

Jan Holmberg, Susanne Rättö, Minna Salakari & Niina-Kaisa Vierola

Tulevaisuuden tekijät

– Hyvinvointijohtamisen käsikirja oppilaitostyöhön

171

Oppimateriaaleja

TURKU AMK



Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 171

Turun ammattikorkeakoulu

Turku 2025

Ulkoasu: Turun AMK

Graafinen ilme ja taitto: Minna Salakari

Kuvat: Kuvapankki Pexels

ISBN 978-952-216-897-9 (pdf)

ISSN 1796-9972 (elektroninen)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-897-9>

Turun AMK:n sarjajulkaisut: turkuamk.fi/julkaisut

Jan Holmberg, Susanne Rättö, Minna Salakari & Niina-Kaisa Vierola

Tulevaisuuden tekijät

– Hyvinvointijohtamisen käsikirja oppilaitostyöhön



TURKU AMK 



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Kirjoittajat

Jan Holmberg

Jan Holmberg työskentelee erityisasiantuntijana Turun ammattikorkeakoulun Liiketoiminnan sektorilla, Johdaminen ja yhteiset opinnot osaamisalueella, Master Schoolissa. Holmberg on koulutukseltaan sairaanhoitaja (YAMK) ja ammatillinen opettaja. Hän toimi Yhteisöllinen hyvinvointityö ammatillisessa koulutuksessa -hankkeen asiantuntijana ja sisällöntuottajana.

Susanne Rättö

Susanne Rättö toimii yrittäjänä ja johtajana Occu-yrityksessä. Occussa tuotetaan erilaisia ammatillisia täydennyskoulutuksia, terapia- ja kuntoutuspalveluita sekä osallistutaan kehittämishankkeisiin, joissa painottuvat erilaiset hyvinvointiin ja käyttäytymisen säätelyyn liittyvät teemat. Rättö on koulutukseltaan toimintaterapeutti (YAMK). Hän toimi Yhteisöllinen hyvinvointityö ammatillisessa koulutuksessa -hankkeessa sisällön asiantuntijana.

Minna Salakari

Minna Salakari työskentelee lehtorina ja projektipäällikkönä Turun ammattikorkeakoulun Terveys ja hyvinvointi -sektorin Master Schoolissa. Salakari on koulutukseltaan filosofian tohtori kansanterveystieteen alalta. Hän toimi Yhteisöllinen hyvinvointityö ammatillisessa koulutuksessa -hankkeen projektipäällikkönä.

Niina-Kaisa Vierola

Niina-Kaisa Vierola toimii yrittäjänä ja johtajana Occu-yrityksessä. Occussa tuotetaan erilaisia ammatillisia täydennyskoulutuksia, terapia- ja kuntoutuspalveluita sekä osallistutaan kehittämishankkeisiin, joissa painottuvat erilaiset hyvinvointiin ja käyttäytymisen säätelyyn liittyvät teemat. Vierola on koulutukseltaan toimintaterapeutti (YAMK). Hän toimi Yhteisöllinen hyvinvointityö ammatillisessa koulutuksessa -hankkeessa sisällön asiantuntijana.

Sisältö

Esipuhe.....	6
--------------	---

Hyvinvointijohtaminen

Hyvinvointijohtaminen – mitä se on?	10
Hyvinvointijohtamisen työkalupakki.....	12
Hyvinvointijohtaminen käytännön oppilaitostyössä.....	14
Hyvinvointijohtaminen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä.....	16
Lähteet.....	19

Osallisuus oppilaitostyössä

Hyvinvointi, osaaminen ja yhteistyö ohjaavat ammattiin opiskelevien menestystä	22
Hyvinvoinnin, opiskelun ja urapolkujen edistäminen oppilaitosympäristössä	26
Ammattiin valmistuvan työhyvinvoinnin portaat.....	29
Moniammatillisuus ja alueellinen yhteistyö opiskelu- ja työterveyden edistämisen perustana	33
Vaikuttava terveystyö oppilaitosympäristössä.....	36
Lähteet.....	39

Jatkuva oppiminen osaamisen ja hyvinvoinnin varmistajana

Jatkuva oppiminen osaamisen ja työhyvinvoinnin varmistajana.....	46
Motivaatio, vahvuudet, pystyvyys ja tulevaisuus – tuetaan opiskelijoiden työelämään kiinnittymistä	49
Lähteet.....	52
Työkaluja ammatillisille – opiskelijan hyvinvoinnin, oppimisen ja urapolun tukeminen	54

Esipuhe

Työelämä ja koulutus elävät murrosvaihetta, jossa hyvinvointi, osaaminen ja jatkuva oppiminen kietoutuvat yhä tiiviimmin toisiinsa. Ammatillisessa koulutuksessa tämä muutos näkyy konkreettisesti: opiskelijoilta odotetaan joustavuutta, valmiutta omaksua uusia taitoja ja kykyä kiinnittyä nopeasti muuttuvaan työelämään. Samaan aikaan oppilaitoksille ja työelämän toimijoille asetetaan kasvavia paineita vahvistaa nuorten hyvinvointia ja turvata jokaiselle tasavertaiset mahdollisuudet onnistua opinnoissa, siirtyä työelämään ja rakentaa mielekäs tulevaisuus.

Murros ei kuitenkaan ole pelkkä haaste – se on myös mahdollisuus uudistaa rakenteita ja toimintatapoja, jotka ohjaavat oppimista ja työelämäyhteistyötä. Nopeasti muuttuvat työmarkkinat, teknologian kehitys ja yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten väestön ikääntyminen ja mielenterveyshaasteiden kasvu, edellyttävät ammatillisissa oppilaitoksissa uudenlaista yhteistä otetta. Nuorten hyvinvoinnista huolehtiminen ei ole enää vain koulutuksen tai opiskeluhuollon tehtävä, vaan se kuuluu laajalle verkostolle, joka ulottuu työpaikoilta yhteiskunnalliseen päätöksentekoon sekä lainsäädäntöön.

Tässä julkaisussa kokoamme yhteen kehittämistyötä, tutkimustietoa ja käytännön esimerkkejä, jotka vastaavat edellä mainittuihin haasteisiin. Käsitlemme strategista hyvinvointijohtamista, opiskelijoiden osallisuuden vahvistamista, työelämävalmiuksien kehittämistä ja jatkuvan oppimisen edistämistä. Tarkastelemme lisäksi tiedolla johtamisen, yhteisöllisten toimintamallien ja alueellisen yhteistyön mahdollisuuksia luoda rakenteita, jotka tukevat sekä yksilöiden että organisaatioiden kestävästä kasvua. Samalla tuomme esiin sitä, miten lainsäädäntö, tutkimus ja paikalliset kokeilut muodostavat toisiaan täydentävän kokonaisuuden, joka antaa työkaluja sekä käytännön toimijoille että laajemmin päätöksentekijöille.

Tarkoituksemme ei ole ainoastaan kuvata hyviä käytäntöjä, vaan tarjota lukijalle konkreettisia työkaluja ja malleja, joita voidaan soveltaa oppilaitos- ja työympäristöissä. Esimerkit mentoroinnista, työhyvinvoinnin portaista ja ammattiosaajan työkykypassista osoittavat, että hyvinvoinnin ja oppimisen tukeminen ei ole irral-

linen lisä vaan olennainen osa laadukasta koulutusta ja työelämäyhteistyötä. Näiden esimerkkien avulla on mahdollista rakentaa oppimisympäristöjä, joissa nuoret voivat kokea osallisuutta, saada yksilöllistä tukea ja vahvistaa tulevaisuuden työelämätaitojaan.

Julkaisustamme lukija hahmottaa kokonaiskuvan siitä, miten onnistunut kehittämistyö voi tuoda ammatillisen oppilaitoksen arkeen ratkaisuja, jotka vahvistavat nuorten terveyttä, motivaatiota ja työelämään kiinnittymistä. Tarjoamme samalla uudenlaisia näkökulmia siihen, kuinka oppilaitokset ja työelämä voivat yhdessä vastata nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin ja luoda kestävää hyvinvointia koko yhteiskuntaan.

Kutsummekin sinut rakentamaan tulevaisuutta, jossa hyvinvointi, osaaminen ja yhteistyö kulkevat käsi kädessä – tulevaisuutta, jossa oppijoiden vahvuudet ja yhteisön tuki muodostavat toisiaan vahvistavan kokonaisuuden.

Julkaistu on laadittu Turun ammattikorkeakoulun ja OCCU oy:n asiantuntijoiden yhteistyönä Työsuojelurahaston tuella.

Turussa 3.11.2025

Koko hanketyöryhmän puolesta
Minna Salakari
projektipäällikkö



Hyvinvointi- johtaminen

Hyvinvointijohtaminen

– mitä se on?

Hyvinvointijohtaminen tarkoittaa organisaation tai yhteisön toimintaa ja päätöksentekoa, joka tähtää yksilöiden ja ryhmien hyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen. Johtamistapa korostaa sitä, että henkilöstön tai opiskelijoiden hyvinvointi on keskeinen tekijä organisaation menestyksessä, ja se liittyy läheisesti työtyytyväisyyteen, motivaatioon, tuottavuuteen ja innovointikykyyn. (Leinonen, Suhonen & Syväjärvi 2021; Savolainen, Rotko & Kauppinen 2021.)

Hyvinvointijohtaminen on yhteistyön, verkostojen, palvelujen ja osallisuuden johtamista sekä hyvinvoinnin edistämisen rakenteiden ja käytäntöjen kehittämistä, päätöksentekoa ja koordinointia. Hyvinvointijohtamisen strategiseen suunnitteluun ja toteutukseen vaaditaan monipuolista ja ajantasaista hyvinvointidataa, jota voidaan käyttää hyvinvoinnin seuraamiseen ja raportointiin. (Leinonen, Suhonen & Syväjärvi 2021.)

Onnistunut hyvinvointijohtamisen edellyttää tiedon hyödyntämistä, yhteisöllistä johtamista, selkeää vastuunjakoa, asiantuntevaa henkilöstöä, tehokkaita toimintakäytäntöjä sekä kaikki toimialat kattavaa toimeenpano-organisaatiota (Tukia ym. 2011).

Hyvinvointijohtamisella viitataan johtamistoimintaan, joka keskittyy kansalaisten, koko kunta- tai organisaatioyhteisön tai esimerkiksi kokonaisen hyvinvointialueen hyvinvoinnin edistämiseen. Tässä toiminnassa ohjataan palveluja, yhteistyötä, verkostoja ja osallisuutta sekä hyvinvointitietoa (Leinonen ym. 2021; Nurmi ym. 2018). Sen keskeisenä tavoitteena on vähentää hyvinvoinnin eriarvoisuutta (Syväjärvi & Leinonen, 2020).

Suomessa hyvinvointijohtamista säädellään lailla. Terveydenhuoltolaki velvoittaa kuntia harjoittamaan hyvinvointijohtamista. Kuntien tulee päätöksenteossaan ottaa huomioon ja arvioida, miten päätökset ja ratkaisut vaikuttavat väestön terveyteen ja hyvinvointiin (L 1326/2010, 11§). Lakisääteiset hyvinvointikertomukset (L1326/2010, §12) ovat yksi hyvinvointijohtamisen keskeisistä välineistä, jotka ohjaavat kunnan hyvinvointipolitiikkaa. Hyvinvointikertomus tarjoaa päättäjille tietoa päätöksenteon tueksi, auttaa toiminnan priorisoinnissa ja sen arvioinnissa. Kertomuksen valmistelu toteutetaan monien eri toimijoiden yhteistyönä, ja siinä tunnistetut tavoitteet ja toimenpiteet ohjaavat kunnan hyvinvointityötä. (Kunnan hyvinvointikertomus 2021.)

Hyvinvointijohtamisessa keskitytään muun muassa seuraaviin tekijöihin:

1. Fyysinen hyvinvointi: huolehditaan työntekijöiden tai opiskelijoiden fyysisestä terveydestä tarjoamalla esimerkiksi ergonomisia työympäristöjä, terveysneuvontaa ja liikuntamahdollisuuksia.
2. Psyykkinen hyvinvointi: tunnistetaan ja tuetaan mielenterveyden merkitystä, vähennetään stressiä ja tarjotaan apua henkisiin kuormitustilanteisiin. Hyvä työ- tai opiskeluympäristö, jossa työnkuvat ovat selkeitä ja kohtuullisia, tukee tätä.
3. Sosiaalinen hyvinvointi: luodaan yhteisöllinen ja tasa-arvoinen ilmapiiri, jossa ihmiset voivat kokea yhteenkuuluvuutta ja tulla kuulluiksi. Sosiaalisten suhteiden tukeminen ja tiimityö ovat tärkeitä osa-alueita.
4. Työn ja vapaa-ajan tasapaino: pyritään varmistamaan, että työn tai opiskelun kuormitus ei ole kohtuuttoman raskasta ja että aikaa jää myös palautumiselle ja vapaa-ajalle.
5. Johtaminen ja esimiestyö: hyvä johtaminen tunnistaa yksilöiden vahvuudet ja tarpeet sekä tukee työntekijöiden ja opiskelijoiden kehittymistä ja jaksamista.

(Savolainen, Rotko & Kauppinen 2021; Syväjärvi & Leinonen, 2020.)

Hyvinvointijohtamisen keskeiset tekijät:

- Fyysinen hyvinvointi: ergonomiset työympäristöt, terveysneuvonta, liikuntamahdollisuudet.
- Psyykkinen hyvinvointi: mielenterveyden tukeminen, stressinhallinta, selkeät työnkuvat.
- Sosiaalinen hyvinvointi: yhteisöllinen ilmapiiri, tasa-arvo, tiimityö.
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino: kohtuullinen työkuormitus, palautumisen ja vapaa-ajan mahdollisuudet
- Johtaminen ja esimiestyö: yksilöiden vahvuuksien ja tarpeiden tunnistaminen, työntekijöiden kehittymisen tukeminen.

Hyvinvointijohtamisen työkalupakki

1. Hyvinvointiohjelmat

Liikunta ja terveysneuvonta: työntekijöille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua liikuntatunneille, terveysluennoille ja hyvinvointivalmennuksiin.

Mindfulness ja stressinhallinta: järjestetään mindfulness-harjoituksia ja stressinhallintakursseja, jotka auttavat työntekijöitä hallitsemaan henkistä kuormitusta

2. Työympäristöön panostaminen

Ergonomia: varmistetaan, että työtilat ovat ergonomisia ja tukevat työntekijöiden fyysistä hyvinvointia. Huolehditaan hyvästä valaistuksesta ja tarjotaan mahdollisuuksia säännöllisiin taukoihin.

Etätyömahdollisuudet: tarjotaan mahdollisuus etätööhön, mikä voi lisätä työtyytyväisyyttä ja vähentää stressiä.

3. Johtamiskäytännöt

Avoin viestintä: edistetään avointa viestintää ja kuunnellaan työntekijöiden tarpeita ja huolia.

Esimerkkinä toimiminen: johtajien tulisi olla esimerkkinä hyvinvointia edistävässä käytännöissä.

4. Hyvinvointidatan hyödyntäminen

Tietojen kerääminen: kerätään tietoa esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyillä, terveystarkastuksilla ja mahdollisilla muilla menetelmillä. Analysoidaan kerättyä dataa ja käytetään sitä hyvinvointistrategioiden kehittämiseen ja päätöksenteon tukena.

5. Koulutus ja kehitys

Ammatillinen kehitys: tarjotaan työntekijöille mahdollisuuksia koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tuetaan työntekijöiden urakehitystä ja hyvinvointia tarjoamalla kehittymismahdollisuuksia.

6. Lakisääteiset velvoitteet

Hyvinvointikertomukset: valmistellaan lakisääteiset hyvinvointikertomukset yhteistyössä eri toimijoiden kanssa ja käytetään niitä päätöksenteon tukena.

Vaikutusten arviointi: arvioidaan päätösten ja ratkaisujen vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.



Hyvinvointijohtaminen käytännön oppilaitostyössä

Oppilaitoksissa yhtenä johtamisen tavoitteena on luoda opiskelijoille oppimisympäristö, jossa heidän hyvinvointiaan tuetaan ja osaamisen kehittymistä edistetään yksilöllisten tarpeiden ja tavoitteiden pohjalta. Hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseen keskittyvä johtaminen edellyttää koko oppilaitoksen henkilöstön, opiskelijoiden ja johdon yhteistyötä ja organisaation kokonaisvaltaista kehittämistä. Tiedetään, että hyvinvoiva opiskelija oppii ja etenee henkilökohtaisella opintopolullaan. (Opetushallitus 2019.)

Turun ammattikorkeakoulun ja Turun ammatti-instituutin Luotsi-hankkeessa (2022-2023) luotiin kolme uudenlaista mallia: hyvinvointijohtamisen malli, alueellisen hyvinvointityön yhteistyömalli ja alueellisen koulutusyhteistyön malli eli väyläopintojen prosessimalli.

Hyvinvointijohtamisen malli (Kuva 1.) on suunniteltu tukemaan oppilaitosten ja organisaatioiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Se perustuu yhteisöllisyyden, osallisuuden ja systemaattisen hyvinvointityön periaatteisiin. Tavoitteena on kehittää hyvinvointia edistäviä rakenteita ja käytäntöjä, jotka vahvistavat niin opiskelijoiden, henkilöstön kuin koko organisaation toimintakykyä ja resilienssiä. (Salakari & Vaihekoski 2024.)

Hyvinvointijohtamisen malli keskittyy yhteisöllisyyden, johtamisen ja tietoperustaisuuden vahvistamiseen työyhteisöissä. Se yhdistää käytännönläheiset menetelmät ja rakenteet organisaatioiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Malli painottaa tiedolla johtamista, osallisuutta ja pitkäjänteistä kehittämistyötä. Konkreettisia työkaluja ovat esimerkiksi työhyvinvointikartoitukset ja toimintasuunnitelmat, jotka tukevat organisaation tavoitteita ja edistävät henkilöstön jaksamista. (Salakari & Vaihekoski 2024.)

HYVINVOIVA TAI HYVINVOINTIJOHTAMISEN MALLI 2023



YHTEISTYÖ JA YHTEISÖLLISYYKS



TYÖ- JA OPISKELUHYVINVOINTI



TOIMINTAA OHJAAVAT SUUNNITELMAT JA PERIAATTEET



Kuva 1. Hyvinvointijohtamisen malli (Salakari & Vaihekoski 2022.)

Konkreettisia menetelmiä hyvinvointijohtamiseen

1. Hyvinvointia tukevat mentorointi- tai vertaistutorohjelmat

Jokaiselle opiskelijaryhmälle nimetään opintojen alussa mentori tai vertaistutor. Mentorointi- tai vertaistutoritapaamiset toteutuvat kerran tai kahdesti kuukaudessa. Tapaamisissa keskustellaan muun muassa opintojen sujumisesta, hyvinvoinnista ja mahdollisista tuen tarpeista.

2. Terveyskioskit oppilaitoksessa

Oppilaitoksen tiloihin perustetaan säännöllisesti toteutuva terveyskioski, jossa tarjotaan opiskelijoille matalan kynnyksen tukea hyvinvointiasioissa. Kioski on auki sovittu, tiettyinä aikoina viikossa tai kuukaudessa säännöllisesti. Opiskelijoille on tarjolla hyvinvointitietoa vaihtelevin teemoin.

3. Säännölliset hyvinvointikartoitukset sekä henkilöstölle että opiskelijoille

Kyselyt ja keskustelut opiskelijoiden ja henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Sähköinen hyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa. Sen tulosten pohjalta pidetään kehityskeskustelut ja hyvinvointisuunnitelmat.

Hyvinvointijohtaminen terveyden ja työhyvinvoinnin edistämisessä

Terveyden edistäminen työpaikoilla tarkoittaa suunnitelmallisia toimia, joiden avulla parannetaan työntekijöiden terveyttä ja vähennetään sairastavuutta. Hyvinvointijohtamisessa tämä voi ilmetä esimerkiksi ergonomian parantamisena, työkuormituksen hallintana ja liikunta- ja ravitsemusohjelmien tarjoamisena. Hyvin suunnitellut terveyttä edistävät ohjelmat voivat vähentää sairauspoissaoloja ja lisätä opiskelijoiden ja työntekijöiden sitoutumista sekä työkykyä pitkällä aikavälillä. (Kehusmaa 2011; Juuti 2006.)

Hyvinvointijohtamisen keskiössä ovat ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja terveyttä tukevat käytännöt, jotka vähentävät terveysriskejä ja parantavat työntekijöiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää johdon sitoutumista ja kykyä tunnistaa työhyvinvointiin liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia. (Työterveyslaitos 2019; Juuti & Vuorela 2015; Kehusmaa 2011.)

Hyvinvointijohtamisen avulla voidaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, parantaa vuorovaikutusta ja lisätä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Tällaiset toimenpiteet parantavat työn mielekkyyttä, työmotivaatiota ja työhön sitoutumista, mikä heijastuu positiivisesti koko organisaation tuloksiin. (Työterveyslaitos 2019; Juuti & Vuorela 2015; Kehusmaa 2011.)

Hyvinvointijohtamisen keinoja voivat olla esimerkiksi:

1. Esihenkilötyön kehittäminen: hyvä johtaminen tukee avointa ja kannustavaa ilmapiiriä, jossa työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä.
2. Työn ja yksityiselämän tasapainon tukeminen: mahdollisuus joustaviin työaikoihin tai etätööhön voi vähentää stressiä ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

3. Terveellisen ja turvallisen työympäristön luominen: fyysisten työolosuhteiden parantaminen, kuten oikeanlainen ergonomia, voi vähentää tapaturmia ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia.
4. Psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen: mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti työterveyshuollon tai muun asiantuntijan kanssa voi auttaa ennaltaehkäisemään mielenterveysongelmia ja vähentämään stressiä.

(Laine 2014; Kehusmaa 2011.)

Terveyden edistäminen lähtee työpaikalla siitä, että organisaatio sitoutuu pitkäjänteisesti terveellisten toimintatapojen ja työympäristön luomiseen.

Hyvinvointijohtaminen voi sisältää erilaisia strategioita:

Terveyttä edistävät ohjelmat ja kampanjat. Työpaikalla voidaan tarjota terveyttä edistäviä ohjelmia, kuten liikunta- ja ravitsemusohjelmia, joissa kannustetaan terveellisiin elämäntapoihin. Näihin voi kuulua esimerkiksi säännölliset kuntotestit, liikuntakampanjat tai työpaikkaliikunta, joka auttaa työntekijöitä pysymään fyysisesti aktiivisina.

Työterveyshuollon palvelut. Hyvinvointijohtaminen tekee tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon palvelut voivat sisältää ennaltaehkäiseviä terveystarkastuksia, kuten verenpaineen ja verensokerin mittauksia, joiden avulla voidaan tunnistaa terveysongelmia jo varhaisessa vaiheessa ja ehkäistä niitä.

Ergonomia ja fyysisen työympäristön parantaminen. Ergonomian merkitys korostuu erityisesti fyysisissä työtehtävissä ja istumatyössä. Hyvinvointijohtamisen osana voidaan toteuttaa ergonomiakartoituksia ja työpisteiden suunnittelua niin, että ne tukevat terveellisiä työasentoja ja vähentävät fyysisiä rasituksia. Esimerkiksi säädettävät työpöydät ja -tuolit voivat merkittävästi parantaa työergonomiaa.

Mielenterveyden edistäminen. Mielenterveyden tukeminen on olennainen osa terveyden edistämistä. Hyvinvointijohtamisessa tämä voi tarkoittaa esimerkiksi stressinhallintakoulutuksia, keskustelumahdollisuuksia työterveyden ammattilaisten kanssa tai työn ohjauksen tarjoamista. Tavoitteena on, että työntekijät voivat hakea apua ja tukea ajoissa ilman leimautumisen pelkoa.

Yksi hyvinvointijohtamisen tärkeimmistä periaatteista on ennaltaehkäisy. Tämä tarkoittaa sitä, että terveysriskeihin puututaan ennen kuin ne kehittyvät ongelmiksi. Esimerkiksi säännölliset terveystarkastukset ja varhaisen tuen mallit mahdollistavat sen, että mahdolliset terveysongelmat havaitaan varhaisessa vaiheessa. Tämä voi auttaa estämään pitkäaikaisen sairauspoissaolon tai työkyvyttömyyden. (Työterveyslaitos 2019; Juuti & Vuorela 2015; Kehusmaa 2011.) Varhaisen tuen mallissa esihenkilöt koulutetaan tunnistamaan työyhteisössä merkkejä esimerkiksi uupumuksesta tai muista terveysongelmista, jolloin he voivat tarjota tukea ajoissa. Tämä edellyttää myös avointa vuoropuhelua työntekijöiden kanssa, jotta he voivat tuoda esiin terveyteensä liittyviä huolenaiheita luottamuksellisesti.

Terveyttä edistävän hyvinvointijohtamisen onnistuminen edellyttää työpaikan kulttuurin ja arvojen tukea. On tärkeää, että terveyden edistämisestä tulee luonnollinen osa organisaation arkea eikä se näydy pelkästään satunnaisina kampanjoina. Kun työpaikalla arvostetaan terveyttä ja hyvinvointia, työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja tuettuja. Tämä voi lisätä työhyvinvointia, parantaa työilmapiiriä ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Laine 2014; Kehusmaa 2011.)

Hyvinvointijohtaminen, joka keskittyy terveyden edistämiseen, tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja tuo terveyden ylläpidon osaksi työpaikan päivittäisiä käytäntöjä. Sen kautta organisaatio voi rakentaa vahvan perustan, jolla työntekijät voivat pysyä terveisinä ja motivoituneina, mikä näkyy positiivisesti myös yrityksen tuloksessa ja maineessa. (Laine 2014; Kehusmaa 2011.)

Lähteet

- Finlex. (2010). Terveystieteiden lae 1326/30.12.2010. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>
- Juuti, P. (2006). Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Bookwell Oy.
- Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari / Kariston Kirjapaino Oy.
- Laine, P. (2014). Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.), Työhyvinvoinnin keinot (s. 9–27). Bookwell Oy.
- Leinonen, J., Suhonen, M., & Syväjärvi, A. (2021). Tieto haastaa toimijat ja käytännöt: Hyvinvointitiedon hyödyntäminen osana kuntien hyvinvointijohtamisen strategiatyötä. Focus Localis, 49(3), 22–40.
- Nurmi, H. (2024). Systeeminen hyvinvointijohtaminen: Kohti kumppanuusperustaista lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämistä [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. Acta electronica Universitatis Lapponiensis, 393. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-452-2>
- Opetushallitus. (2019). Hyvinvointijohtaminen ammatillisissa oppilaitoksissa (Raportit ja selvitykset 2019:13a). Opetushallitus.
- Salakari, M., & Vaihekoski, A. (2024). Luotsi – Työhyvinvoinnin väylillä (Turun ammattikorkeakoulun raportteja 295). <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/818578/isbn9789522168634.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Savolainen, N., Rotko, T., & Kauppinen, T. (2021). Hyvinvointijohtamisella hyvinvointitaloutta kunnassa. Teoksessa J. Ahokas (toim.), Hyvinvointitaloudessa eteenpäin (SOSTEn julkaisuja 1/2021). SOSTE, Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Syväjärvi, A., & Leinonen, J. (2020). Strategiatyöllä hyvinvointia? Strategiakäytäntöjen kehittyneisyys kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Hallinnon tutkimus, 39(1), 52–66.
- Terveystieteiden lae. (2021). Kunnan hyvinvointikertomus: Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/kunnanhyvinvointikertomus>
- Tukia, H., Lehtinen, N., Saaristo, V., & Vuori, M. (2011). Väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kunnassa: Perusraportti kuntajohdon tiedonkeruusta 2011 (Raportti 55/2011). Terveystieteiden lae. ja hyvinvoinnin lae.
- Työterveyslaitos. (2019). Kaikille työikäisille pitää turvata työkyvyntukipalveluita tarpeen mukaisesti. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki>



Osallisuus oppilaitos- työssä

Hyvinvointi, osaaminen ja yhteistyö ohjaavat ammattiin opiskelevien menestystä

Lapsilla ja nuorilla on perustuslaillinen oikeus osallistua heitä koskevaan päätöksentekoon. Perustuslain mukaan jokaista on kohdeltava yksilönä ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti (Perustuslaki 731/1999, 6 § 3 mom.). Kuntalaki edellyttää, että kuntalaisilla – mukaan lukien nuorilla – on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan (Kuntalaki 410/2015, 22 §).

Nuorisolaki velvoittaa, että nuorille järjestetään mahdollisuus osallistua paikallista ja alueellista nuorisotyötä ja -politiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn ja että heitä kuullaan heitä koskevissa asioissa (Nuorisolaki 1285/2016, 24 §). Perusopetuslaki ja ammatillisen koulutuksen laki sisältävät vastaavat velvoitteet, joilla edistetään oppilaiden ja opiskelijoiden osallisuutta kouluyhteisössä (Perusopetuslaki 628/1998, 47 a § ; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 106 §).

Lasten ja nuorten osallisuus merkitsee kokemusta kuulumisesta ja vaikuttamisesta. Se syntyy, kun yksilö kokee olevansa arvostettu osa yhteisöä, tulee kuulluksi omana itsenään ja voi osallistua päätöksiin, jotka koskettavat hänen elämänsä ja yhteisiä asioita sekä kokee taloudellista hyvinvointia. (Stenvall 2020; Allardt 1976.) Osallisuus ei ole vain tunne, vaan se rakentuu konkreettisista edellytyksistä: luottamuksesta, keskinäisestä kunnioituksesta, saavutettavista palveluista, tiedon ja taidon hallinnasta, mahdollisuudesta toimintaan sekä jaetuista merkityksistä. Näiden voimavarojen kautta yksilö voi kokea itsensä merkitykselliseksi, vaikuttavaksi ja menestyväksi toimijaksi. (THL 2023a; Isola ym. 2017.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 6 §) mukaan ammatillisen koulutuksen järjestäjän on aktiivisesti arvioitava ja edistettävä yhdenvertaisuutta toiminnassaan sekä laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä. Lisäksi opiskelijoilla ja heidän huoltajillaan on oikeus tulla kuulluiksi näiden toimenpiteiden suunnittelussa. Vuoden 2023 kouluterveyskyselyn mukaan noin 15 prosenttia ammatillisten oppilaitosten tytöistä koki erittäin heikkoa osallisuutta, kun taas pojista vastaava osuus oli 6–8 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että osallisuuden kokemus on erityisesti osalla tytöistä heikompi, mutta myös osa pojista kokee haasteita osallisuuden tunteessa osana kouluyhteisöä. (Helenius & Kivimäki 2023.) Yli puolet ammattiin opiskelevista pitää kuitenkin koulunkäynnistä ja kaksi kolmasosaa kokee kuuluvansa tärkeäksi osaksi luokkayhteisöä (THL 2023a).

Kun osallisuutta vahvistetaan, tulee kuitenkin huomioida muiden opiskelijoiden lisäksi heikoimmassa asemassa olevien tukeminen – kun he voivat osallistua, todennäköisesti koko yhteisön osallisuus vahvistuu. (THL 2023b). Opiskelijoiden yksilölliset tarpeet, osaamiset ja elämäntilanteet on huomioitava, ja erityisesti haavoittuvassa asemassa oleville opiskelijoille on tarjottava kohdennettua tukea. Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää toimintakulttuuriaan siten, että opiskelijat kokevat tulevansa kuulluiksi ja arvostetuiksi yhteisön jäseninä. (Jauhola & Kortelainen 2018.) Esimerkiksi vammaisilla lapsilla ja nuorilla on lähtökohtaisesti samat tarpeet ja oikeudet osallisuuteen kuin kaikilla muilla (Ahola & Pollari 2018).

Ammattioppilaitoksissa opiskelevien osallisuuden kokemus on yhteydessä muun muassa koulukiusaamiseen: mitä enemmän opiskelija kokee kiusaamista, sitä heikommaksi hänen osallisuudentunteensa muodostuu. Turvallinen ja hyväksyvä oppimisympäristö puolestaan vahvistaa opiskelijoiden kokemusta kuulumisesta ja vaikuttamismahdollisuuksista. (Virrankari, Leemann & Kivimäki 2020.) Myös seksuaalinen häirintä on yhteydessä osallisuuden kokemukseen kaikilla kouluasteilla. Sitä kokeneilla opiskelijoilla on muita matalampi osallisuuden kokemus. (Virrankari & Leemann 2022.) AMIS2022-tutkimuksen vastaajista 15 prosenttia kertoi tulleen kiusatuksi tai syrjityksi ja 13 prosenttia kokeneensa seksuaalista häirintää nykyisten opintojensa aikana (TAT 2022).

Valtaosa nuorista voi hyvin, vaikka hyvinvointi jakautuu epätasaisesti (Valtion nuorisoneuvosto 2023). Ammattiin opiskelevan hyvinvointi, osallisuus ja yhteistyö kietoutuvat tiiviisti yhteen ja vaativat osaamista oppilaitostyössä: kun opiskelija saa yksilöllistä ohjausta ja tukea opintojensa eri vaiheissa, hänen kykynsä osallistua aktiivisesti omaan oppimiseen ja opinnoissa menestymiseen vahvistuu. Kun opiskelijaa perehdytetään oppilaitoksen toimintaan ja vaikuttamismahdollisuuksiin jo opintojen alussa, se lisää tunnetta kuulumisesta yhteisöön ja tukee opiskelijan sitoutumista opintoihin. (Opetushallitus 2019.)

Osallisuus vaatii oppilaitoksissa rakenteellista tukea ja yhteistyötä, kuten toimivia ohjausjärjestelmiä, vuorovaikutteista opetusta ja opiskelijakuntatoimintaa. Siirtymävaiheiden ohjauksessa tulee panostaa erityisesti haavoittuvassa asemassa oleviin nuoriin, tarjoten heille tietoa ja tukea ajoissa. Menestynyt yhteisöllisyys ja yksilöllisten opinnotpolkujen yhdistäminen vaatii pedagogisia ratkaisuja, jotka tukevat kaikkien opiskelijoiden itseohjautuvuutta ja vertaistukea sekä oppilaitosten ja työelämän välisen yhteistyön lisäämistä. (Jauhola & Kortelainen 2018.)

Nuorten suhde työelämään näyttäytyy melko vakaana Nuorisobarometrien mukaan. Siitä huolimatta joitain muutoksia on havaittavissa, joita selittävät muun muassa yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten mielenterveyshaasteiden lisääntyminen. (Myllyniemi & Kiilaskoski 2024.) Ammattiin opiskelevat nuoret arvostavat hyvän elämän osatekijöinä paitsi työtä myös ihmissuhteita, vapaa-aikaa ja omia unelmiaan (Meriläinen & Ågren 2022).

Käytännön keinoja osallisuuden lisäämiseksi

- Annetaan opiskelijoille näkyvä rooli lukuvuoden aloitus- ja yhteisö tapahtumissa.
- Osallistetaan opiskelijat omien opintopolkujensa ja oppimistehtäviensä suunnitteluun.
- Käytetään palauteaineita, digialustoja tai mobiilisovelluksia helppoon ja anonyymiin palautteenantoon.
- Tarjotaan matalan kynnyksen ohjausta ilman erillistä ajanvarausta.
- Järjestetään hyvinvointipäiviä tai yhteisöviikkoja, joissa tuodaan esiin ammattikoulun arvot, yhdenvertaisuussuunnitelma ja jokaisen oikeus tulla hyväksytyksi omana itsenään.

Työkaluna osallisuuspelejä – O. Sallisen osallisuusohjelma

Peli on Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä kehitetty osallistava työväline, jonka avulla voidaan tarkastella ja kehittää osallisuutta yhteisöissä. Peli toimii keskustelun avaajana ja auttaa osallistujia tunnistamaan osallisuuden eri ulottuvuuksia sekä sopimaan konkreettisista kehittämistoimista. (Busi 2020.)

Ammatillisessa koulutuksessa peliä voidaan hyödyntää esimerkiksi opiskelijaryhmien tai henkilöstön yhteisissä kehittämistilanteissa. Se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden tuoda esiin näkemyksiään oppilaitosyhteisön toiminnasta ja osallistua sen kehittämiseen. Tällainen osallistava lähestymistapa voi vahvistaa henkilöstön, opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa kokemusta kuulluksi tulemisesta, lisätä yhteisöllisyyttä ja tukea heidän hyvinvointiaan, oppimismotivaatiotaan ja opinnoissa menestymistä.

Lisätietoa osallisuuspeleistä: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/osallisuuspelilla-osallisuutta-edistamassa-o-sallisen-osallisuusohjelma>.

Opiskelijat saavat näkyvän roolin arjessa

– mukana tapahtumissa, oppimissuunnittelussa ja palautteenannossa.

**Yhteisöllisyyttä
vahvistavat matalan
kynnyksen ohjaus ja
yhdenvertaisuuden
korostaminen.**

Hyvinvoinnin, opiskelun ja urapolkujen edistäminen oppilaitosympäristössä

Valtaosa alle 30-vuotiaista nuorista suhtautuu myönteisesti tulevaisuuden työelämään. He uskovat sekä omiin kykyihinsä sopeutua että mahdollisuuksiinsa löytää mielekäs työpaikka. (Nuoret ja johtajuus 2022.) Ammatillisen koulutuksen keskeinen tavoite on valmentaa opiskelijoita työelämään sekä ammattitaidon että työelämätaitojen osalta. Suurin osa AMIS2022-tutkimuksen vastaajista suhtautuu myönteisesti työelämään siirtymiseen ja kokee ammatillisten opintojen tarjoavan siihen hyvät valmiudet. (TAT 2022.)

Nuorten aikuisten elämässä työelämä ja siihen valmistautuminen ovat keskeisessä roolissa. Työhön suhtautuminen muokkautuu ajan myötä erilaisten kokemusten, opintojen, urapohdintojen ja mahdollisten työttömyysjaksojen kautta. (Määttä & Westerback 2022.) Tulevaisuusraportin mukaan nuorista 71 prosenttia kokee omaavansa riittävät valmiudet työelämään (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 2025).

Nuoren työntekijän urapolun työhön kiinnittymistä tukevat työpaikalla hyvä perehdytys, esihenkilön tuki ja selkeä palaute, jotka vahvistavat osaamisen tunnetta. Sopivan haastavat tehtävät ja yhteiset tavoitteet ylläpitävät motivaatiota, kun taas vaikuttamismahdollisuudet lisäävät sitoutumista työyhteisöön. (Työterveyslaitos n.d.)

Nuoret kokevat työssään vähemmän merkityksellisyyttä ja yhteensopivuutta sekä enemmän sosiaalista vertailua vanhempiin työntekijöihin verrattuna, mikä voi heikentää heidän työhyvinvointiaan. Työn muokkaaminen itselle mielekkäämmäksi voisi parantaa näitä kokemuksia. Työpaikan oikeudenmukainen ilmapiiri puolestaan lisää luottamusta ja vähentää työhön liittyvää epävarmuutta. (Li, Kaltiainen & Hakanen 2023.)

Sujuvat siirtymät ammatillisessa koulutuksessa edellyttävät, että opiskelijaa tuetaan yksilöllisesti koko opintopolun ajan – hakeutumisesta aina työelämään tai jatko-opintoihin siirtymiseen. Keskeistä on vahvistaa opiskelijan toimijuutta, osaamisen tunnistamista sekä osallisuutta ja hyvinvointia. Tavoitteet saavutetaan yhteistyöllä, laadukkaalla

ohjauksella ja varhaisella tuella, unohtamatta selkeää ja saavutettavaa tiedottamista. (Opetushallitus 2023.)

Vaikka valtaosa nuorista voi hyvin, niin perusopetuksen 8. ja 9. luokalla, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevista tytöistä 31–40 prosenttia ja pojista 16–20 prosenttia koki terveydentilansa huonoksi tai keskinkertaiseksi (Helenius & Kivimäki 2023). Ammatillisten opiskelijoiden terveyteen liittyy alakohtaisia eroja erityisesti elintavoissa, terveysosaamisessa ja arjenhallinnassa (Salakari, Lindegren & Vaihekoski 2023). Nuorten opiskeluhuvinvointiin voivat kielteisesti vaikuttaa muun muassa yksinäisyys, kiusaaminen opintojen aikana, heikoksi koettu terveydentila sekä toistuva alkoholin käyttö (Suvanto ym. 2020).

Nuorten hyvinvointia ja terveystietoisuutta voidaan edistää tehokkaasti silloin, kun toimenpiteet ovat kohdennettuja, ajoitukseltaan oikea-aikaisia ja käytännönläheisiä. Erityisen vaikuttavia ovat interventiot, jotka tuodaan suoraan nuorten jokapäiväisiin toimintaympäristöihin, kuten ammatillisiin oppilaitoksiin. (Salakari, Lindegren & Vaihekoski 2023.) Ammattiin opiskelevan hyvinvointikäyttäytymiseen voidaan vaikuttaa oppilaitoksissa monin tavoin, kuten käyttämällä osana opintoja ammattiosaajan työkykyä (SAKU ry. 2019).

Keinoja hyvinvoinnin, opiskelun ja urapolkujen edistämiseen oppilaitosympäristössä

- Järjestetään toiminnallisia oppitunteja ja arkeen sijoittuvia terveysjaksoja yhteistyössä opiskeluhuollon ja työelämän kanssa (teemana esimerkiksi ura ja työhyvinvointi).
- Tehdään uraohjaus- ja hyvinvointipalveluista helposti saavutettavia esim. esimerkiksi chatin, pop upien ja walk-in-aikojen kautta.
- Hyödynnetään viikoittaisia mini-itsearviointeja, joissa opiskelijat seuraavat hyvinvointiaan ja arjen sujuvuutta.
- Käynnistetään yhteisöllisiä aamupaloja tai taukohetkiä kuulumisen tunteen vahvistamiseksi.
- Koulutetaan henkilöstöä nuorten työelämäodotuksista ja tuen tavoista, erityisesti ennen työelämäjaksoja.

Työkaluna Ammattiosaajan työkykypassi

Passi on suunniteltu opiskelijalle, opettajalle, koulutuksen järjestäjälle ja työnantajalle. Sillä edistetään ammatillisten opiskelijoiden valmiuksia huolehtia omasta terveydestä ja työkyvystä niin opintojen aikana kuin työelämässä. Sen tavoitteena on juurruttaa hyvinvoinnista huolehtiminen osaksi arkea ja ammatillista osaamista. Passi kokoaa yhteen keskeiset työkykyä tukevat osa-alueet, kuten liikunnan, terveysosaamisen, yhteistyötaidot ja harrastukset, ja se integroidaan osaksi tutkinnon suorittamista.

Lisätietoa: <https://www.tyokykypassi.fi/>.

Työkaluna Hyvinvoiva amis -sivusto

Sivusto tukee nuoria elämänvalintojen pohdintoissa ja siirtymävaiheissa. Se edistää nuorten oma-aloitteisuutta, auttaa jäsentämään nykytilannetta ja kannustaa tarkastelemaan opintoja, tulevaisuuden mahdollisuuksia ja henkilökohtaisia vahvuuksia. Sivusto on suunnattu erityisesti perus- ja toisen asteen opiskelijoille, ja se on avoimesti käytettävissä myös nuorten kanssa työskenteleville ammattilaisille.

Lisätietoa: <https://hyvinvoivaamis.fi/>.

**Hyvinvointia ja urapolkuja
tuetaan helposti saavutettavilla
palveluilla, ja yhteisöllisyyttä
vahvistavat matalan kynnyksen
ohjaus ja yhdenvertaisuuden
korostaminen.**

Ammattiin valmistuvan työhyvinvoinnin portaat

Terveys ja hyvinvointi vaikuttavat olennaisesti työkyvyn ylläpitämiseen, mikä puolestaan edistää mahdollisuuksia pysyä työelämässä tai työllistyä. Terveyttä ja työkykyä edistävät muun muassa elämän fyysinen aktiivisuus, mielekkyyden tunne ja toimivat sosiaaliset suhteet. (Hult, Pietilä & Saaranen 2020.) Opiskelijoiden hyvinvointi luo perustan työelämään siirtymiselle ja tärkeiden taitojen, kuten sopeutumiskyvyn ja ongelmanratkaisun, kehittymiselle (Salakari ym. 2024).

Henkilökohtaisen ja työyhteisön hyvinvoinnin tavoitteellinen kehittämisen prosessi käynnistyy nykytilanteen arvioinnilla, jatkuu hyvinvointia edistävien ja estävien tekijöiden tunnistamisella ja päättyy konkreettiseen tavoitteiden ja toimenpiteiden laati-miseen.

Työkaluna voidaan hyödyntää Työhyvinvoinnin portaat -mallia, joka perustuu ihmisen perustarpeisiin: fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, turvallisuuteen, yhteenkuuluvuuteen, arvostukseen ja itsensä toteuttamiseen. Näiden tarpeiden täyttyminen työssä ja elämässä nähdään olennaisena yksilön hyvinvoinnin rakentumisessa . (Rauramo 2024.)

Turun ammattikorkeakoulun Luotsi-hankkeessa selvitettiin ammattiin valmistuvien nuorten näkemyksiä työhyvinvoinnista ja sen tekijöistä sekä sitä tukevista tekijöistä osallistavilla menetelmillä. (Salakari & Vaihekoski 2024.) Knaapi (2024) selvitti osana hanketta ammattiin valmistuvien nuorten näkemyksiä työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa korostuivat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin merkitys sekä terveelliset elämäntavat, kuten riittävä uni, ravitsemus ja liikunta. Tulosten pohjalta laadittiin työhyvinvoinnin portaat -malli, joka tarjoaa viitekehyksen nuorten työhyvinvoinnin tukemiseen. Keskeisiä askelmia siinä ovat opiskelijan terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.

Kuvassa 2 havainnollistetaan sujuvien siirtymien mallia sekä siihen liittyviä konkreettisia toimenpiteitä koulutuksen eri vaiheissa. Mallinnus tarjoaa rakenteellisen viitekehyksen, jonka avulla voidaan jäsentää ja toteuttaa ammattiin valmistuvan työhyvinvoinnin tueksi suunnattuja käytännön ratkaisuja. (Knaapi 2024.)

Opiskelijoiden työhyvinvoinnin portaat

Knaapin (2024) laatimat ammattiin opiskelevien työhyvinvoinnin portaat on kuvattu seuraavasti:

- **Terveys:** hyvinvointi rakentuu terveellisistä elintavoista, kuten unesta, liikunnasta ja ravinnosta sekä mielekkäistä harrastuksista. Organisaation roolissa korostuu tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, sopivat työajat sekä kouluruokailun ja työpaikkaruokailun tarjoaminen.
- **Turvallisuus:** opiskelijat liittyvät turvallisuuteen tulevaisuuden mahdollisuudet, vakaan työpaikan ja hyvän ergonomian. Organisaatio puolestaan tukee turvallisuutta vakailla työsuhteilla, palkalla ja viihtyisällä, toimivalla ympäristöllä.
- **Yhteisöllisyys:** tärkeää on sosiaalisuus perheessä, ystävien parissa sekä opinnoissa ja työssä, myös sosiaalisen median kautta. Organisaation tasolla yhteisöllisyyttä tukevat hyvä luokkahenki, kannustavat opettajat, myönteinen ilmapiiri sekä työpaikan tiimityö ja esihenkilön osaaminen.
- **Arvostus:** opiskelijat pitävät tärkeinä positiivista asennetta, huumoria ja työn arvostamista. Organisaation rooli näkyy palautteessa, kannustuksessa, palkassa ja etuuksissa sekä kiitoksen antamisessa työstä.
- **Osaaminen:** opiskelijoiden tavoitteena on tutkinnon suorittaminen, ammatillinen kasvu ja merkityksellinen työ. Organisaatio tukee osaamista tarjoamalla uusia haasteita, monipuolisia työtehtäviä ja mielekkään työnkuvan.

(Knaapi 2024.)

Käytännön keinoja ammattiin valmistuvan työhyvinvoinnin lisäämiseen

- Luodaan yhteisiä työhyvinvointiteemoja opintojaksoihin tai projekteihin, kuten Hyvän työpaikan resepti -tehtävä.
- Käytetään työhyvinvoinnin portaat -mallia keskustelutyökaluna ohjauskeskusteluis-
sa, oppitunneilla tai tutoroinnissa.
- Järjestetään ”Valmistujan työelämäviikkoja”, joissa teemoina esimerkiksi työelämä-
taidot, työsuojelu, työmarkkinatieto ja työnhaku.
- Luodaan valmistumisen tarkistuslista: hyvinvoinnin, työkyvyn ja työelämävalmiuk-
sien näkökulmasta.

Valmistuvien työhyvinvointia vahvistetaan käytännön keinoin: oppitunneilla, työelämäviikoilla ja valmistujan tarkistuslistalla.

Moniammatillisuus ja alueellinen yhteistyö opiskelu- ja työterveyden edistämisen perustana

Moniammatillisessa työssä eri ammattiryhmät yhdistävät tietotaitonsa ja huomioivat toisten ammattiryhmien edustajat vuorovaikutuksessa ja toimijavastuissa. Lisäksi yhteistoiminta vaatii osallistujilta totutun ammattiroolin sopeuttamista. (Mönkkönen 2019; D'Amour 2005; Payne 2000.) Kyseessä on usein eri hallinnonalojen eri organisaatioiden asiakkaan tarpeet huomioiva yhteistyö (Koskela 2013; Nykänen 2010). Moniammatillisuuden käsitettä voidaan laajentaa monialaisuuden käsitteellä, jolloin molempia yhdistäviä tekijöitä ovat yhteistyötaidot, luottamuksen rakentuminen ja jaettu päämäärä (Timperi 2022).

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) edellyttää käytännössä eri asiantuntijoiden välistä yhteistyötä opiskelijan oppimisen, hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseksi. Erityisesti oppimisen ja erityisen tuen (63–64 §) sekä opiskelijahuollon (99 §) järjestäminen pohjautuu moniammatilliseen yhteistyöhön, joka yhdistää opetus-, sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoita. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) korostaakin ennaltaehkäisevää ja yhteisöllistä opiskeluhoitoa, joka perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön. Lisäksi nuorisolain (1285/2016, 9 §) mukaan kunnassa on oltava monialaisen yhteistyön verkosto, jonka kohderyhmänä ovat kaikki kunnan nuoret.

Yhteisöllinen opiskeluhoito tarkoittaa koko oppilaitosyhteisön toimintaa, jolla tuetaan opiskelijoiden oppimista, terveyttä, hyvinvointia ja osallisuutta. Siihen kuuluvat myös turvallisen ja esteettömän opiskeluympäristön kehittäminen. Toteutukseen osallistuvat kaikki opiskeluhoollon ammattilaiset ja opiskelijoiden kanssa työskentelevät, joiden tehtävänä on edistää yhteisön hyvinvointia ja vahvistaa yhteistyötä kodin ja oppilaitoksen välillä. (Vartiainen & Jauhola 2025.)

Toisen asteen oppilaitoksissa toimii opiskeluhooltoryhmä, joka vastaa hyvinvointityön suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Ryhmää johtaa rehtori (tai muu nimetty henkilö) ja sen kokoonpano päätetään paikallisesti. Mukana voi olla opetushenkilöstöä, opiskeluhoollon ammattilaisia, opiskelijoita ja huoltajia sekä koulun ulkopuolisia yhteistyökumppaneita. (STM 2021.)

Moniammatillinen ja alueellinen yhteistyö perustuu koulutuksen järjestäjän toteuttamissuunnitelmaan sekä tutkintojen ja valmentavien koulutusten perusteisiin. Koulutus on joustavaa ja yksilöllistä, ja sen lähtökohtana on opiskelijan henkilökohtainen ohjaus ja tarpeisiin perustuva suunnittelu. (STM 2021.) Opiskelijoiden osallistaminen koulun monialaiseen terveyden edistämiseen vahvistaa heidän tyytyväisyyttään, motivaatioitaan ja osallisuuden kokemustaan sekä tukee taitojen, osaamisen ja terveysajattelun kehittymistä. Samalla se vahvistaa kouluyhteisön vuorovaikutusta, sosiaalisia suhteita ja edistää myönteistä kulttuuria. (Griebler ym. 2014.)

Käytännön keinoja moniammatillisuuden ja opiskelu- ja työterveyden edistämiseen

- Vakiintuneet yhteyskäytännöt esimerkiksi TE-toimiston, sosiaalitoimen, nuorisopsykiatrian ja perusterveydenhuollon kanssa.
- Opiskelijoille järjestetyt moniammatilliset teemapäivät alueellisten yhteistyötahojen kanssa (esimerkiksi hyvinvointi-, mielenterveys- ja liikuntapäivät).
- Opiskelu- ja työterveyden edistämisen integrointi osaksi opetussuunnitelmaa (esimerkiksi osana ammatillisia opintoja tai vapaavalintaisia kursseja).
- Ennaltaehkäisevä työkyvyn seuranta opiskelijoilla ennen työelämään siirtymistä.
- Käytännön työpajat, joissa eri ammattiryhmät ratkovat yhteisiä tilanteita, kuten case-pohjaiset yhteistyöharjoitukset.

Työkaluna YritysAmis-malli

Kainuun ammattiopisto on kehittänyt työelämälähtöisen ja osaamisperusteisen oppimismallin, jossa opiskelijat työskentelevät oikeita asiakastöitä tekevissä ”amisyrityksissä”. Oppiminen tapahtuu projekteissa, joissa opiskelijat toimivat työprosessiin alusta loppuun saakka.

Mallissa korostuvat opiskelijan aktiivinen rooli, henkilökohtaiset oppimistavoitteet, yhteistyö eri vuosikurssien välillä sekä tiivis ohjaus omaohjaajan tuella. Osaamista kerryttävät myös NY-yritykset, verkkoympäristöt ja kokemukset koulun ulkopuolelta. Opetus on joustavaa, yksilöllistä ja integroituu ammatilliseen käytäntöön.

Lisätietoa: <https://hyvinvoivaamis.fi/metelmapankki/hyvät-kaytannot/1374>.



Vaikuttava terveyskioski-työ oppilaitosympäristössä

Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisessä pyritään vahvistamaan ihmisten toimintakykyä, kaventamaan väestöryhmien välisiä eroja ja tukemaan osallisuutta sekä turvallista arkea. Tavoitteet saavutetaan yhteistyöllä eri hallinnonalojen välillä, kohdentamalla toimenpiteitä keskeisiin haasteisiin kuten mielenterveyteen, elintapoihin ja syrjäytymisen ehkäisyyn. Työtä ohjaa ajantasainen tieto väestön hyvinvoinnista, ja onnistuminen edellyttää yhteisöjen ja elinympäristöjen aktiivista roolia. (THL 2017.)

Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa on otettu käyttöön monipuolisia käytäntöjä opiskelijoiden hyvinvoinnin, terveyden ja yhteisöllisyyden tukemiseksi. Esimerkiksi opiskelijoiden osallistuminen toimipisteiden suunnitteluun ja arviointiin on lisääntynyt, samoin opiskelupäivään liikettä tuovat toimet ovat yleistyneet. (Wiss ym. 2024.) Tällaisen toiminnan esimerkkinä voidaan pitää terveyskioskia, joka on päivittäiseen asiointiympäristöön sijoitettu matalan kynnyksen palvelupiste. (Alaraudanjoki & Laaksonen-Heikkilä 2022; Sitra 2012.)

Terveyskioski-mallia on kehitetty osaksi palvelujärjestelmää, jotta se tukee hyvinvointia erityisesti ennaltaehkäisyä ja varhaisen tuen näkökulmasta. Ajatus palvelupisteestä perustuu Retail Clinic -malliin, jolle on tyypillistä matalan kynnyksen toiminta ilman ajanvarausta. Alun perin malli on kehitetty Yhdysvalloissa parantamaan hoidon saavutettavuutta ja kustannustehokkuutta. (Cassel 2018; Kaissi 2016; Rayan 2009.)

Edellä mainittu toimintamalli, jota on kutsuttu myös muun muassa hyvinvointikioskiksi, tarjoaa matalan kynnyksen ratkaisuja arjessa ilmeneviin haasteisiin ja täydentää perinteisiä terveystalvijoja vastaamalla nopeasti ja joustavasti yksilöiden tarpeisiin. Toiminta on suunnattu erityisesti henkilöille, jotka hyötyvät hyvinvoinnin sekä toiminta- ja työkyvyn tukemisesta. (Heimovaara-Kotonen & Teittinen 2018.)

Turun ammattikorkeakoulun ANKKURI-hankkeessa on palvelumuotoiltu ammattiin opiskeleville nuorille pop-up-terveyskioskeja, joiden tavoitteena on vahvistaa nuorten terveystaitoja alueellisissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Opinnäytetyönä tehdyn kartoituksen pohjalta kioskimalli muotoiltiin opiskelijoiden tarpeisiin vastaavaksi, joten siinä painotettiin mielenterveyttä, elintapoja ja päihteiden käyttöä. (Alaraudanjoki 2021.)

Turun ammattikorkeakoulun Luotsi-hankkeessa on kuvattu vaikuttavan terveystietokioskimallin viitekehys, jolla voidaan opiskelijoiden hyvinvointia tukea osana hyvinvointipalveluiden kokonaisuutta (Salakari & Vaihekoski 2024).

Vaikuttava terveystietokioskimalli muodostuu seuraavista elementeistä:

1. Monialainen yhteistyö: terveystietokioski rakentuu tiiviille yhteistyölle eri ammattilaisten ja toimijoiden välillä. Mukana ovat muun muassa: terveydenhuollon ammattilaiset, opettajat, nuoriso-ohjaajat, järjestötoimijat ja opiskelijat itse. Monialainen verkosto mahdollistaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseen. Yhteistyö laajentaa oppilaitoksen hyvinvointityön ulottuvuutta alueellaisella tasolla.
2. Tieto ja ohjaus: opiskelijoille kerrotaan selkeästi, mikä terveystietokioski on ja sen yhteys terveyden edistämiseen. Henkilökunta kannustaa nuoria osallistumaan sekä toiminnan suunnitteluun että sen toteuttamiseen, mikä tukee kokemusta osallisuudesta.
3. Varhainen puuttuminen: terveystietokioski tarjoaa helposti saavutettavaa tukea, ohjausta ja varhaista puuttumista hyvinvoinnin eri osa-alueilla.
4. Kohdennetut toimintateemat: sisällöt suunnitellaan opiskelijoiden esittämien tarpeiden ja kiinnostuksen ohjalta. Näin varmistetaan, että toiminta on merkityksellistä ja ajankohtaista kohderyhmälle.
5. Vertaistuki ja ryhmätoiminta: terveystietokioski toimii paikkana, jossa opiskelijat voivat kohdata toisiaan ja jakaa kokemuksiaan. Toiminta ja vertaistuki vahvistavat yhteisöllisyyttä ja tukevat sekä nuorten hyvinvointia että osallisuutta päätöksenteossa.
6. Tiedonjakaminen: kioskioski tarjoaa helposti ymmärrettävää ja nuorille suunnattua tietoa terveydestä, hyvinvoinnista, opiskelusta ja työelämästä. Tiedon esitystapa on suunniteltu innostavaksi ja ajankohtaiseksi.
7. Palaute ja arviointi: opiskelijoilta pyydetään palautetta terveystietokioskin palveluista. Saatu palaute toimii kehittämisen perustana ja auttaa pitämään toiminnan opiskelijoiden tarpeita vastaavana.
8. Teknologian hyödyntäminen: digitaalisia välineitä, kuten sovelluksia ja verkkopalveluita, käytetään tukemaan tiedon jakamista ja hyvinvoinnin seuraamista.

Käytännön keinoja terveyskioskitoiminnan järjestämiseen

- Kokoa terveyskioskin suunnittelu- ja toteutustiimi muun muassa opettajista, kuraattoreista, terveydenhoitajista, opiskelijatuutoreista, kolmannen sektorin toimijoista sekä yritysten ja työnantajien edustajista.
- Perusta kioskki oppilaitoksen yhteisiin tiloihin, kuten aulaan tai ruokalan läheisyyteen.
- Hyödynnä pop-up-konseptia: vaihda paikkaa kampuksella säännöllisesti näkyvyyden lisäämiseksi.
- Tarjoa tarvepohjaista terveys- ja hyvinvointitietoa ja itsearviointityökaluja myös mobiilisovelluksilla tai verkkoympäristöissä.
- Lisää terveyskioskin toiminta ammatillisen oppilaitoksen lukuvuoden suunnitelmaan ja aikatauluihin.

Terveyskioski toteutetaan yhteistyössä oppilaitoksen ja alueellisten toimijoiden kanssa. Se tarjoaa opiskelijoille helposti saavutettavaa tietoa ja tukea.

Lähteet

Ahola, S. & Pollari, K. (2018). Lapsella on oikeus osallisuuteen – vammaisuudesta riippumatta (Päästösten tueksi 1/2018). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135864/URN_ISBN_978-952-302-999-6.pdf

Alaraudanjoki, M. (2021). Tulevaisuuden terveystietokone ammatillisessa oppilaitoksessa: Terveystietokone-toiminnan sisältöjen kehittäminen (YAMK-opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu). Theseus. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/483956/Alaraudanjoki%20Opin%C3%A4ytety%C3%B6%2014.3.2021%20FINAL.pdf>

Alaraudanjoki, M. & Laaksonen-Heikkilä, R. (2022). Tulevaisuuden terveystietokone-toimintamallin kokonaisuus rakentuu kolmen teeman varaan. Teoksessa M. Salakari & J. Holmberg (toim.), Ankkuripaikalla – näköaloja ammattikoulun opiskelijoiden terveyden edistämiseen (s. 74–82). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 290.

Allardt, E. (1976). Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. WSOY.

Busi, L. (2020). Osallisuuspelillä osallisuutta edistämässä – O. Sallisen osallisuushyrrä. Innokylä. <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/osallisuuspelilla-osallisuutta-edistamassa-o-sallisen-osallisuushyrra>

Cassel, C. K. (2018). Can retail clinics transform health care? JAMA, 319(18), 1855–1856.

D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., San Martin Rodriguez, L. & Beaulieu, M.-D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. Journal of Interprofessional Care, 19(Suppl 1), 116–131.

Griebler, U., Rojatz, D., Simovska, V. & Forster, R. (2014). Effects of student participation in school health promotion: A systematic review. Health Promotion International, 32(2), 195–206. <https://doi.org/10.1093/heapro/dat090>

Heimovaara-Kotonen, E. & Teittinen, O. (toim.). (2018). Hyvinvointikioski työ- ja toimintakyvyn vahvistajana: Kokemuksia matalankynnyksen hyvinvointia ja terveyttä edistävästä toiminnasta (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 256). Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Helenius, J. & Kivimäki, H. (2023). Lasten ja nuorten hyvinvointi: Kouluterveyskysely 2023. Tytöistä yli kolmannes ja pojista joka viides kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi (Tilastoraportti 48/2023, korjattu versio). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20230913124224>

Hult, M., Pietilä, A. M. & Saarinen, T. (2020). Improving employment opportunities of the unemployed by health and work ability promotion in Finland. *Health Promotion International*, 35(3), 518–526.

<https://doi.org/10.1093/heapro/daz048>

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa (Työpaperi 33/2017). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Jauhola, L. & Kortelainen, J. (2018). Osallisena opinnoissa: Tutkimus oppijoiden osallisuuden vahvistamisesta ammatillisessa koulutuksessa (Raportit ja selvitykset 2018:7). Opetushallitus.

<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osallisena-opinnoissa.pdf>

Kaissi, A. (2016). Health care retail clinics: Current perspectives. *Innovation and Entrepreneurship in Health*, 3, 47–55. <https://doi.org/10.2147/IEH.S88610>

Knaapi, L. (2024). Uransa aloittavien ammattiin opiskelevien käsityksiä työhyvinvoinnista: Ammattiin valmistuvan työhyvinvoinnin portaat (YAMK-opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu). Theseus.

<https://www.theseus.fi/handle/10024/863775>

Koskela, S. (2013). "Mie teen vaan oman työni": Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämisestä (Väitöskirja). Jyväskylän yliopisto.

Kuntalaki 410/2015. (2015). Finlex. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2015/410>

Leemann, L. & Virrankari, L. (2022). Nuorten osallisuuden kokemus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2019–2021: Ovatko erot kasvaneet koronaepidemian aikana? Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-937-5>

Li, J., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023). Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022. Työterveyslaitos.

https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/ty_st_mielt_ja_mielenterveytt_kooste

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. (2017). Finlex. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2017/531>

Meriläinen, N. & Ågren, S. (2022). Ammattiin opiskelevat ja hyvä elämä: työntekijyyttä vai jotain ihan muuta? Nuorisotutkimus, 40(4), 3–23. <https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.9125701>

Mylyniemi, S. & Kiilakoski, T. (toim.). (2024). Nuorisobarometri 2024: Nuoruuden kolme vuosikymmentä (Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 2024:1). Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusverkosto.

<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2025/03/nuorisobarometri-2024.pdf>

Määttä, M. & Westerback, F. (2022). Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä – elämänculun näkökulma. Nuorisotutkimus, 40(3), 22–38.

Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (2019). Moniammatillinen yhteistyö: Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Sanoma Pro.

Nuoret ja johtajuus. (2022). Kyselytutkimus. TYÖ2030-ohjelma & Frankly Partners.
https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/Nuoret%20ja%20johtajuus_tutkimusraportti_15.3.2022.pdf

Nuorisolaki 1285/2016. (2016). Finlex. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2016/1285>

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. (2025). Tulevaisuusraportti 2025: Nuoret ja työelämä.
<https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2025/05/Tulevaisuusraportti-2025-Nuoret-ja-tyoelama.pdf>

Nykänen, S. (2010). Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa: Matkalla verkostojohtamiseen? (Väitöskirja). Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Opetushallitus. (2023). Sujuvat siirtymät ammatillisessa koulutuksessa (Zoomi-koordinaatiohanke).
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Opetushallitus_Sujuvat-siirtymat_saavutettava_FI-NAL_korjattu%20%28002%29.pdf

Opetushallitus. (2019). Hyvinvointijohtaminen ammatillisissa oppilaitoksissa (Raportit ja selvitykset 2019:13a). https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/hyvinvointijohtaminen_ammattillisissa_oppilaitoksissa.pdf

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. (2013). Finlex. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2013/1287>

Payne, M. (2000). Teamwork in multiprofessional care. Palgrave.

Perustuslaki 731/1999. (1999). Finlex. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731>

Rauramo, P. (2024). Työhyvinvoinnin portaat: Työkirja työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseen (3., korjattu painos). Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-2024.pdf>

Ryan, S. (2009). Breaking down barriers part of healthcare reform. The Nurse Practitioner, 34(29), 6–8.

SAKU ry. (2019). Ammattiosaajan työkykypassi: Käsikirja. <https://www.tyokykypassi.fi/wp-content/uploads/2019/04/AO-TKP-kasikirja.pdf>

Salakari, M., Lindegren, J. & Vaihekoski, A. (2023). Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien nuorten terveys ja terveyttä uhkaavat tekijät: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 60(1), 4–18.

Salakari, M., Perälä, N.-K., Rättö, S. & Holmberg, J. (2024). Yhteisöllinen hyvinvointihanke tukee opiskelijoiden siirtymistä työelämään ja ammattilaisten ohjaustaitoja. *Talk Journal*. <https://talk.turkuamk.fi/hyve/yhteisollinen-hyvinvointihanke-tukee-opiskelijoiden-siirtymista-tyoelamaan-ja-ammattilaisten-ohjaustaitoja>

Salakari, M. & Vaihekoski, A. (2024). Luotsi – Työhyvinvoinnin väylillä (Turun ammattikorkeakoulun raportteja 295). <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/818578/isbn9789522168634.pdf>

Sitra. (2012). Terveyskioski: Hoitoa helposti ilman ajanvarausta (Sitran selvityksiä 28). <https://media.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Terveyskioskiesite-2.pdf>

Stenvall, E. (2020). Osallisuutta ja osallistumista. Osa 1: Osallisuuden lähtökohdat kansallisessa lapsistrategiassa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita, 2020(2). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7160-8>

STM. (2021). Opiskeluterveydenhuollon opas 2021 (STM:n julkaisuja 2021:14). Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162957/STM_2021_14_J.pdf

Suvanto, A., Siira, H., Kaakinen, P., Männikkö, N. & Ruotsalainen, H. (2020). Ammattiin opiskelevien nuorten opiskeluhuvinvointi. *Hoitotiede*, 32(1), 41–51.

TAT. (2022). AMIS2022-TUTKIMUS: Mitäs me amikset oikein ajatellaankaan? https://cdn.prod.website-files.com/62fcd0fa5ab3216dfef7324c/6398a6037680444bcd0bcb18_AMIS-tutkimus%20sa%CC%88hko%CC%88inen%20versio.pdf

THL. (2023a). Nuorten hyvinvointi. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/nuorten-hyvinvointi>

THL. (2023b). Osallisuuden edistäjän opas (Ohjaus 10/2023). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-088-0>

THL. (2017). Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen: Infograafit. Kansallinen terveys- ja hyvinvointisuunnitelma (KTNK). <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141035/KTNK%20Hyvinvoinnin%20terveyden%20ja%20turvallisuuden%20edist%C3%A4minen%20infograafit.pdf>

Timperi, T. (2022). Sote-integraation edellyttämä monialainen yhteistyöosaaminen: Selvityshenkilön raportti (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:22). STM. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6794-3>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työuralle kiinnittyminen.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen>

Valtion nuorisoneuvosto. (2023). Katsaus nuorten hyvinvointiin 2023.

https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/hyvinvointikatsaus_saavutettava.pdf

Vartiainen, M. & Jauhola, L. (2025). Yhteisöllisen opiskeluhoollon tilannekuva ammatillisessa koulutuksessa (Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2025:1). Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Yhteisollisen_opiskeluhoollon_tilannekuva_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf

Virrankari, L. & Leemann, L. (2022). Osallisuuden kokemus ja seksuaalinen häirintä: Kouluterveyskyselyn 2019 tuloksia (Tutkimuksesta tiiviisti 35/2022). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL).

<https://www.julkari.fi/handle/10024/144051>

Wiss, K., Jahnukainen, J., Saaristo, V. & Vartiainen, M. (2024). Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa 2024 (Tutkimuksesta tiiviisti 22/2025). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://www.julkari.fi/handle/10024/148003>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. (2014). Finlex. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>



Jatkuva oppiminen

Jatkuva oppiminen osaamisen ja työhyvinvoinnin varmistajana

Jatkuva oppiminen on nykypäivän työelämässä keskeinen tekijä, jolla varmistetaan sekä yksilön osaamisen että työhyvinvoinnin ylläpito ja kehitys. Muuttuva työympäristö, teknologian kehittyminen ja työn sisällön monimuotoistuminen edellyttävät työntekijöiltä uudenlaista kykyä oppia, sopeutua ja päivittää osaamistaan säännöllisesti. Jatkuvan oppimisen tavoitteena on varmistaa, että työntekijät voivat toimia työssään tehokkaasti ja saavuttaa uransa kannalta merkityksellisiä tavoitteita. (Kinnari 2020; Kallonen & Kuhmonen 2021; Kokkinen, Rantala-Väntsi & Tuomola 2008.)

Osaamisen kehittäminen rakentuu tulevaisuuden tarpeiden pohjalta ja edistää organisaation strategian toteutumista. Jatkuvasti muuttuvat toimintatavat ja työympäristöt vaikuttavat suoraan henkilöstön osaamistarpeisiin. (Kallonen & Kuhmonen 2021; Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2017.)

Miksi jatkuva oppiminen on tärkeää työhyvinvoinnille?

Osaamisen kehittäminen vahvistaa työhyvinvointia monella tavalla:

- Kun työntekijä kokee osaavansa työnsä ja pystyvänsä vastaamaan työelämän vaatimuksiin, hänen työmotivaationsa ja itsetuntonsa kasvavat. Tämä vähentää stressiä ja lisää työn mielekkyyttä.
- Jatkuva oppiminen tukee työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja luottamusta, sillä uudet taidot ja tiedot voidaan jakaa muiden tiimin jäsenten kanssa, mikä edistää koko organisaation kehittymistä ja yhtenäisyyttä.
- Jatkuvan oppimisen malli tukee joustavaa ja kestävää osaamista, jonka avulla työntekijät voivat siirtyä vaivattomasti eri tehtäviin ja sopeutua organisaation muutoksiin. (OECD 2024 ; Kinnari 2020; Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.)

Jatkuva oppiminen on erityisen tärkeää aloilla, joissa vaatimukset ja toimintaympäristö voivat muuttua nopeasti. Tällainen oppiminen voi sisältää esimerkiksi uusien työmenetelmien omaksumista, teknologisten taitojen päivittämistä ja syvempää ymmärrystä alan kehittyvistä trendeistä. (OECD n.d.; Kinnari 2020; Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.)

Tapoja tukea jatkuvaa oppimista ammatillisessa koulutuksessa

Organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä jatkuvaa oppimista niin, että ne tarjoavat mahdollisuuksia osallistua esimerkiksi kursseille, työpajoihin, verkkokoulutuksiin ja ammatillisiin verkostoihin. Mentorointi ja työnkierto ovat myös tehokkaita tapoja oppia uusia taitoja ja syventää osaamista. Lisäksi teknologia mahdollistaa jatkuvan oppimisen sovellusten ja alustojen kautta, jotka tarjoavat työntekijöille joustavan tavan opiskella ja kehittää osaamistaan omassa tahdissa. (mm. Karvi 2023; Opetushallitus 2022; Vesa 2021.)

Tulevaisuuden työelämässä jatkuva oppiminen korostuu entisestään: monissa organisaatioissa edellytetään, että työntekijät pitävät aktiivisesti huolta osaamisestaan, ja osaamisen kehittäminen nähdään yhä enemmän sekä yksilön että organisaation kilpailuetuna. Organisaatiot, jotka panostavat jatkuvaan oppimiseen, voivat kehittää asian-
tuntijuuttaan ja sekä pysyä innovatiivisina ja kilpailukykyisinä muuttuvilla markkinoilla. (mm. OECD n.d.; Vesa 2021.)

Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan oppimisen tukeminen on tärkeä osa opiskelijoiden osaamisen kehittämistä ja urapolkujen rakentamista. Mutta miten jatkuvaa oppimista voidaan tukea?

Työelämässä oppiminen voidaan järjestää oppisopimuksella tai koulutusopimuksella, yhdistäen esimerkiksi oppilaitoksen tarjoamia opintoja, verkko-oppimisympäristöjä ja itsenäistä opiskelua. Tämä edistää opiskelijoiden käytännön osaamista ja linkittää sen suoraan työelämän tarpeisiin. Keskeistä on myös pohtia, miten koulutus vastaa tulevaisuuden työelämän tarpeisiin, kuten tekoälyn ja robotiikan lisääntyvään käyttöön. (OECD n.d.)

Verkko- ja virtuaalioppimisympäristöt mahdollistavat opiskelijoille joustavan tavan kehittää osaamistaan. Näitä ympäristöjä tulee tukea riittävillä resursseilla, kuten läsnäolevilla opettajilla ja ohjaajilla, jotka voivat vastata opiskelijoiden kysymyksiin ja tarjota henkilökohtaista tukea. (mm. Vesa 2021.)

Jatkuva oppiminen voi vaatia yksilöllistä tukea, erityisesti opiskelijoille, joilla on oppimisvaikeuksia. Erityisopetuksen ja opintojen tukemisen resursseja tulisi vahvistaa, jotta jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus edetä opinnoissaan omassa tahdissaan ja tarpeidensa mukaisesti. Tämä sisältää esimerkiksi osa-aikaisen erityisopetuksen ja tukiopetuksen tarjoamisen riittävän resurssoinnin avulla .

On huomioitava, että jatkuva oppiminen ei ole vain teknisten taitojen oppimista, vaan se tukee myös opiskelijan kasvamista ammattilaisena ja yhteiskunnan jäsenenä. Koulutuksen tulisi painottaa eettisiä periaatteita, kestävää kehitystä ja yhteiskunnallista vastuuta, mikä valmistaa opiskelijoita ratkomaan tulevaisuuden haasteita monialaisesti.

Oppimisen kehittymisen seurantaan tulisi panostaa systemaattisesti, esimerkiksi hyödyntämällä oppilaitosten laatutyötä ja arviointimenetelmiä, jotka keskittyvät tukitoimien tehokkuuteen ja vaikutuksiin.



Motivaatio, vahvuudet, pystyvyys ja tulevaisuus – tuetaan opiskelijoiden työelämää kiinnittymistä

Nykyinen työelämä asettaa opiskelijoille yhä moninaisempia vaatimuksia, kuten sopeutumista nopeisiin muutoksiin, kykyä tunnistaa omia vahvuuksia ja hyödyntää niitä erilaisissa ympäristöissä. Jotta opiskelijat voivat siirtyä sujuvasti opintojen kautta työelämään, oppilaitosten on tärkeää tukea heidän motivaatiotaan, pystyvyydentunnettaan ja tulevaisuuden suunnittelua.

Motivaatio on opiskelun ja urakehityksen kulmakivi. Motivaatio kytkeytyy yksilön käsitelmiin, havaintoihin, arvoihin, kiinnostuksen kohteisiin ja toimintaan. Se vaikuttaa merkittävästi siihen, millaisiin opintoihin opiskelijat suuntautuvat ja mitä tavoitteita he asettavat itselleen. Opiskelijat ohjaavat omaa motivaatiotaan ja tekevät valintoja sen pohjalta. Kohtaamiensa haasteiden myötä he voivat myös muokata opiskelumotivaatiotaan. Vuorovaikutus muiden opiskelijoiden, opettajien ja oppilaitosyhteisön kanssa muodostaa tärkeän osan motivaation kehittymistä. Se toimii yhdessä itseohjautuvuuden ja pystyvyyden tunteen kanssa motivaation tukena. (Salmela-Aro & Kiuru 2018.)

Sisäisen motivaation vahvistaminen on avainasemassa, sillä se auttaa opiskelijoita sitoutumaan opintoihinsa ja tavoitteisiinsa (Ruohotie 1998). Sisäinen motivaatio syntyy, kun tehtävä on opiskelijalle sopivan haastava. Optimaalisesti valittu tehtävä herättää opiskelijan uteliaisuuden, koska se edellyttää uusien taitojen omaksumista eikä ole ratkaistavissa pelkästään nykyisellä osaamisella. Tehtävän tulee kuitenkin pysyä opiskelijan taitotason rajoissa, sillä liian vaikeat tehtävät voivat heikentää pystyvyyden tunnetta ja johtaa niiden välttelyyn. (Lonka 2015.)

Käytännön keinoja motivaation lisäämiseksi

- Asetetaan realistisia ja selkeitä tavoitteita opiskelijoiden kanssa yhdessä.
- Tarjotaan opintojen sisältöä, joka liittyy aidosti työelämän tarpeisiin.
- Luodaan opintopolkuja, joissa opiskelija voi valita itseään kiinnostavia erikoistumis-alueita.
- Hyödynnetään työelämälähtöisiä projekteja ja harjoittelujaksoja, jotta ne motivoivat opiskelijoita näkemään opintojensa merkityksen.

Opiskelijoiden itsetuntemuksen kehittäminen ja vahvuuksien tunnistaminen ovat keskeisiä tekijöitä työelämään kiinnittymisessä. Vahvuuksien kautta opiskelijat voivat nähdä itsensä arvokkaina ja ainutlaatuisina osajina.

Käytännön keinoja vahvuuksien tunnistamiseen

- Hyödynnetään vahvuuskartoituksia.
- Järjestetään vertaistuutor- tai mentorointikeskusteluja, joissa opiskelija ja mentori / vertaistuutor yhdessä pohtivat opiskelijan taitoja ja mahdollisuuksia.
- Luodaan henkilökohtaisia kehityssuunnitelmia, joissa vahvuudet kytketään tulevaisuuden uratavoitteisiin.
- Kannustetaan vertaistukeen, jossa opiskelijat jakavat toistensa kanssa omia vahvuuksiaan ja onnistumiskokemuksiaan.

Pystyvyyden tunne on yhteydessä kykyyn selviytyä haasteista ja saavuttaa tavoitteita. Se on erityisen tärkeä tekijä siirryttäessä työelämään, jossa itseluottamusta ja ongelmanratkaisutaitoja koetellaan jatkuvasti. (Bandura 1997.)

Käytännön keinoja pystyvyyden lisäämiseen

- Käytetään positiivista palautetta ja tuodaan esiin opiskelijoiden onnistumisia.
- Luodaan autenttisia oppimistilanteita, kuten simulaatioita tai työelämähankkeita, joissa opiskelijat voivat harjoitella taitoja turvallisesti.
- Tarjotaan tukea epäonnistumisten käsittelyyn ja korostetaan niiden olevan osa oppimista.
- Tehostetaan yhteistyötä opinto-ohjaajien, opettajien ja työelämäkumppaneiden välillä, jotta opiskelijoilla on riittävästi resursseja pystyvyyden kehittämiseen.

Opiskelijoiden tulevaisuudenuskon ja urasuunnittelutaitojen vahvistaminen edistää heidän kiinnittymistään työelämään. Tulevaisuuden hahmottaminen auttaa opiskelijoita asettamaan merkityksellisiä tavoitteita ja suuntaamaan osaamistaan työmarkkinoiden tarpeisiin.

Käytännön keinoja tulevaisuuden uskon vahvistamiseen

- Järjestetään työelämäpaneeleita, teemapäiviä tai minimessuja, joissa eri alojen asiantuntijat jakavat näkemyksiään tulevaisuuden työelämästä.
- Käytetään urasuunnittelutyökaluja, kuten ePortfolioita, joissa opiskelijat voivat dokumentoida osaamistaan ja tavoitteitaan.
- Tarjotaan tulevaisuusorientoituneita valmennuksia, joissa hyödynnetään menetelmiä, kuten tulevaisuusskenaarioiden luomista.
- Rakennetaan alumniverkostoja, jotka mahdollistavat opiskelijoiden ja valmistuneiden välisen vuorovaikutuksen ja kokemusten jakamisen.

Opiskelijoiden tulevaisuuden ja urasuunnittelutaitojen vahvistaminen edistää heidän kiinnittymistään työelämään.

Lähteet

Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen, työelämän tärkein taito. Helsingin seudun kauppakamari.

Kinnari, H. 2020. Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Kokkinen, A., Rantanen-Väntsi, L. & Tuomola, A. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 2017. Osaamisen johtaminen. Viitattu 5.11.2023
<https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/osaamisen-johtaminen>

Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. 1. painos. Helsinki: Otava.

OECD. (n.d.). Artificial intelligence and the future of skills. OECD. Haettu 26.9.2025 osoitteesta
<https://www.oecd-ilibrary.org/en/about/projects/artificial-intelligence-and-future-of-skills.html>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. 2024. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>

Ruohotie P. 1998, Motivaatio, tahto ja oppiminen, Oy Edita Ab, Helsinki.

Salmela-Aro, K. & Kiuru, N. 2018. Motivaatio ja oppiminen kulkevat käsi kädessä. Kaveriverkostot ja oppimismotivaatio. Teoksessa Motivaatio ja oppiminen. Salmela-Aro, Katariina (toim.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Vesa, A.-M. (2021, 8. tammikuuta). Tekeekö jatkuva oppiminen aivoille hyvää? Sitra. Haettu 26.9.2025 osoitteesta <https://www.sitra.fi/artikkelit/tekeeko-jatkuva-oppiminen-aivoille-hyvaa/>



Työkaluja ammattilaisille – opiskelijan hyvinvoinnin, oppimisen ja urapolun tukeminen

Opiskelijan hyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen edellyttää käytännönläheisiä keinoja, jotka auttavat tunnistamaan yksilöllisiä vahvuuksia, kehittämistarpeita ja tukimuotoja oppimisen eri vaiheissa. Käsikirjan liitteisiin on koottu valikoima työkaluja, jotka soveltuvat ammattilaisten käyttöön eri tilanteissa – yksilö- ja ryhmäohjauksessa, opiskelu-huollossa, uraohjauksessa sekä opetuksen suunnittelussa.

Työkalut on jaoteltu kolmeen kokonaisuuteen niiden käyttö-tarkoituksen mukaan:

1. Oppimisen tukeen liittyvät työkalut auttavat tunnistamaan opiskelijan oppimisvalmiuksia, etenemisen esteitä sekä mahdollisia tukitoimia. Näitä ovat:

- Miten hallitsen oppimiseni – Itsearviointi
- Pikakartoitus – Miten opiskelu sujuu juuri nyt?
- Tsekkauslista opettajalle – Oppimisen tuki

2. Uraohjauksen ja urapolkujen suunnittelun tueksi tarkoitetut työkalut tukevat opiskelijan toimijuutta, haaveiden ja tavoitteiden sanoittamista sekä työelämävalmiuksien jäsentämistä. Näitä ovat:

- Työelämätodellisuuden kompassi
- Minun polkuni seuraavat portaavat
- Haaveiden ja vahvuuksien maailma

3. Työhyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen jaksamisen tueksi suunnattu Hyvinvoinnin kartta auttaa opiskelijaa tarkastelemaan omaa arkeaan useista hyvinvoinnin näkökulmista.

Tämä työkalu soveltuu erityisesti keskustelun pohjaksi silloin, kun tarkastellaan opiskelijan kokonaiskuormitusta, palautumista tai elämänhallintaa työelämään siirtymisen kynnyksellä.

Näiden työkalujen tavoitteena on vahvistaa opiskelijan osallisuutta, motivaatiota ja itsetuntemusta, sekä tarjota henkilöstölle välineitä yksilöllisen tuen suunnitteluun ja toteutukseen. Ne tukevat myös oppilaitosten hyvinvointityön kehittämistä ja voivat toimia osana varhaisen tuen malleja.

Seuraaville sivuille kootut työkalut ovat vapaasti hyödynnettävissä ammattilaisten työn tueksi erilaisissa oppimis- ja ohjaustilanteissa. Tarkoituksena on tukea kokonaisvaltaisesti opiskelijan hyvinvointia ja edistää sujuvaa siirtymää opinnoista työelämään.



Miten hallitsen oppimiseni - Itsearviointi

Kenelle:

Työkalu on tarkoitettu ammattilaisille, jotka tukevat lasten ja nuorten oppimista kouluissa, oppilashuollossa, opiskeluhuollossa, kuntoutuksessa tai muissa ohjaus- ja tukipalveluissa.

Mihin tilanteisiin:

- Oppilaan oppimisen itsehallinnan ja opiskelutaitojen arviointiin.
- Oppimiseen liittyvien vahvuuksien ja haasteiden tunnistamiseen.
- Keskustelun avaamiseen oppilaan kanssa hänen oppimisestaan.
- Oppimisen tuen suunnitteluun ja yksilöllisten tavoitteiden asettamiseen.

Miten käytetään:

1. Pyydä oppilasta arvioimaan väittämät asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).
2. Keskustele oppilaan kanssa arvioinnin tuloksista. Nosta esiin kohdat, joissa oppilas kokee vahvuuksia ja joissa olisi kehittämistarvetta.
3. Kirjatkaa yhdessä esiin nousevat oppimisen tukitarpeet.
4. Suunnitelkaa yhdessä mahdollisia tukitoimia ja tavoitteita oppimisen edistämiseksi.

Vinkki:

Työkalua voi käyttää osana oppimisen ohjausta, oppimissuunnitelman laatimista tai osana laajempaa oppimisen tuen arviointia.



Miten hallitsen oppimiseni - Itsearviointi



Arvio alle asteikolla 1-5 kuinka hyvin hallitset oppimiseen liittyviä tekijöitä, kun 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

Tiedän, mitä minun pitää oppia.

1 2 3 4 5

Osaan asettaa itselleni oppimistavoitteita.

1 2 3 4 5

Suunnittelen, miten etenen opinnoissani.

1 2 3 4 5

Osaan arvioida, milloin tarvitsen apua.

1 2 3 4 5

Haen apua, tai kysyn jos en ymmärrä jotain.

1 2 3 4 5

Pystyn keskittymään tehtäviin sovitun ajan.

1 2 3 4 5

Tiedän, mitkä oppimistavat sopivat minulle parhaiten (esim. lukeminen, tekeminen, keskustelu).

1 2 3 4 5

Huomaan, milloin opin uutta.

1 2 3 4 5

Osaan jakaa tehtävät pienempiin osiin, jos ne tuntuvat vaikeilta.

1 2 3 4 5

Pystyn jatkamaan oppimista, vaikka kohtaisin haasteita.

1 2 3 4 5

Pystyn hyödyntämään saamaani palautetta oppimisessa.

1 2 3 4 5

Osaan etsiä lisätietoa, jos en ymmärrä jotakin aihetta.

1 2 3 4 5

Pystyn laittamaan tehtävät tärkeysjärjestykseen.

1 2 3 4 5

Pystyn aikatauluttamaan opiskeluani.

1 2 3 4 5

Tiedän, miten hallitsen stressiä ja jännitystä opinnoissani.

1 2 3 4 5

Osaan säilyttää motivaationi myös pidemmissä tehtävissä.

1 2 3 4 5



Työsuojelurahasto
Arbetsarkyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund


TURKU AMK

Pikakartoitus - Miten opiskelu sujuu juuri nyt?

Kenelle:

Työkalu on suunnattu ammattilaisille, jotka tukevat lasten ja nuorten opiskelua ja oppimisprosessia kouluissa, oppilashuollossa, ohjauksessa tai kuntoutuksessa.

Mihin tilanteisiin:

- Opiskelun nykytilanteen nopeaan kartoitukseen.
- Opiskelijan tuen tarpeiden tunnistamiseen eri oppimisen vaiheissa.
- Keskustelun käynnistämiseen opiskelijan kanssa hänen etenemisestään.
- Oppimisen tuen ja ohjauksen suunnittelun tueksi.

Miten käytetään:

1. Pyydä opiskelijaa valitsemaan kuhunkin osioon itselleen sopivin vaihtoehto.
2. Käy valinnat yhdessä opiskelijan kanssa läpi ja keskustele esiin nousevista teemoista.
3. Kirjatkaa yhdessä opiskelijan kokemukset ja mahdolliset tuen tarpeet.
4. Hyödynnä kartoitusta tukitoimien suunnittelussa ja opiskelun etenemisen seurannassa.

Vinkki:

Voit käyttää työkalua osana oppimisen ohjauskeskusteluja, väliarviointeja tai opiskelusuunnitelmien päivittämistä.



Pikakartoitus - Miten opiskelu sujuu juuri nyt?

Valitse alta sopivin vaihtoehto. Kirjaa lopuksi, missä asioissa toivoisit tukea.

Alkuun pääsy

- ☐ Tiedän, mitä minun pitäisi opiskella ja olen päässyt hyvin alkuun.
- ☐ Suunnitelma on olemassa, mutta tarvitsen vielä ohjausta aloituksessa.
- ☐ En ole vielä ihan varma, mitä kaikkea minun pitäisi tehdä.

Oppimisen rytmin löytäminen

- ☐ Minulla on hyvä rytmi ja tiedän, miten edetä opinnoissa.
- ☐ Usein saan edettyä, mutta välillä tulee pysähdyksiä tai epäselvyyksiä.
- ☐ Koen, että opinnot etenevät sattumanvaraisesti ja kaipaen selkeyttä.

Haasteiden kohtaaminen ja ratkaisut

- ☐ Osaan hakea apua ja ratkaista ongelmia, kun niitä tulee.
- ☐ Yritän ratkaista ongelmia itse, mutta aina en tiedä miten.
- ☐ Usein vaikeudet jäävät vaivaamaan, enkä tiedä kenen puoleen kääntyä.

Vahvistuminen ja kehittyminen

- ☐ Näen selkeästi, että kehityn ja oppiminen sujuu yhä paremmin.
- ☐ Välillä huomaan edistyväni, mutta myös takapakkia tulee.
- ☐ En aina huomaa edistystä, ja kaipaisin enemmän palautetta.

Osaamisen näyttö ja siirtyminen eteenpäin

- ☐ Tiedän, mitä näyttö tai arviointi vaatii ja olen valmis.
- ☐ Tiedän suurin piirtein, mutta vielä on asioita hiottavana.
- ☐ En vielä tunne itseäni valmiiksi näyttöä tai arviointia varten.

Näissä asioissa toivoisin tukea:

Tsekkauslista opettajalle - Oppimisen tuki

Kenelle:

Työkalu on suunnattu opettajille ja muille koulutuksen ammattilaisille, jotka tukevat opiskelijoiden oppimista ja huomioivat oppimisen tuen tarpeita.

Mihin tilanteisiin:

- Opetuksen suunnittelun ja toteutuksen tueksi.
- Opiskelijaryhmän ja/tai opiskelijan yksilöllisten tuen tarpeiden huomioimiseen oppimistilanteissa.
- Opetuksen laadun ja tuen riittävyyden itsearviointiin.
- Yhteistyön tueksi oppimisen tuen tiimeissä.

Miten käytetään:

1. Käy läpi tsekkauslistan kohdat opetuksen suunnittelun ja toteutuksen yhteydessä.
2. Tarkastele, ovatko kaikki oppimisen tuen osa-alueet huomioitu opiskelijan työskentelyssä.
3. Hyödynnä listaa yksittäisten opiskelijoiden tuen suunnittelussa ja ohjauksessa.
4. Kirjaa esiin mahdolliset lisätuen tarpeet ja sovi tarvittavista tukitoimista.

Vinkki:

Tsekkauslista soveltuu myös tiimityön välineeksi yhteiseen pohdintaan oppimisen tuen kehittämisestä ja pedagogisten käytäntöjen arviointiin.



Tsekkauslista opettajalle - Oppimisen tuki

Varmista alla olevasta listasta, oletko huomionnut opiskelijoiden tuen tarvetta opiskeluun liittyvissä tehtävissä.

-  Onko opiskelija tietoinen tavoitteista?
-  Onko ohjeet annettu selkeästi ja vaiheittain?
-  Onko tehtävät pilkottu riittäviksi osakokonaisuuksiksi?
-  Onko erilaisia oppimateriaaleja tarjolla (esim. video, teksti ja malli)?
-  Onko opiskelijalla mahdollisuus kysyä matalalla kynnyksellä?
-  Onko käytetty konkreettisia esimerkkejä ja mallisuorituksia?
-  Onko annettu realistinen aikataulu ja riittävästi aikaa tehtävän tekemiselle?
-  Saako opiskelija välitöntä palautetta edistymisestään?
-  Onko tauot, vireystila ja jaksaminen on huomioitu?
-  Onko vertaistuki ja yhdessä oppiminen mahdollistettu?
-  Onko opiskelijan onnistumisia ja pieniä edistysaskelia huomioitu?
-  Tiedätkö, kehen voin olla yhteydessä lisätuen saamiseksi?

Työelämätodellisuuden kompassi

Kenelle:

Työkalu on tarkoitettu ammattilaisille, jotka tukevat nuoria ja aikuisia ammatinvalinnan, urasuunnittelun, työllistymisen tai työelämätaitojen kehittämisen prosesseissa.

Mihin tilanteisiin:

- Työelämätoiveiden ja vahvuuksien kartoittamiseen.
- Urasuunnitelmien ja ammatillisten polkujen jäsentämiseen.
- Työelämätaitojen ja -odotusten sanoittamiseen.
- Ohjauksen, kuntutuksen ja valmennuksen tueksi.

Miten käytetään:

1. Rastittakaa sopivat väittämät.
2. Käykää valinnat yhdessä läpi ja keskustelkaa siitä, millaisia työelämän piirteet tuntuvat merkityksellisiltä.
3. Kirjatkaa keskustelussa esiin nousevat toiveet, vahvuudet ja mahdolliset kehittämistarpeet.
4. Hyödyntäkää kartoitusta urasuunnittelussa, opiskelupolkujen suuntaamisessa tai työnhaun tukena.

Vinkki:

Kompassia voi käyttää urasuunnittelun ja ammatinvalinnan lisäksi myös esimerkiksi työelämätaitojen opetuksessa, oppilaitosten ohjauskeskusteluissa, työllistymistä tukevissa palveluissa sekä valmennuksessa silloin, kun asiakas pohtii omia vahvuuksiaan ja toiveitaan esimerkiksi harjoittelupaikkaa, opintoalaa tai työkokeilua varten. Työkalu toimii myös hyvänä keskustelun avaajana ryhmämuotoisessa ohjauksessa.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Työelämätodellisuuden kompassi

Pohdi, millainen töiden arki tuntuu sopivalta sinulle? Rastita itseesi sopivat väittämät.

Aikataulut ja rytmi

- ☐ Haluan työskennellä ulkona.
- ☐ Haluan selkeät ja säännölliset työajat.
- ☐ Haluan vaihtelevia päiviä ja/tai vuorotyötä.
- ☐ Haluan matkustaa ja liikkua työssäni.
- ☐ Haluan etätyömahdollisuuden.
- ☐ Haluan itsenäisesti suunniteltavan työrytmin.
- ☐ Pidän siitä, että päivän aikana tapahtuu paljon.
- ☐ Haluan paneutua asioihin rauhassa.

Työyhteisö

- ☐ Haluan käyttää käsiäni ja konkreettisia työvälineitä.
- ☐ Haluan ratkaista ongelmia ja suunnitella.
- ☐ Nautin luovasta ideoinnista ja tekemisestä.
- ☐ Kiinnostun teknisistä laitteista ja niiden toiminnasta.
- ☐ Haluan työssäni vaihtelevia tehtäviä.
- ☐ Haluan oppia jatkuvasti uutta ja kehittyä ammatissani.

Vastuu ja itsenäisyys

- ☐ Haluan, että minulla on selvät ohjeet ja saan ohjausta.
- ☐ Haluan kantaa vastuuta omasta työstäni.
- ☐ Olen valmis tekemään itsenäisiä päätöksiä.
- ☐ Haluan johtaa muita ja kehittää toimintaa.
- ☐ Haluan työssäni tukea ja palautetta säännöllisesti.
- ☐ Haluaisin joskus yrittäjäksi tai johtotehtäviin.

Työn sisältö

- ☐ Haluan kohdata paljon erilaisia ihmisiä.
- ☐ Nautin ryhmätyöstä ja yhteistyöstä.
- ☐ Viihdyn paremmin tehdessäni työtä itsenäisesti.
- ☐ Työskentelen mieluiten pienessä tiimissä.
- ☐ Haluan auttaa asiakkaita ja ratkoa ongelmia.
- ☐ Viihdyn nopeatempoisessa asiakaspalvelutyössä.

Minun polkuni seuraavat portaavat

Kenelle:

Työkalu on suunnattu ammattilaisille, jotka tukevat lasten, nuorten tai aikuisten tulevaisuuden suunnittelua, tavoitteiden asettamista ja polun jäsentämistä esimerkiksi opinnoissa, työssä, kuntoutuksessa tai elämänhallinnan tukemisessa.

Mihin tilanteisiin:

- Tavoitteiden asettamiseen ja konkretisointiin
- Oman polun ja etenemisen jäsentämiseen
- Tuen tarpeiden ja tukiverkostojen kartoittamiseen
- Motivaation, toimijuuden ja suunnitelmallisuuden vahvistamiseen

Miten käytetään:

1. Käykää lomake läpi yhdessä ja kirjatkaa ensin ylös haaveita, tukiverkosto ja tavoite.
2. Kirjoittakaa tämän jälkeen matolle tämänhetkinen tilanne suhteessa tavoitteeseen.
3. Lopuksi kirjatkaa portaille konkreettisia tekoja, joita tulee tehdä tavoitteen saavuttamiseksi. Välitavoite auttaa hahmottamaan prosessin etenemistä.
4. Hyödyntäkää lomaketta ohjauksen, kuntoutuksen tai muun tuen suunnittelussa sekä edistymisen seurannassa.

Vinkki:

Työkalu auttaa sanoittamaan tavoitteita ja vahvistamaan yksilön toimijuutta eri elämänvaiheissa. Voit käyttää lomaketta esimerkiksi opinto- ja uraohjauksessa, kuntoutuksen suunnittelussa, nuorten ohjauspalveluissa tai elämänhallinnan tukikeskusteluissa. Soveltuu hyvin myös välitavoitteiden seurantaan ja onnistumisten näkyväksi tekemiseen.



Työsuojelurahasto
Arbetsarkydsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Minun polkuni seuraavat portaavat

Haaveeni

Tavoitteeni

Tukiverkostoni



Mitä teet sen jälkeen?

Välitavoitteesi

Mitä teet seuraavaksi?

Mikä on ensimmäinen pieni askel kohti tavoitetta?

Mikä on tilanteesi nyt suhteessa tavoitteeseen?



Työsuojelurahasto
Arbetsarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

TURKU AMK



Haaveiden ja vahvuuksien maailma

Kenelle:

Työkalu on tarkoitettu ammattilaisille, jotka tukevat lasten, nuorten ja aikuisten itsetuntemuksen, vahvuuksien tunnistamisen ja tulevaisuuden suunnittelun prosesseja eri elämänvaiheissa.

Mihin tilanteisiin:

- Vahvuuksien ja kiinnostusten kartoittamiseen.
- Unelmien ja tavoitteiden sanoittamiseen.
- Itsetuntemuksen vahvistamiseen.
- Ohjauksen, valmennuksen ja kuntoutuksen tueksi.

Miten käytetään:

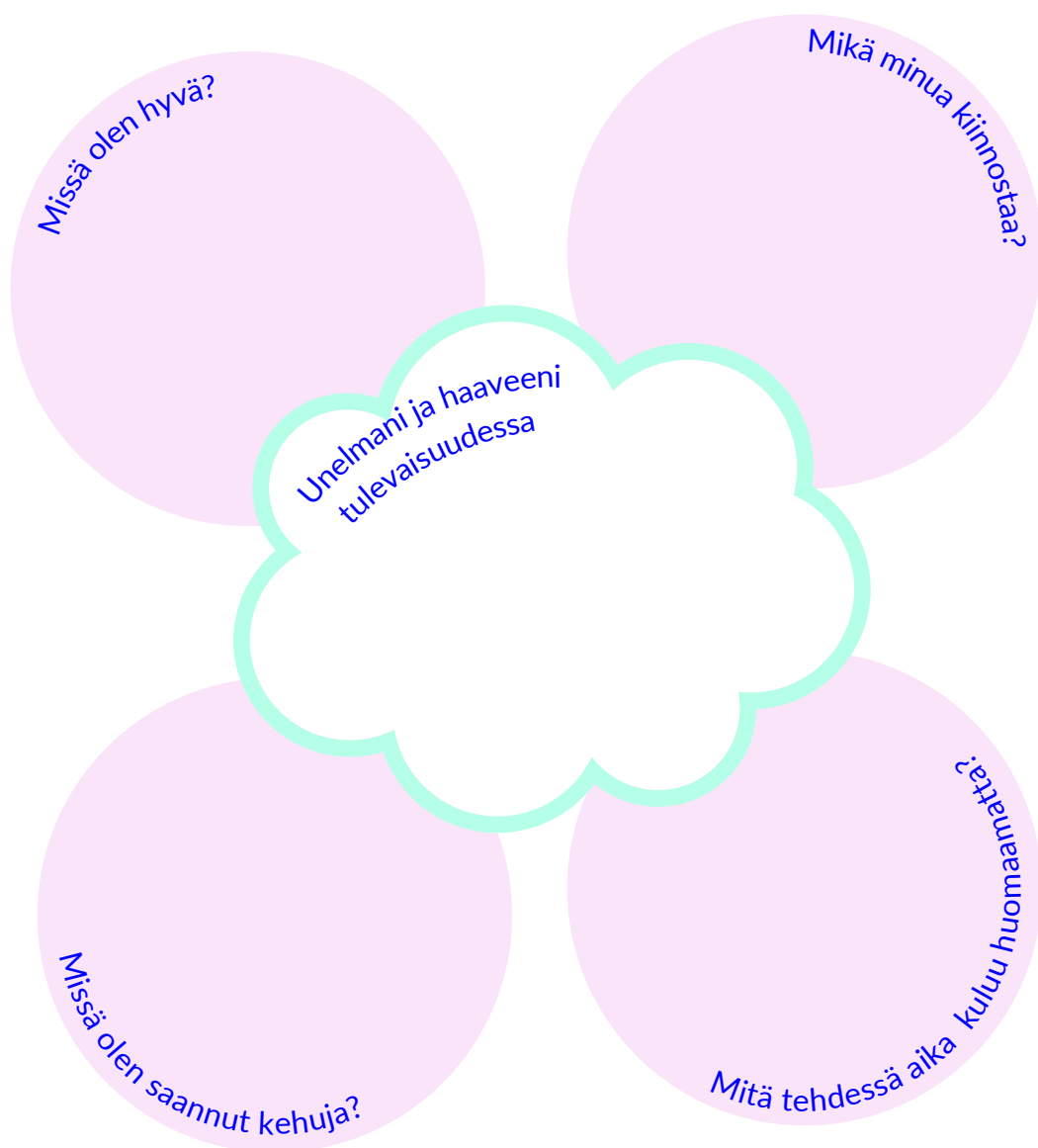
1. Käykää lomake yhdessä läpi. Kirjatkaa vastaukset kuhunkin kysymykseen.
2. Keskustelkaa esiin nousevista vahvuuksista, kiinnostuksen kohteista ja haaveista.
3. Hyödyntäkää kartoitusta esimerkiksi urasuunnittelun, opinto-ohjauksen tai elämänhallinnan tukena.
4. Palatkaa lomakkeeseen myöhemmin ja seuratkaa, miten haaveet ja vahvuudet kehittyvät ajan myötä.

Vinkki:

Tämä työkalu soveltuu erinomaisesti myös ryhmämuotoisiin ohjaustilanteisiin, valmennusryhmiin tai kuntoutuksen alkuvaiheen keskusteluihin, joissa tavoitteena on asiakkaan omien voimavarojen ja toiveiden näkyväksi tekeminen. Voit käyttää lomaketta myös esimerkiksi vanhempien kanssa käytävissä tukikeskusteluissa, kun pohditaan lapsen/nuoren vahvuuksia ja tulevaisuuden polkuja.



Haaveiden ja vahvuuksien maailma



Hyvinvoinnin kartta

Kenelle:

Työkalu on suunnattu ammattilaisille, jotka tukevat lasten, nuorten tai aikuisten kokonaisvaltaista hyvinvointia arjenhallinnan, oppimisen, työkyvyn tai elämänhallinnan eri vaiheissa.

Mihin tilanteisiin:

- Hyvinvoinnin eri osa-alueiden jäsentämiseen.
- Itsetuntemuksen, voimavarojen ja kehityskohteiden tunnistamiseen.
- Ohjauksen, kuntoutuksen ja valmennuksen tueksi.
- Hyvinvointikeskustelujen ja suunnitelmien pohjaksi.

Miten käytetään:

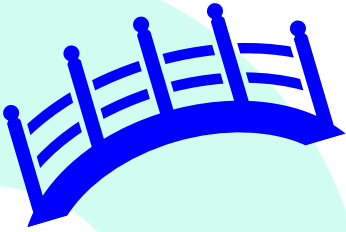
1. Käy kartan osa-alueet yhdessä asiakkaan kanssa läpi ja kirjatkaa ajatuksia kuhunkin teemaan.
2. Hyödynnä kysymyskortteja tarkemman keskustelun tueksi.
3. Pohtikaa yhdessä, mitkä asiat ovat hyvin ja missä on toiveita muutokselle tai kehittämiselle.
4. Palatkaa karttaan myöhemmin seurannan ja tavoitteiden arvioinnin yhteydessä.

Vinkki:

Hyvinvoinnin kartta soveltuu yksilö- ja ryhmäohjaukseen, valmennukseen, opiskeluhooltoon, työkyvyn tukemiseen sekä myös varhaisen tuen välineeksi. Se toimii erinomaisesti keskustelun avaajana laajemmissa elämänhallinnan tukiprosesseissa – esimerkiksi oppilaitoksissa, nuorten palveluissa, kuntoutuksessa tai työelämässä tapahtuvan ohjauksen yhteydessä. Soveltuu hyvin käytettäväksi yksilötyöskentelyssä, parityöskentelyssä ja ryhmäharjoituksissa.

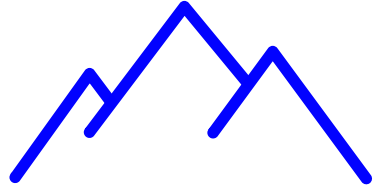


Hyvinvoinnin kartta



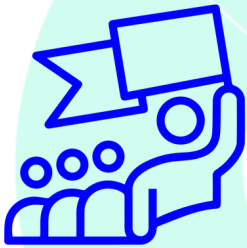
Sosiaalisten suhteiden silta

Millaiset ihmissuhteet tukeavat hyvinvointiasi ja kenen kanssa jaat arkesi?



Tunnetaidon tunturi

Miten tunnistat ja käsittelet tunteitasi arjen eri tilanteissa?



Itsensä johtamisen joki

Miten johdat omaa ajankäyttöäsi ja jaksamistasi arjessa?



Liikunnan ja levon lenkki

Miten huolehdit kehon hyvinvoinnista ja riittävästä levosta?



Palautumisen polku

Millaiset asiat auttavat sinua palautumaan arjessa?



Tulevaisuuden taival

Millaisena näet tulevaisuutesi ja mitä toivot hyvinvointisi kannalta?

Hyvinvoinnin kartta



Tälle sivulle voit kirjoittaa ajatuksiasi omaan hyvinvointiisi liittyen. Mitkä asiat ovat hyvin? Mitkä asiat ovat niitä, joita haluat muuttaa?

Sosiaalisten suhteiden silta

Tunnetaidon tunturi

Itsensä johtamisen joki

Liikunnan ja levon lenkki

Tulevaisuuden taival

Palautumisen polku



Keiden kanssa vietän aikaa
arjessani?

Sosiaalisten suhteiden silta



Miten voisin vahvistaa
olemassa olevia hyviä
ihmissuhteita?

Sosiaalisten suhteiden silta



Millaiset ihmiset tukevat
hyvinvointiani?

Sosiaalisten suhteiden silta



Millaisia uusia sosiaalisia
yhteyksiä haluaisin rakentaa?

Sosiaalisten suhteiden silta



Onko minulla joku, jolle voin
puhua silloin kun mieltäni
painaa?

Sosiaalisten suhteiden silta



Miten pidän yhteyttä
tärkeisiin ihmisiin arjessani?

Sosiaalisten suhteiden silta



Milloin olen kokenut olevani
osa yhteisöä tai ryhmää?

Sosiaalisten suhteiden silta



Millaiset tilanteet auttavat
minua tutustumaan uusiin
ihmisiin?

Sosiaalisten suhteiden silta



Onko elämässäni
ihmissuhteita, jotka
kuormittavat minua?

Sosiaalisten suhteiden silta



Mitä voisin tehdä, jotta kokisin
enemmän yhteenkuuluvuutta
omassa ympäristössäni?

Sosiaalisten suhteiden silta



Miten tunnistan eri tunteita
itsessäni arjen tilanteissa?

Tunnetaidon tunturi



Keneltä voin saada apua
tunteiden käsittelyyn, jos sitä
tarvitsen?

Tunnetaidon tunturi



Millaisia tunteita koen
useimmiten koulussa/työssä?

Tunnetaidon tunturi



Miten voin tukea itseäni
rauhottumaan haastavissa
tilanteissa?

Tunnetaidon tunturi



Milloin olen onnistunut
käsittämään vaikeaa
tunnetta rakentavasti?

Tunnetaidon tunturi



Miten voisin vahvistaa
kykyäni puhua omista
tunteistani muille?

Tunnetaidon tunturi



Millaiset tilanteet herättävät
minussa stressiä tai huolta?

Tunnetaidon tunturi



Millaisia tapoja minulla on
ilon ja onnistumisen tunteen
vahvistamiseen?

Tunnetaidon tunturi



Miten toimin kun olen
ärtynyt, väsynyt tai
surullinen?

Tunnetaidon tunturi



Mitä haluaisin oppia lisää
omasta tunne-elämästäni ja
sen säätelystä?

Tunnetaidon tunturi



Miten suunnittelen ja
rytmitän omaa arkeani?

Itsensä johtamisen joki



Miten pidän taukoja työn tai
opiskelun ohessa?

Itsensä johtamisen joki



Miten huolehdin siitä, että
tärkeimmät asiat tulevat
tehtyä?

Itsensä johtamisen joki



Mistä tiedän, että tarvitsen
tukea tai apua?

Itsensä johtamisen joki



Millaisissa tilanteissa minun
on vaikea sanoa "ei" ja miten
voisin harjoitella tätä taitoa?

Itsensä johtamisen joki



Millaisissa tilanteissa minun
olisi hyvä pysähtyä ja arvioida
omaa toimintaani?

Itsensä johtamisen joki



Miten huomaan, että ole
ottanut liikaa tehtäviä
vastuulleni?

Itsensä johtamisen joki



Miten huolehdin omasta
motivaatiostani ja
jaksamisestani pitkällä
aikavälillä?

Itsensä johtamisen joki



Millaisia keinoja minulla on
hallita omaa ajankäyttöäni?

Itsensä johtamisen joki



Mitä itsensä johtamisen
taitoa haluaisin kehittää
tulevaisuudessa?

Itsensä johtamisen joki



Miten liikunta kuuluu tällä hetkellä arkeeni?

Liikunnan ja levon lenkki



Milloin olen kokenut liikunnan antavan minulle iloa ja energiaa?

Liikunnan ja levon lenkki



Millaisia liikuntamuotoja teen mielelläni?

Liikunnan ja levon lenkki



Millaiset esteet vaikeuttavat liikunnan tai levon toteutumista arjessani?

Liikunnan ja levon lenkki



Miten kehoni kertoo, että tarvitsen enemmän liikettä tai lepoa?

Liikunnan ja levon lenkki



Miten voisin lisätä kevyttä arjen liikettä päiviini?

Liikunnan ja levon lenkki



Onko minulla tapana huomioida riittävä palautuminen liikunnan jälkeen?

Liikunnan ja levon lenkki



Millaisia tapoja minulla on ilon ja onnistumisen tunteen vahvistamiseen?

Liikunnan ja levon lenkki



Millainen on minun uneni laatu? Nukunko tarpeeksi?

Liikunnan ja levon lenkki



Mitä haluaisin oppia lisää omasta tunne-elämästäni ja sen säätelystä?

Liikunnan ja levon lenkki



Millainen haluan
hyvinvointini olevan vuoden
kuluttua?

Tulevaisuuden taival



Mitä tapoja haluaisin ottaa
käyttöön arjessani
jaksamisen tueksi?

Tulevaisuuden taival



Miten oma hyvinvointini
vaikuttaa siihen, millainen
työntekijä/opiskelija olen?

Tulevaisuuden taival



Miten toivoisin palautuvani
kiireisistä työ- tai
opiskelupäivistä?

Tulevaisuuden taival



Mitä työhyvinvointitaitoja
haluaisin oppia lisää?

Tulevaisuuden taival



Millaisia voimavaroja
haluaisin vahvistaa
tulevaisuutta ajatellen?

Tulevaisuuden taival



Missä tilanteissa toivoisin
olevani vahvempi
hyvinvointini tukemisessa?

Tulevaisuuden taival



Keneltä pyytää tukea tai
oppia uusia
työhyvinvointitaitoja?

Tulevaisuuden taival



Miten hyvinvointini vaikuttaa
omiin uratavoitteisiini tai
opiskelusuunnitelmiini?

Tulevaisuuden taival



Millaisen viestin haluaisin
antaa itselleni tulevaisuuden
kuormittaviin hetkiin?

Tulevaisuuden taival



Millaiset asiat auttavat minua rentoutumaan arjessa?

Palautumisen polku



Mistä huomaan, etten ole palautunut tarpeeksi? Miten silloin toimin?

Palautumisen polku



Milloin viimeksi koin olevani aidosti palautunut? Mistä huomasin sen?

Palautumisen polku



Onko elämässäni jotain, mikä estää riittävän palautumisen? Voinko vaikuttaa siihen?

Palautumisen polku



Onko minulla riittävästi aikaa palautumiselle arjen kiireiden keskellä?

Palautumisen polku



Millainen unia ja lepo tukee palautumistani? Saanko niitä riittävästi?

Palautumisen polku



Mitä teen iltaisin/vapaapäivinä työn tai opiskelun vastapainoksi?

Palautumisen polku



Miten liikunta tai luonto auttavat minua palautumaan?

Palautumisen polku



Millaiset pienet hetket auttavat minua hengähtämään päivän aikana?

Palautumisen polku



Millaisen uuden palautumiseen liittyvän tavan voisin kokeilla seuraavalla viikolla?

Palautumisen polku



Hyvinvoinnin ja osaamisen johtaminen ovat merkittäviä niin yksilön kuin työyhteisönkin näkökulmasta: hyvinvoiva opiskelija etenee opinnoissaan suunnitelmallisesti ja kiinnittyy työelämään joustavasti valmistumisen jälkeen.

Yhteisöllinen hyvinvointityö ammatillisessa koulutuksessa -projekti pohjautui havaintoon siitä, että opiskelijoiden hyvinvointi ja osaaminen vaikuttavat suoraan ammatillisen tutkinnon suorittamiseen, opintojen keskeyttämisen vähenemiseen ja työelämään kiinnittymiseen. Projekti tarjosi uusia näkökulmia ja konkreettisia ratkaisuja opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseen.

Tässä julkaisussa kerrotaan, miten ammatillisen koulutuksen opettajat, ohjaajat ja muut nuorten parissa toimivat ammattilaiset voivat vahvistaa pedagogisia ja didaktisia taitojaan sekä hyödyntää yhteisöllisiä menetelmiä oppimisen, työelämävalmiuksien ja osallisuuden edistämisessä. Teos tarjoaa käytännön työkaluja ja toimintamalleja, joita voidaan soveltaa laajasti niin oppilaitoksissa kuin sote- ja sivistysalan työympäristöissä.

Tavoitteena on vähentää opintojen keskeyttämistä, vahvistaa opiskelijoiden voimavaroja ja tukea opiskelijoiden siirtymistä kohti työelämää ja jatko-opintoja.

Yhteisöllinen hyvinvointityö ammatillisessa koulutuksessa -projekti toteutettiin Turun ammattikorkeakoulun ja Occu Oy:n yhteistyönä, ja sen rahoitti Työsuojelurahasto.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund