



Koulu-työelämäyhteistyö lukiossa

Työelämäedustajien tukimateriaali



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Tämä materiaali on tuotettu Oulun yliopiston ja Oulun kaupungin yhteishankkeessa nimeltä KoKiVa (Koulutuksellinen kiinnostus ja valinnat), jota rahoitti Euroopan sosiaalirahasto 1.6.2022–31.10.2023. Hankkeen työntekijät olivat Jenni Korpi, Satu Kaleva, Marguerite Guibert, Anna Haapakangas, Marjo Vilppola, Ella Saarenpää-Kervinen ja hankkeen vastuuhenkilö Hanni Muukkonen (Oulun yliopisto) sekä Kati Ilkka ja Vilma Nikkanen (Oulun kaupunki).

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



KoKiVa- hankkeen tulosten ja materiaalien jalkauttamisen avoimeksi oppimateriaaliksi mahdollisti Maj ja Tor Nesslingin säätiön jalkauttamisrahoitus 1.3.2024–15.12.2025. Hankkeen työntekijät olivat Suvi-Tuuli Hukkanen ja Jenni Korpi sekä hankkeen vastuuhenkilö prof. Hanni Muukkonen.



Kiitämme lämpimästi rahoittajia työn tukemisesta sekä kaikkia hankkeisiin ja jalkauttamiseen osallistuneita opettajia, työelämäedustajia ja opiskelijoita palautteesta ja arvokkaista keskusteluista ja kokemusten jakamisesta. Näiden perusteella on kehitetty nyt käsillä olevia koulutusmateriaaleja.

Esipuhe

Tämä itseopiskelumateriaali on tarkoitettu työelämäedustajalle, joka ottaa vastaan lukiolaisvierailijoita organisaatioonsa. Materiaali tarjoaa vinkkejä vierailun suunnitteluun opettajan kanssa ja vuorovaikutukseen opiskelijoiden kanssa.

KoKiVa-hankkeessa kehitimme ja testasimme sukupuolisensitiivistä työelämä-vierailumallia lukioissa työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä varten. Koulutus- ja urapolut ovat vahvasti sukupuolittuneita Suomessa ja siksi kehitimme ja testasimme yhdessä lukion aineenopettajien ja opinto-ohjaajien sekä työelämän edustajien kanssa mallin, verkkosivuston sekä opetusmateriaalin. Hankkeen tavoitteena oli kehittää malli, jonka avulla vahvistaa nuorten ymmärrystä työelämästä ja tarjota näkökulmia entuudestaan tuntemattomille aloille roolimallien kertomana. Pilotoimme mallia ICT-alan naispuolisten edustajien sekä opetus- ja kasvatusalan miespuolisten edustajien kanssa. Hankkeen kehittämistyössä olivat mukana Oulun alueen organisaatiot, aineenopettajat, opinto-ohjaajat sekä lukiolaiset, joiden kokemukset ja näkemykset ovat ohjanneet materiaalin sisältöjen muotoutumista. Nyt KoKiVa-hankkeessa tuotettu materiaali on koottu koulutusmateriaaliksi, jota voidaan hyödyntää osana lukion opinto-ohjausta sekä aineenopettajien toimesta eri oppiaineiden opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Tukimateriaalin kokoamisessa on hyödynnetty hankkeessa tuotettua materiaalia, hankkeen aikaisia kokemuksia kehitys- ja testaustyöstä ja ajankohtaisia tuloksia tutkimuskentältä. Toivomme, että tämä materiaali toimii käytännön työkaluna opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa, ja ennen kaikkea innostaa lukiolaisia pohtimaan omaa tulevaisuuttaan ja suhdettaan työelämään.

Osoitamme kiitoksemme molemmille hankkeissa työskennelleille ja hankkeita rahoittaneille. Haluamme osoittaa kiitoksemme myös hankkeiden toimenpiteisiin osallistuneille lukioiden henkilökunnalle, työelämäedustajille, nuorille.

Kiitos myös Mervi Heikkiselle haastattelusta ja Kati Ilkalle äänitteestä sekä mahdollisuudesta hyödyntää näitä osana avoimia oppimateriaaleja.

Antoisia lukuhetkiä toivottavat Jenni, Suvi ja Hanni

22.9.2025

Tervetuloa valmistautumaan lukiolaisten työelämävierailuun!

Tukimateriaali tarjoaa tietoa, vinkkejä ja muokattavan esityspohjan onnistuneen työelämävierailun suunnitteluun ja toteutukseen huomioiden sukupuolisensitiivisen lähestymistavan työelämänedustajalle. Tukimateriaali sisältää esityspohjan sekä valmiin ohjelmarungon vierailulle, joita voi halutessaan hyödyntää. Lisäksi annamme tukea siihen, miten rakentaa työelämävierailun aikana vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa sekä mahdollisesti esitellä työpaikkasi etänä. Tukimateriaalin läpikäyminen vie n. 20 minuuttia aikaa. Materiaali sisältää myös lisäluettavaa, joihin voit tutustua oman mielenkiinnon ja aikaresurssin mukaan.

Vierailujen avulla nuoret pääsevät tarkastelemaan osaamistaan, vahvuuksiaan ja tunnistamaan opiskelun sekä työelämän välisiä yhteyksiä opiskeltaviin oppiaineisiin. Tavoitteena on, että vierailun jälkeen nuorilla olisi enemmän eväitä suunnitella uravalintojaan kiinnostuksen ja vahvuuksien ohjaamina.

Voit aloittaa tutustumisen tämän materiaalin aiheisiin katsomalla seuraavan animaation:

<https://youtu.be/iRnbXe4VKPI?si=S47FZju-uC7YoZ22>

Sisällysluettelo

(klikkaa otsikkoa niin pääset haluamaasi kohtaan)

1.Johdanto.....	6
1.1. Nuoret tarvitsevat työelämää	6
1.2. Työelämä tarvitsee nuoria	6
1.3. Sukupuolen ohjaavaa vaikutusta voidaan lieventää	7
2.Ohjeet työelämävierailun toteuttamiseen	10
2.1. Sopikaa opettajan kanssa ennen vierailua.....	10
2.2. Vierailun toteutustavat	10
Toimin etävierailijana	11
Menen koululle	13
Opiskelijat tulevat meille	14
Lisämateriaalit.....	15
Elämänpolkutehtävä.....	15
Sukupuolisensitiivisen ohjauksen merkitys	16
Vinkkejä sukupuolisensitiivisyyden huomioimiseen vierailuille	18
Vinkkejä vuorovaikutukseen	19
Ammattialojen sukupuolittuneen segregaaation purku vaatii huomiota.....	20

1.Johdanto

Työelämävierailun tavoitteena on auttaa nuoria tekemään uravalintoja omien kiinnostusten kohteiden ja vahvuuksien ohjaamina sekä auttaa löytämään yhteys opiskeltavan aineen ja työelämän välillä. Näin autetaan nuoria suunnittelemaan tulevaisuuden uravalintoja lisäämällä tietoa työelämästä osana lukio-opintoja.

1.1. Nuoret tarvitsevat työelämää

Nuoret saattavat kokea, että heidän täytyy jo lukioaikana tietää, mistä ammatista tulevat eläköitymään. Ammattialojen, työtehtävien ja urapolkujen moninaisuuden yhteys opintoihin voi jäädä vähäiseksi. **Muistatko omia ajatuksiasi aikuisuuden kynnyksellä?** Kuuntele oheinen aikamatkaäänite (2min) ja palaa hetkeksi näihin tunnelmiin. Aikamatka auttaa sinua orientoitumaan vierailun järjestämiseen nuorten lähtökohtiin sopiviksi.

Kuuntele äänite täältä: [Aikamatkaäänite](#) (kesto n. 2 min)

1.2. Työelämä tarvitsee nuoria

Nuoret toivovat lukion opintoihin työelämälähtöisyyttä, jotta tulevaisuuden suunnitelmien tekeminen olisi helpompaa ja jo opintojen aikana heille muodostuisi realistisia näkökulmia työtehtävistä ja yleensä työelämästä.

Koronapandemia osoitti, että työn luonne voi todella muuttua nopeasti. Muutosajurit, kuten globalisaatio, kestävyysmurros ja teknologinen kehitys, haastavat tulevaisuuden osaamistarpeet jatkuvaan muutostilaan. Työ ja työn tekemisen tavat ovat mullistuksessa, mutta työelämä ei ole näiden keskellä vain epämääräisesti ajelehtiva laiva. Työelämän kyky uudistua ja sopeutua on keskeistä reilun, kestävän ja innostavan tulevaisuuden rakentamisessa (1, 2). Tähän työelämä tarvitsee laaja-alaisesti osaavia,

jatkuvan oppimisenvälttämättömyyden tunnistavia sekä omien kiinnostuksiensa ja vahvuuksiensa ohjaamina toimivia nuoria.

Lukiokoulutuksen tavoitteena on laaja-alainen osaaminen. Jokaisen lukionoppiaineen opetuksen ja ohjauksen tulisi vahvistaa opiskelijoiden vahvoja jatko-opinto-, työelämä- ja kansainvälisyysvalmiuksia sekä kestävän tulevaisuuden rakentamista (3). Työelämäyhteistyöllä tuetaan näitä tavoitteita ja tarvittavan osaamisen saavuttamista.

1.3. Sukupuolen ohjaavaa vaikutusta voidaan lieventää

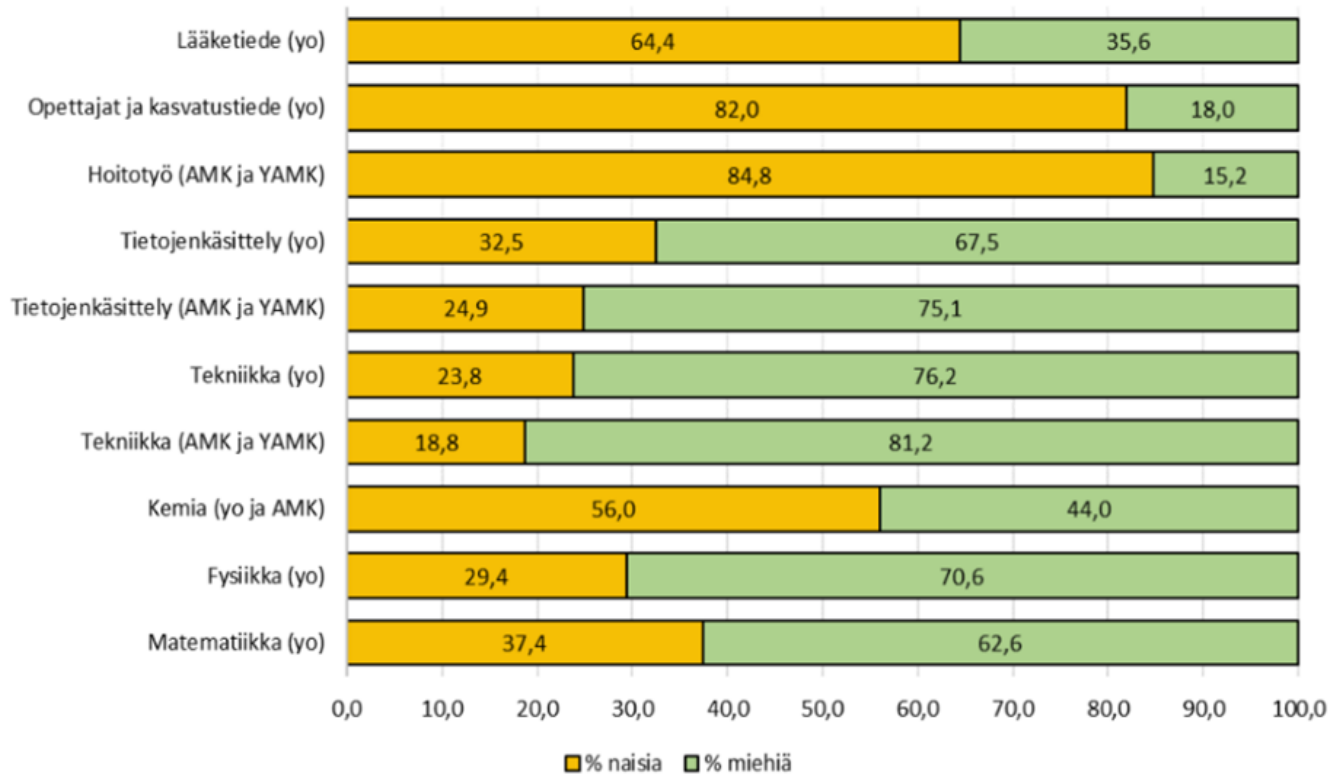
Suomessa työmarkkinat ovat eriytyneet eli segregoituneet sukupuolen mukaan erityisen voimakkaasti (4). Tämä on ongelmallista sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Yhteiskunnan kannalta segregoitumisen on nähty jarruttavan teknologian kasvua, haittaavan tuottavuutta, vaikuttavan sukupuolten välisiin palkkaeroihin ja vähentävän eri näkökulmien muodostumista innovaatioissa (5, 6, 7). Sukupuolen mukainen jako on ongelmallinen kaikkien sukupuolten kannalta. Kiinnostus koulutus- ja uravalintoihin sekä usko omaan kykyihin syntyy ja pysyy monen tekijän summana. Roolimallien ja ympärillä toimivien aikuisten asenteet ja toiminta voivat keikauttaa kiinnostusta suuntaan tai toiseen. Myös odotukset ja mielikuvat voivat osaltaan vaikuttaa alavalintoihin (8). Vierailijana tavoitat nuoria ja voit tarjota konkretiaa odotuksien ja mielikuvien tueksi. Voimakkaimmin segregaatista kärsivät alat ovat myös osaajapulan kourissa. Tulevaisuudessa työelämä tarvitsee monimuotoisia osaajia, joille sukupuoli ei ole uravalintoja tietoisesti tai tiedostamatta ohjaava tekijä.

Haastattelimme yliopistonlehtoria ja tutkijaa Mervi Heikkinen tasa-arvosta, sukupuolesta sekä intersektionaalisuudesta. Katso haastattelu täältä:

[Asiantuntijahaastattelu - Mervi Heikkinen](#)

Alojen segregoituminen Suomessa

OPISKELIJAT, KORKEAKOULUT, 2021



Kuva 1: Alojen segregoituminen. Lähde: Tilastokeskus, Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnot, 2021.

Vaikuta asiaan huomioimalla sukupuolisensitiivisyys vierailun aikana -

Vinkkejä löydät [lisämateriaaleista!](#)

Lue lisää:

Nuorten näkemyksistä työelämästä voit halutessasi lukea esimerkiksi:

- Lukiolaisbarometristä (<https://lukio.fi/lukiolaisbarometri/>)
- Nuorten yrittäjäyys ja talous NYT Tulevaisuusraportista (<https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2023/08/Tulevaisuusraportti-2023-paneeli-30.8.pdf>)

Lähteet:

- 1) Dufta M., Solovjew-Wartiovaara A. & Vataja, K. (2021). Työn tulevaisuudet megatrendien valossa, Sitra.
- 2) Työterveyslaitos. 2021. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – skenaarioita suomalaisentyöelämän kehityksestä.
- 3) Opetushallitus 2019. Lukion opetussuunnitelman perusteet 2019
- 4) Burchell, Brendan; Hardy, Vincent; Rubery, Jill & Smith, Mark (2014). A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets. Luxemburg
- 5) Equitable Growth. (2017, October 3). Fact sheet: Occupational segregation in the United States. Equitable Growth. <http://www.equitablegrowth.org/fact-sheet-occupational-segregation-in-the-united-states/>
- 6) Scarborough, W. J., Sobering, K., Kwon, R., & Mumtaz, M. (2023). The costs of occupational gender segregation in high-tech growth and productivity across US local labor markets. *Socio-Economic Review*, 21(1), 643–664. <https://doi.org/10.1093/ser/mwab036>
- 7) Laine, P. & Kauhanen, A. 2023. Naisten ja miesten työuraerot Suomen teollisuudenkuukausipalkkaisella henkilöstöllä 2002–2020. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita 2023:23. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164968/STM_2023_23_Rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 8) Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>

2. Ohjeet työelämävierailun toteuttamiseen

Lukion kanssa tehtävään yhteistyöhön ei ole olemassa valmiita toimintatapoja.

Yhteistyö toteutuu usein opinto-ohjaajan tai aineenopettajan kanssa ja perustana yhteistyölle voi toimia kiinnostava ala tai työtehtävä, opiskelijoiden vanhemmat työelämäedustajina tai esimerkiksi alumnitoiminta.

2.1. Sopikaa opettajan kanssa ennen vierailua

- Toteutustapa: etävierailu, vierailu koululle vai opiskelijat organisaation tiloihin
- Kesto: Vierailu on ohjeistettu sopimaan yhdelle lukion oppitunnille (75min), vieden tästä n.45min. Jos sovitte pidemmästä kestoista, kiinnittäkää erityisesti huomioita opiskelijoiden aktiivisen roolin lisäämiseen.
- Käytännön järjestelyt ja tarvittavat lisätiedot toteutustavan mukaan
- Keskinäinen roolitus ja työnjako
- Elämänpolku-tehtävän hyödyntäminen

Lisämateriaalista löytyvä [elämänpolkutehtävä](#) auttaa sinua kertomaan ja visualisoimaan uratarinasi. Mikäli tämän käytöstä sovitaan yhdessä, tehtävän tekevät myös opettaja ja opiskelijat vierailuun valmistautuessaan ja se muodostaa punaisen langan vierailulle.

2.2. Vierailun toteutustavat

Siirry seuraavaksi kohdennettuun osioon vierailun toteutustavan mukaan klikkaamalla otsikkoa.

[Toimin etävierailijana](#)

[Menen koululle](#)

[Opiskelijat tulevat meille](#)

Toimin etävierailijana

Etävierailuilla tavoitetaan laaja kohderyhmä.

Vierailun runko voi noudattaa esimerkiksi seuraavaa kaavaa. Aika-arviot auttavat suunnittelemaan vierailua 45 min toteutusta varten.

- Aloitus ja esittely (n. 5min)
- Millainen on meidän yrityksemme tai organisaatiomme? (n. 20min)
 - Etävierailulla ohitetaan fyysisen etäisyyden tuoma haaste, mutta organisaation toiminta voi jäädä etäiseksi ja henkilöityä vierailijaan. **Kiertokävely** (ohje seuraavalla sivulla) on suunniteltu tuomaan organisaation tilat, käytännön työ ja erilaisten toimenkuvat osaksi etävierailua nuoria kiinnostavalla tavalla. Mikäli toteuttaminen ei ole mahdollista, voit hyödyntää esim. etukäteen kuvattua videota tai yrityksen kuvamateriaalia apuna.
- Oman urapolun esittely (n.10min)
- Yhteinen pohdinta ja keskustelu opiskelijoiden kanssa (n. 10min)

Ennen vierailua

- Sopikaa käytettävä etäyhteys (Zoom, Teams jne.).
- Selvittäkää, saako opiskelijoita näkymään vierailijalle etäyhteyden kautta ja miten opettaja on ajatellut opiskelijoiden osallistumisen tapahtuman etävierailun aikana.
- Suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon vuorovaikutuksellisuus ja käytännönläheiset esimerkit.

Esitysmateriaali

Suunnittele esitysmateriaali vierailun tueksi. Voit hyödyntää valmista pohjaa (pptx). [Lataa se koneellesi tästä \(pptx\)](#)

Pohdi seuraavia kysymyksiä:

- Mitä nuoret haluavat oppia vierailun aikana?
- Miten olet itse hyödyntänyt eri oppiaineissa opittuja taitoja ja osaamista työssäsi?
- Miten vierailun kohteena olevaa oppiainetta tarvitaan työssäsi?
- Miten kerrot ja visualisoi urapolkusi nuoria kiinnostavalla tavalla?

Voit hyödyntää [Elämänpolkutehtävää](#) urapolkusi visualisoinnissa.

Kiertokävely

Tuo organisaatiosi lähemmäksi opiskelijoita.

- Kiertokävelyn aikana kierrät organisaation toimitiloissa esitellen työtiloja, siellä työskenteleviä henkilöitä toimenkuvineen sekä kerrot työtehtävistä etänä oleville kuulijoille.
- Tekninen toteutus: voit esim. liittyä puhelimella etäkokoukseen, jolloin puhelimen kautta videokuvan jakaminen on mahdollista liikkuessasi.
- Varmista, että työyhteisösi tietää vierailusta sekä tilat, joissa voit käydä.
- Jos esittelet esim. koulun tai päiväkodin tiloja, muista selvittää lasten ja nuorten valokuvaus- sekä videointilupa.
- Testaa verkkoyhteyden, äänen ja näytön jakamisen toimivuus etukäteen.

Tukikysymyksiä kiertokävelylle

Voit ladata kysymykset koneellesi [tästä \(pdf\)](#)

- Montako henkilöä yrityksen tai organisaation tiloissa työskentelee?
- Minkä alan ammattilaisia tiloissa työskentelee? (voisiko joitakin heistä tavata ja kysyä seuraavia kysymyksiä heiltä)
- Nimeä muutamia taitoja ja osaamista, joita olet oppinut nuorena koulussa ja hyödynnät osaamista nykyisessä työssäsi
- Mikä on parasta tässä työpaikassa? Mitä kehitettävää?
(Tässäkin voi kysyä kollegalta tai asiakkaalta)
- Kerro, mikä tekee organisaationne työympäristöstä viihtyisän.
- Miten työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehditaan työpaikalla - entä miten itse tasapainostat työtä ja vapaa-aikaa?
- Pääseekö teille kesätöihin tai muihin lyhyempiin työsuhteisiin? Jos kyllä, miten?
- Miten paljon pystyt vaikuttamaan oman työsi sisältöön?
- Millaiset työajat sinulla on?
- Millainen palkkataso työssäsi on?
- Kenelle ajattelet tämän työpaikan / ammattialan sopivan ja miksi?

Lisävinkkejä [vuorovaikutukseen](#) ja [sukupuolisensitiivisyyden huomiointiin](#)

Menen koululle

Lähivierailu tuo mahdollisuuksia monipuoliseen vuorovaikutukseen. Vierailun runko voi noudattaa esimerkiksi seuraavaa kaavaa. Aika-arviot auttavat suunnittelemaan vierailua 45 min toteutusta varten.

- Aloitus ja esittely (n.10min)
- Millainen on meidän yrityksemme tai organisaatiomme? Tukikysymyksiä löydät alta. (n.15min)
 - Opiskelijat eivät pääse konkreettisesti näkemään eri toimijoita työtehtävissään tai organisaation toimitiloja. Pyri tuomaan vierailuun esim. kuva- tai videomateriaalia ja käytännön esimerkkejä työtehtävistä sekä eri työntekijöiden koulutustaustasta. Voisiko etäyhteyden päähän saada työkaverin tekemään lyhyen kierroksen toimitiloissa osana vierailua tai pystyisitkö kuvaamaan sellaisen etukäteen itse?
- Oman urapolun esittely (n.10min)
- Yhteinen pohdinta ja keskustelu opiskelijoiden kanssa (n.10min)

Ennen vierailua

Suunnittele esitysmateriaali vierailun tueksi. Voit hyödyntää valmista pohjaa. [Lataa se koneellesi tästä \(pptx\)](#)

- Mitä uutta haluat nuorten oppivan vierailun aikana?
- Miten kerrot ja visualisoit urapolkusi nuoria kiinnostavalla tavalla?

Suunnittele, miten ja missä vaiheessa vierailuun saadaan mukaan osallisuuden kokemuksia sekä keskustelua.

Tukikysymyksiä organisaatiosta kertomiseen

Voit ladata kysymykset koneellesi [tästä \(pdf\)](#)

- Montako henkilöä teillä työskentelee?
- Minkä alan ammattilaisia?
- Miten olet itse hyödyntänyt eri oppiaineissa opittuja taitoja ja osaamista työssäsi?
- Miten vierailun kohteena olevaa oppiainetta tarvitaan työssäsi?
- Mikä on parasta työpaikassasi? Missä olisi kehitettävää?
- Miten työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehditaan työpaikalla – entä miten tasapainostat työtä ja vapaa-aikaa?
- Pääseekö teille kesätöihin tai lyhyempiin työsuhteisiin? Jos kyllä, miten?
- Miten paljon pystyt vaikuttamaan oman työsi sisältöön?
- Millaiset työajat sinulla on?
- Millainen palkkataso työssäsi on?
- Kenelle ajattelet tämän työpaikan/ammattialan sopivan ja miksi?

Klikkaa tästä [Lisämateriaaleihin: elämänpolkutehtävä, vinkkejä vuorovaikutukseen ja sukupuolisensitiivisyyden huomiointiin](#)

Opiskelijat tulevat meille

Vierailulla pääsee lähelle käytäntöä. Vierailun toteutustapa riippuu paljon organisaation toimitilojen luonteesta, mutta runko voi noudattaa esimerkiksi seuraavaa kaavaa. Aika-arviot auttavat suunnittelemaan vierailua 45min toteutusta varten.

- Aloitus, esittely, opiskelijoiden motivoiminen mukaan vierailuun (n.5min)
- Oman urapolun esittely – miten olen päätenyt tänne töihin? (n.10min)
- Millainen on meidän yrityksemme tai organisaatiomme? – kiertokävely toimitiloissa mahdollisuuksien mukaan (n.20-30min)
- Yhteinen pohdinta ja keskustelu opiskelijoiden kanssa

Ennen vierailua

Käy läpi opettajan kanssa mahdolliset turvallisuuteen ja tietosuojaan liittyvät asiat. Opettajan tehtävänä on varmistaa, että opiskelijat ovat oppilaitoksen vakuutuksien alaisuudessa vierailun aikana. Opiskelijat ovat opettajan vastuulla vierailun aikana. Mieti suunnitteluvaiheessa seuraavia kysymyksiä ja hyödynnä lisämateriaaleja.

- Onko toimitiloissa mahdollista järjestää hetki esitysmateriaalin jakamista varten osana vierailua?
- Laadi tarvittaessa esitysmateriaali. Voit hyödyntää valmista pohjaa. [Lataa se koneellesi tästä \(pptx\)](#)
- Miten kerrot ja visualisoi urapolkusi nuoria kiinnostavalla tavalla?
- Mitä uutta haluat nuorten oppivan vierailun aikana?

Tukikysymyksiä organisaatiosta kertomiseen

Kysymykset on suunniteltu kertomaan työpaikastasi nuoria kiinnostavalla tavalla.

Voit ladata kysymykset koneellesi [tästä \(pdf\)](#)

- Montako henkilöä teillä työskentelee?
- Minkä alan ammattilaisia?
- Miten olet itse hyödyntänyt eri oppiaineissa opittuja taitoja ja osaamista työssäsi?
- Miten vierailun kohteena olevaa oppiainetta tarvitaan työssäsi?
- Mikä on parasta työpaikassasi? Missä olisi kehitettävää?
- Miten työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehditaan työpaikalla – entä miten tasapainostat työtä ja vapaa-aikaa?
- Pääseekö teille kesätöihin tai lyhyempiin työsuhteisiin? Jos kyllä, miten?
- Miten paljon pystyt vaikuttamaan oman työsi sisältöön?
- Millaiset työajat sinulla on?
- Millainen palkkataso työssäsi on?
- Kenelle ajattelet tämän työpaikan/ammattialan sopivan ja miksi?

Klikkaa tästä [Lisämateriaaleihin: elämänpolkutehtävä, vinkkejä vuorovaikutukseen, sukupuolisensitiivisyyden huomiointiin](#)

Lisämateriaalit

Elämänpolkutehtävä

Lataa tehtävä koneellesi klikkaamalla tekstiä alta:

[Elämänpolkutehtävä \(pptx\)](#)

Elämänpolkutehtävä auttaa hahmottamaan uratarinasi, jonka pääset esittelemään nuorille työelämävierailun yhteydessä. Työelämäedustajana olet merkittävänä roolimallina kertoessasi urapolkujen moninaisuudesta ja niihin vaikuttavista tekijöistä nuorille.

Jos olette sopineet opettajan kanssa, että elämänpolkutehtävää käytetään punaisena lankana vierailukokonaisuudessa, myös nuoret aloittavat oman elämänpolun hahmottamisen yhdessä opettajan kanssa ennen vierailua. Myös opettaja tekee tehtävän vierailuun valmistautuessaan. Yhdessä tehtyä tehtävää voi hyödyntää myös vuorovaikutuksen luomiseen.

Kirjoita tehtävään omia elämänvaihteita ja -kokemuksia, jotka ovat olleet sinulle erityisen merkityksellisiä.

Esimerkiksi:

- vuosilukuja, jolloin olet ollut perusasteen alaluokille tai yläluokilla, suorittanut toisen tai korkea-asteen
- opintoja
- harrastuksia
- muuton toiselle paikkakunnalle
- työharjoittelun, opiskeluajan, kesätyöt, muut työsuhteet
- mokat/virheet/hankalat tilanteet tai tehtävät työpaikalla
- osaamista/vahvuuksia/taitoja, joita olet elämäkokemuksistasi saanut

Sukupuolisensitiivisen ohjauksen merkitys

Sukupuoleen voidaan suhtautua useasta eri lähtökohdasta. Sukupuolisensitiivisessä lähtökohdassa tunnistetaan sukupuoleen liitettyjen kulttuuristen merkitysten vaikutukset. Samalla näkökulma siirtyy lapsista heitä kasvattaviin ja ohjaaviin aikuisiin. Keskeiseksi kysymykseksi nousee kasvattajan oma toiminta sekä toimintaa ohjaavat käsitykset, oletukset ja ennakkoluulot (1).

Koulutus ja työmarkkinat Suomessa ovat eriytyneet eli segregoituneet sukupuolen mukaan (2). Sukupuolierot ilmenevät yksilön puheessa ja käytöksessä usein huomaamatta ja tarkoittamatta ja näiden tiedostamattomien toimintatapojen ja suhtautumisten näkyväksi tekeminen mahdollistaa tasa-arvoisten käytäntöjen kehittämisen (3).

Sukupuolen mukaista eriytymistä on nähtävissä jo koulussa (4). Koulutusaloilla ja työmarkkinoilla sukupuolittuminen heijastuvat kaikkien sukupuolten palkkoihin ja tehtäviin sekä heidän vaikutusmahdollisuuksiinsa (5). Tätä voidaan purkaa muun muassa sukupuolisensitiivisillä toimintatavoilla.

Sukupuolisensitiiviset lähestymistavat ohjauksessa ovat tärkeitä kaikkien sukupuolten näkökulmasta. Kun halutaan lieventää sukupuolijakoa työelämässä, on ohjattava oppilaat näkemään uusia koulutus- ja uramahdollisuuksia sekä kannustettava nuoria tekemään valintoja omien kiinnostuksen kohteiden ja vahvuuksien pohjalta (6). Pysyvä kiinnostus syntyy vaiheittain, ja sen saavuttamiseksi tarvitaan tukea ja tietoa (7). Kyseessä ei siis ole ominaisuus joka henkilöllä joko on tai ei ole.

Sukupuolitietoisilla lähestymistavoilla voidaan lieventää sukupuolen uravalintoja ohjaavaa vaikutusta (8). Vierailumallin suunnittelun tavoitteena on ollut edistää tätä tavoitetta lisäämällä tietoisuutta ilmiöstä, tukemalla opetushenkilöstöä ja vierailijaa sekä tarjoamalla nuorille roolimalleja.

Lähteet:

- 1) Katainen, R. (2014). Varhaiskasvatusta sukupuolisensitiivisesti. Teoksessa *Erkanevat koulutuspolut –Koulutuksen tasa-arvon tila 2010-luvulla (toim. Pulkkinen & Roihuvuo, 2014)*.
- 2) THL. (2023). Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio—THL. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>
- 3) Juutilainen, P.-K. (2007). Sukupuoli lukion opinto-ohjauskeskusteluissa. *Kasvatus*, 38(2), 134–143.
- 4) Jääskeläinen, L., Hautakorpi, J., Onwen-Huma, H., Niittymäki, H., Pirttijärvi, A., Lempinen, M. & Kajander, V. (2015). Tasa-arvotyö on taitolaji. Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2015:5.
- 5) Keski-Petäjä, M., & Witting, M. (2018). Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu | Tieto&trendit. Tilastokeskus. <https://www2.tilastokeskus.fi:443/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>
- 6) Kuusi, H., Jakku-Sihvonen, R., & Koramo, M. (2009). Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo [Sarjajulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/71646>
- 7) Hidi, S., and K. A. Renninger. (2006). “The Four-phase Model of Interest Development.” *Educational Psychologist* 41 (2): 111–127. doi:10.1207/s15326985ep4102_4
- 8) Opetushallitus. (2023). Sukupuolitietoinen opetus ja ohjaus. Opetushallitus. <https://www.opi.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sukupuolitietoinen-opetus-ja-ohjaus>

Vinkejä sukupuolisensitiiviseen ohjaukseen

KESKITY KONKRETIAAN

Kerro esimerkein tyypillisestä työpäivästä
Kerro, miten teet työtä ja kenen kanssa

KURKISTA TULEVAISUUTEEN

Kerro vaikuttamismahdollisuuksista
reilun ja hyvinvoivan
tulevaisuuden puolesta
Kerro työllisyystilanteesta ja
uravaihtoehdoista

KOROSTA TAITOJEN MERKITYSTÄ

Kerro, millaisia taitoja työssä tarvitaan
Keskity osaamisen merkitykseen
sukupuolesta riippumatta



MUISTA SUKUPUOLTEN MONINAISUUS

Koko ryhmälle puhuttaessa viittaa
nuoriin tai opiskelijoihin sukupuoleen
viittaavien termien sijaan

VÄLTÄ SUKUPUOLTEN VERTAILUA KESKENÄÄN

~~"Tytötkin voivat olla insinöörejä, jos tekevät paljon töitä"~~
~~"Pojatkin voivat oppia tekemään käsitöitä"~~
~~"Tytötkin voi olla pelisuunnittelija"~~

VÄLTÄ YLEISTYKSIÄ

Älä tee oletuksia kiinnostuksista sukupuolen mukaan
Älä korosta sukupuolia ellei se liity käsiteltävään asiaan

Vinkkejä vuorovaikutukseen

Opiskelijat eivät ole sinulle tuttuja etkä sinä opiskelijoille – tilanne spontaanin vuorovaikutuksen syntymiseen ei ole helpoin mahdollinen! Kuvaan on koottu muutamia vinkkejä, jotka voivat edistää vierailutilanteen tunnelman rentoutumista, keskustelevaa ilmapiiriä sekä opiskelijoiden kiinnostusta osallisuuden kokemusten kautta. Voit olla vierailijana kokenut esiintyjä tai aivan uudessa tilanteessa – valitse itsellesi ja toteutustapaan sopiva keino tai keinot.



Ammattialojen sukupuolittuneen segregaation purku vaatii huomiota

Ammattien eriytyminen eli segregoituminen sukupuolen mukaan on monisyinen ilmiö, johon on yhteydessä useita seikkoja. Segregaatiota voi ajatella jäävuorena, jossa eriytyminen näkyy ulospäin, mutta pinnan alla piilee useita vaikuttimia. Esimerkiksi tekijät, jotka liittyvät oppiainekiinnostuksiin, tukeen ja esteisiin, kulttuuriin, asenteisiin, odotuksiin ja mielikuviin alaa kohtaan sekä uskomuksiin omista kyvyistä voivat kaikki osaltaan vaikuttaa ammattikiinnostukseen (1). Sukupuolen kulttuuriset vaikutukset puolestaan voivat vaikuttaa siihen, millaisiin asioihin erilaisia henkilöitä kannustetaan ja ohjataan, ja tämä voi olla osaltaan yhteydessä myöhempään alojen segregoitumiseen. Kannustetaanko kaikkia sukupuolia tasapuolisesti erilaisiin toimintoihin, vai ohjataan henkilöitä automaattisesti ja ehkä tiedostamattakin esimerkiksi sukupuolen mukaan?



Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan, vaikuttavia tekijöitä (1, 3, 5, 6, 11, 12, 13, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24).

Sukupuoliin liitetyt asenteet eivät ole aina tietoisia, mutta sukupuolten erilaisesta kohtelusta löytyy runsaasti havaintoja tutkimuksissa. Sukupuolen on nähty vaikuttavan lapsen tai nuoren saamaan kohteluun eri ikävaiheissa: esimerkiksi havainnoidessaan päiväkotiympäristöä, tutkijat huomasivat tyttöjen ja poikien saavan erilaisia kehuja ja erilaisia vastuutehtäviä. Tyttöjä kehuittiin auttamisesta ja heiltä odotettiin poikia enemmän itsenäisyyttä, poikia puolestaan kehuittiin persoonan ominaisuuksista (2). Lukiolaisia koskevassa tutkimuksessa ohjattavan sukupuolen havaittiin vaikuttavan tämän saamaan opinto-ohjaukseen. Samoista aihepiireistä kiinnostuneita tyttöjä ja poikia kannustettiin erilaisiin rooleihin, esimerkiksi tyttöjä hakeutumaan opettajiksi ja poikia johtotehtäviin (3).

Eriarvoisella kohtelulla voi olla kauaskantoisia seurauksia, esimerkiksi ammatinvalintaan liittyen. Tyttöjen on havaittu kohtaavan enemmän negatiivisia ennakkoluuloja matemaattisia taitojaan kohtaan koulussa ja kotona (4, 5, 6) vaikka eroja tyttöjen ja poikien matemaattisessa osaamisessa ei ole havaittu (7, 8, 9, 10). Tämä puolestaan voi vaikuttaa matemaattisen minäpystyvyyden ja matemaattisen kiinnostuksen muodostumiseen, joiden on havaittu olevan yhteydessä myöhempään kiinnostukseen hakeutua STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) -aloille (11, 12, 13). Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin opiskelijavastaajista miehet puolestaan kokivat saaneensa naisia vähemmän tukea kotoa sukupuolelleen epätyypillisiin valintoihin peruskoulun jälkeen (14). On myös näyttöä, että miesten hakeutumista hoitoaloille ei arvoteta yhtä korkealle kuin naisten hakeutumista STEM-aloille (15). Kannustuksella voikin olla iso merkitys, kun nuori pohtii tulevia urapolkujaan (1, 3, 22, 24).

Kannustuksen lisäksi sosiaalinen yhteenkuuluvuuden (belonging) on nähty olevan yhteydessä naisten kiinnostukseen hakeutua STEM-aloille ja miesten kiinnostukseen hakeutua sosiaali- ja terveys sekä koulutusaloille (16). Niiden opiskelijoiden, jotka

opiskelevat sukupuolelleen epätyypillisillä aloilla, on havaittu keskeyttävän opintonsa enemmistösukupuolta edustaviin verrattuna useammin (14). Jos sukupuolelle epätyypillisen työ- tai opiskelupaikan ilmapiiriä ei koeta vastaanottavaiseksi, se voi ajaa hakeutumaan sukupuolelleen tyypillisemmille aloille (17).

Sukupuolivähemmistöjen sijoittumisesta työmarkkinoille on vielä vähän tietoa (18), mutta heidän on havaittu olevan aliedustettuina STEM-aloilla. Vuonna 2023 tehty tutkimus osoitti, että teknillisillä aloilla opiskelevat muunsukupuoliset kokevat vähäisempää sosiaalista yhteenkuuluvuutta (belonging) verrattuna muihin opiskelijoihin (19). Yleisesti ottaen sukupuolivähemmistöt kokevat syrjintää työmarkkinoilla (20).

Koska segregatio on monisyinen ilmiö, tarvitaan siihen puuttumiseen yhteistyötä. Muutoksia tarvitaan asenteissa, työkuultuureissa ja yhteiskunnallisissa rakenteissa. Yhtenä tapana toimia on tarjota nuorille roolimalleja ja tietoa alojen monipuolisista mahdollisuuksista, ja näin rohkaista ja ruokkia kiinnostusta erilaisia vaihtoehtoja kohtaan. Aloja ei kuitenkaan tule arvottaa paremmiksi tai huonommiksi valinnoiksi sen perusteella mitä sukupuolta niistä kiinnostunut henkilö on. Olennaista on pyrkiä liennyttämään sukupuolen vaikutuksia ohjaavana tekijänä, jotta jokainen kykenisi tekemään valintoja kiinnostuksiansa ja vahvuuksiansa perusteella.

Kirjoittanut: Anna-Eveliina Haapakangas

Lähteet:

- 1) Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- 2) Katainen, R. (2014). Varhaiskasvatusta sukupuolisensitiivisesti. Teoksessa *Erkanevat koulutuspolut – Koulutuksen tasa-arvon tila 2010-luvulla* (toim. Pulkkinen & Roihuvuo, 2014).
- 3) Juutilainen, P.-K. (2007). Sukupuoli lukion opinto-ohjauskeskusteluissa. *Kasvatus* 2/2007.

- 4) Lummis, M., & Stevenson, H. W. (1990). Gender differences in beliefs and achievement: A cross-cultural study. *Developmental Psychology*, 26, 254–263. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.26.2.254>
- 5) McCoy, S., Byrne, D., & O'Connor, P. (2022). Gender stereotyping in mothers' and teachers' perceptions of boys' and girls' mathematics performance in Ireland. *Oxford Review of Education*, 48(3), 341–363. <https://doi.org/10.1080/03054985.2021.1987208>
- 6) Rätty, H., & Kasanen, K. (2007). Gendered Views of Ability in Parents' Perceptions of Their Children's Academic Competencies. *Sex Roles*, 56(1–2), 117–124. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9153-5>
- 7) Hutchison, J. E., Lyons, I. M., & Ansari, D. (2019). More Similar Than Different: Gender Differences in Children's Basic Numerical Skills Are the Exception Not the Rule. *Child Development*, 90(1). <https://doi.org/10.1111/cdev.13044>
- 8) Hyde, J., Lindberg, S., Linn, M., Ellis, A., & Williams, C. (2008). Gender Similarities Characterize Math Performance. *Science (New York, N.Y.)*, 321, 494–495. <https://doi.org/10.1126/science.1160364>
- 9) Lindberg, S. M., Hyde, J. S., Petersen, J. L., & Linn, M. C. (2010). New trends in gender and mathematics performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(6), 1123–1135. <https://doi.org/10.1037/a0021276>
- 10) Zell, E., Krizan, Z., & Teeter, S. R. (2015). Evaluating gender similarities and differences using metasynthesis. *The American Psychologist*, 70(1), 10–20. <https://doi.org/10.1037/a0038208>
- 11) Blotnicky, K. A., Franz-Odenaal, T., French, F., & Joy, P. (2018). A study of the correlation between STEM career knowledge, mathematics self-efficacy, career interests, and career activities on the likelihood of pursuing a STEM career among middle school students. *International Journal of STEM Education*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0118-3>
- 12) Chan, R. C. H. (2022). A social cognitive perspective on gender disparities in self-efficacy, interest, and aspirations in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): The influence of cultural and gender norms. *International Journal of STEM Education*, 9(1), 37. <https://doi.org/10.1186/s40594-022-00352-0>
- 13) Oppermann, E., Vinni-Laakso, J., Juuti, K., Loukomies, A., & Salmela-Aro, K. (2021). Elementary school students' motivational profiles across Finnish language, mathematics and science: Longitudinal trajectories, gender differences and STEM
- 14) Aapola-Kari, S. (2019). Nuorten näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta oppilaitoksissa ja yhteiskunnassa. Teoksessa *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyysseja tasa-arvobarometrista 2017* (toim. Teräsaho & Närvi, 2019). THL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>
- 15) Block, K., & Croft, A., De Souza, L., & Schmader, T. (2019). Do people care if men don't care about caring? The asymmetry in support for changing gender roles. *Journal of Experimental Social Psychology*, Volume 83, Pages 112-131, ISSN 0022-1031. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.03.013>.

- 16) Tellhed, U., Bäckström, M., & Björklund, F. (2017). Will I Fit in and Do Well? The Importance of Social Belongingness and Self-Efficacy for Explaining Gender Differences in Interest in STEM and HEED Majors. *Sex Roles*, 77(1–2), 86–96. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0694-y>
- 17) Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- 18) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 2020. Media voi tukea nuoren ammatinvalintaa sukupuolitietoisella viestinnällä. <https://blogi.thl.fi/media-voi-tukea-nuoren-ammatinvalintaa-sukupuolitietoisella-viestinnalla/>
- 19) Bairoh, S. (2023). The Gender(ed) Gap(s) in STEM Explaining the persistent underrepresentation of women in STEM careers. 10.13140/RG.2.2.17484.39046
- 20) European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2020). A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. PDF ISBN 978-92-9474-997-0. doi:10.2811/TK-01-20-462-EN-N. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf#page=13&zoom=100,0,0
- 21) MacPhee, D., Farro, S., & Canetto, S. S. (2013). Academic Self-Efficacy and Performance of Underrepresented STEM Majors: Gender, Ethnic, and Social Class Patterns. *Analyses of Social Issues & Public Policy*, 13(1), 347–369. <https://doi.org/10.1111/asap.12033>
- 22) Bottia M.C., Stearns, E., Mickelson, R.A., Moller, S. & Valentino, L. (2015). Growing the roots of STEM majors: Female math and science high school faculty and the participation of students in STEM, *Economics of Education Review*, Volume 45, Pages 14-27, ISSN 0272-7757, <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.01.002>.
- 23) ILO international labour organization. (2017). Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace [Report]. http://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_601276/lang-en/index.htm
- 24) Olsson, Maria & Martiny, Sarah. (2018). Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls' and Women's Gender Stereotypes and Career Choices? A Review of Social Psychological Research. *Frontiers in Psychology*. 9. 10.3389/fpsyg.2018.02264.