

RE



START

Katsaus menneeseen ja tulevaan

5.3.2020

Re:start – Osaaminen
tutkinnoiksi ja työksi

Re:start etsii uusia tapoja koulutuksen ja työelämän yhdistämiseen

Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -hanke on nyt puolessa välissä ja on aika katsoa sekä taakse että eteenpäin. Olemme koostaneet tähän katsaukseen havaintojamme toisen asteen ja ammattikorkeakoulun työssäoppimisesta ja työharjoittelusta sekä niiden suhteesta työllistymiseen. Pääpaino on ammatillisessa koulutuksessa sekä media- ja luovassa alassa. Katsauksen näkemykset nousevat opiskelijoiden, opettajien, työelämän ja asiantuntijoiden haastatteluista sekä Re:startin työntekijöiden havainnoista. Vaikka katsaus käsittelee aihetta välillä varsin kriittisesti, sen tarkoituksena on herättää ajatuksia ja keskustelua sekä johtaa käytännön toimenpiteisiin.

Re:start on suunnattu ensisijaisesti media-alan ja luovan alan opiskelijoille sekä työpaikoille. Sen toteuttaa Metropolia AMK yhdessä Helsingin kaupungin (Stadin ammatti- ja aikuisopisto, kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala, kaupunginkanslian elinkeino-osasto) ja luovan alan yritysten kanssa. Re:start alkoi syyskuussa 2018 ja päättyy vuoden 2020 lopussa. Rahoitus tulee Euroopan sosiaalirahastolta sekä Metropolialta ja Helsingin kaupungilta.

restart.metropolia.fi

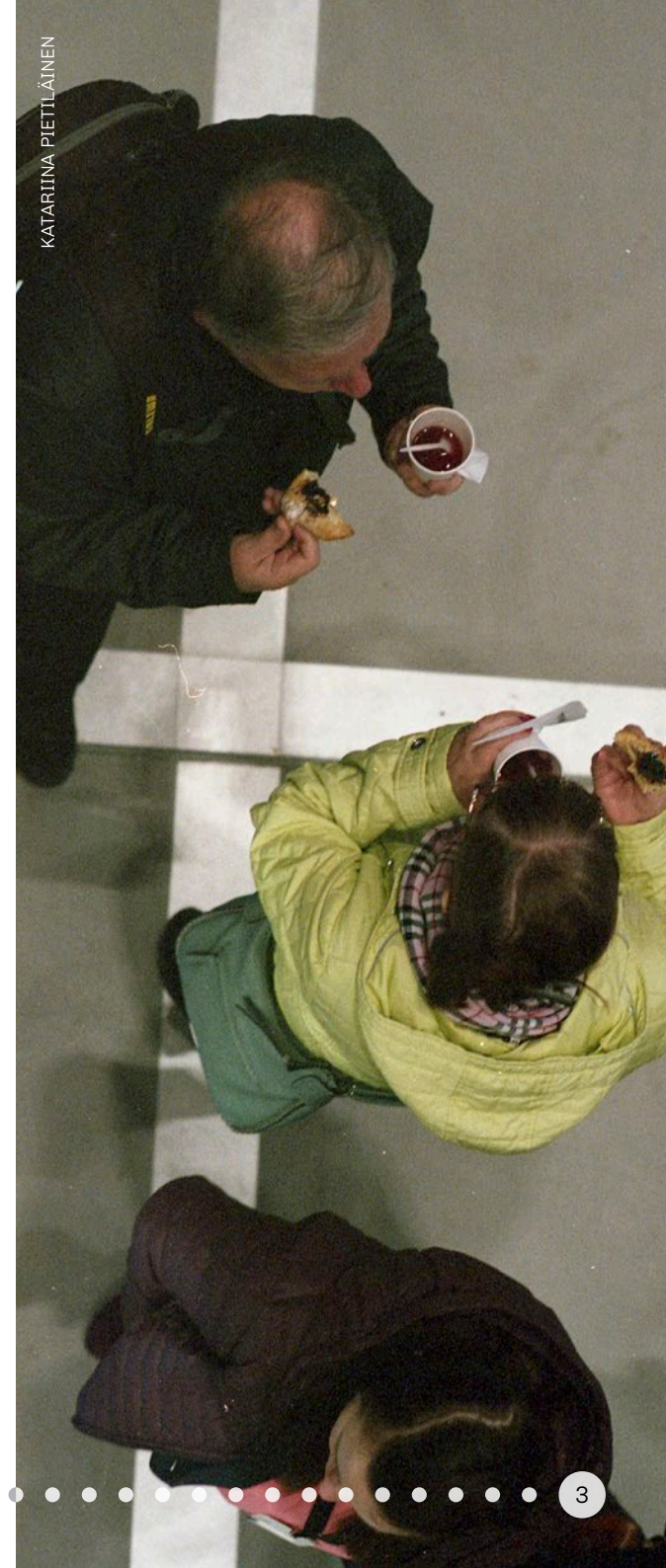


Työssäoppiminen ja työharjoittelu ovat aina olleet olennainen osa ammatillista koulutusta ja AMK-opintoja. Maailman muuttuessa myös työpaikalla tapahtuva oppiminen on muuttumassa. Enää ei riitä, että opiskelija menee työpaikalle ja tekee työnantajan osoittamia tehtäviä. Oppiminen ja opiskelijoiden ohjaaminen ovat siirtymässä entistä enemmän työelämään ja työnantajien vastuulle. Samalla kun opiskelijoiden on määrä oppia, he myös luovat suhteita oman alansa työnantajiin ja parantavat mahdollisuuksiaan työllistyä tulevaisuudessa.

Re:startissa selvitämme, miten työssäoppimisesta ja työharjoittelusta saadaan mahdollisimman hyödyllistä ja toimivaa – sekä opiskelijan että työelämän näkökulmasta. Parhaiten teemme tämän olemalla läsnä siellä, missä työssäoppiminen ja työharjoittelu tapahtuvat: työpaikoilla. Re:startin kouluttajat ovat tarpeen mukaan opiskelijoiden ja työpaikkojen apuna ja tukena työssäoppimiseen ja harjoitteluun liittyvissä tilanteissa. Autamme byrokratian selättämisessä, näyttöihin valmistautumisessa, ohjaamisessa, työtehtävien suunnittelussa, tulevaisuuden pohtimisessa. Ja teemme siinä sivussa havaintoja.

Re:start testaa ja kehittää työpaikoilla tapahtuvaa oppimista yhdessä työelämän kanssa

KATARINA PIETILÄINEN



Mitä teimme vuosina 2018–19

- Rakensimme koulun ja työelämän välimaastoon sijoittuvan Happipolun Nuorten toimintakeskus Happeen ja viemme sen nyt osaksi Stadin AO:n perustoimintaa
- Teimme tilaustöitä Helsingin kaupungille ja ulkopuolisille toimijoille: mainosvideoita, lyhytelokuvia, julisteita, esitteitä, tapahtumatuotantoja ja -taltiointeja, striimauksia...
- Järjestimme erikoiskoulutuksia opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille
- Edistimme n. 30 nuoren opintoja ja työssäoppimista, kaikkiaan n. 700 osaamispisteen verran
- Siirryimme työelämään tukemaan ja kouluttamaan opiskelijoita ja työssäoppijoita sekä tekemään havaintoja
- Aloitimme verkoston ja työllistymispolun rakentamisen Suvilahden alueella, Tiivistämöltä media- ja luovan alan yrityksiin
- Kävimme tutustumassa työssäoppimiseen, työharjoitteluun ja työllistymispolkuihin ammattikouluissa, ammattikorkeakouluissa, työpaikoissa ja alan hankkeissa ympäri Suomen sekä Saksassa, Virossa, Ruotsissa ja Tanskassa
- Teimme vaikuttavuusseurantaa ja haastattelimme opiskelijoita, työpaikkaohjaajia, opettajia, työnantajia, asiantuntijoita, ohjausryhmän jäseniä ja Re:startin työntekijöitä – tähän mennessä 35 haastattelua

Mitä teemme vuonna 2020

- Pidämme painopisteen työpaikoilla ja työpaikkaohjaamisessa, mm. Suvilahden alueen toimijoissa
- Luomme aktiivisen verkoston Suvilahteen, päämääränä nuorten oppiminen ja työllistyminen. Tiivistämöstä alueelle palveluntuottaja ja moottori.
- Autamme käynnistämään tuotantotoimiston Stadin AO:oon
- Rakennamme graafisen alan oppimisympäristön ja etätyötoimiston ja testaamme etätyöskentelyä osana media- ja luovan alan työssäoppimista ja työharjoittelua
- Huolehdimme siitä, että oppilaitosten rooli työpaikoilla on mahdollisimman aktiivinen ja havainnoimme, mitä tarpeita työelämällä on
- Testaamme tutkinnon osien osien suorittamista Tiivistämön työllistettyjen nuorten kanssa Stadin AO:n avointen opintojen kautta
- Keräämme ja havainnoimme tietoa Helsingissä, Suomessa ja Euroopassa, mallinamme ja raportoimme
- Kartoitamme ammatillisen ja AMK-koulutuksen yhteistyö- ja jatko-opintomahdollisuuksia
- Kehitämme työpaikkaohjaajakoulutusta Metropoliaan. Moni nykyisistä AMK-opiskelijoista tulee aikanaan päättämään opiskelijoiden työpaikkaohjaajaksi, ja siksi siihen liittyviä sisältöjä on tarkoituksenmukaista sisällyttää AMK-opintoihin.



Amisreformia toteutetaan monella tavalla

Ammatillisen koulutuksen reformi tuli voimaan vuoden 2018 alussa. Re:start on seurannut tiiviisti reformin käytännön toteutusta Stadin ammatti- ja aikuisopistossa sekä muissa 2. asteen oppilaitoksissa.

Olemme havainneet, että reformia toteutetaan eri tavoin eri kouluissa. Osa kouluista on pääosin jatkanut toimintaansa kuten ennenkin ja sopeuttanut reformin vaatimukset osaksi normaalia toimintaansa. Osa taas on uudistanut kerralla koko organisaationsa, mikä puolestaan on aiheuttanut käytännössä reformin käyttöönoton viivästymisen. Monissa kouluissa nähdään, että reformi on legitimoinut toiminnan, jota niissä on jo tehty vuosia. Toisaalta reformin rajoja on jouduttu venyttämään ja etsimään kiertoteitä sinällään yksinkertaisiin asioihin, kuten esimerkiksi tilanteisiin joissa työnantaja haluaa maksaa koulutussopimuksesta palkkaa.

Monet koulut pitävät edelleen kiinni vanhasta mallista, jossa työ-
säoppiminen sijoittuu tiettyihin ajankohtiin opintojen toisena ja kolmantena vuotena. Työssäoppiminen myös liittyy usein tiettyihin tutkinnon osiin. Kovinkaan paljon ei ole vielä hyödynnetty tutkinnon osien tekemistä työelämässä muina aikoina Poikkeuksen tässä muodostavat opiskelijat, jotka ovat halunneet edetä normia nopeammin opinnoissaan. Heidän määränsä on kuitenkin varsin vähäinen.

Suuri osa opettajista on ollut tyytyväisiä reformin tuomaan väljyyteen, mutta jonkin verran on ilmennyt myös muutosvastarintaa reformia kohtaan. Uusi ammatillisen koulutuksen laki mahdollistaa osaamisperusteisuuden eli opiskelija voi esimerkiksi mennä suoraan näyttöön ilman opetukseen osallistumista. Opettajat haluavat usein kuitenkin pitää kiinni omista opetustavoistaan ja oppimisen siirtyminen työelämään tai osaamisperusteiseksi voidaan kokea hankalaksi.



SALLA HEINO

Perusosaaminen ja Happipolku

Ennen työssäoppimispaikalle siirtymistään opiskelijalla tulee olla riittävä perusosaaminen. Media- ja luovalla alalla todellisuus on hektistä ja töitä painetaan niin kovalla intensiteetillä, että täysin nollatasolta aloittavan opiskelijan ohjaaminen perustaidoissa ei ole realismia. Esimerkiksi elokuvatuotannossa kamera-assistentti ei pysty käyttämään kaikkea työaikaansa videoharjoittelijan opastamiseen, sillä hänellä on kädet täynnä töitä varsinaisen tehtävänsä kanssa. Siksi oppilaitoksilla on paikkansa ja vastuunsa valmistaa opiskelijat taidoiltaan ja asenteiltaan siihen pisteeseen, että nämä pärjäävät ilman jatkuvaa ohjaamista. Toki taitoja voi hankkia myös muilla tavoin, ja etenkin tuotannollisia töitä on mahdollista oppia puhtaasti tekemällä, mutta varsinkin teknistä osaamista vaativat tehtävät edellyttävät usein koulussa hankittua pohjaosaamista.

Opiskelijoiden lähtötasot ovat hyvin erilaisia. Osalla on opintojen alkaessa jo lähes ammattilaisen taidot, osa taas aloittaa aivan nollatasolta. Tämä aiheuttaa haasteita yhteisten oppimistilanteiden järjestämisessä. Tältä osin opintojen **henkilökohtaistaminen on oikeansuuntainen toimi**. Tasoeroista voi aiheutua ongelmia myös työssäoppimispaikoissa, kun opiskelijan taidot eivät vastaakaan työnantajan odotuksia.

Kokonaisen ammatillisen tutkinnon suorittaminen pelkästään työelämässä työssäoppien on yleisesti ottaen hankalaa. Pakolliset perusopinnot sisältävät usein niin laajoja kokonaisuuksia,

että mikään työpaikka ei pysty tarjoamaan niihin tarpeeksi kattavaa koulutusta. Siksi perusosaaminen tulisi hankkia ensin koulussa tai vastaavassa ympäristössä ja vasta sen jälkeen voi siirtyä jatkaamaan opintojaan työelämään. Koulun pitää pystyä kouluttamaan niin pitkälle että opiskelija on valmis työssäoppimiseen.

Re:start rakensi ensimmäisenä toimintavuotenaan Nuorten toimintakeskus Happeen ns. Happipolun, jonka puitteissa testattiin media-alan perusopintojen suorittamista tilaustyöpohjaisesti. Happipolulla opiskelijoilla oli mahdollista tehdä alan työtehtäviä omaan tahtiin, työpaikkaohjaajien, nuoriso-ohjaajien ja kouluttajien tukemina. Happipolulle osallistui 25 Stadin A0:n opiskelijaa, joille koulun normaali tahti oli liian kova tai jotka olivat vaarassa keskeyttää opintonsa. Työympäristö Hapessa mahdollisti koulun ja työelämän välissä olevan turvallisen oppimisympäristön, jossa sai mokata ja tehdä töitä omalla tahdilla, ilman jatkuvaa tunnetta arvioinnin alaisena olemisesta. Happipolun jälkeen moni nuori on jatkanut työelämässä opintojaan ja osa on myös valmistunut koulusta.

Happipolku osoitti, että keskeyttämisvaarassa olevien tai koulukammoisten nuorten kanssa on hyvä mennä koulun ulkopuolelle. Ryhmästä tippui vain muutama nuori pois ja vuoden 2019 aikana opiskelijat suorittivat n. 40 tutkinnon osaa ja n. 700 osaamispistettä. Normaaliin opetukseen osallistumalla suorituksia ei olisi todennäköisesti kertynyt samaan tapaan. Henkilökohtaiset toteutustavat ja hyvin resursoitu ohjaus korostuivat Happipolulla.

Kokemukset osoittavat, että työpaikoilla täytyy olla motivoituneita ohjaajia, joilla riittää aikaa ja kärsivällisyyttä opiskelijoiden ohjaamiseen. Lisäksi nousi kysymyksiä siitä, kuinka paljon koulun puolelta tarvitaan opetusresursseja työpaikoille.

Ehdotamme...

...että perusopintojen suorittamiseen ryhdytään tarjoamaan Happipolun mallin mukaista, paja-maista vaihtoehtoista oppimisympäristöä, jossa ns. eritahtiset ja keskeyttämisvaarassa olevat opiskelijat voivat tehdä omaan tahtiin esimerkiksi tilaustöitä ja kerryttää samalla osaamista ja näyttömateriaalia. Oppimisympäristöön kannatta yhdistää esim. nuorisotyötä, koska monilla opiskelijoilla on tarvetta erilaiselle tuelle sekä kokemukselle, etteivät ole jatkuvasti arvioivan silmän alla. Kohderyhmän haastavuuden takia ohjaajilla ja opettajilla tulee olla riittävästi aikaa ja resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen – selvästi enemmän kuin normaalissa opetustoiminnassa.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työssäoppimisen lisääntyminen ja muuttuminen joustavammaksi on yksi ammisreformin suurista tavoitteista. Työssäoppimisella on pitkät perinteet, mutta nykyään periaatteessa lähes kaikki tutkinnon osat voi suorittaa työssäoppien. Re:start on testannut ja seurannut käytännön työssäoppimista sekä kerännyt havaintoja media- ja luovan alan kouluista, opiskelijoilta ja työpaikoilta.

Re:startin havaintojen mukaan onnistunut työssäoppiminen vaatii, että työtehtävät ja vastuut määritellään selkeästi, opiskelijalla on riittävä pohjaosaaminen, työpaikalla on motivoitunut ja osaava työpaikkaohjaaja ja opettajalla on riittävästi aikaa opiskelijalle ja työpaikalle. Työpaikat tarvitsevat tukea ja suunnitelmallisuutta työssäoppimiseen.

Haastattelujen, kokemusten ja havaintojen perusteella työelämän ensisijainen toive on se, että kommunikaatio työpaikan ja koulun välillä toimii ja että koululta saa konkreettista ohjausta työssäoppimisjakson toteuttamiseen. Työnantajien mukaan koulun olisi tehtävä työssäoppimisesta mahdollisimman helppoa työelämälle. Opiskelijoiden ohjaamiseen on aikaa vain rajallisesti ja työntekijöillä on omatkin työnsä tehtävänä.

Työelämän puolella on ollut tyytymättömyyttä siihen, että koulut näyttävän siirtävän opetustehtäviään työelämän vastuulle ja ilman korvausta. Työnantajat kokevat, että heidän oletetaan kouluttavan opiskelijat ja tekevän koulun työt. Työssäoppimisen huo-

no suunnittelu ja ohjaus sekä väärät opiskelijarekrytoinnit johtavat herkästi epäonnistumisiin. Tämä on suoraan vaikuttanut siihen, että työssäoppimispaikkoja ei ole enää samalla tapaa tarjolla kuin ennen. Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tulee myös taloudellisia kustannuksia. Kuka sen maksaa ja saako työelämä tarpeeksi hyötyä antamaansa panokseen nähden?

Työpaikoilla ei ole juurikaan pedagogista osaamista, ja työnantajatkin myöntävät, etteivät osaa aina ottaa huomioon opiskelijoiden erityistarpeita. **Työpaikkaohjaamiseen kaivataan lisäresursseja, aikaa ja konkretiaa.** Toisaalta työpaikatkaan eivät ole olleet erityisen innokkaita osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutuksiin, koska ne vievät aikaa ja yrityksissä koetaan että niistä ei ole riittävästi hyötyä. Tässä on suuria eroja eri kokoisten yritysten välillä: isommissa firmoissa työssäoppiminen on usein tuotu osaksi perustoimintaa ja rakenteita, pienemmissä taas resurssien vähyyden ja kiireen takia ohjaaminen on hankalampaa.

Koulun ja työpaikkojen pitää olla tarkkana, että työssäoppijoiden varaan ei resursoida yrityksen perustyötä. Toisaalta opiskelijalle tulee voida antaa vastuuta ja haastetta sopivasti. Ideaalitulanteessa opiskelijalla on alasta perusosaaminen, mutta hän myös oppii uusia asioita työssäoppimisen aikana.

Media- ja luova ala toimii hyvin pitkälle toimeksianto- ja projektipohjaisesti. Jokainen tuotanto on erilainen, ja tämä on selkein ero esimerkiksi prosessiteollisuuteen, hoitoalaan tai rakennusalaan. Selkeä suuntaus on, että alalle tulevat tekijät toimivat freelancereina, itsensätyöllistäjinä tai pienissä yrityksissä. Uusien yritysten merkitys työssäoppimispaikkoina on myös merkittävä, ja entistä useammin opiskelija tekee työssäoppimisen omassa yrityksessään. Tällöin nousee esiin kysymys työpaikkaohjaajasta, jota ei välttämättä silloin käytännössä ole. Työssäoppimista tehdään kotona, kahviloissa, etätoimistoissa – aivan kuten alalla toimitaan yleisestikin. **Monesti työpaikoilla ei ole tarjota edes työpistettä, työvälineistä puhumattakaan.** Miten näissä tilanteissa varmistetaan työssäoppimisen ohjaus ja laatu? Pitääkö yrittäjän keskeyttää palkanmaksu itselleen koulutussopi-

Ehdotamme...

...että joko opettajien työtehtäviä suunnataan selkeästi kohti työelämäyhteistyötä tai vaihtoehtoisesti luodaan työpaikkojen, opiskelijoiden ja koulun väliin ns. opinto-ohjaajien, uravalmentajien tai kouluttajien "armeija", joka tuntee opetussuunnitelmien sisällöt, opiskelijoiden tavoitteet ja tarpeet sekä työpaikkojen mahdollisuudet. Nämä "managerit" sovittavat työpaikkojen työtehtävät suoritettavien tutkinnon osien vaatimukseen ja tarjoavat aktiivista tukea, koulutusta ja ohjausta koko työssäoppimisjakson ajan opiskelijoille ja työpaikoille ja auttavat samalla jatkopolkujen rakentamisessa. Re:startin alkuvaiheen havainto on, että aktiivisesta ohjauksesta on selkeää hyötyä etenkin opiskelumotivaati- on kanssa kamppailevien opiskelijoiden kanssa.

Ehdotamme...

...että koululle tai vastaavaan ympäristöön luodaan etätyötöimistöä muistuttava ympäristö, jossa on alan yleiset työvälineet ja jossa voi suorittaa työssäoppimisjaksoa. Tällä mallilla mm. media-alan freelancerit työskentelevät todellisuudessaakin.

...että työssäoppimispaikkoja arvioidaan ja listataan systemaattisesti siten, että opettajien vaihtuessa tieto yrityksistä ja niiden työtehtävistä siirtyy seuraajille.

...että luodaan tapoja, jotka tukevat ja mahdollistavat media- ja luovan alan työssäoppimisen yrityksissä, joissa ei ole alan ammattiosaamista mutta joilla on mm. viestintätarpeita ja potentiaalia työllistää opiskelijoita valmistumisen jälkeen.

muksen ajaksi? Tai mitä jos työn tilaaja ja työpaikkaohjaaja onkin vain skype-yhteyden päässä toisessa maassa?

Jos yrityksen toimiala on jokin muu kuin opiskelijan opiskelema ala eikä työpaikkaohjaajalla ole alan ammattiosaamista, opiskelijan on hankala mennä sellaiseen työssäoppimispaikkaan. Monissa PK-sektorin yrityksissä on kuitenkin suuri tarve mm. viestinnän osaajille, ja isot firmat puolestaan tekevät koko ajan enemmän esimerkiksi videotuotantoja ja muuta mediamateriaalia. Näissä tapauksissa työssäoppiminen voi onnistuessaan olla hyvä väylä työllistymiseen. Lisäksi puhtaita media- ja luovan alan työssäoppimispaikkoja on vain rajallisesti. Siksi olisi tarpeen miettiä keinoja, joilla työssäoppimista voisi tehdä myös ilman työpaikalla olevaa alan ammattiosaamista.

Media- ja luovan alan työ- ja harjoittelupaikat valuvat Helsinkiin. Helsingissä on runsaasti työssäoppimispaikkoja ja mahdollisuuksia, toisin kuin muualla Suomessa, missä yrityksiä ja työssäoppimispaikkoja on vähemmän. Pienemmällä paikkakunnilla koulun ja yritysten välinen yhteistyö taas on hyvin tiivistä ja sillä on pitkät perinteet. Tällöin myös opettajien koordinoiva rooli työssäoppimispaikkojen suhteen korostuu.

Pienemmällä paikkakunnilla ja kouluissa tarjotaan usein vain perusopinnot koulun seinien sisällä ja valinnaiset ammatilliset tutkinnon osat lähtökohtaisesti työelämässä. Tosin alan yritysten vähäisyyden takia monia tutkinnon osia pitää kuitenkin järjestää koululähtöisesti, vaikka ne linkittyisivätkin ulkopuolisten toimijoiden kanssa tehtäviin tuotantoihin.



Opettajien tuki työssä- oppimiselle

Ammatillisen koulutuksen reformia on kritisoitu siitä, että se olisi suunniteltu etupäässä elinkeinoelämän etuja ajatellen: kriittisissä puheenvuoroissa työssäoppiminen on nähty ilmaisen työn teettämisenä. Toisaalta työssäoppimisesta syntyy myös kuluja työnantajalle. Suurin säästö lieneekin nähty tapahtuvan oppilaitosten puolella, missä on ajateltu voitavan säästää opetustunneista, työvälineistä ja tiloista.

Reformin todellisuus on kuitenkin se, että henkilökohtaistaminen ja työssäoppimisen lisääntyminen ovat johtaneet yksilöllisen ohjaustarpeen huomattavaan lisääntymiseen. Tämä heijastuu suoraan opettajien muuhun työhön. Opetustuntien mahdollinen vähennys siirtyykin opiskelijoiden ohjaamiseen, jolloin kyse on enemmän nollasummamelistä kuin säästästä.

Re:startin havainnot vahvistavat, että opettajilla ei ole riittävästi aikaa henkilökohtaistamiseen eikä työpaikoilla käymiseen. Henkilökohtaistaminen on käsityötä, jota ei voi tehdä massoittain – etenkin media- ja luovalla alalla. Työssäoppiminen vaatii toimiakseen sitä, että opettajien, työpaikkojen ja opiskelijoiden välinen kommunikaatio toimii ja että työssäoppiminen on suunniteltu huolella. Opettajilla pitäisi myös olla aikaa ja joustavuutta reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Lisäksi opettajien olisi tärkeää ylläpitää työelämäverkostoja ja etsiä uusia työssäoppimispaikkoja sekä kerätä tietoa työelämän tarpeista. Sitä, mihin opettajien työaika todellisuudessa menee, olisi tarpeen selvittää.

Opettajien tulisi olla aktiivisesti mukana heti työssäoppimisen alussa ja määritellä selvästi opiskelijalle ja työpaikalle, mitä työssäoppimisen aikana tulee tehdä. Opiskelija ja työpaikka tulisi perehdyttää kunnolla tehtäviinsä. Lisäksi työelämä kaipaa opettajia tai kouluttajia työpaikoille työssäoppimisen aikana – mutta ei kuitenkaan liikaa, koska työpaikat tuntevat itse parhaiten toimintansa ja tapansa ja opettajien ei pidä mennä sotkemaan niitä.

Alalla on paljon vakiintuneita työssäoppimispaikkoja, ja opettajien henkilökohtaiset kontaktit helpottavat usein työssäoppimisjaksojen käytäntöjä. On suuri etu, jos ammatilliset opettajat ovat edelleen itse myös ns. alan hommissa. Tällöin kontakti työelämään pysyy tiiviinä ja tieto työelämän vaatimuksista tuoreena. Suurimmat ongelmat syntyvät siinä kohtaa, kun työpaikalla ei ole ammattiosaamista, ja tämä korostaa työssäoppimispaikkojen huolellisen valitsemisen ja tuntemisen tärkeyttä.

Reformin ajatus on ollut, että opettajat lähtevät työelämään. Käytännössä tätä ei ole juuri tapahtunut. Opiskelijan ohjaus työelämässä on käytännössä vain työpaikan varassa, ja tässäkin on suuria työpaikkakohtaisia eroja. Kulttuurin muutos suhteessa aiempaan on iso ja opettajilla on asenneongelmaakin, mutta etenkin ajankäyttö tulee vastaan. Opettajien työaika menee myös huomattavan paljon huonosti suunniteltujen ja toteutettujen tietojärjestelmien ja byrokratian kanssa toimimiseen.

Ehdotamme...

...että kouluissa kiinnitetään huomiota siihen, että opettaja on mukana aktiivisesti jo työssäoppimisen alussa ja huolehtii siitä, että työpaikalla, opiskelijalla ja koululla on sama kuva siitä mitä työssäoppimisjakson aikana tulee tehdä. Hyvällä kommunikaatiolla ja yksityiskohtaisilla ohjeistuksilla vältetään epävarmuus ja virhe-
liikkeet työpaikoilla.

...että opettajien työajankäyttöä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti ja kriittisesti ja mietitään, minkä verran opettajilla on realistisesti aikaa olla läsnä työelämässä. Tämän jälkeen toiminta sopeutetaan vaatimukseen ja vallitsevaan tilanteeseen.



Näytöt ja osaamisen arviointi

Lain mukaan näytöt tulisi tehdä ensisijaisesti aina työelämässä. Media- ja luovan alan tapauksessa se on usein hankalaa etenkin koulussa tehtyjen tutkinnon osien kohdalla. Osittain työelämänäytöt ovatkin olleet keinotekoisia, mutta niissä on kuitenkin pyrkimys työelämälähtöisyyteen ja ”oikean maailman” simulointiin.

Happipolun kokemukset ja Re:startin muut havainnot ovat osoittaneet, että tutkinnon osien arviointikriteerit ovat usein hyvin yleisluontoisia ja niiden pohjalta voi tehdä hyvin erilaisia tulkintoja. Siksi koulun ohjaustehtävä on olennaisessa osassa, jotta työnantajan tai opiskelijan ei tarvitse yrittää ymmärtää, mitä koululla halutaan. Miten työnantaja osaisi muuten arvioida, että opiskelijan osaaminen on vaaditulla tasolla?

Epämääräiset ja väljät arviontikriteerit jättävät myös liian paljon tilaa tulkinnalle ja objektiivisuus kärsii. Arvioinnin yhdenmukaisuus ei tällöin toteudu. Arviointikriteerien pohjalta purettu selkeät esimerkinäytöt ovat tapa, jolla voidaan vähentää työnantajan ja opiskelijan tarvetta käyttää aikaa ja energiaa arvailuun. Toisaalta myös esimerkinäyttöjen tulee olla yhteismitalliset eri oppilaitosten välillä.

Perusongelma on, että toimintatavoissa ja osaamisvaatimuksissa on usein suuria opettajakohtaisia eroja. Erilaiset käytännöt sekoittavat opiskelijoita ja työpaikkoja. Tosin media- ja luovalla alalla kaikenlaiset ratkaisut ovat mahdollisia ja suhteellisia.

Onko työ hyvä vai huono? Onko tässä syy siihen, että alalla on pitkään painotettu enemmän prosessiosaamista laadullisen arvioinnin sijaan? Mikä on se laadullinen taso, johon opiskelijoita verrataan?

Pahimmillaan opintojen ja tutkintovaatimusten ”joustava” tulkinta ja käytäntö voivat johtaa siihen, että mennään siitä missä aita on matalin. Lisäksi, konkreettiset työtehtävät voivat jäädä hyvin epäselviksi eivätkä joko vastaa tutkinnon vaatimuksia tai sitten niitä arvioidaan epäyhdenmukaisesti ja yhdenvertaisuus kärsii. Moni Re:startiin osallistunut, lähes valmis opiskelija on ollut taidoiltaan lähempänä vasta-alkajaa. Miksi perustaidot eivät ole olleet hallussa opintojen loppuvaiheessa ja miksi opintosuorituksia on kuitenkin saanut niin, että on jo lähes valmis?

Johtopäätöksenä voi todeta, että jos halutaan että tutkinnon osia tehdään työpaikoilla, opettajien tulee osallistua alusta alkaen tiiviisti työssäoppimiseen ja varmistaa, että tavoitteet ovat linjassa käytännön kanssa ja ohjaaminen toimii niin kuin on vaadittu.

Ehdotamme...

...että arviointikriteerit ja esimerkinäytöt tehdään niin tarkkoiksi ja konkreettisiksi, että niiden pohjalta voi helposti rakentaa työssäoppimisjakson ja näyttöaineiston, jonka myös opettaja voi helposti ottaa vastaan.

...että ammattiosaamisen näytöistä tehdään nykyistä laajempia ja monipuolisempia, myös sisällöllistä osaamista sisältäviä. Näkökulmaa tulisi laajentaa prosessiosaamisen tarkastelusta lopputulokseen ja sen laatuun. Näyttö voisi olla todellinen näyttö osaamisesta, esim. tee näillä ja näillä tiedoilla juliste, tunti aikaa.

Palkaton koulutus- sopimus

Ammatilliseen koulutukseen kuuluva työssäoppiminen tehdään nykyään koulutusopimuksella tai oppisopimuksella. Koulutusopimus on lain mukaan palkaton, eikä opiskelija ole työsuhteessa työnantajaan. Oppisopimuksesta puolestaan maksetaan palkkaa.

Re:startin havaintojen mukaan koulutusopimuksen palkattomuus vaikeuttaa työssäoppimista ja pahimmillaan jopa estää sen. Se myös asettaa 2. asteen opiskelijat ja AMK-opiskelijat eriarvoiseen asemaan suhteessa työssäoppimispaikkoihin ja tulevaan työllistymiseen.

Laki kieltää palkan tai muun korvauksen maksamisen ammatillisesta oppilaitoksesta tulevalle koulutusopimusopiskelijalle. Media- ja luovan alan realiteetit – pitkät työpäivät ja epäsäännölliset työajat – pahimmillaan estävät työssäoppimisen, jos opiskelijalla ei ole varaa elää pelkän opintotuen ja opintolainan varassa. Etenkään kalliiden asuntojen pääkaupunkiseudulla opintotuki asu-
mistuellaakaan lisättyä ei riitä mihinkään. Ja jos työssäoppimisjaksoja ei ole, alalle työllistyminenkin on epätodennäköistä.

Esimerkiksi TV-sarjatuotannossa työskentely tarkoittaa sitä, että tuotannon ajaksi muun elämän voi unohtaa. Harrastukset, ystävät ja iltatyöt, joiden parissa on voinut viettää aikaa kouluopiskelun lomassa, täytyy laittaa tauolle jopa usean kuukauden ajaksi. Kuvauspäivät venyvät helposti 12–13-tuntisiksi, ja niiden ulkopuolinen aika menee lepoon ja toipumiseen. Mikäli opiskelijan ta-

lous nojaa iltatöistä saatuun palkkaan – kuten hyvin monen kohdalla on – työssäoppimisjakso voi aiheuttaa suuria taloudellisia ongelmia opiskelijalle, mikäli työssäoppimisesta ei makseta palkkaa tai muuta korvausta.

Koulutussopimuksen sijaan työssäoppimisen voi toisella asteella järjestää myös oppisopimusohjalta. Oppisopimusopiskelijalle tulee maksaa TES:n mukaista palkkaa, joka esimerkiksi elokuva- ja tv-alalla on 75% 1-palkkaryhmän palkasta, käytännössä n. 1400 euroa bruttona / kk. Rahallinen ero ammattilaisen palkkaamiseen on kuitenkin jo niin pieni, että moni tuottaja palkkaa mieluummin osaan työntekijän kuin ottaa riskin ja pestaa oppisopimusopiskelijan, jota pitää lisäksi kouluttaa kaiken kiireen keskellä.

Ammatillisen koulutuksen reformi sekä työehtosopimukset ovat aiheuttaneet pattitilanteen, jossa koulutussopimusopiskelijalla ei ole varaa mennä alan työssäoppimispaikkaan, koska ei voi saada sieltä palkkaa eikä ehdi tekemään muita töitä. Oppisopimusopiskelija taas on työnantajan näkökulmasta liian kallis ja työläs, ja siksi oppisopimuspaikkoja ei synny. Lisäksi ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelevat opiskelijat on asetettu eriarvoiseen asemaan, sillä AMK-harjoittelijoille saa maksaa palkkaa tai harjoittelukorvausta – media-alan oppilaitokset suorastaan edellyttävät sitä.

Ehdotamme...

...että ammatillisen koulutuksen lakia tai sen tulkintaa muokataan niin, että koulutussopimusopiskelijalle on mahdollista maksaa työssäoppimisjakson aikana ns. harjoittelukorvaus, jonka suuruus on n. 500-650 euron haarakassa. Tämä korvaus vapauttaa opiskelijan iltatöiden tekemisestä työssäoppimisen ajaksi, muttei kuitenkaan vähennä vielä opintotukea. Tällöin myös opiskelijan ja työnantajan sitoutuminen työssäoppimisjaksoon vahvistuu. Ja ennen kaikkea, opiskelija pääsee tutustumaan avainhenkilöihin eli alan ammattilaisiin ja näyttämään mitä osaa ja mihin pystyy. Parhaimmillaan sillä on suuri vaikutus opintojen jälkeiseen työllistymiseen ja alalle kiinnittymiseen.

Opintojen keskeytyminen

Yksi Re:startin kysymyksistä on, miten ammatillisen koulutuksen keskeyttämistä voidaan ehkäistä. Happipolun kaltainen, oman tahdin mukaan tapahtuva oppiminen voi olla yksi toimiva ratkaisu. Joka tapauksessa, keskeyttämisten syyt ovat monesti syvällä, ja suuri osa keskeyttämisistä liittyy elämäntilanteeseen, terveyteen tai taloudelliseen tilanteeseen. Näitä ongelmia tulisi ratkaista varsinkin ennaltaehkäisevästi, jo kauan ennen 2. asteen opintojen alkua. Jo opiskelevien kohdalla tukiverkkoa tulisi selkeyttää ja välttää ”siiloutuneita ammattiauttajia”, joilla on hallussaan vain tietty osa-alue. Nuori tulisi siis nähdä kokonaisuutena. Esimerkiksi Jyväskylän kaupungin ja Gradian Vivo-valmennuksen toimintamallia kannattaisi kokeilla Helsingissäkin. Siinä tapahtamisvaarassa oleva opiskelija otetaan kahdeksan viikon mittaiselle valmennusjaksolle, jonka aikana nuoren asiat pyritään saamaan kuntoon.

Keskeyttämisen syyt eivät kuitenkaan aina liity opiskelijan omaan motivaatioon tai elämäntilanteeseen. Keskeyttämisistä tapahtuu myös mm. siksi, että koulun tarjoama opetus on huonoa, epämotivoivaa tai sitä ei järjestetä. Työssäoppimisjaksoja jää kesken mm. siksi, että työtehtävät eivät ole mielekkäitä, työpaikan henki on huono tai liian suuri osa työajasta kuluu turhan tuntuissa palavereissa.

Keskeyttämisistä ehkäistään myös sillä, että byrokratia – etenkin toimeentuloon liittyvä – ei muserra nuorta ja

vie kaikkea energiaa ja huomiota. Hektisyys ja lyhytjänteisyys aiheuttavat epävarmuutta ja henkistä pahoinvointia. Miten tukiviidakosta saisi nuorelle mahdollisimman kivuttoman? Perustulo saattaisi helpottaa opiskelua monen kohdalla.

Jos on suorittanut jo aiemmin ammatillisen tutkinnon, mutta todennut alan vääräksi, ainoa väylä uuden ammatillisen tutkinnon tekemiseen on jatkuva haku. Esimerkiksi Stadin AO:n median ja kuvallisen ilmaisun puolella aukeaa ensimmäinen jatkuva haku vasta talvella 2020, vaikka koulutusreformi on ollut siinä vaiheessa voimassa jo kaksi vuotta. Pahimmillaan väärää alaa opiskeleva jättää tutkinnon suorittamisen kesken, jottei valmistuessaan menetä oikeuttaan hakea haluamalleen alalle yhteis-
haussa.

AMK-opiskelijoiden keskeyttäminen johtuu usein siitä, että opiskelija havaitsee olevansa väärällä alalla tai hän työllistyy ennen valmistumistaan eikä koe tarvitsevänsä tutkintoa. AMK-opiskelijat ovat myös käyneet tiukan seulan valintakokeissa, kun taas toisen asteen opiskelijavalinta tapahtuu nykyään yhteisvalinnan pisteiden perusteella. Toki keskeyttämissä tapahtuu ammattikorkeakouluisakin muista syistä. AMK:ssa eletään vaihetta, jossa lähiopetus on karsittu minimiin, rahaa on liian vähän. Opetukseen petytään, leikkaukset alkavat näkyä. Opiskelijoilla on pahoinvointia ja jaksamisongelmia, he eivät kiinnity mihinkään, tulevat ympäri Suomen, heillä ei ole ystäviä, ei ryhmää, ei välttämättä edes koulua.



Elämänhallinta

Happipolun ja Re:startin tekemien havaintojen myötä on tullut selväksi, että opiskelijoiden tarpeet kohdistuvat myös elämänhallintaan. Ammatillinen koulutus ja työssäoppiminen eivät olekaan enää vain ammatillisten taitojen opiskelua. Nykyään tarvitaankin uudenlaista osaamista elämänhallinnan tukemiseen ja tähän liittyvien ongelmien ratkaisemiseen. Tilanne tulee eteen kouluissa sekä työpaikoilla. Vakavampien ongelmien kanssa painii onneksi vähemmistö opiskelijoista, mutta heidän ongelmiansa ratkaisemiseen kuluva aika on pois muilta opiskelijoilta. Opiskelijavalinnoissa tulisi voida kiinnittää huomiota enemmän elämäntilanteeseen ja elämänhallintaan ja suunnata oikeanlaisia resursseja opiskelijoiden tukemiseen.

Re:startin kokemus on ollut, että työelämä ei voi olla se taho, joka ratkaisee opiskelijoiden elämänhallinnan ongelmia. Työelämällä ei ole työkaluja eikä ammattitaitoa ongelmien hoitamiseen. Oppilaitoksen puolella on sen sijaan henkilöitä, keinoja ja osaamista ohjata opiskelija terveydenhuollon ja avun piiriin. Vastuu on kuitenkin aina opiskelijalla itsellään.

Re:startin ennako-oletus oli, että 80% kohderyhmästä olisi miespuolisia. Näin ei kuitenkaan ole käynyt, vaan välillä naispuoliset opiskelijat ovat olleet jopa enemmistönä. Meneekö miehillä niin hyvin tai huonosti, että he eivät ohjaudu Re:startiin tai vastaaviin toimintoihin? Ovatko naiset aktiivisempia? **Miksi miehiä ei tavoiteta?** Näiden kysymysten osalta selvitys jatkuu edelleen.

Nuorille suunnatut työkokeilut, palkkatuetut työsuhteet ja työpa-jajaksot ovat tilanteita, joissa nuori paitsi tekee työtä, usein myös oppii alan käytäntöjä ja ammatillisia taitoja. Samoin nuorisotyön erilaiset toiminnot ovat informaaleja oppimisympäristöjä puhtaimmillaan. Re:startin ensimmäisen vuoden kokemukset ns. Happipolusta eli Nuorten toimintakeskus Hap-peen rakennetusta media-alan perusopintojen oppimiskeskuk-sesta osoittavat, että yhdistämällä 2. asteen oppilaitoksen puo-lelta tuleva työssäoppiminen (koulutussopimus, oppisopimus), riittävä määrä ammatillista ohjausta ja tukea sekä nuorisotyön ammattilaisten läsnäolo, voidaan saada hyviä oppimistuloksia ja opintosuorituksia myös niille nuorille, joille koulun normaalitahti on liian kova tai joille koulumainen opiskelu ei muuten sovi tai on-nistu syystä tai toisesta.

Re:startin toisen vuoden tärkeimpiin kumppaneihin kuuluu Su-vilahdessa majaansa pitävä Tiivistämö, joka jatkaa vuonna 1999 perustetun Kulttuuriareena Glorian toimintaa. Tiivistämöllä on jatkuvasti nuoria työkokeilussa, palkkatuetuissa työsuhteissa, työssäoppimis- ja harjoittelujaksoilla sekä siviilipalveluksessa. Toiminnan kantava ajatus on, että nuoret oppivat media- ja ta-pahtumatekniikan tehtäviä käytännön töissä. Nuoret ovat pää-sääntöisesti samalla viivalla, ja koulutettava osaaminen on kaikil-le sama riippumatta väylästä, jonka kautta kukin on Tiivistämöön saapunut. Oppilaitosten kautta tulevat harjoittelijat ja työssäop-pijat saavat Tiivistämö-jaksoiltaan opintosuorituksia, ja siksi olisi

Palkkatuki ja työllistymispolut





luontevaa, että myös työkokeilussa ja palkkatuetussa työsuhteessa olevat nuoret voisivat suorittaa ammatillisia tutkinnon osia. Tämä edistäisi motivoituneiden nuorten kiinnittymistä median ja tapahumatekniikan alalle ja helpottaisi hakeutumista opiskelujen pariin ja / tai työllistymistä alan tuotantoihin ja yrityksiin. Oppilaitoksilta tämä vaatii joustavuutta ottaa vastaan tutkinnon osien näyttöjä nuorilta, jotka eivät ole koulun opiskelijoita. Tältä osin lainsäädäntö ja yleiset linjaukset ovat jonkin verran epäselviä, mutta Re:start pyrkii siihen, että toimintaa voisi testata Tiivistämön puitteissa esimerkiksi avointen opintojen kautta.

YLE:n uutisessa 5.9.2019 Uudenmaan TE-toimiston johtaja Jarmo Ukkonen esittää, että palkkatukea tulisi jatkossa suunnata etupäässä vaikeasti työllistettäville, pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille. Lisäksi Ukkonen sanoo että tilastojen valossa palkkatuki on vaikuttavampaa yksityisellä kuin julkisella sektorilla ja siksi sitä kannattaisi suunnata nimenomaan yksityiselle sektorille. Tilastojen mukaan yksityisellä sektorilla palkkatuetussa työsuhteessa olleiden työttömyys on vähän päälle 30% kolmen kuukauden kuluttua palkkatukijaksosta. Julkisella sektorilla kyseinen luku on lähes 60%.

Tilastot eivät kuitenkaan kerro, kuinka tärkeä palkkatuettu työsuhde voi olla nuorelle ihmiselle. Kyseessä voi olla nuoren ensimmäinen työpaikka, jossa tämä oppii työelämän perussääntöjä, tutustuu ihmisiin, oppii heräämään aamulla ja ottamaan vastuuta itsestään ja muista sekä saa aivan uusia taitoja, joista voi olla hyötyä pitkään (työ)elämässä. Ennen kaikkea nuori kasvaa ihmisenä ja saa mahdollisesti uuden suunnan elämälleen. Tällaisia suuntaansa etsiville nuorille tarkoitettuja palkkatuettuja työpaikkoja on pääsääntöisesti tarjolla julkisella sektorilla.

Re:startin jälkipuoliskolla tullaan keskittymään työssäoppimis- ja työllistymispolkujen rakentamiseen julkisen sektorin työpaikoista yksityissektorille siten, että julkisella puolella (esim. nuoriso- ja kulttuuritoimet) opetellaan työelämän perussääntöjä ja ammatillisia perustaitoja ja yksityiselle puo-

lelle siirrytään sen jälkeen tekemään ja oppimaan vaativampia alan töitä ja luomaan kontakteja alalle. Pääpaino on Suvilahden alueessa ja Tiivistämössä sekä alueella toimivissa yrityksissä. Tavoite on, että Tiivistämöllä työssäoppimis- tai palkkatukijaksolla olevat nuoret pääsevät jatkamaan oppimis-/työsuhdettaan Suvilahdessa toimiviin alan yrityksiin ja luomaan samalla kontakteja muihin toimijoihin.

Ehdotamme...

...että nuorten työssäoppimis- ja palkkatukijaksoista rakennetaan polkuja julkisen sektorin työpai-koista yksityissektorille siten, että julkisella puolella (esim. nuori-so- ja kulttuuritoimet) opetellaan työelämän persussääntöjä ja ammatillisia perustaitoja ja yksityiselle puolelle siirrytään sen jälkeen tekemään ja oppimaan vaativampia alan töitä ja luomaan kontakteja alalle.

Työllistyminen

– Koulussa opetus oli kyllä hyvää mutta huonoa oli isot ryhmät, siinä ei opi kunnolla.

Kaikilla on alkutaso ihan erilainen – kilpailu on kovaa jo sisäänpääsykokeissa.

Koulu ei ota huomioon että toiset vasta aloittavat.

– Minulle sopii molemmat tavat toimia, sekä koulu että työssäoppiminen.

Samanlaista ja erilaista – muistuttaa Stadin AO:ta mutta täällä [Hapessa] oli itse tehtävä ja itse huolehdittava työstä.

– Itsestäni opin eniten – opin Hapessa Re:startin kautta. Opin sosiaalisuuden ja avoimuuden ja ongelmanratkaisutaitoja.

– Näytön sisältö muuttuu koko ajan ja kaikissa näytöissä ei ole selkeitä ohjeita.

Työssäoppimisen maailmaan sukeltaminen on osoittanut, kuinka olennainen merkitys sillä on paitsi ammatin oppimisessa, myös verkostojen luomisessa ja opintojen jälkeisessä työllistymisessä. Tämä pätee yleisestikin eri ammattialoilla, mutta etenkin elokuva- ja TV- sekä tapahtumateknisillä aloilla, jotka ovat perinteisesti täydentäneet itse itseään. Koulutustakin tärkeämpää on ollut, että tuntee oikeat ihmiset ja on oikeassa paikassa oikeaan aikaan näyttämässä kyntensä ja osaamisensa.

Työssäoppimispaikkaan tai harjoitteluun pääseminen vaatii kontakteja. Niitä syntyy yleisimmin joko koulun tai opettajien kautta tai omien muiden kontaktien avustuksella. Opettajien suosituksilla on suuri paino ja valta työssäoppimispaikkoja ja opiskelijan myöhempää alalle kiinnittymistä ajatellen. Tosin opettajat voivat antaa vain suosituksia, lopputulos riippuu opiskelijasta itsestään: kuinka hyvin työnsä hoitaa ja miten henkilökemiat toimivat työpaikalla.

Maakunnissa alkaa olla jo suorastaan pulaa ns. suorittavan tason tekijöistä, koska Helsinki vetää puoleensa osajia kaikkialta. Monipuolinen osaaminen on valtti etenkin Helsingin ulkopuolella, koska leipä tulee pienistä puroista ja erilaisista keikoista. Helsingissä puolestaan on tilausta huippuosajille ja erikoistumiselle. Työllistyminen on kaikkialla pääsääntöisesti päätökselyluonteista.

AMK:ssa opiskelijat ovat motivoituneet tekemään omaehtoisia, taiteellisia projekteja. Asiakasprojektit jäävät usein pienemmälle huomiolle ja kiinnostukselle, vaikka ne olisivat työllistymisen kannalta olennaisen tärkeitä.

Opintojen aikana hankitut verkostot ja kontaktit ovat erityisen tärkeitä, kun valmistunut opiskelija lähtee hakemaan oman alansa työpaikkoja. Oppilaitosten tulisi siksi tarjota nykyistä enemmän tukea työelämäverkostojen luomiseen ja ylläpitää esimerkiksi avoimia tietokantoja työssäoppimis- ja harjoittelupaikoista. Esimerkiksi Tanskassa oppilaitosten perusrahoitus ja aloituspaikat on sidottu siihen, kuinka hyvin valmistuneet opiskelijat työllistyvät avoimille työmarkkinoille. Rahoitusmalli on luonut kepin ja porkkanan, jonka ansiosta koulut ovat panostaneet huomattavasti opintojen jälkeiseen työllistymiseen. Suomessakin rahoituksesta 15% tulee vaikuttavuuden perusteella, ja siihen vaikuttavat työllistyminen, jatko-opinnot ja palaute. Tanskassa työllistymisen ja rahoituksen määrän yhteys on kuitenkin vahvempi, ja tämä on toisaalta vaikuttanut työllisyyteen positiivisesti, mutta samalla ohjannut oppilaitoksia tuijottamaan mittareita ja taloudellisia tunnuslukuja substanssin kustannuksella.

– Ohjeet kummallisia: kaikille erilaiset, opettajat ja ohjaajat ja opiskelija jää väliin ja unohtuu.

– Itsenäistä työskentelyä ja sain ohjausta tarvittaessa.

Oma osaaminen vahvistui: visuaalisuus ja mielikuvitus.

Lisäksi olen pohdiskelija.

Täällä työssäoppimisessa nämä työt ovat asiakkaalle, samat ohjelmat kuin koulussa, mutta asiakkaalle eikä opettajalle.

Näin saa eri palautteet: asiakkaalta ja opettajalta.

– Hyvää on ollut että saa tehdä itsenäisesti ja rauhassa ja oppii kuitenkin uutta.

– Varmistuin siitä että tämä on oikeasti sitä mitä haluan tehdä.

Otteita Re:startin
opiskelijakohderyhmän
haastatteluista 2018–19

Yhteistyökumppaneitamme

Nuorten toimintakeskus Happi
Stadin ammatti- ja aikuisopisto
Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia,
elinkeino-osasto
Kulttuuriareena Gloria / Tiivistämö
Kiinteistö Oy Kaapelitalo, Suvilahti

Best Crew Ever

Broadway Finland Oy

DC Events Oy

Helsingin kaupunki, kuva, kehittämispalvelut

Helsingin työväenopisto

Itäkeskuksen Kipinä

Keskustakirjasto Oodi

INEZ Media Oy

Lepakkomies

Pink Fitness

Piilo Productions

Siro Creative Oy

YLE

Zodiak Finland Oy

Cirko

Culture Current ry

Helsingin Diakonissalaitos

Intercityyouth-conference

Instal-crew

Kampin palvelukeskus

Keski-Helsingin musiikkiopisto

Nuoren voiman liitto

Sitra

Suomen sarjakuvaseura ry

Suomen Setlementtiliitto ry / Arvokas-ohjelma

Taiteen Sulattamo ry

Tanssin tiedotuskeskus

Vantaan kaupunki

Uudenmaan TE-keskus

Omnia Makerspace

Helsinki XR Center

Ammattiopisto Tavastia

Ekami

Koulutuskeskus Salpaus

Turun Ammatti-Instituutti

Gradia

Tredu

OSAO

Ammattiopisto Lappia

Lahden ammattikorkeakoulu

Turun AMK / Taideakatemia

Tampereen ammattikorkeakoulu

Oulun ammattikorkeakoulu

Kotkan kaupungin nuorisotoimi

Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut

Kühne Logistics University

Richard-Riemerschmid-Berufskolleg Köln

Baltic Film, Media, Arts and Communication School

Stockholms Konstnärliga Högskolan

Tukholman kaupunki / Kulturförvaltningen

Roskilde Tekniske Skole

KEA – Copenhagen School of Design and Technology

Thomas Rasmussen

Kasvun maisema (ESR)

StageRight (ESR)

Katiska (ESR)

Keskeyttämisestä kohtaamiseen (ESR)

Luovuus+ (ESR)

Parasta Osaamista

Nuorisotutkimusseura

Suomen Viron-instituutti

Tallinn Music Week

Stoa

Vuotalo

Fotoinfo

Teatteri Särmä ry

Leo Mokkala

Kaikki mahtavat nuoret, jotka ovat olleet mukana matkassamme