



## 2.4

# Työelämävalmiudet opiskelijoiden ja työelämän edustajien arvioimana

Miira Häkkinen

Valmiina työelämään! (VALTE) -hankkeen tavoite on tukea työelämään siirtyviä aikuisia työelämävalmiuksia kehittävän opetuksen avulla. VALTE-hankkeen määrittelemänä työelämävalmiudet tarkoittavat *"henkilön tietoja, taitoja ja asenteita, joilla hän voi onnistua työelämässä. Työelämävalmiuksien kehittymisen edellyttää opiskelua tukevia pedagogisia ratkaisuja, ohjausta, tukea, harjoittelua työelämässä, reflektointia ja aikaa. Vahvat työelämävalmiudet toteutuvat kykyinä suoriutua hyvin työssä ja työyhteisön jäsenenä, jatkuvana kehittymisenä ja työhyvinvointina"*.

Hankeessa luodaan opetusmateriaalia ja suunnitellaan kurseja oppilaitoksiin. Yhdentoista suomalaisen oppilaitoksen yhteistyönä syntyneet kurssit ovat keskenään erilaisia, mutta niitä kaikkia yhdistää yhteinen tarkoitus: lisätä opiskelijoiden tietoa työelämässä toimimisen tueksi ja kehittää opiskelijoiden taitoja pärjätä työyhteisön jäsenenä ja itsenäisenä työnharjoittajana. VALTE-opintotarjontaan kuuluu työturvallisuutta ja hyvinvointia edistävää tietoa, kuten ergonomiaa, tieto- ja kyberturvallisuutta. Työssä tarvittavia taitoja harjoitellaan esimerkiksi työn muotoiluun ja työnhakuun valmentavissa opinnoissa.

## Hiljaista tietoa kuuluvaksi

VALTE-hankkeen opintokokonaisuuden vahvuus on sen monialaisuudessa ja käyttäjoustavuudessa. Opettajille ja työnantajille tarjotaan monipuolinen koelma erillisiä työelämävalmiuksiin liittyviä opintomateriaaleja, joita kukin voi hyödyntää oppilaitoksessaan tai työpaikassaan oman tavoitteensa mukaan työyhteisön – tulevan tai olevan – tukemiseksi. Yliopistojen, ammattikorkeakoulujen sekä ammatillisen toisen asteen näkökulmista yhteen kootuissa kurssikokonaisuuksissa on hanketyöskentelyn kautta kirkastunut yhteinen näkemys siitä, mitä VALTE-hankkeen näkökulmasta tarkoitetaan, kun puhutaan

työelämässä tarvittavista tiedoista ja millä taidoilla omaa hyvinvointia voidaan tukea työssä toimiessa.

”Eiku antakaa meille töitä!” huudahti puolestaan opiskelija eräässä suomalaisessa oppilaitoksessa järjestetyn tilaisuuden vilkseessä nähdessään Valmiina työelämään! -otsikoidun julisteen. Niin, mitä mieltä ovat puolestaan opiskelijat, jotka työelämään ovat siirtymässä? Töitä tarvitaan, kyllä. Jos kuitenkin hankkeen tavoitteen mukaisesti pohdimme sitä, mitä valmiuksia työelämässä tarvitaan ja miten niitä parhaiten tuotaisiin mukaan opintoihin eri opintoasteilla, sitä on kysyttävä myös opiskelijoilta itseltään.

### *Meistä TV:ssä jauhetaan, ne päänsä puhki kelaa saa, tehdä analyysejään*

(Kaikki nuoret tyypit, Tehosekoitin 2000)

Työelämävalmiuksia vahvistavia opintoja kehittäessä tärkeää on kuulla myös työn arkea elävien näkökulma. Tästä tarpeesta syntyivät Valmiina työelämään! -hankkeen vuosina 2017 ja 2018 toteutetut kyselyt, joissa pyysimme sekä opiskelijoita että työelämän edustajia arvioimaan, mitkä tiedot, taidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat heidän mielestään tärkeimpiä työssä. Lisäksi opiskelijat saivat arvioida erillisten työelämäopintojen toteutukseen liittyviä asioita, kuten opetusmenetelmiä ja opintojen määrää. Työelämässä olevilta henkilöstöalan asiantuntijoilta pyysimme arviota siitä, mitkä valmiudet nuorilla työntekijöillä ovat parantuneet ja heikentyneet ja miltä näyttää heidän mukaansa tulevaisuuden taitotarve. Tässä yhteydessä tuomme esiin kyselyjemme tuloksia nimenomaan työssä tärkeäksi koettujen tietojen, taitojen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien näkökulmasta.

## Opiskelijoiden ja työntekijöiden arvio - kyselyiden anatomia, arki ja odotukset

Hankkeessa toteutettujen kyselyiden näkökulma oli kaksiulotteinen: työ, jota vasten tietoja, taitoja ja ominaisuuksia oli määrä peilata, oli vastaajilla roolista ja kokemuksesta riippuen luonnollisesti joko kuvitteellinen tuleva tai koettu nykyinen. Hankkeen tavoitteen eli opintojen edelleen kehittämisen kannalta keskeistä oli saada ääntä kentältä juuri molemmista suunnista, työnantajalta sekä työntekijältä, ja tarkistaa tulevaisuudessa sitä vasten suuret linjat: mitä olisi hyvä ottaa huomioon opintoja toteuttaessa ja edelleen kehittäessä – ja luonnollisesti, puuttuisiko tarjonnasta jotakin.

### **Keneltä kysyimme: vuorovaikutus, yhteistyö, ongelmanratkaisu**

Kohderyhmät kyselykolmikossa olivat *tutkinto-opiskelijat* (n=974) suomalaisissa yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa sekä ammatillisissa oppilaitok-

sisä. Työelämän kohderyhmän muodostivat *henkilöstöalan ammattilaiset* (n=137) sekä yksityisen, kunnan että valtion palveluksessa. Kolmannen ryhmän muodostivat *työelämäaiheisia opintoja suorittaneet työntekijät* (n=105). Tässä ryhmässä olivat henkilöt, jotka ovat osallistuneet tai suorittaneet Turun yliopiston Työtieteiden keskuksen järjestämän *Työelämä- ja henkilöstöasioiden opintokokonaisuuden*. Yhteistyönä Työtieteiden keskuksen kanssa toteutettu kolmas kysely tarjosi mahdollisuuden tavoittaa opiskelijoita, jotka olivat osoittaneet kiinnostusta hankkeen aihepiiriin liittyviin opintoihin ja jotka olivat osin jo siirtyneet työelämään.

*Opiskelijakyselyä* laadittaessa huomiota kiinnitettiin siihen, että se soveltuisi kaikkien kolmen asteen opiskelijoiden vastattavaksi. Linkki kyselyn sähköiseen lomakkeeseen jaettiin tiedekuntien, oppiaineiden, ainejärjestöjen sekä oppilaitosten työelämäpalvelujen avainhenkilöiden avustuksella. Saadut vastaukset painottuivat pääosin (95 %) yliopistoihin, joten vastaukset edustavat pääosin hankkeen toteuttajien kautta tavoitettujen yliopisto-opiskelijoiden näkemyksiä. Vastaajien koulutusalat jakautuivat seuraavasti: humanistinen ja kasvatusala (32 %), yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (29 %), sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (17 %), luonnontieteiden ala (13 %) sekä tekniikan ja liikenteen ala (7 %).

*Henkilöstöalan tehtävissä toimivat* saivat linkin sähköiseen kyselylomakkeeseen joko suoran yhteydenoton tai Henkilöstöjohtajan ryhmä HENRY ry:n uutiskirjeen kautta. Vastaajien työnantajana oli yksityinen (61 %), kunta (27 %) tai valtio (9 %). Vastaajista 2 % toimi yrittäjänä tai järjestössä. Vastaajien työkokemus jakautui seuraavasti: 21–30 vuotta (27 %), 11–20 vuotta (24 %), 31 vuotta tai yli (19 %), 6–10 vuotta (15 %), 0–5 vuotta (14 %). Työnimikkeitä olivat muun muassa henkilöstöasiantuntija, -assistentti, -johtaja, -päällikkö, -sihteeri ja -suunnittelija. Pohjakoulutuksen vastaajat olivat saaneet yliopistossa (50 %), ammattikorkeakoulussa (34 %) ja ammattikoulussa (6 %) tai lukiossa ja ammattikoulussa (5 %). Vastaajien yleisimpiä koulutusaloja olivat liiketalouden ja hallinnon ala (58 %), humanistinen ja kasvatusala (13 %) sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousala (10 %).

Niin kutsutun *työntekijöiden* ryhmän kyselyllä haettiin tietoa kahta tarkoitusta varten. Turun kauppakorkeakoulun Työtieteiden keskus halusi selvittää, miten Turun yliopiston poikkitieteellisiin *Työelämän ja henkilöstöasioiden opintoihin* (Tyhe) osallistuneet opiskelijat ovat kokeneet opinnot ja miten opintoja tulisi edelleen kehittää. VALTE-hankkeen kannalta kohderyhmä oli kiinnostava siksi, että vastaajat olivat tyypillisesti joko vastavalmistuneita tai opintojensa loppusuoralla ja työelämäasioiden opetuksesta kiinnostuneita ja heillä oli siitä kokemusta. Tämä kolmas ryhmä tavoitettiin postittamalla lomakkeet vastaanottajille. Lisäksi tarjottiin mahdollisuus vastata kyselyyn verkossa. Myös Työtieteiden keskuksen sivuilla oli tarjolla linkki kyselyyn.

Kolmannen ryhmän osalta huomattavaa on, että vaikka kyseessä ovat yhdessä roolissaan opiskelijat, vastaajilla oli lähes kaikilla myös runsaasti (yli 10 vuotta) työkokemusta, myös oman alansa tehtävissä. Työkokonaisuus kaikkienensa vaihteli Tyhe-opinnot *suorittaneilla* yli 10 vuodesta (32 %), 5–10 (37 %) sekä 2–5 vuoteen (26 %). Alle vuoden työkokemusta ilmoitti vain 1 % vastaajista. Tästä oman tutkinnon alan työkokemusta vastaajilla oli pää-

asiassa 2–5 vuotta (30 %) ja alle vuoden (22 %). Tyhe-opintoihin osallistuneilla työkokemusta oli myöskin kokonaisuudessaan yli 10 vuotta (26 %), 5–10 vuotta (35 %), 2–5 vuotta (29 %) tai 1–2 vuotta (10 %). Tästä oman tutkinnon alaan liittyvää työtä vastaajat olivat tehneet pääasiassa 2–5 vuotta (29 %), 1–2 vuotta (23 %) tai alle vuoden (22 %).

### **Sisällöstä ja toteutuksesta: monialaisuus, vuorovaikutus, yhteistyö, ongelmanratkaisu**

Kyselyt rakentuivat kaksiosaisiksi. Ensimmäiseksi vastaajat arvottivat asteikolla 1–4 esitettyjä työelämässä tarvittavia tietoja, taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia niiden tärkeyden mukaan. Kyselyn laatiminen oli myös itsessään monialaisen yhteistyön tulos. Työelämässä tarvittavia tietoja (9 aihetta), taitoja (itsenäisen työskentelyn 16 ja sosiaalisia taitoja 12 aihetta) sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia (10 aihetta) koottiin ja karsittiin toinen toisiamme haastaen niin työhyvinvoinnin, työturvallisuuden kuin tietoturvan ja -tekniikan asiantuntijoiden keskusteluissa.

Kyselyiden jälkimmäinen osa kohdistui vastaajan rooliin opiskelijana (opiskelijat ja Tyhe-opintojen suorittajat eli tässä työntekijät) tai työelämän edustajana (Henkilöstöalan ammattilaiset). Opiskelijoilta kysyttiin opetuksen toteutukseen sekä omaan kehitykseen liittyviä toiveita. Henkilöstöalan vastaajille tarjottiin tilaisuus kertoa kokemuksistaan ja näkemyksistään työntekijöiden valmiuksien kehittymisestä ja kehitystarpeista, heidän toiveistaan ja arviostaan tulevaisuudessa tarvittavista valmiuksista. Lisäksi vastaajat saivat nimetä oman organisaationsa tapoja tukea uutta työntekijää tämän aloittaessa työyhteisön jäsenenä. Kolmannen kyselyn tavoite oli myös kuulla, miten työelämä- ja henkilöstöasioiden aihepiiriin kuuluvien (tässä akateemisten) opintojen tulisi muotoutua entistä paremmin vastaamaan opiskelijoiden tietotarvetta niin työelämää kuin työelämäaiheiden yliopisto-opetusta peilaten.

## Työelämävalmiudet opiskelijoiden ja työntekijöiden näkökulmasta

Valmiina työelämään! -hankkeen kyselyillä haluttiin tietää, miten linjassa osana hanketta tarjotut opinnot ovat opiskelijoiden ja työntekijöiden vastauksiin suhteutettuna. Vastaajien tuli arvioida ennalta nimettyjen tietojen, taitojen ja ominaisuuksien tärkeyttä omaan näkemykseensä ja kokemukseensa pohjautuen. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus vapaasti kuvata niitä henkilökohtaisen kehityksen toiveita ja toisaalta organisaation tukitoimia uusille työyhteisön jäsenille, jotka kaikki edesauttavat työarjen sujumista työpaikoilla ja työntekijän jaksamista työn arjessa.

Kyselyissä hahmottuu siten sekä yksilön – työelämän toimijan (tulevan tai olevan) – että työhön (siirtymiseen) heijastuvien kontekstien – oppilaitosten ja työpaikan – näkemykset. Kolmantena ulottuvuutena yhtälössä voidaan nähdä koulutuksen rooli tietoja ja taitoja vahvistavana ja vuorovaikutuksen

foorumien tarjoavana. Tätä vuorovaikutusta kuvataan seuraavaksi tarkemmin kyselyjen tulosten myötä.

## Työssä tarvittavat tiedot, taidot ja kyvyt sekä henkilökohtaiset ominaisuudet

Hankkeemme tavoitetta varten, opintojen kehittämiseksi, kyselyiden tuloksia tarkastellaan tässä sisältövetoisesti. Mitkä vastaajille esitetyt tiedot, taidot ja kyvyt sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ovat vastaajien mielestä tärkeimpiä työssä toimimassa ja miten nämä vastaukset suhteutuvat eri vastaajaryhmien välillä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan annetut tiedot, taidot ja kyvyt sekä henkilökohtaiset ominaisuudet asteikolla 1 = ei lainkaan tärkeä 2 = ei kovin tärkeä 3 = melko tärkeä 4 = erittäin tärkeä. Suurta hajontaa vastauksissa ei ilmennyt, vaan lähes kaikki vaihtoehdot arvioitiin tärkeiksi (3) tai erittäin tärkeiksi (4).

## Työssä tärkeää on tieto, joka edistää omaa ja työyhteisön hyvinvointia

Ensimmäinen kysymyksemme koski työssä tarvittavia tietoja. Kysymykseen 'Miten tärkeitä seuraavat tiedot ovat nykyisessä/tulevassa työssäsi?' tärkeimmäksi tiedoksi valikoitui kaikilla vastaajaryhmillä *oman työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen*. Toiseksi tärkeimmäksi tiedoksi kaikki kolme vastaajaryhmää arvioivat *työyhteisön hyvinvoinnin*. Kolmanneksi tärkein tieto omassa nykyisessä tai tulevassa työssä oli tutkinto-opiskelijoilla sekä henkilöstöalan ammattilaisilla *työetiikka*: oman ammattialan arvot ja niiden tuoma vastuu. Työelämään siirtyneillä tai siirtymässä olevilla kolmanneksi tärkeimmäksi nousivat *tietotekniikan perusasiat*: toimistosovellukset, tietoturva, tiedonhankinta ja -hallinta.

Tietoa oman työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen siis tarvitaan sekä opiskelijoiden että työntekijöiden sekä henkilöstöhallinnon ammattilaisten näkökulmasta. Hankkeemme mukaan tätä tietoa olisi tärkeää tarjota jo ennen työelämään siirtymistä, toisin sanoen opinnoissa, jotta työkyvystä huolehtimiseen liittyvää tietoutta olisi jo työuran ensi päivästä lähtien. Vastausten painotus näyttäisi osuvan yksiin Nuorisobarometri 2016 kanssa, jonka mukaan työllistyminen ja työssä jaksaminen ovat olleet vuosien 2009 ja 2016 haastatteluiden perusteella nuorten entisestään kasvaneita huolenaiheita.

Entä mitä tietoja listastamme puuttui? Vapaasti nimettävän avoimen kentän 'Jokin muu, mikä?' kautta opiskelijat (kysely 1) toivat esiin tärkeänä tai erittäin tärkeänä lisäksi muun muassa seuraavia: *yrittäjien vastuullisuus; ymmärrys sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä ja käytännön toteuttamisesta sekä ympäristönäkökohdat ja ympäristöpolitiikka*. Konkreettisenä tietotarpeena mainittiin lisäksi *tulevaisuuden ennakointi, googleanalytiikat ja big data -analyysitaidot*.

Tässä yhteydessä opiskelijavastaaja toi osuvasti esiin myös *tietoisuustaidot (välttämättömiä käsitteiden, kuten työhyvinvointi ja työkyky, ymmärtämiseen)*. Työssä tärkeiden tietojen listaa oli lisäksi täydennetty muodossa: *oman työn merkitys (itselle/muille)* ja onnistuneen tyhjentyä: *viisauden kehittyminen*.

Henkilöstöalan ammattilaisten vastauksissa listaa oli täydennetty tiedoilla, jotka vapaasti tulkittuna auttavat työntekijää pysymään muuttuvassa työympäristössä aktiivisena toimijana. Kysymykseen 'Mitkä ovat seuraavan 5-10 vuoden aikana ammattialan kehittymisnäkömät?' vastattiin: *ajan tasalla pysyminen, itsensä kouluttaminen ja alaistaidot*. Myös työntekijät (kysely 3) toivat esille tärkeinä pitämäänsä tietoina suhteessa työntekijän oman ammattitaidon kehittämiseen (muutoksessa) *substanssiosaamisen jatkuvan kehittämisen ja muuttuvat tiedot omalta ammattialalta*. Työssä tärkeiksi tiedoiksi mainittiin myös *yhteiskunnan ja esimerkiksi työpolitiikan ymmärrys* sekä *työvoimapolitiikka*.

Korkeakouluvisio 2030 -taustamuistio esittää, että koulutuksen on annettava hyvä pohja uuden osaamisen hankkimiselle myöhemmin työuralla. Henkilöstöalan ja työntekijöiden kyselyissään tärkeäksi nimeämä tietojen päivittäminen ja edelleen kouluttautuminen ovat siten tärkeitä viestejä myös koulutuksentarjoajille: väylä täydennyskoulutukseen koetaan tärkeäksi.

## Työssä tärkeitä taitoja ja kykyjä ovat kokonaisuuksien hahmottaminen ja ongelmanratkaisu

Tärkeimmät työssä tarvittavat taidot ja kyvyt oli kyselyissä ryhmitelty *itsenäisen työskentelyn taitoihin ja sosiaalisiin taitoihin*. Itsenäisen työskentelyn taidoista sekä tutkinto-opiskelijat (kysely 1) että työntekijät (kysely 3) pitivät tärkeimpinä *kykyä ymmärtää kokonaisuuksien ja asioiden välisiä yhteyksiä, ongelmanratkaisua* sekä *oman ammattitaidon kehittämistä*. Myös henkilöstöalan ammattilaisten (kysely 2) kärkekkölmikkoon nousi toiselle sijalle *ongelmanratkaisukyky*, mutta kolmen tärkeimmän joukossa oli tässä tapauksessa tärkeimmäksi arvioitu *kyky sopeutua muutokseen* sekä *taito pitää huolta omasta hyvinvoinnista*.

Yhteneväistä kaikkien kolmen vastaajaryhmän arvioissa oli myös taito, joka jäi tärkeidessään muiden varjoon: *kansainvälisessä työyhteisössä toimiminen*. Tästä voitaneen päätellä, että kansainvälinen työympäristö ei vielä ole laajalti ajankohtainen, mutta taidon merkitys lienee korostumassa maahanmuuton vaikutuksena, kuten esimerkiksi *Working Life 2025 review* sekä *Osaamisen ennakointifoorumi* ennustavat. Kansainvälisyyden merkitys elämässä pärjäämisen kannalta tärkeänä taitona on kasvanut Nuorisobarometri 2017 -haastatteluiden mukaan vuodesta 2008 vuoteen 2017. Aineistojen vertailtavuuden aukottomuudesta huolimatta rinnastus on kiinnostava ja mahdollinen jatkopohdinnankin aihe työelämäopintojen suunnittelun kannalta.



Sosiaalisista taidoista tärkeimmiksi valikoituivat opiskelija- ja työntekijäryhmällä *viestintä- ja neuvottelutaidot (suullinen ja kirjallinen), ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot* sekä *hyvät käytöstavat*. Henkilöstöalan ammattilaisten arvioimana kärkikolmikun muodostivat *ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, hyvät käytöstavat ja työyhteisötaidot*.

Vastaajien esiin tuomia taitoja ja kykyjä oli tässä yhteydessä mainittu konkreettisemmin, esimerkiksi *kirjoitustaito/kirjallinen ilmaisu ja myyntitaito* (opiskelijat ja työntekijät) ja *raportointitaidot* (HR) sekä toisaalta *itsetuntemus ja reflektointi; asenne, suhtautuminen, erilaisuuden kohtaaminen; itsensä kehittämisen taidot* (opiskelijat) sekä *uteliaisuus ja halu oppia* (HR). Samassa hengessä yhteistyötä tukevia taitoja kuvattiin opiskelijavastauksissa maininnalla: *omata joustavan ajattelun järki sekä ihmisten kunnioitus*. Työntekijöiden vastauksissa tuli esiin myös omia rajoja suojeleva: *taito olla vaativa ja tiukka tarpeen tullen*.

## Työssä on tärkeää osata sietää epävarmuutta ja painetta

Vastaajaryhmät olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että *epävarmuuden- ja paineensietokyky* on yksi tärkeimmistä *henkilökohtaisista ominaisuuksista* työssä (opiskelijakyselyssä toiseksi tärkein, henkilöstöalan ammattilaisille kolmanneksi tärkein ja nuorille työntekijöille kaikkein tärkein). Opiskelijat ja työntekijät pitivät tärkeänä lisäksi *luottamusta omiin kykyihin*. Opiskelijat arvioivat tämän ominaisuuden kaikkein tärkeimmäksi ja työntekijöiden vastauksissa se nousi toiseksi tärkeimmäksi. Työntekijöiden vastauksissa kolmanneksi tärkeimmäksi nousi lisäksi *tavoitteellisuus, päättäväisyys*. Henkilöstöalan ammattilaisten vastauksissa tärkeimmäksi ominaisuudeksi nousi *myönteinen asennoituminen työhön*. Yhteistä sekä opiskelija- että henkilöstöalan vastaajille oli tässä yhteydessä tärkeäksi koettu *arvostus muita ja heidän osaamistaan ja työtään kohtaan*.

Mitä muuta listalla olisi voinut olla? Opiskelijavastaajat lisäsivät: *Opintojen aikana työelämää kohtaan syntyvien odotusten ja todellisuuden välisen eron hyväksyminen ja omien arvojen mukaan toimiminen*. Arvot mainittiin myös tunnistaen niiden moninaisuus: arvojen tunnistaminen itseltä ja muilta. Edelleen omiin arvoihinkin rinnastettavissa oleva näkökulma oli kyky asettaa omat rajat ja sanoa ei ja toisaalta itseään haastaen sietää itselle epämuukavia asioita.

Henkilöstöalan asiantuntijoiden vastauksissa työssä tärkeitä henkilökohtaisia ominaisuuksia kuvattiin myös lisäämällä: *muiden kannustaminen sekä toisten kuunteleminen*. Tärkeää työssä olisi *ymmärrys ottaa huomioon toisten ihmisten heikkoudet ja vahvuudet* sekä *miten saada erilaisia ihmisiä eri tavoin kannustettua ja työskentelemään tehokkaasti ja motivoituneesti ilman painostusta*.

Henkilöstöalan kyselyn vastauksissa työssä tärkeäksi ominaisuudeksi kuvattiin lisäksi *kyky viedä muutos läpi*. Kiinnostavaa maininnasta tekee kyselyjen

vastauksista päätellen se, että muutoksessa toimiminen ei liene monellekaan helppoa. Työssä tarpeellisena kykynä tämä on silti tai siitä johtuen varmasti kiistattoman arvokas. Muutoksessa toimimista ja siihen suhtautumista tuotiin esiin henkilöstöalan ammattilaisille suunnatussa kyselyssä myös heidän arvioidessaan työelämävalmiuksien kehittymistä ajan saatossa. Tässä aikaperspektiivistä tarkemmin seuraavaksi.

## Työelämävalmiuksien kehittyminen ja tulevaisuus

Henkilöstöalan ammattilaisille suunnatussa kyselyssä vastaajat saivat vapaasti kertoa, miten nuorten työntekijöiden taidot heidän kokemansa mukaan olivat vahvistuneet ja heikentyneet viiden vuoden kuluessa. Kysyimme myös, mitkä ominaisuudet tulevat heidän mielestään korostumaan tulevaisuuden työelämässä.

## Tietoteknistä osaamista, kielitaitoa, rohkeutta

Vastaajien kokemuksen mukaan erityisesti nuorten työntekijöiden *tietotekniset taidot* ovat parantuneet viimeisen viiden vuoden aikana. *Tietotekniset taidot, IT-aidot tai tvt/atk-aidot* tulivat esille muita useimmin. Toiseksi eniten mainintoja sai tässä yhteydessä *kielitaito*, kolmanneksi eniten työntekijöiden kasvanut *rohkeus* ja neljänneksi eniten *vuorovaikutustaidot*.

Tietoteknisten taitojen ja kielitaidon vahvistumisen voidaan ajatella olevan linjassa digitalisoituvan ja kansainvälistyvän työympäristön osaamistarpeen kanssa, jota esimerkiksi Korkeakouluvisio 2030 -muistio kuvaa. Myös Nuorisobarometri 2017 -aineiston valossa kielitaito on yleissivistyksen ja sosiaalisten taitojen ohella yksi vahvimmista taidoista, joita 15–29 -vuotiaat nuoret kokevat oppineensa peruskoulussa ja toisen asteen opinnoissaan.

Sekä tietoteknisten taitojen että kielitaidon kohdalla luonnollisesti myös vapaa-ajan harrastuneisuus ja työtehtävät vahvistavat näitä valmiuksia, kuten esimerkiksi Selvitys Suomen kielivarannon tilasta ja tasosta toi esille. Työelämän edustajien näkökulmasta vahvistuneeseen kielitaitoon edelleen peilausten on myös kiinnostavaa huomata, että vahvistuneesta kielitaidosta huolimatta opiskelijat itse eivät kyselymme mukaan vielä koe kansainvälisessä työympäristössä toimimista yhtä tärkeäksi kuin muita työelämässä tarvittavia taitoja. Oletuksena tässä se, että kielitaidolla viitataan nimenomaan vieraiden kielten osaamiseen.

*”Nuoret ovat avoimempia ja rohkeampia.”* Edellä oleva lainaus on yksi henkilöstöalan vastaajien kuvauksista nuorten viiden vuoden aikana parantuneisiin työelämävalmiuksiin. Rohkeutta korostavat vastaukset ovat ilahduttava löydös siksikin, että ensimmäisen ja kolmannen kyselyn opiskelijat ja nuoret työntekijät pitivät yhtenä tärkeimpänä henkilökohtaisena ominaisuutena työssä *luottamusta omiin kykyihin*. Tässä suhteessa, hankkeen tuottaman aineiston valossa, voidaan siis todeta, että työnantajan näkökulmasta myös rohkeutta löytyy.



## Sitoutuneisuutta ja nöyryyttä kaivataan

Kysymyksen 'Mitkä työelämään tulevien valmiudet ovat kokemuksesi mukaan heikentyneet viimeisten 5 vuoden aikana?' vastauksissa *sitoutuminen* tuli eniten esille muun muassa seuraavasti:

*"Ehkä sitoutuneisuus siinä mielessä, että pidempään etsitään "omaa paikkaa" ja työnantajaa vaihdetaan kevyemmin perustein."*

Seuraavaksi eniten mainintoja sai *nöyryys*, jota kuvasi esimerkkilainaus:

*"Tietynlainen nöyryys tehtäviä opetellessa. Kuvitellaan, että koulun penkiltä valmistunut on valmis paketti. Perustehtävät eivät kiinnosta ja ovat jopa vastenmielisiä."*

Kolmantena vastauksissa tuotiin esille *pitkäjänteisyys*. Tätä kuvattiin näin:

*"Rutiinien sieto ja samankaltaisin toistuvien työtehtävien näkeminen mielekkäänä. Nuorilta puuttuu pitkäjänteisyyttä. Jos työ ei heti miellytä, hakeudutaan heti uuteen. [...]"*

Sitoutuminen mainittiin sitoutumisena organisaatioon ja valmiuksien, kuten *nöyryys* ja *asenne* yhteydessä. Oman paikan etsimisen pitkittyminen on kiinnostava näkökulma, jota voisi lähestyä useammasta suunnasta, ei ehkä vähiten ympäröivän maailmamme muutoksesta yleensä pirstoutuneempaan suuntaan työsuhteita ja työnteon areenoita ajatellen. Työnantajan vaihtamisen voisi aiheellisesti ajatella myös liittyvän toisaalta jopa nuoren työntekijän tietoiseen valintaan työkokemukstaan rakentaessa. Useat erilaiset työkokemukset ovat myös aktiivisuuden merkki. Kuitenkin sitoutuneisuuden heikkeneminen voidaan tulkita myös niin, että mahdollisen konfliktin eteen tullessa valitaankin uudelleen yrittämisen sijaan poistumisstrategia.

Sitoutumiseen kasvaminen ei ole kevyt tehtävä oppia saati opettaa, mutta varmasti tässäkin elämä ja kokemus opettavat myös. Sama lienee nöyryyden ja pitkäjänteisyyden opettelussa. Ehkä juuri työelämävalmiuksien vahvistamiseen suunnatussa opetuksessa voitaisiin yhteisen keskustelun kautta valmistautua siihen, mitä työarjessa mahdollisesti vastaan tulee ja tätä kautta antaa jopa uusi näkökulma sellaiseen tilanteeseen, jossa perustehtävät puuduttavat ja pitkäjänteisyyttä kysytään. Upeaahan on myös se, että intoa ja energiaa löytyy. Nuori ja nälkäinen on usein myös työnantajalle voitto.

Rutiinien sietämiseen liittyen kiinnostava keskustelun aihe esimerkiksi opetukseen voisi olla EU:n laajuisesti tarkasteltuna hahmoteltu kartta eri työtehtävissä tarvittavista valmiuksista (Heat map Task classification and occupational categories in 2030). Valmiuden intensiteettiä per ammattiala kuvaa värikoodi, jonka mukaan myös esimerkiksi käsityö- ja koneenhoitotehtävien lisäksi myös johtotehtävissä toistuvat rutiinit. Toisin sanoen, opinnoissa käytyjen keskustelujen ja sitä kautta lisääntyneen tiedon avulla voitaisiin nuoria tukea siinä, että kun kitkaa syntyy, oltaisiin valmiita yrittämään uudestaan eikä lähtemään pois. Voisiko juuri tässä olla työelämävalmiuksien (tietoisien ja erillisen) opetuksen arvo?

## Tulevaisuudessa tarvitaan muutosmyönteisyyttä

Entä 'Mitkä valmiudet tulevat korostumaan tulevaisuudessa?' Henkilöstöalan tehtävissä toimivat työelämän edustajat kuvasivat tulevaa seuraavasti: *tulevaisuudessa tarvitaan muutokseen myönteisesti suhtautumista ja muutokseen sopeutumista.*

Muutos tuli eniten esille ja sitä kuvasi lainaus:

*"Kyky elää tasapainossa nykyhetken ja muutoksen välillä."*

Myös yhteistyö korostui vastauksissa. Siitä on esimerkkinä:

*"Yhteistyötaidot, kyky ja taito toimia monialaisessa yhteistyössä."*

Vuorovaikutus tuli esille kolmanneksi eniten ja sitä kuvasi seuraava lause:

*"Meidän tulisi painottaa opiskelijoille erilaisten ihmisten kanssa toimimista ja oman käytöksen mukauttamista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa."*

Neljänneksi eniten mainittiin *asenne*, suhteessa sekä itseen että muihin. Tässä esimerkkinä seuraavat ilmaukset:

*"Myönteinen asennoituminen itseen" ja "Ennen kaikkea myönteinen asennoituminen työtä ja muita ihmisiä kohtaan."*

Työelämän ja maailman muutoksesta puhutaan usein. Opiskelija eräällä VALTE-hankkeen kokonaisuuteen kuuluvan kurssin luennolla haastoi: "Muutoksesta puhutaan paljon, mutta onko se todella muutos meille?" Jos aivan tarkka sanamuoto ei tässä toteudu, ajatus kuitenkin. Muutos on aina suhteessa johonkin. Opiskelija puheenvuorossaan haastoi ajatuksen siitä, että muutoksen kokemus olisi kaikille yhtä voimakas tai ylipäätään olemassa. Kenelle muutos tapahtuu ja suhteessa mihin?

Kuitenkin kyselyssämme myös Työelämäaiheiden ja henkilöstöasioiden opinnot suorittaneet kuvasivat toiveitaan omalle kehittymiselleen kysymykseen 'Mitä työelämävalmiuksia haluaisit kehittää nykyistä/tulevaa työtäsi ajatellen?' mainitsemalla muutoksen eri muodoissaan: *muutosmyönteisyys ja erilaisuuden hyväksyminen, muutoksen/epävarmuuden sietokykyä ja epävarmuuden sietäminen, muutokseen sopeutuminen.* Muutosta haluttiin oppia sietämään, muutokseen haluttiin osata sopeutua ja muutokseen haluttiin oppia suhtautumaan myönteisesti.

Asenne mainittiin myös opiskelijavastauksissa työssä tärkeiden taitojen ja kykyjen listaa täydennettäessä kohdassa 'Jokin muu, mikä?' seuraavasti: *asenne, suhtautuminen, erilaisuuden kohtaaminen.* Opiskelijavastaajimmme osin rinnastettavissa oleva Nuorisobarometri 2017 -vastaajajoukko mainitsi asenteen yhtenä tärkeimpänä työnsaantiin vaikuttavana asiana. Näin ollen asenne on koettu tärkeäksi sekä nuorilla työhön siirtyvillä että työpaikan vastaanottavilla.

Palataan vielä opiskelijan puheenvuoroon maailman ja työelämän muutoksesta. Subjektiiivisuuden ja objektiivisuuden näkökulmia koulun tehtävässä sekä tietämisen, taitamisen ja osaamisen määrittelyssä pohtinut Juha Varto kuvaa opettajan roolia näin: ”Opettaja voi kuitenkin oppia tunnistamaan oppilaan hetkiä ja tarttua niihin, valaa varmuutta lisää ja osoittaa, kuinka tavan merkityslähde oppilaan oma kokemus on.” Ehkä tällainen kohtaaminen opettajan tai ohjaajan ja opiskelijan välillä toimii myös (nuorten) aikuisten koulutuksessa. Opiskelijoiden kyselyssämme toivomaa rohkeutta ilmaista ajatuksia ja osaamista voisi ehkä tukea osoittamalla, että työssä tarvittavaa tietoa, taitoa ja osaamista löytyy jo ennen työtehtäviin siirtymistä. Opiskelija saattaa kuitenkin tarvita tukea oman tiedon, taidon ja kokemuksen itselleen *näkyväksi tekemiseen ja kasvattaakseen näin luottamusta omiin kykyihinsä.*

## Yhteenveto: kaikki tahtoo olla jotakin

Valmiina työelämään! -hankkeessa rakennettiin työelämävalmiuksia vahvistavaa oppimateriaalia, jotta työn tekijät pärjäisivät työarjessaan. Oppimateriaalikonaisuutta varten halusimme hankkeessa kuulla myös heitä, jotka opintoja suorittivat, ensimmäisiin ja seuraaviin työpaikkoihinsa siirtyivät ja työelämässä toimivat. Eri näkökulmien yhteen kokoamisen tavoite on katsoa, miten työelämätaitojen ja työhyvinvoinnin opintoja voitaisiin edelleen kehittää ja mitkä tiedot, taidot ja kyvyt sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ovat työelämään siirtyvien ja vastaanottavan työelämän edustajien mielestä tärkeitä.

## Sopivasti nöyrä ja nälkäinen?

Kyselyjemme mukaan henkilöstöalan ammattilaisten mielestä nuoret työntekijät tarjoavat työpaikoille yhä vahvempia tietoteknisiä taitoja ja kieli-taitoa. Vuorovaikutustaidot ovat parantuneet ja rohkeutta on tullut lisää. Opiskelijat ja Työelämäopintojen kautta tavoitetut (nuoret) työntekijät puolestaan toivovat tukea muutokseen mukautumiseen ja epävarmuuden sietämiseen. Rohkeus on tärkeää myös työhön siirtyville ja siirtyneille, mutta sitä ei vastausten mukaan ole vielä tarpeeksi; tukea toivottiin siihen, että omia ajatuksia ja osaamista uskallettaisiin tuoda entistä paremmin esiin.

Kaikki, sekä opiskelijat että työelämän edustajat, ovat yhtä mieltä siitä, että tiedot oman työkyvyn ja työyhteisön hyvinvoinnin tukemiseksi ovat tärkeitä. Työelämän edustajat korostavat työelämässä tarvittavan kykyä sopeutua muutokseen. Nöyryys ja työhön myönteisesti asennoituminen on tärkeää henkilöstöalan ammattilaisten näkökulmasta. Opiskelijoiden vastauksissa painottui toive oppia luottamaan omaan osaamiseen.

## Työelämävalmiuksien vahvistaminen opetuksen avulla

Jos palaamme alussa esitettyyn työelämävalmiuksien määritelmään, kuten se Valmiina työelämään! -hankkeessa ymmärretään: tavoitteena on auttaa onnistumaan työelämässä. Tietojen, taitojen ja asenteiden harjoittamiseen tarvitaan sekä ohjausta että aikaa ja omaa pohdintaa. Seuraavaksi kysymys opetuksen tarjoajalle kuuluu, millaista on se pedagogiikka, jolla onnistutaan, kun tavoitteena on ohjata osaamistavoitteissa. Kyselymme vastaajat pitivät tärkeinä seuraavia asioita: *olla oma itsensä, inhimillinen ja tasavertainen, epäonnistumisen pelon voittaminen ja nähdä ihminen ihmisenä.*

Eräs henkilöstöalan työelämän edustaja kuvaili työhön oppimista uskalluksen kautta:

*"Itsetuntemuksen ja omien vahvuuksien ja voimavarojen oppiminen tuo itsetuntoa ja rohkeutta. Kaikkea ei voi eikä tarvitse osata, mutta pitää silti uskaltaa lähteä kokeilemaan, oppimaan ja kehittymään."*

Rohkeutta siis peräänkuulutetaan ja omien arvojen ja rajojen hahmottamista. Itsetuntemuksen merkitystä sivuttiin myös useissa opiskelijoiden vastauksissa. Työyhteisöön astutaan odotuksin ja toivein ja vastassa on myös joukko odotuksia ja toiveita, kuten vaatimuksiakin. Arjen tekemistä määrittävät työn tekijöiden eripituiset ja -näköiset aiemmat kokemukset – tiedot, taidot ja kyvyt – sekä luonnollisesti henkilökohtaiset ominaisuudet. Kohtaatko odotukset ja toiveet?

Tähän rajapintaan Valmiina työelämään! -hankkeen opinnoilla halutaan vaikuttaa. Koulutuksen, esimerkiksi juuri työelämävalmiuksia vahvistavan, rooli on tasoittaa mahdollisia yhteentörmäyksiä odotusten ja vaatimusten välillä tarjoamalla keskustelun ja vuorovaikutuksen kenttiä, tilaa pohtia, space for reflection, kuten Robert Arnkil ja työelämävalmiuksiemme määritelmä kuvaa. Ohjatuissa keskusteluissa voidaan tuoda hiljaista tietoa kuuluvaksi ja vaihtaa kokemuksia ja näkemyksiä. Tavoitteena opetuksessa olisi tasoittaa tietä kantapään kautta arjessa oppimiselta tavoitteena hyvinvoiva yhteisö ja tekijä. Joskaan kaikkia kompastumisia ei olisi tarkoituskaan välttää, kuten henkilöstöalan tehtävissä toimiva vastaaja esittää: *"Moni keskittyy osaamiseen ja historiaan, vaikka nuoren kuuluu keskittyä oppimiseen ja tulevaisuuden mahdollisuuksiin. Pitää olla avoimin mielin, kokeilun haluinen ja rohkea. Epäonnistumiset ovat ok ja virheiden kautta oppii. [...]."*

Virheistä oppii ja nöyryyttä ja pitkäjänteisyyttä tarvitaan, mutta toisaalta, kaikki nuoret tyypit – ainakin monet niistä, joilla on riittävät voimavarat unelmoida – haluavat olla jotakin, jopa kimaltaa, kuten Tehosekoitin-yhtye (2000) asian ilmaisee.

Enhä työelämävalmiuksien opetuksessa ja sen kehittämisessä toimii sama kuin eräässä työntekijäkyselyn vastauksessa henkilökohtaiseksi kehitystavoitteeksi asetettu: *kyky asettua toisen asemaan.*

## Lähteitä

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017. A joint situation report by the partnership for skilled professionals. Skill and Vocational Development Needs over the Period to 2030.

Arnkil R 2015. II Lost in transition? Challenges for social inclusion and employment of young people in Europe. Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape, 198.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:44.

Myllyniemi S (toim.) 2017. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Opetusministeriö & Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisoasiain neuvottelukunta. Saatavissa: <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2016/>

Osaamisen ennakointifoorumi 2017. eDelfoin alustavia tuloksia.

Pekkarinen E & Myllyniemi S (toim.) 2018. Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Helsinki: Opetusministeriö & Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisoasiain neuvottelukunta. Saatavissa: <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2017/>

Pyykkö R 2017. Monikielisyys vahvuudeksi. Selvitys Suomen kielivarannon tilasta ja tasosta.

Varto J 2005. Koulun syytä etsimässä. Tiedon ja taidon erilaiset tehtävät kasvatuksessa. Kenen kasvatusta, 197-217.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015. Working Life 2025 review. Effects of the changes in working life and the working environment on occupational safety and health and well-being at work. Raportteja- ja muistioita 2015:41

*”Meidän tulisi painottaa opiskelijoille erilaisten ihmisten kanssa toimimista ja oman käytöksen mukauttamista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.”*