koki, että tämä toteutuu *tydyttävällä* tasolla.

Italiassa näkökulma oli hyvin positiivinen: harjoittelijat ovat avoimia ja haluavat kehittyä. Itse asiassa kaikki vastaajat antoivat positiivisen arvion. Vastaajat olivat tähän tyytyväisiä, koska avoimuuden ja kehittymishalun koetaan olevan yksi menestyksen avaintekijöistä.

Espanjassa tulokset ovat samansuuntaisia, sillä *erittäin hyvin, tydyttävästi* tai *välttävästi* vaihtoehdot valitsi kunkin yksi henkilö. Kaksi henkilöä koki tämän olevan *hyvällä* tasolla.

B.3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät täsmällisiä ja noudattavatko he taukoja ja työaikoja?

Itävallassa kohderyhmä sai positiivista palautetta –kolme viidestä yrityksen edustajasta valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin* puhuttaessa täsmällisyydestä ja työaikojen ja taukojen noudattamista. Lisäksi yksi henkilö valitsi vaihtoehdon *hyvin* ja yksi *tydyttävästi*.

Belgiassa kaikki vastaajat olivat yksimielisiä, sillä he kaikki vastasivat, että tämä toteutuu *tydyttävällä* tasolla.

Suomessa suurin osa yritysten edustajista oli myös sitä mieltä, että harjoittelijat/uudet työntekijät ovat täsmällisiä ja noudattavat työaikoja ja –taukoja (yksi *erittäin hyvin* ja kolme *hyvin* vastausta). Tämä näyttää toteutuvan melko hyvin. Yksi vastaajista tosin totesi, että harjoittelijat noudattavat näitä huonosti.

Irlannissa vastaajat vastasivat kysymykseen positiivisesti. Kaksi heistä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*, yksi *tydyttävästi* ja yksi *välttävästi*.

Myös **Italiassa** täsmällisyys ja taukojen ja työaikojen noudattaminen arvioitiin positiivisesti. Harjoittelijat/uudet työntekijät voivat oppia näistä työkavereilta.

Myös **Espanjassa** täsmällisyys ja työaikojen noudattaminen toimii hyvin, sillä yksi vastaajista arvioi tämän toteutuvan *erittäin hyvin*. Kahden mielestä se toteutuu *hyvin* ja kahden mielestä *tydyttävästi*.

B4. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät yhteistyökykyisiä ja ottavatko he vastaan palautetta/kritiikkiä?

Itävallassa vastaukset kysymykseen palautteen ja kritiikin vastaanottamisesta olivat pääosin positiiviset. Ne jakautuivat siten, että yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*, kaksi *hyvin* ja yksi *tydyttävästi*. Yhden yrityksen edustajan kokemuksen mukaan tätä osa-aluetta voisi parantaa ja siksi hän arvioi sen *välttäväksi*.

Neljä yrityksen edustajaa **Belgiassa** totesi, että tämä toteutuu *tydyttävästi* ja yhden yrityksen mukaan puolestaan *välttävästi*.

Suomessa vastaukset vaihtelivat *välttävän* ja *hyvän* välillä (2,2,1).

Irlannissa tämä arvioitiin hyväksi, sillä kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kolme *tyyydyttävän*.

Italiassa harjoittelijoiden/uusien työntekijöiden yhteistyötaidot ja palautteen/kritiikin vastaanottaminen arvioitiin positiivisesti. Kolme arvioi tämän toteutuvan *tyyydyttävällä* tasolla. Yleisesti todettiin, että nuorten on vaikeampaa hyväksi kritiikkiä. Yksi vastaajista toteaa, että kriittisen palautteen hyväksyminen on joskus haasteellista ja vaihtelee yksilöittäin.

Espanjassa tämä näyttää toimivan hyvin. Yksi haastateltavista toteaa tämän olevan *erittäin hyvällä* tasolla, yhden mielestä se toteutuu *tyyydyttävästi* ja yhden mielestä *välttävästi*. Kaksi vastaajista arvioi tämän *hyväksi*.

3.3.3. Käsitys itsestä

3.3.3.1. Euroopan näkökulmasta

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarjoja? Sietävätkö he epävarmuutta?

16 vastaajista toteasi, että tämä toteutuu *hyvin*, mutta yksi oli sitä mieltä, että tämä toteutuu *heikosti*. Kahden mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin* ja viiden mielestä *tyyydyttävästi*. Kuusi henkilöä totesi tämän toteutuvan *välttävällä tasolla*.

“He kysyvät, mutta eivät tuo esille omia ajatuksiaan”. SUOMI

*“Yleensä he kysyvät, mutta ovat arkoja toimimaan, koska he pelkäävät kasvojen menettämistä”.
ITÄVALTA*

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

13 vastaajista totesi, että tämä toteutuu vain *tyyydyttävällä tasolla* ja yhden mielestä *heikosti*. Kahdeksan henkilön mielestä tämä toteutuu *hyvin tai välttävästi*.

‘Jotkut harjoittelijat osaavat arvioida omia kykyjään realistisesti, toiset eivät.’ SUOMI

‘Aikuiset ovat usein tietoisia omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan.’ SUOMI

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kohderyhmä osaa kertoa, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät (10 vastaajan mielestä *hyvin* ja 10 vastaajan mielestä *tyyydyttävästi*). Kolmella vastaajalla oli kielteinen näkemys, sillä he valitsivat vastausvaihtoehdon *heikosti*. Kuusi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja yksi henkilö *erittäin hyvin*.

‘Jokainen työpaikka on erilainen ja harjoittelijat osaavat sanoa vasta työhön tutustuttuaan, mistä he pitävät tai eivät pidä.’ ITALIA

‘Harjoittelijat pelkäävät usein esimiehen raktiota, jos he sanovat, mistä työtehtävistä he eivät pidä.’ **ESPANJA**

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti?

50 prosenttia työelämän vastaajista koki, että kohderyhmä osaa arvioida omia taitojaan *tyytyttävällä tasolla*. Kuusi henkilöä ajatteli, että tämä toteutuu *hyvin* ja kahdeksan mielestä tämä on *välttävällä tasolla*. Yksi henkilö totesi, että tämä toteutuu *heikosti*.

‘He osaavat arvioida omia taitojaan jollain tavalla, eivät kuitenkaan kaikki. Se on helpompaa vanhemmille harjoittelijoille.’ **ITÄVALTA**

‘Itsetuntemuksen kehittäminen on avainasia – myös tulevaisuuden kannalta’. **ESPANJA**

3.3.3.2. Maakohtaiset tulokset

C1. Kysyvätkö oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät, jos he ovat epävarmoja? Sietävätkö he epävarmuutta?

Itävallassa tämä näyttää toteuvan *hyvin* neljän yrityksen edustajan mielestä. Yksi arvioi sen toteutuvan *välttävällä tasolla*.

Kolmen **Belgian** vastaajan mielestä epävarmuuden sietäminen ja kysymysten esittäminen toteutuu *tyytyttävällä tasolla*. Kahden vastaajan mielestä se on *välttävällä tasolla*.

Suomessa suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että harjoittelijat/uudet työntekijät kysyvät, kun he ovat epävarmoja (neljä valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin*). Yksi henkilö arvioi, että harjoittelijoita nolottaa kysyä, jos he ovat epävarmoja (vastausvaihtoehto *tyyydyttävästi*).

Kolme viidestä **Irlannin** vastaajasta arvioi tämän olevan *tyytyttävällä tasolla*. Yksi henkilö arvioi sen toteutuvan *erinomaisesti* ja yksi *välttävästi*.

Neljä viidestä vastaajasta **Italiassa** kirjoitti, että uudet työntekijät/harjoittelijat pelkäävät myöntää epävarmuutensa ja kysyä, kun he ovat epävarmoja. Neljän mielestä tämä toteutuu *hyvin* ja yhden mielestä *tyyydyttävästi*.

Espanjassa yksi henkilö arvioi tämän vastausvaihtoehdolla *välttävä* ja yksi asteikoilla *tyyydyttävä*. Kahden henkilön mielestä se toteutuu *hyvin* ja yhden mielestä *erinomaisesti*.

C2. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät tietoisia omista vahvuuksistaan ja kehittämistä vaativista asioista?

Kolme yritysten edustajaa **Itävallassa** arvioi, että tietoisuus omista vahvuuksista ja kehittämiskohteista on *hyvä*. Yhden mielestä se on *tyytyttävällä tasolla*. Kiinnostava näkökulma on se, että kansainvälisen yrityksen edustajan kokemukset ovat huonot, ja sen takia hän valitsi vaihtoehdon *heikosti*.

Belgiassa kokemukset ovat samansuuntaiset, sillä kolme haastateltavista arvioi tämän *tyytyttäväksi*. Kahden mielestä se toteutuu *välttävällä tasolla*.

Suomessa näyttäisi vastausten perusteella olevan hyvin erilaisia harjoittelijoita. Vastaukset vaihtelivat *hyvästä* (1 vastaaja) *tyyydyttävään* (kolme vastaajaa). Yksi vastaajista arvioi tämän *välttäväksi*: hänen mukaansa se on vaikeampaa iältään nuorille harjoittelijoille.

Välttävällä tasolla tämän arvioi toteutuvan myös kolme **Irlannin** vastaajaa. Kaksi vastaajista arvioi tämän toteutuvan *tyytyttävällä tasolla*.

Italiassa kaksi vastaajista arvioi nämä taidot *hyviksi*, kahden mielestä ne toteutuvat *tydyttävän tasoisesti ja yhden mielestä välttävän tasoisesti*.

Espanjassa vastaukset ovat samansuuntaisia, sillä kaksi vastaajista arvioi tämän *hyväksi*. Kaksi henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*, ja kaksi arvioi sen toteutuvan *välttävällä tasolla*.

C3. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät ilmaista selkeästi, mistä työtehtävistä he pitävät ja mistä eivät pidä?

Neljä viidestä yrityksen edustajasta **Itävallassa** arvioi, että tämä toteutuu *hyvin*.

Belgiassa kolme henkilöä arvioi tämän olevan *tydyttävällä tasolla* ja kahden mielestä *välttävällä tasolla*.

Suomessa vastaukset ovat vaihtelevia: kolme arvioi tämän toteutuvan *hyvällä tasolla*. Kahden mielestä harjoittelijoilla on vaikeuksia kertoa, mistä he pitävät ja mistä he eivät pidä (vastausvaihtoehto *tydyttävästi*).

Irlannissa kohderyhmällä näyttää olevan vaikeuksia kertoa, mistä he pitävät ja mistä eivät pidä. Kolme vastaajista arvioi tämän olevan *hyvällä tasolla*, yhden mielestä se toteutuu *tydyttävällä tasolla* ja yhden mielestä *heikosti*.

Italiassa kolmen henkilö arvioi tämän toteutuvan *erinomaisesti*, ja kahden mielestä se toteutuu *tydyttävästi*.

Espanjassa näkökulma oli positiivisempi, sillä yksi henkilö arvioi tämän toteutuvan joko *erinomaisesti* tai *hyvin*. Kahden vastaajan mielestä se toteutuu *tydyttävällä tasolla*.

C4. Osaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät arvioida omia taitojaan realistisesti?

Italiassa kolme viidestä yrityksen edustajasta valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon *tydyttävästi*, joka tarkoittaa sitä, että kohderyhmä tarvitsee enemmän itse-reflektiota, jotta he kykenisivät arvioimaan omia kykyjään realistisemmin. Yhden yrityksen edustajan mukaan tämä toteutuu *välttävästi* ja yhden mielestä *hyvin*.

Belgiassa kahden vastaajan mielestä omien taitojen relistinen arviointi on *välttävällä tasolla*. Kolme vastaajaa arvioi tämän positiivisemmin (vastausvaihtoehto *tydyttävästi*).

Suomessa kolme vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi *tydyttävästi*.

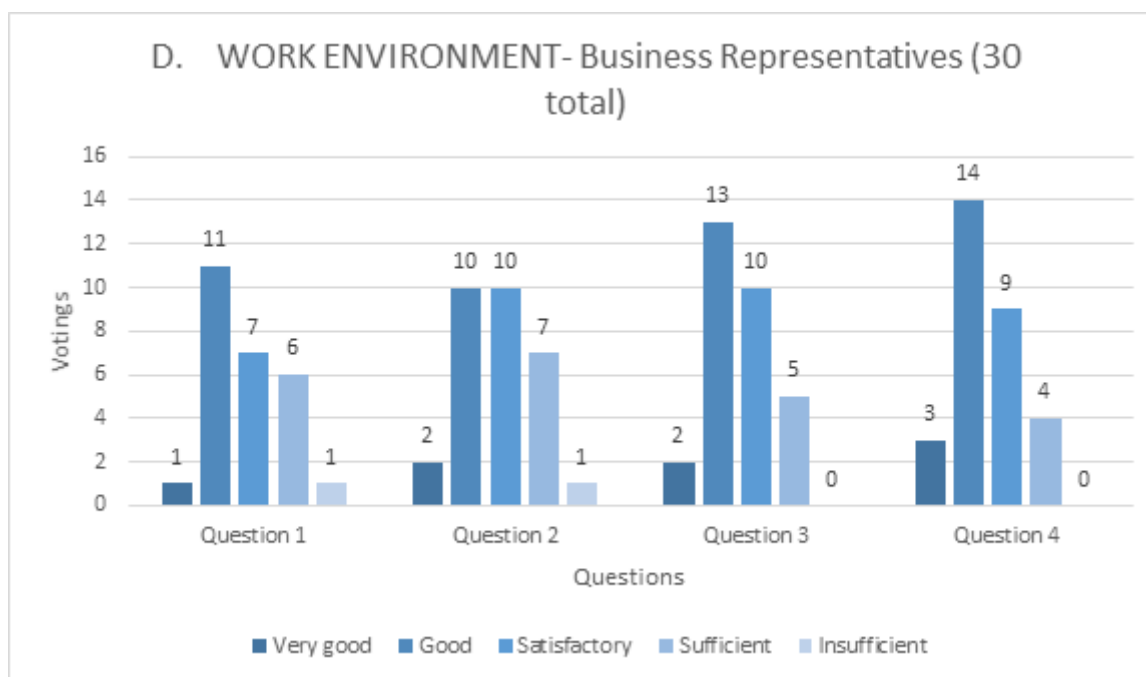
Irlannissa omien kykyjen realistinen arviointi toteutuu kolmen vastaajan mielestä *tydyttävästi*. Yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja yksi *heikosti*.

Italiassa todettiin, että omien kykyjen relistiseen arviointiin vaikuttaa henkilön persoona sekä ikä. Nuoret aliarvioivat usein kykynsä. Sen todettiin kuitenkin johtuvan myös hänen käsityksestään omasta ammatillisesta roolista. Kolme vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tydyttävästi* ja kaksi henkilöä *välttävästi*.

Espanjassa yksi henkilö totesi tämän olevan *välttävällä tasolla*, kahden mielestä se toteutuu *hyvin* ja kahden mielestä *tydyttävästi*.

3.3.4. Työympäristö

3.3.4.1. Euroopan näkökulmasta



D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

11 työelämän edustajaa vastasi, että tämä toteutuu *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Seitsemän vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdon *tyyydyttävästi*, kuusi *välttävästi* ja yksi *heikosti*.

*‘Jotkut sopeutuvat, toiset eivät. Se riippuu kyseessä olevasta työstä.’ **ITALIA***

*‘Tämä ei ole yleensä ongelma teknisillä aloilla työskenteleville.’ **BELGIA***

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Kaksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*. Yksi vastaaja puolestaan valitsi vaihtoehdon *heikosti*. Seitsemän mielestä tämä toteutuu *välttävästi*. Suurin osa kuitenkin arvioi tämän toteutuvan *hyvin* (10 vastaajaa) tai *tyyydyttävästi* (10 vastaajaa).

*‘Opiskelijoilla pitäisi olla enemmän käytännön harjoittelua yrityksissä, jotta nämä asiat tulisivat tutuiksi.’ **SUOMI***

*‘Heidän on helpompi ymmärtää työpaikan vaatimuksia, kun heillä on kokemusta harjoittelusta ja käytännön työstä. Rutiinit ovat tärkeitä.’ **ITÄVALTA.***

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

13 vastaajan mielestä tämä toteutuu *hyvin*. 10 vastajaa totesi kuitenkin tämän toteutuvan *tyytyttävästi*, viiden mielestä *välttävästi* ja kahden mielestä *erittäin hyvin*.

‘Nuorten harjoittelijoiden voi olla haastavaa sopeutua työpaikan arvoihin.’ SUOMI

‘Nuoret sopeutuvat työpaikan arvoihin suhteellisen helposti, vaikka he eivät välitäkään niistä, niin kauan kun heillä on kaikki hyvin.’ ITÄVALTA

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäytösisesti?

Yli 50 prosenttia vastaajista arvioi tämän kysymyksen positiivisesti. Kolme valitsi vaihtoehdon *erittäin hyvin* ja 14 *hyvin*. Yhdeksän vastaajista koki, että vuorovaikutus asiakkaiden kanssa toteutuu *tydyttävällä tasolla* ja neljän mielestä *välttävästi*.

‘Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa riippuu henkilöstä ja myös hänen sosiaalisesta taustastaan.’ ITÄVALTA

‘Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa toteutuu harjoittelijoilta melko hyvin.’ IRLANTI

3.3.4.2. Maakohtaiset tulokset

D1. Sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työn fyysisiin vaatimuksiin (korkeat paikat, kuumeisuus, kylmyys, melu, eristäytyminen)?

Itävallassa vastaajilla oli melko hyvä kuva siitä, miten oppisopimusopiskelijat/harjoittelijat/uudet työntekijät suorittavat työympäristössä. Neljä viidestä yrityksen edustajasta totesi, että kohderyhmä suoriutuu työn fyysisistä vaatimuksista *hyvin*. Yhden mielestä tämä toteutuu *välttävästi*.

Myös **Belgiassa** todettiin, että harjoittelijat sopeutuvat työn fyysisiin vaatimuksiin hyvin, sillä kolme vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin* ja kaksi *tydyttävästi*.

Neljä vastajaa **Suomessa** totesi, että harjoittelijat sopeutuvat työn vaatimuksiin *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Yhden yrityksen edustajan mukaan tämä toteutuu *heikosti*.

Irlannissa kaksi vastaajaa totesi tämän toteutuvan *hyvin* tai *tydyttävästi*. Yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *erittäin hyvin*.

Italiassa tätä kysymystä on hankala arvioida realistisesti, koska vastaukset jakaantuvat *erittäin hyvän ja välttävän välillä*.

Espanjassa vastaajilla on melko hyvä kokemus kohderyhmän kyvystä sopeutua työn fyysisiin vaatimuksiin. Kolmen mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin* ja kahden mielestä *tydyttävästi*.

D2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä realistinen kuva työpaikan vaatimuksista?

Kolme **Itävallan** vastaajaa totesi, että tämä toteutuu joko *hyvin* tai *tydyttävästi*. Yhden vastaajan mielestä tämä toteutuu *erittäin hyvin*.

Belgiassa yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi*. Kaksi yrityksen edustajaa totesi tämän toteutuvan *hyvin*, ja kahden mielestä se toteutuu *tydyttävästi*.

Suomessa kaksi yrityksen edustajaa valitsi joko vastausvaihtoehdon *hyvin tai erittäin hyvin*. Kolme vastaajista vastasi tämän toteutuvan *tyytyttävästi tai heikosti*.

Irlannissa vastaukset olivat samansuuntaisia, sillä yksi henkilö valitsi vastausvaihtoehdon *hyvin tai välttävästi*. Kolmen vastaajan mielestä tämä toteutuu *heikosti*.

Italiassa kaksi vastaaja totesi tämän toteutuvan *hyvin*, yhden mielestä *tyytyttävästi* ja kahden mielestä *välttävästi*.

Espanjassa kolmella viidestä yrityksen edustajasta oli positiivinen näkemys tähän kysymykseen (vastausvaihtoehto *hyvin*). Yksi henkilö arvioi tämän toteutuvan *tyytyttävästi* ja yksi *välttävästi*.

D3. Tunnistavatko ja sopeutuvatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät työpaikan arvoihin?

Itävallan vastaajilla on positiivinen näkemys, sillä kaksi yrityksen edustajaa arvioi tämän toteutuvan *erittäin hyvin*, kahden mielestä se toteutuu *hyvin* ja viiden mielestä *tyytyttävästi*.

Belgian vastaajat totesivat tämän toteutuvan *hyvin* (kolme vastaajaa) ja *tyytyttävällä tasolla* (kaksi vastaajaa).

Suomessa kolme vastaajista arvioi tämän toteutuvan *hyvin* ja kaksi *tyytyttävästi*.

Irlannissa yksi vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon *välttävästi* ja kaksi *tyytyttävästi*. Kahden vastaajan mielestä tämä toteutuu *hyvin*.

Italiassa suurin osa vastaajista arvioi tämän olevan *tyytyttävällä tasolla*.

Espanjassa yli puolet yrityksen edustajista arvioi tämän toteutuvan *hyvin*. Yhden mielestä tämä toteutuu *tyytyttävällä tasolla* ja yhden mielestä *välttävällä tasolla*.

D4. Kohtaavatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät asiakkaat asiallisesti ja hyväkäyttösisesti?

Itävallassa arvioinnit tähän kysymykseen vaihtelivat *erittäin hyvästä hyvään* yhdessä yrityksessä ja *hyvästä tyydyttävään* neljässä muussa. Tämä tarkoittaa, että vaatimuksiin hyvästä käytöksestä pääosin vastataan.

Belgiassa haastateltavat ovat sitä mieltä, että tämä on *hyvällä* tasolla. Kuitenkin, kaksi vastaajaa arvioi tämän *tyytyttäväksi*.

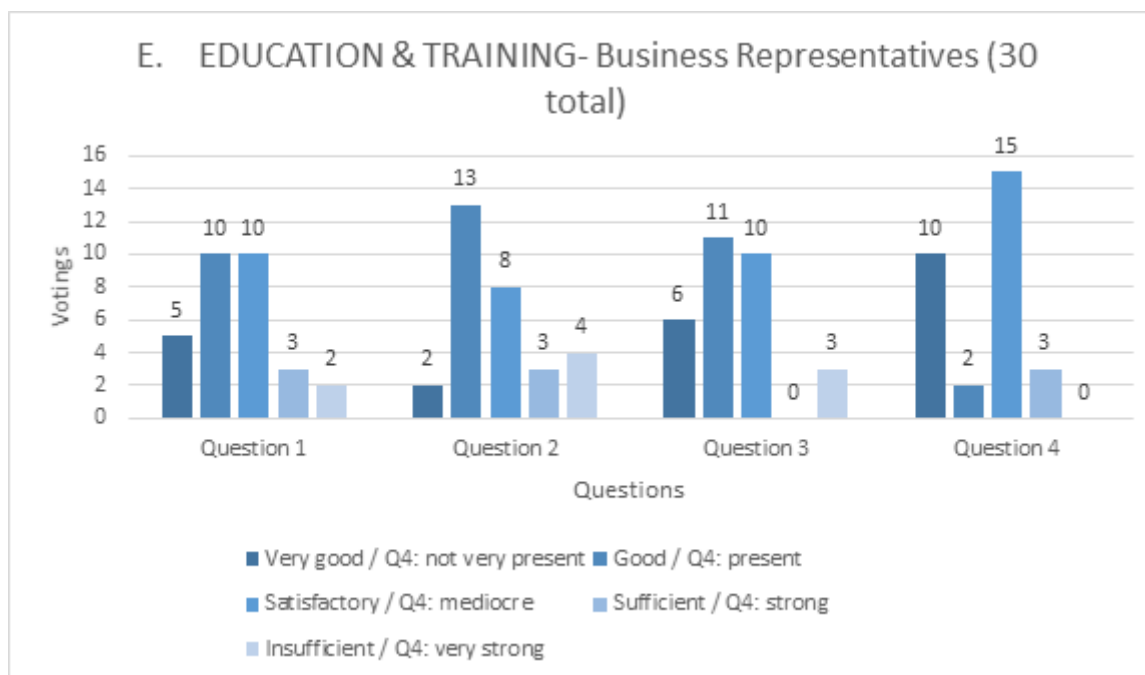
Myös **Suomessa** kaikki vastaajat vastasivat, että harjoittelijat/ uudet työntekijät kommunikoivat hyvin asiakkaiden kanssa, yksi arvioi tämän *erittäin hyväksi*, neljä *hyväksi*.

Irlannilla on epäyhtenäiset vastaukset tähän kysymykseen, koska *erittäin hyvän* arvion ja *hyvän* arvion antoi vain yksi henkilö kumpaankin. *Kohtalaisen* arvion antoi yksi ja *tyytyttävän* kaksi vastaajaa.

Lisäksi, vuorovaikutus asiakkaiden kanssa oli arvioitu *tyytyttäväksi* suurimman **Italian** haastateltavan osalta. Sitä vastoin vastaajat **Espanjassa** sanoivat että tämä sujuu *hyvin*. Yksi vastaaja totesi vuorovaikutuksen *tyytyttäväksi* ja yksi vastaaja *kohtalaiseksi*.

3.3.5. Ammatillinen koulutus

3.3.5.1. Euroopan näkökulmasta



E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito suoriutuakseen työstään? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Kokonaisarviossa nousi esiin, että viisi henkilöä arvioi kielitaidon *erittäin hyväksi*, mutta kaksi *ei riittäväksi*. Kolmen henkilön mielestä se on *riittävä*. Kaksi kolmannelle arvioi taidon *hyväksi* tai *tydyttäväksi*.

‘Yleisesti puhuen, monilla nuorilla ihmisillä on kielioppi tai lausumis- ongelmia. Maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä ne ovat usein vaikeampia.’ ITÄVALTA

‘Erityisesti kirjoitettu kieli on usein haasteellista’ ITALIA

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi- taidot?

Vastaajien mukaan nämä voidaan arvioida *hyväksi*, kuten 13 henkilöä teki. Kahden vastaajan mielestä nämä ovat jopa *erittäin hyvät*. Kaiken kaikkiaan, ne *eivät ole riittävät* neljän ja *vain riittävät* kolmen mielestä. Kahdeksan henkilön mielestä ne voidaan arvioida *tydyttäväksi*.

‘Koulussa pitäisi enemmän keskittyä MS ohjelmien, kuten Word ja excel- käyttöön. Joillain opiskelijoilla ei ole ainuttakaan tuntia näitä yhdeksän kouluvuoden aikana!’ ITÄVÄLTA

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

Halukkuus kehittyä on arvioitu hyväksi yhdentoista, erittäin hyväksi kuuden, mutta riittämättömäksi kolmen vastaajan mielestä. Sitä vastoin, ne ovat tyydyttävän yhdelle kolmesta.

‘Taidot ovat usein hyvät, mutta heillä ei ole rohkeutta tehdä ja yrittää uusia asioita’ SUOMI

‘Harjoittelijat kehittyvät taidoissaan, kun he ovat päässeet töihin.’ IRLANTI

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidät suoriutumistansa työstä?

Puolet vastaajista ympäri Euroopan on samaa mieltä, että osaamisvajeet heikentävät keskimääräisesti suoriutumista. Kahden henkilön mielestä vajeita on olemassa ja kolme henkilöä on sitä mieltä, että vajeet ovat vakavia. Toidaalta, kolmannes sanoo, että on vain vähän vajeita.

*‘Heillä on osaamisvajeita, mutta meidän alueellamme on myös parannettavaa STEM aineissa’
ITÄVALTA*

‘Suuri vaje on aloitteellisuudessa. He ovat usein tottuneet, että joku antaa ohjeita ja kertoo aina mitkä seuraavat työvaiheet ovat’ ESPANJA

3.3.5.2. Maakohtaiset tulokset

E1. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävä kielitaito suoriutuakseen työstään? Tämä sisältää sekä suullisen, että kirjallisen kielitaidon riippuen työtehtävistä.

Itävallassa heillä on *hyvä* kielitaito työn suorittamiseen neljän työelämän edustajan mielestä, erityisesti kun puhutaan tekniikan alan töistä tai myynnistä. Toimistoalla vaaditaan tarkempaa kielitaitoa, sekä suullista, että kirjallista ja se nähtiin yhden henkilön *negatiivisena* arviona.

Yleisesti, yritykset antoivat tästä positiivisen arvion, *erittäin hyvä* tai *hyvä* kahden mielestä ja riittävä yhden mielestä **Belgiassa**.

Neljä vastaajaa **Suomessa** vastasi, että harjoittelijoilla on *hyvä* tai *erittäin hyvä* kielitaito, kun taas yksi vastaajista arvioi sen *tyydyttäväksi*.

Irlannissa vastaajat olivat sitä mieltä että kielitaito voidaan arvioida *erittäin hyväksi*, *hyväksi* tai *tyydyttäväksi*, kukin arvio yhdeltä vastaajalta. Sitä vastoin, kaksi arvioi sen *kohtalaiseksi*.

Harjoittelijoiden kielitaito työn suorittamiseen **Italiassa** oli arvioitu *hyväksi* neljän ja *tyydyttäväksi* kahden vastaajan mielestä. Sitä vastoin, yksi vastaaja toi esiin, että tämä taito *ei ole riittävä*. Yrityksen edustaja selitti, että heillä ollut harjoittelija oli ulkomaalaistaustainen ja ei osannut puhua italiaa riittävästi.

Kielitaito arvioitiin *tyydyttäväksi* neljän ja *hyväksi* yhden henkilön mielestä **Espanjassa**.

E2. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä riittävät atk- ja digi-taidot?

Koska kohtalaisia atk- taitoja vaaditaan monissa **Itävallan** yrityksissä, on melko positiivista että kohderyhmän suoriutuminen arvioidaan kolmessa yrityksessä *hyväksi*, yhdessä *tyyydyttäväksi* ja yhdessä *ei riittäväksi*. Vaatimuksia ei täytetä tietyillä aloilla, joilla hyvät tai erittäin hyvät taidot ovat vaatimuksena.

Yritysten edustajat **Belgiassa** ovat myös positiivisia kohderyhmän digitaitojen suhteen. Ne ovat arvioitu *erittäin hyväksi* kahden, *hyväksi* myös kahden ja *riittäväksi* yhden henkilön taholta.

Kolme **Suomen** vastaajaa arvioi taidot *hyväksi* ja kaksi *tyyydyttäväksi*.

Yksi henkilö **Irlannista** arvioi digitaidot riittämättömiksi. Sitä vastoin kahdella henkilöllä on parempi kokemus ja he antoivat arvioi *hyvä*, kuitenkin yksi vastaajista arvioi ne *tyyydyttäväksi* ja yksi *riittäväksi*.

Italiassa arvioitiin taidot hyvin positiivisesti: kolme *hyvää*, yksi *tyyydyttävä* ja yksi *riittävä*.

Lopulta, **Espanja** seuraa samaa trendiä, digitaidot on arvioitu *hyväksi tai tyydyttäväksi* kahden vastaajan mielestä, sitä vastoin yksi henkilö pitää niitä *erittäin hyvinä*.

E3. Ovatko oppisopimusopiskelijat/ harjoittelijat/ uudet työntekijät halukkaita kehittämään ammattiin liittyviä tietojaan ja taitojaan?

Yleisesti tämä on arvioitu erittäin hyväksi tai hyväksi kahden henkilön taholta kumpaankin **Itävallassa**. Yhden yrityksen mielestä kohderyhmän halukkuus kehittyä on tyydyttävää.

Belgiassa on samanlaiset tulokset, *kaksi erittäin hyvää*, yksi *hyvää* ja yksi *tyyydyttävä* tulos.

Suomessa vastaajat arvioivat, että yleensä harjoittelijat ovat halukkaita kehittymään. Kolme antoi arvion *hyvä* ja kaksi *riittävä*.

Haastateltavat **Irlannissa** olivat melko positiivisella asenteella antaen arvioi erittäin hyvä kerran ja hyvä kerran, sekä tyydyttävä kolme kertaa.

Kaikki **Italian** vastaajat ovat samaa mieltä, että harjoittelijat haluavat kehittää taitojaan.

Vastaajat **Espanjassa** myös ovat samaa mieltä, kolme haastateltavaa sanoi, että halukkuus kehittymiseen on erittäin hyvä. Toistaalta yksi arvioi sen tyydyttäväksi ja yksi riittäväksi.

E4. Onko oppisopimusopiskelijoilla/ harjoittelijoilla/ uusilla työntekijöillä osaamisvajeita, jotka heikentävä heidän suoriutumistansa työstä?

Aivan varmasti vajeita esiintyy **Itävallassa**, ei vain teknisellä tasolla, mutta myös perustiedoissa. Kaksi yritystä arvioi vajeet *vähäisiksi ja keskiverroiksi*, kun taas yksi yritys arvioi ne erittäin *huomattaviksi*.

Keskiarvo osaamisvajeiden **Belgiassa** arviointiin oli, että kaikki ne arvioivat niitä esiintyvän *keskimääräisesti*.

Samaa voidaan sanoa **Suomen** vastaajista, he toivat esiin joitakin vajeita ja arvioivat niiden olevat vähäisiä tai keskimääräisiä.

Kohderyhmän vajeet arvioitiin *keskiverroiksi* neljän haastateltavan mukaan **Irlannissa** ja *mataliksi viidennen* arvioijan mukaan.

In addition, it is evident in **Italy**, too, that the most negative score is provided for the question 'do new workers/trainees/apprentices have any skill gaps that hinder their performance' as three people evaluate this gap as *medium*, while one interviewee states *very present* and the last one *severe*. A participant adds that skills gaps must be filled in from the first guidance interview. Business representatives in **Spain** have noticed *severe* skill gaps, whereas there are only *some* or *no* skill gaps at all for one respondent each.

Lisäksi, on todistettua myös **Italiassa**, että alhaisimmat arvioit arnnettiin tästä kohdasta. Kolme vastaajaa arvioi sen *keskiverroksi*, yksi erittäin *vaikuttavaksi* ja yksi *vaikeaksi*. Vastaaja lisäsi, että vajee pitää havaita ensimmäisessä haastattelussa. Yritysten edustajat **Espanjassa** totesivat *vaikeita* osaamisvajeita ja vain *jotakin tai ei vajeita*, oli kahden mielipide.

3.3.6. Johtopäätökset

Yhteenveto tuloksista työelämän edustajien osalta on hyvin samanlainen kuin ammatillisen koulutuksen henkilökuntaa edustavassa ryhmässä; ainoastaan pieniä eroja on maakohtaisissa tuloksissa. Esimerkki tästä on kriittisempi suhtautuminen osaamisvajeisiin, kuten digitaalisiin taitoihin tai kouluosaamiseen.

Yleiskatsaus, jossa seuraavat asiat ovat nousseet esiin:

- **Käsitys itsestä**

Tässä ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilla, mutta myös osallistujilla näyttäisi olevan parannettavaa. On selvää, että realistinen käsitys itsestä kehittyy varhain, eivätkä ammatilliset oppilaitokset, kuten työpaikatkaan, voi tehdä paljoakaan sen kehittämiseksi. Kuitenkin, tämä näkökulma on tärkeää huomioida työelämässä, koska sillä on yhteyttä hyvään ja kollegiaaliseen työympäristöön.

- **Osaamisvajeet**

Työelämässä huomataan että osaamisvajeet tulevat koko ajan yhä suuremmiksi. Tämä ei välttämättä kulje käsi kädessä matalan koulutustason kanssa, vaan ilmenee myös ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon omaavilla. Silmiin pistävää on osaamisvaje digitaalisissa taidoissa. Konkreettisesti tämä tarkoittaa, että esimerkiksi MS Office- ohjelmien kanssa työskentely ei onnistu, vaikkakin sitä harjoitellaan myös koulussa. Tietysti, toisissa ammateissa tämä on merkityksellisempää kuin toisissa. On ymmärrettävää, että joku joka työskentelee autokorjaamossa, ei tarvitse tätä osaamista yhtä paljon kuin toimistotyöntekijä. Kuhunkin alaan liittyviä tietokoneohjelmia kuitenkin opetetaan ammatillisessa koulutuksessa. Kohderyhmällä on kuitenkin vaikeuksia hyväksyä uudenlaisia tapoja käyttää mediaa, joka on kuitenkin vain eduksi tietynlaisissa ammateissa, kuten verkkomarkkinoinnissa. Tietenkin, kännykän käyttö omiin asioihin työajalla, on ymmärrettävästi kritiikin paikka työnantajien taholta. Lisäksi, työnantajat toivat esiin muuttavia puutteita kielioissa ja lausumisessa. Tämä ei liity ainoastaan maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin, jotka ovat ehkä hiljattain muuttaneet uuteen maahan, vaan myös nuoriin, kantaväestöön kuuluviin opiskelijoihin. Tämän vuoksi, ratkaisun tulisi löytyä peruskoulusta. Sama asiaa esiintyy esimerkiksi matematiikan osaamisessa, jota työelämässä myös kritisoitiin.

- **Osaamisen kuvaaminen**

Tutkimustulosten arviointi ja lisähuomautukset osoittavat, että monet kohderyhmän osanottajat - varsinkin nuoremmat - eivät ole tietoisia siitä, miten he voivat parhaiten esittää itsensä yritykselle. Näyttää myös siltä, että jotkut ammatillisen koulutuksen tutkijat ja osallistujat eivät ole lainkaan tietoisia osaamisestaan ja taidoistaan tai eivät pysty integroimaan niitä asianmukaisesti työelämään, koska he eivät joko tiedä, miten he eivätkä ole niihin yhteydessä. Tämä alkaa opintojen aikana ja

jatkuu koko opiskeluprosessin ajan todelliseen työelämään saakka. On itsestään selvää, että tämä vaikuttaa myös korkeampaan keskeyttämisasteeseen. Kysymys siitä, missä määrin koulutuslaitokset tai ammatilliset koulutuskeskukset voivat korvata tämän puutteen, koska osaamisen ja taitojen esittäminen sekä työhakemusten hallinta ovat jo nyt kiinteä osa työelämää.

- **Ikä**

On olemassa sekä etuja että haittoja iän suhteen. Monet yritykset pitävät parempana sitä, että opiskelija on nuori, mikä koskee erityisesti oppisopimuskoulutukseen pääsyä. On ilmeistä, että monissa tapauksissa nuoret voidaan paremmin sopeuttaa yrityksen arvoihin. On myös niin, että nämä ovat "muokkautuvia" kuin vanhemmat henkilöt. Mielenkiintoista oli kuitenkin saada myös palautetta siitä, että jotkut yritykset pitävät parempana vanhempia nuoria, koska voidaan olettaa, että heillä on tietty kypsyys ja mahdollisesti suurempi vastaanottokyky. Yleensä ikä on tärkeä näkökohta, mutta selviä etuja ja haittoja ei voida selvittää.

- **Pohjoinen- etelä- jako**

Mielenkiintoista oli, että ei ollut merkittäviä maantieteellisiä eroja arvostuksissa työelämän edustajien ja ammatillisen koulutuksen henkilökunnan välillä.

- **Yrityksen koko**

Mielenkiintoinen havainto on, että yritykset, jotka työllistävät enemmän työntekijöitä, näyttävät olevan kriittisempiä käsitellessään valmistuneita tai oppisopimuskoulutettuja. Sallitut rajat ovat monissa tapauksissa pienempiä kuin pienemmissä yrityksissä. Tämä voi vaikuttaa siihen, että pienemmillä yrityksillä on joskus enemmän perhe- ja henkilökohtaista suhteita työntekijöihin kuin suuremmilla yrityksillä, ja että voi olla mahdollista puhua kritiikkiä tai väärinkäytöksiä ansaitsevista näkökohdista nopeammin ja paremmin. Ehkä se on myös niin, että jotkut nuoret ihmiset pk-yrityksissä tuntevat olonsa mukavammiksi, koska he eivät huku kollegoidensa joukkoon ja heidän tarpeisiinsa, taitojen puutteisiin jne. Vastataan. Tämä on puhdasta spekulatiota. Onko tällä yhteyttä myös kognitiivisten kykyjen ja eri ominaispiirteiden ja itsereflektion kanssa, ei voida tietää, koska tähän aiheeseen ei ole käytettävissä käyttökelpoisia tutkimuksia. Tästä ei voida tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä, Kohderyhmässä on tietenkin myös ihmisiä, jotka ovat hyvissä käsissä suuressa ja kenties myös kansainvälisessä yritysympäristössä.

3.4. Ehdotukset

Based on the evaluation of the questionnaires, the many additional inputs and the experiences of the VET professionals and business representatives, the following recommendations for adapting the training contents to the pulse of time can be derived: Perustuen kyselyihin, sekä muuhun kerätyyn tietoon ja kokemuksiin ammatillisen koulutuksen toimijoilta ja työelämän edustajilta, voidaan tehdä seuraavia ehdotuksia:

- **Pehmeiden taitojen kehittäminen**

On tärkeää, että oppilaitokset huomioivat myös pehmeiden taitojen kehittämisen. Tavoitteena on myös haastaa opiskelijoita kehittämään niitä. Nämä taidot ovat kiinteästi osa työelämää ja niillä on pysyvä vaikutus henkilön ammatilliseen tulevaisuuteen. Tämä asia huomioitiin avainalueiden kehittämisessä, joilla on kiinteä yhteys IO.2 (mobiilisovellus) and IO.3 (tietokanta)- osioihin DITOGA-hankkeessa.

Opaskirjan sisällöstä löytyy myös koulutusorganisaatioille suunnattuja ehdotuksia näiden taitojen huomioimiseen koulutuksen kehittämisessä.

- **Työpaikalla oppimisen parantaminen ja kehittäminen**

In this area, it can be said that it must be the task of training institutions and VET centres to provide sufficient practical training Tässä kohtaa voidaan sanoa, että koulutusorganisaatioiden tulee tarjota opiskelijoille käytännön harjoittelua, joka on mahdollisimman realistista. Seuraava kommentti Italiasta kuvaa tätä suositusta erittäin hyvin: *"Kokemukseni mukaan ammatillinen koulutus on*

hyvätasoista ja harjoittelijat saavat riittävän teknisen taustan. Se on lähtötilanteessa riittävä ja tietenkin se kehittyy harjoittelun myötä. On tärkeää, että koulutuksessa käytetään riittävästi aikaa tekniseen ja käytännölliseen osaamiseen, joita voi kehittää esim. Harjoitusten, simulaatioiden, roolipelien ja käytännön tapausten ratkaisemisen avulla. Tähän kaikkeen tarvitaan opettajia, joilla on kokemusta omalta alaltaan”

Tätä tapahtuu jo tietenkin laajasti ja on erittäin tärkeää kerätä käytännön kokemusta paikallisesti yhteistyöyrityksiltä. Itävallassa on hyviä malleja tähän, kuten *Supra-Company-Apprenticeship Training* (UEBA2). Kuten edellä olevassa kommentissa tuotiin esiin, on erittäin tärkeää uhrata riittävästi aikaa ja huomiota käytännön osaamisen kehittämiseen erilaisilla menetelmillä. Lisäksi on tärkeää säännöllisesti testata harjoittelijoiden osaamista yhteistyössä yritysten kanssa.

- **Teoreettisen koulutuksen parantaminen ja kehittäminen**

Teoreettisessa osaamisessa on huomattavasti parannettavaa joillain osa-alueilla. Joissain tapauksissa perustaidot puuttuvat kokonaan, esimerkkinä perusaritmetiikka. Kuka rakentaisi talon heikolle perustalle? Sama asia pätee teoreettisen osaamisen puuttumiseen. Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että myös näiden asioiden opettamiseen on riittävästi resursseja.

- **Työskentelytapana “case- management”**

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevien tulee olla tietoisia, että kohderyhmän kanssa työskentely vaatii aina eräänlaista yksilöllistä “Case- management”- lähestymistapaa. Opiskelijat täytyy johdattaa läpi koulutusprosessin ja estää keskeyttämisä sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana, että työelämän alkuvaiheessa. On tärkeää käyttää holistista lähestymistapaa, vaikka matkan varrelle tuleekin esteitä tai turhautumista lisääviä tekijöitä. Näiden asioiden tukemiseen oppaan sisällöstä löytyy erilaisia työkaluja, joita voi hyödyntää, kuten 'layers of diversity' ja Work-Life-Balance Wheel’.

- **Tietokatkosten välttäminen**

On erittäin tärkeää, että ammatillisessa koulutuksessa työskentelevät ovat tietoisia meneillään olevista tärkeistä asioista ja että informaatiokatkoksia ei ole. Vain tällä tavoin voidaan tietää, että kaikki ovat menossa samaan suuntaan ja kaikki tietävät mitä toiset tekevät. Tämän lisäksi tarvitaan myös avointa keskustelua yhdessä työnantajien kanssa, kuitenkin tietosuoja-asiat huomioiden.

- **Läheinen yhteistyö yritysten kanssa**

On havaittu, että läheinen yhteistyö yritysten kanssa mahdollistaa korkeatasoisen työpaikalla tapahtuvan oppimisen. Tämä edellyttää säännöllisiä tapaamisia kasvokkain. Tämä mahdollistaa myös nopean reagoinnin ja muutokset kummankin osapuolen taholta.

- **Tarjotaan mahdollisuutta kertaamiseen**

Monella kohderyhmään kuuluvalla on puutteelliset tiedot peruskoulusta, joten kohdennettu eri oppiaineiden kertaus on suositeltavaa. Tämä vahvistaa opiskeluvaihtoehtoja ammatillisessa koulutuksessa. Tähän vaaditaan jälleen kerran resursseja ja koulutettuja opettajia. On näyttöä siitä, että erityisiä tietokoneohjelmia voidaan hyödyntää tässä. Kaiken kaikkiaan, säännöllinen osaamisen arviointi on tärkeää.

- **Työkäyttäytymisen ja motivaation kehittäminen**

Työkäyttäytymisen tai työelämätaitojen sekä motivaation kehittämiseksi tulee järjestää säännöllistä harjoittelua. Tämä sisältää esimerkiksi puhelinkäyttäytymisen, työhaastattelukäyttäytymisen, mutta myös muiden asioiden harjoittelun, kuten kestävyys, itsenäisyys, motivaatio, luotettavuus, luovuus, joustavuus ja ongelmanratkaisu.

- **Kannustaminen itseä koskevaan havainnointiin ja itsereflektioon**

This aspect is very complex and consists of many facets. Training institutions should be aware that a sustainable professional and private career depends strongly on the perception and self-reflection of their participants. There is no 'general recipe' here, but helpful inputs which are intended to stimulate and support training institutions. Tämä näkökulma on hyvin monimutkainen ja monitahoinen. Koulutusorganisaatioiden tulee olla tietoisia, että kestävä ammatillinen ura riippuu paljolti henkilön kyvystä itsensä havainnointiin ja itsereflektioon. Tähän ei ole yleistä “resptiä”, mutta hyviä vinkkejä, joiden on tarkoitus tukea koulutusorganisaatioita.³⁸



Yhteenvetona suosituksista seuraavaa kommenttia Irlannista voidaan käyttää inspiroimaan koulutusorganisaatioita:

Linjauksia ammatillisen koulutuksen sisältöihin

•työelämän todellisuutta •tietoa liikemaailmasta •tietoa
työturvallisuussäädöksistä •tietoisuutta turvallisuussäännöistä •täsmällisyyttä •hyvää
suhtautumista työhön •being ystävällisyyttä työkavereita kohtaan •uusien näkökulmien
tarjoamista •osallisuutta •vastuullisuutta työtehtävissä ja työvälineiden
käytössä •halukkuutta oppia ja viedä loppuun uusia asioita •sosiaalisia taitoja ja
tiimityötä •näppäryyttä •kädentaitoja •nometutta ja tehokkuutta työssä •positiivista
asennetta •hauskuutta ja huumorintajua •kykyä työskennellä psyykkisen paineen alla •hyvää
verbaalista ilmaisua ja kommunikointia •hienotunteisuutta •luovutta ja
innovointia •suunnittelu- ja organisointitaitoja •IT -taitoja ja vieraiden kielten osaamista