

Ammatillisista perustutkinnoista työelämään – Arviointi työllistymisen tukemisesta sekä urasuunnittelu- ja työelämävalmiuksista



Jani Goman, Raisa Hievanen, Mari Huhtanen, Peer Haataja, Jukka Mäntymaa, Riina Nousiainen, Heta Rintala, Pekka Tauriainen



Julkaisut | 3:2026



suomi

ISBN 978-952-206-871-2

ISSN 2342-4184

Sisällysluettelo

Tiivistelmä

Sammandrag

Abstract

1 Johdanto

2 Arvioinnin tausta

2.1 Työllisyys ja työttömyys Suomessa suhteessa kansainväliseen tilanteeseen

2.2 Ammatillisista perustutkinnoista työllistyminen eri vuosina

2.3 Työllistymisen edistäminen koulutuspoliittisena tavoitteena

2.4 Ammatillisten perustutkintojen sisällöt ja tavoitteet työllistymisen näkökulmasta

2.5 Työllistymistä edistävä ohjaus ja tuki

3 Arvioinnin toteutus

3.1 Arvioinnin tavoite ja arviointikysymykset

3.2 Arviointiryhmä

3.3 Kansainvälinen asiantuntijapaneeli

3.4 Arvioinnin aikataulu ja aineistot

Kysely ammatillisen koulutuksen järjestäjille

Kysely ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstölle

Kysely ammatillisen perustutkinnon suorittaneille

Kyselyt työnantajille

Kehittämisenwebinaari

3.5 Tulosten analysointi ja raportointi

3.6 Luotettavuus

4 Työelämän osaamistarpeiden ennakointi perustutkintokoulutuksessa

4.1 Koulutuksen järjestäjien hyödyntämät tietolähteet ennakkoinnissa

Valtakunnallisesti tuotettu tieto

Alueellisesti tuotettu tieto

Järjestäjien omat tietolähteet

Eri lähteistä saadun tiedon käyttökelpoisuus ja kehittämistarpeet

4.2 Ennakoinnin toteutuminen koulutuksen järjestäjien näkökulmasta

Ennakoinnin toteutus ja menettelytavat

Ennakoinnin työnjako ja vastuut

Ennakointiin liittyvä yhteistyö alueen muiden toimijoiden kanssa

Koulutuksen järjestäjien näkemyksiä ennakoinnin kehittämistarpeista

4.3 Työnantajien näkemykset ammatillisen koulutuksen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin

4.4 Ennakoinnin toteutuminen opetus- ja ohjaushenkilöstön näkökulmasta

5 Opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien tukeminen ammatillisen perustutkintokoulutuksen aikana

5.1 Työllistymistä tukevien käytäntöjen määrittely järjestäjien organisaatiossa

5.2 Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävien taitojen tukeminen ja ohjaus

Ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuus ja toimintakäytännöt

Ohjauksen ja tuen riittävyys ja vastaavuus opiskelijoiden tarpeisiin

Yhteistyö eri tahojen kanssa ohjauksessa ja tuessa

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset mahdollisuuksistaan edistää opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja työllistymistä

5.3 Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen ja ammatillisen osaamisen kehittyminen perustutkintokoulutuksen aikana

6 Tutkinnon suorittaneiden ammatillinen perusosaaminen ja yleiset työelämätaidot

6.1 Työnantajien näkemykset vastavalmistuneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden nuorten osaamisesta

6.2 Työnantajien arvostama osaaminen rekrytointitilanteissa

6.3 Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden näkemykset työelämässä tarvittavien taitojen kehittymisestä koulutuksen aikana

7 Eri toimijaryhmien ehdotukset opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi

7.1 Koulutuksen järjestäjät

7.2 Opetus- ja ohjaushenkilöstö

7.3 Ammatillisen perustutkinnon suorittaneet

7.4 Työnantajat

8 Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työelämäpolut ja kokemukset työelämästä

8.1 Työllistyminen valmistumisen jälkeen

8.2 Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät

8.3 Työllistyneiden työtilanne kyselyhetkellä

8.4 Työllistyneiden kokemuksia viimeisimmästä työpaikastaan, työstään ja työelämästä

9 Johtopäätökset

9.1 Työelämän osaamistarpeiden ennakointi

9.2 Opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien tukeminen ja ohjaus ammatillisen perustutkintokoulutuksen aikana

9.3 Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyminen perustutkintokoulutuksen aikana

9.4 Tutkinnon suorittaneiden ammatillinen perusosaaminen ja yleiset työelämätaidot

9.5 Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden uraseuranta

9.6 Taustamuuttujien kokoavaa tarkastelua

10 Kehittämissuosituks

Kehittämissuositus 1: Ennakointi ja koulutustarjonnan suunnittelu

Kehittämissuositus 2: Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävä ohjaus ja tuki

Kehittämissuositus 3: Opintojen aikaiset työelämäyhteydet ja työelämässä oppiminen

Kehittämissuositus 4: Urasuunnitteluun ja työelämään siirtymiseen liittyvät taidot

Kehittämissuositus 5: Työelämässä toimimisen taidot

Kehittämissuositus 6: Uraseuranta

Lähteet

Liitteet

LIITE 1

LIITE 2

LIITE 3

LIITE 4

LIITE 5

LIITE 6

LIITE 7

LIITE 8

LIITE 9

LIITE 10

LIITE 11

LIITE 12

LIITE 13

LIITE 14

LIITE 15

LIITE 16

LIITE 17

LIITE 18

LIITE 19

LIITE 20

LIITE 21

LIITE 22

LIITE 23

LIITE 24

LIITE 25

Arvioinnissa tuotettiin tietoa ammatillisesta koulutuksesta työllistymisen nykytilasta sekä siitä, miten työllistymistä voidaan tukea perustutkintokoulutuksessa. Lisäksi arvioinnissa tunnistettiin hyviä käytäntöjä kansallisesti ja kansainvälisesti. Arviointi toteutettiin vuosina 2024–2026. Ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin työllistymisen nykytilaa laatimalla tilastokatsaus ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä, työttömyydestä ja muusta sijoittumisesta eri vuosina. Katsauksen tulokset on raportoitu keväällä 2024 (Hievanen ym. 2024).

Arvioinnin toisessa vaiheessa tarkastelu kohdistui ammatillisiin perustutkintoihin sekä niihin tekijöihin ja käytäntöihin, joilla voidaan tukea ja edistää opiskelijoiden työelämään siirtymistä ja työllistymistä. Tätä vaihetta varten koottiin kansallinen arviointiryhmä sekä kansainvälinen asiantuntijapaneeli. Arviointiryhmä tarkasteli työelämän osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointia, koulutuksen työelämävastaavuutta sekä opiskelijoiden työelämävalmiuksien ja työllistymismahdollisuuksien tukemista. Arviointitietoa hankittiin koulutuksen järjestäjiltä, opetus- ja ohjaushenkilöstöltä, perustutkinnon suorittaneilta sekä työnantajilta. Kansainvälinen asiantuntijapaneeli puolestaan tarkasteli suomalaista ammatillista perustutkintokoulutusta kansainvälisessä viitekehyksessä ja nosti esiin muista maista esimerkkejä työllistymisen edistämiseksi. Paneelin työn tulokset on julkaistu erillisessä raportissa (Jørgensen ym. 2026). Tässä raportissa esitellään kansallisen arviointiryhmän työhön perustuvat arviointitulokset, johtopäätökset ja kehittämissuosituksen.

Arviointitulosten mukaan koulutuksen järjestäjät toteuttavat työelämän **osaamistarpeiden ennakointia** eri tietolähteitä hyödyntäen, ja yhteistyö työelämän kanssa on monin paikoin tiivistä. Osalta järjestäjistä kuitenkin puuttuu vakiintunut toimintatapa hankkia tietoa paikallisten työnantajien osaamistarpeista. Kehittämistarpeita liittyy myös ennakoinnin systemaattisuuteen, tiedon kokoamiseen ja analysointiin, työnjakoon ja vastuisiin sekä ennakointitiedon hyödyntämiseen koulutustarjonnan suunnittelussa, opetuksessa ja ohjauksessa.

Työnantajat arvioivat yhteistyön koulutuksen järjestäjien kanssa pääosin toimivaksi, mutta kehitettävää on koulutustarjonnan vastaavuudessa työnantajien tarpeisiin sekä ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden saatavuudessa. Arvioinnin perusteella ennakointia tulee vahvistaa ja kytkeä nykyistä tiiviimmin koulutustarjonnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Koulutustarjontaa tulee suunnata nykyistä paremmin työllistävälle toimialoille ja ammatteihin. Koulutuksen järjestäjien, työnantajien, työllisyyspalvelujen sekä muiden alueen toimijoiden tulee osallistua aktiivisesti alueellisiin vuoropuhelu- ja yhteistyörakenteisiin sekä kantaa yhdessä vastuuta siitä, että koulutustarjontaa ja palveluja suunnitellaan ja kohdennetaan alueen tarpeiden pohjalta. Kansallisella tasolla tulee varmistaa ennakoinnin riittävä, ajantasainen ja helposti hyödynnettävä tietopohja sekä kehittää ennakointia tukemaan kansallisten ja alueellisten koulutus- ja osaamistarpeiden yhteensovittamista.

Arvioinnissa tarkasteltiin myös opiskelijoiden **työelämävalmiuksien ja työllistymismahdollisuuksien tukemista** sekä ohjauksen ja tuen toimivuutta. Tulosten mukaan enemmistöllä koulutuksen järjestäjistä on dokumentoitu toimintamalli opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemiseksi, mutta osalta se puuttuu. Työllistymistä edistävää ohjausta ja tukea on opiskelijoille saatavilla, mutta ohjauksen sisällöissä, ajoittumisessa ja käytännöissä on kehittämistarpeita. Uraohjauksen tulee muodostaa suunnitelmallinen kokonaisuus koko opintojen ajalle, ja eri toimijoiden vastuut sekä työnjako on määriteltävä nykyistä selkeämmin. Ohjauksen jatkumoa on vahvistettava valmistumisen nivelvaiheessa yhteistyössä työllisyyspalvelujen, Ohjaamojen ja muiden vastaavien tahojen kanssa. Jokaiselle opiskelijalle tulee varmistaa riittävä tuki työnhakuun ja työelämään siirtymiseen.

Opintojen aikainen verkostoituminen ja työelämäyhteydet edistävät työllistymistä. Monilta perustutkinto-opiskelijoilta puuttuu aiempi työkokemus ja työelämäkontaktit. Koulutuksen järjestäjien tulee tarjota opiskelijoille entistä enemmän mahdollisuuksia tutustua työelämään matalalla kynnyksellä jo opintojen alkuvaiheessa. Työelämässä oppiminen on opiskelijoille keskeinen ponnahduslauta työelämään, mutta soveltuvia koulutus- ja oppisopimuspaikkoja tarvitaan enemmän. Lisäksi oppisopimuksen toteutusmalleja tulee kehittää niin, että ne soveltuvat nykyistä useammin myös nuorille. Tämä edellyttää koulutuksen järjestäjien, työnantajien, työmarkkinajärjestöjen ja opetushallinnon tiivistä vuoropuhelua ja yhteistyötä nuorten oppisopimuskoulutuksen yleistymistä rajoittavien tekijöiden ratkaisemiseksi. Myös työnantajia tulee kannustaa hyödyntämään oppisopimusta entistä rohkeammin osana työvoiman rekrytointia ja kouluttamista.

Urasuunnitteluun ja työelämään siirtymiseen liittyvistä taidoista perustutkinnon suorittaneet kokivat oppineensa koulutuksen aikana parhaiten työelämän pelisääntöjen ja vaatimusten mukaan toimimista, omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistamista sekä oman opiskelu- ja työkyvyn edistämistä. Kehitettävää on kuitenkin työmarkkina- ja ammattitiedon hankintaan, erilaisten työ- ja työllistymisvaihtoehtojen pohtimiseen, työelämän muutosten ymmärtämiseen sekä verkostoitumiseen liittyvissä taidoissa. Osa opiskelijoista tarvitsee vahvempaa ja tavoitteellisemmin kohdennettua tukea. Opiskelijoiden erilaiset tarpeet urasuunnittelu- ja työllistymistaitojen kehittämisessä tulee tunnistaa ja huomioida nykyistä paremmin. Taitojen vahvistamisessa on tärkeää hyödyntää oppilaitoksen oman osaamisen lisäksi yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Lisäksi perustutkintojen perusteita kehitettäessä tulee arvioida yhdessä eri toimijoiden kanssa, miten urasuunnittelu- ja työllistymisvalmiuksia voidaan vahvistaa tutkintojen perusteissa ja koulutuksessa.

Työnantajat arvioivat palkkaamiensa ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneiden nuorten **ammatillisen perusosaamisen** pääosin hyväksi tai kohtalaiseksi. **Yleiset työelämävalmiudet** arvioitiin jonkin verran ammatillista perusosaamista heikommiksi. Nuorten vahvuuksina pidettiin muun muassa uusien asioiden omaksumiskykyä, sosiaalisia taitoja ja kykyä ottaa vastaan palautetta. Kehitettävää nähtiin erityisesti ajanhallinnassa, työturvallisuudessa, paineensietokyvyssä, yrittäjyysvalmiuksissa sekä oma-aloitteisuudessa ja itsenäisessä työskentelyssä. Tutkinnon suorittaneet itse arvioivat ajanhallinnan, paineensietokyvyn ja yrittäjyysvalmiuksien kehittyneen koulutuksen aikana muita taitoja heikommin. Näiden taitojen kehittymistä tulee vahvistaa tavoitteellisesti ja johdonmukaisesti koko opintojen ajan sekä oppilaitoksessa että työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa ja ohjauksessa.

Ammatillisessa koulutuksessa ei ole toistaiseksi käytössä **kansallista laadullista uraseurantaa**.

Rekisteritieto antaa yleiskuvan valmistuneiden sijoittumisesta, mutta ei tuota tietoa työllistymisen laadusta, osaamisen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin tai tekijöistä, jotka vaikuttavat työelämään ja jatko-opintoihin siirtymiin. Arvioinnin perusteella ammatilliseen koulutukseen tarvitaan systemaattinen kansallinen uraseuranta täydentämään nykyistä tietopohjaa sekä tukemaan koulutuksen kehittämistä, päätöksentekoa ja valmistuneiden työllistymisen edistämistä.

Sammandrag

Från yrkesinriktade grundexamina till arbetslivet – Utvärdering av stöd för sysselsättning samt karriärplanerings- och arbetslivsfärdigheter

I utvärderingen producerades information om nuläget för sysselsättningen efter yrkesutbildning och om hur sysselsättningen kan stödjas inom utbildning som leder till yrkesinriktad grundexamen. Dessutom identifierades i utvärderingen god praxis nationellt och internationellt. Utvärderingen genomfördes åren 2024–2026. I den första fasen granskades nuläget för sysselsättningen genom en statistisk översikt över sysselsättning, arbetslöshet och annan placering bland personer som avlagt en examen inom yrkesutbildningen under olika år. Resultaten av översikten rapporterades våren 2024 (Hievanen m.fl. 2024).

I utvärderingens andra fas riktades granskningen mot yrkesinriktade grundexamina samt de faktorer och den praxis som kan stödja och främja studerandes övergång till arbetslivet och sysselsättning. För denna fas tillsattes en nationell utvärderingsgrupp samt en internationell expertpanel. Utvärderingsgruppen granskade prognostisering av arbetslivets kompetens- och arbetskraftsbehov, hur väl utbildningen motsvarar arbetslivets behov samt stödet för studerandes arbetslivsfärdigheter och sysselsättningsmöjligheter.

Utvärderingsinformation samlades in från utbildningsanordnare, undervisnings- och handledningspersonal, personer som avlagt yrkesinriktad grundexamen samt arbetsgivare. Den internationella expertpanelen granskade i sin tur den finländska utbildningen som leder till yrkesinriktad grundexamen i en internationell referensram och lyfte fram exempel från andra länder för att främja sysselsättningen. Resultaten av panelens arbete har publicerats i en separat rapport (Jørgensen m.fl. 2026). I denna rapport presenteras utvärderingsresultat, slutsatser och utvecklingsrekommendationer som grundar sig på den nationella utvärderingsgruppens arbete.

Enligt utvärderingsresultaten genomför utbildningsanordnarna **prognostisering av arbetslivets kompetensbehov med** hjälp av olika informationskällor, och samarbetet med arbetslivet är på många håll tätt. En del anordnare saknar dock ett etablerat arbetssätt för att skaffa information om lokala arbetsgivares kompetensbehov. Det finns också utvecklingsbehov när det gäller en mer systematisk prognostisering, sammanställning och analys av information, arbetsfördelning och ansvar samt utnyttjande av prognostiseringsinformation i planeringen av utbildningsutbudet, undervisningen och handledningen.

Arbetsgivarna bedömer i huvudsak samarbetet med utbildningsanordnarna som fungerande, men det finns utvecklingsbehov i fråga om hur utbildningsutbudet motsvarar arbetsgivarnas behov samt tillgången på yrkesutbildade arbetstagare. Utifrån utvärderingen behöver prognostiseringen stärkas och kopplas tätare än i dag till planeringen av utbildningsutbudet och till beslutsfattandet. Utbildningsutbudet behöver i högre grad riktas till branscher och yrken som leder till sysselsättning. Utbildningsanordnarna, arbetsgivarna, sysselsättningstjänsterna och andra aktörer i regionen behöver aktivt delta i regionala strukturer för dialog och samarbete samt gemensamt ta ansvar för att utbildningsutbudet och tjänsterna planeras och riktas utifrån regionens behov. På nationell nivå behöver man säkerställa en tillräcklig, aktuell och lättillgänglig kunskapsbas för prognostisering samt utveckla prognostiseringen så att den stöder samordningen av nationella och regionala utbildnings- och kompetensbehov.

I utvärderingen granskades också **stödet för studerandes arbetslivsfärdigheter och sysselsättningsmöjligheter** samt hur handledningen och stödet fungerar. Enligt resultaten har majoriteten av utbildningsanordnarna en dokumenterad verksamhetsmodell för att stödja studerandes karriärplanering och sysselsättning, men en del saknar en sådan. Studerande har tillgång till handledning och stöd som främjar sysselsättningen, men det finns utvecklingsbehov i fråga om handledningens innehåll, tidpunkter och praxis. Karriärhandledningen ska bilda en planmässig helhet under hela studietiden, och ansvaren och arbetsfördelningen mellan olika aktörer behöver definieras tydligare än i dag. Kontinuiteten i handledningen

behöver stärkas i övergångsskedet vid examen i samarbete med sysselsättningstjänsterna, Navigatorerna och andra motsvarande aktörer. Varje studerande behöver garanteras tillräckligt stöd i jobbsökning och övergång till arbetslivet.

Nätverkande och kontakter till arbetslivet under studierna främjar sysselsättningen. Många studerande som avlägger grundexamen saknar tidigare arbetserfarenhet och kontakter till arbetslivet. Utbildningsanordnarna behöver erbjuda de studerande allt fler möjligheter att bekanta sig med arbetslivet med låg tröskel redan i början av studierna. Lärande i arbetslivet är för de studerande en central språngbräda till arbetslivet, men det behövs fler lämpliga platser för utbildningsavtal och läroavtal. Dessutom behöver modellerna för genomförande av läroavtal utvecklas så att de oftare än i dag också lämpar sig för unga. Detta förutsätter en tät dialog och ett nära samarbete mellan utbildningsanordnare, arbetsgivare, arbetsmarknadsorganisationer och utbildningsförvaltningen för att lösa de faktorer som begränsar spridningen av läroavtalsutbildning för unga. Också arbetsgivarna behöver uppmuntras att modigare än i dag utnyttja läroavtal som en del av rekrytering och utbildning av arbetskraft.

När det gäller **färdigheter som anknyter till karriärplanering och övergång till arbetslivet** upplevde de som avlagt grundexamen att de under utbildningen bäst hade lärt sig att agera enligt arbetslivets spelregler och krav, att identifiera sina egna styrkor och utvecklingsbehov samt att främja sin egen studie- och arbetsförmåga. Det finns dock utvecklingsbehov i färdigheter som gäller att skaffa information om arbetsmarknaden och yrken, att reflektera över olika arbets- och sysselsättningsalternativ, att förstå förändringar i arbetslivet samt att nätverka. En del studerande behöver starkare och mer målmedvetet riktat stöd. Studerandes olika behov i utvecklingen av färdigheter i karriärplanering och sysselsättning behöver identifieras och beaktas bättre än i dag. När dessa färdigheter stärks är det viktigt att utöver läroanstaltens egen kompetens också utnyttja samarbete med andra aktörer. När grunderna för grundexamina utvecklas behöver man dessutom tillsammans med olika aktörer bedöma hur färdigheter i karriärplanering och sysselsättning kan stärkas i examensgrunderna och i utbildningen.

Arbetsgivarna bedömde i huvudsak den **grundläggande yrkesskickligheten** hos de unga nyutexaminerade som de anställt efter yrkesinriktad grundexamen som god eller måttlig. De allmänna arbetslivsfärdigheterna bedömdes vara något svagare än den **grundläggande yrkesskickligheten**. De ungas styrkor ansågs bland annat vara förmågan att tillägna sig nya saker, sociala färdigheter och förmågan att ta emot respons. Utvecklingsbehov sågs särskilt i tidshantering, arbetssäkerhet, stresstålighet, entreprenörsanda samt initiativförmåga och självständigt arbete. De som avlagt examen bedömde själva att tidshantering, stresstålighet och entreprenörsandan hade utvecklats sämre än andra färdigheter under utbildningen. Utvecklingen av dessa färdigheter behöver stärkas målmedvetet och konsekvent under hela studietiden, både i läroanstalten och i samband med lärande och handledning på arbetsplatser.

Inom yrkesutbildningen finns tills vidare ingen **nationell kvalitativ karriäruppföljning**. Registeruppgifter ger en allmän bild av de utexaminerades placering, men producerar inte information om sysselsättningens kvalitet, hur kompetensen motsvarar arbetslivets behov eller de faktorer som påverkar övergången till arbetslivet och fortsatta studier. Utifrån utvärderingen behövs en systematisk nationell karriäruppföljning inom yrkesutbildningen för att komplettera den nuvarande kunskapsbasen samt stödja utvecklingen av utbildningen, beslutsfattandet och främjandet av de utexaminerades sysselsättning.

Abstract

From initial vocational qualifications to working life – Evaluation of employment support as well as career planning and workplace skills

The evaluation produced information on vocational education and training, the current state of employment and ways to support finding employment in education and training leading to an initial vocational qualification. The evaluation also identified national and international good practices. The evaluation was conducted in 2024–2026. In the first phase, the evaluation looked at the current state of employment by compiling a statistical report on the employment, unemployment and other placement of those who had completed a vocational qualification in different years. These results were reported in spring 2024 (Hievanen et al. 2024).

In the second phase, the focus was on initial vocational qualifications as well as factors and practices that can be used to support and promote students' transition to the labour market and their employment. For this phase, a national evaluation team and an international expert panel were convened. The evaluation team examined the anticipation of competence and labour needs in the working life, labour market relevance of education and training, and support provided for students' working life skills and employment opportunities. Evaluation data were obtained from vocational education and training providers, teaching and guidance staff, those who had completed an initial vocational qualification and employers. The international panel of experts examined Finnish education and training leading to an initial vocational qualification in an international framework and brought up examples of promoting employment from other countries. The results of the panel's work were published in a separate report (Jørgensen et al. 2026). This report presents evaluation findings, conclusions and development recommendations based on the national evaluation team's work.

The evaluation findings indicate that VET providers **anticipate** labour market **competence needs** based on different sources of information and engage in close cooperation with working life in many places. However, some providers lack an established operating method for obtaining information on local employers' skills needs. Development needs are also associated with systematising anticipation, compilation and analysis of information, division of labour and responsibilities as well as the use of anticipation information in the planning of education provision, teaching and guidance.

While employers mainly found their cooperation with VET providers effective, there is room for improvement in the match between the education offered and employers' needs as well as the availability of employees who have completed vocational education and training. Based on the evaluation, anticipation should be strengthened and linked more closely to the planning of the education provision and decision-making. The education offered should be targeted better at sectors and occupations that provide employment. VET providers, employers, employment services and other regional actors should participate actively in regional dialogue and cooperation structures and assume joint responsibility for ensuring that the education offered and services are planned and targeted on the basis of regional needs. At the national level, an adequate, up-to-date and easy-to-use knowledge base for anticipation should be secured, and anticipation should be developed to support the coordination of national and regional education and competence needs.

The evaluation also looked at **support provided for students' working life skills and employment opportunities** as well as the effectiveness of guidance and support. The findings indicate that while most VET providers have a documented operating model for supporting students' career planning and employment, some do not. Whereas guidance and support that promote their employment are available for students, the content, timing and practices of guidance need to be developed. Career guidance should be methodical and provided throughout the studies, and various actors' responsibilities and division of labour should be defined more clearly. The continuum of guidance should be strengthened in the transition phase of graduation in

cooperation with the employment services, Ohjaamo Guidance Centers and other similar actors. Sufficient support for job seeking and the transition to the labour market should be secured for each student.

Networking and contacts with employers during the studies promote employment. Many students completing an initial vocational qualification lack previous work experience and contacts with employers. VET providers should offer students more low-threshold opportunities to familiarise themselves with the working life in an early stage of their studies. While workplace education and training is a key stepping stone to the labour market for students, larger numbers of appropriate training and apprenticeship places are needed.

Apprenticeship training models should additionally be developed to make them more suitable also for young people. A precondition for this is close dialogue and cooperation between VET providers, employers, labour market organisations and the educational authorities with the aim of resolving factors that limit the wider use of apprenticeship training among young people. Employers should also be encouraged to make more proactive use of apprenticeships without hesitation as part of recruiting and training workforce.

Regarding **skills relating to career planning and transitioning to the labour market**, those who had completed an initial vocational qualification found that what they had learned best during their studies was complying with workplace rules and requirements, identifying their personal strengths and development needs, and promoting their ability to study and work. However, there is room for improvement in skills related to obtaining information about the labour market and occupations knowledge, weighing different options for jobs and employment, understanding changes in the working life, and networking. Some students need stronger and more goal-oriented support. Students' different needs relating to developing their skills in career planning and finding employment should be identified and addressed better. When improving these skills, it is important to also draw on cooperation with other actors, not only the institution's internal expertise. When developing the requirements of initial vocational qualifications, ways in which career planning and employment skills can be strengthened in the qualification requirements as well as the education and training should be assessed together with various actors.

Employers mainly assess the **basic vocational competence** of the young people they have recruited after completion of an initial vocational qualification as good or at a moderate level. Their **transferable skills** were assessed as somewhat poorer than their basic vocational skills. As young people's strengths were regarded their ability to learn new things, their social skills and their ability to receive feedback, among other things. Development needs were seen particularly in their time management, occupational safety, pressure tolerance, entrepreneurial skills, initiative and ability to work independently. Qualification holders themselves found that their time management skills, pressure tolerance and entrepreneurial skills had developed less well than other skills during the studies. The development of these skills should be strengthened in a goal-oriented and systematic manner throughout the studies, both in learning and guidance provided in VET institutions and in workplace education and training.

There is currently no **national qualitative career monitoring** in vocational education and training. While register data provide an overview of qualification holders' placement, they produce no information on the quality of employment, relevance of competence to the needs of working life or factors affecting transitions to the labour market and further studies. The evaluation findings indicate that systematic national career monitoring is needed in vocational education and training to complement the current knowledge base and to support the development of education, decision-making, and efforts to promote qualification holders' employment.

1 Johdanto

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on ylläpitää ja kohottaa väestön ammatillista osaamista, edistää työllisyyttä sekä antaa valmiuksia työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon, yrittäjyyteen, elinikäiseen oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun. Lisäksi tavoitteena on antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, persoonallisuuden kehittämisen ja yhteiskunnan jäsenenä toimimisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. (Laki 531/2017.)

Ammatillisten perustutkintojen tavoitteena on tuottaa opiskelijoille laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan työtehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella (emt.). Lisäksi tavoitteena on edistää muun muassa opiskelijoiden urasuunnitteluvalmiuksia, työelämässä toimimisen taitoja, työkykyä ja muuta työelämäosaamista (asetus 673/2017).

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (Valtioneuvosto 2023) nostettiin esille huoli siitä, että ammatillisen perustutkinnon suorittaneista useampi kuin joka kymmenes jää valmistumisensa jälkeen työttömäksi. Hallitusohjelman mukaisesti on käynnistetty ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu ja rahoitusuudistus, joiden tavoitteena on parantaa koulutuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Hallitusohjelmassa korostetaan myös koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyön vahvistamista sekä koulutustarjonnan uudistamista, jotta ammatillinen koulutus vastaisi aiempaa paremmin työelämän tarpeisiin. Lisäksi tavoitteena on turvata opiskelijoiden oikeus riittävään lähiopetukseen, työpaikkaohjaukseen ja tarvittavaan oppimisen tukeen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön joulukuussa 2025 julkaisemissa ammatillisen koulutuksen kehittämislinjauksissa on asetettu tavoitteeksi parantaa ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työllistymistä kohdentamalla koulutustarjontaa työvoimatarpeiden mukaisesti, huolehtimalla opiskelijoiden ammattitaidon kehittymisestä opintojen aikana ja varmistamalla työpaikkojen tuki oppisopimusten ja koulutussopimusten aikana. Tavoitteena on, että ammatillinen koulutus vastaa entistä paremmin työelämän osaamistarpeisiin, vähentää kohtaanto-ongelmaa ja tukee yritysten ja julkisyhteisöjen toimintaedellytyksiä. Kehittämislinjausten mukaan hyvä ja riittävä opetus ja ohjaus tulee varmistaa kaikissa oppimisympäristöissä, jotta opiskelijoiden työllistymistä, yrittäjyyttä ja jatko-opintoihin siirtymistä voidaan tukea nykyistä paremmin. Lisäksi työelämälähtöisyyttä vahvistetaan siirtämällä osaamisen näytöt yhä useammin työelämässä suoritettaviksi sekä lisäämällä oppi- ja koulutussopimusten käyttöä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025.)

Ammatillisesta koulutuksesta työllistyminen on myös Euroopan Unionin koulutuspolitiikan keskiössä. EU-maiden opetusministerit hyväksyivät 12.9.2025 Herningin julistuksen vetovoimaisesta ja osallistavasta ammatillisesta koulutuksesta Euroopan kilpailukyvyn vahvistamiseksi sekä koulutuksen laadun ja laadukkaiden työpaikkojen edistämiseksi. Julistuksen tavoitteena on muun muassa vahvistaa ammatillisen koulutuksen laatua ja työelämärelevanssia sekä varmistaa koulutuksen ja osaamisen parempi vastaavuus työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin. Yksilön näkökulmasta julistus korostaa opiskelijoiden mahdollisuuksia kehittää työllistymistä edistäviä ammatillisia ja yleisiä valmiuksia, saada tarvitsemaansa uraohjausta sekä kartuttaa työelämässä tarvittavaa osaamista laadukkaalla työpaikalla tapahtuvan oppimisen kautta. (Herningin julistus 2025.)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) toteutti vuosina 2024–2026 arvioinnin ammatillisesta koulutuksesta työllistymisestä. Arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa ammatillisesta koulutuksesta työllistymisen nykytilasta sekä tarkastella, miten työllistymisen edellytyksiä voidaan tukea ammatillisen

perustutkintokoulutuksen aikana. Samalla selvitettiin, millaisia kehittämistoimia tarvitaan työllistymisen edistämiseksi sekä tunnistettiin hyviä käytäntöjä sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

Karvi ja arviointiryhmä kiittävät kaikkia arviointiin ja yhteiseen tiedon tuottamiseen osallistuneita ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, opetus- ja ohjaushenkilöstöä, ammatillisen perustutkinnon suorittaneita sekä työnantajia. Lisäksi kiitämme Elinkeinoelämän keskusliittoa (EK), Suomen Yrittäjiä ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajia (KT) yhteistyöstä työnantajatiedon keruussa.

Arviointihankkeen alussa järjestetyillä kuulemistilaisuuksilla oli tärkeä merkitys arvioinnin suunnittelussa. Myös arvioinnin loppuvaiheessa järjestetty kehittämiswebinaari ja siellä käyty yhteinen keskustelu oli tärkeää kehittämissuosituksen viimeistelyssä. Kiitämme lämpimästi kaikkia näihin tilaisuuksiin osallistuneita.

2 Arvioinnin tausta

Luvussa tarkastellaan arvioinnin taustaa työllisyyden, koulutuspoliittisten tavoitteiden sekä ammatillisen perustutkintokoulutuksen rakenteiden ja sisältöjen näkökulmasta. Tavoitteena on jäsentää sitä kontekstia, johon ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työllistyminen ja sen edistäminen kytkeytyvät. Luku luo perustaa arvioinnin tavoitteelle tarkastella, miten työllistymisen edellytyksiä voidaan tukea ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa ja millaisia kehittämistarpeita tähän liittyy.

2.1 Työllisyys ja työttömyys Suomessa suhteessa kansainväliseen tilanteeseen

Tässä alaluvussa kuvataan tiiviisti Suomen työllisyys- ja työttömyyskehitystä suhteessa kansainväliseen tilanteeseen. Tarkastelussa hyödynnetään OECD:n ja Eurostatin tilastotietoja.

Suomessa työllisyysaste on EU- ja OECD-maiden keskiarvoa korkeampi, mutta jää jälkeen Pohjoismaiden vertailussa

OECD:n tilastotietojen mukaan 20–64-vuotiaiden työllisyysaste ^[1] vaihteli Suomessa vuosina 2009–2024 73–78 ^[2] prosentin välillä ja oli koko tarkastelujakson ajan EU- ^[3] ja OECD-maiden keskiarvoja korkeampi, mutta muita Pohjoismaita matalampi. Vuonna 2024 työllisyysaste oli Suomessa 77 prosenttia, Islannissa 87 prosenttia ja muissa Pohjoismaissa 80–82 prosenttia. (OECD 2025a.)

20–24-vuotiaiden työllisyysaste vaihteli Suomessa vuosina 2009–2024 58–63 prosentin välillä ja oli koko tarkastelujakson ajan EU- ja OECD-maiden keskiarvoja korkeampi. Pohjoismaiden vertailussa Suomen työllisyysaste on jäänyt Tanskaa, Norjaa ja Islantia matalammaksi, kun taas Ruotsin työllisyysaste on ollut lähempänä Suomea. Vuonna 2024 20–24-vuotiaiden työllisyysaste oli Suomessa ja Ruotsissa 61 prosenttia, Norjassa 68 prosenttia, Tanskassa 70 prosenttia ja Islannissa 82 prosenttia. (OECD 2025b.)

Suomen työllisyysasteen eroa muihin Pohjoismaihin on selitetty eri näkökulmista (esim. Alatalo ym. 2019; Kauhanen 2021). Yhtenä syynä on pidetty sitä, että Suomessa osa-aikatyötä tekevien määrä on alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa sekä sitä, että Suomessa on suhteellisen paljon työikäistä työvoiman ulkopuolista väestöä. Lisäksi talouskasvu on ollut finanssikriisin (2007–2009) jälkeen Suomessa hitaampaa kuin muissa Pohjoismaissa. Eroja maiden välillä on myös työvoimapolitiikassa ja työsuhdeturvassa. (Alatalo ym. 2019.) Eri sektorien työllistävyys on niin ikään erilaista: Suomessa palveluvaltaistuminen on tapahtunut hitaammin kuin muissa Pohjoismaissa (emt.) ja julkisen sektorin osuus työllisistä on Suomessa Pohjoismaiden matalin (Kauhanen 2021).

Suomen työttömyysaste on OECD-maiden keskiarvoa ja useimpia Pohjoismaita korkeampi

OECD:n tilastojen (OECD 2025c) mukaan 20–64-vuotiaiden työttömyysaste ^[4] vaihteli Suomessa vuosina 2009–2024 6–9 prosentin välillä. Vuosina 2009–2019 työttömyys oli Suomessa EU-maiden keskiarvoa matalampi tai samalla tasolla, mutta vuodesta 2020 alkaen se oli EU:n keskiarvoa korkeampi. OECD-maiden keskiarvoon verrattuna Suomen työttömyysaste oli koko tarkastelujakson ajan korkeampi, ja ero kasvoi erityisesti viime vuosina.

Pohjoismaiden vertailussa Suomessa 20–64-vuotiaiden työttömyysaste oli pääosin korkeampi kuin Tanskassa, Norjassa ja Islannissa. Suomen ja Ruotsin työttömyysasteet olivat olleet lähempänä toisiaan,

mutta vuonna 2024 Suomessa työttömyys oli lähes 8 prosentin tasollaan Pohjoismaiden korkein.

OECD:n tilastotietojen perusteella (OECD 2025d) 20–24-vuotiaiden työttömyysaste vaihteli Suomessa vuosina 2009–2024 10–18 prosentin välillä. Työttömyys oli korkeimmillaan vuonna 2015 ja matalimmillaan vuonna 2022. Nuorten työttömyysaste oli Suomessa pitkään EU-maiden keskiarvoa matalampi, mutta vuosina 2020 ja 2024 se ylitti EU:n keskiarvon. OECD-maiden keskiarvoon verrattuna nuorten työttömyysaste on ollut Suomessa pääsääntöisesti korkeampi.

Suhteessa muihin Pohjoismaihin 20–24-vuotiaiden työttömyys oli Suomessa vuosina 2009–2024 pääsääntöisesti suurempaa kuin Tanskassa, Norjassa ja Islannissa, mutta pienempää kuin Ruotsissa. Vuonna 2024 20–24-vuotiaiden työttömyysaste oli Ruotsissa 16, Suomessa 14, Tanskassa 12 ja Islannissa sekä Norjassa 7 prosenttia.

Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työttömyysaste on korkeampi Suomessa kuin EU:ssa ja Pohjoismaissa keskimäärin

Eurostatin tilastojen perusteella korkeintaan perusopetuksen suorittaneiden 20–64-vuotiaiden työllisyysaste vuosina 2009–2024 vaihteli Suomessa 50–57 prosentin välillä. Samalla aikavälillä toisen asteen koulutuksen ^[5] suorittaneiden työllisyys vaihteli 69–76 prosentin välillä. Korkeintaan perusopetuksen samoin kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneiden työllisyysaste oli koko tarkastelujakson ajan Suomessa matalampi kuin muissa Pohjoismaissa. (Eurostat 2026a.)

Vuosina 2009–2024 korkeintaan perusopetuksen suorittaneiden 20–64-vuotiaiden työttömyysaste vaihteli Suomessa 11–18 prosentin välillä. Toisen asteen koulutuksen suorittaneiden työttömyysaste vaihteli puolestaan 7–10 prosentin välillä ollen korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa. Toista astetta koskeviin lukuihin sisältyvät sekä ammatillinen että lukiokoulutus. Eurostatin tilastoista saa eriteltyä ammatillisen tutkinnon ^[6] suorittaneiden työttömyysasteet vuosina 2021–2024. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden 20–64-vuotiaiden työttömyysaste vaihteli Suomessa näiden neljän vuoden aikana 7–8 prosentin välillä, ollen jokaisena vuonna korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa ja EU-maissa keskimäärin. EU-maissa työttömyysaste oli näiden vuosien aikana keskimäärin noin 5 prosenttia. Myös Ruotsissa työttömyysaste oli noin 5 prosenttia, mutta Tanskassa, Islannissa ja Norjassa vain noin 2–3 prosenttia. (Eurostat 2026b.)

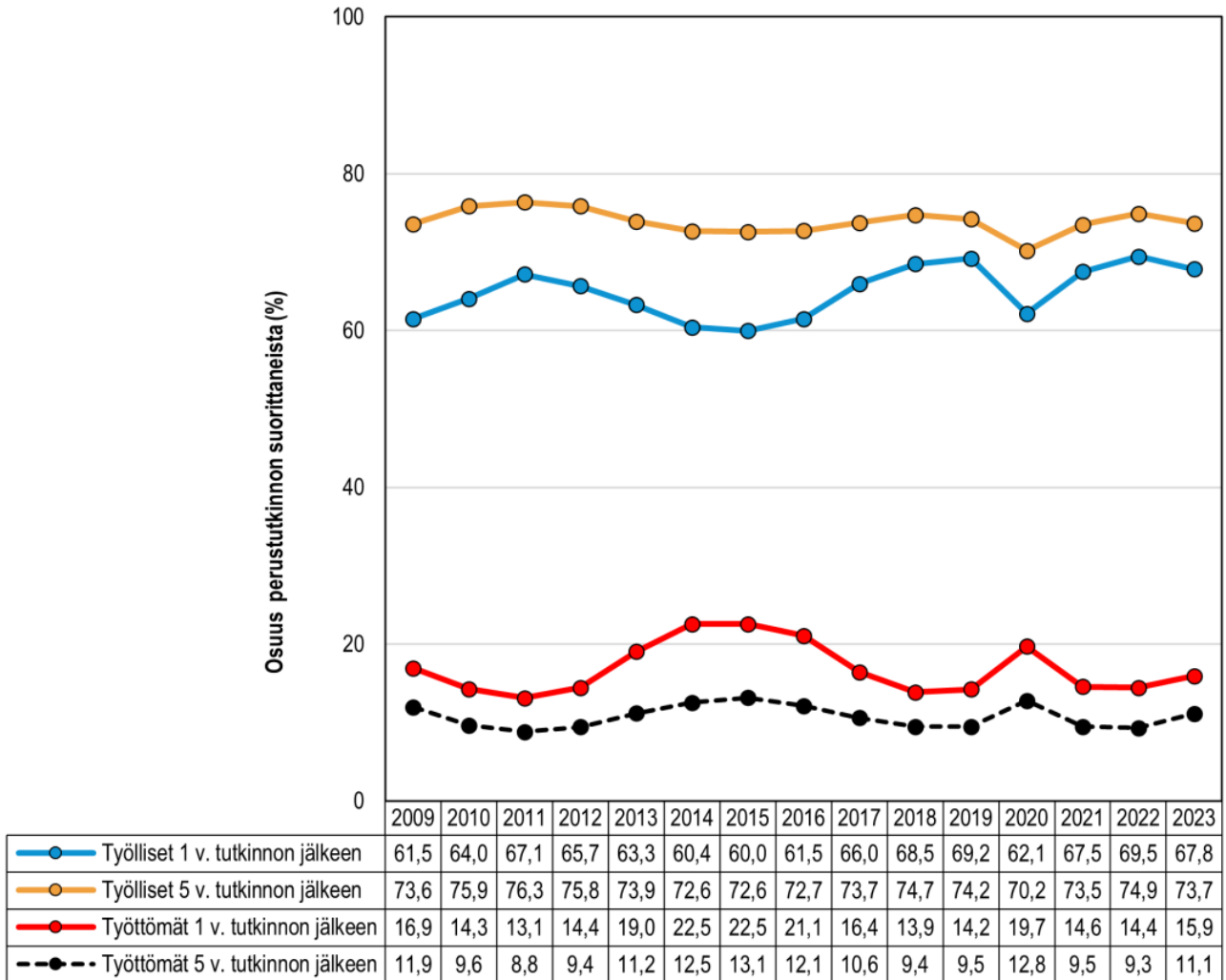
-
- 1: Työllisyysaste kuvaa, kuinka suuri osuus ikäryhmän väestöstä on työllisiä.
 - 2: Tässä luvussa prosentit on pyöristetty kokonaisluvuiksi.
 - 3: EU-vertailu perustuu OECD:n European Union (27 countries) -koosteeseen.
 - 4: Työttömyysaste kuvaa, kuinka suuri osuus ikäryhmän työvoimasta on työttömiä.
 - 5: Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot ja lukiokoulutus.
 - 6: Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.

2.2 Ammatillisista perustutkinnoista työllistyminen eri vuosina

Vuosina 2009–2023 ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllisyys vuosi valmistumisen jälkeen vaihteli 60–70 prosentin välillä ollen matalimmillaan vuonna 2015 ja korkeimmillaan vuonna 2022 (kuvio 1). Työttömien osuus vuosi valmistumisen jälkeen oli matalimmillaan 13 prosenttia vuonna 2011 ja korkeimmillaan 23 prosenttia vuosina 2014 ja 2015. Vuonna 2022 valmistuneista 68 prosenttia oli työllisiä ja 16 prosenttia työttömiä vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen. Läpi tarkastelujakson työllisten osuus oli jonkin

verran suurempi viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen verrattuna tilanteeseen vuoden kuluttua valmistumisesta ja työttömien osuus vastaavasti jonkin verran pienempi.

Vuonna 2022 valmistuneista 8 prosenttia opiskeli päätoimisesti vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen. Maasta oli muuttanut 0,3 prosenttia valmistuneista. Loput 8 prosenttia sijoittuivat Vipusen tilastossa luokkaan ”muut”. (Vipunen 2026.) Luokka pitää sisällään muun muassa asevelvollisuutta suorittavat sekä eläkkeellä olevat.



KUVIO 1. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllisten ja työttömien osuus tutkinnon suorittaneista vuosina 2009–2023 1 ja 5 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen (Vipunen 2026)

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllistymistä, työttömyyttä ja muuta sijoittumista on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin osana tätä arviointihanketta julkaistussa tilastokatsauksessa (Hievanen ym. 2024). Katsauksessa sijoittumista on tarkasteltu muun muassa koulutusalan, tutkinnon suoritustavan, tutkinnon suorittaneiden iän ja äidinkielen sekä koulutuksen järjestäjään liittyvien tekijöiden suhteen.

2.3 Työllistymisen edistäminen koulutuspoliittisena tavoitteena

Ammatillisesta koulutuksesta työllistymistä on pyritty viime vuosina edistämään erilaisilla koulutuspoliittisilla toimilla. Seuraavassa tehdään tiivis katsaus eri aikoina toteutettuihin uudistuksiin.

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena oli lisätä työelämässä oppimista

Vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen reformissa siirryttiin yhteen, näyttöön perustuvaan ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan tapaan suorittaa tutkinto. Opintojen henkilökohtaistaminen ja jatkuva haku otettiin käyttöön. Reformin tavoitteena oli lisätä työelämässä oppimista ja työpaikoilla suoritettavia näyttöjä. Tämä nähtiin keinona parantaa ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työllistymistä, kun opiskelijat saisivat enemmän työelämäkontakteja jo opintojensa aikana. Samassa yhteydessä työpaikalla tapahtuvaa koulutusta uudistettiin ottamalla käyttöön koulutusopimukseen perustuva koulutus, joka korvasi aiemman työssäoppimisen. Myös nuorten oppisopimuskoulutusta haluttiin lisätä. (HE 39/2017.)

Aiemmin näyttötutkintona suoritettuihin perustutkintoihin ei sisällynyt yhteisiä tutkinnon osia. Yhteen tutkinnon suorittamistapaan siirryttäessä kaikkiin perustutkintoihin tuli pakollisiksi yhteiset tutkinnon osat. Tavoitteena oli varmistaa opiskelijoille työssä ja arjessa tarvittavat perustaidot, yhteinen osaaminen sekä valmiudet jatko-opintoihin ja elinikäiseen oppimiseen. Samalla elinikäisen oppimisen avaintaitoja vahvistettiin sisällyttämällä niitä myös ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin. Lisäksi tutkintorakennetta uudistettiin, ja työllistyminen sekä jatko-opintoihin sijoittuminen kytkettiin osaksi vaikuttavuusrahoitusta. (HE 39/2017; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Oppivelvollisuuden laajentamisella haluttiin varmistaa kaikille toisen asteen koulutus

Vuonna 2021 oppivelvollisuusikä korotettiin 18 ikävuoteen. Uudistuksen tavoitteena oli varmistaa jokaiselle nuorelle mahdollisuus suorittaa toisen asteen koulutus ja siten tukea nuorten työllistymistä ja yhteiskuntaan osallistumista. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa nuorten valmiuksia oppia uutta ja pysyä työmarkkinoilla, edetä työuralla sekä tarvittaessa vaihtaa alaa tai ammattia tai jatkaa opintojaan. (HE 173/2020.) Oppivelvollisuus päättyy, kun oppivelvollinen täyttää 18 vuotta tai kun hän on tätä ennen suorittanut hyväksytysti ammatillisen tutkinnon tai ylioppilastutkinnon (laki 1214/2020).

Toiminnanohjauksen kokeilulla ja rahoitusuudistuksella pyritään parantamaan koulutuksen vaikuttavuutta

Hallitusohjelman (Valtioneuvosto 2023) mukaan ammatillisen koulutuksen toiminnanohjausta kehitetään vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta vahvistamaan suuntaan. Ammatillisen koulutuksen rahoitusmallia ja koulutuksen järjestäjien kannustimia uudistetaan siten, että opiskelijat suorittavat opintoja, valmistuvat, työllistyvät ja siirtyvät jatko-opintoihin valmistumisen jälkeen. Ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä pyritään vahvistamaan ja koulutuksen tarjontaa uudistamaan, jotta ammatillinen koulutus vastaisi nykyistä paremmin työelämän tarpeisiin. Samalla hallituksen tavoitteena on turvata opiskelijoiden oikeus riittävään lähiopetukseen, työpaikkaohjaukseen sekä tarvittavaan oppimisen tukeen. Hallitusohjelmassa on asetettu tavoitteeksi myös työelämän vastaanottokyvykkyuden vahvistaminen niin, että esimerkiksi osatyökykyisten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden sekä matalan koulutustason tehtävissä toimivien henkilöiden työllistyminen paranee. Pitkän aikavälin tavoitteena on 80 prosentin työllisyysaste vuoteen 2031 mennessä. (Emt.)

Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu käynnistyi ja rahoitusuudistus tuli voimaan vuoden 2026 alussa. Toiminnanohjauksen kokeilun tavoitteena on muun muassa vahvistaa koulutuksen järjestäjien kykyä reagoida aiempaa nopeammin toimintaympäristön muutoksiin ja sopeuttaa koulutustarjontaa joustavasti alueellisiin ja valtakunnallisiin osaamistarpeisiin. Tavoitteena on myös tiivistää yhteistyötä alueellisten toimijoiden – kuten työ- ja elinkeinoelämän, työllisyysalueiden, kuntien ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa – jotta osaavan työvoiman tarjonta ja kysyntä kohtaisivat paremmin ja työllisyys vahvistuisi. (HE 161/2024 vp.)

Rahoitusuudistuksessa opiskelijavuosiin perustuvan laskennallisen rahoituksen osuutta pienennetään, ja vastaavasti tutkinnoista ja tutkinnon osien osaamispisteistä saatavan rahoituksen osuutta kasvatetaan.

Lisäksi opiskelijoiden työllistymiseen ja korkeakouluun jatko-opintoihin sijoittumiseen perustuvan rahoituksen osuus nousee. (Laki 1079/2024.)

Ammatillisen koulutuksen kehittämislinjaukset painottavat työllistymistä ja työelämävastaavuutta

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi joulukuussa 2025 ammatillisen koulutuksen kehittämislinjaukset. Niissä on asetettu tavoitteeksi ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden työllistymisen parantaminen kohdentamalla koulutustarjontaa työvoimatarpeiden mukaisesti, huolehtimalla opiskelijoiden ammattitaidon kehittämisestä opintojen aikana ja varmistamalla työpaikkojen tuki oppisopimusten ja koulutussopimusten aikana. Tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen vastaavuutta työelämän osaamistarpeisiin, vähentää kohtaanto-ongelmaa ja tukea yritysten ja julkisyhteisöjen toimintaedellytyksiä. Kehittämislinjausten mukaan hyvä ja riittävä opetus ja ohjaus tulee varmistaa kaikissa oppimisympäristöissä, jotta opiskelijoiden työllistymistä, yrittäjyyttä ja jatko-opintoihin siirtymistä voidaan tukea nykyistä paremmin. Lisäksi työelämlähtöisyyttä vahvistetaan siirtämällä osaamisen näytöt yhä useammin työelämässä suoritettaviksi sekä lisäämällä oppi- ja koulutussopimusten käyttöä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025.)

Työllisyyspalvelujen uudistus siirsi palvelujen järjestämisvastuun kunnille

Vuoden 2025 alusta astui voimaan työvoimapalvelujen uudistus, jossa työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyi pääosin valtiolta kunnille (laki 380/2023). Tällöin työvoimapalvelut, kunnan koulutuspalvelut ja elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla. Tavoitteena on, että palvelut voidaan yhteensovittaa entistä paremmin niin, että ne edistävät tehokkaasti alueen työllisyyttä (HE 207/2022).

2.4 Ammatillisten perustutkintojen sisällöt ja tavoitteet työllistymisen näkökulmasta

Ammatillisen perustutkintokoulutuksen lähtökohtana on rakentaa opiskelijoille laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan työtehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella. Samalla tavoitteena on työelämävalmiuksien, urasuunnittelutaitojen ja työkyvyn vahvistaminen.

Tutkintojen perusteet määrittävät osaamis- ja ammattitaitovaatimukset

Ammatillisten tutkintojen sisältö, ammattitaitovaatimukset, osaamistavoitteet ja osaamisen arviointi määritellään tutkintojen perusteissa, jotka Opetushallituksen tulee valmistella yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän edustajien, työelämätoimikuntien, koulutuksen järjestäjien ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. (Laki 531/2017.)

Perustutkintojen perusteissa kuvataan alan tehtävien laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet sekä alan erikoistuneempi osaaminen työelämän eri osa-alueilla. Tutkinnon perusteissa voidaan määritellä osaamisaloja, mutta erikoistuminen voidaan määritellä myös ilman osaamisaloja valinnaisilla tutkinnon osilla tai tutkintonimikkeillä. Ammatillisissa perustutkinnoissa on aina tutkintonimike tai tutkintonimikkeitä. (Opetushallitus 2026a.)

Pakolliset tutkinnon osat varmistavat työprosesseihin ja -tehtäviin liittyvää osaamista

Ammatilliset perustutkinnot ovat laajuudeltaan pääsääntöisesti 180 osaamispisteen (osp) laajuisia ja koostuvat ammatillisista ja yhteisistä tutkinnon osista, joista molemmista osa on pakollisia ja osa valinnaisia. Pakollisten tutkinnon osien tavoitteena on varmistaa tutkinnon kannalta keskeinen osaaminen, ja valinnaisten tutkinnon osien avulla opiskelija voi syventää osaamistaan tai laajentaa ammattitaitoaan eri työtehtäviin. (Emt.)

Ammatilliset tutkinnon osat perustuvat työelämässä tarvittavaan osaamiseen, kuten toimialan työprosesseihin ja tehtäväkokonaisuuksiin. Valtaosa ammatillisista tutkinnon osista on tutkintokohtaisia, mutta kaikkiin perustutkintoihin sisältyy myös yhteisiä ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia (esim. kansainvälisessä ympäristössä toimiminen, yritystoiminnan suunnittelu). (Emt.)

Yhteisten tutkinnon osien yhtenä tavoitteena on vahvistaa työelämäosaamista

Perustutkintojen perusteisiin sisältyy myös yhteisiä tutkinnon osia, joiden sisältö on sama kaikissa perustutkinnoissa ^[1]. Niiden tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden yhteiskunta- ja työelämäosaamista, viestintä- ja vuorovaikutusosaamista sekä matemaattis-luonnontieteellistä osaamista.

Työllistymisen ja työelämään siirtymisen kannalta keskeisiä sisältöjä on erityisesti yhteiskunta- ja työelämäosaaminen -tutkinnon osassa (9 osp), jossa painottuvat työelämässä toimiminen, opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet, yrittäjyys sekä työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen. Tavoitteena on muun muassa, että opiskelija ymmärtää työelämän keskeisiä periaatteita ja käytäntöjä, osaa suunnitella uraansa ja tehdä työllistymistä tukevia valintoja sekä saa valmiuksia työnhakuun ja työelämään siirtymiseen. Lisäksi tavoitteena on vahvistaa opiskelijoiden yrittäjämäistä toimintatapaa ja valmiuksia oman yrityksen perustamiseen sekä tukea opiskelijoita huolehtimaan omasta toiminta- ja työkyvystään. (Opetushallitus 2021; Opetushallitus 2025.)

Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin on sisällytetty myös elinikäisen oppimisen avaintaitoja ^[2], jotka perustuvat EU:n neuvoston suositukseen. Niiden tavoitteena on antaa opiskelijoille valmiuksia osallisuuteen yhteiskunnassa, työllistymiseen ja osaamisen kehittämiseen. (Opetushallitus 2026a.)

Koulutuksen järjestäjä voi lisäksi laatia perustutkintoihin paikallisia tutkinnon osia vastaamaan alueellisiin osaamistarpeisiin. Niiden tulee sisältää osaamista, joka on hyödynnettävissä useammassa työpaikassa (emt).

Ammatillisessa koulutuksessa korostuu työelämlähtöisyys

Ammatillisessa koulutuksessa osaamisen hankkiminen tapahtuu erilaisissa oppimisympäristöissä, kuten oppilaitoksessa, työelämässä ja verkossa. Jos perustutkintoa suorittavalla opiskelijalla ei ole suoritettavaan tutkintoon liittyvää, käytännön työtehtävien yhteydessä aiemmin hankittua osaamista, hänen koulutukseensa tulee sisältyä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta. (Laki 531/2017.)

Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan näyttönä tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa. Näytöt tulee toteuttaa pääsääntöisesti työpaikoilla, mutta perustellusta syystä ne voidaan järjestää myös muualla kuin työpaikalla. Yhteisten tutkinnon osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen voidaan tarvittaessa osoittaa myös muulla tavoin kuin näyttönä. (Emt.)

-
- 1: Kaikkien ammatillisten perustutkintojen yhteiset tutkinnon osat uudistuvat 1.8.2026 alkaen (Opetushallitus 2026b.)
 - 2: Lukutaito, monikielitaito, matemaattiset ja luonnontieteelliset ja teknologiset taidot, digitaaliset taidot, henkilökohtaiset ja sosiaaliset ja oppimistaidot, kansalaistaidot, yrittäjyystaidot, kulttuuritietoisuuteen ja kulttuurin ilmaisumuotoihin liittyvät taidot.

2.5 Työllistymistä edistävä ohjaus ja tuki

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan muun muassa tavoitteena olevat tutkinnon osat, aiempi osaaminen, osaamisen hankkimisen tarve ja tavat, yksilölliset ohjaus- ja tukitoimet sekä opiskelijan urasuunnitelma (laki 531/2017, asetus 673/2017). Opiskelijalla on oikeus saada eri oppimisympäristöissä sellaista opetusta ja ohjausta, joka mahdollistaa tutkinnon perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamisen. Lisäksi opiskelijalla on oikeus henkilökohtaiseen ja muuhun tarpeelliseen opinto-ohjaukseen. Koulutuksen järjestäjä vastaa opetuksen ja ohjauksen toteutuksesta. (Laki 531/2017.)

Opetushallitus (2023) on julkaissut hyvän ohjauksen kriteerit, joiden tavoitteena on tukea ohjauksen laatua, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä huomioida ohjauksen kasvava merkitys oppivelvollisuuden laajennuttua. Kriteerien mukaan hyvä ohjaus tukee työelämäyhteistyötä ja työllistymistä vahvistamalla opiskelijoiden urasuunnittelu- ja työelämätaitoja. Ohjaus tukee opiskelijoiden tiedonhakua työmarkkinoista ja ammasteista sekä vahvistaa heidän valmiuksiaan hyödyntää tietoa, tarkastella erilaisia vaihtoehtoja ja tehdä omaa uraa koskevia valintoja. Lisäksi ohjaus auttaa opiskelijoita tunnistamaan omia vahvuuksiaan, rakentamaan verkostoja ja kehittämään osaamistaan opinto- ja työuran muutostilanteissa. Samalla sen tavoitteena on vahvistaa opiskelijan ammatillista- ja osaamisidentiteettiä sekä toimijuutta oman alan verkostoissa.

Nivelvaiheissa ohjauksen tehtävänä on tukea siirtymiä työhön, jatko-opintoihin tai tarvittaessa muihin palveluihin. Ohjaus on monialaista yhteistyötä, johon osallistuu koko oppilaitoksen henkilöstö ja tarpeen mukaan myös oppilaitoksen ulkopuolisia toimijoita, kuten työelämän ja työllisyyspalvelujen edustajia, opiskeluhuoltohenkilöstöä sekä huoltajia. Monialainen ohjaus mahdollistaa opiskelijoiden ohjaustarpeiden monipuolisen tunnistamisen sekä ohjauksen ja tuen kohdentamisen tarpeiden mukaan. (Opetushallitus 2023.)

3 Arvioinnin toteutus

Luvussa kuvataan arvioinnin tavoite ja arviointikysymykset, arvioinnin toteutus ja toteutukseen osallistuneet sekä aikataulu ja käytetyt aineistot. Lisäksi kuvataan tulosten analysointia ja raportointia sekä pohditaan arvioinnin luotettavuutta.

3.1 Arvioinnin tavoite ja arviointikysymykset

Arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa ammatillisesta koulutuksesta työllistymisen nykytilasta sekä siitä, miten työllistymisen mahdollisuuksia voidaan tukea perustutkintokoulutuksessa. Lisäksi arvioinnissa tunnistettiin hyviä käytäntöjä kansallisesti ja kansainvälisesti työllistymisen edistämiseksi.

Arvioinnin ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin ammatillisesta koulutuksesta työllistymisen nykytilaa laatimalla tilastokatsaus ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä, työttömyydestä ja muusta sijoittumisesta vuosina 2009–2021. Sijoittumista tarkasteltiin muun muassa koulutusalan, tutkinnon suorittamistavan, tutkinnon suorittaneiden iän ja äidinkielen sekä koulutuksen järjestäjään liittyvien tekijöiden mukaan. Katsaus sisälsi perustutkintojen lisäksi myös ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, ja sen tulokset on raportoitu erillisessä raportissa (Hievanen ym. 2024).

Arvioinnin toisessa vaiheessa tarkastelu kohdistui ammatillisiin perustutkintoihin sekä niihin tekijöihin ja käytäntöihin, joilla voidaan tukea ja edistää opiskelijoiden työllistymistä perustutkintokoulutuksessa. Tarkastelussa huomioitiin eri toimijoiden näkökulmia sekä koulutuksen ja työelämän välistä suhdetta. Tässä arviointiraportissa esitellään näihin teemoihin liittyviä arviointituloksia, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia. Arvioinnin lähtökohtana olivat seuraavat kysymykset:

1. Miten koulutuksen järjestäjät selvittävät ja ennakoivat työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita perustutkintokoulutuksen näkökulmasta, ja kuinka toimivia tähän liittyvät menettelyt ovat?
2. Miten hyvin työnantajat kokevat alueensa ammatillisen koulutuksen vastaavan työpaikkojen tarpeisiin, ja miten heidän mielestään perustutkinnon suorittaneiden työllistymistä voitaisiin edistää?
3. Miten perustutkintokoulutuksessa ohjataan ja tuetaan opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä ja työllistymismahdollisuuksia, ja miten toimivaa ohjaus ja tuki on?
4. Millaiseksi työnantajat arvioivat perustutkinnoista vastavalmistuneiden osaamisen, ja mitä osaamista he pitävät tärkeimpänä palkatessaan valmistuneita?
5. Millaisia kokemuksia perustutkinnon suorittaneilla on työelämään siirtymisestä, siihen saamastaan tuesta, osaamisensa vastaavuudesta työelämän tarpeisiin sekä koulutuksen vaikutuksista työelämävalmiuksien kehittymiseen?
6. Millaisia kehittämistoimia perustutkintokoulutukseen tarvitaan, jotta työllistymistä voidaan edistää?

Arvioinnin toteutuksessa sovellettiin kehittävän arvioinnin periaatteita. Kehittävän arvioinnin tavoitteena on tuottaa arvioitavana olevasta teemasta analyysiä, johtopäätöksiä ja suosituksia, joita voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä. (Moitus & Kamppi 2020.) Lähtökohtana on tarve arvioinnille sekä arvioinnin käytettävyys ja hyödyllisyys arviointiin osallistuville (Räkköläinen & Seppälä 2026.) Kehittävän arvioinnin keskeisiä periaatteita ovat osallistavuus ja vuorovaikutteisuus. Arvioinnin menetelmät valitaan siten, että ne lisäävät yhteistä ymmärrystä arvioitavasta teemasta ja tukevat toiminnan kehittämistä jo arviointiprosessin aikana. (Emt.)

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa järjestettiin kuulemistilaisuuksia keskeisille sidosryhmille, kuten koulutuksen järjestäjien edustajille, opiskelijajärjestöille, opetus-, työvoima- ja elinkeinohallinnon viranomaisille sekä työmarkkinajärjestöille. Kuulemistilaisuuksissa esiteltiin arvioinnin taustaa ja tavoitteita sekä keskusteltiin siitä,

millaisia tiedontarpeita arvioitavaan teemaan liittyy ja mitä näkökulmia arvioinnissa olisi tärkeää ottaa huomioon, jotta se tuottaisi toiminnan kehittämistä palvelevaa tietoa. Keskusteluja hyödynnettiin arvioinnin suunnittelussa.

Arvioinnin kohderyhmiä osallistettiin myös arviointiedon tuottamiseen ja arvioinnin tuloksista keskustelemiseen. Arviointiaineistoa hankittiin ammatillisen perustutkinnon suorittaneilta opiskelijoilta, koulutuksen järjestäjiltä, opetus- ja ohjaushenkilöstöltä sekä työnantajilta. Arviointituloksia ja arvioinnissa kartoitettuja hyviä käytäntöjä julkistettiin arviointiprosessin aikana, ja tuloksista keskusteltiin maaliskuussa 2026 järjestetyssä kehittämiswebinaarissa, johon kutsuttiin samoja kohderyhmiä kuin kuulemistilaisuuksiin. Kehittämiswebinaarissa käytyjä keskusteluja hyödynnettiin arvioinnin kehittämissuosituksen viimeistelyssä ja täsmentämisessä. Arvioinnin tulokset, johtopäätökset ja kehittämissuositukset julkistettiin huhtikuussa 2026 pidetyssä julkistamiswebinaarissa.

3.2 Arviointiryhmä

Arvioinnin toteutusta varten perustettiin eri näkökulmia edustava arviointiryhmä, joka koostui Karvin ja muiden organisaatioiden asiantuntijoista. Karvissa arvioinnin toteutuksesta vastasivat:

- Jani Goman, arviointineuvos
- Raisa Hievanen, arviointiasiantuntija
- Mari Huhtanen, arviointiasiantuntija.

Muiden organisaatioiden asiantuntijat edustivat koulutuksen järjestäjien, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä tutkimuksen näkökulmia. Ryhmän jäsenet olivat:

- Peer Haataja, varatoimitusjohtaja, Tampereen kauppakamari
- Jukka Mäntymaa, työelämäpääällikkö, Vamia, Vaasan kaupunki
- Riina Nousiainen, koulutuksen ja osaamisen asiantuntija, STTK ry
- Heta Rintala, tutkijayliopettaja, HAMK Edu -tutkimusyksikkö, Hämeen ammattikorkeakoulu
- Pekka Tauriainen, rehtori, Vantaan ammattiopisto Varia.

3.3 Kansainvälinen asiantuntijapaneeli

Ammatillisista perustutkinnoista valmistuneiden työllistymistä tarkasteltiin myös kansainvälisestä näkökulmasta. Tätä varten koottiin nelihenkinen asiantuntijapaneeli, jonka tehtävänä oli tarkastella suomalaista ammatillista perustutkintokoulutusta kansainvälisessä viitekehyksessä, tunnistaa sen vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä nostaa esiin kansainvälisiä esimerkkejä ja hyviä käytäntöjä työllistymisen edistämiseksi. Asiantuntijapaneeliin kuuluivat:

- Christian Helms Jørgensen, Professor, MSc (Sociology) & PhD Professor Emeritus, Department of People and Technology, Roskilde University, Tanska
- Rita Kask-Klesmann, Adviser, Area of Vocational Education and Training Vocational education and Skills Policy Department, Ministry of Education and Research, Viro
- Johanna Schumacher, Utredare, Myndigheten för yrkeshögskolan, Ruotsi
- Rolf van der Velden, Professor Emeritus, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht University, Alankomaat.

Paneelin työskentelyä ohjasivat Karvista yksikön johtaja Kirsi Hiltunen, arviointiasiantuntija Raisa Hievanen ja arviointineuvos Jani Goman. Paneelin työskentelyn tulokset on julkaistu erillisessä raportissa [Transitions from](#)

3.4 Arvioinnin aikataulu ja aineistot

Arvioinnin suunnittelu käynnistyi keväällä 2024 ja samalla laadittiin aiemmin mainittu tilastokatsaus ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä, työttömyydestä ja muusta sijoittumisesta. Sidosryhmien kuulemistilaisuuksia järjestettiin kevään ja syksyn 2024 aikana.

Arviointiaineisto hankittiin joulukuun 2024 ja kesäkuun 2025 välisenä aikana. Aineisto analysoitiin syksyn 2025 aikana. Arvioinnin ensimmäisiä tuloksia julkaistiin kesäkuussa ja joulukuussa 2025. Arvioinnin loppuraportti johtopäätöksineen ja kehittämissuosituksineen julkaistiin toukokuussa 2026.

Kansainvälinen asiantuntijapaneeli työskenteli elokuusta 2025 huhtikuuhun 2026, ja myös paneelin raportti julkaistiin toukokuussa 2026.

Kysely ammatillisen koulutuksen järjestäjille

Kaikilta ammatillisia perustutkintoja tarjoavilta koulutuksen järjestäjiltä (N= 107) kerättiin tietoa kyselyllä 29.4.–19.6.2025. Kyselyssä tarkasteltiin erityisesti sitä, miten koulutuksen järjestäjät ennakoivat työelämän osaamistarpeita ja hyödyntävät ennakointitietoa suunnitellessaan ja tehdessään päätöksiä perustutkintojen tarjonnasta ja järjestämisestä.

Kyselyyn vastasi 100 koulutuksen järjestäjää, joten vastausprosentti oli 93. Karvi ohjeisti, että kyselyyn vastaa koulutuksen järjestäjän johdon edustaja tai edustajat ryhmänä. Kultakin järjestäjältä palautui siten yksi vastaus. Vastaamiseen osallistuneiden henkilöiden määrä vaihteli yhden (14 järjestäjää) ja 24 (yksi järjestäjä) välillä. Tyypillisimmin vastaajien määrä oli 2–5 (64 % vastaajista).

Taulukoissa 1 ja 2 kuvataan järjestäjäkyselyyn vastanneita koulutuksen järjestäjiä taustatietojen mukaan. Vastanneiden järjestäjien kielellinen, koon mukainen ja alueellinen jakauma vastaa hyvin kaikkien kohderyhmään kuuluvien järjestäjien jakaumaa.

TAULUKKO 1. Koulutuksen järjestäjien perusjoukko (N = 107) ja järjestäjäkyselyyn vastanneet (n = 100) järjestäjän kielen ja koon mukaan

Koulutuksen järjestäjän kieli ja koko		Osuus perusjoukosta (%)	Perusjoukon koko (N)	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Järjestäjän kieli	Suomi	94,4	101	96,0	96
	Ruotsi	5,6	6	4,0	4
Järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	47,7	51	46,0	46
	500-2000 opiskelijaa (keskisuuri)	29,9	32	32,0	32
	Yli 2000 opiskelijaa (suuri)	22,4	24	22,0	22

TAULUKKO 2. Koulutuksen järjestäjien perusjoukko (N = 107) ja järjestäjäkyselyyn vastanneet (n = 100) järjestäjän sijainnin mukaan

Koulutuksen järjestäjän elinvoimakeskus	Osuus perusjoukosta (%)	Perusjoukon koko (N)	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Uusimaa	25,2	27	24,0	24
Itä-Suomi	14,0	15	14,0	14
Lounais-Suomi	12,1	13	13,0	13
Sisä-Suomi	12,1	13	12,0	12
Pohjois-Suomi	10,3	11	10,0	10
Etelä-Pohjanmaa	7,5	8	8,0	8
Kaakkois-Suomi	6,5	7	7,0	7
Lappi	4,7	5	5,0	5
Keski-Suomi	3,7	4	4,0	4
Pohjanmaa	3,7	4	3,0	3

Kysely ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstölle

Kaikkien ammatillisia perustutkintoja tarjoavien koulutuksen järjestäjien opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä 29.4.–30.5.2025. Kysely kohdennettiin perustutkintokoulutuksessa työskentelevälle henkilöstölle. Kyselyssä tarkasteltiin erityisesti sitä, miten opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä, työelämään siirtymistä ja työllistymistä tuetaan ja ohjataan perustutkintokoulutuksessa.

Kyselyyn vastasi 2 666 opetus- ja ohjaushenkilöstön jäsentä 90 koulutuksen järjestäjältä. Enimmillään yhdeltä järjestäjältä saatiin 234 vastausta, kun taas yhdeksältä järjestäjältä saatiin vain yksi vastaus.

Seitsemältätoista järjestäjältä ei saatu lainkaan vastauksia henkilöstölle suunnattuun kyselyyn. Yhdeksän vastausta saatiin henkilöiltä, jotka työskentelivät sellaisissa koulutuksen järjestäjäorganisaatioissa, joista ei saatu vastausta järjestäjäkyselyyn. Lisäksi kolmen vastaajan vastauksia ei voitu yhdistää tiettyyn koulutuksen järjestäjään.

Taulukoissa 3–5 kuvataan opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneita vastaajien taustatietojen mukaan ja taulukossa 3 koulutuksen järjestäjiin liittyvien taustatietojen mukaan. Kyselyyn vastanneista suurin osa (68 %) ilmoitti työskentelevänsä pääasiassa ammatillisten tutkinnon osien opettajana. Vastaajia pyydettiin valitsemaan, minkä koulutusalan näkökulmasta he vastasivat kyselyyn. Eniten vastauksia saatiin tekniikan aloilta (30 %), palvelualoilta (20 %) ja terveys- ja hyvinvointialoilta (20 %). Pieni osa vastaajista työskenteli tehtävissä, jotka eivät sijoittuneet erityisesti mihinkään koulutusalaan. Noin kahdella kolmasosalla vastaajista oli vastuullaan opiskelijoiden HOKSien laatiminen yhdessä opiskelijoiden kanssa. Vastaajista suurin osa oli työskennellyt melko pitkään opetus- ja ohjaustehtävissä perustutkintokoulutuksessa. Vähintään 15 vuoden työkokemus oli 43 prosentilla vastaajista.

TAULUKKO 3. Opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneiden (n = 2 666) sukupuoli ja pääasiallinen työtehtävä

Vastaajien sukupuoli ja pääasiallinen työtehtävä		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Sukupuoli	Nainen	58,8	1 568
	Mies	37,2	991
	Muu tai ei halua kertoa	4,0	107
Pääasiallinen työtehtävä	Ammatillisten tutkinnon osien opettaja	68,0	1 814
	Yhteisten tutkinnon osien opettaja	9,1	242
	Ammatillinen ohjaaja tai vastaava	7,5	201
	Opinto-ohjaaja	6,1	162
	Erityisopettaja	5,2	138
	Muu	4,1	109

TAULUKKO 4. Koulutusalat, joilla opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneet (n = 2 666) työskentelevät

Koulutusala	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Tekniikan alat	29,5	787
Palvelualat	19,8	529
Terveys- ja hyvinvointialat	19,6	522
Kauppa ja hallinto	9,6	255
Humanistiset ja taidealat	5,1	136
Maa- tai metsätalousalat	5,1	137
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	4,5	120
Luonnontieteet	0,8	20
Työskentelee tehtävissä, jotka eivät sijoitu erityisesti mihinkään koulutusalaan	5,9	157
Koulutusala ei tiedossa	0,1	3

TAULUKKO 5. Tieto siitä, onko opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneilla (n = 2 666) vastuullaan opiskelijoiden HOKSin laatiminen ja perustutkintokoulutuksessa työskentelyn kesto

HOKS-vastuu ja perustutkintokoulutuksessa työskentelyn kesto		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Vastuulla opiskelijoiden HOKSin laatiminen	Kyllä	68,0	1 812
	Ei	32,0	854
Aika, jonka työskennellyt perustutkintokoulutuksessa opetus- tai ohjaustehtävissä	Alle vuoden	2,4	63
	1–3 vuotta	12,4	330
	4–7 vuotta	21,8	580
	8–14 vuotta	20,6	549
	15 vuotta tai pidempään	42,9	1 144

Valtaosa opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneista (98 %) työskenteli suomenkielisen koulutuksen järjestäjän palveluksessa (taulukko 6). Yli puolet työskenteli suurilla, yli 2 000 opiskelijan koulutuksen järjestäjillä. Runsas kolmannes työskenteli Uudenmaan elinvoimakeskuksen alueella (taulukko 7).

TAULUKKO 6. Opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneet (n = 2 663) vastaajan työnantajan kielen ja koon mukaan

Vastaajan työnantajan kieli ja koko		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Järjestäjän kieli	Suomi	97,5	2 597
	Ruotsi	2,5	66
Järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	11,0	293
	500-2000 opiskelijaa (keskisuuri)	32,7	870
	Yli 2000 opiskelijaa (suuri)	56,3	1 500

TAULUKKO 7. Opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyyn vastanneet (n = 2 663) vastaajan työnantajan sijainnin mukaan

Järjestäjän elinvoimakeskus	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Uusimaa	36,8	980
Sisä-Suomi	12,4	330
Lounais-Suomi	10,2	271
Itä-Suomi	8,7	231
Kaakkois-Suomi	8,7	231
Pohjois-Suomi	7,7	206
Etelä-Pohjanmaa	5,9	156
Lappi	4,8	128
Pohjanmaa	2,9	76
Keski-Suomi	2,0	54

Kysely ammatillisen perustutkinnon suorittaneille

1.1.2022–31.7.2024 välisenä aikana ammatillisen perustutkinnon suoritti 74 911 henkilöä (Koski-tietovaranto). Heiltä kerättiin tietoa verkkokyselyllä 16.4.–29.4.2025. Kyselyllä selvitettiin tutkinnon suorittaneiden työelämäpolkuja valmistumisen jälkeen sekä kokemuksia työelämästä ja suoritetusta perustutkinnosta.

Kysely lähetettiin kaikille kyseisen ajanjakson aikana perustutkinnon suorittaneille. Sähköpostiosoitteet saatiin tietopyynnöllä Opetushallitukselta, joka poimi ne Digi- ja väestötietoviraston tietokannasta.

Kyselyyn vastasi 6 286 perustutkinnon suorittanutta, jolloin kyselyn vastausprosentiksi muodostui 8. Vastaajat olivat opiskelleet 106 eri koulutuksen järjestäjällä. Muutamalta vastaajalta puuttui tieto koulutuksen järjestäjästä. Enimmillään yhdeltä järjestäjältä vastasi 342 tutkinnon suorittanutta, 37 järjestäjältä enintään kymmenen.

Suurin osa (69 %) vastaajista oli naisia (taulukko 8). Yleisimmin vastaajat puhuivat äidinkielenään suomea (84 % vastaajista). Noin kolmasosa vastaajista oli iältään 25-vuotiaita tai nuorempia, vajaa neljäsosa 26–34-vuotiaita ja noin kolmasosa 35–49-vuotiaita. Vastaajat olivat tyypillisimmän valmistuneet opinnoistaan keväällä (taulukko 9). Valtaosa (87 %) heistä ei ollut saanut opintojen aikana erityistä tai vaativaa erityistä

tukea. Tutkinnon kokonaan oppisopimuskoulutuksella oli suorittanut reilu kymmenesosa (13 %) ja osan tutkinnosta noin viidesosa (19 %).

TAULUKKO 8. Kyselyyn vastanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneet sukupuolen, äidinkielen ja iän mukaan (n = 6 286)

Vastajaan liittyvät taustatiedot		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Sukupuoli	Nainen	68,6	4 314
	Mies	28,5	1 790
	Muu tai ei halua kertoa	2,9	182
Äidinkieli	Suomi tai saame	83,6	5 254
	Ruotsi	5,5	344
	Muu	10,9	688
Ikä	25 vuotta tai alle	31,1	1 956
	26-34 vuotta	23,8	1 497
	35-49 vuotta	32,0	2 011
	50 vuotta tai vanhempi	13,1	822

TAULUKKO 9. Kyselyyn vastanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneet valmistumisajankohdan, erityisen tuen päätöksen ja oppisopimuskoulutuksen mukaan (n = 6 286)

Vastajaan liittyvät taustatiedot		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Valmistumisajankohta	Kevät 2022	29,5	1 854
	Syksy 2022	11,8	743
	Kevät 2023	24,0	1 511
	Syksy 2023	11,9	745
	Kevät 2024	22,8	1 433
Saanut erityistä tai vaativaa erityistä tukea	Ei	87,4	5 495
	Saanut erityistä tukea	9,0	566
	Saanut vaativaa erityistä tukea	0,7	46
	Ei osaa sanoa	2,8	179
Onko opiskellut oppisopimuskoulutuksella	Ei	67,6	4 251
	Kyllä, osan tutkinnosta	19,0	1 197
	Kyllä, koko tutkinnon	12,5	785
	Ei osaa sanoa	0,8	53

Tyypillisimmin vastaajat olivat valmistuneet terveys- ja hyvinvointialoilta (34 %), tekniikan aloilta (20 %) tai palvelualoilta (14 %) (taulukko 10). Tutkintotasolla tarkasteltuna vastaajien joukossa oli eniten sosiaali- ja terveysalan (25 %) tai liiketoiminnan (13 %) perustutkinnon suorittaneita (ks. [liite 1](#)).

TAULUKKO 10. Kyselyyn vastanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneet koulutusalan mukaan

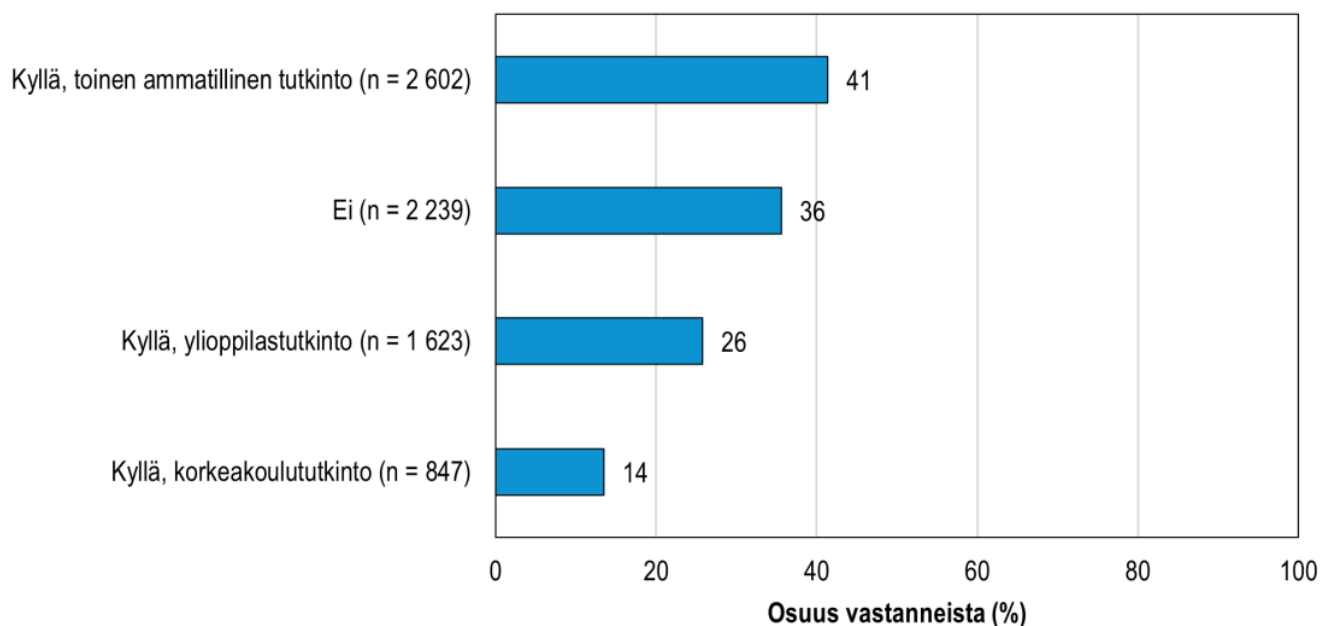
Koulutusala	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Terveys- ja hyvinvointialat	33,7	2 120
Tekniikan alat	20,4	1 284
Palvelualat	14,1	885
Kauppa ja hallinto	12,9	812
Humanistiset ja taidealat	7,6	477
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	5,1	318
Maa- ja metsätalousalat	5,1	319
Luonnontieteet	1,1	67
Yhteensä	100,0	6 282

Lähes kaikki (94 %) vastaajat olivat opiskelleet suomenkielisten koulutuksen järjestäjien oppilaitoksissa (taulukko 11). Reilu puolet (59 %) oli opiskellut suurilla koulutuksen järjestäjillä. Alueellisesti tarkasteltuna yleisimmin vastaajat olivat opiskelleet Uudellamaalla (32 % vastaajista).

TAULUKKO 11. Kyselyyn vastanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneet vastaajan koulutuksen järjestäjän mukaan (n = 6 263–6 265)

Vastaajan koulutuksen järjestäjään liittyvät taustatiedot		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Järjestäjän kieli	Suomi	94,3	5 926
	Ruotsi	5,4	337
Järjestäjän koko	Alle 500 opiskelijaa (pieni)	7,8	491
	500-2000 opiskelijaa (keskisuuri)	33,6	2 106
	Yli 2000 opiskelijaa (suuri)	58,5	3 668
Järjestäjän elinvoimakeskus	Uusimaa	32,0	2 004
	Sisä-Suomi	12,8	803
	Lounais-Suomi	11,8	739
	Itä-Suomi	10,0	624
	Pohjois-Suomi	8,7	542
	Kaakkois-Suomi	7,8	491
	Etelä-Pohjanmaa	5,0	311
	Keski-Suomi	5,0	315
	Lappi	3,7	231
	Pohjanmaa	3,2	203

Reilu kolmasosa (36 %) kyselyyn vastanneista ei ollut suorittanut muita tutkintoja ammatillisen perustutkinnon lisäksi (kuvi 2). Toisen ammatillisen tutkinnon oli suorittanut 41 prosenttia vastaajista, ylioppilastutkinnon 26 prosenttia ja korkeakoulututkinnon 14 prosenttia.



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden perustutkinnon suorittaneiden muut tutkinnot ammatillisen perustutkinnon lisäksi (mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja)

Kyselyt työnantajille

Työnantajilta kerättiin tietoa yhteistyössä Elinkeinoelämän keskusliiton (jäljempänä EK), Suomen Yrittäjien sekä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (jäljempänä KT) kanssa. EK ja Suomen Yrittäjät toteuttavat säännöllisin väliajoin kyselyjä jäsenyrityksilleen. Näihin kyselyihin sisällytettiin arviointihankkeen teemoihin liittyviä kysymyksiä. KT taas toteutti jäsenorganisaatioilleen erillisen kyselyn. EK:n Osaamisavain -kysely toteutettiin marraskuussa 2024, Suomen Yrittäjien Yrittäjägallup tammikuussa 2025 ja KT:n kysely elokuussa 2025.

Arviointihankkeen teemoihin liittyen kyselyissä selvitettiin työnantajien näkemyksiä ammatillisista perustutkinnoista valmistuneiden nuorten osaamisesta ja rekrytoinnista sekä koulutuksen vastaavuudesta työnantajien tarpeisiin. Kyselyihin vastasi kaikkiaan 2 057 työnantajan edustajaa eri puolilta Suomea. EK:n kyselyyn vastasi 639, Suomen Yrittäjien kyselyyn 1 077 ja KT:n kyselyyn 341 vastaajaa.

Sekä EK:n että Suomen Yrittäjien kyselyyn vastanneista yrityksistä suurin osa ilmoitti toimialakseen palvelut (taulukko 12). Vastauksia saatiin myös teollisuuden ja rakentamisen aloilta. KT:n osalta ei ole vastaavaa toimialatietoa, mutta vastaajaorganisaatioista 6 prosenttia edusti hyvinvointialan työnantajia, 42 prosenttia kunta-alan työnantajia ja 49 prosenttia KT:n yrityspuolen työnantajia.

TAULUKKO 12. Kyselyyn vastanneen yrityksen toimiala

Toimiala	EK:n Osaamisavain		Suomen Yrittäjien Yrittäjägallup	
	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Teollisuus	26,9	172	9,1	98
Rakentaminen	8,8	56	11,7	125
Palvelut	64,3	411	79,2	847

Alueellisesti tarkasteltuna EK:n kyselyyn vastanneissa oli eniten yrityksiä Helsinki-Uudenmaan alueelta (taulukko 13). Suomen Yrittäjien kyselyyn vastattiin tasaisesti eri puolilta Suomea. KT:n kyselyyn taas vastattiin eniten Pohjois- ja Itä-Suomesta.

TAULUKKO 13. Kyselyyn vastanneen yrityksen tai organisaation NUTS 2 -luokituksen mukainen sijainti (KT:n kyselyyn vastanneilla mahdollisuus valita useita alueita)

	Alue (NUTS 2 -luokitus)				
	Helsinki-Uusimaa	Etelä-Suomi	Länsi-Suomi	Pohjois- ja Itä-Suomi	Ahvenanmaa
EK:n Osaamisavain					
Osuus vastanneista (%)	38,5	17,2	20,0	24,3	-
Vastanneiden määrä (n)	246	110	128	155	-
Suomen Yrittäjien Yrittäjägallup					
Osuus vastanneista (%)	28,9	21,1	28,9	21,1	-
Vastanneiden määrä (n)	311	227	311	227	-
KT:n kysely					
Osuus vastanneista (%)	13,8	29,3	31,1	44,3	0,3
Vastanneiden määrä (n)	47	100	106	151	1

EK:n kyselyyn vastanneista yrityksistä suurimmassa osassa työskenteli alle 50 henkilöä (taulukko 14). KT:n kyselyyn vastanneiden joukossa oli tasaisesti niin alle 50 hengen kuin yli 250 hengen organisaatioita. Suurimmillaan KT:n jäsenorganisaatioiden henkilöstömäärä oli 5 000 tai yli (18 vastaajaorganisaatiota). Suomen Yrittäjien kyselyyn vastanneista 72 prosenttia työskenteli alle viiden hengen, 13 prosenttia 5–9 hengen ja kahdeksan prosenttia 10–19 hengen yrityksissä. 20 tai useamman hengen työllistävissä yrityksissä työskenteli seitsemän prosenttia Suomen Yrittäjien kyselyyn vastanneista.

TAULUKKO 14. Kyselyyn vastanneen yrityksen tai organisaation henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä	EK:n Osaamisavain		KT:n kysely	
	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Alle 50	69,0	441	37,2	127
50-249	17,1	109	28,7	98
250 tai enemmän	13,9	89	32,0	109

EK:n ja Suomen Yrittäjien kyselyjen määrälliset vastaukset painotettiin järjestöjen toimesta vastaamaan niiden jäsenkuntaa, ja tässä raportin seuraavissa luvuissa niiden määrällisiä tuloksia tarkastellaan painotettuina lukuina. KT:n kyselyn aineistoa ei painotettu, joten sen osalta määrälliset tulokset kuvaavat kyselyyn vastanneita jäsenorganisaatioita.

Kehittämiswebinaari

Osana arviointia järjestettiin 17.3.2026 kehittämiswebinaari, joka oli suunnattu ammatillisen koulutuksen järjestäjien johdolle ja henkilöstölle, opiskelijoille, opetushallinnolle, työelämän edustajille sekä muille koulutuksen kehittämisestä kiinnostuneille. Webinaarissa esiteltiin arvioinnin tuloksia ja alustavia johtopäätöksiä, ja siihen osallistui 170 henkilöä. Tulosten ja alustavien johtopäätösten pohjalta osallistujat keskustelivat pienryhmissä siitä, miten ammatillisista perustutkinnoista valmistuneiden työllistymistä voitaisiin vahvistaa. Keskustelua varten osallistujat olivat valinneet ennakkoon yhden seuraavista teemoista: työelämän osaamistarpeiden ennakointi ja koulutustarjonnan suunnittelu, opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymismahdollisuuksien ohjaus ja tuki koulutuksen aikana, työelämäyhteydet, verkostot ja työelämässä oppiminen sekä työelämätaidot ja osaaminen. Pienryhmät kirjasivat keskustelunsa sähköiselle alustalle, ja kirjauksia hyödynnettiin raportin suositusten viimeistelyssä.

3.5 Tulosten analysointi ja raportointi

Arvioinnissa toteutetut kyselyt sisälsivät monivalintakysymyksiä ja avokysymyksiä. Monivalintakysymyksissä käytettiin pääasiassa viisiportaista asteikkoa. Tällöin vastaajat arvioivat jonkin asian toteutumista tai toimivuutta asteikolla erittäin huono – erittäin hyvä tai ilmaisivat mielipiteensä asteikolla täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyssä sekä työnantajien kyselyssä vastaajan oli myös mahdollista valita vaihtoehto ”en osaa sanoa” tai ilmoittaa ettei kyseinen väittämä koske heitä.

Määrällisiä tuloksia tarkasteltaessa ja vertailtaessa käytettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumia sekä keski- ja hajontalukuja. Analyysiin sisällytettiin viisiportaisella asteikolla kantaa ottaneet vastaajat. EK:n ja Suomen Yrittäjien kyselyjen määrälliset vastaukset painotettiin järjestöjen toimesta vastaamaan niiden jäsenkuntaa. KT:n kyselyn vastauksia ei painotettu. Tässä raportissa EK:n ja Suomen Yrittäjien kyselyjen määrällisiä tuloksia tarkastellaan painotettuina lukuina. Painotuksen vuoksi kuvioissa esitetään vain vastausten prosenttiosuudet, ei vastaajamääriä. Kyselyyn vastanneiden lukumäärät on kuvattu luvussa 3.4.

Kyselyjen vastauksia tarkasteltiin ja analysoitiin suhteessa eri taustamuuttujiin. Näitä olivat muun muassa koulutuksen järjestäjän opetuskieli ja opiskelijamäärä, opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta koulutusala, jolla he työskentelevät, tutkinnon suorittaneiden osalta ikä ja sukupuoli ja työnantajien osalta organisaation toimiala ja koko. Yhtenä taustamuuttujana käytettiin elinvoimakeskusta. Koulutuksen järjestäjät sijoitettiin pääasiallisen toiminta-alueensa elinvoimakeskusten alueelle. Näin ollen taustamuuttujatarkastelussa kaksi järjestäjää sijoittuu eri alueelle kuin mihin ne esimerkiksi opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen kotipaikkaan perustuvassa sijoittelussa sijoittuvat ^[1]. Osalle elinvoimakeskusten alueista sijoittuu vain yksittäisiä järjestäjiä. Näin ollen taustamuuttujatarkastelussa päädyttiin yhdistämään seuraavat kuusi aluetta kolmeksi alueeksi: Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan elinvoimakeskukset, Sisä-Suomen ja Keski-Suomen elinvoimakeskukset sekä Pohjois-Suomen ja Lapin elinvoimakeskukset. Kaikki käytetyt taustamuuttujat kuvataan [liitteessä 2](#). Taustamuuttujatarkastelussa käytettiin pääasiassa summamuuttujia, joita muodostettiin yhdistämällä samaa asiaa mittaavia väittämiä ja laskemalla niille keskiarvo. Summamuuttujiin laskettiin mukaan viisiportaisella asteikolla asiaan kantaa ottaneet. Muodostettujen summamuuttujien sisäistä yhdenmukaisuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla. Taustamuuttujatarkastelut raportoitiin vain niiltä osin, kun systemaattisia eroja havaittiin. Tarkat merkitsevyystasot (p-arvot) ja efektikoot (d- ja f-arvot) on kuvattu raportin liitteissä.

Kahden ryhmän keskimääräisiä eroja tarkasteltiin t-testillä ja usean ryhmän välisiä eroja yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Niissä tapauksissa, joissa perinteisten testien oletukset eivät olleet voimassa, käytettiin ei-parametrisiä testejä kuten Mann-Whitneyn ja Kruskal-Wallis testejä.

Tässä raportissa ryhmien välisiä eroja kuvattiin käyttäen tilastollista merkitsevyyttä (p-arvo) ja efektikokoa. Tilastollista merkitsevyyttä käytettiin tarkasteltaessa opetus- ja ohjaushenkilöstön kyselyn ja tutkinnon suorittaneiden kyselyn vastauksia. Tilastollinen merkitsevyys tarkoittaa alle 0,1 prosentin riskiä tehdä virhepäätelmiä ($p < 0,001$). Lisäksi kaikkien kyselyiden tuloksia tarkasteltaessa hyödynnettiin efektikokoa. Effektikoko kertoo, kuinka paljon eri ryhmien (esim. suomenkieliset ja ruotsinkieliset järjestäjät) havainnot ovat päällekkäin. Mikäli ryhmien väliset keskiarvot ovat samat ja jakaumat samanlaiset, efektikoko on nolla. Effektikoon mittana käytetään tässä raportissa Cohenin d- ja f-indikaattoreita. Karkeat rajat efektikoon suuruudelle ovat seuraavat: Cohenin d: pieni efektikoko $< 0,20$; keskisuuri efektikoko noin $0,40$ ja suuri efektikoko $> 0,80$, Cohenin f: pieni efektikoko $< 0,10$; keskisuuri efektikoko noin $0,20$ ja suuri efektikoko $> 0,40$.

Koulutuksen järjestäjien, opetus- ja ohjaushenkilöstön, perustutkinnon suorittaneiden sekä EK:n ja KT:n työnantajakyselyissä oli monivalintakysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä. Nämä vastaukset luokiteltiin sisällönanalyysejä hyödyntäen. Tuloksissa on esitelty mainintojen kokonaismäärä (N), kunkin luokan suhteellinen osuus (%) kaikista maininnoista ja kunkin luokan mainintojen määrä (n). Luokkien sisältöä on lisäksi kuvattu sanallisesti ja kuvausten yhteydessä on esitetty suoria lainauksia vastauksista.

-
- 1: Ammattiopisto Luovi: kotipaikan maakunta Uusimaa, pääasiallisen toiminta-alueen perusteella sijoitettu Pohjois-Suomen elinvoimakeskukseen alueelle. Paasikiviopistoyhdistys r.y.: kotipaikan maakunta Uusimaa, pääasiallisen toiminta-alueen perusteella sijoitettu Lounais-Suomen elinvoimakeskukseen alueelle.

3.6 Luotettavuus

Arvioinnin luotettavuustarkastelussa tarkastellaan menettelyjä, joita arvioinnin eri vaiheissa on tehty luotettavuuden varmistamiseksi sekä prosessin onnistumisesta. Lisäksi luotettavuuden mittarina voidaan pitää sitä, onko kerätty aineisto tarpeeksi laajaa ja onko aineisto relevanttia arviointikysymysten kannalta.

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa tavoitteena oli varmistaa, että arvioinnin teeman kannalta keskeiset sisällöt ja näkökulmat tulevat huomioiduksi. Suunnittelun pohjaksi Karvissa laadittiin keväällä 2024 laaja tilastokatsaus (Hievanen ym. 2024), jossa tarkasteltiin ammatillisen tutkinnon suorittaneiden sijoittumista vuosi, kolme vuotta ja viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Arvioinnin suunnitteluvaiheessa järjestettiin kuulemistilaisuuksia keskeisille sidosryhmille. Tilaisuuksissa kertynyttä tietoa hyödynnettiin hankesuunnitelman valmistelussa, arvioinnin teemojen määrittelyssä ja kyselyiden laadinnassa. Arvioinnin suunnittelussa ja toteutuksessa Karvin asiantuntijoiden tukena toimi monitahoinen arviointiryhmä, johon kuului ammatillisen koulutuksen, työnantajien, työtekijöiden sekä tutkimuksen edustajia. Arviointiryhmää kootessa varmistettiin, että mukana on edustajia eri puolilta maata sekä suomen- ja ruotsinkielisiltä koulutuksen järjestäjiltä. Arviointiryhmän jäsenillä oli keskeinen rooli arviointikysymysten viimeistelyssä ja tiedonkeruiden suunnittelussa sekä johtopäätösten ja kehittämissuosituksen laadinnassa. Kansainvälinen paneeli keskittyi työssään koulutusjärjestelmätason vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamiseen sekä kansallisten ja kansainvälisten hyvien käytäntöjen tunnistamiseen. Heidän työskentelynsä kuvataan erillisessä raportissa (Jørgensen ym. 2026).

Arviointitietoa hankittiin eri toimijoilta. Karvi toteutti kyselyt ammatillisen koulutuksen järjestäjille, opetus- ja ohjaushenkilöstölle ja ammatillisen perustutkinnon suorittaneille. Yhteistyössä EK:n, Suomen Yrittäjien ja KT:n kanssa toteutettiin kyselyt työnantajille. Kokonaisuutena aineistot muodostavat monipuolisen kuvan ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllistymisestä, työelämän osaamistarpeiden ennakoinnista, opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien tukemisesta koulutuksen aikana, tutkinnon suorittaneiden

ammattitaidosta ja työelämävalmiuksista sekä työllistymismahdollisuuksien edistämiseen liittyvistä kehittämistarpeista.

Koulutuksen järjestäjien yhteyshenkilöitä tiedotettiin arvioinnin eri vaiheissa arvioinnin toteutukseen liittyvistä asioista ja ohjeistettiin tiedonkeruun organisoinnissa. Tällä pyrittiin osaltaan varmistamaan tiedonkeruun laatua ja hyvää vastausprosenttia kyselyihin. Ammatillisen koulutuksen järjestäjille suunnatun kyselyn vastausprosentti olikin korkea (93 %). Ammatillisen koulutuksen järjestäjille suunnattuun kyselyyn saatiin vastauksia eri puolilta Suomea, suomen- ja ruotsinkielisiltä järjestäjiltä sekä erityyppisiltä ja kokoisilta järjestäjiltä. Kyselyyn vastanneiden järjestäjien kielellinen, koon mukainen ja alueellinen jakauma vastaa hyvin kaikkien kohderyhmään kuuluvien järjestäjien jakaumaa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien opetus- ja ohjaushenkilöstölle suunnattuun kyselyyn vastasi yhteensä 2 666 henkilöä. Henkilöstölle suunnatun kyselyn yleistettävyyttä parantaa se, että vastaajia oli eri koulutusaloilta ja 90 ammatilliselta koulutuksen järjestäjältä. Toisaalta on huomioitava, että 9 prosenttia henkilöstön kyselyyn vastanneista työskenteli yhden järjestäjän palveluksessa. Henkilöstölle suunnatun kyselyn tulokset kertovat ensisijaisesti ammatillisia tutkinnon osia opettavien kokemuksista, sillä he muodostivat lähes 70 prosenttia vastaajista.

Työnantajilta kerättiin tietoa yhteistyössä EK:n, Suomen Yrittäjien ja KT:n kanssa. EK:n ja Suomen Yrittäjien jäsenyrityksiltä kerättiin tietoa osana heidän vuosittaisia jäsenkyselyjään. KT:lla ei ole vastaavaa säännönmukaista tiedonkeruuta jäsenilleen, joten he toteuttivat jäsenilleen erillisen kyselyn. Työnantajille suunnattujen kyselyn suunnittelussa ja väittämien muotoiluissa tehtiin yhteistyötä kyselytoteuttaneiden organisaatioiden kanssa, mikä vaikutti myös väittämien muotoiluun ja kyselyiden tekniseen toteutukseen. Kyselyiden teemat ja pääosa väittämistä olivat kuitenkin samat kaikissa kyselyissä. EK, Suomen Yrittäjät ja KT vastasivat kyselyiden levittämisestä jäsenilleen. EK:n kyselyyn vastasi 639, Suomen Yrittäjien kyselyyn 1 077 ja KT:n kyselyyn 341 vastaajaa. Kaikilta vastaajilta selvitettiin, oliko heillä ollut viimeisen vuoden aikana työelämässä oppijoita tai olivatko he palkanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneita vastavalmistuneita nuoria. Niitä työnantajia, jotka olivat palkanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneita nuoria, pyydettiin arvioimaan nuorten osaamista ja rekrytointia sekä ammatillisen koulutuksen vastaavuutta organisaation tarpeisiin. Tällä pyrittiin varmistamaan, että ammatillisen koulutuksen vaikuttavuutta arvioivat organisaatiot, joilla on kokemusta ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista. Ennen kyselyaineistojen toimittamista Karviin EK ja Suomen Yrittäjät painottivat ne vastaamaan jäsenkuntaansa, vastausten edustavuuden parantamiseksi. EK:n kysely painotettiin henkilöstömäärällä ja Suomen Yrittäjien henkilöstömäärän ja yritysmuodon perusteella. KT:n kyselyn tuloksia ei ole painotettu, mikä on syytä ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa ja eri aineistoja vertailtaessa. KT:n kyselyyn vastasi 341 jäsenorganisaatiota, joista 19 oli hyvinvointialan työnantajia (N = 21), 144 kunta-alan työnantajia (N = 308) ja 166 KT:n yrityspuolen työnantajia (N = 474).

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden kysely lähetettiin Karvin toimesta kaikille 1.1.2022–31.7.2024 välillä tutkinnon suorittaneille. Tieto tutkinnon suorittaneista saatiin Koski-rekisteristä ja tutkinnon suorittajien sähköpostiosoitteet Digi- ja Väestötietovirastosta. Tietojen poiminnasta vastasi Opetushallitus. Kyselyyn vastasi 6 286 tutkinnon suorittanutta. Kyselyn vastausprosentti oli 8. Kyselyyn vastanneiden määrää laskee se, että kysely ei tavoittanut kaikkia kohderyhmään kuuluvia. Osa tutkinnon suorittaneiden sähköpostiosoitteista ei toiminut. Osalla vastaajista viesti meni roskapostikansioon. On myös mahdollista, että Karvi ei välttämättä ollut monelle tutkinnon suorittaneelle ennestään tuttu toimija, mikä saattoi vähentää vastaushalukkuutta. Lisäksi ennakoimattomaksi haasteeksi osoittautui se, että Googlen Gmail-sähköpostiohjelma tulkitsi joidenkin vastaajien kohdalla Karvin lähettämän viestin massapostituksena toteutetuksi roskapostiksi ja esti viestin perille menon. Karvin tiedossa ei ole tapahtuiko tätä muiden sähköpostipalvelimien kohdalla. Vastaanottajien suuren määrän ja viestien toistuvien toimitusyritysten vuoksi ei ollut mahdollista pitää tarkkaa kirjaa siitä, kuinka moni vastaanottaja jäi kyselyn tavoittamattomiin, vaikka viestit palautuivatkin Karviin.

Perustutkinnon suorittaneiden kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi ja ruotsiksi. Jos kyselyyn olisi ollut mahdollista vastata myös englanniksi, olisi se voinut lisätä jonkin verran vastausten määrää. Toisaalta valtaosa perustutkintokoulutuksen opiskelijoista opiskelee suomen- tai ruotsikielissä koulutuksissa, joten tästä syystä englanninkielistä kyselyä ei pidetty tarpeellisenä. Perustutkinnon suorittaneille suunnattuun kyselyyn saatiin vastauksia eri koulutuksen järjestäjien oppilaitoksissa opiskelleilta, eri perustutkintoja suorittaneilta vastaajilta. Aineisto painottuu ammatillisen koulutuksen suurimmille aloille: terveys- ja hyvinvointialoilla opiskeleiden osuus oli 34 prosenttia, tekniikan aloilla opiskeleiden 20 prosenttia ja palvelualoilla opiskeleiden 14 prosenttia vastaajista. Terveys- ja hyvinvointialoilta valmistuneiden osuus on aineistossa jonkin verran suurempi ja tekniikan aloilta ja palvelualoilta valmistuneiden pienempi kuin perusjoukossa. Tutkintotasolla tarkasteltuna vastaajien joukossa oli eniten sosiaali- ja terveysalan (25 % vastaajista) ja liiketoiminnan perustutkinnon (13 % vastaajista) suorittaneita. Liiketoiminnan perustutkinnon osalta vastaajien osuus vastaa perusjoukkoa, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneiden osuus taas on jonkin verran suurempi kuin perusjoukossa.

Aineistojen tilastollisessa analyysissä huomioitiin aineistojen ominaisuudet. Ryhmien välisten erojen tarkasteluissa käytettiin vakiintuneita tilastollisia menetelmiä, kuten t-testiä ja varianssianalyysiä, sekä ei-parametria testejä niissä tapauksissa, joissa perinteisten testien oletukset eivät täyttyneet. Työnantajakyselyiden analysoinnissa huomioitiin painotetut aineistot, ja käytettiin SPSS Complex Sample -menetelmiä (GLM ja Crosstabs).

Summamuuttujia muodostamalla saatiin yksittäisiä väittämiä laajempia ja sisällöllisesti kattavampia sekä luotettavampia mittareita. Summamuuttujiksi valittiin vain ne, joiden sisäinen yhdenmukaisuus Cronbachin alfalla mitattuna oli riittävä. Näiden menetelmien käyttö lisäsi analyysin validiteettia ja vähensi virheellisten johtopäätösten riskiä.

Arvioinnin tuloksia julkaistiin vaiheittain arviointiprosessin aikana, ja samalla tuotiin esiin myös arvioinnissa tunnistettuja hyviä käytäntöjä työllistymisen tukemiseksi. Arvioinnin tuloksista, alustavista johtopäätöksistä ja kehittämisen suuntaviivoista keskusteltiin kaikille avoimessa kehittämiswebinaarissa yhdessä sidosryhmien kanssa. Webinaarin tavoitteena oli pohtia yhteisesti, miten ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllistymistä voidaan tukea ja edistää. Pienryhmäkeskusteluissa esiin nousseet näkökulmat tukivat arviointiryhmän työtä kehittämissuosituksen viimeistelyssä ja tarkentamisessa.

Arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa työllistymisen edistämisen tueksi. Samalla arviointiprosessin aikana käyty keskustelu pyrki tukemaan toiminnan kehittämistä jo arvioinnin kuluessa. Arvioinnin lopputuloksena esitetään kehittämissuosituksia, joiden tarkoituksena on tukea ammatillisen perustutkintokoulutuksen kehittämistä siten, että opiskelijoiden työllistymisen edellytykset vahvistuvat.

4 Työelämän osaamistarpeiden ennakointi perustutkintokoulutuksessa

Arvioinnissa ennakkoinnilla tarkoitettiin koulutuksen järjestäjän toimintaa ja menettelytapoja, joilla tunnistetaan työelämän osaamistarpeita ottaen huomioon alueellinen työvoimatarve ja väestökehitys. Ennakoinnin tavoitteena on tukea perustutkintojen tarjonnan suunnittelua ja järjestämistä sekä niihin liittyvää päätöksentekoa, kuten sitä, mitä perustutkintoja ja osaamisaloja tarjotaan ja kuinka paljon opiskelijoita tutkintoihin otetaan.

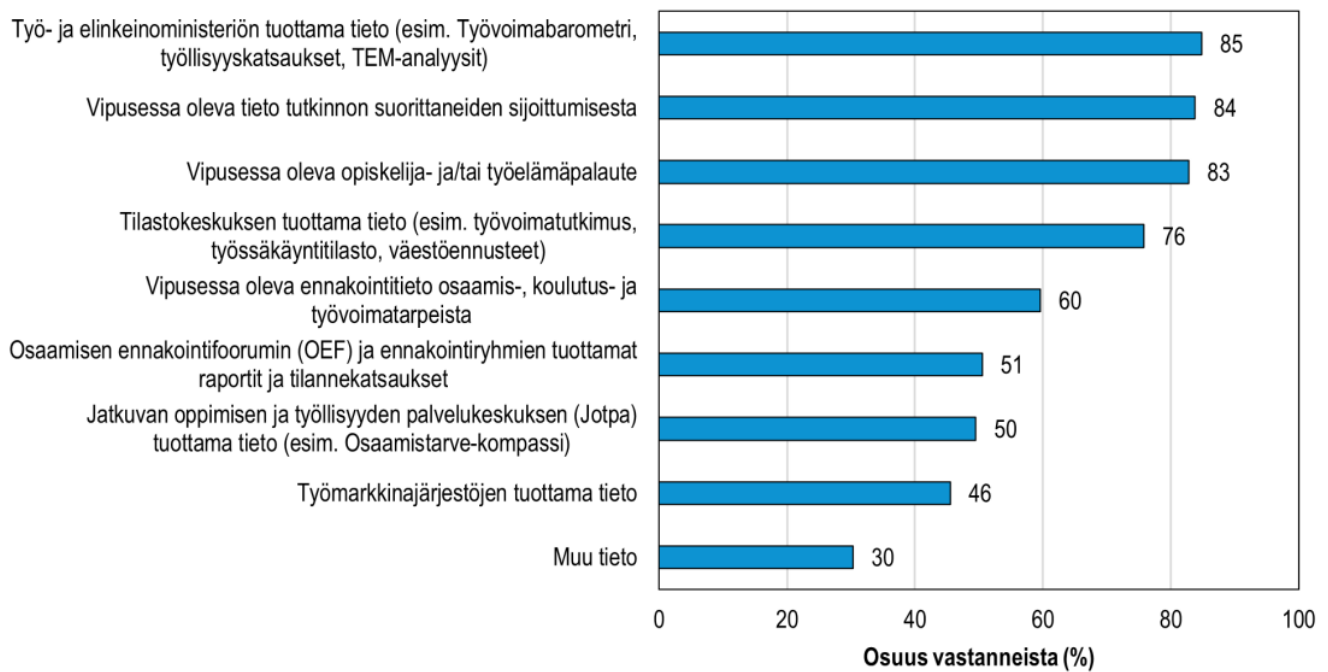
Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisen koulutuksen järjestäjille sekä opetus- ja ohjaushenkilöstölle toteutettujen kyselyjen tuloksia ennakkoinnista. Lisäksi esitellään työnantajakyselyjen tuloksia, jotka liittyvät koulutuksen järjestäjien kanssa tehtävän yhteistyön toimivuuteen sekä ammatillisen koulutuksen vastaavuuteen työelämän tarpeisiin.

4.1 Koulutuksen järjestäjien hyödyntämät tietolähteet ennakkoinnissa

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, mitä keskeisiä tietolähteitä ja menettelytapoja he hyödyntävät työelämän osaamistarpeiden ennakkoinnissa sekä perustutkintojen tarjonnan ja järjestämisen suunnittelussa ja päätöksenteossa. Kysymykset kohdistuivat kolmeen näkökulmaan: valtakunnallisesti tuotettuun tietoon, alueellisesti tuotettuun tietoon sekä koulutuksen järjestäjän omiin tiedonkeruisiin ja menettelytapoihin.

Valtakunnallisesti tuotettu tieto

Valtakunnallisesti tuotetusta tiedosta eniten hyödynnettiin työ- ja elinkeinoministeriön aineistoja – kuten työvoimabarometriä, työllisyyskatsauksia ja TEM-analyyskejä – sekä opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta saatavia sijoittumistietoja ja palautetietoja. Näitä ilmoitti käyttävänsä yli 80 prosenttia järjestäjistä (kuvio 3). Vipusen ennakointitietoja hyödynsi 60 prosenttia järjestäjistä, ja noin puolet käytti myös työmarkkinajärjestöjen, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) sekä Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) ja ennakointiryhmien tuottamaa tietoa ^[1].



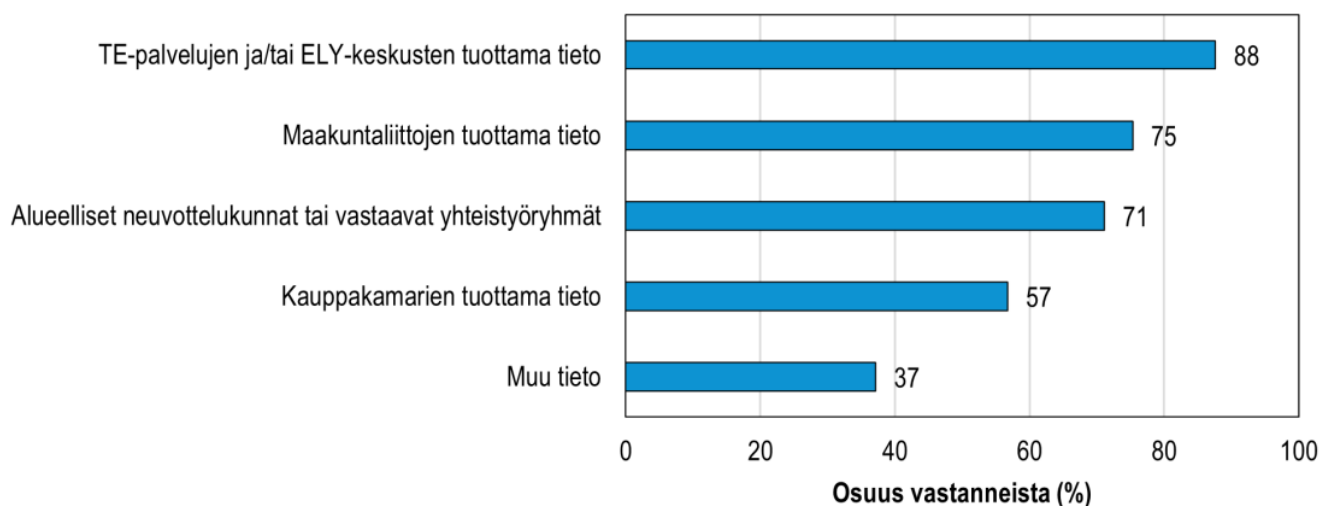
KUVIO 3. Keskeiset valtakunnalliset tietolähteet, joita ammatillisen koulutuksen järjestäjät hyödyntävät perustutkintoihin liittyvien osaamistarpeiden ennakkoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa (n = 99)

Järjestäjistä lähes kolmannes ilmoitti hyödyntävänsä ennakkoinnissa myös muuta valtakunnallisesti tuotettua tietoa. Vastaajilla oli mahdollisuus tarkentaa, mitä tietolähteitä he tarkoittivat. Avovastauksissa mainittiin muun muassa Sitran raportit, toimialaliittojen selvitykset ja elinkeinoelämän tutkimuslaitosten tuottamat materiaalit.

1: Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) ja ennakointiryhmien toiminta lakkasi vuoden 2024 lopussa.

Alueellisesti tuotettu tieto

Alueellisesti tuotetun ennakointitiedon osalta 88 prosenttia järjestäjistä hyödynsi TE-palvelujen ja ELY-keskusten tuottamaa tietoa (kuvio 4). Maakuntaliittojen tuottamaa tietoa käytti kolme neljäsosaa järjestäjistä, ja lähes yhtä moni hyödynsi alueellisia neuvottelukuntia tai vastaavia yhteistyöryhmiä. Kauppakamarien tietoja ilmoitti hyödyntävänsä vajaa 60 prosenttia järjestäjistä.



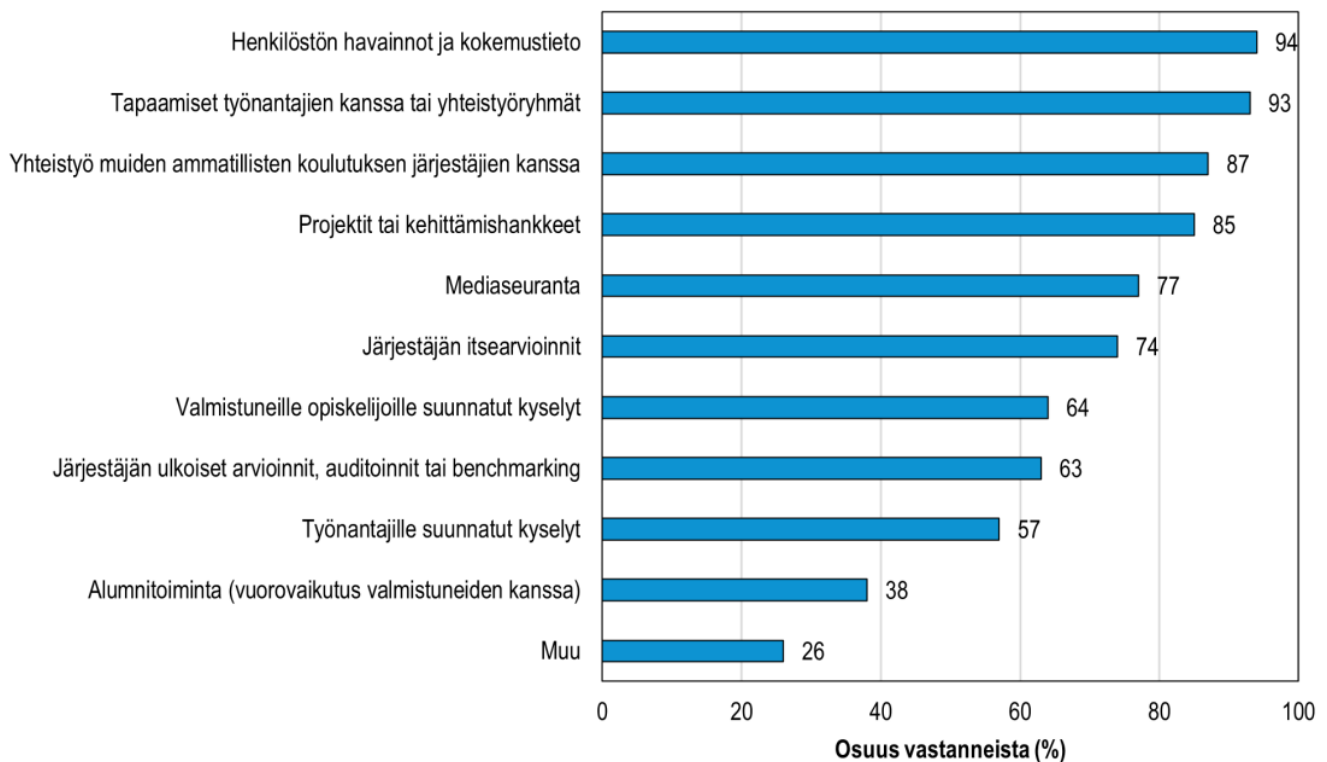
KUVIO 4. Keskeiset alueelliset tietolähteet, joita ammatillisen koulutuksen järjestäjät hyödyntävät perustutkintoihin liittyvien osaamistarpeiden ennakoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa (n = 97)

Hieman alle 40 prosenttia järjestäjistä ilmoitti hyödyntävänsä myös muita alueellisia tietolähteitä. Avovastauksissa mainittiin esimerkiksi alueelliset ennakointiverkostot ja -foorumit sekä seudulliset kehittämissyhtiöt.

Järjestäjien omat tietolähteet

Koulutuksen järjestäjiltä selvitettiin myös, millaisia omia tietolähteitä ja menettelytapoja heillä on käytössään ennakoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa. Yleisimmiksi nousivat henkilöstön havainto- ja kokemustiedon hyödyntäminen sekä yhteistyö työnantajien kanssa tapaamisten tai yhteistyöryhmien kautta – näitä hyödynsi yli 90 prosenttia järjestäjistä (kuvio 5). Myös yhteistyö muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa sekä projektit ja kehittämishankkeet olivat yleisiä, ja niitä hyödynsi yli 80 prosenttia järjestäjistä.

Menettelytavoista harvinaisempia olivat esimerkiksi alumnitoiminta, työnantajille ja valmistuneille suunnatut kyselyt sekä ulkoiset tai sisäiset auditoinnit.

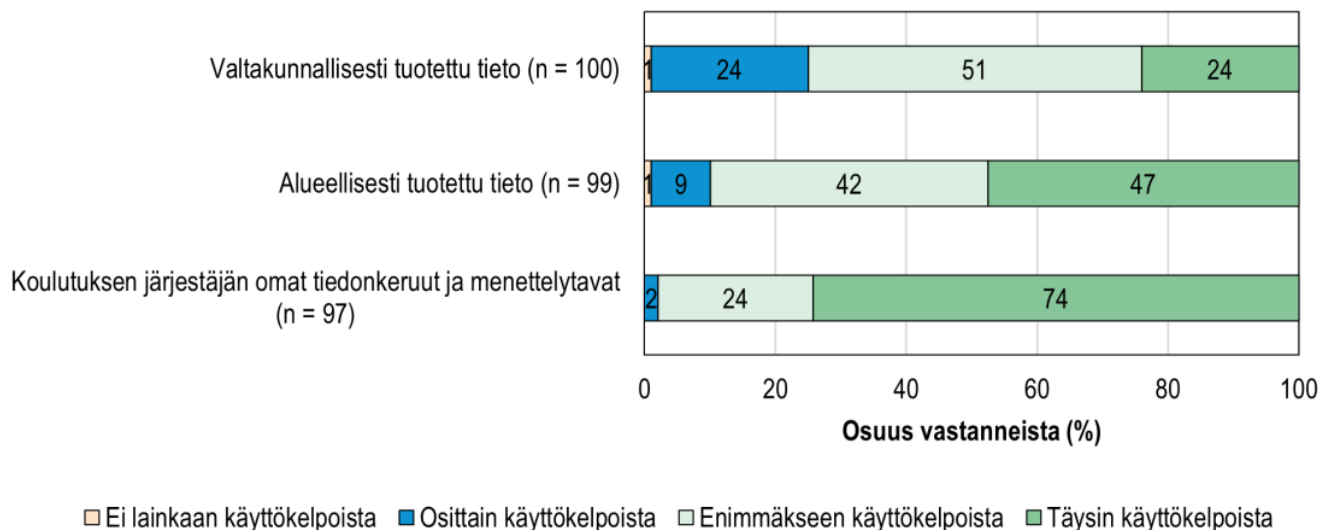


KUVIO 5. Koulutuksen järjestäjien omat tietolähteet ja menettelytavat perustutkintoihin liittyvien osaamistarpeiden ennakoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa (n = 100)

Noin neljäsosa järjestäjistä mainitsi hyödyntävänsä myös muita tietolähteitä tai menettelytapoja. Avovastausten perusteella näitä olivat muun muassa omat kyselyt ja palautekanavat, kuten opintojen aikaiset ja jatkosijoittumisen kyselyt sekä valtakunnalliseen työelämäpalautteeseen lisätyt omat kysymykset. Lisäksi mainittiin erilaisten järjestelmien, työkalujen ja omien mittareiden hyödyntäminen. Esille nostettiin myös vuorovaikutus ja kontaktit työelämän ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa erilaisten verkostojen ja foorumien kautta.

Eri lähteistä saadun tiedon käyttökelpoisuus ja kehittämistarpeet

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan, kuinka käyttökelpoista eri lähteistä saatu tieto on heidän organisaatiolleen perustutkintoihin liittyvien osaamistarpeiden ennakoinnin ja koulutustarjonnan suunnittelun näkökulmasta. Järjestäjät olivat kokonaisuudessaan varsin tyytyväisiä tiedon käyttökelpoisuuteen. Valtakunnallisesti tuotettua tietoa piti enimmäkseen tai täysin käyttökelpoisena 75 prosenttia järjestäjistä, ja 24 prosenttia arvioi sen osittain käyttökelpoiseksi (kuvio 6). Alueellisesti tuotettua tietoa piti enimmäkseen tai täysin käyttökelpoisena 89 prosenttia, ja omia tiedonkeruita ja menettelytapoja 98 prosenttia järjestäjistä. Valtakunnallisten ja alueellisten tietolähteiden kohdalla vain yksittäiset vastaajat olivat tyytymättömiä tiedon käyttökelpoisuuteen.



KUVIO 6. Koulutuksen järjestäjien arviot eri tietolähteiden käyttökelpoisuudesta perustutkintoihin liittyvien osaamistarpeiden ennakoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa

Taustamuuttujittain tarkasteltuna ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat kaikki ennakoinnissa käytettävät tietolähteet jonkin verran käyttökelpoisemmiksi kuin suomenkieliset järjestäjät. Myös eri puolilla maata sijaitsevien järjestäjien arvioissa tietolähteiden käyttökelpoisuudesta oli jonkin verran eroja. Lisäksi eri kokoisten järjestäjien välillä oli jonkin verran eroja siinä, kuinka käyttökelpoiseksi he arvioivat alueellisesti tuotetun tiedon ja koulutuksen järjestäjän omat tiedonkeruut ja menettelytavat. (Ks. liite 3.)

4.2 Ennakoinnin toteutuminen koulutuksen järjestäjien näkökulmasta

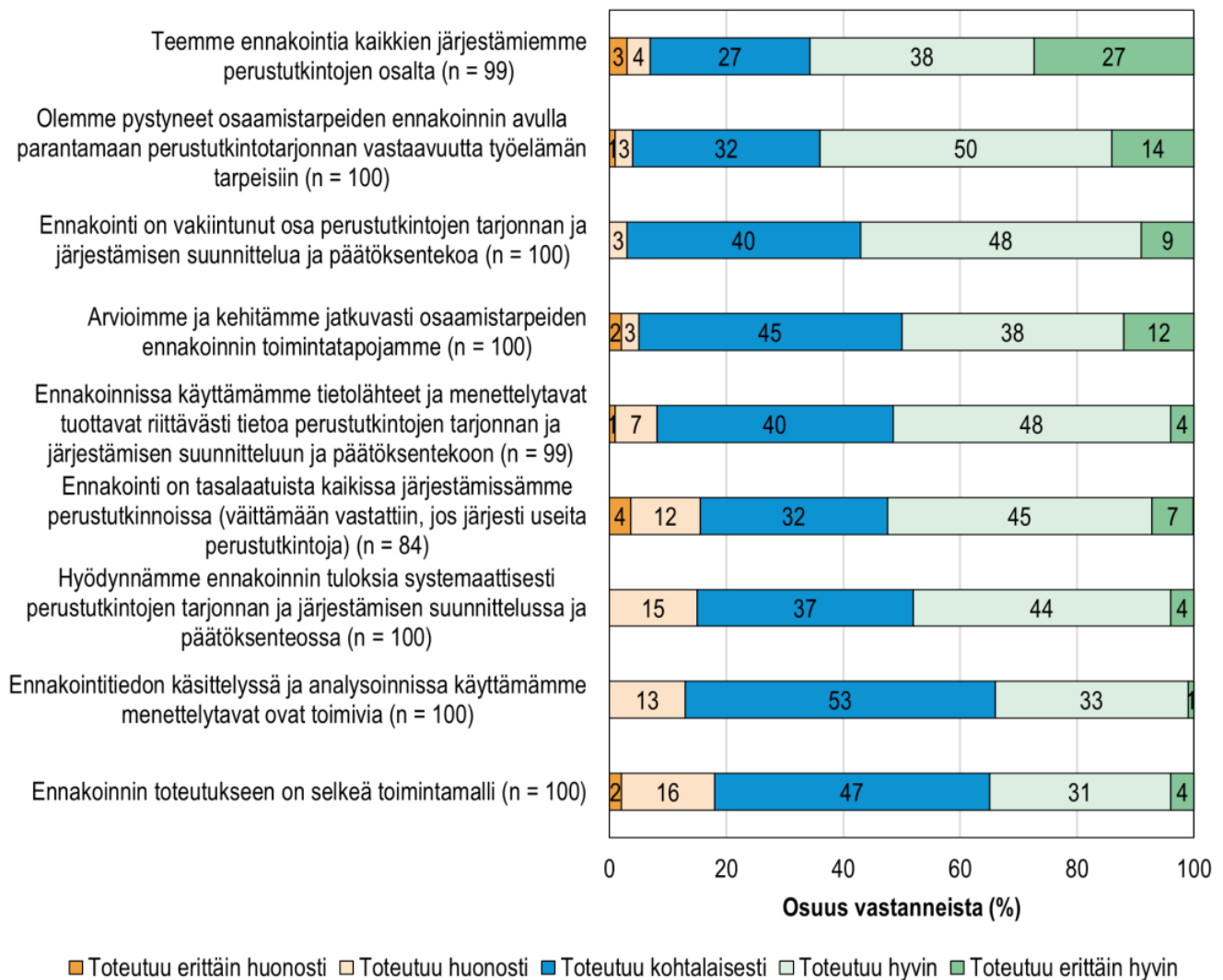
Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan, miten työelämän osaamistarpeiden ennakointi toteutuu heidän organisaatiossaan perustutkintojen tarjontaa ja järjestämistä koskevassa suunnittelussa ja päätöksenteossa. Kysymykset liittyivät kolmeen osa-alueeseen: ennakoinnin toteutukseen ja menettelytapoihin, työnjakoon ja vastuisiin sekä yhteistyöhön alueen muiden toimijoiden kanssa.

Ennakoinnin toteutus ja menettelytavat

Tämän osa-alueen väittämistä järjestäjät arvioivat parhaiten toteutuvaksi sen, että ennakointia tehdään kaikkien järjestettävien perustutkintojen osalta ja sen, että ennakoinnin avulla on pystytty parantamaan tutkintotarjonnan vastaavuutta työelämän tarpeisiin (kuvio 7). Noin 65 prosenttia katsoi näiden molempien toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin ja vajaa kolmannes kohtalaisesti.

Lähes 60 prosenttia järjestäjistä arvioi, että ennakointi on vakiintunut hyvin tai erittäin hyvin osaksi perustutkintojen tarjonnan suunnittelua ja päätöksentekoa. Noin puolet arvioi, että ennakoinnin toimintatapojen jatkuva kehittäminen sekä riittävän tiedon saanti koulutuksen suunnittelun tueksi toteutuvat hyvin tai erittäin hyvin. Sen sijaan ennakoinnin tasalaatuisuus eri perustutkinnoissa ja ennakoinnin tulosten systemaattinen hyödyntäminen koulutustarjonnan suunnittelussa arvioitiin vaihtelevammin: noin puolet järjestäjistä arvioi niiden toteutuvan vähintäänkin hyvin, mutta 15–16 prosenttia katsoi niiden toteutuvan huonosti tai erittäin huonosti.

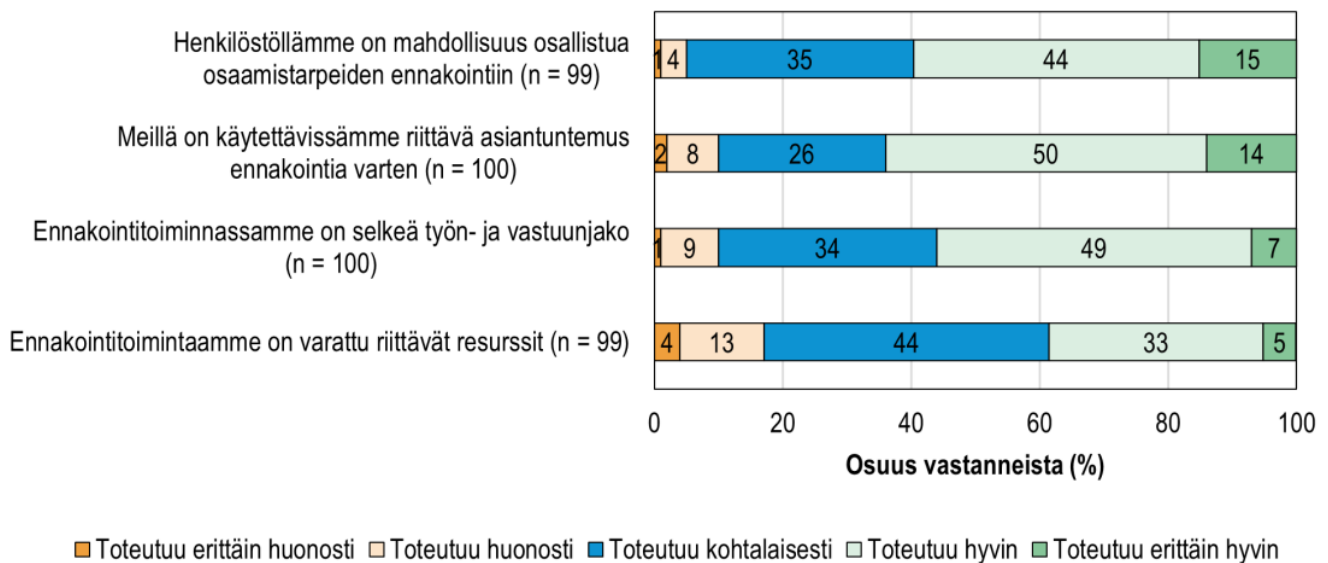
Heikoimmiksi arvioitiin ennakkoinnin toimintamallin selkeys sekä ennakointitiedon käsittelyn ja analysoinnin menettelytavat. Vain noin kolmannes katsoi näiden toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin.



KUVIO 7. Koulutuksen järjestäjien arviot työelämän osaamistarpeiden ennakkoinnin toteutumisesta heidän organisaatiossaan perustutkintojen tarjonnan ja järjestämisen suunnittelun ja päätöksenteon näkökulmasta

Ennakkoinnin työnjako ja vastuut

Järjestäjien vastausten perusteella ennakkoinnin työnjakoon ja vastuisiin liittyvistä asioista parhaiten toteutuvat henkilöstön mahdollisuus osallistua ennakointiin sekä riittävä asiantuntemus ennakointia varten (kuvio 8). Noin 60 prosenttia järjestäjistä arvioi näiden toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin. Reilu puolet piti työn- ja vastuunjaon selkeyttä hyvänä tai erittäin hyvänä, noin kolmannes kohtalaisena ja joka kymmenes huonona tai erittäin huonona. Ennakointitoimintaan varattujen resurssien riittävyys arvioitiin heikoimmaksi: vajaa 40 prosenttia piti riittävyyttä vähintään hyvänä, reilu 40 prosenttia kohtalaisena ja vajaa 20 prosenttia huonona tai erittäin huonona.

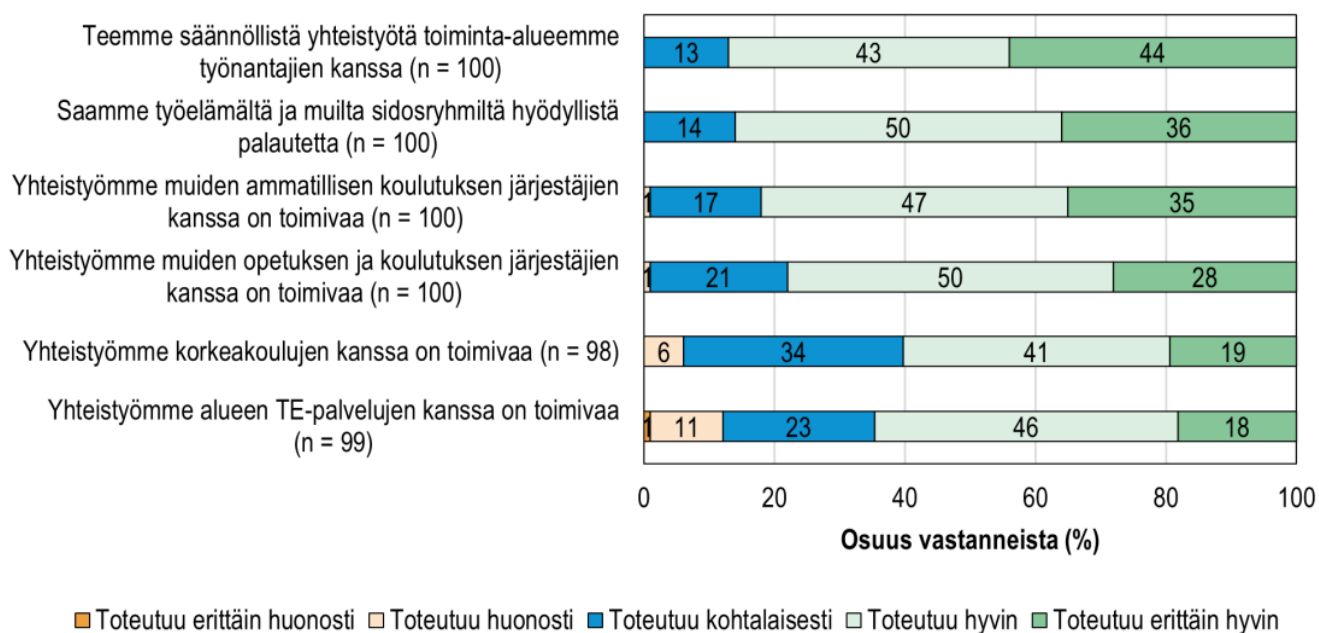


KUVIO 8. Koulutuksen järjestäjien arviot työelämän osaamistarpeiden ennakoinnin työnjaon ja vastuiden toteutumisesta heidän organisaatiossaan perustutkintojen tarjonnan ja järjestämisen suunnittelun ja päätöksenteon näkökulmasta

Ennakointiin liittyvä yhteistyö alueen muiden toimijoiden kanssa

Koulutuksen järjestäjien vastausten mukaan ennakointiin liittyvä yhteistyö on toimivinta työelämän ja muiden ammatillisten koulutuksen järjestäjien kanssa (kuviot 9). Lähes 90 prosenttia järjestäjistä arvioi säännöllisen yhteistyön toiminta-alueensa työelämän kanssa toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin, ja valtaosa koki saavansa työelämältä ja muilta sidosryhmiltä hyödyllistä palautetta.

Yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien kanssa nähtiin myös pääosin toimivaksi, mutta selvästi heikommaksi arvioitiin yhteistyö korkeakoulujen ja TE-palvelujen kanssa. Eniten hajontaa liittyi työllisyys- ja elinkeinopalvelujen kanssa tehtävään yhteistyöhön: 64 prosenttia piti sitä hyvänä tai erittäin hyvänä, 23 prosenttia kohtalaisena ja 12 prosenttia huonona tai erittäin huonona.



KUVIO 9. Koulutuksen järjestäjien arviot ennakoointiin liittyvän yhteistyön toteutumisesta alueen muiden toimijoiden kanssa

Eri puolilla maata sijaitsevien järjestäjien arvioissa oli jonkin verran eroja ennakkoinnin toteutuksessa, menettelytavoissa ja vastuissa sekä ennakoointiin liittyvässä yhteistyössä ^[1]. Lisäksi ruotsinkieliset koulutuksen järjestäjät arvioivat ennakkoinnin toteutuksen ja menettelytavat sekä työnjaon ja vastuut kielteisemmin kuin suomenkieliset järjestäjät. (Ks. liite 4.)

Osana ennakoointiin liittyvää yhteistyötä järjestäjiltä kysyttiin myös, onko niillä vakiintunut toimintatapa hankkia tietoa paikallisten yritysten ja muiden työnantajien osaamistarpeista perustutkintojen tarjonnan suunnittelun tueksi. Tällainen toimintatapa oli 60 prosentilla järjestäjistä, mutta 40 prosentilta se puuttui. Suomenkielisistä järjestäjistä vakiintunut toimintatapa oli 60 prosentilla ja ruotsinkielisistä järjestäjistä puolella. Koon mukaan tarkasteltuna toimintatapa oli yleisin keskisuurilla järjestäjillä (81 %) ja harvinaisin pienillä järjestäjillä (43 %). Alueellisesti tarkasteltuna vakiintunut toimintatapa oli yleisin Lapin ja Pohjois-Suomen järjestäjillä (67 %), kun taas harvinaisin se oli Sisä- ja Keski-Suomessa, jossa toimintatapa oli käytössä puolella järjestäjistä.

Avokysymyksellä kartoitettiin tarkemmin, millaisilla keinoilla tietoa työnantajilta hankitaan. Kysymykseen vastasi 56 järjestäjää. Osa mainitsi vastauksessaan useita asioita, ja mainintoja oli kaikkiaan 114. Vastaukset luokiteltiin taulukon 15 mukaisesti.

TAULUKKO 15. Koulutuksen järjestäjien toimintatavat hankkia tietoa yritysten ja muiden työnantajien osaamistarpeista, mainintoja 114

Toimintatapa	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Suora vuoropuhelu ja kontaktit työnantajien kanssa - työnantajien tapaamiset, yrityskäynnit, yrityshaastattelut, yrittäjien aamukahvit, asiakaskuuntelu - opetushenkilöstön TOP-käynnit ja työelämäjaksot, työpaikkaohjaajakoulutukset, henkilökohtaiset kontaktit, muut arjen kohtaamiset	32,5	37
Yhteistyön rakenteet - työelämäfoorumit, neuvottelukunnat - strategiset kumppanuudet, kumppanuussopimukset - nimetyt vastuuhenkilöt työelämäyhteyksien ylläpitoon, asiakkuuspäälliköt - työelämäyhteistyön vuosikello - työelämän osallistaminen järjestäjän strategiatyöhön tai laadunhallintaan	24,6	28
Alueelliset verkostot - maakuntaliittojen, ELY-keskusten tai TE-palvelujen erilaiset yhteistyöverkostot - elinkeinoelämän verkostot	16,7	19
Kyselyt ja työelämäpalautteet - työnantajille toteutettavat osaamis-/osaajatarvekyselyt, koulutustarvekyselyt - yritysbaremetrit, osaamisbaremetrit - valtakunnallinen työelämäpalaute	14,9	17
Tapahtumat ja tilaisuudet yhteistyöpäivät, rekrytointimessut, muut työelämätapaukset	7,9	9
Hankkeet - työelämän organisaatioita tai edustajia mukana järjestäjän hankkeissa - hankkeilla tuotetaan tietoa osaamis- ja koulutustarpeista	3,5	4
Yhteensä	100,0	114

Yleisimmin vastauksissa mainittiin erilaiset **suoran vuoropuhelun ja kontaktoinnin** tavat, joilla pidetään yhteyttä työnantajiin ja saadaan tietoa heidän tarpeistaan. Esimerkkeinä mainittiin yrityskäynnit, yrityshaastattelut ja yrittäjien aamukahvit. Myös opettajien käynnit työelämässä oppimisen paikoilla ja työelämäjaksoilla sekä työpaikkaohjaajien koulutukset mainittiin arjen keinoina, joilla työelämän tarpeita saadaan kartoitettua.

Vastauksissa esille tuodut **yhteistyön rakenteet** viittasivat vakiintuneisiin toimintamalleihin, kuten työelämäfoorumeihin tai neuvottelukuntiin, jotka kokoontuvat säännöllisesti tuoden yhteen työnantajia ja koulutuksen järjestäjän edustajia. Ne voivat olla joko järjestäjän omia rakenteita tai useiden toimijoiden yhdessä organisoimia. Monet järjestäjät mainitsivat myös strategiset kumppanuudet ja kumppanuussopimukset, jotka luovat pitkäjänteisen ja tavoitteellisen perustan yhteistyölle. Yhteyksiä ylläpidetään esimerkiksi nimettyjen vastuuhenkilöiden ja vuosikellon avulla. Tietoa työelämän tarpeista saadaan lisäksi osallistamalla työelämän edustajia koulutuksen järjestäjän strategia- ja laatutyöhön.

Koulutuksen järjestäjät ovat laajasti mukana erilaisissa **alueellisissa verkostoissa**, joita koordinoivat esimerkiksi maakuntaliitot, ELY-keskukset ja työllisyys- ja elinkeinopalvelut. Verkostot tarjoavat paitsi

kohtaamispaikan koulutuksen ja työelämän toimijoille myös ajankohtaista tietoa muun muassa työvoimakehityksestä, yritysten investoinneista sekä työnantajien henkilöstö- ja osaamistarpeista.

Osa koulutuksen järjestäjistä toteuttaa työnantajille suunnattuja **kyselyjä** joko itsenäisesti tai yhteistyössä muiden alueen toimijoiden kanssa kartoittaakseen osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeita. Lisäksi hyödynnetään muiden tahojen, esimerkiksi aluekehitystoimijoiden, toteuttamien kyselyjen tuloksia. Jotkut järjestäjistä kertoivat saavansa työelämän osaamistarpeista tietoa myös valtakunnallisesta **työelämäpalautteesta** sekä siihen lisäämistään omista kysymyksistä.

Tilaisuuksilla ja tapahtumilla tarkoitettiin sekä järjestäjän itse organisoimia että muiden toimijoiden järjestämiä tilaisuuksia, joissa tavataan työnantajien edustajia ja saadaan tietoa heidän tarpeistaan. Tilaisuudet ja tapahtumat voivat olla alueellisia tai valtakunnallisia. **Hankkeilla** puolestaan viitattiin joko työelämän edustajien osallistumiseen koulutuksen järjestäjän hankkeisiin tai siihen, että kehittämishankkeissa toteutetaan osaamistarvekartoituksia ja näin tuotetaan tietoa työelämän tarpeista.

1: Ennakoinnin toteutusta ja menettelytapoja kuvaava summamuuttuja muodostettiin kuvion 13 muuttujista (pl. muuttuja "Ennakointi on tasalaatuista kaikissa järjestämissämme perustutkinnoissa"), ennakoinnin työnjakoa ja vastuita kuvaava summamuuttuja kuvion 14 muuttujista ja ennakointiin liittyvää yhteistyötä kuvaava summamuuttuja kuvion 15 muuttujista.

Koulutuksen järjestäjien näkemyksiä ennakoinnin kehittämistarpeista

Järjestäjiltä kysyttiin avokysymyksenä, miten he kehittäisivät osaamistarpeiden ennakointia perustutkintokoulutuksen suunnittelun ja päätöksenteon näkökulmasta. Kysymykseen vastasi 79 järjestäjää. Osa mainitsi vastauksessaan useita asioita, jolloin mainintoja oli yhteensä 104. Vastaukset luokiteltiin taulukon 16 mukaisesti.

TAULUKKO 16. Koulutuksen järjestäjien näkemykset ennakoinnin kehittämiskohteista

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Alueellinen ennakointiyhteistyö	26,9	28
Tarkemman ja ajantasaisemman tiedon saatavuus ja hyödyntäminen	22,1	23
Ennakointitoiminnan systematisointi ja vakiinnuttaminen järjestäjän toiminnassa	20,2	21
Osaamistarpeiden selvittäminen ja ketterä reagointi	14,4	15
Aika ja resurssit	6,7	7
Tutkintojen sisällöt	4,8	5
Muut	3,8	4
Yhteensä	100,0	104

Alueellisen ennakointiyhteistyön kehittäminen niin työelämän, työllisyyspalvelujen kuin muiden koulutuksen järjestäjien kanssa nähtiin tärkeäksi. Yhteistyöhön toivottiin lisää säännöllisyyttä ja suunnitelmallisuutta.



- *Yritysten kanssa tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä ja jatkuvaa keskustelua ennakoinnista ja tulevaisuuden osaamistarpeista.*
- *Työvoima-alueen kanssa yhteistyön käynnistäminen, joka on hävinnyt te-palvelujen uudistumisen myötä.*
- *Pitäisi säännöllisesti ja systemaattisesti kokoontua muiden alueen koulutuksen järjestäjien kanssa ja sopia koulutustarjonnasta, olla tietoisempia toistemme suunnitelmista.*

Tarkemman ja ajantasaisemman tiedon saatavuus ja hyödyntäminen nousi toiseksi keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Vastauksissa korostui tarve saada koulutuksen suunnittelun ja päätöksenteon tueksi tarkempaa ja tuoreempaa tietoa esimerkiksi työllistymisestä ja jatko-opintoihin sijoittumisesta. Kehitettävää nähtiin sekä tiedon ajantasaisuudessa että hallittavuudessa.



- *Valtakunnallisesti saataisiin ajantasaisempaa tietoa valmistuneiden työllistymisestä ja jatko-opinnoista.*
- *Ennakointitiedon helpompi saatavuus - tällä hetkellä tietoa on työlästä etsiä eri lähteistä.*
- *Esimerkiksi valtakunnalliset avoimemmat tietovarannot ja koulutuksen järjestäjien helpompi pääsy tietoon tukisi ennakointitiedon hyödyntämistä.*
- *Eri lähteistä tuotettava tieto tulisi koota ja analysoida koulutuksen järjestäjien käyttöön, ettei jokaisen järjestäjän tarvitse tehdä tätä erikseen.*

Ennakointitoiminnan systematisointiin ja vakiinnuttamiseen liittyvissä vastauksissa korostettiin tarvetta tehdä osaamistarpeiden ennakoinnista organisoidumpaa ja yhtenäisempää toimintaa koulutuksen järjestäjän organisaatiossa. Ennakointia tulisi toteuttaa suunnitelmallisesti osana vuosisuunnittelua ja päätöksentekoa, selkein vastuunjaoin ja yhteisin käytäntein kaikilla koulutusaloilla. Tähän liittyy myös henkilöstön osaamisen vahvistaminen, dokumentoinnin kehittäminen sekä ennakointiin liittyvän tiedon käsittelyn ja hallinnan parantaminen.



- *Oman oppilaitoksen systemaattisempi ennakointityö ja siihen liittyvät työpajat.*
- *Kaikkien alojen perustutkintojen tasaisempi osaamistarpeiden ennakointi päätöksenteossa.*
- *Vi behöver en tydligare arbets- och ansvarsfördelning för prognosticeringen.*

Osaamistarpeiden selvittäminen ja ketterä reagointi nousi vastauksissa myös esiin kehittämiskohteena. Työelämän tarpeita tulisi tunnistaa ja analysoida systemaattisemmin joko koulutuksen järjestäjän toimesta tai yhteistyössä kumppaneiden kanssa.



- *Kehittäisimme omalle organisaatiolle nykyistä systemaattisemman tavan tunnistaa osaamistarpeita ja analysoida sitä huomioiden työelämän tarpeet ja toisaalta mahdollisuudet.*
- *Ennakointikyselyiden edelleen kehittäminen kumppaneiden kanssa.*
- *Olemme kehittämässä oppilaitokselle sopivaa CRM-ratkaisua, jolla kerätään tietoa mm. rekrytointi- ja osaamistarpeista.*

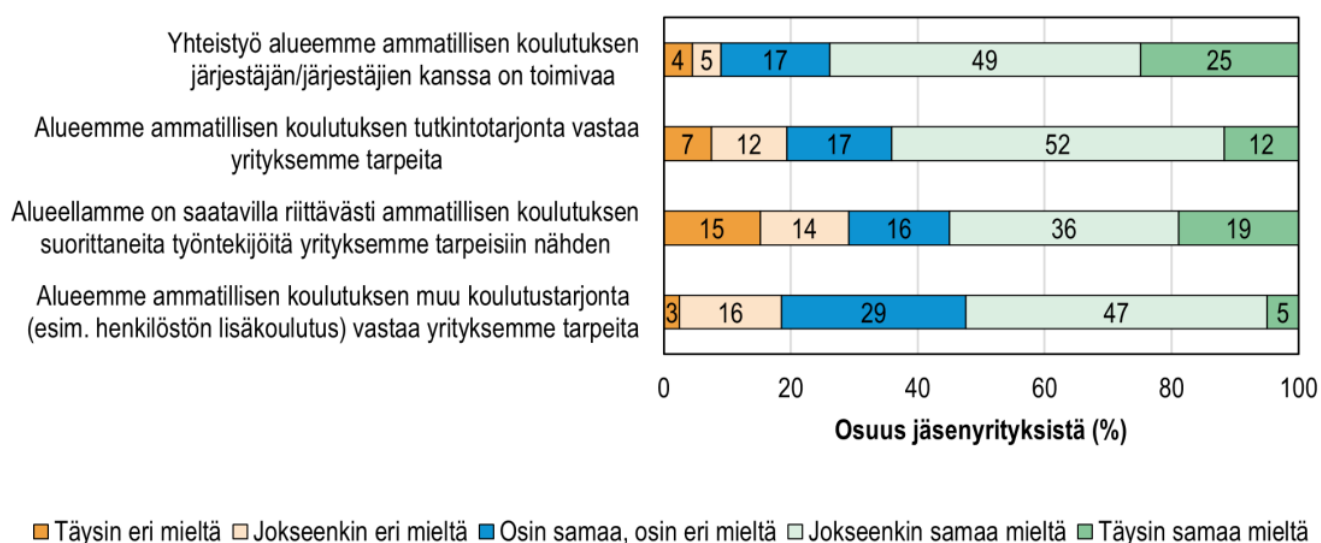
Muutamissa vastauksissa tuotiin esiin, että ennakointiin pitäisi olla enemmän **aikaa ja resursseja**. Esimerkiksi pienellä koulutuksen järjestäjällä resurssit ovat rajalliset, eikä niitä ole välttämättä mahdollista käyttää kovinkaan paljon ennakointiin. Muutamissa vastauksissa korostettiin **tutkintojen**

sisältöjen kehittämistä. Tällä viitattiin siihen, että tutkintojen ja tutkinnon perusteiden kehittämisessä on tärkeää ennakoida työelämän osaamistarpeita ja uudistaa niitä joustavasti. Samalla tutkintojen tulisi mahdollistaa alueellisiin tarpeisiin reagoiminen. **Muissa** ei varsinaisesti esitetty kehittämiskohdetta, vaan enemmänkin mainittiin jokin toimintatapa, jota ennakkoinnissa nykyisellään sovelletaan.

4.3 Työnantajien näkemykset ammatillisen koulutuksen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin

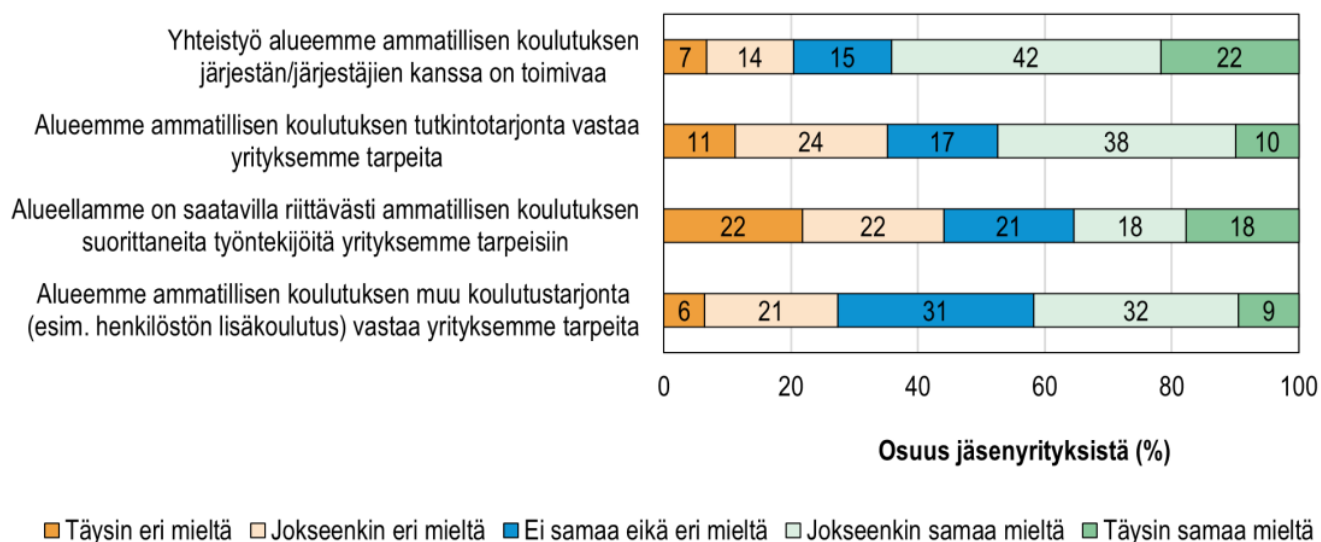
Työnantajille suunnatuissa kyselyissä selvitettiin, miten alueellinen yhteistyö ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa toimii ja miten ammatillinen koulutus vastaa työnantajien tarpeisiin. Näihin kysymyksiin vastasivat ne työnantajat, jotka ilmoittivat palkanneensa viimeisen vuoden aikana ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria (alle 25-vuotiaita). Tällaisia työnantajia oli 49 prosenttia EK:n jäsenyrityksistä, 13 prosenttia Suomen Yrittäjien jäsenyrityksistä ja 38 prosenttia KT:n kyselyyn vastanneista jäsenorganisaatioista.

Niistä EK:n jäsenyrityksistä, jotka olivat palkanneet vastavalmistuneita nuoria, reilu 70 prosenttia koki yhteistyön alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa toimivaksi (kuvio 10). Hieman yli 60 prosenttia katsoi tutkintotarjonnan ja reilu puolet muun koulutustarjonnan vastaavan heidän tarpeitaan. Hieman yli puolet oli sitä mieltä, että heidän alueellaan on saatavilla riittävästi ammatillisen koulutuksen suorittaneita yrityksen tarpeisiin nähden.



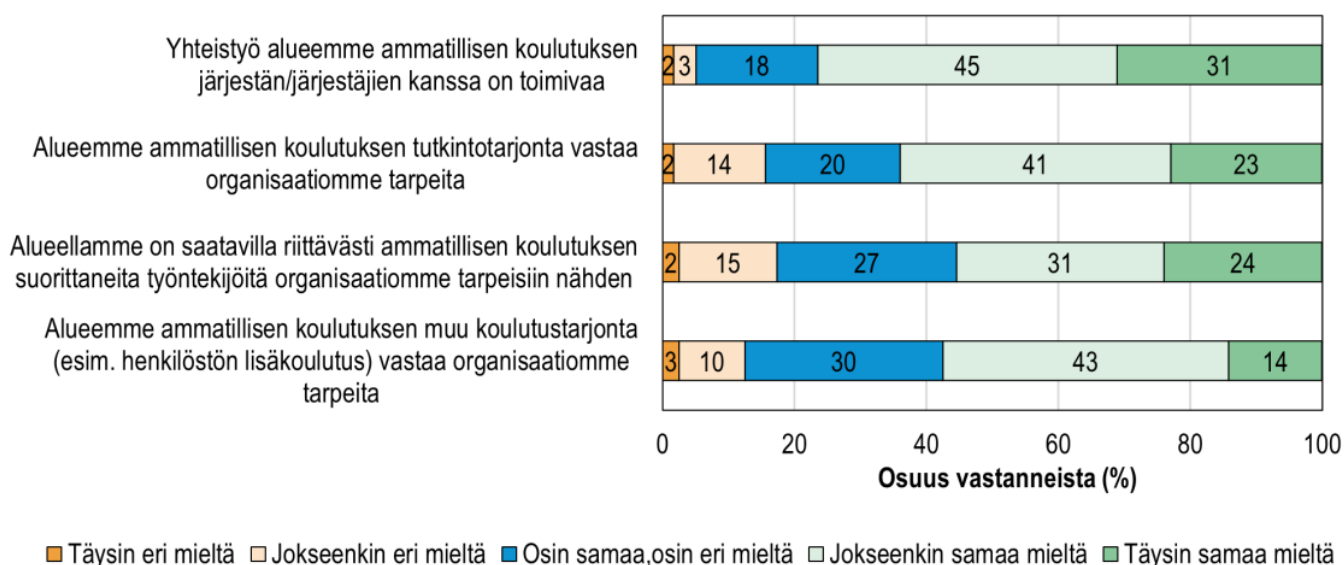
KUVIO 10. EK:n jäsenyritysten näkemykset ammatillisen koulutuksen vastaavuudesta työnantajien tarpeisiin

Myös niistä Suomen Yrittäjien jäsenyrityksistä, jotka olivat palkanneet ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria, suurin osa koki yhteistyön alueen ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa toimivaksi (kuvio 11). Noin puolet arvioi, että alueen ammatillisen koulutuksen tutkintotarjonta vastaa heidän yrityksensä tarpeita. Alueen muun ammatillisen koulutustarjonnan arvioi riittäväksi noin 40 prosenttia työnantajista. Sen sijaan vain reilu kolmasosa vastaajista katsoi, että ammatillisen koulutuksen suorittaneita työntekijöitä on heidän alueellaan saatavilla riittävästi.



KUVIO 11. Suomen Yrittäjien jäsenyritysten näkemykset ammatillisen koulutuksen vastaavuudesta työntantajien tarpeisiin

KT:n kyselyyn vastanneista jäsenorganisaatioista, jotka olivat palkanneet ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria, yli 70 prosenttia piti yhteistyötä alueensa ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa toimivana (kuviot 12). Reilu 60 prosenttia arvioi tutkintotarjonnan vastaavan heidän tarpeitaan, ja muun tarjonnan arvioi tarpeita vastaavaksi hieman pienempi osa vastaajista. Reilu puolet katsoi, että heidän alueellaan on saatavilla riittävästi ammatillisen koulutuksen suorittaneita työntekijöitä.



KUVIO 12. KT:n kyselyyn vastanneiden jäsenorganisaatioiden näkemykset ammatillisen koulutuksen vastaavuudesta työntantajien tarpeisiin

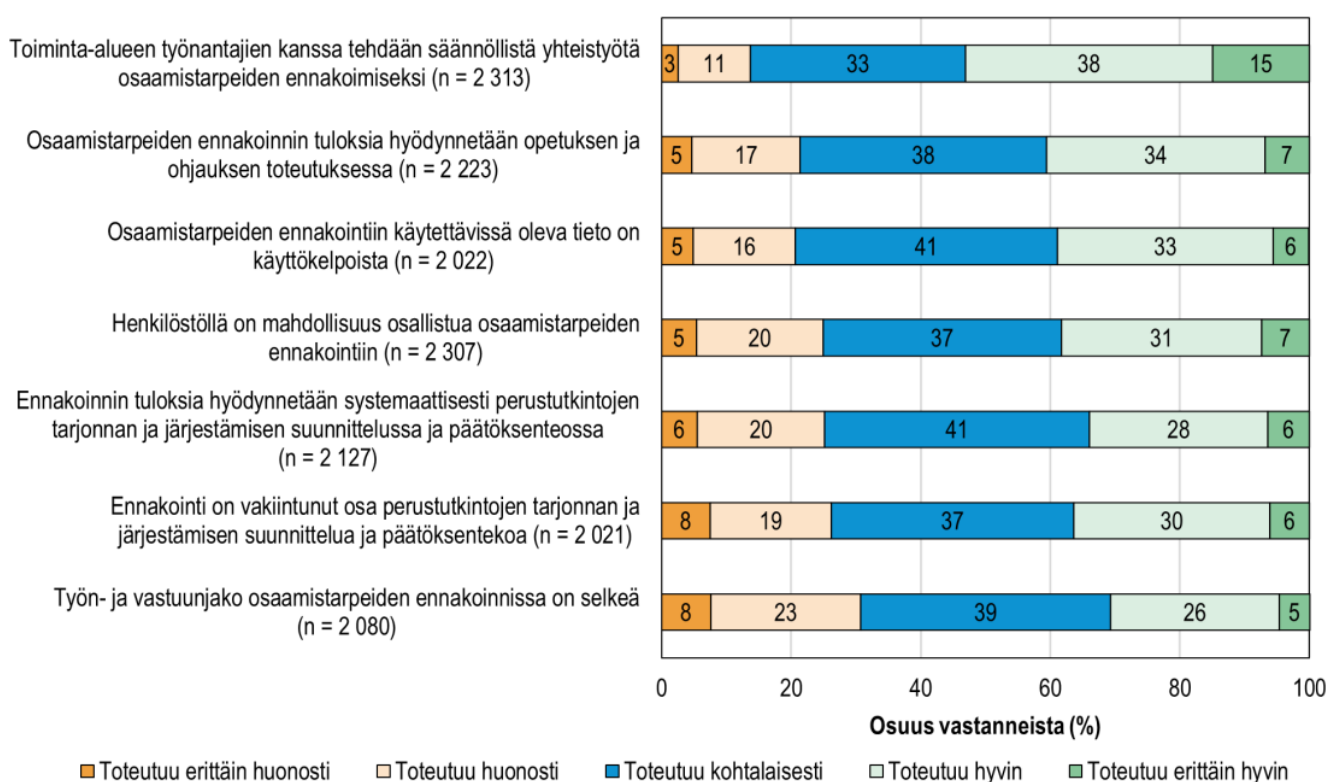
4.4 Ennakoinnin toteutuminen opetus- ja ohjaushenkilöstön näkökulmasta

Opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin arvioimaan, miten osaamistarpeiden ennakointiin liittyvät asiat toteutuvat heidän oman koulutuksen järjestäjänsä toiminnassa. Melko moni opettajista ja ohjaajista ei osannut

ottaa kantaa ennakkointia koskeviin asioihin. Kantaa ottaneista hieman yli puolet arvioi säännöllisen yhteistyön toiminta-alueensa työelämän kanssa toteutuvan vähintäänkin hyvin, noin kolmannes kohtalaisesti ja reilu kymmenesosa huonosti tai erittäin huonosti (kuvio 13). Kriittisimmin suhtauduttiin ennakkoinnin työn- ja vastuunjaon selkeyteen, jonka vain vajaa kolmannes arvioi toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin.

Henkilöstöstä noin 40 prosenttia arvioi, että ennakkoinnin tulosten hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa, käytettävissä olevan tiedon käyttökelpoisuus sekä henkilöstön mahdollisuus osallistua ennakkointiin toteutuvat hyvin tai erittäin hyvin. Suunnilleen yhtä moni arvioi näiden toteutuvan kohtalaisesti, mutta henkilöstön osallistumismahdollisuuksien kohdalla oli enemmän kriittisiä arvioita.

Reilu kolmannes katsoi, että ennakkoinnin tulosten systemaattinen hyödyntäminen koulutustarjonnan suunnittelussa toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Suunnilleen sama osuus arvioi ennakkoinnin vakiintuneen vähintäänkin hyvin osaksi koulutustarjonnan suunnittelua ja päätöksentekoa. Noin neljäsosa oli kuitenkin eri mieltä ja arvioi näiden väittämien toteutuvan huonosti tai erittäin huonosti.



KUVIO 13. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ennakkointiin liittyvien asioiden toteutumisesta oman koulutuksen järjestäjän toiminnassa

Eri puolella Suomea sijaitsevien ja eri kokoisten järjestäjien välillä oli hieman eroja siinä, miten hyvin henkilöstö arvioi ennakkoinnin toteutuvan ^[1]. (Ks. liite 5.)

1: Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten muodostettiin summamuuttuja kuvion 13 muuttujista.

5 Opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien tukeminen ammatillisen perustutkintokoulutuksen aikana

Arvioinnissa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien tukemisella tarkoitettiin koulutuksen aikaista ohjausta, tukea ja muita toimia, joilla vahvistetaan opiskelijoiden valmiuksia suunnitella uraansa, kehittää työllistymiseen liittyviä taitoja ja siirtyä koulutuksesta työelämään. Tässä luvussa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä ohjauksen ja tuen toteutumisesta. Lisäksi esitellään opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä perustutkinnoista valmistuneiden näkemyksiä urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittymisestä koulutuksen aikana.

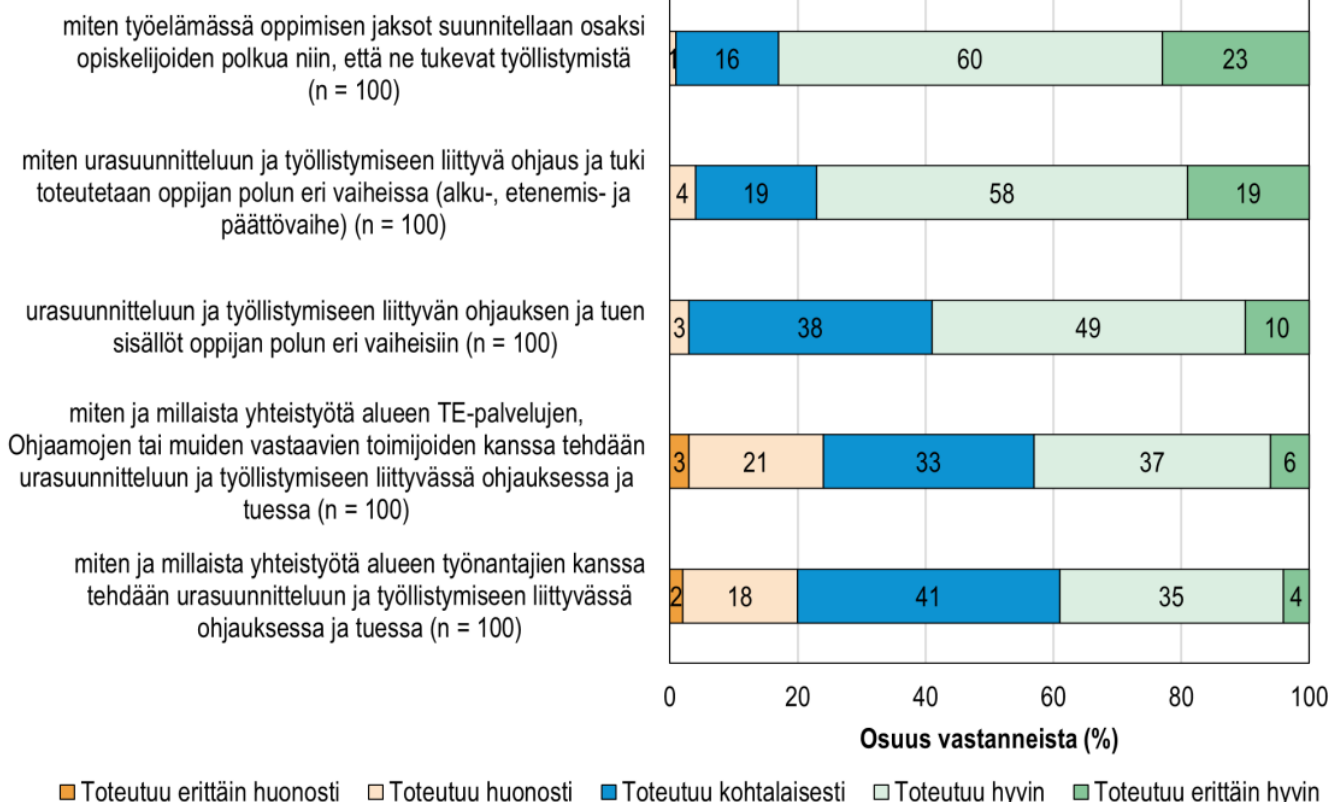
5.1 Työllistymistä tukevien käytäntöjen määrittely järjestäjien organisaatiossa

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, onko heidän organisaatiossaan käytössä dokumentoitu toimintamalli – esimerkiksi ohjaussuunnitelma tai vastaava – opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemiseksi. Vastausten perusteella tällainen toimintamalli oli käytössä 79 prosentilla järjestäjistä, ja 21 prosentilta se puuttui. Ruotsinkielisistä järjestäjistä kaikilla oli dokumentoitu toimintamalli, suomenkielisistä 76 prosentilla. Koon mukaan tarkasteltuna yleisimmin tällainen toimintamalli oli keskisuurilla järjestäjillä (88 %). Sen sijaan pienistä järjestäjistä vain 69 prosentilla oli dokumentoitu toimintamalli. Myös alueiden välillä oli eroja dokumentoidun toimintamallin yleisyydessä. Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla valtaosalla (91 %) järjestäjistä oli tällainen toimintamalli, Lapissa ja Pohjois-Pohjanmaalla vain 67 prosentilla.

Lisäksi järjestäjiä pyydettiin arvioimaan, miten hyvin erilaiset työllistymistä tukevat asiat on heidän organisaatioissaan määritelty. Koulutuksen järjestäjien vastausten mukaan parhaiten oli määritelty, miten työelämässä oppimisen jaksot suunnitellaan osaksi opiskelijoiden polkua niin, että ne tukevat työllistymistä: 83 prosenttia arvioi tämän toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 14). Myös ohjauksen ja tuen toteuttaminen oppijan polun eri vaiheissa oli määritelty vähintäänkin hyvin 77 prosentilla järjestäjistä. Sen sijaan ohjauksen ja tuen sisältöjen määrittely oppijan polun eri vaiheisiin toteutui hieman heikommin: noin 60 prosenttia arvioi sen toteutuvan hyvin tai erittäin ja vajaa 40 prosenttia kohtalaisesti.

Heikoimmin oli määritelty yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Järjestäjistä 43 prosenttia arvioi, että TE-palvelujen, Ohjaamojen tai muiden vastaavien toimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on määritelty hyvin tai erittäin hyvin, kolmannes arvioi määrittelyn kohtalaiseksi ja noin neljännes huonoksi tai erittäin huonoksi. Työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön määrittelyn osalta tulos oli samansuuntainen.

Organisaatiossamme on määritelty



KUVIO 14. Koulutuksen järjestäjien arviot siitä, miten hyvin opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen liittyvät asiat on määritelty heidän organisaatiossaan

Eri puolilla maata sijaitsevien ja erikokoisten järjestäjien arvioissa oli jonkin verran eroja sen suhteen, kuinka hyvin heidän organisaatiossaan on määritelty työllistymistä edistävät sisäiset käytännöt ^[1] ja työllistymisen edistämiseen liittyvä yhteistyö ^[2]. Lisäksi ruotsinkieliset järjestäjät arvioivat työllistymistä edistävien sisäisten käytäntöjen määrittelyn myönteisemmin kuin suomenkieliset järjestäjät. (Ks. liite 6.)

- 1: Työllistymistä edistävät sisäiset käytännöt -summa muodostettiin kuvion 14 muuttujista "Organisaatiossanne on määritelty, miten työelämässä oppimisen jaksot suunnitellaan osaksi opiskelijoiden polkua niin, että ne tukevat työllistymistä", "Organisaatiossanne on määritelty, miten urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvä ohjaus ja tuki toteutetaan oppijan polun eri vaiheissa" ja "Organisaatiossanne on määritelty urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvän ohjauksen ja tuen sisällöt oppijan polun eri vaiheisiin"
- 2: Työllistymisen edistämiseen liittyvä yhteistyö -summamuuuttuja muodostettiin kuvion 14 muuttujista "Organisaatiossamme on määritelty, miten ja millaista yhteistyötä alueen TE-palvelujen, Ohjaamojen tai muiden vastaavien toimijoiden kanssa tehdään urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvässä ohjauksessa ja tuessa" ja "Organisaatiossamme on määritelty, miten ja millaista yhteistyötä alueen työnantajien kanssa tehdään urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvässä ohjauksessa ja tuessa"

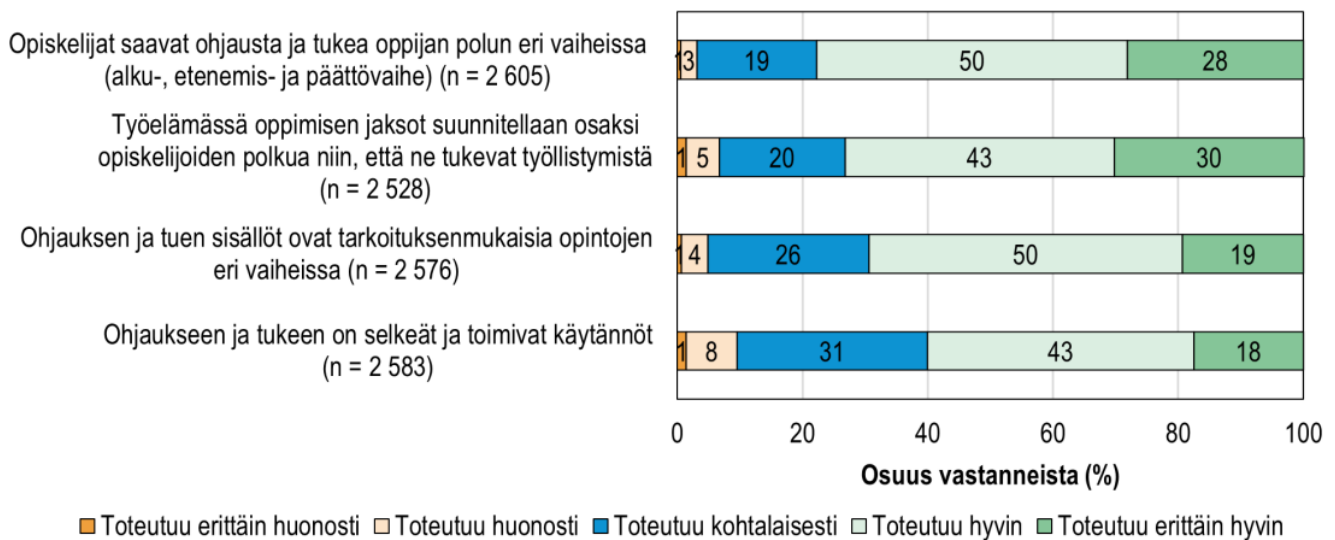
5.2 Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävien taitojen tukeminen ja ohjaus

Kyselyssä opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin arvioimaan, miten hyvin urasuunnittelua ja työllistymistä edistävä ohjaus ja tuki toteutuvat perustutkintokoulutuksessa, jossa he työskentelevät. Näkökulmina olivat ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuus ja toimintakäytännöt, ohjauksen riittävyys ja vastaavuus opiskelijoiden

tarpeisiin sekä yhteistyö eri tahojen kanssa. Väittämiin oli mahdollista vastata myös *en osaa sanoa*. Seuraavaksi esiteltävissä tuloksissa on huomioitu vastaukset, joissa otettiin kantaa väittämiin.

Ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuus ja toimintakäytännöt

Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä lähes 80 prosenttia katsoi, että ohjauksen ja tuen saaminen oppijan polun eri vaiheissa toteutuu hyvin tai erittäin hyvin siinä perustutkintokoulutuksessa, jossa he työskentelevät (kuvio 15). Vastaajista puolestaan hieman yli 70 prosenttia arvioi, että työelämässä oppimisen jaksojen suunnittelu työllistymistä tukeviksi toteutuu vähintäänkin hyvin, mutta noin neljännes piti toteutumista korkeintaan kohtalaisena.

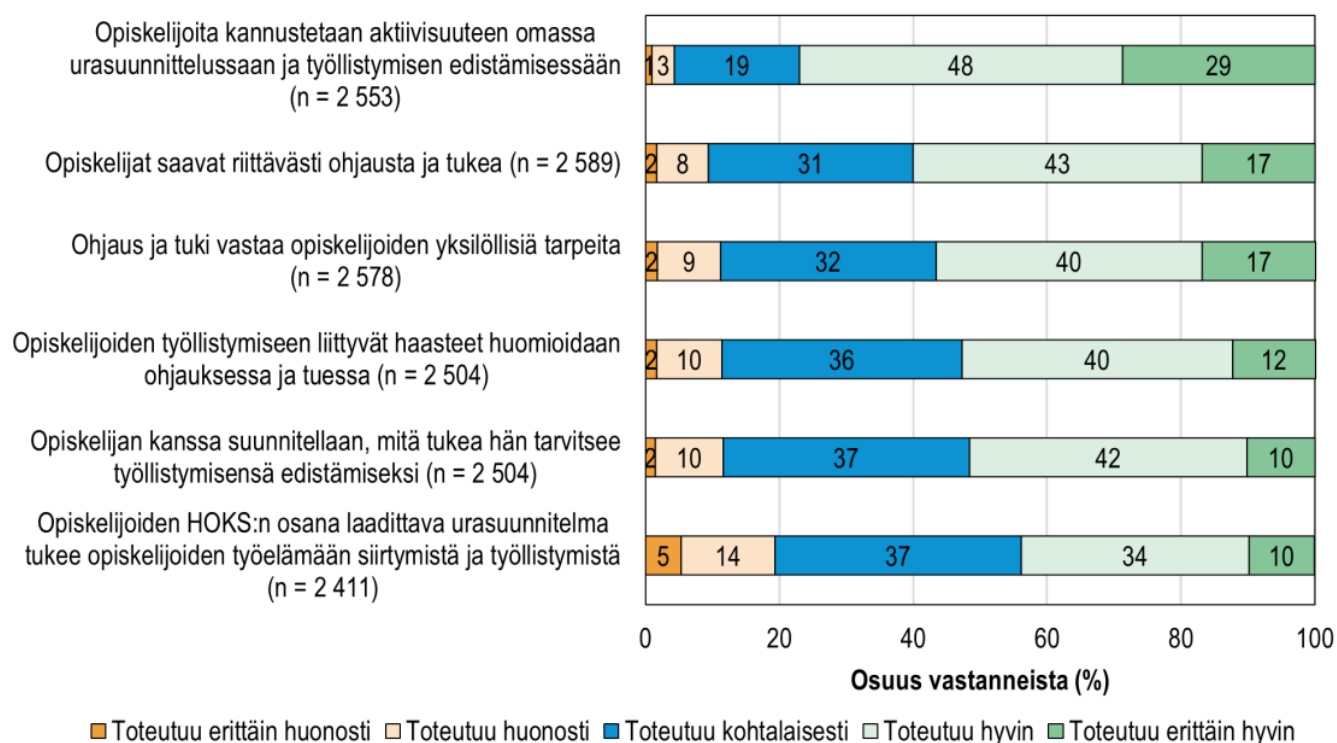


KUVIO 15. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuudesta ja toimintakäytännöistä

Ohjauksen ja tuen sisällöt ja sekä käytännöt arvioitiin hieman edellisiä osa-alueita kriittisemmin. Sisältöjen tarkoituksenmukaisuutta piti hyvänä tai erittäin hyvänä noin 70 prosenttia vastaajista, mutta lähes kolmannes arvioi sen korkeintaan kohtalaiseksi. Käytäntöjen selkeyttä ja toimivuutta piti hyvänä tai erittäin hyvänä noin 60 prosenttia, kun taas noin 40 prosenttia näki ne enintään kohtalaisina.

Ohjauksen ja tuen riittävyys ja vastaavuus opiskelijoiden tarpeisiin

Opettajista ja ohjaajista lähes 80 prosenttia näki, että opiskelijoiden kannustaminen aktiivisuuteen omassa urasuunnittelussaan ja työllistymisen edistämisessä toteutuu hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 16). Vastaajista 60 prosenttia piti ohjauksen ja tuen riittävyyttä vähintäänkin hyvänä, noin 30 prosenttia kohtalaisena ja 10 prosenttia huonona tai erittäin huonona. Suunnilleen samanlaiset arviot annettiin myös ohjauksen ja tuen vastaavuudesta opiskelijoiden yksilöllisiin tarpeisiin.



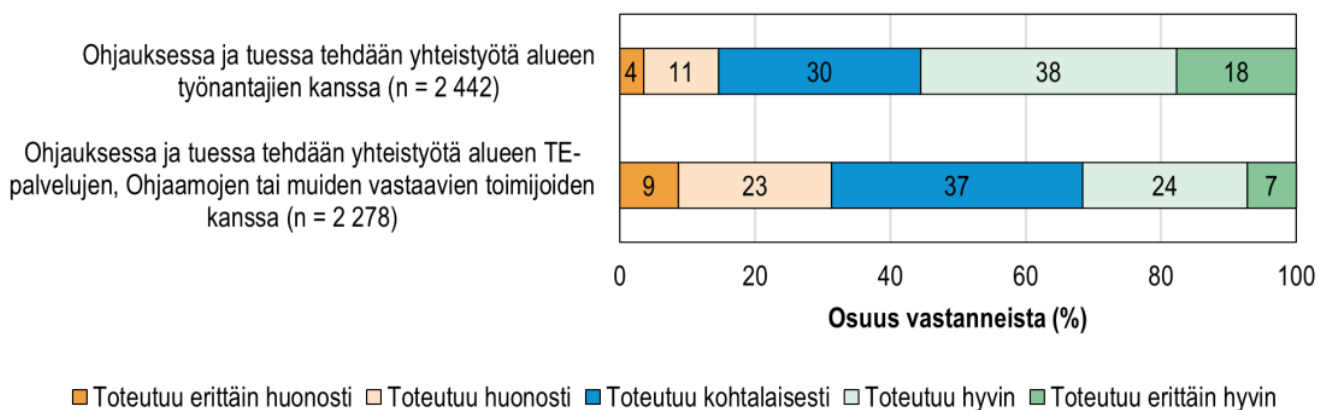
KUVIO 16. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjauksen ja tuen riittävydestä ja vastaavuudesta opiskelijoiden tarpeisiin

Selkeästi kriittisempiä näkemyksiä vastaajilla oli työllistymiseen liittyvien haasteiden huomioinnista, työllistymiseen liittyvän tuen suunnittelusta opiskelijoiden kanssa sekä HOKS:iin sisältyvän urasuunnitelman roolista työelämään siirtymisen tukemisessa. Vastaajista hieman yli puolet arvioi, että työllistymiseen liittyvien haasteiden huomiointi ja tuen suunnittelu yhdessä opiskelija kanssa toteutuvat hyvin tai erittäin hyvin heidän perustutkintokoulutuksessaan. Vajaa 40 prosenttia katsoi näiden toteutuvan kohtalaisesti ja reilu 10 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.

Heikoimmaksi arvioitiin HOKS:iin sisältyvä urasuunnitelma työelämään siirtymisen ja työllistymisen tukijana. Sen roolia piti hyvänä tai erittäin hyvänä vain hieman yli 40 prosenttia vastaajista, kun taas noin viidennes arvioi sen huonoksi tai erittäin huonoksi.

Yhteistyö eri tahojen kanssa ohjauksessa ja tuessa

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastausten perusteella opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymistä edistävässä ohjauksessa yhteistyö toteutuu paremmin alueen työnantajien kanssa kuin TE-palvelujen, Ohjaamojen tai muiden vastaajien toimijoiden kanssa (kuviot 17). Vastaajista hieman yli puolet arvioi työnantajien kanssa tapahtuvan yhteistyön toteutuvan vähintäänkin hyvin, lähes kolmannes kohtalaisesti ja 15 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti. TE-palvelujen, Ohjaamojen tai muiden vastaavien tahojen kanssa tapahtuva yhteistyö arvioitiin kriittisemmin: hyvin tai erittäin hyvin sen katsoi toteutuvan vajaa kolmannes, kohtalaisesti vajaa 40 prosenttia ja huonosti tai erittäin huonosti lähes kolmannes vastaajista.



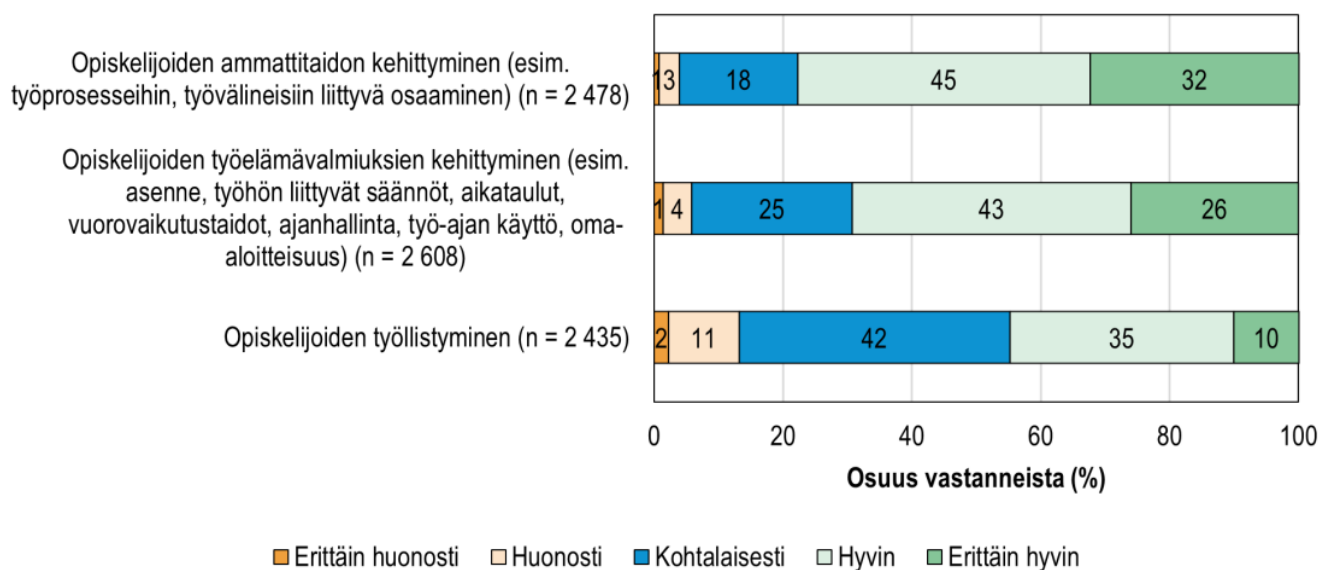
KUVIO 17. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset yhteistyön toteutumisesta urasuunnittelua ja työllistymistä edistävässä ohjauksessa

Eri koulutusalojen, eri puolella Suomea sijaitsevien ja eri kokoisten järjestäjien välillä oli hieman eroja siinä, miten hyvin henkilöstö arvioi urasuunnittelua ja työllistymistä edistävän tuen ja ohjauksen toteutuvan siinä koulutuksessa, jossa he työskentelivät ^[1]. (Ks. liite 7.)

1: Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten muodostettiin kolme summamuuttujaa. Ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuutta ja toimintakäytäntöjä kuvaava summamuuttuja muodostettiin kuvion 15 muuttujista, ohjauksen ja tuen riittävyyttä ja vastaavuutta opiskelijoiden tarpeisiin kuvaava kuvion 16 muuttujista ja yhteistyötä eri tahojen kanssa kuvaava kuvion 17 muuttujista.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset mahdollisuuksistaan edistää opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja työllistymistä

Kyselyn perusteella opetus- ja ohjaushenkilöstö kokee voivansa edistää opiskelijoiden ammattitaidon ja työelämävalmiuksien kehittymistä melko hyvin, kun taas työllistymisen edistäminen koetaan haastavammaksi (kuvio 18). Vastaajista 77 prosenttia arvioi pystyvänsä edistämään hyvin tai erittäin hyvin opiskelijoiden ammattitaidon kehittymistä, ja noin 70 prosenttia koki voivansa tukea työelämävalmiuksien kehittymistä yhtä vahvasti. Sen sijaan opiskelijoiden työllistymisen edistämistä arvioi onnistuvansa tukemaan hyvin tai erittäin hyvin vain 45 prosenttia vastaajista.



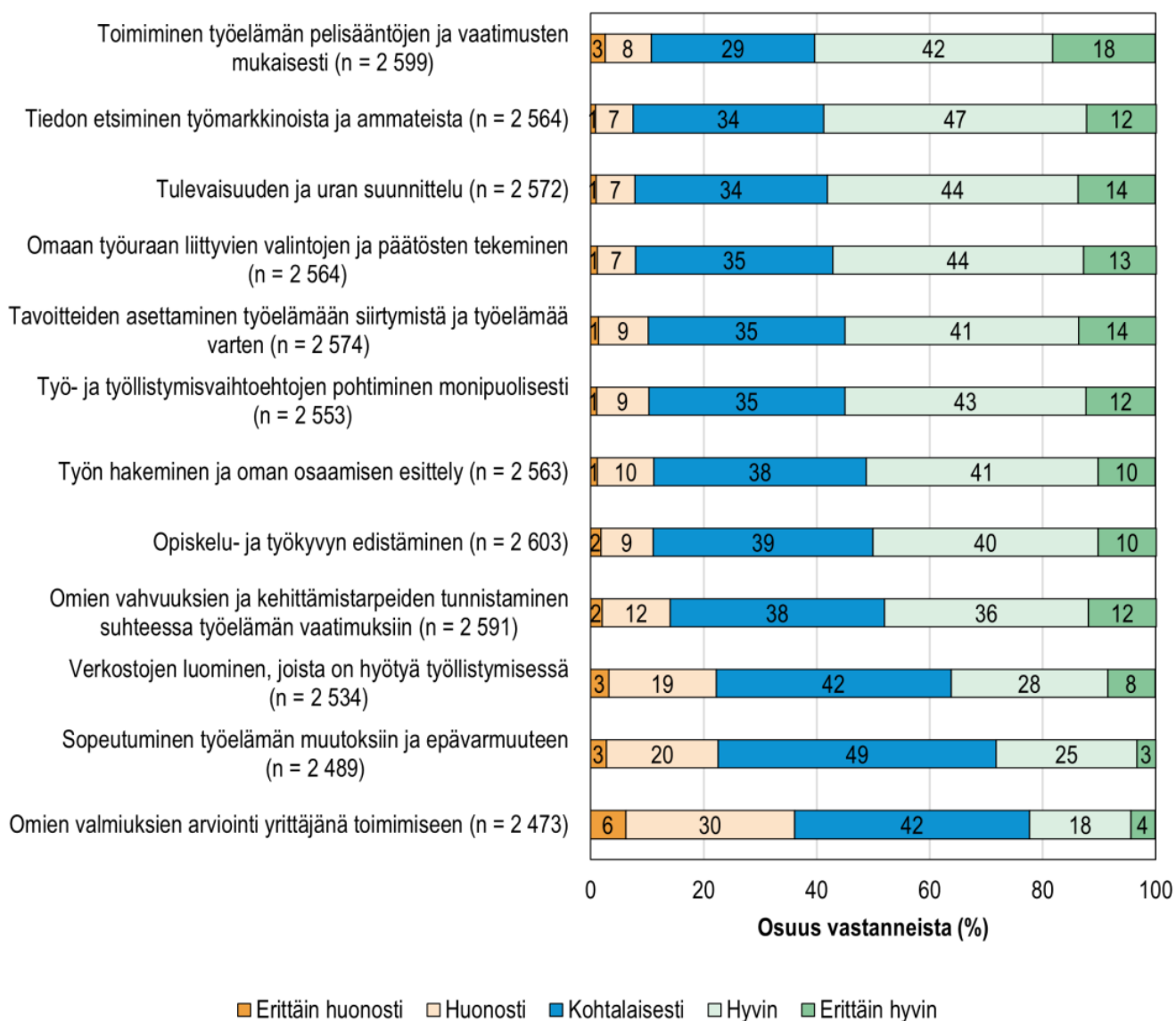
KUVIO 18. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset mahdollisuuksistaan edistää opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja työllistymistä

Eri koulutusalojen välillä oli hieman eroja siinä, kuinka hyvin henkilöstö koki voivansa edistää opiskelijoiden ammattitaidon ja työelämävalmiuksien kehittymistä sekä työllistymistä. Lisäksi eri puolilla Suomea sijaitsevien järjestäjien välillä oli hieman eroja siinä, kuinka hyvin henkilöstö koki voivansa edistää opiskelijoiden työllistymistä ja eri kokoisten järjestäjien välillä taas siinä, kuinka hyvin henkilöstö koki voivansa edistää opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä. (Ks. liite 8.)

5.3 Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen ja ammatillisen osaamisen kehittyminen perustutkintokoulutuksen aikana

Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä sekä perustutkinnon suorittaneilta kysyttiin näkemyksiä urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittämisestä koulutuksen aikana. Henkilöstöä pyydettiin arvioimaan taitojen kehittymistä siinä perustutkintokoulutuksessa, jossa he työskentelevät. Tutkinnon suorittaneilta kysyttiin, miten he kokevat oppineensa taitoja suorittamansa perustutkinnon aikana.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä noin 60 prosenttia arvioi, että opiskelijoiden taidot työelämän pelisääntöjen noudattamisessa, työelämää koskevan tiedon etsimisessä, tulevaisuuden ja uran suunnittelussa sekä omaan työuraan liittyvien valintojen ja päätösten tekemisessä kehittyvät hyvin tai erittäin hyvin perustutkintokoulutuksen aikana (kuvio 19). Sen sijaan heikoimmin katsottiin kehittyvän omien valmiuksien arviointi yrittäjänä, työelämän muutoksiin ja epävarmuuteen sopeutuminen, työllistymistä edistävien verkostojen luominen sekä omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen suhteessa työelämän vaatimuksiin.

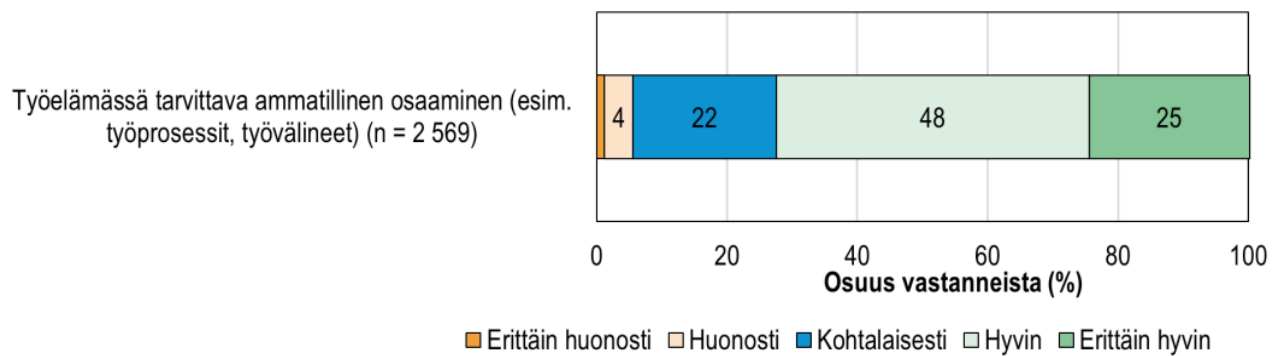


KUVIO 19. Opetus- ja ohjaushenkilöstön arviot opiskelijoiden urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittymisestä perustutkintokoulutuksen aikana

Eri koulutusalojen välillä oli eroja siinä, miten hyvin henkilöstö arvioi urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyvän opintojen aikana ^[1]. Myös eri puolilla Suomea sijaitsevien ja eri kokoisten järjestäjien henkilöstön kokemuksissa oli hieman eroja. (Ks. liite 9.)

Opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin myös arvioimaan, miten opiskelijoiden työelämässä tarvitsema ammatillinen osaaminen kehittyi opintojen aikana. Vastaajista 73 prosenttia arvioi osaamisen kehittyvän hyvin tai erittäin hyvin, 22 prosenttia kohtalaisesti ja 6 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti (kuviot 20).

Eri koulutusaloilla, eri puolilla Suomea ja eri kokoisilla järjestäjillä työskentelevän henkilöstön arvioissa oli hieman eroja (ks. liite 10).



KUVIO 20. Opetus- ja ohjaushenkilöstön arviot opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisestä perustutkintokoulutuksen aikana

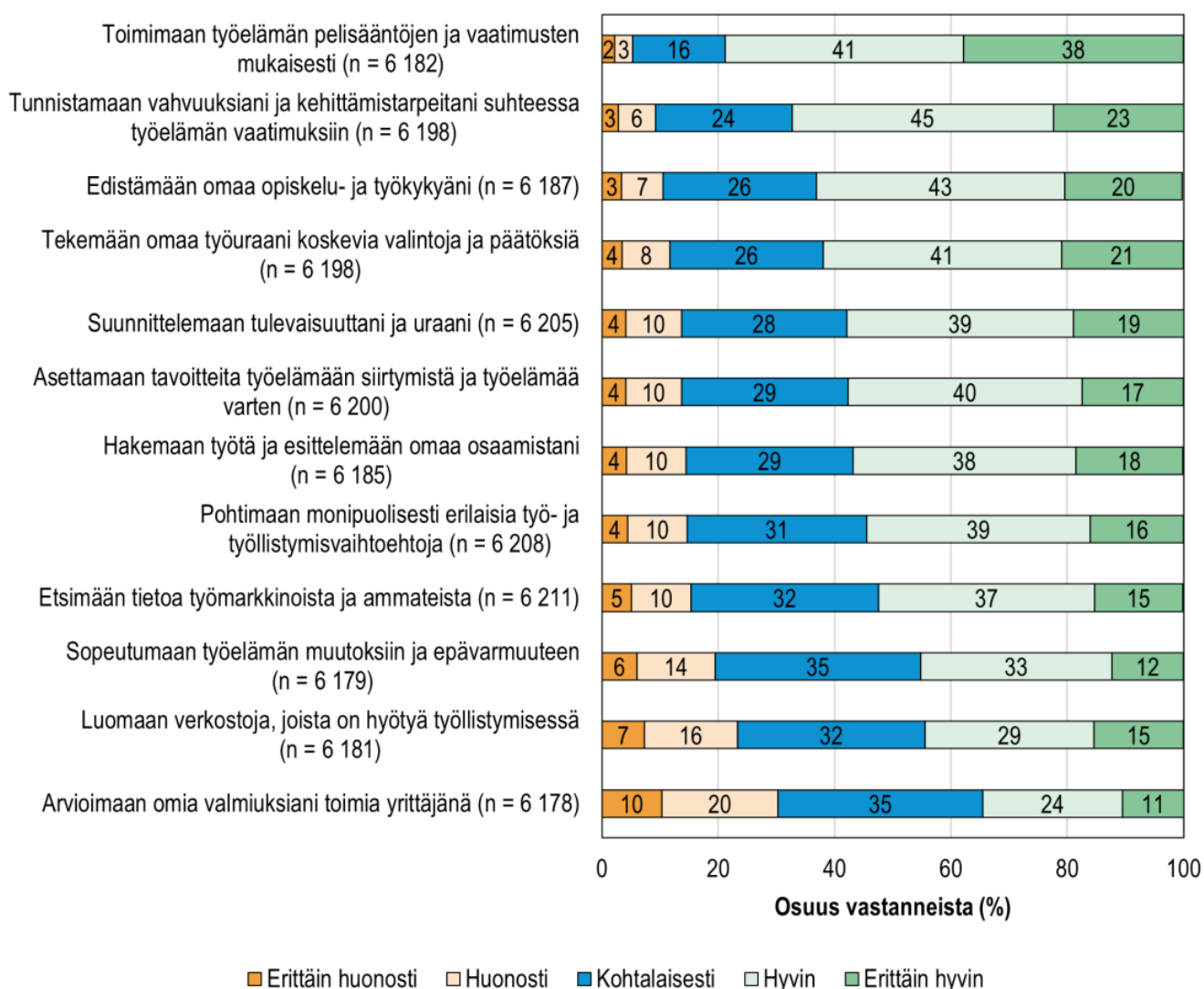
Opetushenkilöstöltä kysyttiin lisäksi, kuinka hyvin perustutkintojen perusteet tukevat opetuksen ja ohjauksen toteutusta siten, että opiskelijat voivat saavuttaa urasuunnittelua ja työllistymistä edistäviä taitoja. Vastaaajista reilu 60 prosenttia arvioi perusteiden tuen vähintäänkin hyväksi, kolmannes kohtalaiseksi ja 6 prosenttia huonoksi (taulukko 17). Henkilöstön näkemyksissä oli hieman eroja eri koulutusalojen välillä (ks. [liite 11](#)).

TAULUKKO 17. Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset siitä, kuinka hyvin perustutkintojen perusteet tukevat opetuksen ja ohjauksen toteutusta urasuunnittelua ja työllistymistä edistävien taitojen näkökulmasta

	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Erittäin huonosti	1,0	26
Huonosti	5,1	132
Kohtalaisesti	33,3	859
Hyvin	50,4	1 302
Erittäin hyvin	10,2	264
Yhteensä	100,0	2 583

Kyselyllä tavoitetuista perustutkinnon suorittaneista vastaajista lähes 80 prosenttia arvioi oppineensa koulutuksen aikana hyvin tai erittäin hyvin toimimaan työelämän pelisääntöjen ja vaatimusten mukaisesti (kuvio 21). Noin 70 prosenttia koki oppineensa tunnistamaan vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan suhteessa työelämän vaatimuksiin vähintäänkin hyvin.

Huonoimmin kehittyneiksi koettiin omien valmiuksien arviointi yrittäjänä toimiseen, työelämän muutoksiin ja epävarmuuteen sopeutuminen sekä työllistymistä edistävien verkostojen luominen. Nämä olivat samoja taitoalueita, jotka myös opetus- ja ohjaushenkilöstö arvioi heikoimmin kehittyneiksi. Huomionarvoista on, että useiden taitoalueiden osalta varsin moni tutkinnon suorittanut arvioi oppimisensa korkeintaan kohtalaiseksi.



KUVIO 21. Perustutkinnon suorittaneiden kokemukset urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojensa kehittymisestä koulutuksen aikana

Kyselyn toteutushetkellä työllisinä olleet perustutkinnon suorittaneet kokivat urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojensa kehittyneen jonkin verran paremmin kuin muut vastaajat ^[2]. Myös eri koulutusalojen välillä oli jonkin verran eroja siinä, kuinka hyvin perustutkinnon suorittaneet arvioivat urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojensa kehittyneen opintojen aikana. Lisäksi vastaajien kokemuksissa oli hieman eroja muiden taustamuuttujien, kuten opintojen aikana saadun erityisen tuen, suhteen. (Ks. liite 12.)

1: Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten kuvion 19 väittämistä muodostettiin summamuuttuja.

2: Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten kuvion 21 väittämistä muodostettiin summamuuttuja.

6 Tutkinnon suorittaneiden ammatillinen perusosaaminen ja yleiset työelämätaidot

Työnantajilta kysyttiin, onko heillä ollut viimeisen vuoden aikana ammatillisen koulutuksen opiskelijoita työelämässä oppimassa ja ovatko he palkanneet ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria (alle 25-vuotiaita). Lisäksi selvitettiin syitä siihen, jos työelämässä oppijoita ei ollut tai vastavalmistuneita nuoria ei ollut palkattu.

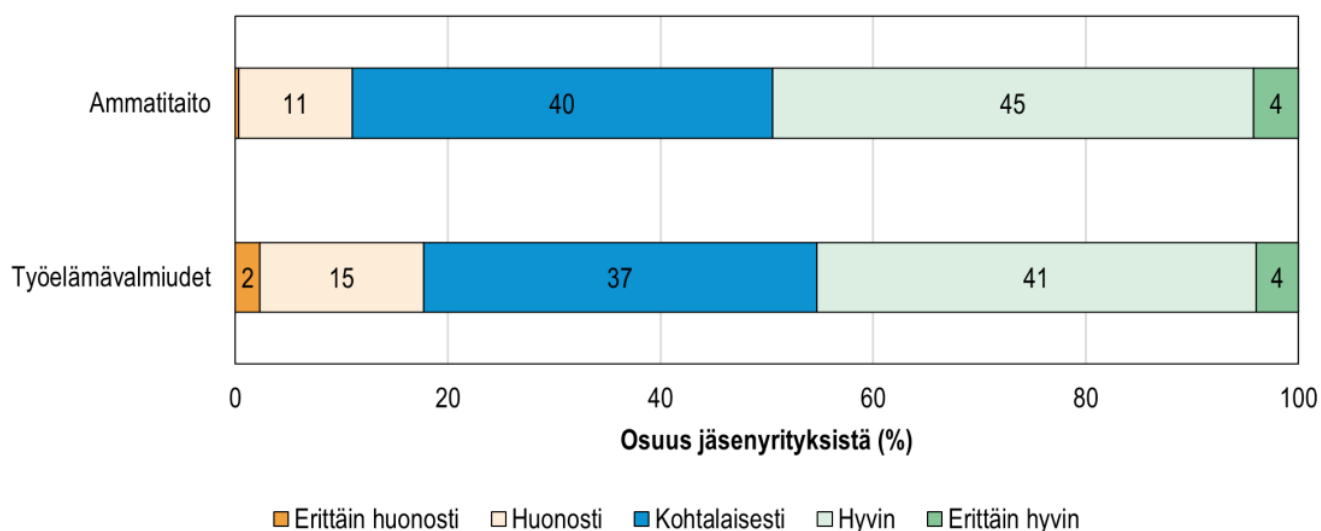
Ammatillisen koulutuksen opiskelijoita oli ollut työelämässä oppimassa 56 prosentissa EK:n jäsenyrityksistä, 22 prosentissa Suomen Yrittäjien jäsenyrityksistä ja 70 prosentissa KT:n kyselyyn vastanneista jäsenorganisaatioista. Yleisimmiksi syiksi siihen, ettei työelämässä oppijoita ollut, mainittiin sopivien työtehtävien puute sekä se, ettei organisaatioon ollut hakeutunut opiskelijoita työelämässä oppimaan (ks. [liitteet 13–15](#)).

Kuten luvussa 4.3 todettiin, ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria (alle 25-vuotiaita) oli palkattu viimeisen vuoden aikana 49 prosentissa EK:n jäsenyrityksistä, 13 prosentissa Suomen Yrittäjien jäsenyrityksistä ja 38 prosentissa KT:n kyselyyn vastanneista jäsenorganisaatioista. Yleisimmiksi syiksi siihen, ettei vastavalmistuneita nuoria ollut palkattu, mainittiin se, ettei työnantajalla ollut tarvetta uusille työntekijöille tai ettei ammatillisen perustutkinnon suorittaneille ollut sopivia työtehtäviä (ks. [liitteet 16–18](#)).

Tulosten perusteella työelämässä oppijoiden vastaanottaminen ja vastavalmistuneiden nuorten palkkaaminen oli sitä yleisempää, mitä suurempi työnantaja oli henkilöstömäärältään. Työnantajia, jotka olivat palkanneet ammatillisista perustutkinnoista vastavalmistuneita nuoria, pyydettiin arvioimaan nuorten osaamista. Arvioinnin kohteena olivat ammatillinen perusosaaminen sekä yleiset työelämätaidot.

6.1 Työnantajien näkemykset vastavalmistuneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden nuorten osaamisesta

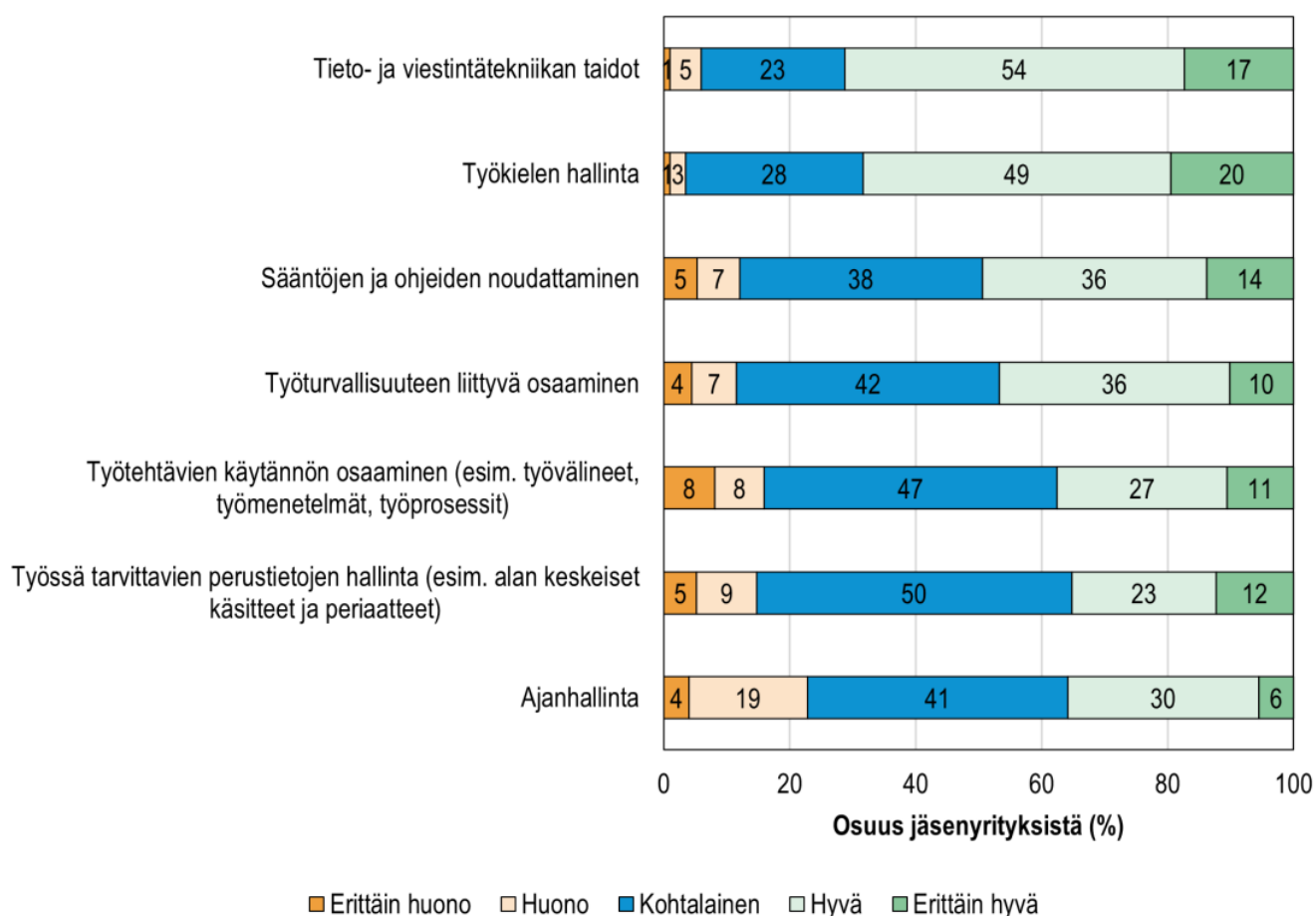
EK:n kyselyssä työnantajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin heidän palkkaamiensa ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden nuorten ammattitaito (esim. työprosesseihin, työvälineisiin liittyvä osaaminen) ja työelämävalmiudet (esim. työhön liittyvät säännöt, aikataulut, vuorovaikutustaidot, ajanhallinta, työajan käyttö, oma-aloitteisuus) vastaa heidän odotuksiaan. EK:n jäsenyrityksistä 49 prosenttia koki vastavalmistuneiden ammattitaidon vastaavan hyvin tai erittäin hyvin heidän odotuksiaan, 40 prosenttia kohtalaisesti ja 11 prosenttia huonosti (kuvio 22). Työelämävalmiuksien osalta 45 prosenttia arvioi niiden vastaavan hyvin tai erittäin hyvin odotuksia, 37 prosenttia kohtalaisesti ja 17 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.



KUVIO 22. EK:n jäsenyritysten arviot vastavalmistuneiden nuorten osaamisen vastaavuudesta työnantajien odotuksiin

Suomen Yrittäjien kyselyyn oli mahdollista sisällyttää useampia kysymyksiä, joten kyselyssä työnantajia pyydettiin arvioimaan palkkaamiensa vastavalmistuneiden alle 25-vuotiaiden nuorten osaamista eri taitoalueissa, jotka liittyivät ammatilliseen perusosaamiseen eli ammattitaitoon ja yleisiin työelämätaitoihin. Ammatillisten perustaitojen osalta työnantajat olivat tyytyväisimpiä tieto- ja viestintätekniikan taitoihin sekä työkielen hallintaan, jotka noin 70 prosenttia arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi (kuvio 23). Noin puolet piti vastavalmistuneiden osaamista sääntöjen ja ohjeiden noudattamisessa ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa hyvänä tai erittäin hyvänä, ja noin 40 prosenttia kohtalaisena. Reilu 10 prosenttia arvioi osaamisen näillä osa-alueilla huonoksi tai erittäin huonoksi.

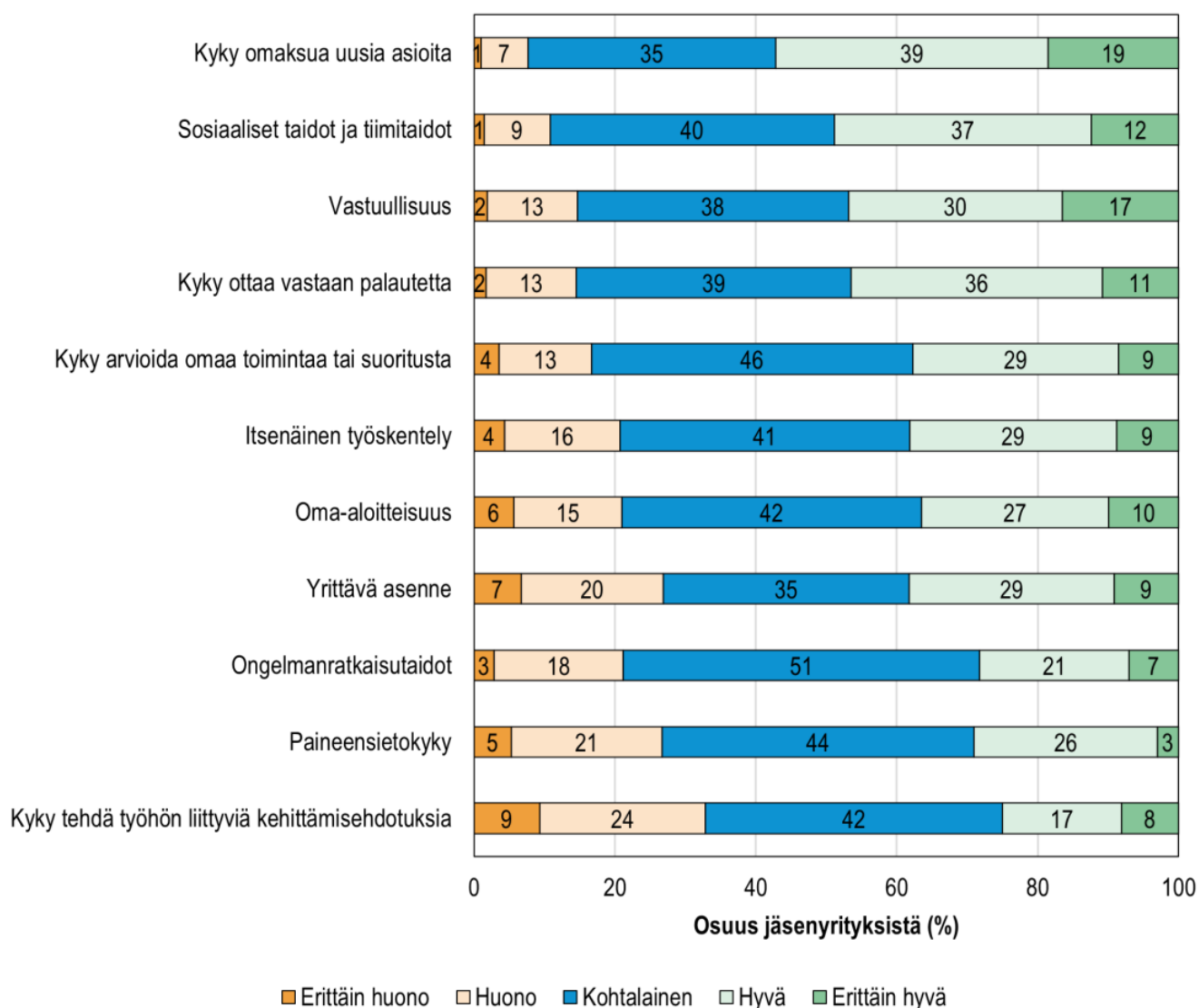
Työtehtävissä tarvittavien perustietojen hallinnan arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 35 prosenttia työnantajista, kohtalaiseksi 50 prosenttia ja heikoksi 14 prosenttia. Työtehtävien käytännön osaamista piti vähintäänkin hyvänä 38 prosenttia, kohtalaisena 47 prosenttia ja huonona 16 prosenttia työnantajista. Ajanhallintaan liittyvä osaaminen arvioitiin kaikkein huonoimmaksi.



KUVIO 23. Suomen Yrittäjien jäsenyritysten arviot vastavalmistuneiden nuorten ammatillisista perustaidoista

Yleisten työelämätaitojen osalta parhaana pidettiin vastavalmistuneiden kykyä omaksua uusia asioita, jonka lähes 60 prosenttia työnantajista arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi ja noin kolmannes kohtalaiseksi (kuvio 24). Noin puolet piti vastavalmistuneiden sosiaalisia taitoja, vastuullisuutta ja kykyä ottaa vastaan palautetta vähintään hyvinä, ja noin 40 prosenttia kohtalaisina.

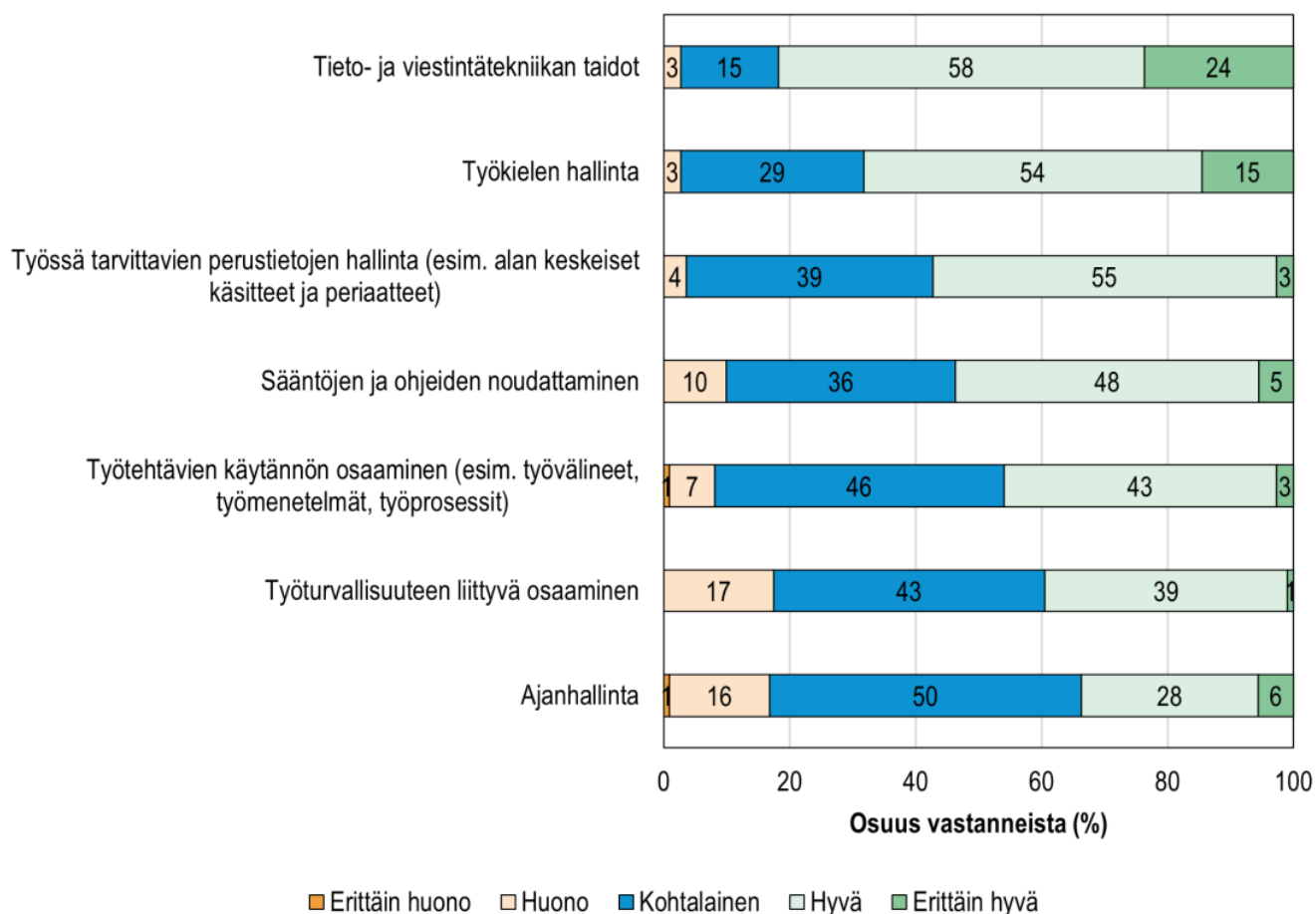
Kyvyn arvioida omaa toimintaa, itsenäisen työskentelyn, oma-aloitteisuuden ja yrittävän asenteen arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi vajaa 40 prosenttia työnantajista. Heikoimmiksi arvioitiin kyky tehdä työhön liittyviä kehittämissuunnitelmia, paineensietokyky ja ongelmanratkaisutaidot. Näissä osa-alueissa alle 30 prosenttia työnantajista arvioi vastavalmistuneiden osaamisen hyväksi tai erittäin hyväksi.



KUVIO 24. Suomen Yrittäjien jäsenyritysten arviot vastavalmistuneiden nuorten yleisistä työelämätaidoista

KT:n kyselyyn vastanneilta kysyttiin ammatillisten perustaitojen ja yleisten työelämätaitojen osalta samat kysymykset kuin Suomen Yrittäjien kyselyssä. Ammatillisten perustaitojen osalta KT:n vastaajat olivat tyytyväisimpiä vastavalmistuneiden tieto- ja viestintätekniikan taitoihin, joita hieman yli 80 prosenttia piti hyvinä tai erittäin hyvinä (kuvio 25). Työkielen hallinnan arvioi vähintäänkin hyväksi noin 70 prosenttia vastaajista.

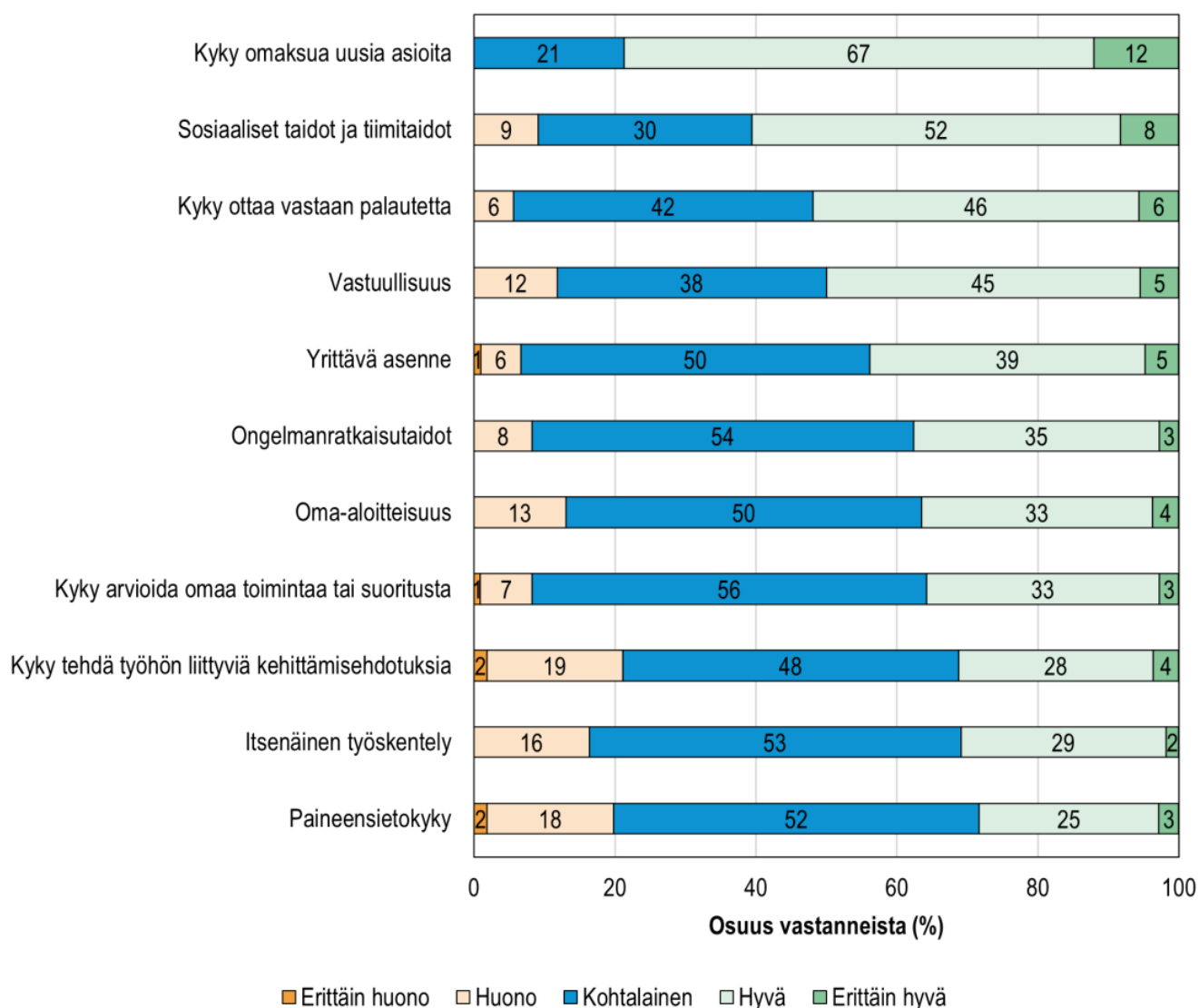
Työtehtävissä tarvittavien perustietojen hallinnan arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 58 prosenttia vastaajista, kohtalaiseksi 39 prosenttia ja heikoksi 4 prosenttia. Työtehtävien käytännön osaamista piti vähintäänkin hyvänä 46 prosenttia, kohtalaisena yhtä suuri osuus ja huonona 8 prosenttia vastaajista. Samoin kuin Suomen Yrittäjien kyselyyn vastanneet, myös KT:n kyselyyn vastanneet arvioivat ajanhallintaan liittyvän osaamisen huonoimmaksi. Lisäksi lähes yhtä huonoksi KT:n kyselyyn vastanneet arvioivat työturvallisuuteen liittyvän osaamisen.



KUVIO 25. KT:n kyselyyn vastanneiden jäsenorganisaatioiden arviot vastavalmistuneiden nuorten ammatillisista perustaidoista

Yleisistä työelämätaidoista KT:n kyselyyn vastanneet työnantajat pitivät parhaana vastavalmistuneiden kykyä omaksua uusia asioita, jonka lähes 80 prosenttia arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi ja noin viidennes kohtalaiseksi (kuvio 26). Vastavalmistuneiden sosiaalisia taitoja piti vähintäänkin hyvinä 60 prosenttia vastaajista. Noin puolet arvioi palautteen vastaanottokyvyn ja vastuullisuuden hyvälle tasolle.

Heikoimmiksi arvioitiin paineensietokyky, itsenäisen työskentelyn valmiudet sekä kyky tehdä työhön liittyviä kehittämis ehdotuksia. Näillä osa-alueilla noin 30 prosenttia vastaajista arvioi vastavalmistuneiden osaamisen hyväksi tai erittäin hyväksi.



KUVIO 26. KT:n kyselyyn vastanneiden jäsenorganisaatioiden arviot vastavalmistuneiden nuorten yleisistä työelämätaidoista

6.2 Työnantajien arvostama osaaminen rekrytointitilanteissa

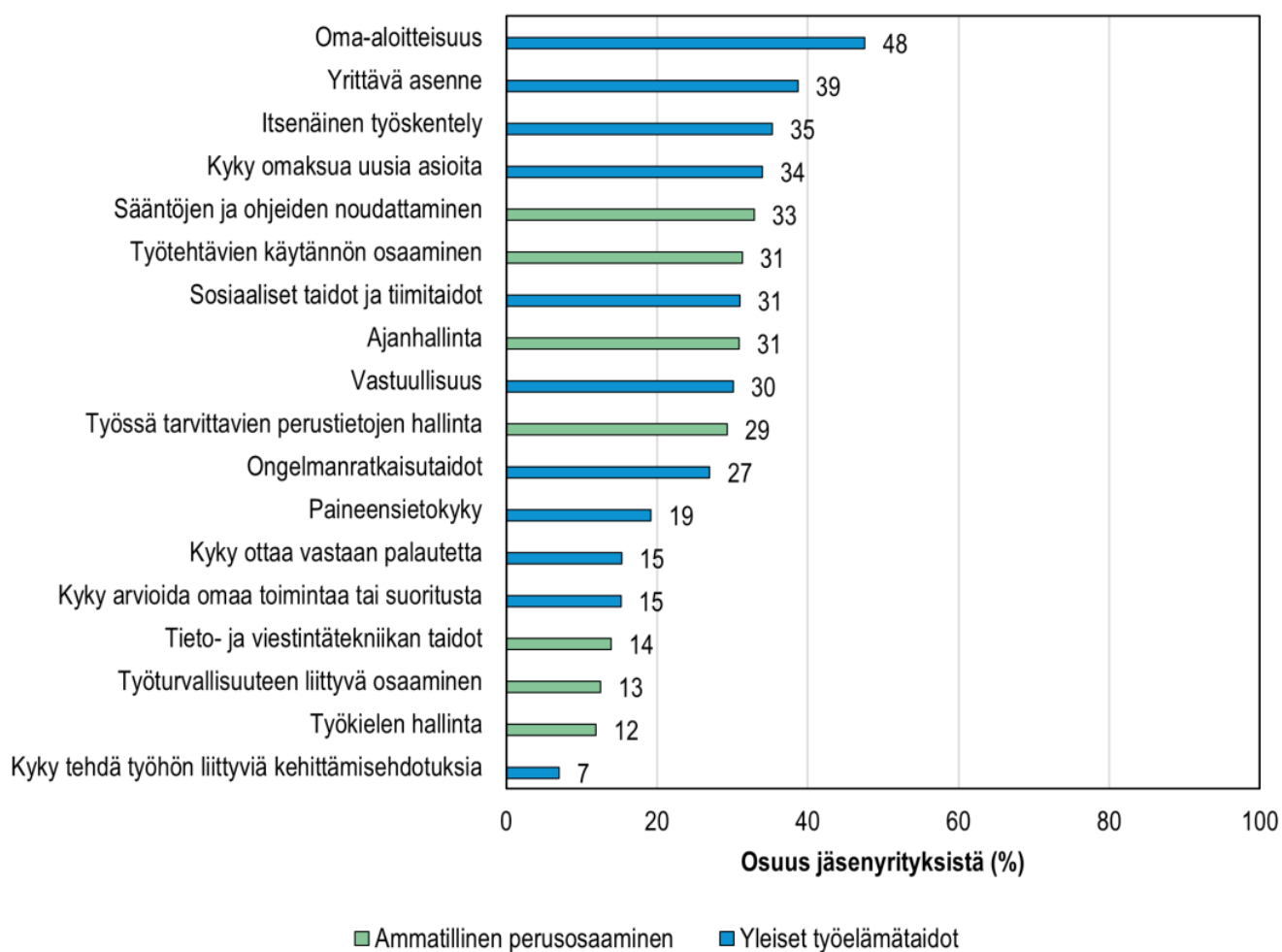
Työnantajilta selvitettiin, mitä osaamista he pitivät tärkeimpänä palkatessaan ammatillisen perustutkinnon suorittaneita nuoria. EK:n jäsenyrityksiä asiaa selvitettiin avokysymyksellä ja vastaajia pyydettiin mainitsemaan enintään kolme keskeisintä osaamista. Suomen Yrittäjien ja KT:n jäseniä taas pyydettiin valitsemaan ennalta määritellyistä osaamisista viisi keskeisintä.

EK:n kyselyssä kysymykseen vastasi 137 vastaajaa. Osa mainitsi vain yhden osaamisen, osa useampia. Kaikkiaan mainintoja oli 355. Vastauksissa esiin nousivat erityisesti palkattavien **asenteeseen** liittyvät tekijät ja ammatillinen osaaminen (taulukko 18). Oikealaisella asenteella vastaajat tarkoittivat muun muassa halua oppia uutta, motivaatiota, oma-aloitteisuutta, joustavuutta, luotettavuutta, vastuullisuutta ja ahkeruutta. Lisäksi esiin nousivat **sosiaaliset taidot, työelämätaidot ja työelämän pelisääntöihin sitoutuminen, soveltuva tutkinto, kyky omaksua uusia asioita ja yleinen sopivuus alalle. Muina osaamisina** mainittiin muun muassa kielitaito, työkokemus ja se, että palkattava oli ”hyvä tyyppi”.

TAULUKKO 18. EK:n kyselyyn vastanneiden palkkaustilanteessa tärkeimpinä pitämät osaamiset

Työnantajien tärkeimpänä pitämät osaamiset	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Asenne	42,0	149
Ammatillinen osaaminen	20,3	72
Sosiaaliset taidot ja tiimitaidot	9,0	32
Työelämätaidot ja työelämän pelisääntöihin sitoutuminen	6,5	23
Soveltuva tutkinto	2,8	10
Kyky omaksua uusia asioita	2,0	7
Sopivuus alalle	2,0	7
Muut	15,5	55
Yhteensä	100,0	355

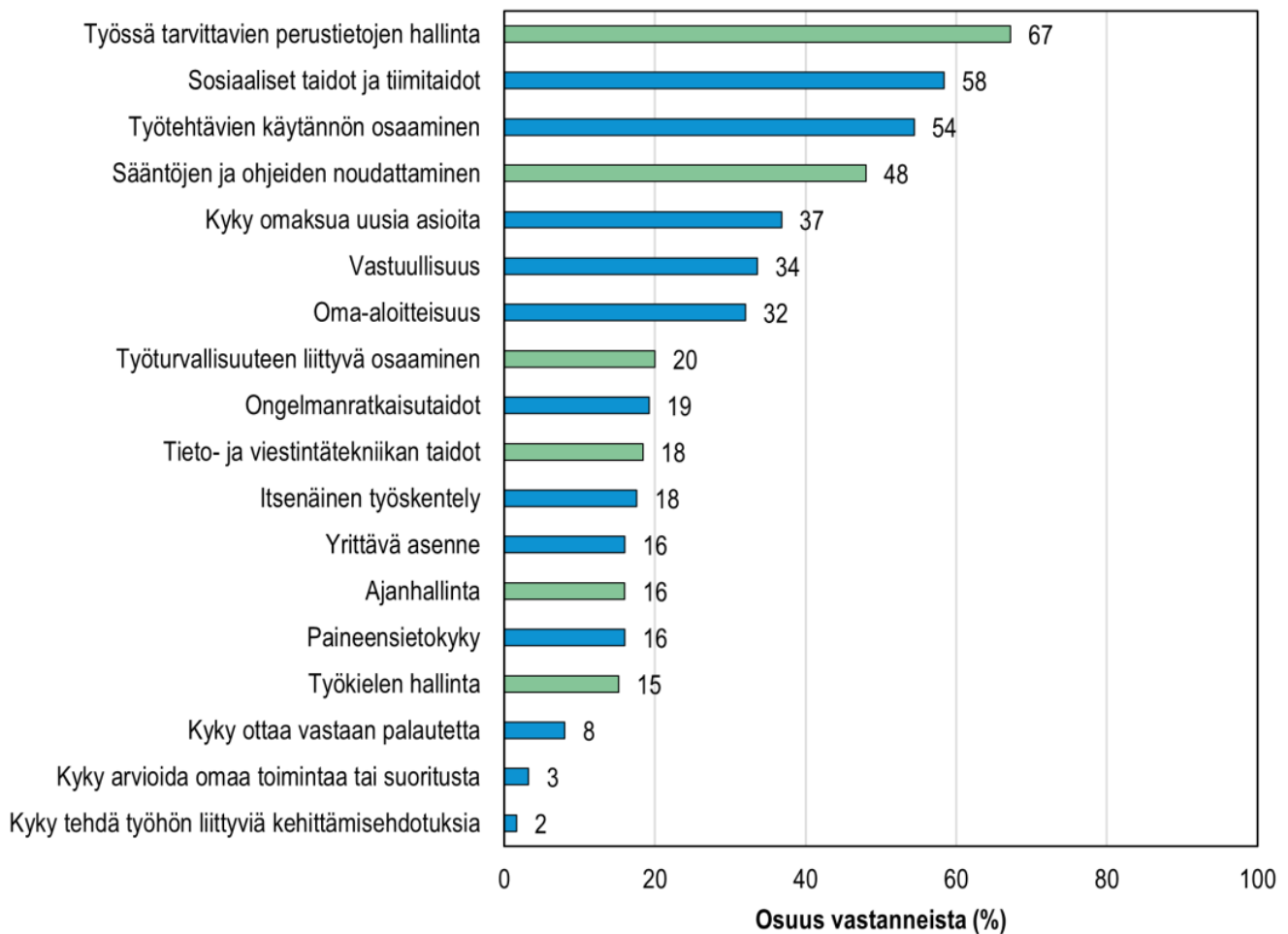
Suomen Yrittäjien jäsenien vastauksissa painottui yleisten työelämävalmiuksien merkitys. Palkkaustilanteessa tärkeimpinä valmiuksina pidettiin oma-aloitteisuutta, yrittävää asennetta, itsenäistä työskentelyä ja kykyä omaksua uusia asioita (kuvio 27). Vähiten mainintoja saivat kyky tehdä työhön liittyviä kehittämis ehdotuksia, työkielen hallinta ja työturvallisuuteen liittyvä osaaminen.



KUVIO 27. Suomen Yrittäjien jäsenyritysten palkkaustilanteessa keskeisimpinä pitämä osaaminen. Mahdollisuus valita viisi keskeisintä osaamista

KT:n kyselyyn vastanneet organisaatio pitivät palkkaustilanteessa tärkeimpinä työssä tarvittavien perustietojen hallintaa, sosiaalisia taitoja ja tiimitaitoja, työtehtävien käytännön osaamista sekä sääntöjen ja

ohjeiden noudattamista (kuvio 28). Vähiten mainintoja saivat kyky tehdä työhön liittyviä kehittämisehdotuksia, kyky arvioida omaa toimintaa ja kyky ottaa vastaan palautetta.

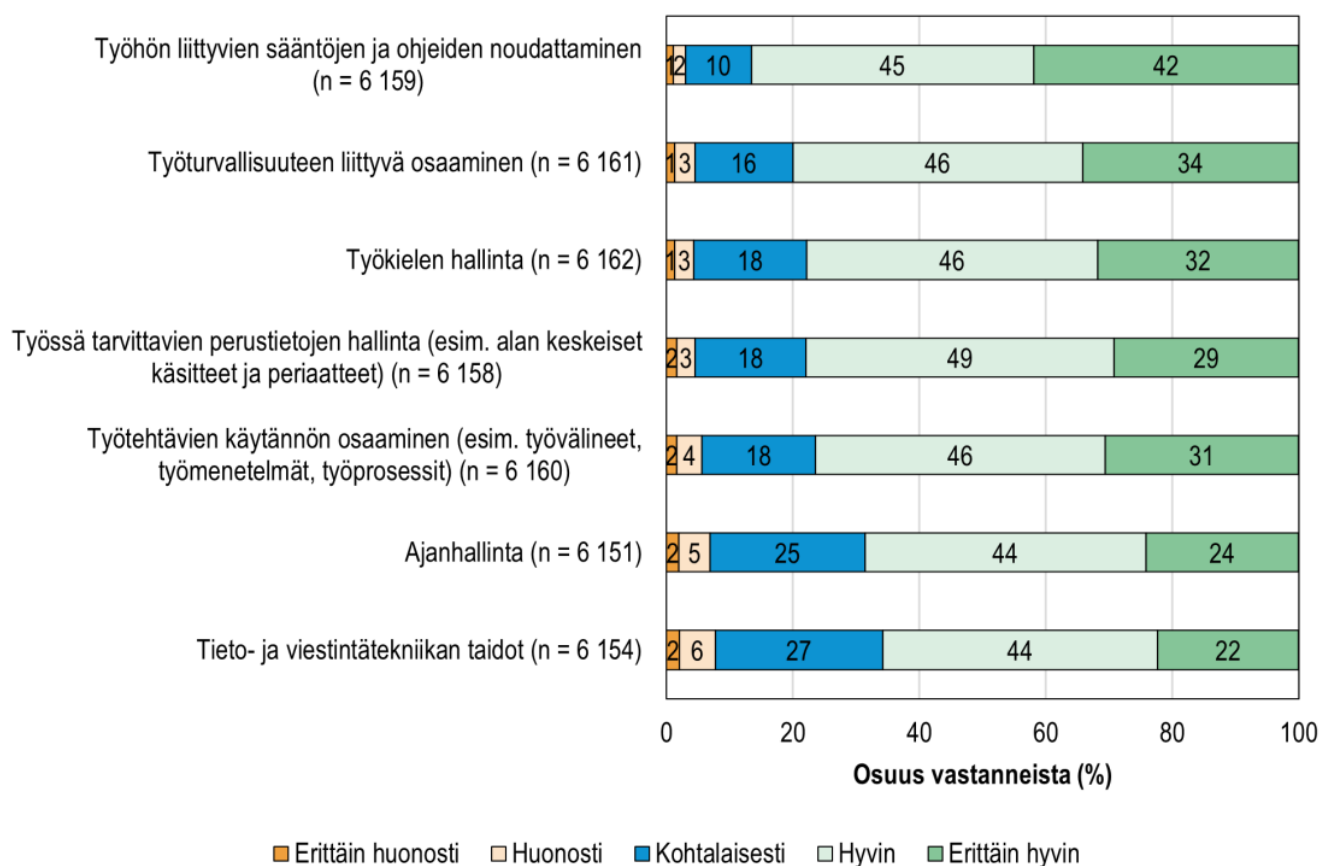


KUVIO 28. KT:n kyselyyn vastanneiden palkkaustilanteessa keskeisimpinä pitämä osaaminen. Mahdollisuus valita viisi keskeisintä osaamista

6.3 Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden näkemykset työelämässä tarvittavien taitojen kehittymisestä koulutuksen aikana

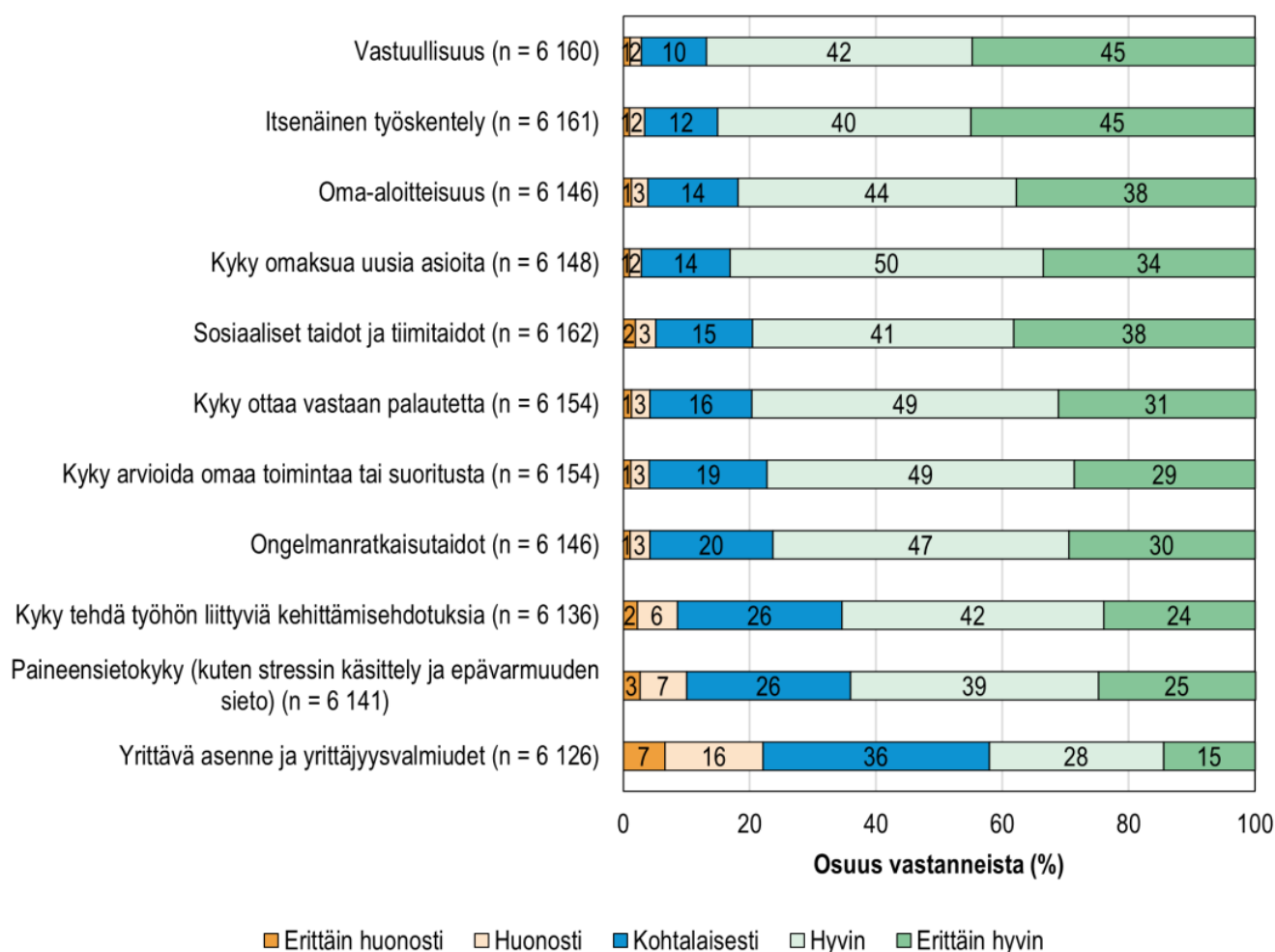
Ammatillisen perustutkinnon suorittaneilta opiskelijoilta kysyttiin, miten he kokevat työelämässä tarvittavien taitojensa kehittyneen koulutuksen aikana. Kysytyt taidot olivat samat kuin Suomen Yrittäjien ja KT:n kyselyissä.

Vastanneista lähes 90 prosenttia koki kehittyneensä työhön liittyvien sääntöjen ja ohjeiden noudattamisessa hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 29). Noin 80 prosenttia koki myös työturvallisuuteen liittyvän osaamisen, työkielen hallinnan, työssä tarvittavien perustietojen hallinnan sekä työtehtävien käytännön osaamisen kehittyneen vähintäänkin hyvin. Ajanhallinnan sekä tieto- ja viestintätekniikan taitojen koettiin kehittyneen taitoalueista heikoimmin, joskin lähes 70 prosenttia koki niidenkin kehittyneen hyvin tai erittäin hyvin.



KUVIO 29. Perustutkinnon suorittaneiden näkemykset ammatillisten perustaitojensa kehittymisestä opintojen aikana

Yleisten työelämätaitojen osalta yli 80 prosenttia tutkinnon suorittaneista vastaajista koki kehittyneensä vastuullisuudessa, itsenäisessä työskentelyssä, oma-aloitteisuudessa ja kyvyssä omaksua uusia asioita hyvin tai erittäin hyvin koulutuksen aikana (kuvio 30). Noin 80 prosenttia arvioi sosiaalisten taitojen, palautteen vastaanottokyvyn, oman toiminnan arviointikyvyn ja ongelmanratkaisutaitojen kehittyneen vähintäänkin hyvin. Yrittävän asenteen ja yrittäjyysvalmiuksien, paineensietokyvyn sekä kyvyn tehdä työhön liittyviä kehittämis ehdotuksia koettiin kehittyneen heikoiten.



KUVIO 30. Perustutkinnon suorittaneiden näkemykset yleisten työelämätaitojensa kehittämisestä opintojen aikana

Kyselyn toteutushetkellä työllisinä olleet perustutkinnon suorittaneet kokivat ammatillisten perustaitojensa kehittyneen paremmin kuin muut vastaajat ^[1]. He kokivat myös yleisten työelämätaitojensa kehittyneen paremmin kuin muut. Myös eri koulutusalojen välillä oli hieman eroja siinä, miten hyvin vastaajat arvioivat taitojensa kehittyneen. Lisäksi vastaajien kokemuksissa oli hieman eroja sukupuolen mukaan ja yleisten työelämätaitojen osalta myös vastaajan opintojen aikansa saaman tuen mukaan. (Ks. liite 19.)

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneita pyydettiin kyselyssä kertomaan jokin esimerkki opintojen aikaisesta tilanteesta, jossa he mielestään oppivat jotakin tärkeää työelämästä ja työllistymisestä. Kysymykseen saatiin 2 136 vastausta. Suuressa osassa vastauksista ei kuvattu tilannetta, vaan esimerkiksi taitoa, jonka vastaaja oli opintojen aikana oppinut tai mitä hän piti työllistymisen kannalta tärkeänä. Osassa vastauksista esimerkiksi kerrottiin työllistymisen olleen vaikeaa. Tähän on nostettu esimerkkejä useimmiten mainituista tilanteista ja taidoista.

Ne vastaukset, joissa kuvattiin jokin tilanne, liittyivät lähes aina työelämässä oppimiseen. Vastaajat kertoivat oppineensa niin ammatillisia taitoja kuin yleisiä työelämävalmiuksia sekä toimimaan osana työyhteisöä. Työelämässä oppiminen oli tarjonnut arvokkaita tilaisuuksia nähdä, miten muuttuvissa työelämän tilanteissa toimitaan ja kuinka teoria ja käytäntö eroavat.

“

- *Ammatillisten opintojen aikana osallistuin työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen rakennusalan yrityksessä, jossa pääsin seuraamaan työmaapäällikön arkea. Yksi mieleenpainuvimmista tilanteista oli, kun työmaalla ilmeni aikatauluhaasteita alihankkijan viivästyksen takia. Näin, miten tärkeää on ennakoida riskejä, kommunikoida selkeästi ja pysyä aikatauluissa – sekä kuinka suuri vaikutus yhdellä viivästyksellä voi olla koko projektin etenemiseen.*
- *Att se skillnaderna mellan teori och verkligheten på arbetsplatsen, allt kanske inte går till som det står om i teorin. Att vara anpassningsbar och flexibel.*
- *Erilaisuuden sietäminen on kasvanut huippuunsa, kun työskentelen vahvan tuen autististen kanssa.*

Osa vastaajista oli työelämässä oppimisen myötä huomannut soveltuvansa paremmin erilaiseen työhön, kuin mistä olivat alun perin olleet kiinnostuneita.

“

- *Aloitin opintoni toivoen ohjautuvani tilintarkastustyöhön, mutta tehtyäni työharjoittelua erityistarkastusyrityksessä tukihenkilönä, käsitin soveltuvuuteni tukityöhön olevan huomattavasti korkeampi.*

Vastaajat myös kuvasivat, miten työelämässä oppiminen oli auttanut heitä ymmärtämään, kuinka tärkeitä yleiset työelämävalmiudet, kuten luotettavuus, täsmällisyys ja asenne ovat työnantajille.

“

- *Ammatillisten opintojeni aikana olin työharjoittelussa paikallisessa sähköasennusyrityksessä. Harjoittelun aikana pääsin osallistumaan oikeisiin asiakaskohteisiin ja näin, kuinka tärkeää on olla täsmällinen, luotettava ja oma-aloitteinen työntekijä. Erityisesti opin, että työn laatu ja asenne vaikuttavat suuresti siihen, miten työnantaja arvioi mahdollisuuksia tarjota jatkotyötä harjoittelun jälkeen. Ymmärsin myös, kuinka tärkeää on hyvä yhteistyö tiimin kanssa ja se, että uskaltaa kysyä neuvoa, jos ei osaa jotakin. Tämä kokemus antoi minulle varmuutta siitä, mitä työelämässä odotetaan, ja motivoi minua panostamaan oppimiseen ja omaan kehitykseen.*

Työelämässä oppimisen aikana saatu palaute oli myös auttanut hahmottamaan omia vahvuuksia ja kehittämisen kohteita.

“

- *Under praktikperioder fick jag konkret feedback som inte stämde med min egen utvärdering, vilket hjälpte mig få en bättre bild över hur jag gör ifrån mig i olika arbetsuppgifter.*

Työelämässä oppimispaikkojen hakeminen oli koettu opettavaiseksi.

“

- *Ensimmäisen koulutussopimus/harjoittelu paikan hakeminen.*

Toisaalta yksittäisten vastaajien kokemukset työelämässä oppimisesta olivat kielteisiä ja heillä työelämässä oppiminen oli näyttänyt missä he ainakaan eivät halua työskennellä valmistuttuaan.

“

- *Ainakin työharjoittelukokemus avasi silmät. Opiskelijoita käytetään surutta hyväksi ilman palkkaa. Ala on äärimmäisen huonosti palkattua ja fyysisesti raskasta. En missään nimessä tämän ikäisenä halua enää mennä [...] töihin orjaksi.*

Asiakkaiden kanssa työskentely koettiin hyödylliseksi.

“

- *Asiakkaiden kanssa puhuminen auttaa minua paljon puhumaan sujuvaa suomea opintojeni aikana. Ja se todella auttaa minua menestymään työelämässäni ulkomaalaisena. Se opetti minulle, että sosiaaliset taidot ja kielitaidot ovat tärkeitä täällä Suomessa, jotta ymmärrän paremmin työn luonnetta.*
- *Asiakkaiden kanssa toimiminen (varsinkin vähän vanhempien ihmisten). Kommunikointi oli vähän vaikeampaa ja hidasta, annetut tiedostot eivät olleet ns. oikeita/parhaita laatua, mutta onnistuin kuitenkin tehtävässä niin että asiakas oli tyytyväinen tulokseen.*

Vastauksissa tuotiin esiin myös muualla kuin työelämässä oppimisen jaksoilla tehtyjen käytännön harjoitusten tai projektien merkitys osaamisen kehittämisessä.

“

- *Harjoiteltiin nostoja, siirtoja, apuvälineiden käyttöä, pistämistä ja kommunikaatioapuvälineiden käyttöä.*
- *Erilaisten tapahtumien järjestäminen lapsille sekä ylipäättään ryhmässä tehdyt projektit. Tuttu ryhmä toi turvaa kun harjoitteli toiminnan suunnittelua ja toteutusta.*

Ryhmätyöskentelyn nähtiin edistävän työelämässä tarvittavien taitojen oppimista.

“

- *Opiskelin tiimioppimismallilla ja projektilähtöisesti, ja opin projekteja tehdessä sekä tiimin kanssa toimiessa valtavasti tärkeitä työelämätaitoja, kuten tiimityöskentelyä, tiimin johtamista, kokonaisuuksien hallintaa ja organisointia, projektien ja työtehtävien aikataulutusta, itsenäistä työskentelyä, itsereflektointia ja -kehittämistä. Kantavina teemoina opiskelussa oli myös yrittäjyys sekä verkostointi.*

Vastaajat myös arvostivat opintojen aikana kuulemiaan esimerkkejä aidoista työelämän tilanteista, työnantajien esittelyjä ja vierailuja yrityksiin.

“

- *opettajien, jotka myös tekevät alan töitä osa-aikaisesti, konkreettiset ja elävät esimerkit, minkälaista työ ja työtehtävät ovat ko. alalla/yrityksessä.*
- *3 kertaa koululla kävi yritykset esittelemässä itsensä, joista yhdessä olen töissä, avasi sen mahdollisuuden ja polun mitä en olisi muuten harkinnut*
- *Besök hos arbetsgivare.*

Konkreettisina opintojen aikana oppiminaan taitoina vastaajat toivat esiin muun muassa työnhakuun liittyvän osaamisen kehittymisen.

“

- *Ammatillisen perustutkinnon aikana opin käytännön tasolla hyvät valmiudet hakea työpaikkoja, ja perustelemaan oman osaamisen vrt. työpaikkailmoitukseen.*

Vastaajat olivat myös oppineet erilaisia työelämätaitoja ja hyvän vaikutelman tekemisen merkitystä.

“

- *Ajoissa paikalle saapuminen kädentaitoja ja tiimityöskentelyä*
- *I learned important things in working life and employment is time management, working culture, safety, skills and operating different tools, working under different shifts and managing stress in working environment, developing Team working, receiving feedback and making decisions in accordance.*
- *Ahkeruus palkitaan..kun tekee harjoitteluissa hyvän vaikutuksen niin on mahdollista työllistyä työpaikkoihin.*

Yrittäjyysopintojen kerrottiin toisaalta tukeneen yrittäjäksi ryhtymistä ja toisaalta tuoneen esiin yrittäjyyden haasteita niin, että henkilö oli todennut, ettei yrittäjyys sovi hänelle.

“

- *Yrittäjyyskurssi oli antoisa, koska siinä pohditiin konkreettisia asioita, esim. hinnoittelua ja ajankäyttöä, jotta yrittäjänä pärjäisi. Olen hydyntänyt tätä freelancerin työssäni.*
- *Ymmärsin yrittäjyyskurssilla, että yrittäjyys ei sovi minulle. Se oli tärkeää, sillä olin aiemmin harkinnut yrittäjyyttä.*

1: Taustamuuttujittain tehtävää tarkastelua varten muodostettiin kaksi summamuuttujaa. Ammatillisten perustaitojen kehittymistä kuvaava summamuuttuja muodostettiin kuvion 29 muuttujista ja yleisten työelämätaitojen kehittymistä kuvaava kuvion 30 muuttujista.

7 Eri toimijaryhmien ehdotukset opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi

Tässä luvussa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien, opetus- ja ohjaushenkilöstön, tutkinnon suorittaneiden sekä työnantajien avovastauksissaan esille nostamia kehittämiskohteita. Koulutuksen järjestäjiltä sekä opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kysyttiin, mitä ammatillisessa koulutuksessa tulisi kehittää tai tehdä toisin, jotta opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia voitaisiin paremmin edistää perustutkintokoulutuksen aikana.

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä he olisivat kaivanneet lisää opinnoissaan tai mitä olisi voitu tehdä toisin, jotta he olisivat oppineet paremmin työelämään ja työllistymiseen liittyviä taitoja.

Työnantajakyselyissä avokysymys oli mahdollista sisällyttää EK:n ja KT:n kyselyihin. Työnantajilta kysyttiin, miten ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllistymistä voitaisiin edistää.

7.1 Koulutuksen järjestäjät

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä ammatillisessa koulutuksessa tulisi kehittää tai tehdä toisin, jotta opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia voitaisiin paremmin edistää perustutkintokoulutuksen aikana. Kysymykseen vastasi 76 järjestäjä. Osassa vastauksista mainittiin useampi kehittämistarve. Yhteensä mainintoja oli 132 ja ne luokiteltiin taulukon 19 mukaisesti.

TAULUKKO 19. Koulutuksen järjestäjien esiin nostamat kehittämiskohteet opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi perustutkintokoulutuksessa

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppisopimusmahdollisuuksien kehittäminen: - Perustaidot oppilaitoksessa, työpaikalla oppimisen lisääminen vaiheittain. - Oppisopimuskoulutuksen lisääminen ja kehittäminen. - Koulutussopimus opintojen alussa, oppisopimus loppuvaiheessa. - Opiskelijoiden ohjaaminen työllistäviin työpaikkoihin ja työelämään tutustumisjaksot ilman työkokemusta oleville. - Ohjauksen ja tuen vahvistaminen työpaikoilla (esim. opettajien käynnit, työpaikkaohjaajien koulutus). - Työpaikkojen sitouttamisen parantaminen (esim. ohjauspalkkiot, palkkatuet).	28,8	38
Yhteistyön kehittäminen työelämän ja työllisyyspalvelujen kanssa - Työelämäkumppanuuksien vahvistaminen ja uusien mallien kokeileminen. - Opettajien työelämäjaksojen lisääminen sekä tilojen, laitteiden ja oppimisympäristöjen yhteiskäytön laajentaminen. - Koulutustarjonnan kehittäminen vastaamaan työelämän tarpeita. - Tiiviimpi yhteistyö työllisyyspalvelujen kanssa jo koulutuksen aikana. - Yhteisten ohjaus- ja valmennusmallien kehittäminen työllisyysalueiden kanssa. - Ajantasaisemman tiedon saaminen työllisyysalueilta koulutussuunnittelun tueksi.	19,7	26
Uraohjauksen vahvistaminen - Uraohjausta koko opintojen ajan, ei vain loppuvaiheessa. - Työllistymisen näkökulma mukana kaikissa vaiheissa. - Uraohjaus ja työllistymisen tuki ymmärrettävä koko oppilaitosyhteisön tehtäväksi; henkilöstön osaamisen vahvistaminen. - HOKS-ohjauksen selkeyttäminen ja yhteistyön tiivistäminen työllisyyspalvelujen kanssa. - Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet osa-alueen laajentaminen.	18,9	25
Työelämävalmiuksien vahvistaminen - Taitojen ja asenteiden kehittäminen, jotka tukevat opintoihin sitoutumista ja työelämään siirtymistä. - Valmiuksien kehittäminen koko opintojen ajan. - Riittävien perustaitojen varmistaminen ennen työpaikalla oppimista. - Työnhaku- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen.	14,4	19
Enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistäminen		

- Lisää tukea työelämässä oppimispaikkojen ja työpaikkojen löytämiseen. - Vastaanottavien työpaikkojen tukeminen. - Joustavampia ratkaisuja. - Kielitaidon vahvistaminen.	12,9	17
Muut	5,3	7
Yhteensä	100,0	132

Koulutuksen järjestäjien mukaan **työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppisopimusmahdollisuuksien kehittäminen** parantaisivat opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Vastauksissa korostettiin mallia, jossa opintojen alkuvaiheessa painotetaan oppilaitoksessa hankittavia perustaitoja ja näiden karttuessa työpaikalla oppimisen osuutta lisätään vaiheittain.

“

- Opiskelijoiden alan perustaitojen varmistaminen ennen työssäoppimista.*
- Työelämässä oppimisen määrää tulee lisätä vaiheittain opiskelun ja osaamisen karttumisen edetessä.*
- Studerandes utbildning fokuseras till skolan under de två första åren där efter ökas kontakten till yrkeslivet under det tredje året.*

Oppisopimuksia pidettiin vaikuttavana koulutusmuotona työllistymisen edistämisessä, mutta työnantajia tulisi kannustaa solmimaan niitä nykyistä enemmän. Koulutus voidaan suorittaa kokonaan oppisopimuksella tai koulutussopimus ja oppisopimus voivat vuorotella opintojen aikana. Erityisesti opintojen loppuvaiheessa korostettiin oppisopimuskoulutuksen vahvistamista ja opiskelijoiden ohjaamista työssäoppimispaikkoihin, joihin on mahdollista työllistyä. Haasteiksi mainittiin kuitenkin oppisopimuskoulutuksen rajalliset mahdollisuudet alle 18-vuotiaille, liiallinen byrokratia sekä 25 tunnin viikoittaisen työajan vaatimus.

“

- Opintojen alussa tapahtuisi koulutussopimuksella ja loppuvaiheessa oppisopimuksella.*
- Oppisopimuksen mahdollisuuksia tulisi kehittää entisestään. Omien koulutustemme osalta todellisuus on edelleen, että työnantajat eivät juuri tarjoa alle 18-vuotiaille mahdollisuutta oppisopimukseen.*
- Oppisopimus ei ole riittävän joustava, vaan se törmää liian usein hyvin byrokraattisiin rakenteisiin etenkin julkisella sektorilla.*
- Voisiko oppisopimuksen 25 tunnin viikko tuntivaatimusta alentaa.*

Monilla opiskelijoilla ei ole ammatilliseen koulutukseen tullessaan aiempaa työkokemusta tai kontakteja työelämäänsä. Tästä syystä uusina työllistymistä edistävinä toimintamuotoina ehdotettiin opintojen alkuvaiheeseen sijoitettavia matalan kynnyksen työelämäänsä tutustumisjaksoja, joiden avulla opiskelijat voisivat perehtyä oman alansa työtehtäviin, oppia työelämän pelisääntöjä ja vahvistaa valmiuksiaan siirtyä myöhemmin pidempiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoihin.



- *Opintojen alussa olisi voisi olla uuden tyyppinen ammattialan työelämään tutustuttava ja perehdyttävä jakso osana henkilökohtaistamista ja myöhemmin ammattitaitoa hankkivat ja syventäviä jaksoja, joissa myös osaamista osoitetaan työpaikalla.*
- *Ammatillisessa koulutuksessa voisi olla myös TET-käytäntö, joka madaltaa kynnystä lähteä työelämään tutustumaan. Esimerkiksi 2-4 viikon matalan kynnyksen työelämään tutustumisjakso mieluiten oman alan yritykseen. Pääasia on, että opitaan työelämätaitoja ja työelämän pelisääntöjä.*

Muita työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen liittyviä ehdotuksia olivat ohjauksen ja tuen vahvistaminen niin opettajien työpaikkakäyntien kuin työpaikkaohjaajien koulutuksen avulla. Lisäksi nähtiin tärkeänä, että työelämällä olisi riittävät resurssit ja motivaatio opiskelijoiden ohjaamiseen, mikä voisi tarkoittaa esimerkiksi palkkiota ohjaamisesta tai palkkatukea pienyrityksille vastavalmistuneen työllistämiseen.

Koulutuksen järjestäjät korostivat myös **yhteistyön kehittämistä työelämän ja työllisyyspalvelujen kanssa** keskeisenä tekijänä opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien parantamisessa. Työelämäyhteistyön kehittäminen tarkoitti muun muassa kumppanuuksien vahvistamista, uusien toimintamallien kokeilemistä, koulutustarjonnan kehittämistä työelämän tarpeisiin, opettajien työelämäjaksojen lisäämistä sekä tilojen ja laitteiden laajempaa yhteiskäyttöä koulutuksen ja työelämän välillä.



- *Årliga samarbetsavtal med arbetslivet.*
- *Tiiviimpää yhteistyötä työelämän kanssa ja rohkeampia kokeiluja erilaisiin malleihin.*
- *Koulutus- ja opintotarjonnan vastaaminen työvoiman tarpeita.*
- *Opettajat tarvitsevat enemmän mahdollisuuksia oman osaamisen ja samalla myös verkostojen kehittämiseen - työelämäjaksoja toteutuu hyvin vähän nykyisellään.*
- *Koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteistyön lisääminen esim. tilojen ja laitteiden käytössä.*

Työllisyyspalvelujen kanssa tehtävässä yhteistyössä korostettiin tarvetta vahvistaa yhteisiä toimintamalleja opiskelijoiden työllistymisen tueksi. Tärkeänä pidettiin yhteistyön tiivistämistä myös koulutuksen aikana, ei vain opintojen loppuvaiheessa. Lisäksi toivottiin ajantasaisempaa tietoa koulutussuunnittelun tueksi.



- *Vahvemman yhteistyön kehittäminen alueen työllisyyspalvelun kanssa jo koulutuksen aikana heikommin työllistyvillä aloilla.*
- *Hyvän ja tuloksekkaan yhteistyön jatkaminen uusien työllisyysalueiden kanssa. Valmistellaan ja kehitetään yhdessä opiskelijoiden työllistymistä edistäviä yhteistyö- ja valmennusmalleja.*
- *Työllisyysalueelta tuleva tieto voisi olla oikea-aikaisempaa koulutussuunnittelun kehittämisen kannalta.*

Uraohjauksen vahvistaminen nähtiin tärkeänä keinona edistää opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Uraohjaus käynnistyy jo peruskoulussa, jossa opiskelijoita ohjataan jatkokoulutusvalintoihin. Ammatillisessa koulutuksessa ohjauksen tulisi jakautua tasaisemmin koko opintojen ajalle eikä painottua pelkästään alku- tai loppuvaiheeseen. Työllistymisen näkökulman tulisi olla mukana jokaisessa vaiheessa. Tämä edellyttää sitä, että uraohjaus ja opiskelijoiden tukeminen työllistymisessä ymmärretään koko oppilaitosyhteisön tehtävänä ja jaettuna ohjausvastuuna. Opetushenkilöstön uraohjausosaamista tulisi vahvistaa. Lisäksi korostettiin HOKS-ohjauksen selkeyttämistä ja työllistymispalvelujen kanssa tapahtuvan yhteistyön tehostamista. Vastauksissa

ehdotettiin myös, että perustutkintojen perusteissa olevan opiskelu- ja urasuunnitteluvälineet -osa-alueen laajuutta tulisi kasvattaa.



- *Urasuunnittelun vahvempi käynnistäminen jo heti opintojen alkuvaiheessa.*
- *Uraohjauksen todellinen toteuttaminen työllistymisen näkökulmasta.*
- *Edistetään työllistymismahdollisuuksia koko opiskelun aikana, ei pelkästään painottuen valmistumisvaiheeseen.*
- *Kaikkien perustutkinto-opiskelijoiden kohdalla tulisi kehittää opintojen päättövaiheen ohjausmalli TE-palveluiden kanssa.*
- *Opiskelu- ja urasuunnittelukurssi tulisi olla osaamispisteiltään suurempi, jolloin siihen voisi resursoida enemmän aikaa ja joka viettäisiin läpi koko opintojen aikana.*

Uraohjauksen kehittämisen ohella järjestäjät painottivat **työelämävalmiuksien vahvistamista**. Ammatillisen substanssiosaamisen lisäksi opiskelijoille tulisi tarjota taitoja ja asenteita, jotka tukevat opintoihin sitoutumista sekä työelämään siirtymistä ja siellä toimimista. Välineitä tulisi vahvistaa koko opintojen ajan. Tähän sisältyvät muun muassa perustaitojen varmistaminen ennen työpaikalla oppimista, työnhaku- ja vuorovaikutustaidot sekä käytännön taidot, kuten oman osaamisen esittely ja työhakemuksen ja CV:n laadinta. Lisäksi ehdotettiin konkreettisten mallien luomista, jotka helpottavat opiskelijoiden yhteydenottoa työnantajiin ja tukevat työelämäkontaktien syntymistä jo opintojen aikana.



- *Opiskelijoiden työelämävalmiuksia on lisättävä substanssiosaamisen lisäksi.*
- *Opiskelijoiden työelämävalmiuksia pitää kehittää koko opiskelun ajan.*
- *Vuorovaikutustaitojen opetuksen lisääminen myös tukisi työllistymistä.*
- *Olisi kehitettävä konkreettista tukea ja malleja siihen, miten nuori opiskelija ottaa yhteyttä työnantajaan. Työnantajien mukanaolo opetuksessa madaltaa opiskelijan kynnystä ottaa yhteyttä.*

Osa koulutuksen järjestäjästä nosti esiin kehittämistarpeita **enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistämiseen**. Tukea tulisi vahvistaa niille opiskelijoille, joiden työllistymismahdollisuudet ovat keskimääräistä heikommat. Erityisen ja vaativan erityisen tuen opiskelijoille toivottiin selkeämpiä käytäntöjä: enemmän ohjausta ja tukea työpaikkajaksojen aikana sekä apua työelämässä oppimispaikkojen ja työpaikkojen löytämisessä. Myös vastaanottavia työpaikkoja tulisi tukea esimerkiksi täsmätyökykyisten ohjauksessa ja työn räätälöinnissä. Lisäksi ehdotettiin joustavampia ratkaisuja, kuten mahdollisuutta suorittaa tutkinnon osia työpajatoiminnassa ilman ansiomenetyksiä. Maahanmuuttotasaisten opiskelijoiden osalta painotettiin erityisesti kielitaidon tukemista sekä työpaikkaohjaajien kielitietoisuuden vahvistamista.



- *Erityisopiskelijoiden ja muunkielisten haasteet suurempia, heidän vahvempi tukeminen sekä esim. kielitaidon tukeminen.*
- *Förbättra förutsättningarna för studerande med invandrabakgrund att placera sig i arbetslivet.*
- *Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työelämäjakson paikkojen löytäminen, heidän tukeminen työpaikkajaksoilla sekä työllistymisen tukeminen vaatii toimia.*
- *Selkeämpi toimintatapa/malli niille, joilla jo opiskeluvaiheessa tiedetään olevan haasteita työllistymisessä opintojen jälkeen.*

Muissa vastauksissa painotettiin tarvetta lisätä joustavuutta perustutkintojen rakenteisiin ja kehittää tutkinnon perusteita ketterämmin, jotta ne vastaisivat paremmin työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Lisäksi tuotiin esille, että ammatillisen koulutuksen rahoitusta tulisi lisätä ja kohdentaa niin, että se tukisi

opetushenkilöstön työelämäyhteyksien vahvistamista, riittävää lähiopetusta sekä koulutusarjonnan suuntaamista siten, että se tukee opiskelijoiden työllistymistä.

7.2 Opetus- ja ohjaushenkilöstö

Henkilöstöltä kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä heidän mielestään pitäisi kehittää tai tehdä toisin, jotta opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia voitaisiin edistää perustutkintokoulutuksen aikana. Kehittämistarpeita pyydettiin kuvaamaan opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymistä edistävän ohjauksen ja tuen, työnantajien ja muiden alueen toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön sekä osaamistarpeiden ennakkoinnin näkökulmasta.

Kysymykseen vastasi 1367 opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajaa. Osassa vastauksista mainittiin useampi kehittämistarve. Yhteensä mainintoja oli 1604 ja ne luokiteltiin taulukon 20 mukaisesti.

TAULUKKO 20. Opetus- ja ohjaushenkilöstön esiin nostamat kehittämiskohteet opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi perustutkintokoulutuksessa

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Urasuunnittelua ja työllistymistä tukevan ohjauksen kehittäminen - Ohjausta ja tukea säännöllisemmin ja suunnitelmallisemmin opintojen eri vaiheissa; selkeämpi malli ja prosessi. - Henkilöstön vastuunjaon ja yhteistyön selkeyttäminen sekä ohjausosaamisen vahvistaminen. - Työllistymisen ja urasuunnittelun näkökulma vahvemmin mukaan HOKS-prosessiin ja tutkinnon osien opetukseen. - Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet osa-alueen laajentaminen ja toteutuksen kehittäminen.	32,2	517
Työelämälähtöisyyden ja -läheisyyden kehittäminen - Työssäoppimispaikkojen saatavuuden parantaminen, TOP-jaksojen suunnittelun ja ajoittamisen kehittäminen, työssäoppimisen ohjauksen kehittäminen. - Työelämään ja alaan tutustumista enemmän (esim. vierailut, esittelyt, uratarinat, lyhyet harjoittelut opintojen alussa). - Koulutuksen, työelämän ja työllisyyspalvelujen yhteistyön tiivistäminen (yhteistyökokeilut, tapahtumat ja tilaisuudet, opettajien työelämäjaksot)	24,3	390
Riittävien aika- ja henkilöstöresurssien varmistaminen - Lisää aikaa ja henkilöresursseja ohjaukseen ja tukeen, - Työvalmennuksen ja -valmentajien roolin vahvistaminen. - Riittävä lähiopetuksen ja -ohjauksen määrä turvattava.	15,5	248
Työelämätaitojen ja elämänhallintataitojen vahvistaminen - Työelämä- ja työnhakutaitojen harjoittelua koko opintojen ajan toiminnallisissa menetelmin. - Perusvalmiuksien varmistaminen ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista.	10,5	168
Enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistäminen - Kielitaidon ja erityisen tuen vahvistaminen. - Opiskelukuntoisuuden ja soveltuvuuden varmistaminen - Matalan kynnyksen palvelut ja moniammatillinen yhteistyö.	9,1	146
Muut	8,4	135
Yhteensä	100,0	1 604

Urasuunnittelua ja työllistymistä tukevan ohjauksen kehittämiseen liittyvissä vastauksissa korostettiin tarvetta vahvistaa tukea ja ohjausta *säännöllisemmäksi ja suunnitelmallisemmaksi opintojen eri vaiheissa.*

Tähän toivottiin selkeämpää mallia ja prosessia. Nykyisellään ohjaus painottuu liikaa opintojen alkuun tai loppuun.

“

- *Opiskelijoiden urasuunnittelua tulisi olla koko opintojen ajan. Aiheesta oleva yto-kurssi on tällä hetkellä lähes ainoa, jossa tätä käydään läpi ja tämä on yleensä ensimmäisen vuoden aikana.*
- *Opiskelijoiden tukeminen työelämään tulisi olla koko opintojen ajan kulkeva prosessi, eikä vasta viimeisenä vuonna toteutettava tuki.*
- *Urasuunnittelun toimintamalleja tulisi kehittää ja siihen olisi hyvä saada toimivat käytänteet - nyt se opettajan oman osaamisen / aktiivisuuden yms. varassa.*

Lisäksi tuotiin esille, että *henkilöstön vastuunjaon ja yhteistyön tulisi olla selkeämpää* uraohjauksen ja työllistymisen tukemisessa. Ohjausvastuu jää tällä hetkellä usein vastuuopettajalle, vaikka hänellä ei aina ole tarvittavia resursseja tai osaamista. Opinto-ohjaajien ja erityisopettajien roolia toivottiin vahvistettavan, ja uraohjauksen nähtiin hyötyvän selkeämmästä työnjaosta opettajien, ohjaajien ja muiden tukipalveluiden välillä. Tärkeäksi nähtiin myös henkilöstön osaamisen kehittäminen urasuunnittelun ja työllistymisen tukemisessa.

“

- *Myös vastuu tästä pitäisi jakaa selkeämmin, nyt tätä yrittää vastuuopettajana jotenkin pitää yllä, mutta ehkä varsinainen osaaminen olisi opinto-ohjaajalla.*
- *Jokaisessa tutkinnon osassa opinto-ohjaajan tulisi käydä ryhmässä luennoimassa työllistymisestä.*
- *Toiminta on hieman pirstaleista, siihen tulisi saada selkeyttä. Eli kuka tekee ja mitä tekee.*
- *Urasuunnittelu on sekavaa ja ripoteltu eri henkilökunnan edustajille sinne tänne, eikä kellään taida olla hyvää kokonaiskuvaa siitä. Ammatillisena opena en tiedä, mitä opo/yto-opet tähän asiaan tarkasti tekevät.*
- *Ohjaushenkilöstössä pitäisi olla enemmän aloille painottuvia ohjaajia, jolloin eri alat saisivat konkreettisesti parasta tukea ja apua.*
- *Tiimiopettajuus mallilla voisi enemmän hyödyntää yksilöllistä ohjausta ja tukea, kun toinen opettaja olisi satunnaisesti opetuksessa tukena.*

Toisaalta korostettiin, että työllistymisen näkökulmat tulisi *kytkeä vahvemmin HOKS-prosessiin ja ammatillisen tutkinnon osien opetukseen*, jotta urasuunnittelu ja työllistymistä tukeva ohjaus muodostuisivat jatkumoksi ja luonnolliseksi osaksi opintoja ja vastaisivat paremmin opiskelijoiden tarpeita.

“

- *Uraohjauksellinen näkökulma mukaan hoksaamiseen nykyistä vahvemmin.*
- *Ammatillisten opettajien tulee vielä systemaattisemmin viedä eteenpäin opiskelijoiden työllistymistä ja ohjata ja tukea opiskelijoita.*

Kehittämisehdotuksena nostettiin esiin myös opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiuksien osa-alueen laajentaminen tutkinnon perusteissa sekä sen jäsentäminen opintojen eri vaiheisiin. Lisäksi ehdotettiin säännöllisiä opinto-ohjaajan tunteja työnhaun ja työllistymisen teemoista, työllistymistä tukevien ohjauspajojen järjestämistä sekä urasuunnitelma-lomakkeen sisällöllistä uudistamista sen käytettävyyden ja hyödyllisyyden parantamiseksi.



- *Opiskelu- ja urasuunnittelutaitojen kurssin tulisi olla laajempi, vähintään 2 osp ja sen sisältö tarkemmin määritelty, nyt sen toteutus vaihtelee laidasta laitaan sekä eri oppilaitoksissa että eri omaopettajien kesken.*
- *HOKSissa oleva erillinen urasuunnitelma-lomake on huono. Erillisenä lomakkeena se tuntuu unohtuvan, vaikka urasuunnittelua tehdään opiskelijan kanssa paljon. Kaiken kirjaaminen lomakkeelle on myös hieman työlästä arjen keskellä.*

Työelämälähtöisyyden ja -läheisyyden kehittäminen nousi keskeiseksi teemaksi opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa. *Työssäoppimispaikkojen, sekä koulutus- että oppisopimuspaikkojen, saatavuutta tulisi parantaa, ja työelämäjaksojen suunnittelua ja ajoittamista kehittää.* Opiskelijoilla tulisi olla riittävät perustaidot ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Myös työssäoppimisen ohjauksen kehittämistä pidettiin tärkeänä, jotta opiskelijat saisivat paremmin tukea työelämätaitojensa ja ammatillisen osaamisensa kehittämiseen.



- *Nykyisin haaste saada jalkautettua opiskelijoita työelämään työelämässä oppimisen ja näytön jaksolle, kun paikkoja ei ole.*
- *Olen yrittänyt hankkia asiakasprojekteja niille oppilaille, jotka eivät ole päässeet työpaikalle harjoitteluun. Näin he pääsevät kuitenkin kommunikoimaan asiakkaiden kanssa ja saavat itsevarmuutta työelämään.*
- *Perusteiden opetus takaisin kouluun ja pyrittäisiin välttämään väärään aikaan kohdennetut työelämä (koso) jaksot.*
- *Koulutuksen on mahdollistettava opiskelijan kasvu ennen työelämään siirtymistä. Työelämäjakson pitäisi olla koulutuksessa vain loppuhuipennus, jonne mennään vasta, kun taidot on sen mukaiset.*

Toisaalta painotettiin sitä, että myös nuorten opiskelijoiden tulisi saada *tutustua työelämään* jo opintojen alkuvaiheessa. Konkreettisia keinoja tähän ovat esimerkiksi työpaikkavierailut, työpaikkojen esittelyt, uratarinoiden hyödyntäminen sekä lyhyet tutustumisjaksot ja harjoittelut.



- *Nuorilla suoraan peruskoulusta tulleilla ei ole yleensä mitään kokemusta työelämästä, joten työelämätaitojen koulutusta olisi hyvä olla joka vuosi. Yritysvierailut ovat myös hyvä tapa tutustua työelämän vaatimuksiin.*
- *Ensimmäinen jakso työelämässä voisi olla lyhyempi tutustumisjakso (esim. 2 viikkoa), jota ei arvioida numeerisesti/näyttönä.*

Työelämälähtöisyyden vahvistamisen nähtiin edellyttävän *tiiviimpää yhteistyötä koulutuksen, työelämän ja työllisyyspalvelujen välillä.* Työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä haluttiin tiivistää, monipuolistaa ja tuoda lähemmäs opetuksen arkea. Keinoiksi mainittiin muun muassa yhteiset hankkeen, tapahtumat, tilaisuudet, yhteistyökokeilut sekä opettajien työelämäjaksot. Myös alueen työllisyyspalvelujen kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi kehittää, jotta opiskelijoiden siirtymistä työelämään voitaisiin tukea suunnitelmallisemmin ja tehokkaammin.

“

- *Hyödynnetään TE-palveluiden ammattitaitoa ja otetaan heidät mukaan nuoren urasuunnitteluun.*
- *Yhteistyö TE-Toimiston kanssa tulisi tarpeeseen, jolloin hekin voisivat käydä pitämässä luennon "Mitä valmistumisen jälkeen?".*
- *Yhteistyö TE-keskuksen kanssa ja KELAn kanssa voisi olla tiiviimpää.*
- *Te-toimistosta tai uravalmennuksesta voisi olla vierailevia kävijöitä koululla.*

Riittävien aika- ja henkilöstöresurssien varmistamiseen liittyen vastauksissa korostui tarve *lisätä aikaa ja henkilöstöä* opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen. Monissa kommentteissa todettiin, ettei opettajilla ja opinto-ohjaajilla ole nykyisellään riittävästi resursseja paneutua opiskelijoiden urasuunnitteluun ja yksilölliseen ohjaukseen. Ryhmäkoot koettiin usein liian suuriksi, mikä rajoittaa henkilökohtaisen tuen mahdollisuuksia. Vastauksissa esitettiin, että ohjauksen laatua voitaisiin parantaa lisäämällä opinto-ohjaajia, työvalmentajia ja muuta ohjaushenkilöstöä sekä turvaamalla riittävä määrä lähiopetusta ja -ohjausta. Monet toivat esille, että esimerkiksi työvalmentajien palkkaamiseen ei ole enää resursseja.

“

- *Aikaresursseja riittävästi opiskelijoiden hoksaukseen ja urasuunnitteluun, aikaa opoille riittävästi koulutusohjaukseen, urasuunnittelutyökalujen käyttöön aikaa.*
- *Har under den senaste tiden märkt att undervisningspersonalen inte har tillräckligt med tid/resurser att tillsammans med studerande gå igenom var man finner lediga arbetsplatser.*
- *Suurin puute on osaavan työvalmentajan puute. Tähän ei ole enää suunnattu resursseja eli kaikki toiminta on omaopettajan & tiimin harteilla teoreettisten opintojen (ytöt) jälkeen.*
- *Riittävä opetuksen määrä ja laatu taattava työllistymisen edistämiseksi.*

Työelämä- ja elämänhallintataitojen vahvistamiseen liittyen vastauksissa tuotiin esille, että useilla opiskelijoilla on haasteita arjen rutiineissa ja elämänhallintaan liittyvissä taidoissa. Monet opiskelijat tarvitsevat tukea esimerkiksi vuorovaikutustaidoissa, sitoutumisessa, läsnäolossa, vastuunotossa ja motivaation ylläpitämisessä. Ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista opiskelijoilla tulisi olla perusvalmiudet työelämän pelisäännöistä, käyttäytymisestä ja työpaikalla toimimisesta. Työelämätaitojen osalta painotettiin myös työnhakuvalmiuksien systemaattista harjoittelua koko opintojen ajan – kuten yhteydenottoa työnantajiin, itsensä esittelyä, työhaastatteluihin valmistautumista sekä CV:n ja työhakemusten laatimista.

“

- *Opiskelijoiden työelämätaidoissa on huomattavia eroja. Osa opiskelijoista tarvitsisi apua ihan peruselämänhallintaan liittyvissä asioissa.*
- *Rutiner - hur man skall betee sig, användning av språket, kunna följa tider, flexibilitet, självstudier aktiva, motivation.*
- *Nuoret ovat hyvin arkoja yksin työpaikalla ollessaan tuomaan omaa epävarmuutta tai tiedon puutetta esille.*
- *Opiskelijoille olisi hyvä järjestää ohjausta siihen, että miten työpaikkoja haetaan. Ihan konkreettisesti harjoitella puhelimella soittamista, miten esittelen itseni ja asiani, miten puhun ja käyttäydyn.*

Enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistämiseen liittyen vastauksissa korostui kielitaidon merkitys työllistymisen edellytyksenä. Tärkeänä pidettiin kielitaidon vahvistamista systemaattisesti koko opintojen ajan, ja osa toivoi myös korkeampia kielitaitovaatimuksia jo opintojen alkuun. Lisäksi esiin nousi erityisen tuen kehittämistarpeita, kuten resurssien lisääminen pienryhmäopetukseen, ohjaajiin ja

työvalmentajiin sekä soveltuvien työelämässä oppimisen paikkojen löytäminen erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Opiskelijoiden opiskelukuntoisuuden ja perustaitojen varmistaminen jo ennen toisen asteen opintoja nähtiin tärkeänä, samoin henkilökohtaisen ohjauksen lisääminen ja käytännön työnhaku- sekä urataitojen harjoittelu. Vastauksissa korostuivat myös mielenterveyden ja elämänhallinnan tukeminen, moniammatillisen yhteistyön tiivistäminen, matalan kynnyksen palvelujen kehittäminen sekä yhteistyön vahvistaminen työelämän ja TE-palvelujen kanssa.



- *Suomen kielen heikko osaaminen (etenkin kirjoitustaito) on suurin este työllistymiselle, sen parantaminen riittävän varhaisessa vaiheessa.*
- *Kaikki eivät tämän hetken työelämässä pärjää ja osatyökykyisille on vaikeaa löytää sopivia työtehtäviä. He tarvitsevat vahvempaa tukea, mitä pystymme tällä hetkellä tarjoamaan.*
- *Erityistä tukea pitäisi pystyä tarjoamaan erityisentuen opiskelijoille työpaikoille.*

Muut -luokan vastaukset olivat sisällöltään hajanaisempia. Niissä todettiin muun muassa, että ohjauksen ja tuen käytännöt ovat sinänsä toimivia, mutta kaikki opiskelijat eivät välttämättä osallistu niihin. Lisäksi viitattiin yleisesti kehittämistarpeisiin, joita ei kuitenkaan konkretisoitu tarkemmin. Esille nousivat myös koulutusleikkausten tuomat haasteet sekä se, että työllistymismahdollisuudet vaihtelevat huomattavasti eri aloilla.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kysyttiin vielä erikseen avokysymyksellä, miten heidän oppilaitoksensa yhteistyötä työnantajien kanssa voitaisiin kehittää opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Kysymykseen vastasi 1299 henkilöstön edustajaa, mainintoja oli kaikkiaan 1370.

Yleisimmin (37 % maininnoista) vastauksissa todettiin, että tarvitaan **lisää vuorovaikutusta ja aktiivista työelämysuhteiden ylläpitoa**. Vastaukset jakautuivat kolmeen näkökulmaan, joista ensimmäisessä painotettiin yhteisten tapaamisten ja tilaisuuksien järjestämistä enemmän ja säännöllisemmin. Tällä tarkoitettiin esimerkiksi erilaisten rekrytointitilaisuuksien, työelämäfoorumien, messujen, teemapäivien, yritysvierailujen ja muiden verkostoitumistilaisuuksien järjestämistä entistä säännöllisemmin.

Toisessa näkökulmassa korostettiin aktiivista työelämysuhteiden hoitoa: jo olemassa olevia yhteistyösuhteita ja kumppanuuksia tulee vaalia ja uusia yhteistyökumppaneita etsiä aktiivisesti. Kolmannessa näkökulmassa korostettiin yleisesti ottaen vuorovaikutuksen lisäämistä työelämän kanssa.

Monet vastanneista (20 % maininnoista) korostivat **työelämässä tapahtuvan oppimisen kehittämistä**. Tarvittaisiin lisää soveltuvia työpaikkoja työelämässä oppimiseen, myös alle 18-vuotiaille, ja työelämässä tutustumisia niille, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta työelämästä. Riittävät perusvalmiudet tulee varmistaa ennen työelämässä oppimista. Opettajien tulisi jalkautua enemmän työpaikoille. Osa toi esille, että yritysten ja muiden työpaikkojen aika ja resurssit ovat tiukassa, mikä vaikeuttaa työssäoppimispaikkojen saatavuutta. Esimerkiksi pienissä yrityksissä ei välttämättä ole riittävästi aikaa tai henkilöitä opiskelijoiden ohjaukseen. Osassa vastauksista ehdotettiin lisää kannustimia – esimerkiksi verohelpotuksia, ohjauspalkkioita, korkeampia oppisopimuksen kulukorvauksia – työnantajille ottaa työelämässä oppijoita.

Osa vastaajista (10 % maininnoista) toi esille, että työelämäyhteistyötä pitäisi kehittää **systemaattisemmaksi, suunnitelmallisemmaksi** ja vähemmän yksittäisten opettajien henkilökohtaisista verkostoista riippuvaksi. Lisäksi yhteistyössä voi olla vaihtelua esimerkiksi koulutusaloittain. Monet vastaajat peräänkuuluttivat lisää suunnitelmallisuutta sekä selkeämpiä rakenteita ja vastuita.

Myös **henkilöstön mahdollisuudet osallistua työelämäyhteistyöhön sekä siihen käytettävä aika ja resurssit** nostettiin esille (10 % maininnoista). Työelämäyhteistyö nähtiin keskeisenä osana opettajan työtä, mutta resurssien rajallisuus haastaa sen toteuttamista. Opetushenkilöstöllä tulisi olla enemmän aikaa

verkostoitua, luoda kontakteja sekä käydä työelämäjaksoilla ja työssäoppimispaikoilla, tai henkilöstöresurssia tulisi olla enemmän. Ratkaisuksi ehdotettiin ajan ja resurssien lisäämisen ohella muun muassa työelämäyhteistyöhön liittyvien vastuiden ja roolien selkeyttämistä sekä työajan suunnittelun tarkentamista.

Muissa vastauksissa (23 % maininnoista) ei varsinaisesti tuotu esille kehittämiskohdetta, vaan todettiin esimerkiksi, että oppilaitoksessa tehdään aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa, tai että kehitettävää on, mutta asiaa ei avattu sen tarkemmin.

7.3 Ammatillisen perustutkinnon suorittaneet

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä he olisivat kaivanneet lisää opinnoissaan tai mitä olisi voitu tehdä toisin, jotta he olisivat oppineet paremmin työelämään ja työllistymiseen liittyviä taitoja.

Kysymykseen vastasi 2 321 vastaajaa. Vastauksista 538 jätettiin analyysin ulkopuolelle. Näissä vastauksissa ei joko vastattu esitettyyn kysymykseen, vastaaja totesi olevansa tyytyväinen saamaansa koulukseen tai ei osannut määritellä mitä olisi toivonut tehtävän toisin. Näin ollen analyysiin mukaan otettujen vastausten kokonaismääräksi muodostui 1 783. Osassa vastauksista mainittiin useampi kehittämisen kohde. Yhteensä mainintoja oli 2 217 ja ne luokiteltiin taulukon 21 mukaisesti.

TAULUKKO 21. Mitä ammatillisen perustutkinnon suorittaneet olisivat kaivanneet lisää opinnoissaan tai mitä olisi voitu tehdä toisin, jotta he olisivat oppineet paremmin työelämään ja työllistymiseen liittyviä taitoja

Kehittämiskohde	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Opetuksen kehittäminen - Opetuksen laadun parantaminen - Koulutuksen tuottama ammatillinen osaaminen vahvemmaksi - Enemmän käytännön harjoittelua oppilaitoksessa - Enemmän yrittäjyysopintoja - Enemmän lähiopetusta - Vaativampia opintoja	53,5	1 186
Työelämään siirtymisen tukeminen - Työnhakuvalmennusta - Tietoa työpaikoista, joihin kyseisellä tutkinnolla voi työllistyä - Tietoa työelämän pelisäännöistä - Työelämätaitojen opetusta	15,2	337
Yksilöllisten opintopolkujen mahdollistaminen ja opintojen aikainen ohjaus ja tuki - Aidosti yksilöllisten opintopolkujen mahdollistaminen - Enemmän ohjausta ja tukea oppilaitoksen henkilöstöltä.	10,1	224
Työelämässä oppimisen kehittäminen - Enemmän työelämässä oppimista - Työelämässä oppimisen laadun parantaminen - Työelämässä oppimista ja/tai näyttöjä erilaisissa työpaikoissa (koskee erityisesti oppisopimusopiskelijoita) - Oppilaitokselta enemmän tukea työelämässä oppimisen paikan etsintään	8,5	189
Tiiviimpi työelämäyhteistyö - Työelämän edustajien vierailuja oppilaitokseen - Vierailuja työpaikoille - Verkostoitumismahdollisuuksia	5,7	126
Enemmän resursseja	1,9	43
Elämänhallinnan taitojen opetus	1,6	36
Tietoa jatko-opintomahdollisuuksista	1,4	30
Muut	2,1	46
Yhteensä	100,0	2 217

Yleisimmin tutkinnon suorittaneiden kehittämisen kohteet koskivat **opetusta**. Vastauksissa nousi esiin erityisesti opetuksen laatu sekä toive ammatillisen osaamisen vahvistamiseen. Vastaajat olivat muun muassa tyytymättömiä heitä opettaneen henkilöstön osaamiseen ja motivaatioon opetustyötä kohtaan. Vastaajat toivoivat, että opinnoissa olisi opittu tiettyjä ammattispesifejä taitoja tai yleisesti paremmin alalla tarvittavia ammatillisia perustaitoja.

“

- *Ammattimaisempaa opetusta, jossa olisi opittu yhdessä tärkeämpiä työelämätaitoja nimenomaan tieto- ja viestintätekniikan alalle. Nyt opiskelu oli pääasiassa itseopiskelua ja tuntui, ettei saanut kunnon apuja opiskeluun.*
- *Ammattitaitoisemmat opettajat tai edes enemmän opettajia jotta olisi voitu pitää kaikki kurssit suunnitellusti*
- *Ammattiaineiden opetusta pitäisi olla enemmän ja yleissivistäviä vähemmän. Opetuksen tulisi olla myös huomattavasti vaativampaa ja tuottaa osaavampia valmistuneita.*

Vastaajat myös toivoivat, että opinnot olisivat sisältäneet enemmän käytännön harjoittelua oppilaitoksessa. Useissa vastauksissa toivottiin myös enemmän yrittäjyysopintoja, tasoltaan vaativampaa opetusta ja enemmän lähiopetusta.

“

- *Enemmän ajamista. Varsinaisen ajokokemuksen etenkin kuorman kanssa sai vasta töissä mikä välillä vaikeutti tekemistä melko paljon*
- *Ehkä vielä enemmän käytännön harjoitteita. Jos harjoittelee x asian kerran, ei sitä voi muistaa. Jännittäisi tänä päivänä lähteä katetroimaan, kun kerran sen nukelle tehnyt kolme vuotta sitten...*
- *[...] Myös olisin kaivannut enemmän yrittäjyyteen liittyviä tietoja, kuten millaista on olla oikeasti yrittäjänä suomessa. Sekä vähän enemmän tietoa millaista on olla yrittäjänä erillisissä toimialoissa.*
- *En tykännyt siitä, kuinka suurin osa tehtävistä oli etänä. Opin paremmin läsnä. Olin myös kaivannut kotitehtäviä*

Työelämään siirtymisen tukeminen nousi myös esiin valmistuneiden opiskelijoiden vastauksissa. Erityisesti vastaajat olisivat toivoneet työnhakuvalmennusta ja tietoa siitä, minkälaisiin töihin heidän suorittamallaan tutkinnolla voi työllistyä. Lisäksi vastaajat olisivat kaivanneet tietoa työelämän pelisäännöistä, kuten työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista ja työelämätaitojen opetusta.

“

- *Ammatillisessa koulutuksessa olisi voinut olla enemmän työn hakuun liittyviä asioita. Sillä koulun jälkeen jäi yksin työn & opiskelu paikkojen hakemisen suhteen.*
- *[...] Työnhaku vasta valmistuneena ja minkälaiseen työhön soveltuu olisivat olleet tärkeitä teemoja. Mistä löytyy itseopiskelumateriaalia, kuinka hakea lisätutkinnonosiin ja mitä hiljaisia sääntöjä työelämässä on.*
- *Itselleni oli kaikki selvää, mutta oma-aloitteisuutta olisi voitu painottaa enemmän. Aloitteellisuudella ja omien näkemysten esiin tuomisella olen päässyt pitkälle.*

Myös **yksilölliset opintopolut ja vastaajien opintojen aikana saama tuki ja ohjaus** nousivat esiin vastauksissa. Lähes puolet maininnoista koski yksilöllisiä opintopolkuja. Osa vastaajista toivoi, että olisivat voineet opiskella nopeammin. Toisaalta erityisesti aikuisina opiskelleet nostivat esiin, että heidän osaamisensa kehittymisen kannalta pidempi opiskeluaika olisi ollut hyödyllinen.

“

- *Aikuisopiskelijana turhia kursseja tuli käytyä ihan liikaa. Koulutukseni olisi voinut olla puolet lyhyempi jos olisi karsinut turhat kurssit pois.*
- *Aikaa ja rauhaa oppimiseen, yksilön tarpeiden huomiointi mahdollisuuksien mukaan*

Lähes yhtä suuri osa maininnoista koski vastaajien opintojensa aikana saamaa ohjausta ja tukea. Vastaajat olisivat toivoneet saavansa opintoihinsa enemmän ohjausta ja tukea opetus- ja ohjaushenkilöstöltä.

“

- *Ehkä opiskelutyökaluja, tukipalvelua, olisin oppinut enemmän minulle sopivammalla oppimistavalla.*
- *Enemmän ehkä ohjausta ja tukea oppilaitoksen suunnalta.*

Työelämässä oppimisen osalta vastaajat olisivat toivoneet erityisesti enemmän työelämässä oppimista. Vastaajat myös nostivat esiin, että työelämässä oppimisen laadussa, kuten ohjauksessa, oli ollut puutteita. Vastaajat myös toivoivat, että olisivat voineet olla työelämässä oppimisen jaksoilla tai tehdä näyttöjä erilaisissa työpaikoissa. Erityisesti tämä nousi esiin oppisopimuksella opiskelleiden vastauksissa. Vastaajat myös olisivat toivoneet saavansa oppilaitoksesta tukea työelämässä oppimisen paikan etsintään.

“

- *Harjoitteluja oikeissa työpaikoissa pitäisi olla enemmän ja harjoitteluja pitäisi olla erilaisissa paikoissa jotta näkee alaa eri näkökulmista*
- *Joskus työssäoppimisjaksoilla oppilaan ohjaukseen ei oltu panostettu, vaan oppilasta käytettiin häikäilemättä ilmaisena työvoimana ja hän itse sai pärjätä taidoillaan. Ohjaajalla ei ollut aikaa tutustua oppilaan opintoihin tai aikaa ohjata.*
- *Eventuellt att göra yrkesproven i olika enheter och för olika arbetsgivare för att inse de stora skillnaderna mellan daghem.*
- *Apua työssäoppimispaikan löytämiseen ja kontakteihin. Sain näytöt hoidettua koululla, koska en löytänyt työssäoppimispaikkaa. Jos ei pääse edes sillä tavoin firmoihin sisään, niin miten sitten töihin?*

Vastauksissa nousi esiin myös toive **tiiviimmästä työelämäyhteistyöstä**, kuten työelämän edustajien vierailuista oppilaitokseen ja opiskelijoiden vierailuista työpaikoille sekä erilaisista verkostoitumismahdollisuuksista.

“

- *Ehkä joitain ihmisiä yrityksistä olisi voinut olla mukana kertomassa yrityselämän tarpeista yms.*
- *Enemmän koulun ja yrittäjien välistä yhteistyötä.*
- *Ehkä enemmän mahdollisuuksia verkostoitua opintojen aikana*

Osassa vastauksista kaivattiin koulutukseen myös **enemmän resursseja, elämänhallinnan taitojen opetusta ja tietoa jatko-opintomahdollisuuksista.**



- Enemmän henkilökuntaa kouluun, jotta oppilaat voisivat saada tarvittavaa opetusta ja tukea.
- Kuljetus alalla koulun materiaalit ja vehkeet on niin sanotusti kuin lasten leluja verrattuna työelämään. Työelämässä piti opetella kaikki uudestaan kun koulun ajoneuvot ja varasto harjoitukset ei vastannut ollenkaan raakaa työmaailmaa
- Lisää omasta hyvinvoinnista huolehtimisen taitoja, henkisen hyvinvoinnin korostamista.
- Enemmän ohjausta jatkokoulutuksiin ja sellainen käsitys vahvemmaxi että jatkokoulutukseen pääsy on mahdollista. Ymmärrettävä selitys siitä minne omilla vahvuuksilla kannattaa hakea, kaikki tulevaisuuden ohjaus. Omat luokanvalvojat loistavia, muuten koen että opetuspisteessä hajanainen laatu opastaa.

Muissa vastauksissa toivottiin muun muassa kovempia sisäänpääsykriteerejä ja kovempaa kuria.

7.4 Työnantajat

Kehittämiskohteita kartoittava avokysymys oli mahdollista sisällyttää EK:n ja KT:n kyselyihin. Vastaajia pyydettiin pohtimaan, miten vastavalmistuneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä voitaisiin edistää. EK:n kyselyssä kysymykseen vastasi 77 ja KT:n kyselyssä 55 työnantajan edustajaa. Osassa vastauksista mainittiin useampi kehittämisen kohde. Yhteensä EK:n kyselyssä oli 126 ja KT:n kyselyssä 107 mainintaa. Kehittämisen kohteet jaettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjille, työelämällä tai molemmille tahoille osoitettuihin. Lisäksi osa maininnoista oli sellaisia, ettei niitä ollut selkeästi kohdennettu kummallekaan taholle.

Molempien kyselyiden vastaajat mainitsivat useimmiten **ammatillista koulutusta ja koulutuksen järjestäjiä koskevia kehittämisen kohteita** (EK 73 %, KT 63 % kaikista maininnoista) (taulukko 22).

TAULUKKO 22. Työelämän esiin nostamia ammatillisen koulutuksen järjestäjien panostusta vaativia kehittämisen kohteita

Kehittämiskohde	EK:n Osaamisavain		KT:n kysely	
	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Työelämässä oppiminen	18,0	17	25,4	17
Ammatillisen koulutuksen kehittäminen	5,0	5	22,4	15
Ammatillinen osaaminen	32,0	29	19,4	13
Työelämävalmiuksien ja työelämän pelisääntöjen opettaminen	16,0	15	14,9	10
Asennekasvatus	12,0	11	9,0	6
Työnhakutaitojen opettaminen	4,0	4	6,0	4
Muut	12,0	11	3,0	2
Yhteensä	100,0	92	100,0	67

Työelämässä oppimisen osalta vastaajat toivat esiin sen tärkeyttä. Opintoihin toivottiin nykyistä enemmän työelämässä oppimista sekä pidempiä työelämässä oppimisen jaksoja ja mahdollisuutta maksaa palkkaa

työelämässä oppimisen ajalta. Toisaalta erityisesti EK:n kyselyyn vastanneet toivoivat myös nykyistä lyhyempiä työelämässä oppimisen jaksoja. **Ammatillisen koulutuksen kehittäminen** nousi esiin erityisesti KT:n kyselyyn vastanneiden vastauksissa. Vastaajat katsoivat, että ammatillisen koulutuksen tasoa tulisi nostaa, opettajien osaamista kehittää ja koulutustarjonnan ja koulutuksen tuottaman osaamisen vastata paremmin työelämän tarpeisiin. Molempien kyselyiden vastaajat toivat esille **ammattillisen osaamisen** ja sen saavuttamisen tärkeyttä. Oppilaitoksissa tulisi opettaa enemmän perusasioita ja käytännön taitoja. Valmistuneiden osaamisen tulee vastata tutkinnon perusteissa kuvattua osaamista. Vieraskielisten osalta oppilaitosten tulisi varmistaa riittävä työskentelykielen osaaminen. Myös **työelämävalmiudet, työelämän pelisääntöjen opettaminen** sekä **asennekasvatus** nousivat vastauksissa esiin. Oppilaitosten toivottiin myös **opettavatyönohjaus- ja tukitoimia**. Muina kehittämisen kohteina vastaajat nostivat esiin muun muassa soveltuvuuskokeiden käyttöön oton ammatillisen koulutuksen opiskelijavalinnoissa.

Molempien kyselyiden vastaajat toivat esille myös asioita, joiden kehittäminen vaatii **koulutuksen järjestäjien ja työelämän panostusta** (EK 12 %, KT 13 % kaikista maininnoista) (taulukko 23).

TAULUKKO 23. Työelämän esiin nostamia ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistä panostusta vaativia kehittämisen kohteita

Kehittämiskohde	EK:n Osaamisavain		KT:n kysely	
	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)	Osuus maininnoista (%)	Mainintojen määrä (n)
Työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittäminen	81,0	13	50,0	7
Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen	13,0	2	43,0	6
Alan houkuttelevuuden kehittäminen	6,0	1	7,0	1
Yhteensä	100,0	16	100,0	14

Vastauksissa nousi esiin erityisesti **työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittäminen**. Lisäksi mainittiin **oppisopimuskoulutuksen** ja **alan houkuttelevuuden kehittäminen**.

Molempien kyselyiden vastaajat toivat esiin myös asioita, joiden **kehittäminen on työelämän vastuulla** (EK 5 %, KT 12 % kaikista maininnoista). EK:n kyselyn vastaajan muun muassa toivoivat työnantajilta rohkeutta ottaa työelämässä oppijoita. Molempien kyselyiden vastaajat nostivat esiin uusille työntekijöille tarjottavan tuen, perehdytyksen ja johtamisen tärkeyttä.

EK:n kyselyn vastaajat nostivat esiin myös **työelämän sääntelyä koskevia muutostarpeita** (6 % kaikista maininnoista). Vastaajat esittivät tukien poistoa, minkä nähtiin kannustavan työn vastaanottoon, työllistämisen taloudellista tukemista joko palkkatuen tapaan tai alemmaa palkkausta nuorille työuran alussa, irtisanomisten helpottamista ja opintojen aikaisen työskentelyn helpottamista tulorajoja nostamalla.

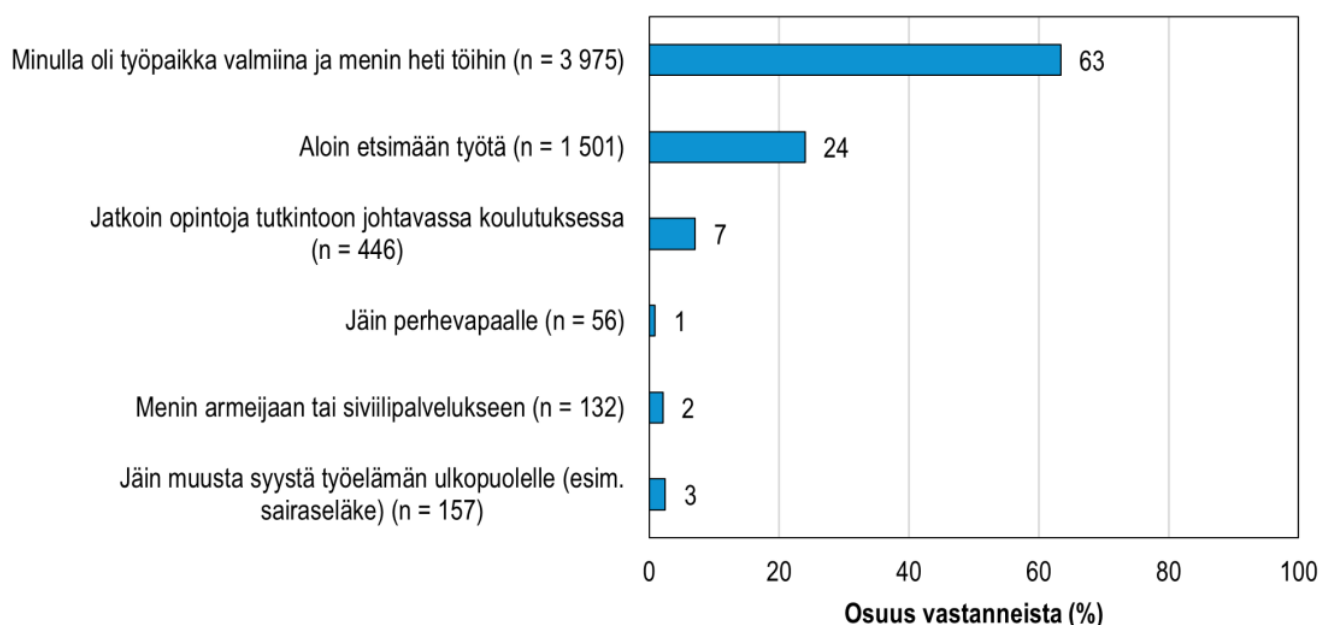
Lisäksi yksittäiset vastaajat toivoivat muun muassa, että yhteiskunta tarjoaisi työnantajille kannustimia nuorten työllistämiseksi, erillisiä työllistymisratkaisuja jo opintojen aikana niille, jotka eivät voi työllistyä avoimille työmarkkinoille sekä esitettiin huoli nuorten työssä jaksamisesta.

8 Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työelämäpolut ja kokemukset työelämästä

Ammatillisen perustutkinnon 1.1.2022–31.7.2024 suorittaneilta selvitettiin heidän polkuaan työelämässä valmistumisensa jälkeen sekä kokemuksia työelämästä. Kaikista perustutkinnon suorittaneista kyselyyn vastasi 8 prosenttia (n = 6 286). Vastanneiden taustatiedot on kuvattu tarkemmin luvussa 3.4

8.1 Työllistyminen valmistumisen jälkeen

Kyselyyn vastanneista perustutkinnon suorittaneista 63 prosentilla oli työpaikka valmiina, kun he valmistuivat (kuvio 31). Neljäsosa aloitti työnhaun ja 7 prosenttia jatkoi välittömästi opintojaan tutkintoon johtavassa koulutuksessa.



Kuvio 31. Perustutkinnon suorittaneiden tilanne heti valmistumisen jälkeen

Niistä vastaajista, jotka valmistumisensa jälkeen aloittivat työnhaun, noin 58 prosenttia oli työllistynyt kuuden kuukauden sisällä (taulukko 24). Toisaalta reilu neljäsosa ei ollut työllistynyt lainkaan kyselyn toteutusajankohtaan mennessä.

TAULUKKO 24. Työllistymiseen kulunut aika niillä perustutkinnon suorittaneilla, jotka aloittivat työnhaun heti valmistumisen jälkeen

Aika, joka valmistumisen jälkeen kesti työllistyä	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Alle kuukauden	16,4	245
1–3 kuukautta	27,5	412
4–6 kuukautta	14,2	213
7–9 kuukautta	5,1	76
10–12 kuukautta	3,3	49
Yli vuoden mutta alle kaksi vuotta	3,9	58
2 vuotta tai pidempään	2,5	38
En ole työllistynyt valmistumisen jälkeen	27,2	407
Yhteensä	100,0	1 498

Kyselyssä selvitettiin myös, kuinka kauan työllistyminen kesti niillä perustutkinnon suorittaneilla ^[1], jotka jäivät valmistumisensa jälkeen perhevapaalle, lähtivät varusmiespalvelukseen tai jäivät muusta syystä työelämän ulkopuolelle. Tarkastelu kohdistui aikaan siitä, kun he siirtyivät työelämään tai aloittivat työnhaun. Heistä 18 prosentilla oli työpaikka valmiina, ja 28 prosenttia työllistyi kuuden kuukauden sisällä. Kyselyn toteutushetkellä lähes puolet (45 %) heistä oli kuitenkin edelleen ilman työpaikkaa. (Katso tarkemmin [liite 20](#).)

Valmistumisen jälkeen työllistyneistä perustutkinnon suorittaneista 61 prosenttia (n = 3 179) oli työllistynyt joko työssäoppimispaikkaansa tai oppisopimustyöpaikkaansa. Valtaosalle (89 %) näistä vastaajista kyseessä oli ensimmäinen työpaikka valmistumisen jälkeen.

Valmistumisen jälkeen työllistyneistä 31 prosenttia (n = 1 634) oli ollut työttömänä jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Tyypillisimmin työttömyysjakso tai -jaksot olivat kestäneet yhteensä 1–3 kuukautta (32 % vastaajista) tai 4–6 kuukautta (23 % vastaajista) (taulukko 25). 15 prosentilla vastaajista työttömyys oli kestänyt yli vuoden.

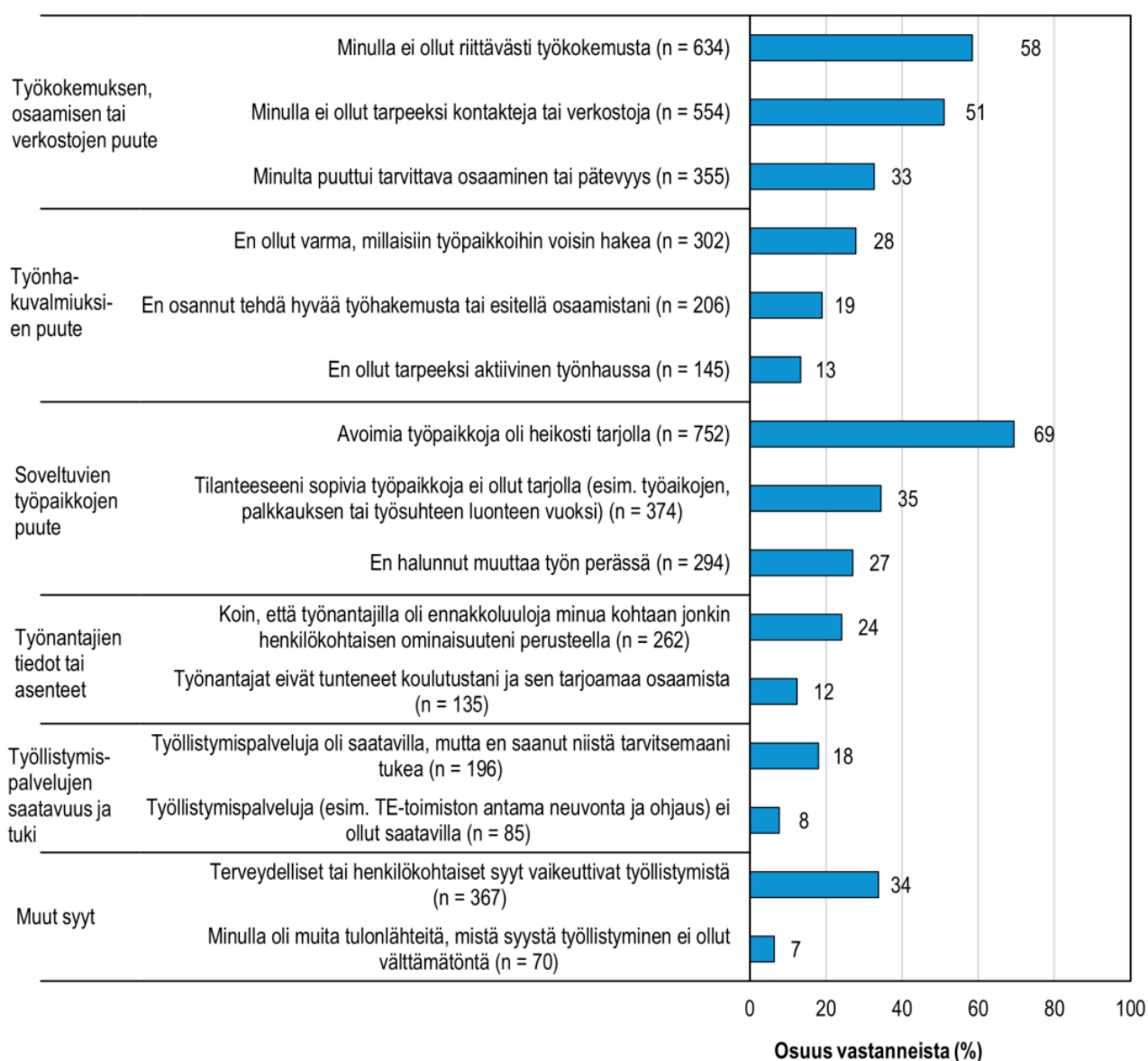
TAULUKKO 25. Valmistumisen jälkeen työttömänä olleiden perustutkinnon suorittaneiden työttömyysjakson tai -jaksojen kesto

Työttömyysjakson tai -jaksojen kesto yhteensä	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Alle kuukauden	9,0	147
1–3 kuukautta	32,0	521
4–6 kuukautta	23,3	380
7–9 kuukautta	11,4	185
10–12 kuukautta	8,8	144
Yli vuoden mutta alle kaksi vuotta	11,0	179
2 vuotta tai pidempään	4,4	72
Yhteensä	100,0	1 628

1: 6 % kaikista vastanneista, n = 345

8.2 Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät

Viidesosa (21 %, n = 1 093) perustutkinnon suorittaneista vastaajista koki työelämään siirtymisen vaikeaksi valmistumisen jälkeen. Tyypillisimmin vastaajat kokivat työnhaun ja työllistymisen vaikeuksien johtuneen siitä, että avoimia työpaikkoja oli heikosti tarjolla tai tarjolla olleet työpaikat eivät olleet muuten soveltuvia (kuvio 32). Myös työkokemuksen, osaamisen tai verkostojen puute nousi vastauksissa esiin. Vastaajat myös kokivat, että heillä oli puutteita työnhakuvalmiuksissa. Kolmasosalla vastaajista oli terveydellisiä tai muita henkilökohtaisia työllistymistä vaikeuttavia syitä ja neljäsosa koki, että työnantajilla oli ennakkoluuloja heitä kohtaan. Lähes viidesosa oli tyytymätön työllistymispalveluista saamaansa tukeen.



KUVIO 32. Syitä työnhaun ja työllistymisen vaikeuksille ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden mukaan

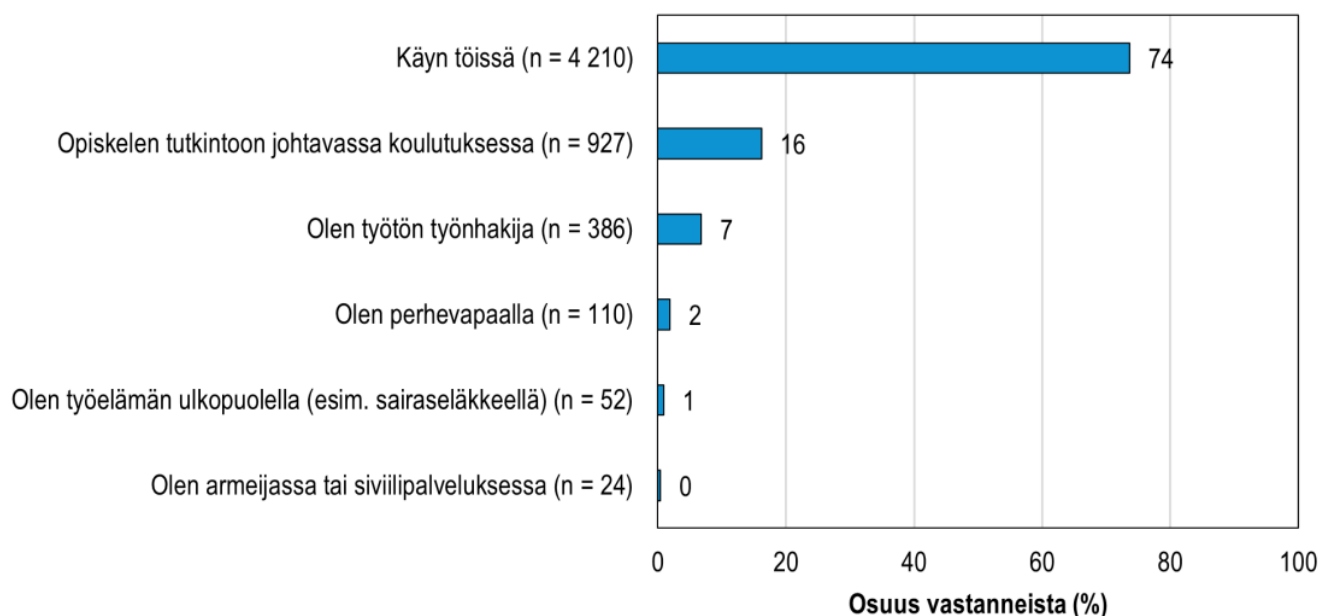
Eri koulutusalojen välillä oli jonkin verran eroja siinä, kuinka suuri osa perustutkinnon suorittaneista koki työllistymisen vaikeuksien johtuneen työkokemuksen, osaamisen tai verkostojen tai soveltuvien työpaikkojen

puutteesta. Myös eri ikäisten vastaajien välillä oli hieman eroja, kun tarkastellaan näitä syitä. Lisäksi eri ikäisten vastaajien välillä oli hieman eroja siinä, kuinka usein työllistymisen vaikeuksien arvioitiin johtuneen puutteista työnhakuvalmiuksissa. Lisäksi vastaajien kokemuksissa syistä työnhauun ja työllistymisen vaikeuksille oli hieman eroja muiden taustamuuttujien, kuten vastaajan äidinkielen, mukaan. Alueellisesti tarkasteltuna eri puolilla Suomea opiskelleiden näkemyksissä oli hieman eroja siinä, kuinka usein soveltuvien työpaikkojen puute nousi vastauksissa esiin. (Ks. liite 21.)

8.3 Työllistyneiden työtilanne kyselyhetkellä

Niiltä ammatillisen perustutkinnon suorittaneilta, jotka olivat valmistumisensa jälkeen työllistyneet, selvitettiin heidän tämänhetkinen työtilanteensa. Näistä vastaajista kolme neljäsosaa kävi töissä kyselyn toteutusajankohtana (kuvio 33). Tutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskeli 16 prosenttia ja työttömäksi oli jäänyt 7 prosenttia.

Kyselyn toteutusajankohtana työssä käyneistä vastaajista 78 prosenttia oli kokopäivätyössä toisen palveluksessa, 16 prosenttia osa-aikatyössä toisen palveluksessa ja kuusi prosenttia työllisti itsensä yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina ^[1].



KUVIO 33. Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden perustutkinnon suorittaneiden tilanne kyselyn toteutusajankohtana

Lisäksi niiltä kyselyyn vastanneilta, jotka olivat työllistyneet valmistumisensa jälkeen, selvitettiin missä heidän viimeisin työpaikkansa sijaitsi, työpaikan sektori ja toimiala. Useimpien kyselyyn vastanneiden viimeisin työpaikka sijaitsi Uudellamaalla (28 % vastaajista), Pirkanmaalla (11 % vastaajista) tai Varsinais-Suomessa (8 % vastaajista) (ks. liite 22). Ulkomailta työskenteli kaksi prosenttia vastaajista. Useimmiten kyselyyn vastanneet olivat työskennelleet yksityisellä sektorilla (59 % vastaajista) (taulukko 26). Toimialoista työpaikat olivat useimmiten sijoittuneet palvelualalle (73 % vastaajista).

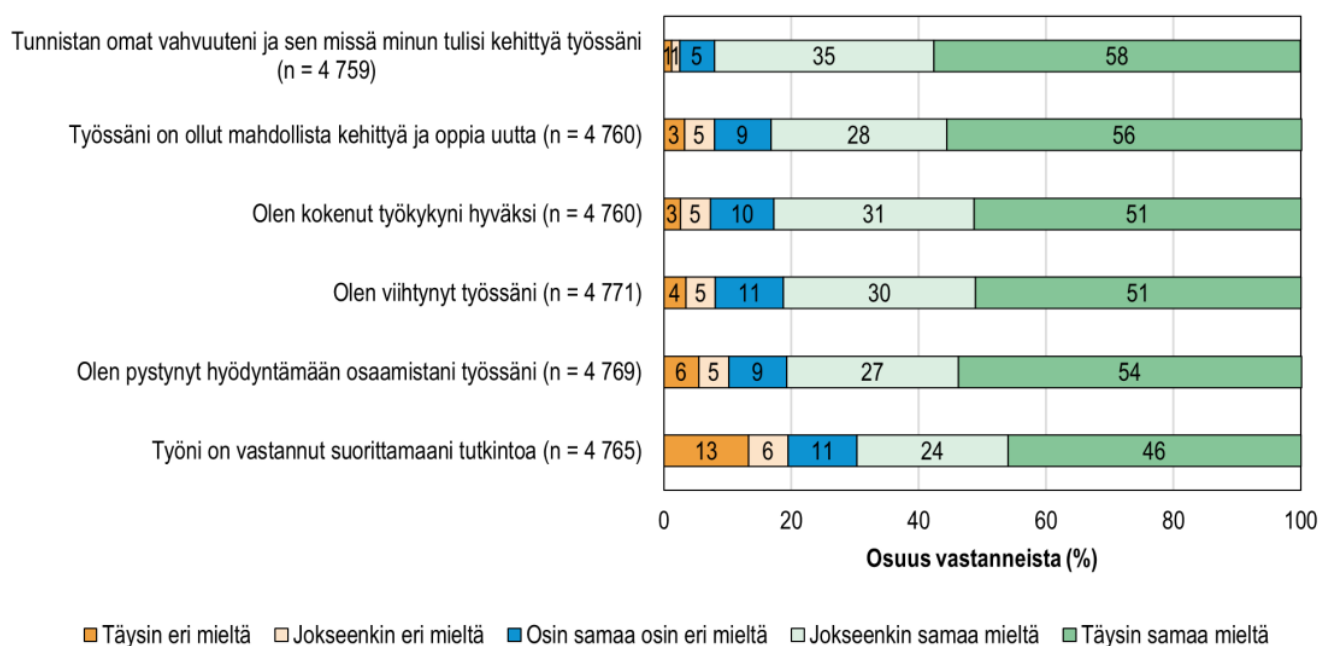
TAULUKKO 26. Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden perustutkinnon suorittaneiden viimeisimmän työpaikan sektori ja toimiala

Viimeisintä työpaikkaa kuvaavia tietoja		Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Sektori	Yksityisen sektorin työpaikka (esim. yhtiö, järjestö, säätiö, seurakunta)	58,7	2 795
	Julkisen sektorin työpaikka (esim. kunta, kuntayhtymä, hyvinvointialue, valtio)	32,8	1 563
	Työllistän itse itseni	5	239
	En osaa sanoa	3,5	168
Toimiala	Teollisuus ja energia (valmistava teollisuus, metalli, sähkö, puuala, elintarvikeala, maa- ja kalatalous, kaivos)	15,7	747
	Rakentaminen (talonrakennus, putki-, ilmanvaihto-, kylmä- ja eristysasennus, maa- ja vesirakentaminen)	4,9	234
	Palvelut (sosiaali- ja terveystyö, kauppa, logistiikka, ravitsemis- ja matkailuala, opetus- ja varhaiskasvatus, liike-elämän palvelut, kulttuuri ja viestintä, julkinen hallinto)	73,1	3 483
	En osaa sanoa	6,3	300

1: Kyselyssä kokopäivätyön määriteltiin tarkoittavan työtä, jossa työaika on yli 35 tuntia viikossa. Osa-aikatyön määriteltiin tarkoittavan työtä, jossa työaika on alle 35 tuntia viikossa.

8.4 Työllistyneiden kokemuksia viimeisimmästä työpaikastaan, työstään ja työelämästä

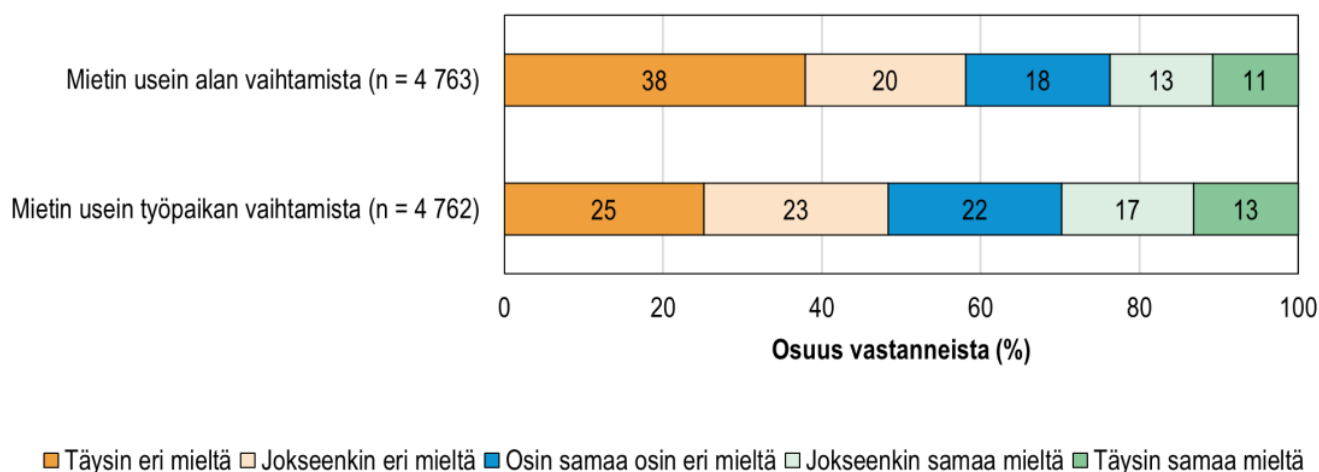
Valmistumisensa jälkeen työllistyneitä perustutkinnon suorittaneita pyydettiin esittämään näkemyksiään viimeisimmästä työpaikastaan, työstään ja työelämästä. Hieman yli 90 prosenttia heistä arvioi tunnistavansa omat vahvuutensa ja sen, missä heidän tulisi kehittyä työssään (kuviot 34). Reilu 80 prosenttia koki myös voineensa kehittyä työssään ja oppia uutta. Yhtä suuri osa koki työkykynsä hyväksi, viihtyi työssään ja oli pystynyt hyödyntämään osaamistaan. Työn ja suoritettun tutkinnon vastaavuuteen vastaajat suhtautuivat jonkin verran kriittisemmin. Vastaajista 70 prosenttia arvioi työnsä vastanneen suoritettua tutkintoa.



KUVIO 34. Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden kokemuksia viimeisimmästä työpaikastaan ja työstään

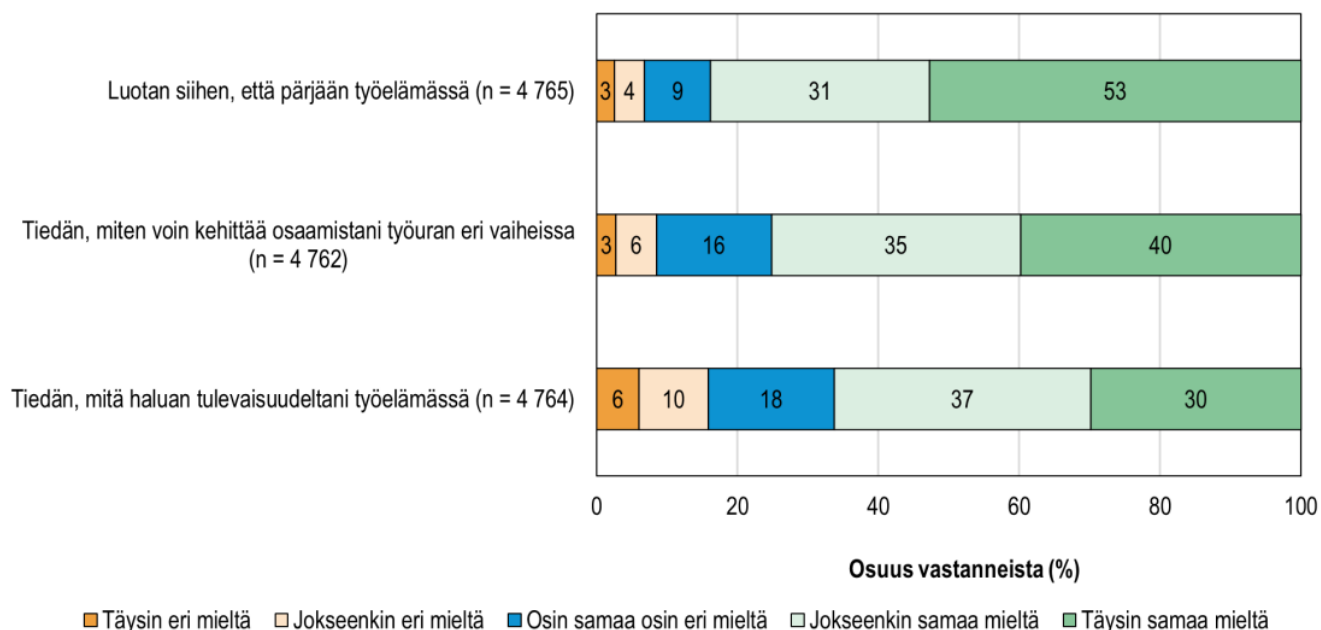
Kyselyn toteutushetkellä työllisinä olleiden perustutkinnon suorittaneiden näkemykset viimeisimmästä työpaikastaan ja työstään olivat jonkin verran myönteisempiä kuin muiden vastaajien. Eri koulutusalojen välillä oli hieman eroja siinä, miten perustutkinnon suorittaneet arvioivat pystyneensä hyödyntämään osaamistaan työssään ja siinä, oliko työ vastannut suoritettua tutkintoa. Toisaalta tutkinnon suorittaneiden arvioissa omien vahvuksiensa tunnistamisesta oli hieman eroja vastaajan opintojen aikana saaman tuen ja iän mukaan. (Ks. liite 23.)

Vajaa kolmasosa valmistumisensa jälkeen työllistyneistä mietti usein työpaikan vaihtamista (kuvio 35). Alan vaihtoa mietti usein neljäsosa vastaajista. Kyselyn toteutushetkellä työllisinä olleet olivat jonkin verran harvemmin kiinnostuneita työpaikan tai alan vaihdosta kuin muut vastaajat. Myös eri ikäisten kiinnostuksessa työpaikan tai alan vaihtoon oli hieman eroja. Samoin eroja oli sen mukaan, oliko tutkinnon suorittanut saanut opintojen aikana erityistä tukea vai ei. (Ks. liite 24.)



KUVIO 35. Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden näkemyksiä työpaikan ja alan vaihtamisesta

Yli 80 prosenttia valmistumisensa jälkeen työllistyneistä vastaajista luotti siihen, että he pärjäävät työelämässä (kuvio 36). Vastaajista 75 prosenttia tiesi, miten he voivat kehittää osaamistaan työuran eri vaiheissa ja 67 prosenttia mitä he haluavat tulevaisuudeltaan työelämässä.



KUVIO 36. Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden odotuksia tulevaisuudeltaan työelämässä

Kyselyn toteutushetkellä työllisinä olleet tiesivät hieman useammin kuin muut vastaajat mitä haluavat tulevaisuudeltaan työelämässä. He myös suhtautuivat luottavaisemmin omaan pärjäämiseensä työelämässä sekä jonkin verran useammin kokivat tietävänsä, miten voivat kehittää osaamistaan. Myös niiden opiskelijoiden, jotka eivät opintojensa aikana olleet saaneet erityistä tukea, odotukset olivat jonkin verran myönteisemmät kuin tukea saaneiden. Lisäksi vastaajien kokemuksissa oli hieman eroja muiden taustamuuttujien, kuten vastaajan äidinkielen, suhteen. (Ks. [liite 25.](#))

9 Johtopäätökset

Arvioinnin tavoitteena oli tuottaa tietoa ammatillisesta koulutuksesta työllistymisen nykytilasta sekä siitä, siitä miten työllistymisen mahdollisuuksia voidaan tukea perustutkintokoulutuksen aikana. Lisäksi arvioinnissa pyrittiin löytämään hyviä käytäntöjä kansallisesti ja kansainvälisesti työllistymisen edistämiseksi.

Arviointikysymykset olivat:

1. Miten koulutuksen järjestäjät selvittävät ja ennakoivat työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita perustutkintokoulutuksen näkökulmasta, ja kuinka toimivia tähän liittyvät menettelyt ovat?
2. Miten hyvin työnantajat kokevat alueensa ammatillisen koulutuksen vastaavan työpaikkojen tarpeisiin, ja miten heidän mielestään perustutkinnon suorittaneiden työllistymistä voitaisiin edistää?
3. Miten perustutkintokoulutuksessa ohjataan ja tuetaan ja opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä ja työllistymismahdollisuuksia, ja miten toimivaa ohjaus ja tuki on?
4. Millaiseksi työnantajat arvioivat perustutkinnoista vastavalmistuneiden osaamisen, ja mitä osaamista he pitävät tärkeimpänä palkatessaan valmistuneita?
5. Millaisia kokemuksia perustutkinnon suorittaneilla on työelämään siirtymisestä ja siihen saamastaan tuesta, osaamisensa vastaavuudesta työelämän tarpeisiin sekä koulutuksen vaikutuksista työelämävalmiuksien kehittymiseen?
6. Millaisia kehittämistoimia perustutkintokoulutukseen tarvitaan, jotta työllistymistä voidaan edistää?

Lisäksi osana arviointia Karvi julkaisi keväällä 2024 tilastokatsauksen (Hievanen ym.), jossa tarkasteltiin ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä, työttömyyttä ja muuta sijoittumista vuosina 2009–2021. Katsaus sisälsi perustutkintojen lisäksi ammatti- ja erikoisammattitutkinnot.

Arvioinnissa ammatillisista perustutkinnoista valmistuneiden työllistymistä tarkasteltiin myös kansainvälisesti. Tätä varten koottiin asiantuntijapaneeli, jonka tehtävänä oli tarkastella suomalaista ammatillista perustutkintokoulutusta kansainvälisessä viitekehyksessä, tunnistaa sen vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä nostaa esiin kansainvälisiä esimerkkejä ja hyviä käytäntöjä työllistymisen edistämiseksi. Paneelin työskentelyn tulokset on julkaistu raportissa *Transitions from Initial Vocational Education and Training Qualifications to Working life in Finland – Observations and Reflections from an International Expert Panel* (Jørgensen ym., 2026).

9.1 Työelämän osaamistarpeiden ennakointi

Ennakointiin liittyvä arviointikysymys koski sitä, miten koulutuksen järjestäjät selvittävät ja ennakoivat työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita perustutkintokoulutuksen näkökulmasta sekä kuinka toimivia tähän liittyvät menettelyt ovat. Laki (531/2017) velvoittaa koulutuksen järjestäjiä ennakoimaan toiminta-alueensa osaamistarpeita työvoimatarve ja väestökehitys huomioon ottaen. Arvioinnin näkökulmasta keskeistä oli, miten ennakointia toteutetaan ja hyödynnetään perustutkintojen tarjonnan suunnittelussa ja sitä koskevassa päätöksenteossa.

Koulutuksen järjestäjät hyödyntävät laajasti erilaisia tietolähteitä ennakoinnissa ja tieto koetaan käyttökelpoiseksi, muttei kaikilta osin riittäväksi ja ajantasaiseksi

Järjestäjät hyödyntävät laajasti erilaisia valtakunnallisia, alueellisia ja järjestäjäkohtaisia tietolähteitä perustutkintoihin liittyvien osaamistarpeiden ennakoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa. Tyypillisesti hyödynnettyjä tietolähteitä olivat esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön aineistot, Vipusesta saatavat tiedot,

alueen työllisyyspalvelujen tuottamat aineistot sekä alueelliset neuvottelukunnat tai vastaavat yhteistyöryhmät. Koulutuksen järjestäjät hyödynsivät yleisesti myös henkilöstönsä havainto- ja kokemustietoa sekä yhteistyötä työnantajien kanssa. Harvemmin käytettyjä menettelytapoja olivat esimerkiksi alumnitoiminta, työnantajille ja valmistuneille suunnatut kyselyt sekä ulkoiset tai sisäiset auditoinnit.

Vaikka koulutuksen järjestäjistä selvä enemmistö piti ennakkoinnin tietolähteitä käyttökelpoisina, vain noin puolet arvioi tiedon riittävyyden hyväksi. Tämä viittaa siihen, että nykyiset tietolähteet eivät vielä tarjoa kaikilta osin riittävän tarkkaa ja ajantasaista tukea koulutustarjonnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Järjestäjät korostivat tarvetta tuoreemmalle ja tarkemmalle tiedolle esimerkiksi työllistymisestä ja jatko-opintoihin sijoittumisesta. Kehitettävää nähtiin sekä tiedon ajantasaisuudessa että hallittavuudessa. Järjestäjien näkökulmasta tiedon tulisi olla helpommin ja keskitetympin saatavilla. Nykyisellään tieto joudutaan etsimään eri lähteistä, mikä on työlästä ja kuormittaa järjestäjiä.

Ennakointia tehdään, mutta koulutuksen järjestäjien toimintamalleissa, vastuissa ja prosesseissa on epäselvyyttä, eikä ennakointi toteudu kaikilta osin systemaattisesti ja tasalaatuisesti eri perustutkinnoissa

Koulutuksen järjestäjistä suurin osa arvioi, että perustutkintotarjonnan vastaavuutta työelämän tarpeisiin on voitu parantaa ainakin jossain määrin ennakkoinnin avulla. Tulokset kuitenkin osoittavat, että ennakointiin liittyvissä toimintamalleissa, vastuunjaossa ja prosesseissa on selkeästi myös kehittämistarpeita. Vain reilu kolmannes järjestäjistä arvioi ennakkoinnin toimintamallinsa selkeyden sekä ennakointitiedon käsittelyn ja analysoinnin menettelytapansa hyvälle tasolle. Lisäksi vain noin puolet katsoi, että ennakkoinnin tulosten systemaattinen hyödyntäminen ja ennakkoinnin tasalaatuisuus eri perustutkinnoissa toteutuvat hyvin.

Ennakointiin varattujen resurssien riittävyyttä piti hyvänä hieman vajaa neljäkymmentä ja kohtalaisena hieman yli neljäkymmentä prosenttia järjestäjistä. Ennakointiin liittyvän työn- ja vastuunjaon selkeyden arvioi hyväksi vajaa kuusikymmentä prosenttia ja kohtalaiseksi noin kolmannes järjestäjistä.

Myös opetus- ja ohjaushenkilöstön vastaukset tukevat havaintoa siitä, että ennakkoinnin toimintamallit ja prosessit eivät ole kaikilta osin selkeitä ja johdonmukaisia: hieman yli kolmannes henkilöstöstä arvioi, että ennakointi on vakiintunut hyvin osaksi perustutkintojen tarjonnan ja järjestämisen suunnittelua ja päätöksentekoa, mutta reilu neljäsosa piti vakiintuneisuutta heikkona. Alle kolmannes koki työn- ja vastuunjaon organisaatiossaan hyvin selkeäksi, kun taas yhtä suuri osuus piti sitä epäselvänä. Neljännes henkilöstöstä arvioi mahdollisuutensa osallistua ennakointiin heikoksi.

Koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteistyö toimii, mutta osaamistarpeiden selvittäminen, koulutustarjonnan vastaavuus, työvoiman saatavuus ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa edellyttävät vahvistamista

Valtaosa järjestäjistä katsoi, että ennakointiin liittyvä yhteistyö työnantajien kanssa on sujuvaa. Tästä huolimatta kuitenkin 40 prosentilta järjestäjistä puuttui vakiintunut toimintatapa, jolla hankitaan tietoa paikallisten työnantajien osaamistarpeista perustutkintojen tarjonnan suunnittelun tueksi. Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä hieman yli puolet arvioi säännöllisen yhteistyön työnantajien kanssa toteutuvan hyvin ja noin kolmannes kohtalaisesti.

Yhteistyö muiden opetuksen ja koulutuksen järjestäjien kanssa nähtiin järjestäjien keskuudessa pääosin toimivaksi, kun taas yhteistyö korkeakoulujen kanssa koettiin heikommin toimivaksi. Eniten hajontaa liittyi työllisyys- ja elinkeinopalvelujen kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Tulosten mukaan enemmistö ammatillisista perustutkinnoista vastavalmistuneita palkanneista työnantajista koki yhteistyön koulutuksen järjestäjien kanssa toimivaksi. Kehitettävää on kuitenkin koulutustarjonnan vastaavuudessa työnantajien tarpeisiin sekä erityisesti ammatillisen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden saatavuudessa.

9.2 Opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien tukeminen ja ohjaus ammatillisen perustutkintokoulutuksen aikana

Työelämässä oppimisen suunnittelu osaksi opintopolkuja on linjattu hyvin – ohjauksen sisältöjä ja yhteistyötä on linjattu heikommin

Koulutuksen järjestäjistä enemmistöllä on dokumentoitu toimintamalli – kuten ohjaussuunnitelma – opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemiseksi. Viidesosalta tällainen kuitenkin puuttuu.

Koulutuksen järjestäjät ovat määritelleet hyvin, miten työelämässä oppimisen jaksot suunnitellaan osaksi opiskelijoiden polkua, jotta ne tukevat työllistymisen mahdollisuuksia. Melko hyvin on linjattu myös se, miten työllistymistä tukevaa ohjausta tulisi toteuttaa oppijan polun eri vaiheissa. Sen sijaan ohjauksen ja tuen sisällöt sekä erityisesti ohjauksessa tehtävä yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden – kuten työnantajien, työllisyyspalvelujen ja Ohjaamojen ja kanssa – on määritelty heikommin.

Työllistymistä edistävää ohjausta ja tukea on saatavilla, mutta työllistymisen haasteita on huomioitava paremmin ja yhteistyötä työllisyyspalvelujen ja Ohjaamojen kanssa on tiivistettävä

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastaukset heijastavat pitkälti samaa kokonaiskuvaa kuin koulutuksen järjestäjien vastaukset: työelämässä oppimisen jaksot suunnitellaan työllistymistä tukeviksi, ja ohjausta on saatavilla. Sen sijaan ohjauksen sisällöissä, ajoittumisessa opintojen eri vaiheisiin ja ohjauskäytännöissä on kehittämisen tarpeita. Myös useat ammatillisen perustutkinnon suorittaneet toivat esiin, että he olisivat kaivanneet enemmän työnhakuvalmennusta ja tietoa siitä, millaisiin työtehtäviin heidän suorittamansa tutkinto antaa valmiuksia.

Ohjauksen ja tuen riittävyys sekä vastaavuus opiskelijoiden tarpeisiin arvioitiin henkilöstön keskuudessa pääosin hyväksi, joskin noin kolmannes piti niitä vain kohtalaisina ja joka kymmenes heikkoina. Työllistymiseen liittyvien haasteiden tunnistamisessa ja tuen suunnittelussa yhdessä opiskelijoiden kanssa on kehittämistarpeita, sillä vain noin puolet henkilöstöstä arvioi näiden toteutuvan hyvin.

Henkilöstön vastausten perusteella urasuunnittelua ja työllistymistä edistävässä ohjauksessa yhteistyö työelämän kanssa toimii melko hyvin, mutta kehitettävää on yhteistyössä työllisyyspalvelujen, Ohjaamojen ja muiden vastaavien tahojen kanssa. Näiden osalta noin kolmannes henkilöstöstä piti yhteistyön toimivuutta hyvänä ja yhtä moni heikkona.

Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävän ohjauksen ja tuen tulee olla säännöllisempää ja suunnitelmallisempaa opintojen

eri vaiheissa – myös työnjakoa ja vastuita tulee selkeyttää

Opetus- ja ohjaushenkilöstöltä kerätyn aineiston perusteella urasuunnittelua ja työllistymistä edistävää ohjausta ja tukea tulee kehittää säännöllisemmäksi ja suunnitelmallisemmaksi opintojen eri vaiheissa. Nykyisellään uraohjaus painottuu usein joko opintojen alkuun tai loppuun.

Työllistymisen näkökulmia tulee kytkeä entistä vahvemmin HOKS-prosessiin ja ammatillisen tutkinnon osien opetukseen, jotta urasuunnittelu ja työllistymistä tukeva ohjaus muodostuisi jatkumoksi ja luonnolliseksi osaksi opintoja. HOKS:n osana laadittavan urasuunnitelman merkityksessä ja roolissa on kuitenkin kehitettävää: vain hieman yli 40 prosenttia opetus- ja ohjaushenkilöstöstä arvioi urasuunnitelman tukevan hyvin opiskelijoiden työelämään siirtymistä ja työllistymistä, kun taas noin viidesosa piti sen toimivuutta heikkona. Lisäksi osa henkilöstöstä ja järjestäjistä katsoi, että yhteisissä tutkinnon osissa olevan opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiuksien osa-alueen tulisi olla osaamispisteiltään laajempi ja paremmin jäsennelty opintojen eri vaiheisiin.

Koulutuksen järjestäjien ja henkilöstön vastausaineistossa korostuu, että uraohjaus ja työllistymisen tuki tulisi nähdä koko oppilaitosyhteisön tehtävänä ja jaettuna ohjausvastuuna. Henkilöstön vastausten perusteella vastuita ja yhteistyötä tulee kuitenkin selkeyttää. Ohjausvastuu jää usein vastuupettajalle, vaikka hänellä ei aina ole tarvittavia resursseja tai osaamista. Opinto-ohjaajien ja erityisopettajien roolia toivottiin vahvistettavan ja eri henkilöstöryhmien työnjakoa selkeytettävän. Tärkeänä nähtiin myös henkilöstön osaamisen kehittäminen opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemisessa sekä riittävien aika- ja henkilöstöresurssien varmistaminen ohjaukseen ja tukeen.

Työelämään tutustumista, työpaikalla oppimista ja oppisopimusmahdollisuuksia tulee vahvistaa työllistymisen edistämiseksi

Valtaosalla koulutuksen järjestäjistä työelämässä oppiminen on linjattu hyvin osaksi opiskelijoiden opintopolkua, mutta opintojen työelämälähtöisyyden ja työelämäyhteyksien vahvistamisessa on edelleen kehittämistarpeita. Huomiota tulee kiinnittää entistä enemmän siihen, että opiskelijoilla on riittävät perustaidot ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Niille opiskelijoille, joilla ei ole aiempaa kokemusta työelämästä, tarvitaan enemmän matalan kynnyksen mahdollisuuksia tutustua työelämään opintojen alkuvaiheessa. Näin opiskelijat saavat mahdollisuuksia perehtyä alan työtehtäviin sekä saada työelämäkontakteja ja valmiuksia siirtyä pidemmille työpaikkajaksoille. Konkreettisia keinoja tähän ovat esimerkiksi lyhyet tutustumisjaksot työelämään, työpaikkavierailut sekä työpaikkojen ja uratarinoiden esittelyt oppilaitoksissa. Tutkinnon suorittaneiden kokemusten perusteella huomiota tulee kiinnittää myös työelämässä oppimisen laatuun, kuten ohjauksen riittävyteen ja toimivuuteen.

Oppisopimukset ovat vaikuttava keino edistää opiskelijoiden työllistymistä, mutta koulutuksen järjestäjien vastausten perusteella niitä pitäisi saada solmituksi nykyistä enemmän. Oppisopimusten yleistymistä nuorten kohdalla vaikeuttaa järjestäjien mukaan se, että osa työnantajista ei halua ottaa alle 18-vuotiaita oppisopimukseen, osa pitää oppisopimusta liian byrokraattisena ja osa kokee laissa olevan vähimmäistyöaika vaatimuksen liian tiukaksi.

Koulutussopimusten ja oppisopimusten vuorottelua tulisi kehittää siten, että oppisopimuksia lisättäisiin erityisesti opintojen loppuvaiheessa ja ohjattaisiin opiskelijoita työssäoppimispaikkoihin, joihin on mahdollista työllistyä. Tärkeää on myös työssäoppimisen ohjauksen kehittäminen, jotta opiskelijat saisivat paremmin tukea työelämätaitojensa ja ammatillisen osaamisensa kehittämiseen.

9.3 Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyminen perustutkintokoulutuksen aikana

Työelämän pelisääntöjä ja vaatimuksia sekä omien vahvuuksien tunnistamista opitaan hyvin, mutta yrittäjyys- ja verkostoitumistaidot kehittyvät selvästi heikommin

Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvistä taidoista perustutkinnon suorittaneet kokivat oppineensa koulutuksen aikana parhaiten työelämän pelisääntöjen ja vaatimusten mukaan toimimista, omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistamista sekä oman opiskelu- ja työkyvyn edistämistä. Heikoimmin kehittyivät puolestaan yrittäjyyteen liittyvien valmiuksien arviointi, työelämän muutoksiin ja epävarmuuteen sopeutuminen sekä työllistymistä edistävien verkostojen luominen. Nämä olivat samoja taitoalueita, jotka myös opetus- ja ohjaushenkilöstö arvioi heikoimmin kehittyviksi koulutuksen aikana.

Tutkinnon suorittaneet arvioivat työmarkkina- ja ammattitiedon hankintaan sekä erilaisten työ- ja työllistymisvaihtoehtojen pohtimiseen liittyvien taitojen kehittymisen kielteisemmin kuin henkilöstö, mutta muilta osin arviot olivat varsin samansuuntaisia. Huomionarvoista kuitenkin on, että monilla osa-alueilla suuri joukko tutkinnon suorittaneista arvioi oppimisensa korkeintaan kohtalaiseksi ja kaikissa taidoissa oli tutkinnon suorittaneita, jotka kokivat osaamisensa kehittyneen heikosti.

Tutkinnon suorittaneiden kokemusten perusteella valmistumisen jälkeiset työllistymisen haasteet liittyivät erityisesti avoimien tai soveltuvien työpaikkojen vähäisyyteen, mutta myös työkokemuksen, osaamisen tai verkostojen puutteeseen sekä puutteisiin työnhakuvalmiuksissa.

Tulokset viittaavat siihen, että nykyiset toimenpiteet urasuunnittelu- ja työllistymistaitojen kehittämiseksi eivät riitä kaikille opiskelijoille. Osa tarvitsee vahvempaa ja tavoitteellisemmin kohdennettua tukea, jotta keskeiset työelämä- ja urataidot kehittyvät riittävästi.

Monilla opiskelijoilla on puutteita arjen taidoissa – elämänhallinnan ja työelämään siirtymisen taitoja joudutaan harjoittelemaan rinnakkain

Opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä koulutuksen järjestäjät korostivat tarvetta vahvistaa opiskelijoiden arjenhallintataitoja ja työelämään siirtymisen valmiuksia nykyistä järjestelmällisemmin. Monilla opiskelijoilla on puutteita arjen rutiineissa, elämänhallinnassa ja vuorovaikutustaidoissa, minkä vuoksi perustaitojen vahvistaminen ennen työpaikalla oppimista on entistä tärkeämpää. Työelämätaitoja tulee harjoitella läpi opintojen. Keskeistä on myös kehittää säännöllisesti työnhakuvalmiuksia, kuten yhteydenottoa työnantajiin, itsensä esittelyä ja hakemusten laatimista, sekä tukea opiskelijoiden työelämäkontaktien rakentumista jo opintojen aikana.

Järjestäjät ja henkilöstö nostivat esiin myös enemmän tukea tarvitsevien työllistymisen edistämiseen liittyviä näkökohtia. Maahanmuuttotustaisten opiskelijoiden kohdalla kielitaidon systemaattinen vahvistaminen nähtiin työllistymisen keskeisenä edellytyksenä. Erityisen ja vaativan erityisen tuen opiskelijoiden osalta korostui tarve kehittää selkeämpiä toimintamalleja työllistymisen tueksi. Myös osa tutkinnon suorittaneista toi esiin, että heidän työllistymistään olivat vaikeuttaneet terveydelliset tai muut henkilökohtaiset syyt.

Koulutuksen järjestäjien sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön vastausten perusteella yhteistyötä työpaikkojen kanssa tulisi tiivistää sopivien työssäoppimispaikkojen löytämiseksi ja tukea työpaikkajaksojen aikana tulisi lisätä. Myös työpaikkoja tulisi tukea täsmätyökykyisten ohjauksessa ja työn räätälöinnissä. Lisäksi tärkeinä

pidettiin moniammatillisen yhteistyön tiivistämistä, matalan kynnyksen palvelujen kehittämistä sekä yhteistyön vahvistamista työelämän ja työllisyyspalvelujen kanssa.

9.4 Tutkinnon suorittaneiden ammatillinen perusosaaminen ja yleiset työelämätaidot

Työnantajat arvioivat palkkaamiensa vastavalmistuneiden nuorten ammatillisen perusosaamisen pääosin hyväksi tai kohtalaiseksi – kehittämistarpeita on erityisesti ajanhallintaan ja työturvallisuuteen liittyvässä osaamisessa

EK:n jäsenyrityksistä noin puolet arvioi palkkaamiensa vastavalmistuneiden nuorten ammattitaidon hyväksi, 40 prosenttia kohtalaiseksi ja noin 10 prosenttia huonoksi. KT:n kyselyyn vastanneista työnantajista lähes 60 prosenttia arvioi vastavalmistuneiden perustietojen hallinnan hyväksi, noin 40 prosenttia kohtalaiseksi ja vain muutama prosentti huonoksi. Työtehtävien käytännön osaamisen arvioi hyväksi hieman alle puolet KT:n kyselyyn vastanneista ja vastaavasti hieman alle puolet piti osaamista kohtalaisena. Heikoksi osaamisen arvioi vajaa kymmenesosa.

Suomen Yrittäjien jäsenyritysten arviot olivat jonkin verran kriittisempiä: runsas kolmannes piti palkkaamiensa vastavalmistuneiden nuorten perustietojen hallintaa ja vajaa 40 prosenttia työtehtävien käytännön osaamista hyvänä. Noin puolet arvioi osaamisen molemmilla taitoalueilla kohtalaiseksi, ja huonoksi alle viidennes.

KT:n kyselyyn vastanneiden työnantajien arvioissa ajanhallintaan ja työturvallisuuteen liittyvä osaaminen nähtiin heikoimmaksi. Myös Suomen Yrittäjien kyselyssä ajanhallinta arvioitiin heikoimmaksi osa-alueeksi, ja myös työturvallisuusosaamisessa oli monen työnantajan mukaan puutteita.

Työnantajien näkemyksissä oli jonkin verran eroja työnantajatyypeittäin. KT:n kyselyyn vastanneet arvioivat vastavalmistuneiden osaamisen keskimäärin myönteisemmin kuin Suomen Yrittäjien jäsenyritykset, joiden arviot olivat kriittisempiä erityisesti perustietojen hallinnan ja käytännön työtehtävien osaamisen osalta.

Työnantajat arvioivat palkkaamiensa vastavalmistuneiden nuorten yleiset työelämätaidot hieman heikommaksi kuin ammatillisen osaamisen – kehitettävää paineensietokyvyssä ja oma-aloitteisuudessa

Työnantajat arvioivat vastavalmistuneiden nuorten yleiset työelämävalmiudet kokonaisuudessaan hieman heikommaksi kuin ammatilliset perustaidot. Vastavalmistuneiden vahvuuksina työnantajat pitivät uusien asioiden omaksumiskykyä, sosiaalisia taitoja, kykyä ottaa vastaan palautetta ja vastuullisuutta. Sen sijaan nuorten paineensietokyky, oma-aloitteisuus ja kyky tehdä työhön liittyviä kehittämis ehdotuksia arvioitiin heikommiksi. Suomen Yrittäjien jäsenorganisaatioista melko monet pitivät myös vastavalmistuneiden yrittävää asennetta heikkona.

Työnantajat arvostavat palkkaustilanteessa ammatillista perusosaamista, oppimiskykyä ja sosiaalisia taitoja

Palkatessaan vastavalmistuneita nuoria työnantajat korostavat ammatillisen perusosaamisen ohella kykyä omaksua uusia asioita, noudattaa sääntöjä ja ohjeita sekä toimia sosiaalisissa tilanteissa. Tärkeiksi nähdään

myös oma-aloitteisuus ja vastuullisuus. Sen sijaan työnantajat eivät odota vastavalmistuneilta vielä valmiuksia tehdä työhön liittyviä kehittämis ehdotuksia tai arvioida omaa toimintaa tai suoritusta.

Arvostuksissa on myös eroja työnantajatyypeittäin. Esimerkiksi Suomen Yrittäjien jäsenet arvostavat eniten oma-aloitteisuutta, yrittävää asennetta ja itsenäistä työskentelyä, kun taas KT:n kyselyyn vastanneet korostavat työssä tarvittavien perustietojen hallintaa, sosiaalisia taitoja ja työtehtävien käytännön osaamista.

Tutkinnon suorittaneiden mukaan ammatilliset perustaidot vahvistuivat hyvin, mutta yrittäjyysvalmiudet ja paineensietokyky kehittyivät heikommin koulutuksen aikana

Perustutkinnon suorittaneista vastaajista noin 80 prosenttia koki työssä tarvittavien perustietojen hallinnan ja työtehtävien käytännön osaamisen kehittyneen hyvin koulutuksen aikana. Myös työturvallisuuteen, sääntöjen noudattamiseen sekä työkielen hallintaan liittyvän osaamisen arvioitiin kehittyneen hyvin. Sen sijaan ajanhallinnan sekä tieto- ja viestintätekniikan taitojen koettiin kehittyneen taitoalueista heikoimmin.

Perustutkinnoista valmistuneet toivat vastauksissaan esiin, että he olisivat kaivanneet enemmän käytännön harjoittelua oppilaitoksessa ennen työelämässä oppimista. Osa toivoi myös, että koulutus olisi tuottanut vahvempaa osaamista työelämän tarpeiden mukaan vaihtelevissa ammattispesifeissä taidoissa.

Yleisistä työelämävalmiuksista tutkinnon suorittaneet kokivat kehittyneensä parhaiten vastuullisuudessa, itsenäisessä työskentelyssä, oma-aloitteisuudessa ja kyvyssä omaksua uusia asioita. Selvästi heikoimmin kehittyneiksi koettiin yrittäjyysvalmiudet, paineensietokyky sekä kyky tehdä työtehtäviin liittyviä kehittämis ehdotuksia. Nämä tutkinnon suorittaneiden näkemykset osaamisensa kehittymisestä vastaavat pääosin myös työnantajien arvioita vastavalmistuneiden osaamisesta.

9.5 Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden uraseuranta

Ammatillisessa koulutuksessa ei ole toistaiseksi käytössä kansallista valmistuneiden laadullista uraseurantaa. Korkeakouluista valmistuneille tällainen seuranta on ollut jo pitkään. Koulutuksen järjestäjistä osa toteuttaa omia kyselyjä valmistuneille opiskelijoilleen, mutta tämä vaihtelee järjestäjittäin. Tällä hetkellä käytettävissä oleva rekisteritieto antaa yleiskuvan valmistuneiden sijoittumisesta, mutta ei kerro työllistymisen laadusta, osaamisen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin tai niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työelämään ja jatko-opintoihin siirtymiin.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut keväällä 2024 työryhmän valmistelemaan toisen asteen koulutuksen uraseurantaa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024). Työryhmän tavoitteena on kehittää lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen uraseurantaan tiedonkeruu, joka tuottaa tietoa koulutuksen suorittaneiden työllistymisestä ja jatkokoulutukseen siirtymisestä. Tavoitteena on täydentää nykyistä, pääosin rekisteriaineistoihin perustuvaa seurantaa keräämällä myös valmistuneiden kokemuksia ja näkemyksiä koulutuksen vaikutuksista ja vaikuttavuudesta.

9.6 Taustamuuttujien kokoavaa tarkastelua

Arvioinnin tuloksia tarkasteltiin laajasti suhteessa eri taustamuuttujiin. Tähän raporttiin nostettiin ne taustamuuttujat koskevat tarkastelut, joissa havaittiin toistuvia eroja. Sekä koulutuksen järjestäjien että opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa oli eroja koulutuksen järjestäjän sijainnin mukaan. Lisäksi suomen- ja ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien vastauksissa oli eroja. Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastauksissa oli eroja myös sen mukaan, minkä koulutusalan näkökulmasta vastaaja vastasi kyselyyn. Kyselyyn vastanneiden perustutkinnon suorittaneiden vastauksissa oli eroja koulutusalan mukaan. Eroja oli myös sen

mukaan, oliko vastaaja vastaushetkellä työllinen vai työtön työnhakija. Lisäksi eroja havaittiin, kun tarkasteltiin vastaajien ikää, sukupuolta, äidinkieltä ja sitä, oliko vastaajalle tehty erityisen tuen päätös. Työnantajakyselyssä erot liittyivät lähinnä työnantajan kokoon. Pääsääntöisesti kaikki arvioinnissa havaitut erot olivat pieniä.

Koulutustarpeiden ennakoinnin osalta ruotsinkieliset järjestäjät ovat suomenkielisiä tyytyväisempiä ennakkoinnissa käytettävien tietolähteiden käyttökelpoisuuteen, toisaalta taas suomenkielisillä järjestäjillä työelämän osaamistarpeiden ennakointi ja siihen liittyvä työnjako ja vastuut toteutuvat jonkin verran paremmin.

Alueellisesti tarkasteltaessa on havaittavissa, että opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymistä edistävien taitojen tukeminen ja ohjaus toteutuvat hieman muuta maata heikommin Kaakkois-Suomessa, jossa myös koulutuksen järjestäjillä on eniten kehitettävää opiskelijoiden työllistymistä edistävien prosessien määrittelyssä. Kaakkois-Suomessa työskentelevät opetus- ja ohjaushenkilöstön jäsenet arvioivat myös opiskelijoiden urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyneen hieman heikommin kuin muualla työskentelevät. Alueella opiskelleet taas olivat hieman muita valmistuneita useammin kokeneet työllistymiseensä liittyvien vaikeuksien johtuneen soveltuvien työpaikkojen puutteesta. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllisyystilanne onkin tilastojen valossa ollut haastava jo pidempään Kaakkois-Suomessa (Hievanen ym. 2024, 40).

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastausten perusteella urasuunnittelua ja työllistymistä edistävien taitojen tukeminen ja ohjaus toteutuvat hieman muuta maata paremmin Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla. Näillä alueilla työskentelevät ovat myös tyytyväisimpiä mahdollisuuksiinsa edistää opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja työllistymistä.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastausten perusteella opiskelijoiden urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyminen sekä henkilöstön mahdollisuudet edistää opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä toteutuvat hieman muita aloja paremmin kaupan ja hallinnon alalla. Hieman enemmän kehitettävää on tekniikan aloilla sekä tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä (ICT).

Työnantajakyselyissä työelämässä oppijoiden vastaanottaminen ja vastavalmistuneiden nuorten palkkaaminen olivat sitä yleisempiä, mitä suurempi työnantaja oli henkilöstömäärältään. Samansuuntainen tulos ilmeni kaikissa työnantaja-aineistoissa.

Perustutkinnon suorittaneista vastaushetkellä työllisenä olevilla on myönteisemmät kokemukset työelämästä ja suorittamastaan perustutkinnosta kuin työttömillä. Koulutusalan mukaan tarkasteltuna hieman muita aloja myönteisempiä kokemuksia on useimmiten terveys- ja hyvinvointialojen tutkinnon suorittaneilla, kielteisempiä taas humanistisilta tai taidealoilta tai tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalta valmistuneilla. Iän perusteella tyytyväisimpiä ovat iältään vanhemmat tutkinnon suorittaneet. Myös niiden kokemukset, joilla oli opiskeluaikana erityisen tai vaativan erityisen tuen päätös, ovat hieman kielteisempiä kuin niiden, joilla tukipäätöstä ei ollut. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmassa tilastokatsauksessa (Hievanen ym. 2024) tehdyt havainnot. Haasteita työllistymisessä on jo pidempään ollut humanistisilla ja taidealoilla ja tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä (ICT) opiskelleilla ja iältään nuoremmilla. Lisäksi erityisesti ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneiden työllistymisessä on haasteita.

10 Kehittämissuosituks

Tässä luvussa esitellään arviointiryhmän antamat kehittämissuosituks. Suositukset perustuvat raportin luvuissa 4–8 esiteltuihin tuloksiin sekä niistä tehtyihin johtopäätöksiin, jotka on kuvattu luvussa 9. Lisäksi suositusten konkretisoinnissa on hyödynnetty kehittämisswebinaarin keskusteluja ja niissä esiin nousseita käytännön kehittämissideoita.

Kehittämissuositus 1: Ennakointi ja koulutustarjonnan suunnittelu

Työelämän osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointia tulee vahvistaa ja kytkeä nykyistä tiiviimmin koulutustarjonnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Koulutustarjontaa tulee suunnata nykyistä paremmin työllistäville toimialoille ja ammatteihin

Koulutuksen järjestäjien tulee selkeyttää ja kehittää ennakoinnin toimintamalleja, prosesseja ja vastuunjakoja siten, että ennakointi muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden ja kytkeytyy tiiviisti koulutustarjonnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Käytännön keinoja tähän ovat esimerkiksi ennakointiprosessin kuvaaminen vastuiden, työvaiheiden ja tiedonkulun näkökulmasta, vuosikellon laatiminen ennakointityön rytmittämiseksi sekä ennakointiin liittyvien tehtävien ja työnjaon selkeyttäminen organisaatiossa. Myös ennakointiin tarvittavat resurssit on varmistettava. Samalla on tärkeää lisätä opetus- ja ohjaushenkilöstön osallistumismahdollisuuksia ennakointiin ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan hyödyntää ennakointitietoa omassa työssään.

Ennakointitiedon käsittelyn ja analysoinnin menettelytapoja tulee parantaa ja ennakointia kehittää tasalaatuisemmaksi eri perustutkinnoissa. Tämä edellyttää raportointi- ja seurantakäytäntöjen kehittämistä siten, että ennakoinnin kannalta olennaista tietoa voidaan koota eri lähteistä ja hyödyntää systemaattisesti. Keskeistä on varmistaa, että ennakointitieto siirtyy organisaation eri toimijoiden välillä ja kytkeytyy koulutustarjonnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tärkeää on myös säännöllisesti arvioida tuotetun ennakointitiedon ja sen hyödyntämisen vaikuttavuutta osana koulutuksen järjestäjän laadunvarmistusta. Tiedon kokoamisessa, tiivistämisessä ja jalostamisessa voidaan hyödyntää erilaisia raportointi- ja analyysityökaluja, tekoälyä ja muita uusia teknologisia ratkaisuja.

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä tulee olla suunnitelmallinen toimintatapa työnantajien nykyisten ja tulevien osaamis- ja työvoimatarpeiden selvittämiseksi, jotta koulutustarjontaa voidaan suunnata entistä paremmin työllistäville toimialoille ja ammatteihin. Tietoa voidaan kerätä esimerkiksi haastatteluilla, kyselyillä, työpaikkakäynneillä, kumppanuustapaamisilla tai työelämäauditoinneilla. Myös opetus- ja ohjaushenkilöstön työelämäjaksot, työpaikkakäynnit ja osallistuminen alan tai alueen työryhmiin tuottavat arvokasta tietoa, jonka systemaattiseen kokoamiseen ja hyödyntämiseen on tärkeää luoda toimivat käytännöt.

Ammatillisesta koulutuksesta työllistymisen edistämisessä, kuten myös työllisyyspalvelujen uudistuksessa, korostuvat paikallinen ja alueellinen yhteistyö sekä osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi osana alueellisten ekosysteemien rakentamista. Koulutuksen järjestäjien, työnantajien, työllisyyspalvelujen sekä muiden alueen toimijoiden tulee osallistua aktiivisesti alueellisiin vuoropuhelu- ja yhteistyörakenteisiin sekä kantaa yhdessä vastuuta siitä, että koulutustarjontaa ja palveluja suunnitellaan ja kohdennetaan alueen tarpeiden pohjalta. Työnantajien näkökulmasta yhteistyö ja siihen osallistuminen vahvistavat osaavan

työvoiman saatavuutta, tukevat rekrytointitarpeiden ennakointia ja tarjoavat mahdollisuuden edistää koulutustarjonnan vastaavuutta työelämän osaamis- ja työvoimatarpeisiin.

Yhteistyö luo edellytyksiä koulutustarjonnan yhteensovittamiselle alueella, vähentää mahdollisia päällekkäisyyksiä ja vahvistaa opiskelijoiden sijoittumista työelämään ja jatko-opintoihin. Käytännössä alueellinen yhteistyö tarkoittaa esimerkiksi osallistumista maakuntien ja työllisyysalueiden ennakointiverkostoihin ja työryhmiin sekä niissä tuotetun tiedon hyödyntämistä koulutuksen suunnittelussa. Yhteistyötä voidaan vahvistaa myös yhteisillä toimintamalleilla, kuten koulutuksen järjestäjän ja työllisyysalueen yhteistyössä toteuttamalla uraohjauksella sekä yhteisillä työelämäyhteistyön käytännöillä.

Kansallisella tasolla tulee varmistaa, että ennakoinnissa käytettävät tietolähteet ovat riittäviä, ajantasaisia ja helposti saatavilla. Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen tulee kehittää kansallista ennakointitoimintaa siten, että se palvelee kansallisten ja alueellisten koulutus- ja osaamistarpeiden yhteensovittamista. Ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu tarjoaa osaltaan mahdollisuuden kehittää ja testata uusia tapoja tuottaa ennakointitietoa.

Kehittämissuositus 2: Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävä ohjaus ja tuki

Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävää ohjausta ja tukea tulee kehittää johdonmukaiseksi, koko opintojen ajan eteneväksi kokonaisuudeksi. Ohjauksen ja tuen vastuut ja työnjako tulee määritellä selkeämmin. Ohjauksessa ja tuessa on huomioitava paremmin työllistymisen haasteita ja parannettava urasuunnittelun toimivuutta.

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä tulee olla dokumentoitu toimintamalli, kuten ohjaussuunnitelma, opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemiseksi. Nykyisellään sellainen puuttuu osalta järjestäjistä. Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että ohjaus ja tuki muodostavat selkeän ja suunnitelmallisen kokonaisuuden koko opintojen ajalle. Tätä voidaan tukea esimerkiksi ohjauksen vuosikellolla, säännöllisillä uraohjauskeskusteluilla ja uraohjauksen systemaattisella dokumentoinnilla, joka tukee ohjauksen jatkuvuutta, seurantaa ja kohdentumista opiskelijan tarpeiden mukaan. Urasuunnittelua ja työllistymistä edistävän ohjauksen tulee alkaa jo opintojen alussa ja jatkua säännöllisenä koko opintopolun ajan.

Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää yhdessä opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa ohjauksen toteutusta siten, että se nivoutuu luontevaksi osaksi opintoja ja arjen toimintaa. Oppilaitoksissa uraohjaus tulee nähdä kaikkien tehtäväksi, mutta samalla opettajien, opinto-ohjaajien, erityisopettajien ja tukipalveluiden vastuut ja työnjako tulee määritellä nykyistä selkeämmin, ja henkilöstön ohjausosaamista tulee vahvistaa. Tärkeää on, että koko opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on riittävä yhteinen ymmärrys uraohjauksen kokonaisuudesta, merkityksestä ja omasta roolistaan sen toteuttamisessa. Samalla on tärkeää vahvistaa myös opiskelijan omaa toimijuutta urasuunnittelussa sekä tukea hänen valmiuksiaan ottaa vastuuta omista valinnoistaan, opintoihin sitoutumisestaan ja työelämässä oppimisen jaksoista.

Ohjauksen ja tuen toteutuksessa tulee nykyistä paremmin huomioida työllistymisen haasteet, työmarkkinoiden muutokset sekä niiden vaikutukset opiskelijan opintopolkuun ja työllistymismahdollisuuksiin. Ohjausta ja tukea tulee suunnitella yhdessä opiskelijan kanssa siten, että hänen tilanteeseensa ja tuen

tarpeisiinsa voidaan reagoida oikea-aikaisesti opintojen aikana. Näin voidaan tukea urasuunnittelua, tarkoituksenmukaisia valintoja sekä siirtymistä työelämään.

Monilla koulutuksen järjestäjillä on jo erilaisia työnhakutaitoihin ja työllistymisen edistämiseen keskittyviä pajoja, ja erityisen hyödylliseksi on koettu alakohtaiset pajat. Urasuunnittelun ohjausta osana HOKS-prosessia tulee kehittää niin, että se tukee nykyistä paremmin opiskelijoiden siirtymistä työelämään ja edistää työllistymisen mahdollisuuksia. Tähän kokonaisuuteen kuuluvat myös valinnaisiin opintoihin liittyvien valintojen ohjaus sekä työelämässä oppimisen paikkojen valinnan ohjaus.

Ohjauksen jatkumoa tulee vahvistaa valmistumisen nivelvaiheessa yhteistyössä työllisyyspalvelujen, Ohjaamojen tai vastaavien tahojen kanssa. Tämä yhteistyö tulee aloittaa riittävän ajoissa. Jokaiselle opiskelijalle tulee varmistaa riittävä tuki työnhakuun ja työelämään siirtymiseen. Yksi toimiva ratkaisu on esimerkiksi toimintamalli, jossa opinto-ohjaaja työskentelee sekä oppilaitoksessa että Ohjaamossa tai työllisyysalueella. Yhteistyötä voidaan vahvistaa myös vastavuoroisesti siten, että Ohjaamon tai työllisyyspalvelujen asiantuntijat työskentelevät säännöllisesti oppilaitoksessa.

Opetushallituksen tulee perustutkintojen perusteiden kehittämisen yhteydessä arvioida yhdessä koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien kanssa, miten urasuunnittelu- ja työllistymisvalmiuksia voidaan edelleen vahvistaa osana tutkintojen perusteita ja koulutusta. Tässä on tärkeää huomioida paitsi yhteisten tutkinnon osien kehittäminen myös urasuunnittelu- ja työllistymisvalmiuksien kytkeytyminen laajemmin eri tutkinnon osiin ja koko opintopolkuun.

Kehittämissuositus 3: Opintojen aikaiset työelämäyhteydet ja työelämässä oppiminen

Opintojen aikaisia työelämäyhteyksiä tulee vahvistaa. Työelämään tutustumisen mahdollisuuksia tulee lisätä opiskelijoille, joilla ei ole aiempaa työkokemusta. Soveltuvia koulutus- ja oppisopimuspaikkoja tarvitaan lisää ja oppisopimuksen toteutusmalleja tulee kehittää niin, että ne soveltuvat nykyistä useammin myös nuorille.

Opintojen aikainen verkostoituminen ja työelämäyhteydet edistävät opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Siksi opiskelijoille tulee tarjota koko opintojen ajan mahdollisuuksia rakentaa työllistymistä tukevia verkostoja ja saada kokemuksia työelämästä. Tämä on erityisen tärkeää opiskelijoille, joiden työllistyminen voi olla yksilöllisistä tai alaan liittyvistä syistä tavanomaista vaikeampaa.

Monilta opiskelijoilta puuttuu aiempi työkokemus ja työelämäkontaktit. Koulutuksen järjestäjien tulee tarjota näille opiskelijoille entistä enemmän mahdollisuuksia tutustua työelämään matalalla kynnyksellä jo opintojen alkuvaiheessa. Tämä auttaa heitä perehtymään alan työtehtäviin ja työelämän pelisääntöihin sekä antaa valmiuksia siirtyä pidemmille työelämässä oppimisen jaksoille. Yksi keino tähän ovat lyhyet tutustumisjaksot työelämään. Niiden avulla opiskelija voi saada käytännön käsityksen siitä, mitä työskentely alalla tarkoittaa, ja samalla arvioida oman alavalintansa sopivuutta. Erityisesti perusopetuksesta tuleville opiskelijoille tällaiset tutustumismahdollisuudet ovat tärkeitä. Muita käytännön keinoja työelämään tutustumiseen ovat esimerkiksi työpaikkavierailut ja oppilaitoksissa tapahtuvat työpaikkojen ja uratarinoiden esittelyt. Myös kesätyöseteleillä tuettuja kesätyöjaksoja ja yhteistyötä vuokratyöyritysten kanssa voidaan hyödyntää työelämäkokemusten ja verkostojen vahvistamisessa.

Työelämässä oppiminen on opiskelijoille keskeinen ponnahduslauta työelämään. Ennen työelämässä oppimista on tärkeää varmistaa, että opiskelijoilla on riittävä perusosaaminen ja tarvittavat valmiudet työpaikalla oppimiseen. Soveltuvien koulutus- ja oppisopimuspaikkojen saatavuutta tulee parantaa tiivistämällä koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteistyötä, vahvistamalla yhteistyön rakenteita sekä lisäämällä työpaikoille tarjottavaa tukea ja tiedotusta. Esimerkiksi mahdollisuudesta tehdä kesätöitä oppisopimuksella tulee tiedottaa aktiivisesti. Oppisopimuksen toteutusmalleja tulee kehittää niin, että ne soveltuvat nykyistä useammin myös nuorille. Tätä varten on tarpeen tarkastella yhteistyössä koulutuksen järjestäjien, työnantajien, työmarkkinajärjestöjen, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen kanssa nuorten oppisopimuskoulutuksen yleistymistä rajoittavia tekijöitä ja etsiä ratkaisuja niiden vähentämiseksi.

Oppilaitoksissa opiskelijoiden opinnot tulee mahdollisuuksien mukaan suunnitella siten, että viimeinen tutkinnon osa suoritetaan koulutus- tai oppisopimuksella. Koulutussopimuksen ja oppisopimuksen vuorottelua tulee kehittää niin, että opiskelija voi opintojen loppuvaiheessa siirtyä entistä useammin oppisopimukseen. Oppisopimuskoulutusta, mukaan lukien lyhyet oppisopimusjaksot sekä koulutus- ja oppisopimuksen vuorottelu, tulee tehdä työelämälle nykyistä tunnetummaksi. Työnantajia tulee kannustaa hyödyntämään oppisopimusta entistä rohkeammin osana työvoiman rekrytointia ja kouluttamista. Opiskelijoiden työelämään tutustuminen, työelämässä oppiminen ja oppisopimus tarjoavat työnantajille mahdollisuuden tutustua opiskelijoihin jo opintojen aikana, saada käsitys heidän osaamisestaan sekä löytää tulevia työntekijöitä.

Samalla, kun koulutus- ja oppisopimuspaikkojen saatavuutta parannetaan, tulee kehittää soveltuvia osaamisen hankkimisen paikkoja ja ympäristöjä myös niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat tavanomaista enemmän tukea opiskelussa ja työllistymisessä. Näissä ympäristöissä opiskelijalla tulee olla mahdollisuus vahvistaa työelämävalmiuksiaan ja työllistymisen edellytyksiään. Osa opiskelijoista tarvitsee pedagogisen tuen lisäksi myös muuta tukea, mikä edellyttää tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen, opiskelijahuollon sekä opiskelijan tarvitsemien muiden sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelujen kanssa. Samalla on vahvistettava myös työpaikkojen valmiuksia vastaanottaa ja ohjata opiskelijoita, joilla on tavanomaista enemmän tuen tarpeita.

Kehittämissuositus 4: Urasuunnitteluun ja työelämään siirtymiseen liittyvät taidot

Urasuunnitteluun ja työelämään siirtymiseen liittyvien taitojen kehittämisessä tulee kiinnittää erityistä huomiota työmarkkina- ja ammattitiedon hankintaan, erilaisten työ- ja työllistymisvaihtoehtojen pohtimiseen, työelämän muutosten ymmärtämiseen sekä verkostoitumisen taitoihin.

Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että kaikkien opiskelijoiden keskeiset urasuunnittelu- ja työllistymistaidot kehittyvät riittävästi koulutuksen aikana. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työmarkkina- ja ammattitiedon hankintaan ja hyödyntämiseen, erilaisten työ- ja työllistymisvaihtoehtojen arviointiin, mukaan lukien yrittäjyyden mahdollisuudet, sekä valmiuksiin toimia muuttuvassa ja epävarmassa työelämässä. Lisäksi on tärkeää vahvistaa opiskelijoiden valmiuksia rakentaa ja hyödyntää työllistymistä tukevia verkostoja. Nämä taitoalueet jäivät arvioinnin perusteella muita alueita heikommiksi.

Opiskelijoiden yksilölliset tarpeet urasuunnittelu- ja työllistymistaitojen kehittämisessä tulee tunnistaa entistä paremmin osana opintojen henkilökohtaistamista. Koulutuksen järjestäjien tulee tukea näiden taitojen kehittymistä tavoitteellisesti koko opintojen ajan ja varmistaa, että opiskelijat saavat riittävästi mahdollisuuksia

harjoitella niitä monipuolisesti eri oppimisympäristöissä. Urasuunnittelu- ja työllistymistaitojen kehittämisen tulee kytkeytyä suunnitelmallisesti sekä yhteisiin että ammatillisiin tutkinnon osiin.

Taitojen tukemisessa on tärkeää hyödyntää sekä oppilaitoksen sisäistä osaamista että yhteistyötä ulkopuolisten toimijoiden – kuten työnantajien, Ohjaamojen ja työllisyyspalvelujen – kanssa. Lisäksi koulutuksen järjestäjien tulee kehittää yhdessä työnantajien kanssa yhteistyömalleja, kuten mentorointikäytäntöjä tai muita työelämäyhteyksiä vahvistavia toimintatapoja, jotka tukevat opiskelijoiden työelämäverkostojen rakentumista, siirtymistä työelämään ja työllistymistä.

Kehittämissuositus 5: Työelämässä toimimisen taidot

Työelämässä toimimisen taitojen osalta tulee vahvistaa erityisesti ajanhallinnan, työturvallisuuden, paineensietokyvyn, yrittäjyyden sekä oma-aloitteisen ja itsenäisen työskentelyn valmiuksia.

Koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa, että opiskelijat saavat riittävän ammatillisen osaamisen ja perusvalmiudet työelämässä toimimiseen. Arvioinnin perusteella kehitettävää on erityisesti ajanhallinnassa, työturvallisuudessa, paineensietokyvyssä, yrittäjyysvalmiuksissa sekä oma-aloitteisuudessa ja itsenäisessä työskentelyssä. Näiden taitojen kehittymistä tulee vahvistaa tavoitteellisesti ja johdonmukaisesti sekä oppilaitoksessa että työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa ja ohjauksessa koko opintojen ajan. Esimerkiksi paineensietokykyä voidaan harjoitella jo oppilaitoksen tutussa ympäristössä luomalla opiskelijoille paineistettuja asiakaspalvelutilanteita. Oma-aloitteisuutta voidaan puolestaan vahvistaa ohjaamalla opiskelijoita etsimään työelämässä oppimisen paikkoja ja ottamaan itse yhteyttä työnantajiin.

Palkatessaan vastavalmistuneita nuoria työnantajat korostavat ammatillisen perusosaamisen ohella kykyä omaksua uusia asioita, noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita sekä toimia sosiaalisissa tilanteissa. Tärkeiksi nähdään myös oma-aloitteisuus ja vastuullisuus. Näiden odotusten huomioiminen koulutuksessa edellyttää, että taitoalueita tehdään näkyväksi ja harjoiteltavaksi arjen opetuksessa ja ohjauksessa. Samalla opiskelijoita tulee kannustaa tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan suhteessa työelämän odotuksiin. Tämä edellyttää myös sitä, että työnantajat kertovat selkeästi omista odotuksistaan opiskelijoita kohtaan ja rohkaisevat heitä kysymään, pyytämään apua ja varmistamaan asioita silloin, kun työtehtäviin, ohjeisiin tai käytäntöihin liittyy epävarmuutta.

Eri sektoreilla ja toimialoilla on jossain määrin erilaisia tarpeita ja painotuksia valmistuneiden osaamiseen liittyen. Tämä korostaa tarvetta kehittää koulutuksen toteutusta ja työelämäyhteistyötä siten, että opiskelijoilla on koulutuksen aikana mahdollisuuksia harjoitella ja soveltaa osaamistaan sekä tutkinnolle tyypillisissä että vaihtoehtoisissa työelämän toimintaympäristöissä.

Koulutuksen järjestäjien tulee käydä tiiviimpää ja systemaattisempaa vuoropuhelua eri sektorien ja toimialojen kanssa, jotta osaamisen vastaavuutta erilaisiin toimintaympäristöihin voidaan kehittää. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tueksi on tärkeää lisätä opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välistä vuoropuhelua, jotta yhteinen ymmärrys opiskelijan osaamisesta, ohjauksen ja tuen tarpeista sekä työelämän odotuksista vahvistuu.

Opetushallituksen tulee perustutkintojen perusteita kehittäessään tarkastella, miten arvioinnissa esiin nousseita taitoalueita voidaan huomioida ja vahvistaa tutkintojen perusteissa.

Kehittämissuositus 6: Uraseuranta

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden kansallista uraseurantaa tulee kehittää.

Ammatilliseen koulutukseen tarvitaan systemaattinen kansallinen laadullinen uraseuranta, joka täydentää nykyisiä rekisteripohjaisia sijoittumistietoja. Uraseurannan tulee tuottaa yhtenäistä ja vertailukelpoista tietoa valmistuneiden urapoluista, työn ja työllistymisen laadusta, osaamisen ja työn kohtaannosta sekä siitä, miten koulutus tukee työllistymistä ja työelämäosaamisen kehittymistä.

Uraseurantatietoa tulee voida hyödyntää koulutuksen kehittämisessä, koulutuspoliittisessa päätöksenteossa, arviointi- ja tutkimustoiminnassa sekä koulutuksen järjestäjien työssä koulutuksen, ohjauksen ja tuen kehittämisessä sekä opiskelijoiden työllistymisen edistämisessä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut työryhmän valmistelemaan toisen asteen koulutuksen uraseurantaa. Tässä arviointihankkeessa tuotettua tietoa voidaan hyödyntää soveltuvin osin kansallisen uraseurannan valmistelussa, käyttöönotossa ja jatkokehittämisessä.

Lähteet

- Alatalo, J., Larja, L. & Räisänen, H. (2019). Työllisyysaste-erot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille. TEM-analyysejä 91/2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-442-6>
- Asetus 673/2017. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/673>
- Eurostat (2026a). Employment by educational attainment level - annual data. Last updated: 21/01/2026. [\[lfsi_educ_a\] Employment by educational attainment level - annual data](#)
- Eurostat (2026b). Unemployment rates by sex, age and educational attainment level. Last updated: 09/01/2026. [\[lfsa_urgaed\] Unemployment rates by educational attainment level](#)
- HE 39/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170039>
- HE 173/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle oppivelvollisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200173>
- HE 161/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta ja siihen liittyviksi laeiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_161+2024.pdf
- HE 207/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden uudelleen järjestämistä koskevaksi lainsäädännöksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220207#idm46651394520800&n...>
- Herningin julistus (2025). Herning Declaration on attractive and inclusive Vocational Education and Training for increased competitiveness and quality jobs 2026-2030. <https://danish-presidency.consilium.europa.eu/media/23xla4rt/herning-declaration-2025-english.pdf>
- Hievanen, R., Goman, J., Hiltunen K. & Hakamäki-Stylman, V. (2024). Katsaus ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 16:2024. <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/katsaus-ammattillisen-tutkinnon-suorittaneiden-tyollistymiseen>
- Jørgensen, C.H., Kask-Klesmann, R., Schumacher, J. & Velden, R. van der. (2026). Transitions from Initial Vocational Education and Training Qualifications to Working life in Finland – Observations and Reflections from an International Expert Panel. The Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC). Publications 4:2026.
- Kauhanen, M. (2021). Pohjoismaiden työllisyysasteiden vertailua. Teoksessa Työllisyyden tutkijatyöryhmän raportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:40, 53–59. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163207/TEM_2021_40.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laki 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/531>
- Laki 1214/2020. Oppivelvollisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2020/1214>
- Laki 380/2023. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230380>

Laki 1079/2024. Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain muuttamisesta. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2024/20241079>

Moitus, S. & Kamppi, P. (2020). Kehittävä arviointi Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tiivistelmät 8:2020.

OECD (2025a). Employment-to-population ratio (ages 20–64), annual, 2009–2024. Employment and unemployment by five-year age group and sex – indicators. Last updated: October 30, 2025. [OECD Data Explorer • Employment and unemployment by five-year age group and sex - indicators](#)

OECD (2025b). Employment-to-population ratio (ages 20–24), annual, 2009–2024. Employment and unemployment by five-year age group and sex – indicators. Last updated: October 30, 2025. [OECD Data Explorer • Employment and unemployment by five-year age group and sex - indicators](#)

OECD (2025c). Unemployment rate (ages 20–64), annual 2009–2024. Employment and unemployment by five-year age group and sex – indicators. Last updated: October 30, 2025. [OECD Data Explorer • Employment and unemployment by five-year age group and sex - indicators](#)

OECD (2025d). Unemployment rate (ages 20–24), annual 2009–2024. Employment and unemployment by five-year age group and sex – indicators. Last updated: October 30, 2025. [OECD Data Explorer • Employment and unemployment by five-year age group and sex - indicators](#)

Opetushallitus (2021). Ajoneuvoalan perustutkinto. OPH-5410-2021. Voimassa 1.8.2022–31.7.2026. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/10030634>

Opetushallitus (2023). Hyvän ohjauksen kriteerit. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/hyvan-ohjauksen-kriteerit-0>

Opetushallitus (2025). Ajoneuvoalan perustutkinto. OPH-7918-2025. Voimaantulo 1.8.2026. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/10075824>

Opetushallitus (2026a). Tutkintojen perusteet. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>

Opetushallitus (2026b). Yhteisten tutkinnon osien uudistus tuo ammatillisiin perustutkintoihin lisää viestintä- ja talousosaamista. Uutinen 12.1.2026. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2026/yhteisten-tutkinnon-osien-uudistus-tuo-ammattillisiin-perustutkintoihin-lisaa-viestinta>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017). Ammatillisen koulutuksen tutkinnot uudistuvat - tulevaisuuden työelämä vaatii laaja-alaisempaa osaamista. Tiedote 17.2.2017. <https://okm.fi/-/ammattillisen-koulutuksen-tutkinnot-uudistuvat-tulevaisuuden-tyoelama-vaatii-laaja-alaisempaa-osaamista->

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2024). Toisen asteen koulutuksen laadullista uraseurantaa kehitetään. Uutinen 3.5.2024. <https://okm.fi/-/toisen-asteen-koulutuksen-laadullista-uraseurantaa-kehitetaan>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2025). Opetus- ja kulttuuriministeriön linjaukset ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2025:27. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/b922a9a1-81c5-4123-ae1-690ba8c83d99>

Räkköläinen, M. & Seppälä, H. (2026). Koulutuksen ja varhaiskasvatuksen kansallinen arviointi. Arvioinnin lähestymistapa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tiivistelmät 1:2026. <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/koulutuksen-ja-varhaiskasvatuksen-kansallinen-arviointi-arvioinnin-lahestymistapa>

Valtioneuvosto (2023). Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja

2023:58. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vipunen (2026). Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7BAA862F30-51A8-4690-87EE-5F292BD330E5%7D&file=Ammatillinen%20koulutus%20-%20ty%C3%B6llistyminen%20ja%20jatko-opinnot%20-%20tilastovuosi.xlsb&action=default

Liitteet

LIITE 1

Kyselyyn vastanneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneet
tutkinnon mukaan

Ammatillinen perustutkinto	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	25,2	1 586
Liiketoiminnan perustutkinto	12,9	812
Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto	7,1	446
Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto	4,4	278
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	4,1	259
Logistiikan perustutkinto	3,9	246
Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto	3,4	215
Taideteollisuusalan perustutkinto	2,8	176
Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto	2,5	155
Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto	2,1	133
Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto	2,1	131
Ajoneuvoalan perustutkinto	2,0	127
Maatalousalan perustutkinto	1,9	117
Elintarvikealan perustutkinto	1,8	111
Puutarha-alan perustutkinto	1,8	115
Rakennusalan perustutkinto	1,6	103
Laboratorioalan perustutkinto	1,5	96
Pintakäsittelyalan perustutkinto	1,5	92
Matkailualan perustutkinto	1,4	85
Talotekniikan perustutkinto	1,4	85
Musiikkialan perustutkinto	1,2	73
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	1,2	75
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto	1,2	75
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	1,1	67
Prosessiteollisuuden perustutkinto	1,1	70
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto	1,0	60
Turvallisuusalan perustutkinto	1,0	62
Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto	0,9	59
Metsäalan perustutkinto	0,8	52
Liikunnanohjauksen perustutkinto	0,7	45
Teknisen suunnittelun perustutkinto	0,7	47
Välinehuoltoalan perustutkinto	0,7	46
Lääkealan perustutkinto	0,6	38
Puuteollisuuden perustutkinto	0,6	36
Hevostalouden perustutkinto	0,5	31
Lentokoneasennuksen perustutkinto	0,3	22
Maanmittausalan perustutkinto	0,3	18
Tanssialan perustutkinto	0,2	10
Hammastekniikan perustutkinto	0,1	4
Kaivosalan perustutkinto	0,1	6
Kalatalouden perustutkinto	0,1	4
Merenkulkualan perustutkinto	0,1	9

Muu tutkinto	0,1	4
Sirkusalan perustutkinto	0,0	3
Veneenrakennusalan perustutkinto	0,0	2
Yhteensä	100,0	6 286

LIITE 2

Taustamuuttujatarkasteluissa käytetyt muuttujat kyselyittäin

Kysely koulutuksen järjestäjille	Kysely opetus- ja ohjaushenkilöstölle	Kysely ammatillisen perustutkinnon suorittaneille	EK:n Osaamisavain	Suomen Yrittäjien Yrittäjägallup	KT:n kysely
Opetuskieli	Opetuskieli	Elinvoimakeskus (järjestäjän sijainti)	Yrityksen koko	Yrityksen koko	Organisaation koko
Opiskelijamäärä	Opiskelijamäärä	Koulutusala, jonka tutkinnon oli suorittanut	Päätoimiala	Päätoimiala	Suuralue
Omistajatyyppe	Omistajatyyppe	Syntymävuosi	Suuralue	Suuralue	
Elinvoimakeskus (järjestäjän sijainti)	Elinvoimakeskus (järjestäjän sijainti)	Sukupuoli			
Oliko järjestäjällä dokumentoitu toimintamalli opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemiseksi ja ohjaamiseksi	Oliko järjestäjällä dokumentoitu toimintamalli opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukemiseksi ja ohjaamiseksi	Äidinkieli			
	Koulutusala, jonka näkökulmasta vastasi kyselyyn	Oliko opiskelut oppisopimuksella koko tutkinnon, osan tutkinnosta vai ei lainkaan			
	Sukupuoli	Oliko saanut opintojen aikana erityistä tukea			
	Pääasiallinen työtehtävä	Oliko suorittanut muita tutkintoja ammatillisen perustutkinnon lisäksi			
	Oliko vastuussa HOKSien laadinnasta	Oliko vastaushetkellä työssä vai työtön työnhakija			
	Työuran pituus ammatillisessa koulutuksessa				

LIITE 3

Koulutuksen järjestäjien arviot eri tietolähteiden käyttökelpoisuudesta perustutkintoihin liittyvien

osaamistarpeiden ennakkoinnissa ja koulutustarjonnan suunnittelussa - Taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	Efektikoko
Valtakunnallisesti tuotettu tieto	Kieli	3,0, suomenkieliset järjestäjät	3,3, ruotsinkieliset järjestäjät	d = 0,39
	Elinvoimakeskus	2,5, Lounais-Suomen järjestäjät	3,3 Sisä- ja Keski-Suomen järjestäjät	f = 0,33
Alueellisesti tuotettu tieto	Kieli	3,4, suomenkieliset järjestäjät	3,8, ruotsinkieliset järjestäjät	d = 0,59
	Elinvoimakeskus	3,0 Kaakkois-Suomen järjestäjät	3,6 Sisä- ja Keski-Suomen järjestäjät	f = 0,29
	Järjestäjän koko	3,2, pienet järjestäjät	3,6, suuret järjestäjät	f = 0,22
Koulutuksen järjestäjän omat tiedonkeruut ja menettelytavat	Kieli	3,7, suomenkieliset järjestäjät	4,0, ruotsinkieliset järjestäjät	d = 0,57
	Elinvoimakeskus	3,3, Kaakkois-Suomen järjestäjät	4,0, Itä-Suomen järjestäjät	f = 0,36
	Järjestäjän koko	3,6, suuret järjestäjät	3,8, pienet järjestäjät	f = 0,18

LIITE 4

Koulutuksen järjestäjien arviot työelämän osaamistarpeiden ennakkoinnin toteutuksesta ja menettelytapojen, ennakkoinnin työnjaon ja vastuiden sekä ennakointiin liittyvän yhteistyön toteutumisesta - taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	Efektikoko
Ennakkoinnin toteutus ja menettelytavat	Kieli	2,9, ruotsinkieliset järjestäjät	3,5, suomenkieliset järjestäjät	d = 1,01
	Elinvoimakeskus	3,1, Kaakkois Suomen järjestäjät	3,7, Itä-Suomen järjestäjät	f = 0,23
Ennakkoinnin työnjako ja vastuut	Kieli	2,9, ruotsinkieliset järjestäjät	3,6, suomenkieliset järjestäjät	d = 0,99
	Elinvoimakeskus	3,0, Kaakkois Suomen järjestäjät	3,8, Lounais-Suomen järjestäjät	f = 0,27
Ennakointiin liittyvä yhteistyö muiden toimijoiden kanssa	Elinvoimakeskus	3,7, Kaakkois Suomen järjestäjät	4,2, Lapin ja Pohjois-Suomen järjestäjät	f = 0,25

LIITE 5

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ennakointiin liittyvien asioiden toteutumisesta oman koulutuksen järjestäjän toiminnassa – Taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Ennakoinnin toteutuminen	Elinvoimakeskus	3,0, Uudenmaan järjestäjät	3,4, Itä-Suomen järjestäjät	< 0,001	f = 0,16
	Järjestäjän koko	3,1, suuret järjestäjät	3,4, pienet järjestäjät	< 0,001	f = 0,15

LIITE 6

Koulutuksen järjestäjien arviot opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen liittyvien asioiden määrittelyn toteutumisesta heidän organisaatiossaan - Taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	Efektikoko
Työllistymistä edistävät sisäiset käytännöt	Kieli	3,9, suomenkieliset järjestäjät	4,3, ruotsinkieliset järjestäjät	d = 0,83
	Elinvoimakeskus	3,6, Kaakkois Suomen järjestäjät	4,0, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan, Itä-Suomen, Lounais-Suomen järjestäjät	f = 0,24
	Järjestäjän koko	3,8, suuret järjestäjät	4,0, keskisuuret järjestäjät	f = 0,26
Työllistymisen edistämiseen liittyvä yhteistyö	Elinvoimakeskus	2,7, Kaakkois Suomen järjestäjät	3,4, Itä-Suomen järjestäjät	f = 0,28
	Järjestäjän koko	3,0, pienet järjestäjät	3,5, keskisuuret järjestäjät	f = 0,24

LIITE 7

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuuden ja toimintakäytäntöjen, ohjauksen ja tuen riittävyys ja vastaavuuden opiskelijoiden tarpeisiin ja ohjaukseen ja tukeen liittyvän yhteistyön toteutumisesta - taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Ohjauksen ja tuen suunnitelmallisuus ja toimintakäytännöt	Koulutusala	3,7, tekniikan alat	4,0, kauppa ja hallinto	< 0,001	f = 0,17
	Elinvoimakeskus	3,7, Kaakkois-Suomen järjestäjät	4,0, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan järjestäjät	< 0,001	f = 0,10
	Järjestäjän koko	3,8, suuret järjestäjät	4,1, pienet järjestäjät	< 0,001	f = 0,15
Ohjauksen ja tuen riittävyys ja vastaavuus opiskelijoiden tarpeisiin	Koulutusala	3,5, tekniikan alat	3,7, kauppa ja hallinto	< 0,001	f = 0,12
	Elinvoimakeskus	3,4, Kaakkois-Suomen järjestäjät	3,7, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan järjestäjät	< 0,001	f = 0,10
	Järjestäjän koko	3,5, suuret järjestäjät	3,9, pienet järjestäjät	< 0,001	f = 0,19
Yhteistyö eri tahojen kanssa ohjauksessa ja tuessa	Koulutusala	3,0, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	3,4, palvelualat	< 0,001	f = 0,11
	Elinvoimakeskus	3,1, Uudenmaan järjestäjät	3,5 Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan järjestäjät	< 0,001	f = 0,18
	Järjestäjän koko	3,2, suuret järjestäjät	3,5, pienet järjestäjät	< 0,001	f = 0,15

LIITE 8

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset mahdollisuuksistaan edistää opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja työllistymistä – taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Opiskelijoiden ammattitaidon kehittyminen	Koulutusala	4,0, tekniikan alat	4,2, humanistiset ja taidealat	< 0,001	f = 0,10
Opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittyminen	Koulutusala	3,7, tekniikan alat	4,1, kauppa ja hallinto, terveys- ja hyvinvointialat	< 0,001	f = 0,14
	Järjestäjän koko	3,8, suuret järjestäjät	4,1 pienet järjestäjät	< 0,001	f = 0,12
Opiskelijoiden työllistyminen	Koulutusala	2,9, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	3,6, palvelualat	< 0,001	f = 0,18
	Elinvoimakeskus	3,2, Uudenmaan järjestäjät	3,7, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan järjestäjät	< 0,001	f = 0,16

LIITE 9

Opetus- ja ohjaushenkilöstön arviot opiskelijoiden urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen

kehittymisestä perustutkintokoulutuksen aikana - Taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyminen	Koulutusala	3,3, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	3,6, kauppa ja hallinto	< 0,001	f = 0,20
	Elinvoimakeskus	3,3, Kaakkois-Suomen järjestäjät	3,7, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan järjestäjät	< 0,001	f = 0,15
	Järjestäjän koko	3,4, suuret järjestäjät	3,6, pienet järjestäjät	< 0,001	f = 0,10

LIITE 10

Opetus- ja ohjaushenkilöstön arviot opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisestä perustutkintokoulutuksen aikana

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Työelämässä tarvittava ammatillinen osaaminen	Koulutusala	3,8, tekniikan alat	4,1, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,15
	Elinvoimakeskus	3,8, Kaakkois-Suomen järjestäjät	4,1, Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan järjestäjät	<0,001	f = 0,12
	Järjestäjän koko	3,8, suuret järjestäjät	4,1, pienet järjestäjät	<0,001	f = 0,10

LIITE 11

Opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemykset siitä, kuinka hyvin perustutkintojen perusteet tukevat opetuksen ja ohjauksen toteutusta urasuunnittelua ja työllistymistä edistävien taitojen näkökulmasta – Taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Arvio tutkinnon perusteista	Koulutusala	3,4, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	3,7, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,11

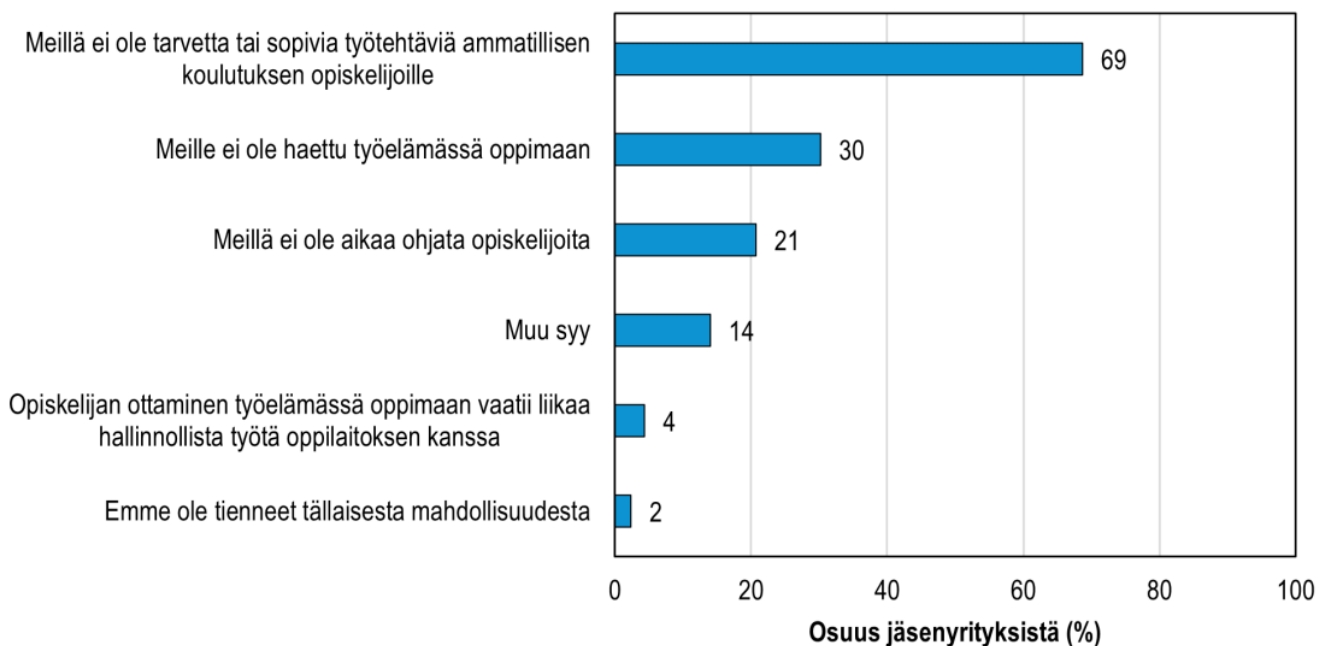
LIITE 12

Perustutkinnon suorittaneiden kokemukset urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojensa kehittymisestä koulutuksen aikana - taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvien taitojen kehittyminen	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,2, työtön työnhakija	3,7, työllinen	<0,001	d = 0,64
	Koulutusala	3,2, tietojenkäsittely ja tietoliikenne	3,7, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,22
	Syntymävuosi	3,4, 2000 tai myöhemmin syntyneet	1975 tai aiemmin syntyneet	<0,001	f = 0,13
	Sukupuoli	3,1, muu tai ei halunnut kertoa	3,6, nainen	<0,001	f = 0,15
	Erityinen tuki	3,4, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	3,6 ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,23

LIITE 13

EK:n jäsenyritysten syyt sille, miksi yrityksessä ei ollut viimeisen vuoden aikana ollut työelämässä oppijoita ammatillisesta koulutuksesta



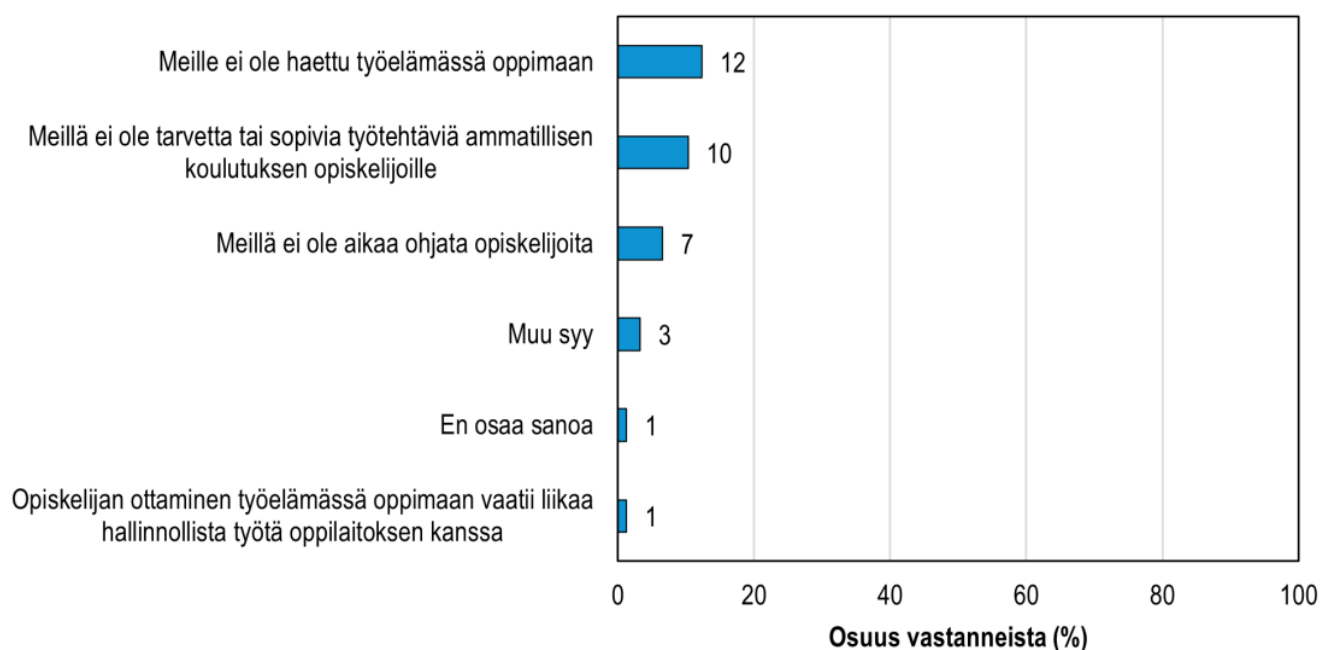
LIITE 14

Suomen Yrittäjien jäsenyritysten syyt sille, miksi yrityksessä ei ollut viimeisen vuoden aikana ollut työelämässä oppijoita ammatillisesta koulutuksesta



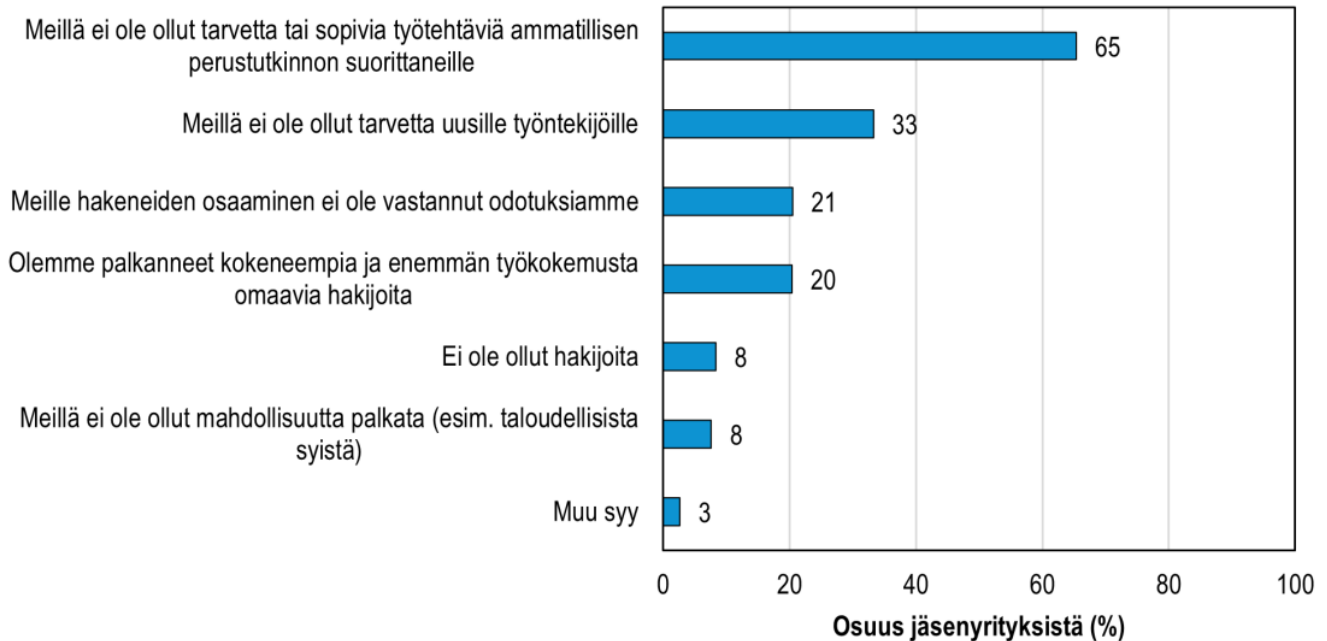
LIITE 15

KT:n kyselyyn vastanneiden syyt sille, miksi organisaatiossa ei ollut viimeisen vuoden aikana ollut työelämässä oppijoita ammatillisesta koulutuksesta



LIITE 16

EK:n jäsenyritysten syyt sille, miksi yritys ei ollut palkannut viimeisen vuoden aikana ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria (alle 25-vuotiaita)



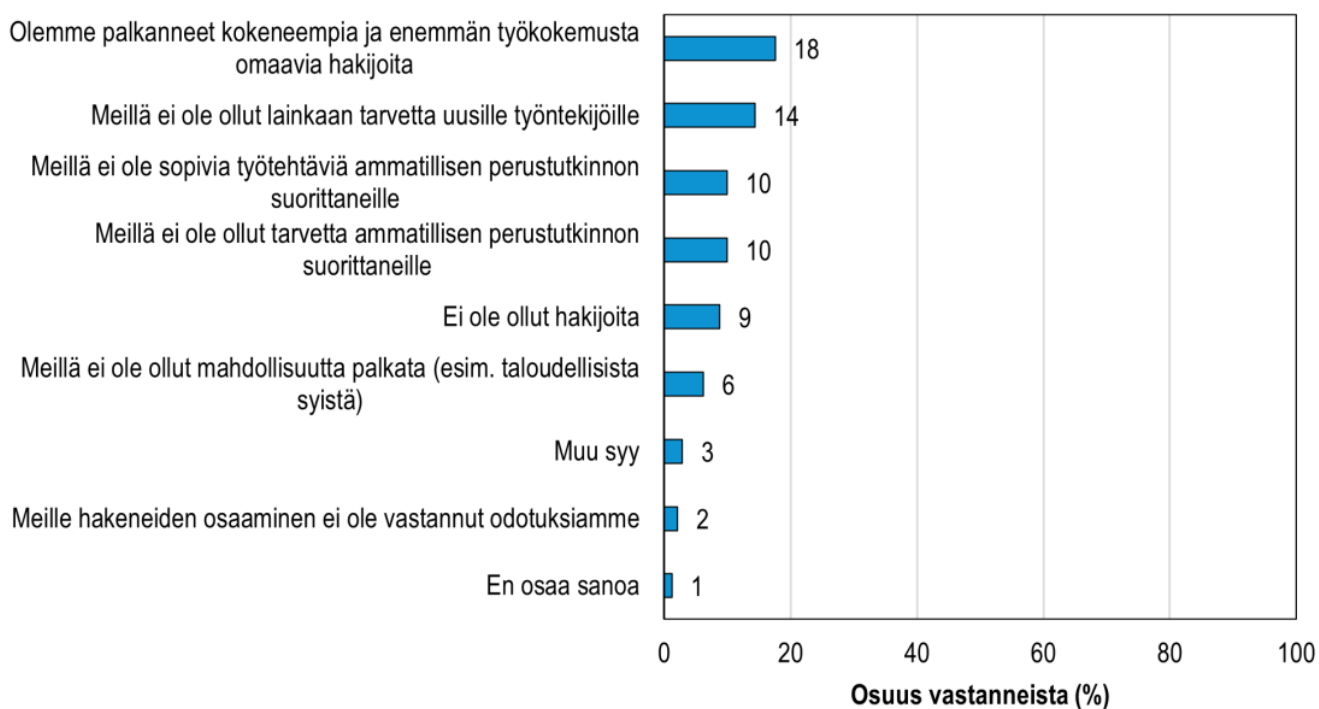
LIITE 17

Suomen Yrittäjien jäsenyritysten syyt sille, miksi yritys ei ollut palkannut viimeisen vuoden aikana ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria (alle 25-vuotiaita)



LIITE 18

KT:n kyselyyn vastanneiden syyt sille, miksi yritys ei ollut palkannut viimeisen vuoden aikana ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneita nuoria (alle 25-vuotiaita)



LIITE 19

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden näkemykset ammatillisten perustaitojensa ja yleisten työelämätaitojensa kehittymisestä opintojen aikana – taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Ammatillisten perustaitojen kehittyminen	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,8, työtön työnhakija	4,1, työllinen	<0,001	d = 0,36
	Koulutusala	3,7, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	4,1, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,18
	Sukupuoli	3,7, muu tai ei halunnut kertoa	4,1, nainen	<0,001	f = 0,15
Yleisten työelämätaitojen kehittyminen	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,8, työtön työnhakija	4,1, työllinen	<0,001	d = 0,47
	Koulutusala	3,8, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	4,1, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,18
	Sukupuoli	3,6, muu tai ei halunnut kertoa	4,1, nainen	<0,001	f = 0,16
	Erityinen tuki	3,8, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	4,0 ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,24

LIITE 20

Työllistymiseen kulunut aika työelämään siirtymisen tai työhaun aloituksen jälkeen niillä perustutkinnon suorittaneilla, jotka valmistumisensa jälkeen jäivät perhevapaalle, menivät varusmiespalvelukseen tai jäivät muusta syystä työelämän ulkopuolelle

Aika, joka kesti työllistyä työelämään siirtymisen tai työnhaun aloituksen jälkeen	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Minulla oli työpaikka valmiina ja menin heti töihin	17,6	60
Alle kuukauden	9,1	31
1–3 kuukautta	11,7	40
4–6 kuukautta	6,7	23
7–9 kuukautta	0,9	3
10–12 kuukautta	4,4	15
Yli vuoden mutta alle kaksi vuotta	2,3	8
2 vuotta tai pidempään	2,6	9
En ole työllistynyt valmistumisen jälkeen	44,6	152
Yhteensä	100,0	341

LIITE 21

Syitä työnhaun ja työllistymisen vaikeuksille ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden mukaan - taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Työkokemuksen, osaamisen tai verkostojen puute	Koulutusala	1,1, terveys- ja hyvinvointialat	1,8, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	< 0,001	f = 0,24
	Syntymävuosi	1,1, 1975 tai aiemmin syntyneet	1,6, 1991-1999 syntyneet	< 0,001	f = 0,16
	Äidinkieli	1,1, muu kieli	1,5, suomi ja saame	< 0,001	f = 0,12
Työnhakuvalmiuksien puute	Syntymävuosi	0,4, 1975 tai aiemmin syntyneet	0,7, 2000 tai myöhemmin syntyneet	< 0,001	f = 0,18
	Äidinkieli	0,3, muu kieli	0,6, suomi ja saame	< 0,001	f = 0,13
Soveltuvien työpaikkojen puute	Koulutusala	1,1, palvelualat	2,0, luonnontieteet	< 0,001	f = 0,22
	Syntymävuosi	1,1, 1975 tai aiemmin syntyneet	1,4, 1991-1999 syntyneet	< 0,001	f = 0,12
	Äidinkieli	0,8, muu kieli	1,4, suomi ja saame	< 0,001	f = 0,20
	Elinvoimakeskus	1,1, Uudenmaan järjestäjät	1,6, Kaakkois-Suomen järjestäjät	< 0,001	f = 0,20
Terveydelliset tai henkilökohtaiset syyt	Erityinen tuki	0,3 ei tukipäätöstä	0,5 erityisen tuen tai vaativan erityisen päätös	< 0,001	d = 0,48

LIITE 22

Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden viimeisimmän työpaikan tai vastaajan oman yrityksen maakunta

Viimeisimmän työpaikan tai vastaajan yrityksen maakunta	Osuus vastanneista (%)	Vastanneiden määrä (n)
Uusimaa	28,3	1 314
Pirkanmaa	10,9	505
Varsinais-Suomi	8,4	390
Pohjois-Pohjanmaa	7,9	368
Keski-Suomi	5,3	248
Pohjois-Savo	5,2	240
Lappi	4,1	191
Päijät-Häme	3,9	179
Kanta-Häme	3,3	152
Satakunta	3,3	154
Etelä-Pohjanmaa	2,8	130
Kymenlaakso	2,8	131
Pohjanmaa	2,6	121
Etelä-Savo	2,3	107
Etelä-Karjala	2,2	102
Pohjois-Karjala	2,1	99
Ulkomaat	2,0	92
Kainuu	1,4	66
Keski-Pohjanmaa	1,3	60
Yhteensä	100,0	4 649

LIITE 23

Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden näkemyksiä viimeisimmästä työpaikastaan ja työstään - taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Olen viihtynyt työssäni	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,6, työtön työnhakija	4,3, työllinen	<0,001	d = 0,72
Olen pystynyt hyödyntämään osaamistani työssäni	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,7, työtön työnhakija	4,2, työllinen	<0,001	d = 0,47
	Koulutusala	3,7, humanistiset ja taidealat	4,4, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,19
Työni on vastannut suorittamaani tutkintoa	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,3, työtön työnhakija	3,9, työllinen	<0,001	d = 0,41
	Koulutusala	2,8, humanistiset ja taidealat	4,3, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,34
Olen kokenut työkykyäni hyväksi	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,6, työtön työnhakija	4,3, työllinen	<0,001	d = 0,71
	Erityinen tuki	3,9, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	4,3, ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,40
Tunnistan omat vahvuuteni ja sen, missä minun tulisi kehittyä työssäni	Työllisyystilanne vastaushetkellä	4,1, työtön työnhakija	4,5, työllinen	<0,001	d = 0,60
	Syntymävuosi	4,3, 2000 tai myöhemmin syntyneet	4,6, 1975 tai aiemmin syntyneet	<0,001	f = 0,11
	Erityinen tuki	4,1, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	4,3, ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,37
Työssäni on ollut mahdollista kehittyä ja oppia uutta	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,7, työtön työnhakija	4,3, työllinen	<0,001	d = 0,60

LIITE 24

Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden näkemyksiä työpaikan ja alan vaihtamisesta – taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Mietin usein työpaikan vaihtamista	Työllisyystilanne vastaushetkellä	2,6, työllinen	3,5, työtön työnhakija	<0,001	d = 0,65
	Syntymävuosi	2,5, 1975 tai aiemmin syntyneet	3,0, 2000 tai myöhemmin syntyneet	<0,001	f = 0,13
	Erityinen tuki	2,7, ei tukipäätöstä	3,0, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	<0,001	d = 0,24
Mietin usein alan vaihtamista	Työllisyystilanne vastaushetkellä	2,3, työllinen	3,3, työtön työnhakija	<0,001	d = 0,73
	Koulutusala	2,0, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	2,7, humanistiset ja taidealat	<0,001	f = 0,11
	Syntymävuosi	2,0, 1975 tai aiemmin syntyneet	2,8, 2000 tai myöhemmin syntyneet	<0,001	f = 0,21
	Erityinen tuki	2,3, ei tukipäätöstä	2,8, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	<0,001	d = 0,33

LIITE 25

Valmistumisensa jälkeen työllistyneiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden odotuksia tulevaisuudeltaan työelämässä - taustamuuttujatarkastelut

Muuttuja tai summa	Taustamuuttuja	Alin keskiarvo ja ryhmä	Ylin keskiarvo ja ryhmä	p-arvo	Efektikoko
Tiedän, mitä haluan tulevaisuudeltani työelämässä	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,4, työtön työnhakija	3,8, työllinen	<0,001	d = 0,36
	Koulutusala	3,5, palvelualat	3,9, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,11
	Syntymävuosi	3,4, 2000 tai myöhemmin syntyneet	4,2, 1975 tai aiemmin syntyneet	<0,001	f = 0,28
	Äidinkieli	3,7, suomi ja saame	4,1, muu kieli	<0,001	f = 0,11
	Erityinen tuki	3,4, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	3,8 ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,30
Luotan siihen, että pärjään työelämässä	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,5, työtön työnhakija	4,4, työllinen	<0,001	d = 0,98
	Koulutusala	3,8, humanistiset ja taidealat	4,4, terveys- ja hyvinvointialat	<0,001	f = 0,24
	Sukupuoli	3,6, muu tai ei halunnut kertoa	4,4, mies	<0,001	f = 0,11
	Erityinen tuki	3,9, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	4,3 ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,42
Tiedän, mten voin kehittää osaamistani työuran eri vaiheissa	Työllisyystilanne vastaushetkellä	3,5, työtön työnhakija	4,1, työllinen	<0,001	d = 0,59
	Syntymävuosi	3,9, 2000 tai myöhemmin syntyneet	4,2, 1975 tai aiemmin syntyneet	<0,001	f = 0,13
	Erityinen tuki	3,8, erityisen tuen tai vaativan erityisen tuen päätös	4,1 ei tukipäätöstä	<0,001	d = 0,28