

ETEKA



Osaajia työelämän tarpeisiin

Kuvauksia ammatillisten oppilaitosten ja työnantajien yhteistyön hyvistä käytänteistä ja malleista





Sisällysluettelo

**Työnantajayhteistyö ammatillisissa
oppilaitoksissa**

3

Oppilaitos-caset

Business College Helsinki

7

Helsingin Maalariammattikoulu

11

Hyria koulutus Oy

20

Mercuria kauppaoppilaitos Oy

26

PSK-Aikuisopisto

29

Ammattiopisto Spesia

33

Taitotalo

39

Lopuksi

47

1 Työnantajayhteistyö ammatillisissa oppilaitoksissa



Työnantajayhteistyö on ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden perusta. Ammatillisen koulutuksen keskeisenä tehtävänä on tuottaa osaajia työelämän tarpeisiin, mikä edellyttää tiivistä, toimivaa ja jatkuvasti kehittyvää yhteistyötä työnantajien kanssa.

Hankkeessa tutustuimme koulutuksen järjestäjien työnantajayhteistyön hyviin käytänteisiin ja toimintamalleihin. Tavoitteena oli jakaa tietoa ja kokemuksia oppilaitosten välillä, oppia toisilta sekä tarkastella toiminnan kehittämistä eri näkökulmista.

Samalla hankkeessa rakennettiin verkostoja ja syvennettiin ymmärrystä yksityisten koulutuksen järjestäjien toiminnasta. Tässä julkaisussa esitellään esimerkkejä vaikuttavasta työnantajayhteistyöstä ja avataan, mitä toimiva yhteistyö käytännössä parhaimmillaan on.

Toimintaa ohjaavat periaatteet ja arvot

Työelämälähtöisyys ja opiskelijoiden työllistyminen ovat keskeisiä tavoitteita. Oppilaitokset pyrkivät vastaamaan työelämän osaamistarpeisiin ja tukemaan opiskelijoiden siirtymistä työelämään tai jatko-opintoihin. Yrityksiä ei nähdä pelkästään yhteistyökumppaneina, vaan myös asiakkaina, joiden tarpeet ohjaavat toimintaa.

ETEKA

Yhteistyötä ohjaa selkeys ja tavoitteellisuus: kumppanuuksia rajataan ja määritellään, jotta molemmat osapuolet tietävät, mihin yhteistyössä keskitytään.

Yhteistyön lähtökohtana on pitkäjänteinen kumppanuus, joka perustuu luottamukseen ja jatkuvaan vuoropuheluun.

Toiminnassa korostuu myös joustavuus ja uudistumiskyky. Oppilaitokset ovat valmiita kehittämään uusia yhteistyömuotoja ja mukautumaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Yhteistyö nähdään kaksisuuntaisena: työnantajat tuovat tietoa osaamistarpeista ja oppilaitokset tarjoavat osaamista sekä uusia näkökulmia. Lisäksi joissakin toimintamalleissa painottuu yksilöllisyys ja erilaisten oppijoiden tukeminen sekä heidän työllistymisensä edistäminen.

Parhaat toimintamallit ja käytännöt

Työnantajayhteistyötä toteutetaan usealla tasolla. Strategisella tasolla rakennetaan kumppanuuksia ja ennakoidaan osaamistarpeita, taktisella tasolla tehdään yhteistyötä yritysten kanssa esimerkiksi työvoimatarpeisiin liittyen, ja operatiivisella tasolla yhteistyö näkyy arjen toiminnassa, kuten työssäoppimisessa ja työpaikkakäynneillä.

Yhteistyölle on tyypillistä selkeä rakenne ja vastuiden määrittely. Oppilaitoksissa toimii esimerkiksi asiakkuusvastaavia, opettajia ja muita yhteyshenkilöitä, jotka vastaavat yhteistyöstä, opiskelijoiden ohjauksesta ja kumppanuuksien koordinoinnista. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on keskeinen toimintamalli. Opiskelijat työskentelevät aidoissa työympäristöissä ja osallistuvat oikeisiin työtehtäviin, jolloin he integroituvat työyhteisöön. Oppimista tuetaan tiiviillä ohjauksella, jossa mukana ovat opettajat ja työpaikkaohjaajat, ja oppilaitos tukee myös työpaikkaohjaajien toimintaa.



ETEKA

Yhteiskehittäminen on keskeinen käytäntö: koulutusten sisältöjä, projekteja ja koulutuspolkuja suunnitellaan yhdessä työnantajien kanssa heidän tarpeistaan käsin. Tämä voi tarkoittaa myös räätälöityjä koulutusratkaisuja.

Yhteistyö on monimuotoista ja sisältää esimerkiksi

 **Työelämäjaksot ja oppisopimukset**

 **Opiskelijaprojektit ja kehittämishankkeet**

 **Rekrytointitapahtumat ja verkostotilaisuudet**

 **Vierailuluennot ja työpajat**

Tyhteistyötä tukevat myös erilaiset tapahtumat ja kohtaamiset, joissa opiskelijat ja työnantajat kohtaavat suoraan. Digitaaliset työkalut, kuten asiakkuudenhallintajärjestelmät, rekrytointialustat ja analytiikka, tukevat yhteistyön suunnittelua, toteutusta ja johtamista.

Ennakointi on tärkeä osa toimintaa: oppilaitokset käyvät jatkuvaa vuoropuhelua yritysten kanssa ja hyödyntävät tätä tietoa koulutuksen kehittämisessä.

Toiminnassa korostuvat yksilölliset ja joustavat ratkaisut, joissa huomioidaan sekä opiskelijoiden että työnantajien tarpeet.



Yhteistyön vaikuttavuuden seuranta ja kehittäminen

Yhteistyön vaikuttavuutta seurataan monipuolisesti ja säännöllisesti eri lähteistä saadun palautteen avulla. Palautetta kerätään opiskelijoilta, työnantajilta ja työpaikkaohjaajilta esimerkiksi kyselyiden, arviointikeskustelujen ja muun vuorovaikutuksen kautta. Seurannassa hyödynnetään erilaisia mittareita, kuten työelämäpalautetta ja asiakkuusmittareita.

Tiedolla johtamista tukevat asiakkuudenhallintajärjestelmät ja analytiikkatyökalut. Oppimisen näkökulmasta tarkastellaan, kuinka hyvin opiskelijat saavuttavat asetetut osaamistavoitteet ja millaisia valmiuksia heille kehittyy työelämässä toimimiseen. Samalla arvioidaan yhteistyön sujuvuutta, kuten tiedonkulkua, yhteydenpidon toimivuutta ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä.

Keskeistä on palautteen hyödyntäminen kehittämisessä. Palautteisiin reagoidaan konkreettisesti ja niiden pohjalta kehitetään opetusta, ohjausta ja yhteistyökäytäntöjä. Yhteistyötä kehitetään myös säännöllisen vuoropuhelun ja tapaamisten kautta, joissa tarkastellaan toiminnan vastaavuutta työelämän tarpeisiin.

Pitkän aikavälin vaikuttavuutta tarkastellaan muun muassa opiskelijoiden työllistymisen sekä yhteistyön jatkuvuuden kautta. Työnantajien halukkuus jatkaa yhteistyötä toimii keskeisenä onnistumisen mittarina



ETEKA

Seuraavaksi tarkastelemme, miten oppilaitokset itse kuvaavat työnantajayhteistyötään. He ovat nostaneet esiin keskeisiä käytäntöjä ja toimintatapoja, joiden kautta yhteistyötä rakennetaan ja kehitetään.

Helsinki Business College Oy

5 syytä tehdä yhteistyötä kanssamme:

Työnantajamielikuva ja vaikuttaminen:

Vierailuluennon tai yhteisen työpajan kautta luot työnantajamielikuvaa jo opiskeluaikana. Yhteistyön kautta on mahdollista vaikuttaa koulutussisältöihin.

Harjoittelusta työsuhteeseen:

Hyvin sujuneen harjoittelujakson jälkeen rekrytointipäätöksen tekeminen on turvallista.

Kohdennettu rekrytointi:

Tavoitat potentiaalisia hakijoita nopeasti ja kustannustehokkaasti, oli kyse kesätöistä tai valmistumisen jälkeisestä tehtävästä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen:

Tarjoamme sekä yrityskohtaisia räätälöityjä toteutuksia että kaikille avoimia koulutuksia.

Olemme joustava kumppani:

Ehdota meille rohkeasti myös uusia tapoja tehdä yhteistyötä.

HBC:n kumppanuusstrategia

Tavoitteenamme on olla alueemme työelämälähtöisin ammatillinen oppilaitos. Asiakslähtöisyys on toiminnan keskiössä – yritykset ja muut työnantajat ovat myös meidän asiakkaitamme opiskelijoiden lisäksi. Kumppanuuksia johdetaan asiakkuuden hoitomallin kautta. Toiminnan tukena on CRM-järjestelmä (otettu käyttöön 2025).



Työelämässä oppimisen onnistuminen ja laatu

Olemme yhdenmukaistaneet TTO-prosessin HOKS-ohjaajille ja tuottaneet tukimateriaalia siihen. Tuemme opettajia muun muassa sopimusten tekemisessä. Hankimme harjoittelu- ja työpaikkoja ja tiedotamme niistä sekä opiskelijoita että opettajia. Tarjoamme opiskelijoille ohjausta työelämätaitoihin ja työnhakuun. Toteutamme paljon erilaisia tapahtumia (esimerkiksi Trainee Treffit, webinaarit, vierailuluennot). Työpaikkaohjaajille on tarjolla työpaikkaohjaajakoulutus (3–4 kertaa vuodessa). Kehitämme toimintaamme työelämä- ja opiskelijapalautteen pohjalta.

Hyödynnämme valtakunnallista työelämäpalautetta. Käytämme YritysNPS-mittaria. Ylläpidämme asiakkuuksien määrää ja seuraamme tapaamisia asiakasluokittain.



Esimerkkejä työnantajayhteistyöstä

Trainee Treffit -tapahtumia toteutetaan teemoittain ja toimialojen mukaan. Yhdessä työelämän kanssa tuemme opiskelijoidemme valmistumista ja työllistymistä. Tapahtumissa oikeat kohderyhmät kohtaavat: alan opiskelijat tapaavat juuri sen alan työnantajat. Tapahtumissa käydään keskustelua mm. alan osaamistarpeista ja kehitysnäkymistä.

Case: osaamisen kehittäminen

Säätiön omassa esihenkilöfoorumissa tunnistettiin osaamisen kehittämistarpeet muuttuvassa tilanteessa. Koulutusohjelman tavoite, sisältö ja toteutustapa suunniteltiin säätiön kanssa yhdessä. Suoritettavat tutkinnot valittiin koulutusohjelman mukaisesti. Säätiö osallistuu koulutusprosessin aikana lähipäivien sisältöjen täsmentämiseen. Vaikuttavuutta mitataan suhteessa säätiön asettamiin tavoitteisiin.



Helsinki Business College on Suomen suurin ammatillinen liiketoiminnan sekä tieto- ja viestintätekniikan kouluttaja. Oppilaitoksen omistavat Helsingin seudun kauppakamari ja Suomen Liikemiesten Kauppaopiston Säätiö. Tutkintotarjontaan kuuluu kaksi perustutkintoa, kolme ammattitutkintoa ja kolme erikoisammattitutkintoa sekä laaja valikoima täydennyskoulutuksia. Koulutuksissa on vuosittain noin 3500 osallistujaa. Asiakastyytyväisyys (NPS) on opiskelijoilla +49, erikoisammattitutkinnoissa +88 ja yritysasiakkailla +52. Kokonaisvaikuttavuus on 79,6 prosenttia, mikä tarkoittaa työllistymistä, yrittäjyyttä tai jatko-opintoihin siirtymistä kuuden kuukauden kuluessa opintojen päättymisestä (Tilastokeskus).

Helsingin Maalariammattikoulun työnantajayhteistyö

Helsingin Maalariammattikoulu (HMAK) on jo vuodesta 1930 lähtien ollut suomalaisen pintakäsittelyalan tärkeä osaaja ja suunnannäyttävä. Oppilaitoksen perustehtävänä on kouluttaa maalausalan, lattianpäällystyksen, restauroinnin ja sisustamisen ammattitaitoisia osaajia, jotka pystyvät vastaamaan nopeasti muuttuvan rakennus- ja taideteollisuusalan tarpeisiin. HMAK:n strategian keskiössä on laadukas kädentyön opetus, yksilölliset oppimispolut ja oppimisympäristöt, jotka rakentuvat aidon työelämäyhteistyön ympärille. Oppilaitoksena olemme avoin, rohkea ja jatkuvasti kehittyvä yhteisö, jossa opiskelija saa keskittyä täysipainoisesti oppimiseensa turvallisesti, tuetusti ja ammattitaitoisesti ohjattuna.

Strategian mukaan HMAK ei halua olla pelkästään koulutuksen tarjoaja, vaan alan toiminnan ja kehittämisen aktiivinen kumppani. Tämä näkyy tavoissa, joilla oppilaitos rakentaa suhteitaan yrityksiin, yhteisöihin, organisaatioihin ja muihin oppilaitoksiin. Työelämäyhteistyö ei ole irrallinen lisä pedagogiikkaan, vaan perusta, jolle rakennetaan. Opettajat ja yhteistyöyritykset osallistuvat sen kehittämiseen arjen tasolla. Oppilaitoksen vahva identiteetti työelämälähtöisenä toimijana syntyy jatkuvasta vuoropuhelusta, pitkäjänteisestä yhteistyöstä ja siitä, että opiskelijoiden osaaminen näkyy konkreettisesti oikeissa projekteissa ympäri pääkaupunkiseutua.

HMAK:n opetustarjonta on monipuolinen. Pintakäsittelyalan koulutuksissa opiskelijat erikoistuvat rakennusmaalaukseen tai lattianpäällystykseen, kun taas taideteollisuuden alalla he voivat suuntautua restaurointiin tai sisustukseen.



ETEKA

Kaikkia näitä aloja yhdistää vahva tekemisen kulttuuri ja halu tuottaa osaajia, jotka hallitsevat laajasti oman alansa menetelmät ja materiaalit. Tavoite on, että he osaavat toimia työelämässä ammattilaisina, asiakastyön tekijöinä ja ryhmän jäseninä.

HMAK tekee yhteistyötä muun muassa maalaus- ja rakennusalan yritysten, eri oppilaitosten, teattereiden ja kulttuurilaitosten, teollisuuden toimijoiden, arkkitehtiliiton, järjestöjen ja julkisen sektorin kanssa. Oppilaitoksen pitkäaikainen suhde esimerkiksi maalivalmistajiin kuten Tikkurilaan ja Teknokseen, teattereihin kuten Kansallisteatteriin, Svenska Teaterniin ja Helsingin kaupunginteatteriin, sekä lukuisiin maalausalan yrityksiin tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden oppia paitsi perinteisiä työmenetelmiä myös moderneja tekniikoita, projektityöskentelyä ja asiakasyhteistyötä.

Yhteistyöyritysten määrä kasvaa vuosittain. Oppilaitos on tunnettu siitä, että olemme aidosti avoimia uusille ideoille ja yhteisille kehittämiskohteille.

Työelämäyhteistyön muotona voidaan mainita lisäksi kansainvälinen Erasmus+ - yhteistyö, joka antaa opiskelijoille mahdollisuuden oppia eurooppalaisessa työympäristössä ja tuoda Suomeen osaamista, jota muualla pidetään arvokkaana. Vierailut, vaihtojaksot ja työharjoittelut esimerkiksi Espanjassa, Latviassa ja Ranskassa tekevät opiskelijoista itsevarmoja ja maailmalle suuntautuneita ammattilaisia.



Työelämäyhteistyö lukuina vuonna 2025

Helsingin Maalariammattikoulun työelämäyhteistyö on laajaa ja konkreettista. Vuonna 2025 yhteensä 140 eri opiskelijaa osallistui koulutus- tai oppisopimusjaksoille työelämässä. Yhteistyötä tehtiin vuoden aikana 75 eri yrityksen kanssa, ja aktiivisuutta kuvaa yhteensä 203 solmittua KOSO- ja OPSO-sopimusta. Luvut osoittavat tiiviin ja jatkuvan yhteistyön alan yritysten kanssa sekä opiskelijoiden vahvan kiinnittymisen aitoihin työelämäympäristöihin



Työelämäyhteistyön kolme tasoa

HMAK tekee työelämäyhteistyötä kolmella tasolla: arjen yhteistyötä työelämässä oppimisten ja projektien kanssa, työelämäryhmissä ja johtokuntatasolla.

Oppilaitoksessa toimii työelämäryhmä jokaisella osaamisalalla. Työelämäryhmä koostuu yrityselämän ja alan työntekijöiden edustajista, opettajajäsenestä, oppilaitoksen johdosta ja asiakkuusvastaavasta. Työelämäryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Tavoitteena on saada ensikäden tietoa alojen tilanteesta, osaamistarpeista, sekä työelämän näkemystä oppilaitoksen toimintaan.

Arjen yhteistyön ja työelämäryhmien lisäksi oppilaitoksen johtokunta on kolmas, ohjaavan roolin taso yhteistyöhön. Johtokunta koostuu alojen yrityksistä ja teollisuuden edustajista.



Työelämäyhteistyön rakenne ja vastuut – asiakkuusvastaavat, opettajat ja ulkoiset arvioijat

HMAK:n työelämäyhteistyö rakentuu ammattimaisesti organisoidulle prosessille, jossa jokaisella toimijalla on selkeä rooli. Asiakkuusvastaava toimii yhteistyöverkoston sydämenä: hän pitää yhteyttä yrityksiin, kartoittaa harjoittelupaikkoja, neuvottelee koulutus- ja oppisopimuksista sekä varmistaa, että opiskelijoilla on tarjolla monipuolisia ja laadukkaita työelämässä oppimisen mahdollisuuksia. Hän myös perehdyttää opiskelijat ennen työelämäjaksoa, mikä vahvistaa opiskelijan valmiuksia kohdata työtilanteet ja toimia ammattilaisen tavoin harjoittelun aikana.

Työelämäopettajat puolestaan vastaavat opiskelijoiden oppimisprosessin seurannasta ja tuesta. He hyödyntävät Workseed-oppimisalustaa opintojen etenemisen seuraamiseen ja ovat tiiviissä yhteydessä niin opiskelijoihin kuin työpaikkaohjaajiin varmistaen, että opiskelijan oppiminen etenee suunnitellusti. Opettajat sopivat myös näyttöjen toteutuksesta ja varmistavat, että niiden arviointi tapahtuu ammatillisten tutkintovaatimusten mukaisesti.

Merkittävä osa HMAK:n laatutyötä on pyrkimys tuoda ulkopuolinen työelämäarvioija mukaan silloin, kun näyttöjä tehdään projekteissa tai oppilaitoksen omissa tiloissa. Näin varmistetaan, että arviointi säilyy objektiivisena ja vastaa todellisen työelämän odotuksia. Opiskelija saa palautteen suoraan alan ammattilaiselta, ei pelkästään opettajilta. Tämä toimintamalli vahvistaa oppilaitoksen mainetta työelämän luotettavana kumppanina ja lisää opiskelijoiden valmiuksia toimia ammatissa heti valmistuttuaan.



Työelämässä oppimisen prosessi ja sen strateginen merkitys

Opiskelijan matka työelämään alkaa jo varhaisessa vaiheessa. Prosessi käynnistyy harjoittelupaikkojen kartoittamisella ja sopivien kohteiden löytämisellä, mutta jatkuu saumattomasti koko opintojen ajan. Vastuupettaja seuraa opiskelijan opintojen etenemistä ja suunnittelee ajoitusta: milloin opiskelija on valmis siirtymään työelämäjaksoon ja millaiset tehtävät palvelevat hänen oppimistaan parhaiten.

Kun sopimus työpaikan kanssa on tehty, opiskelija perehdytetään jo koululla työelämäjakson kulkuun. Tämä vahvistaa hänen valmiuksiaan kohdata alan käytännön työtehtävät. Työelämäjakso on intensiivinen ja vastuullinen oppimisympäristö, jossa opiskelija saa kokemusta aikatauluista, työmaan yhteistoiminnasta, alan työskentelykulttuurista ja mahdollisesti asiakastyöstä. Prosessi on jatkuvaa yhteydenpitoa opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä. Tämä luo turvallisen ja selkeän rakenteen, jossa oppiminen on tavoitteellista ja opiskelija saa tukea koko harjoittelujakson ajan.

Strategisesti työelämäjaksojen merkitys on valtava. Ne ovat HMAK:n tapa varmistaa, että opiskelijan osaaminen vastaa työelämän todellisia tarpeita. Oppilaitos toimii tällöin osana laajempaa kokonaisuutta, jossa yritykset saavat osaavia työntekijöitä ja opiskelijat saavat arvokasta kokemusta. Moni opiskelija myös työllistyy harjoittelupaikkaansa.



Työelämäpalautteiden hyödyntäminen ja toiminnan kehittäminen

Työelämäyhteistyön kehittäminen perustuu HMAK:ssa jatkuvaan palautteeseen ja vuoropuheluun yhteistyökumppaneiden kanssa. Työpaikkaohjaajilta ja yrityksiltä saatua palautetta hyödynnetään opetuksen, työelämäjaksojen rakenteiden ja ohjauksen kehittämisessä. Palautteiden pohjalta tarkennetaan esimerkiksi opiskelijoiden perehdytystä, työelämäjaksojen ajoitusta sekä opettajien ja työpaikkojen välistä yhteistyötä.

Keskeistä on se, että palautteisiin reagoidaan konkreettisesti: havaintoja käsitellään opettajatiimeissä ja niitä hyödynnetään seuraavien jaksoiden ja projektien suunnittelussa. Näin työelämäyhteistyö säilyy ajantasaisena ja vastaa alan muuttuviin tarpeisiin.



Projektit ja yhteistyökohteet – konkreettinen oppiminen näkyvissä ympäri kaupunkia

HMAK:n opiskelijat pääsevät osallistumaan merkittäviin ja näkyviin projekteihin, jotka tarjoavat sekä oppimisen mahdollisuuksia että kokemuksen siitä, että omalla työllä on vaikutus ympäröivään yhteiskuntaan. Villa Humlevikin restaurointi Pauligin huvilassa on esimerkki projektista, jossa opiskelijat pääsivät koulutus sopimuksilla työskentelemään kulttuurihistoriallisesti arvokkaassa ympäristössä. Tällaiset kohteet vaativat erityistä osaamista ja tarkkuutta, mutta myös kykyä sovittaa yhteen perinteisiä käsityömenetelmiä ja moderneja ratkaisuja.

Cajsan Helmen pitkäkestoinen restaurointi on toinen esimerkki projektista, joka tarjosi opiskelijoille ainutlaatuisen mahdollisuuden oppia restaurointia historiallisessa rakennuksessa. Tällaisten projektien kautta opiskelijat oppivat paitsi teknisiä taitoja myös kulttuuriperinnön vaalimista, materiaalien tuntemusta ja korjausrakentamisen erityispiirteitä.

Oppilaitoksella on jatkuvasti käynnissä projekti kerrostalon porrashuoneessa. Rappuprojekteja on ollut eri puolilla pääkaupunkiseutua. Pienempiä projekteja on toteutettu Ylioppilasteatterissa ja Messukeskuksessa, sekä erilaisten järjestöjen tiloissa. Projektit tarjoavat monipuolisia työtehtäviä, joissa opiskelijat voivat harjoitella laajoja kokonaisuuksia, projektinhallintaa ja tiimityötä. Näistä projekteista syntyy vuosittain merkittävä määrä näyttöjä ja referenssejä, jotka ovat arvokkaita tulevaisuuden työelämää ajatellen.



ETEKA

Pitkäaikainen yhteistyö arkkitehtiiliitto SAFA:n kanssa rikastaa opiskelijoiden osaamista entisestään. Kunnostustyöt koululle tuotavien ikkunoiden, ovien ja huonekalujen parissa sekä sisustussuunnittelu- ja kunnostusmaalauisprojektit Vähä-Kiljavan kesäpaikassa ovat esimerkkejä siitä, miten oppilaitos yhdistää restauroinnin, sisustamisen ja maalaustyöt.

Kansainvälisyys ja tulevaisuuden suunta

Erasmus+ -vaihdot ja ulkomaiset työelämäjaksot rakentavat oppilaitoksen kansainvälistä profiilia. Opiskelijat saavat mahdollisuuden nähdä, millaisia menetelmiä ja työkaluita muualla Euroopassa käytetään, ja oppilaitos puolestaan saa uusia näkökulmia opetuksensa kehittämiseen. Kansainvälisyys on vahvasti esillä oppilaitoksen strategiassa. Tulevaisuudessa sen roolin odotetaan kasvavan entisestään.

Oppilaitoksessa järjestetään säännöllisesti työelämäkohtaamisia, joissa alan yrittäjät ja muut työelämän edustajat vierailevat kertomassa omista urapoluistaan, yrittäjyyden alkutaipaleesta sekä niistä työelämätaidoista, joita alalla toimiminen edellyttää. Näiden kohtaamisten kautta opiskelijat saavat ajankohtaista tietoa työelämän odotuksista, mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja realistisen kuvan alan työelämästä. Keskustelut tukevat opiskelijoiden ammatillista kasvua, vahvistavat työelämävalmiuksia ja auttavat hahmottamaan erilaisia työllistymisen ja yrittäjyyden polkuja.

Helsingin Maalariammattikoulun työelämäyhteistyö on monipuolinen, suunnitelmallinen ja vahvasti verkostoitunut kokonaisuus, joka tukee sekä opiskelijoiden ammatillista kasvua että alan työvoimatarpeita. Prosessit, avainhenkilöt ja pitkät suhteet yhteistyöyrityksiin muodostavat perustan, jonka varaan rakentuu oppilaitoksen arvostettu maine laadukkaana ja työelämälähtöisenä kouluttajana.



ETEKA

HMAK on yksityinen ammatillinen oppilaitos, jossa voi kouluttautua rakennusmaalauksen, lattiapäällystyksen, sisustusalan ja restaurointialan ammattilaiseksi. Oppilaitos sijaitsee hyvien kulkuyhteyksien varrella Pitäjänmäessä. HMAK tarjoaa yksilöllistä ja laadukasta opetusta ja ohjausta sekä tehokkaan polun työelämään.

Työnantajayhteistyö Hyria koulutus Oy

Toimintaa ohjaavat periaatteet ja arvot

Hyrian työnantajayhteistyö perustuu siihen, että työelämä saa osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Työnantajayhteistyön pohjana on tiivis, tavoitteellinen yhteistyö työnantajien kanssa ja Hyrian työllistymisen tuen palvelut. Työelämä toimii keskeisenä oppimis- ja näyttöympäristönä, jossa osaamista rakennetaan yhdessä ja vastataan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Hyria tarjoaa joustavia ratkaisuja rekrytointiin, työpaikalla oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Yhteistyötämme ohjaavat Hyrian arvot: olemme innostuva ja onnistuva, ihmisläheinen ja mahdollistava sekä ketterä ja uudistuva. Tämä näkyy työnantajille sujuvana yhteistyönä, rohkeina kokeiluina ja käytännönläheisinä ratkaisuin, jotka tukevat yritysten kasvua ja alueen elinvoimaa.

Hyrian työllistymisen tuen palvelut tarjoavat työnantajille joustavan ja selkeän kokonaisuuden, joka tukee työpaikoilla oppimista, rekrytointeja ja sujuvia siirtymiä koulutuksesta työhön. Yhteistyö huomioi myös työelämän monimuotoistumisen ja tukee vieraskielisten osaajien työllistymistä, vahvistaen samalla kestävää ja pitkäjänteistä kumppanuutta työelämän ja koulutuksen välillä.



Parhaat toimintamallit ja käytännöt

Hyria tekee työnantaja- ja yritysysteistyötä usealla eri tasolla.

Strategisella tasolla toimii Takuulla ammattilainen -kumppanuusohjelmamme, joka kutsuu työnantajia, yrityksiä ja muita sidosryhmiä työelämän kehittämiseen tähtäävään keskusteluun kanssamme. Kumppaneidemme kanssa teemme ennakointityötä ja yhteistyötä myös vaikeammassa työmarkkina-asemassa olevien oppijoidemme ja valmentautujiemme työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. Kumppaneinamme on toiminta-alueemme isoja yrityksiä, pk-yrityksiä sekä myös muita sidosryhmäkumppaneita. Tällä hetkellä kumppanuusohjelmassamme toimii n. 50 (tilanne 27.04.2026) yritystä, työnantajaa ja muuta sidosryhmätoimijaa.

Taktisella tasolla työelämäkoordinaattorimme yhdessä työ- ja elinvoimapalveluidemme kanssa käy tiivistä vuoropuhelua alueen yritysten kanssa ennakkoinnin ja yritysten tulevien tarpeiden tiimoilta. Samaan aikaan myös koulutusosastomme tekevät samojen yritysten kanssa taktista yhteistyötä nopeissa työvoimatarpeissa ja esimerkiksi työssäoppimispaikkayhteistyön tiimoilta.

Arkipäivän operatiivisella tasolla teemme tuhansia työpaikkakäyntejä vuosittain opettajien, kouluttajien ja valmentajiemme toimesta työssäoppimis- ja valmennuspaikkojen tiimoilta. Hyvät suhteet alueemme yrityksiin ja työnantajiin takaavat meille työssäoppimis- ja valmennusympäristöt niin valmistuville opiskelijoillemme kuin myös erilaisissa palveluissa valmennettaville asiakkaillemme.



ETEKA

Tämä usean tason yritysysteistyö takaa meille ennakoitietoa niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä sekä myös arjen toimivan yhteistyön opiskelijoidemme nopean työllistymisen takaamiseksi.

Yrityslähtöisyys näkyy Hyrian koulutuksissa myös siten, että tarjoamme ainoana toimijana Suomessa perustutkinto-opiskelijoillemme 12 kuukauden mittaisen osaamistakuun. Osaamistakuu takaa sen, että yrityksen palkkaama Hyriasta valmistunut henkilö voi tulla maksutta täydentämään osaamistaan Hyriaan, jos työpaikalla todetaan jonkinlainen osaamisvaje valmistumisen jälkeen. Myös tämä takaa osaltaan hyvät ja luotettavat suhteen yrityskenttään ja alleviivaa Hyrian vastuullista toimintaa opiskelijoidemme ja valmennettaviemme työllistymisen tukena myös koulutuksen tai valmennuksen jälkeen. Kaikissa koulutuksissamme lähtökohtana on toiminta-alueidemme yritysten tarpeet. Tämä näkyy arjessamme siten, että esimerkiksi yrityksille suunnatuissa koulutuksissamme kouluttaja tutustuu ensin ko. yritykseen ja työtehtäviin itse, jotta hän voi ohjata yritykseen oikeanlaista osaamista.



ETEKA

Hyria on vuonna 2025 ottanut käyttöön Holtti-palvelun, joka parantaa työnantajan ja Hyrian välistä keskustelua työssäoppimisen arkipäivän tilanteista. Saamamme palautteen perusteella työnantajat kaipasivat tiivimpää tukea työssäoppimisjaksojen aikana, ja Hyria halusi vastata palautteeseen kehittämällä järjestelmän, jonka avulla työnantaja saa pikaisen yhteyden Hyriaan, jos työssäoppimisen aikana herää kysymyksiä tai haasteita.

Tiirus, Kartturi ja Power Bi

Tiitus on Hyrian käyttämä digitaalinen rekrytointi- ja kohtaamispalvelu, jonka avulla työnantajat löytävät osaavia opiskelijoita ja vastavalmistuneita helposti ja nopeasti. Palvelu kokoaa yhteen opiskelijoiden osaamisen, kiinnostuksen kohteet ja persoonan. Jo opintojen alusta asti opiskelijalle muodostuu visuaalinen CV, joka täydentyy osaamisen kehittyessä.

Hyriassa hyödynnetään monipuolisesti Microsoft Dynamics 365 Sales (CRM) -järjestelmää, joka toimii keskeisenä työkaluna yritys- ja työelämäyhteistyökumppaneiden, alumnien sekä muiden sidosryhmien yhteistyön suunnittelussa, seurannassa ja kehittämisessä. Järjestelmä kokoaa yhteen ajantasaisen tiedon kumppanuuksista, yhteistyösuunnitelmista, tarjouksista ja sopimuksista sekä tukee pitkäjänteistä ja tavoitteellista yhteistyötä.

Asiakkuudenhallintajärjestelmää hyödyntävät laajasti Hyrian koulutus- ja asiantuntijaorganisaation keskeiset toimijat, mikä mahdollistaa yhteisen näkymän asiakkuuksiin, tiedolla johtamisen sekä sujuvan yhteistyön yli organisaatorajojen. Tietopohjaa täydennetään luotettavista lähteistä, kuten opiskelijahallintojärjestelmästä ja julkisista yritystietolähteistä, varmistaen tiedon ajantasaisuuden ja laadun.



ETEKA

Markkinointia ja viestintää tukee Dynamics 365 Customer Insights – Journeys -ratkaisu, jonka avulla Hyriassa toteutetaan kohdennettua, vaikuttavaa ja ajankohtaista viestintää asiakkuudenhallintajärjestelmässä oleville kontakteille. Markkinoinnin automaatio mahdollistaa uutiskirjeiden ja muun viestinnän tehokkaan kohdentamisen eri sidosryhmille, vahvistaen Hyrian näkyvyyttä, vuorovaikutusta ja kumppanuuksien vaikuttavuutta. Tiedolla johtamista Hyriassa helpottaa kehittynyt PowerBI-tilastointi.

Esimerkkejä työnantajayhteistyöstä ja sen toimivuudesta

Konecranes-Hyriassa kehitettiin uudenlaista työnantajayhteistyön mallia, jossa tavoitteena oli löytää oikeanlaista osaamista, madaltaa rekrytoinnin kynnystä ja tukea työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Pilotissa yhdistyivät työelämän aito osaamistarve, joustava koulutussopimus sekä tiivis vuoropuhelu Hyrian ja työnantajan välillä. Jo opintojen alussa opiskelijat tutustuvat tehdasympäristöön, ja osaamista rakennetaan tämän perustan varaan yhdessä työelämän kanssa – tavoitteena on vahvistaa ymmärrystä työelämän osaamisvaatimuksista. Työpaikkaa tuetaan työpaikkaohjauksen koulutuksella ja jatkuvalla vuoropuhelulla. Työelämässä oppimisen keskeinen tavoite on, että opiskelija työllistyy opintojen päättyessä.

Vastaavanlainen pilotti käynnistyy syksyllä 2026 myös logistiikka-alan yrityksessä. Pilotissa työpaikkaohjausta vahvistetaan siten, että yrityksestä muodostuu Hyrian ammatillisen ohjaajan työpiste. Tavoitteena on, että työpaikalla on jatkuvasti ohjattavia opiskelijoita sekä logistiikan että liiketalouden aloilta.



ETEKA

Teemme ylipäänsä paljon yhteisiä koulutus- ja valmennusprojekteja yhdessä työnantajien kanssa. Yksi hyvä esimerkki tällaisista toteutuksista on Würthin ja Valion kanssa toteutettu koulutus, joka sisälsi 700 opiskelijatyöpäivää ja jossa eri vaiheissa työllistymistä olevat opiskelijat ja valmennettavat saivat juuri itselleen räätälöidyn työllistymispolun.

Toinen esimerkki tällaisista räätälöidyistä yritysysteistä on Osuuskauppa Hämeenmaalle toteutettu ukrainalaisten kohderyhmälle toteutettu koulutus ja valmennus, jossa myös opiskelijan lähtökohta, kielitaito ja myös esimerkiksi terveydentila pystyttiin ottamaan huomioon yksilöllistä koulutus- ja valmennuspolkua räätälöidessä.



ETEKA

Hyria koulutus on monialainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä, joka tarjoaa koulutus-, valmennus- ja kuntoutuspalveluita nuorille ja aikuisille. Sen tavoitteena on edistää opiskelijoiden työllistymistä ja vastata työelämän osaamistarpeisiin tiiviissä yhteistyössä yritysten kanssa. Hyria toimii pääasiassa Uudellamaalla sekä Kanta- ja Päijät-Hämeessä, ja sen koulutusvalikoimaan kuuluu laajasti perustutkintoja, lisä- ja täydennyskoulutuksia sekä työelämälle räätälöityjä ratkaisuja

Mercurian työelämäyhteistyön hyvä toimintamalli

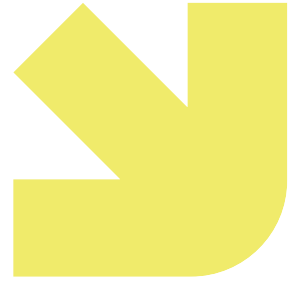
Mercuriassa työelämäyhteistyötä tehdään monilla eri tasoilla. Yhteistyötä tehdään arjessa operatiivisella tasolla opettajien ja ohjaajien toimesta. Mercurian työelämäkampus toimii kontaktipaikkana ja koordinoijana yhteistyölle, sekä avainkumppanuudet toimivat pitkän aikavälin tiiviin yhteistyön kehittäjinä. Yhteistyömme ydintavoitteena on, että yhteistyö Mercurian kanssa olisi aina selkeää ja toimivaa.

Mercurian avainkumppanuuksien mallissa on määritetty toimenpiteet, joita tarjoamme avainkumppaneillemme. Näitä ovat esimerkiksi opiskelijoiden työelämäjaksot, henkilöstön osaamisen kehittämisen Mercuria Pron kautta, opiskelijaprojektien toteuttaminen, markkinointiyhteistyö, erilaiset tapahtumat ja vierailut sekä Mercurian henkilöstön työelämäjaksot.



ETEKA

Mercuria on Vantaalla toimiva yksityinen ammatillinen oppilaitos, joka on erikoistunut liiketoiminnan koulutukseen.



Se kouluttaa nuoria ja aikuisia työelämän tarpeisiin muun muassa merkonomi- sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa.

Yli sadan vuoden kokemuksella Mercuria tekee tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa ja tukee opiskelijoiden työllistymistä.



ETEKA

Koemme, että määritetyt toimenpiteet ja avainkumppaneiden kanssa laadittavat kumppanuussopimukset tuovat juuri selkeyttä molemmille osapuolille. Yksialaisena oppilaitoksena emme voi vastata kumppaniyrityksen kaikkiin tarpeisiin, vaan sovimme selkeästi mihin asioihin keskitymme, ja pyrimme tuottamaan näissä asioissa laadukkaan ja odotukset ylittävän asiakaskokemuksen.

Yhtenä keskeisenä etuna olemme kokeneet, että avainkumppanuuksien yhteyshenkilöt läpäisevät koko organisaation: teknisen kaupan taustan omaava myynnin opettaja voi toimia teknisen kaupan yrityksen yhteyshenkilönä tai järjestötaustan omaava hallinnon työntekijä voi toimia kaupan alan toimialajärjestön kumppanuuden yhteyshenkilönä. Mercurian työelämäkampus tukee näitä henkilöitä ja varmistaa kumppanuustyöhön liittyviä tausta-asioita. Arvioimme ja kehitämme toimintaa vuosittain järjestettävien avainkumppanuuspalaverien avulla.



Pohjois-Suomen koulutuskeskussäätiö, PSK-Aikuisopisto

Parhaat toimintamallit ja käytännöt

Toimintamme on ketterää ja joustavaa, koska oppilaitoksemme on sopivan kokoinen. Pystymme reagoimaan nopeasti, mikäli tilanne niin vaatii.

Erityisenä vahvuutena meillä on se, että kouluttajilla on laajat työelämäverkostot ja ajantasaista työelämäosaamista. Työelämäverkostot laajenevat luontevasti, kun opiskelijat pääsevät työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sellaisille työpaikoille, joissa meillä ei aikaisemmin ole ollut opiskelijoita.

Työvoimakoulutusosaamisemme on erityisen vankkaa. Yhteistyö työvoimaviranomaisten kanssa on jatkunut laadukkaana vuosikymmenien ajan. Verkostojen ja tiiviin yhteistyön rakentaminen työllisyysalueen edustajien – Business Oulu – kanssa nähdään erittäin tärkeänä.

Oppilaitoksen edustaja on Oulun seudun uusyrityskeskuksen hallituksen jäsen sekä osuuskunta Verson hallituksen puheenjohtaja. Näissä rooleissa pääsee luontevasti verkostoitumaan työelämän edustajien, erityisesti yrittäjien kanssa.

Toimintaa ohjaavat periaatteet

👉 Inhimillisuus

👉 Jatkuva oppiminen

👉 Opiskelija toiminnan

👉 Joustavuus

👉 Kestävyys

keskikössä



Yhteistyön vaikuttavuuden seuranta ja kehittäminen

Keräämme opiskelijoilta säännöllisesti palautetta Arvo-järjestelmän kautta. Tämän lisäksi opiskelijoilla on joka hetki mahdollisuus antaa palautetta suullisesti tai kirjallisesti sekä kouluttajille, koulutuspäälliköille että myös rehtorille.

Työelämän yhteistyökumppaneilta keräämme säännöllisesti työelämäpalautetta. Reagoimme mahdollisiin poikkeamiin välittömästi olemalla yhteydessä palautteen antajaan ja selvittämään, kuinka tulevaisuudessa voisimme toimia toisin ja kehittää toimintaamme.

Käytännön esimerkki sotekoulutuksista: Säännölliset tapaamiset Attendon johdon edustajien kanssa. Näissä saamme ajantasaista tietoa järjestämämme koulutuksen vaikuttavuudesta ja toimintatapojemme vastaavuudesta työelämän tarpeisiin. Mahdollisiin poikkeamiin reagoidaan välittömästi.



Esimerkkejä työnantajayhteistyöstä ja sen toimivuudesta

PSK-Aikuisopisto on tehnyt yhteistyötä kansainvälisen rekrytoinnin kautta Suomeen töihin tulleiden sairaanhoitaja- ja care giver-taustaisten henkilöiden kouluttamisessa lähihoitajiksi Attendon koteihin vuosina 2024–2026. Yhteistyö on ollut hyvin sujuvaa Attendon kanssa. Yhteistyössä ovat korostuneet yhteinen säännöllinen vuoropuhelu, yhteiset säännölliset palaverit kotien johtajien ja aluepäälliköiden kanssa, koulutuksen ja opiskelijoiden etenemisen seuranta sekä mahdollisuus matalan kynnyksen konsultointiin puolin ja toisin. Ohjaajille ja yksikön johtajille on järjestetty kielitietoiseen ohjaukseen liittyvää perehdytystä. Opiskelijoiden osaamisen hankkimisen eteen on tehty työtä yhdessä tuumin. Koulutus on toteutettu monimuotoisesti lähiopetuksena, itsenäisillä tehtävillä ja työssä oppimalla.

Liiketoiminnan ammattitutkinto maahan muuttaneille: Vastuukouluttajalla on vuosien saatossa muodostunut laaja verkosto kaupan alan työnantajista, jotka mielellään tarjoavat työssäoppimispaikkoja opiskelijoille. Vastuukouluttaja on opiskelijoiden työssäoppimisen aikana säännöllisesti yhteyksissä työpaikkojen yhteyshenkilöihin saadakseen ajantasaista tietoa opiskelijoiden osaamisen kehittymisestä. Tutkinnonosakohtaisissa arviointikeskusteluissa käydään arvioinnin lisäksi vuoropuhelua yhteistyön kehittämistä, esim. tiedonkulun kahdensuuntaisesta parantamisesta. Työelämän arvioijat perehdytetään huolellisesti arviointitehtävään. Tarpeen mukaan heitä ohjataan myös ensikertaisen perehdytyksen jälkeen, jotta heillä on varma olo arvioinneissa. Tämä osaltaan edesauttaa toimivan työelämäyhteistyön vahvistamista ja kehittämistä.



ETEKA

PSK-Aikuisopisto on Oulussa toimiva, aikuiskoulutukseen erikoistunut ammatillinen oppilaitos, jota ylläpitää Pohjois-Suomen Koulutuskeskussäätiö. Se tarjoaa työelämälähtöistä koulutusta ja kehittämispalveluja erityisesti aikuisille sekä yritysten ja julkisyhteisöjen tarpeisiin. Koulutus kattaa useita aloja, ja tavoitteena on vahvistaa osaamista, työllistymistä ja työelämävalmiuksia joustavin opintopoluin.



Ammattiopisto Spesia

Ammattiopisto Spesia tukee niin työnantajaa kuin opiskelijaa yksilöllisesti, kun puhutaan työllistymisestä tai työelämässä tapahtuvasta oppimisesta.

Työelämäyhteistyön vaikuttavuutta ja onnistumista seurataan mm. OPH:n työpaikka- ja työpaikkaohjaajakyselyillä, joista nostetaan esille

kehittämiskohteita. Lisäksi tiedolla johtamisen järjestelmä (TCD) ja sen tietotyöpöydät sekä sähköiset tulokortit auttavat onnistumisten seuraamisessa ja tavoitteiden asettamisessa. Näihin kytketään myös vuosittainen

toimintasuunnitelma mittaristoineen ja seurantoineen. Spesiassa on myös työllistymisen edistämisen ohjelma (2025-2030), jonka suuntaviivana on, että

Spesia tunnetaan vuoteen 2030 mennessä Suomen vaikuttavimpana ja uudistavimpana ammatillisena erityisoppilaitoksena, jossa osaaminen,

yksilöllisyys ja työelämä yhdistyvät. Sen tavoitteena on juurruttaa työelämäyhteistyö osaksi koko Spesian toimintakulttuuria ja jokaisen

spesialaisen työtä tähdäten opiskelijoiden työllistymiseen ja laadukkaaseen jatkopolkuun. Spesia myös kehittää IPS-mallin kaltaista työhönvalmennusta

osana opetusta; valmennusmallissa korostetaan verkoston yhteistyötä, huoltajien ja läheisten roolia sekä työnantajayhteistyötä.

Yhteistyön muotoja on monia. Spesian kanssa voi esimerkiksi solmia

kumppanuussopimuksen, jossa useampi opiskelija kerrallaan käy

harjoittelemassa työtehtäviä työpaikan perehdyttämänä ja Spesian henkilöstön ohjaamana. Kumppanuussopimus on koulutusopimuksen lisäksi työnantajalle

väylä nähdä opiskelijoiden vahvuuksia työpaikalla. Oppiminen oikeilla

työpaikoilla työtä tekemällä tukee perehtymistä työhön, sekä työelämässä ja

työyhteisössä toimimisen taitoja myöhempää työllistymistä varten.



ETEKA

Esimerkkinä kumppanuussopimuspaikasta toimii muun muassa Lapinlahden Lähde, joka on Spesia Helsingin kiinteistöhuollon opiskelijoille yksi heidän oppimisympäristöistään. He opiskelevat siellä alan työtehtäviä Spesian opetushenkilöstön ohjauksessa osana työyhteisöä. He hoitavat sovitut vakituiset tehtävät ja sen lisäksi keikkaluontoisia tehtäviä. Monipuolinen työympäristö mahdollistaa laajasti alan työtehtävien oppimista aidossa työympäristössä.

Toinen esimerkki on Järvenpään palvelulogistiikkatyöntekijöiksi opiskelevien yhteistyökumppani yritys Kuivalihakundi, jonne opiskelijat ovat päässeet kasaamaan joulukalentereita muiden Kuivalihakundin työntekijöiden tavoin sesonkiprojekteina. Spesialaisista on tullut jo tuttuja kasvoja Kuivalihakundilla ja yritys on palkannut oppilaitoksen loma-ajalle opiskelijan, jolla oli karttunut osaamista tehtävään.



ETEKA

Spesia kokeilee rohkeasti uudenlaisia yhteistyön muotoja: esimerkiksi Jyväskylässä kauppakeskus Sepän kanssa on tehty laajempaa ”Sepän Opissa”-yhteistyötä, jossa siellä toimivissa yrityksissä on saatu esimerkiksi tapahtumien ympärille opiskelijoista apua ja opiskelijoille tarjoutunut mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä lyhyemmillä työelämäjaksoilla ja tutustua erilaisiin työnantajiin. Länsi-Suomessa puolestaan käynnistettiin syksyllä 2025 Tokmannin ja Spesian tiiviimpi kumppanuusyhteistyö, jossa Spesian opiskelijaryhmälle rakennettiin uusi käytännön työelämäpainotteinen oppimisympäristökokonaisuus. Tokmannin oppimisympäristö tarjoaa Spesian opiskelijoille mahdollisuuden opiskella ja harjoitella työelämätaitoja osana aitoa työyhteisöä Spesian opetus- ja ohjaushenkilöstön ohjauksessa. Tokmanni-yhteistyön ohella Spesia on jo ennestään tehnyt Turussa vastaavan kaltaista vahvaa oppimisympäristöyhteistyötä Lounatuulet Yhteisöotalo ry:n kanssa.



ETEKA

Työpaikkoja tuetaan monella tavalla: esimerkiksi työelämäjaksojen alussa tai aikana opiskelijan mukana tukemassa voi tarvittaessa olla muun muassa ohjaaja tai työvalmentaja. Kun siirrytään kohti valmistumista, Spesia tukee esimerkiksi työllistymisen tukimuotojen selvittämisessä, mikäli ne ovat tarpeen.

Oppisopimusten osalta puolestaan neuvomme niin työnantajaa kuin opiskelijaa oppisopimuksen sopimusasioihin ja mahdollisiin tukimuotoihin liittyvissä asioissa ja opinnot suunnitellaan yhdessä. Kaikessa näkyy panostus yksilöllisiin ratkaisuihin, joilla tuetaan onnistumisia ja työelämään kiinnittymistä.

Oppilaitoksessa on mahdollista perinteisten yritysvierailujen lisäksi osallistua näytteilleasettajana Duuniin-rekrytapahtumiin tai tulla esittelemään yrityksen toimintaa ja työllistymismahdollisuuksia täsmänä alan opiskelijoille. Haastattelut esimerkiksi kausi-, kesätyöhön tai pidempäänkin työsuhteeseen onnistuvat yhteistyössä kanssamme. Esimerkiksi Pieksämäellä on päässyt haastattelemaan laajasti opiskelijoita Kesätyökaruselliin, joka toteutettiin yhteistyössä alueen muiden oppilaitosten kanssa. Olemme myös tehneet eri paikkakunnilla kaupan alalla mm. Tutustu- ja tienaa -yhteistyötä, jossa oppilaitos on ollut tukena koko rekrytointiprosessin ajan ja työpaikoille on löytynyt useita ahkeria kesätyöharjoittelijoita kerralla.

Tärkeitä ovat myös opiskelijoiden omat NYT-harjoitusyritykset. Näitä on useilla eri paikkakunnilla ja aloilla ja useimmiten ne toimivat vuoden kerrallaan. Opiskelijat siis pyörittävät harjoitusyritystään samalla tavoin kuin oikeaakin. Hankkivat asiakkaita, hoitavat sovitut työt, laskutuksen, kirjanpidon ja kaiken muun tarvittavan. He saavat tärkeää kokemusta vastuunkantamisesta, asiakaspalvelusta, tuotekehittämisestä tai palveluiden tarjoamisesta. Yhteistyötä tehdään niin yksityis- kuin yritysasiakkaidenkin kanssa.



ETEKA

Tänä vuonna Nuorten NYT:n toteuttamassa Uskalla Yrittää -aluekilpailussa palkittiin Keski-Suomen parhaaksi NYT-yritykseksi Jyväskylän Spesian Artesaanitaitoa NYT, joka etenee nuorten yrittäjyyskilpailun finaaliin. Spesia tekee tärkeää yhteistyötä alueellisesti esimerkiksi yrittäjäjärjestöjen, Kauppakamarien ja erilaisen osaamisen ennakoinnin foorumeiden kanssa. Esimerkiksi Pieksämäellä kokoontuu ”Osaamisen pyöreä pöytä” - yhteistyöfoorumi, jossa oppilaitokset, yritykset ja työllisyysalueet kohtaavat saman pöydän ääressä. Meillä on halu tukea opiskelijoidemme työllistymistä ja samalla toimialueidemme elinvoimaa kuunnellen yritysten tarpeita. Esimerkiksi Turun Logomossa Spesia oli osana järjestämässä ”Taloudellisuus ja tuottavuus puhtauspalvelualalla” -tapahtumaa, jossa alan ammattilaiset saivat koulutusta robotiikan roolista ja hyödyistä, sekä kuinka teknologiaa opetetaan osana puhtausalan koulutusta. Meillä on myös jatkuvassa tarjonnassa koulutuksia työnantajille joko verkossa tai räätälöidysti paikan päällä esimerkiksi seuraavista aiheista: neuromonimuotoisuus työelämässä, moninaisten oppijoiden ohjaus työpaikalla, monimuotoisuustietoiskut ja niin edelleen.



ETEKA

Työelämäyhteistyölle tärkeä vuotuinen tapahtuma on valtakunnallinen Työ- ja Yhteistyö-webinaarimme, jossa palkitsemme vuoden parhaat työelämäyhteistyökumppanimme ja tarjoamme tietoa yhteistyömahdollisuuksista, sekä jonkin kiinnostavan puhujan puheenvuoron yhteistyökumppaneillemme ja yhteistyöstä kiinnostuneille. Hyvästä yhteistyöstä kiittäminen on tärkeää meille myös arjessa ja meiltä löytyykin pitkäaikaisia yhteistyötahoja, joiden kanssa aika ajoin kehitämme uusia yhteistyön tapoja tarpeen ilmetessä puolin tai toisin.

Ammattiopisto Spesia on ammatillinen erityisoppilaitos ja erityisen tuen asiantuntijaorganisaatio. Spesia kouluttaa yksilöllistä tukea tarvitsevia nuoria ja aikuisia 12 paikkakunnalla. Päätoimipaikat ovat Järvenpää, Turku, Jyväskylä ja Pieksämäki.



Taitotalo – miten teemme yhteistyötä?

Työelämäyhteistyön suunnittelu ja verkostot: pidetään yhteyttä alueen yrityksiin ja työnantajiin säännöllisillä tapaamisilla, verkostotilaisuuksilla ja yhteistyöfoorumeilla. Työnantajat osallistuvat koulutuksen suunnitteluun ja palautteen antamiseen esimerkiksi ohjausryhmissä.

Työssäoppiminen/työpaikalla tapahtuva oppiminen: opiskelijat suorittavat osan opinnoistaan työpaikalla ohjatusti. Työnantaja tarjoaa oppimisympäristön, ja oppilaitos vastaa ohjauksesta ja arvioinnista yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa.

Harjoittelu- ja oppisopimuspaikat: työnantajat tarjoavat opiskelijoille harjoittelu- tai oppisopimuspaikkoja. Yhdistyvät käytännön työ ja teoreettinen opiskelu oppilaitoksessa.

Harjoittelu- ja oppisopimuspaikat: työnantajat tarjoavat opiskelijoille harjoittelu- tai oppisopimuspaikkoja. Yhdistyvät käytännön työ ja teoreettinen opiskelu oppilaitoksessa.

Vierailut ja luennot: työnantajat tai yritysten edustajat pitävät vierailuluentoja, esittelevät toimintaansa tai osallistuvat projekteihin. Opiskelijat vietailevat yrityksissä tutustumassa käytännön työelämään.

Toimintaa ohjaavat periaatteet

- Yhteistyö
- Merkityksellisyys
- Luotettavuus
- Tahto kehittyä



ETEKA

Työnantajayhteistyö on kaksisuuntaista: työnantajat tuovat työelämän tarpeet oppilaitoksen tietoon, ja oppilaitos tarjoaa koulutettua työvoimaa ja uutta osaamista. Yhteistyö on pitkäjänteistä ja suunnitelmallista: parhaimmillaan yhteistyö ei ole satunnaista, vaan se perustuu jatkuvaan kumppanuuteen. Se on myös tavoitteellista: molemmat osapuolet hyötyvät — opiskelijat saavat kokemusta ja työnantajat voivat vaikuttaa koulutuksen sisältöön. Joustava ja monimuotoinen: yhteistyön muodot vaihtelevat aloittain — esimerkiksi tekniikan, hoitoalan ja palvelualojen yhteistyö voi painottua eri tavoin.

Keskeiset asiat, joista työnantajille tulee tiedottaa

1. Yhteistyön tarkoitus ja hyödyt. Miksi oppilaitos haluaa tehdä yhteistyötä ja mitä hyötyjä työnantaja saa: mahdollisuus löytää tulevia työntekijöitä ja vaikuttaa koulutuksen sisältöön, tuore osaaminen ja uudet näkökulmat opiskelijoiden kautta sekä mahdollisuus kehittää omaa työyhteisöä ja henkilöstön ohjausosaamista.
2. Opiskelijan osaamistaso ja tavoitteet. Mitä opiskelija osaa jo tullessaan työpaikalle (esim. opintojen vaihe, suoritettut kurssit). Mitä oppimistavoitteita on asetettu työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Millaisia tehtäviä opiskelija voi ja saa tehdä — eli selkeä kuva roolista.
3. Työpaikkaohjaajan rooli ja vastuut. Kuka työpaikalla vastaa opiskelijan ohjauksesta ja miten oppilaitos tukee häntä. Tarjolla oleva ohjaajakoulutus tai oppilaitoksen tuki ohjaustilanteissa. Ohjaajan rooli arvioinnissa ja palautteenannossa.
4. Oppilaitoksen ja opiskelijan yhteydenpito. Kuka on oppilaitoksen yhteyshenkilö ja miten häneen saa yhteyden. Miten ja milloin oppilaitos käy työpaikalla (esim. ohjauskäynnit). Miten mahdollisista ongelmatilanteista viestitään.



ETEKA

5. Arviointi ja dokumentointi Miten opiskelijan osaaminen arvioidaan ja miten työnantaja osallistuu siihen. Mitä lomakkeita tai järjestelmiä käytetään (esim. sähköinen arviointityökalu). Aikataulut ja käytännöt arviointikeskusteluille.

6. Työsuhteeseen ja turvallisuuteen liittyvät asiat Onko kyseessä oppisopimus, koulutussopimus vai harjoittelu — ja mitä juridisia velvoitteita työnantajalla on. Työaika, vakuutukset, työturvallisuus ja mahdolliset palkkaukseen liittyvät käytännöt.

7. Jatkoysteistyömahdollisuudet Miten yhteistyötä voidaan jatkaa: esim. seuraavat opiskelijat, projektit, rekrytointi, työelämäpäivät. Mahdollisuus antaa palautetta ja kehittää yhteistyötä.



Oppilaitoksen ja työpaikan toimijat

Opettaja / vastuuopettaja suunnittelee ja sopii yhteistyöstä työnantajan kanssa, varmistaa, että työpaikalla tapahtuva oppiminen vastaa opetussuunnitelmaa, pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan sekä osallistuu arviointiin ja ohjaukseen.

Opinto-ohjaaja toimii linkkinä oppilaitoksen ja työnantajien välillä, auttaa sopimusten tekemisessä (esim. koulutus- tai oppisopimus) sekä järjestää työelämäyhteistyön tapahtumia ja verkostoja.

Rehtori tai koulutuspäällikkö vastaa strategisesta tasosta ja yhteistyön linjauksista sekä hyväksyy sopimukset ja varmistaa toiminnan laadun ja resurssit

Opiskelija on aktiivinen toimija omassa oppimisessaan, noudattaa sovittuja sääntöjä ja tavoitteita sekä tekee yhteistyötä työpaikan ja oppilaitoksen kanssa.

Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan perehdyttämisestä, ohjauksesta ja palautteenannosta sekä yhteistyössä oppilaitoksen kanssa seuraa oppimistavoitteiden toteutumista.

Työnantaja / esihenkilö hyväksyy yhteistyön ja vastaa työpaikan resursseista, mahdollistaa turvallisen ja oppimista tukevan ympäristön sekä osallistuu arviointiin ja palautteen antamiseen.

Henkilöstö / työyhteisö tukee opiskelijaa arjessa ja toimii esimerkkinä ammatillisessa toiminnassa sekä luo myönteisen oppimisilmapiirin työpaikalla.



Miten onnistumista arvioidaan?

Palaute kaikilta osapuolilta: arviointi perustuu sekä opiskelijan, työpaikkaohjaajan että opettajan antamaan palautteeseen. Palautetta kerätään esimerkiksi kyselyillä, arviointikeskusteluissa tai loppupalautteessa työelämäjakson jälkeen.

Oppimistavoitteiden saavuttaminen: tarkastellaan, onko opiskelija saavuttanut työpaikalla asetetut osaamistavoitteet. Oppilaitos ja työnantaja arvioivat yhdessä opiskelijan ammatillista kehittymistä ja valmiuksia työelämään.

Yhteistyön sujuvuus ja viestintä: arvioidaan, kuinka hyvin tiedonkulku on toiminut oppilaitoksen, työnantajan ja opiskelijan välillä. Onnistunutta yhteistyötä kuvaa avoin, selkeä ja säännöllinen yhteydenpito.

Työpaikkaohjaajien kokemukset: työnantajilta ja ohjaajilta kerätään palautetta ohjauksen toimivuudesta, oppilaitoksen tuesta ja opiskelijan valmiuksista. Palaute auttaa tunnistamaan, missä yhteistyö on vahvaa ja mitä voisi parantaa.

Pitkäaikainen vaikutus ja jatkoyhteistyö: yksi onnistumisen mittari on se, haluavatko työnantajat jatkaa yhteistyötä tai tarjota opiskelijoille uusia mahdollisuuksia. Myös opiskelijoiden työllistyminen harjoittelupaikkoihin kertoo yhteistyön tuloksellisuudesta.



Miten toimintaa voisi kehittää?

1. Viestinnän ja tiedonkulun parantaminen. Yhteistyötä voisi kehittää varmistamalla, että kaikki osapuolet — opettajat, opiskelijat ja työnantajat — saavat ajantasaista tietoa tavoitteista, aikatauluista ja vastuista. Säännölliset yhteydenpitotavat (esim. sähköinen alusta tai yhteiset tapaamiset) helpottaisivat tiedonkulkua.
2. Yhteinen suunnittelu ja palautteen hyödyntäminen. Oppilaitos ja työnantajat voisivat suunnitella työelämäjaksojen sisältöjä yhdessä, jotta oppimistehtävät vastaisivat työelämän todellisia tarpeita. Yhteistyön jälkeen kerättävä palaute työnantajilta ja opiskelijoilta tulisi käsitellä ja hyödyntää systemaattisesti kehittämisessä.
3. Työpaikkaohjaajien tukeminen ja kouluttaminen. Työpaikkaohjaajille voisi tarjota enemmän koulutusta ja tukea ohjaus- ja arviointitehtäviin. Selkeä ohjaajan opas tai perehdytysmateriaali auttaisi heitä toimimaan varmemmin ja yhdenmukaisemmin.
4. Pitkäaikaiset kumppanuudet ja verkostot. Yhteistyötä voisi syventää luomalla pysyviä kumppanuuksia tiettyjen työnantajien kanssa, ei vain yksittäisiä harjoittelujaksoja. Verkostoitumistilaisuudet ja yhteiset kehittämisprojektit voisivat vahvistaa suhteita ja lisätä luottamusta.
5. Opiskelijan roolin vahvistaminen. Opiskelijoita voisi osallistaa enemmän yhteistyön suunnitteluun ja arviointiin, jotta heidän kokemuksensa ja ideansa saadaan näkyviin.



Taitotalon opit siihen, miten yhteistyöstä saa jatkuvaa?

Pitkäjänteinen suunnittelu ja sopimukset: yhteistyöstä kannattaa tehdä kirjallisia tai suullisia sopimuksia, joissa sovitaan tavoitteista, vastuista ja aikatauluista useammalle vuodelle. Kun yhteistyö perustuu suunnitelmallisuuteen eikä yksittäisiin harjoittelujaksoihin, siitä tulee pysyvä osa oppilaitoksen toimintaa.

Säännöllinen yhteydenpito ja palaute: oppilaitoksen tulisi pitää yhteyttä työnantajiin myös harjoittelujen välillä, esimerkiksi tapaamisten, uutiskirjeiden tai verkostotilaisuuksien kautta. Palautteen kerääminen ja hyödyntäminen vahvistavat luottamusta ja osoittavat, että yhteistyötä kehitetään aidosti.

Luottamuksen ja kumppanuuden rakentaminen: kun työnantaja kokee yhteistyön hyödylliseksi ja oppilaitos pitää lupauksensa, syntyy molemminpuolinen luottamus. Yhteistyö ei ole vain "yhteydenotto tarpeen tullen", vaan jatkuva vuoropuhelu ja yhteinen kehittäminen.

Yhteiset projektit ja näkyvät tulokset: jatkuvuutta tukevat yhteiset kehittämishankkeet, opiskelijaprojektit ja tapahtumat, jotka tuovat konkreettisia hyötyjä molemmille osapuolille. Kun työnantajat näkevät tuloksia, he haluavat jatkaa yhteistyötä.

Selkeät yhteyshenkilöt ja toimivat verkostot: sekä oppilaitoksella että työnantajilla tulisi olla nimetyt yhteyshenkilöt, jotta yhteistyö ei katkea henkilöstön vaihtuessa. Paikalliset verkostot ja foorumit voivat tukea pysyvää yhteistyötä useiden yritysten ja oppilaitosten välillä.



ETEKA

Taitotalo on Suomen suurin ammatillinen aikuisten kouluttaja. Taitotalon visiona on olla Osaamisen vaikuttavin kumppani. Taitotalossa on mahdollista opiskella lähes 90 ammatillista tutkintoa, yli 60 ammatillista sertifikaattia ja yli 600 eri ammattialojen lyhytkoulutusta. Koulutustarjonta on yhdistettävissä erilaisiin elämäntilanteisiin ja koulutusta on tarjolla niin päivisin, iltaisin kuin verkossakin.



Lopuksi

Ammatillisten oppilaitosten työnantajayhteistyö näyttäytyy tässä julkaisussa monimuotoisena, tavoitteellisena ja vaikuttavana kokonaisuutena, joka rakentuu pitkäjänteisille kumppanuuksille, tiiviille vuoropuhelulle ja työelämän tarpeiden ennakkoinnille. Esitellyt oppilaitosesimerkit osoittavat, että toimiva yhteistyö edellyttää selkeitä rakenteita, nimettyjä vastuuhenkilöitä, joustavia toimintamalleja sekä aitoa halua kehittää koulutusta yhdessä työnantajien kanssa.

Yhteistyön keskiössä ovat opiskelijoiden osaamisen vahvistaminen, sujuvat siirtymät työelämään ja työnantajien osaajatarpeisiin vastaaminen, mutta samalla yhteistyö tukee myös alueellista elinvoimaa, työelämän uudistumista ja oppilaitosten omaa kehittymistä. Julkaisun perusteella vaikuttavin työnantajayhteistyö syntyy silloin, kun yhteistyö nähdään yksittäisten jaksojen sijaan jatkuvana, molempia osapuolia hyödyttävänä kumppanuutena.





Sivistysala ry /
Finnish Education Employers (FEE)

Eteläranta 10, FI-00130 Helsinki
PL 30, FI-00131 Helsinki

www.sivista.fi

ETEKA

Sari Aarnio, projektipäällikkö
p. 050 408 3258
sari.aarnio@sivista.fi

www.sivista.fi/eteka