

Seinäjoen  
ammattikorkeakoulun  
julkaisusarja

**B**

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Juha-Matti Päivölä, Seliina Päällysaho, Kenneth Norrgård,  
Tapani Sauranen, Eija Svanberg & Kimmo Vänni

## **PK-INNO - YRITYSYHTEISTYÖTÄ KEHITTÄMÄSSÄ**



Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja  
B. Raportteja ja selvityksiä 122

Juha-Matti Päivölä, Seliina Päällysaho, Kenneth Norrgård,  
Tapani Sauranen, Eija Svanberg & Kimmo Vänni

## **PK-INNO - YRITYSYHTEISTYÖTÄ KEHITTÄMÄSSÄ**

**Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja**  
Publications of Seinäjoki University of Applied Sciences

- A. Tutkimuksia Research reports
- B. Raportteja ja selvityksiä Reports
- C. Oppimateriaaleja Teaching materials

**SeAMK julkaisujen myynti:**

Seinäjoen korkeakoulukirjasto  
Kalevankatu 35, 60100 Seinäjoki  
puh. 020 124 5040 fax 020 124 5041  
seamk.kirjasto@seamk.fi

ISBN 978-952-7109-57-1 (verkkojulkaisu)  
ISSN 1797-5573 (verkkojulkaisu)

---

# TEKIJÖIDEN ESITTELY

Juha-Matti Päivölä, DI, projektipäällikkö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Seliina Päällysaho, FT, KTM, tutkuspäällikkö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Kenneth Norrgård, KTM, lehtori, Vaasan ammattikorkeakoulu

Tapani Sauranen, MTI, projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Eija Svanberg, YTM, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu

Kimmo Vänni, DI, kehittämisspäällikkö, Tampereen ammattikorkeakoulu

---



---

# TIIVISTELMÄ

Juha-Matti Päivölä, Seliina Päällysaho, Kenneth Norrgård, Tapani Sauranen, Eija Svanberg & Kimmo Vänni. 2016. Pk-Inno - yritysysteistyötä kehittämässä. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 122.

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on tehdä ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Vuoden 2009 valtiontalouden tarkastusraportin mukaan työelämäyhteistyötä tehdään pääosin suurten yritysten ja julkisen sektorin kanssa. Kuitenkin pieniä ja keskisuuria yrityksiä on noin 99,8 prosenttia kaikista yrityksistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö on halunnut tukea ammattikorkeakoulujen ja yrityselämän keskinäistä vaikuttavuutta erilaisilla toimilla. Pk-yritysysteistyön kehittäminen henkilövaihdon avulla (Pk-Inno) on esimerkki toiminnasta.

Hankkeen tavoitteena oli luoda ja viedä käytäntöön toimintamalli, jolla ammattikorkeakouluista pk-yrityssektorille saadaan aikaan laajaa ammattikorkeakoulun henkilöstön vaihtoa ja suoraan yrityksille kohdentuvia nopeavaikutteisia kehittämistoimenpiteitä. Mallin pohjana on osin lyhyellä ajanjaksolla toteutettavat toimenpiteet, joiden kautta yritys kokee nopeasti hyötyvänsä yhteistyöstä. Samalla tavoitteena oli käynnistää pitempikestoisia toimenpiteitä.

Hankkeessa olivat mukana Seinäjoen, Jyväskylän, Vaasan, Tampereen ja Oulun ammattikorkeakoulut. Yhteisesti hankkeessa luotiin perusmalli ammattikorkeakoulujen ja yritysten yhteistyöhön. Mallin tärkeimmiksi osiksi muodostuivat hankkeen alussa toteutettu koulutus Kuunteleva asiakaskohtaaminen sekä hankkeen aikana win-win-win -toimintamalli ja yrityksen tarvekartoitus, jonka työkaluna toimi yritysanalyysilomake. Mallin käytännön toteutuksessa eri ammattikorkeakouluilla oli erilaisia versioita, joita raportissa esitellään.

Yhteisissä tapaamisissa ja workshopissa huomattiin, että jokaisella ammattikorkeakoululla oli olemassa hyviä käytäntöjä liittyen yritysysteistyöhön ja että uudet toimintatavat tulevat osaksi jo olemassa olevia rakenteita ja tapoja. Hankkeen mielenkiintoisinta antia olikin tutustuminen eri ammattikorkeakoulujen hyviin käytäntöihin. Kuvaukset mukana olleiden ammattikorkeakoulujen hankkeessa toteutetuista toimenpiteistä löytyvät raportista.

Yrityskontakteja sekä erilaisia toimia yritysten kanssa ja heidän tarpeisiinsa tehtiin runsaasti ja sitä kautta tavoitteet saavutettiin. Yritysvierailujen osalta haasteeksi muodostui opettajien osalta henkilövaihdon aikatauluttaminen. Opettajan on vaikea irrottautua yritykseen lukuvuoden aikana tai yritykselle sopivaan aikaan. Selväksi tuli

---

---

myös, että hanke auttoi osallistuvia ammattikorkeakouluja saavuttamaan strategisia tavoitteita kasvattamalla yritys yhteistyön määrää sekä kehittämällä sisältöä. Yritysten palautteiden mukaan yhteistyö oli onnistunutta ja sille haluttiin jatkoa. Opettajat kertoivat, että omia tavoitteita oli saavutettu ja yhteistyö oli auttanut heitä kehittämään opetuksen toteutustapoja sekä rikastuttamaan työn sisältöä.

**Avainsanoja:** koulutus ja yritys yhteistyö, verkostoituminen, aluevaikuttaminen, toimintamalli

---



---

# ABSTRACT

Juha-Matti Päivölä, Seliina Päällysaho, Kenneth Norrgård, Tapani Sauranen, Eija Svanberg & Kimmo Vänni. 2016. Pk-Inno - Developing Business Cooperation with SMEs. Publication of Seinäjoki University of Applied Sciences. Reports 122.

One of the tasks of universities of applied sciences (UAS) in Finland is to carry out research and development work which serves and supports both teaching at the universities of applied sciences as well as working life and regional development. According to the National Audit Report 2006 cooperation is mainly done in together with large companies and the public sector. However, 99.8 per cent of all business are small to medium sized enterprises (SMEs). The Ministry of Education and Culture wants to support the cooperation and interaction of universities of applied sciences and business life with different measures. Developing SMEs with exchanges of UAS staff members (PK Inno) is an example of such measures.

The objective of the project is to create and put into practice an operating model through which staff member exchanges from the universities of applied sciences to SMEs are carried out on an extensive scale together with speedy development measures directed directly at companies. The model is partly based on measures carried out in short time periods through which an enterprise can experience that they benefit from the cooperation immediately. At the same time the aim is to start longer lasting projects.

The universities of applied sciences in Seinäjoki, Jyväskylä, Vaasa, Tampere and Oulu participated in the development project. A basic model was jointly created for the cooperation between the universities of applied sciences and the businesses. The most important elements in the model were interaction training, the operating model called a win-win-win -model and the business analysis form used as a tool in making a company analysis. There were different ways of implementing the model at different universities of applied sciences and these are introduced in the report.

In joint meetings and workshops it was noticed that each universities of applied sciences had best practices in their company cooperation and that new, added practices become an element in the already existing practices. One of the most interesting areas of the development project was learning about the best practices at other universities of applied sciences. The actions carried out at each of the universities of applied sciences can be found in the report.

There were a lot of contacts and cooperation with different companies and the employees of the participating universities of applied sciences and therefore the set

---

---

results were reached. With teachers the biggest challenge with company visits was the scheduling during the academic year. It is difficult for teachers to leave teaching at the times suitable for companies. The project also clearly helped the participating universities of applied sciences reach their strategic goals by increasing the amount of cooperation and the quality of the cooperation with businesses. Feedback from the companies showed that cooperation was considered successful and the companies wanted to continue such cooperation. The participating teachers expressed that they had reached their own goals and the cooperation with companies had helped them in developing teaching and study methods and course content.

**Keywords:** Education to Business Cooperation, Networking, Regional Influence, Collaboration Model

---

---

# SISÄLLYS

TEKIJÖIDEN ESITTELY

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 PK-INNO -HANKE.....	11
1.1 Tausta .....	11
1.2 Hankkeen tavoitteet ja rakenne.....	12
1.3 Hankkeen toteutus .....	12
1.4 Tulokset ja vaikuttavuus .....	17
1.4.1 Sisäinen vaikuttavuus .....	21
1.4.2 Ulkoinen vaikuttavuus .....	24
1.5 Yhteistyö ja kokemuksia .....	28
1.5.1 Benchmarking ja hyvät käytänteet.....	28
1.5.2 Havaitut haasteet .....	29
1.6 Johtopäätökset .....	29
2 CASE SEAMK.....	31
2.1 Johdanto .....	31
2.2 Tavoitteet.....	31
2.3 Menetelmät ja toimenpiteet .....	32
2.4 Tulokset.....	35
2.5 Johtopäätökset .....	38
3 CASE VAMK .....	40
3.1 Johdanto .....	40
3.2 Tavoitteet.....	41
3.3 Menetelmät ja toimenpiteet .....	43
3.4 Tulokset.....	48
3.4.1 Henkilöstön palautteita .....	48
3.4.2 Yritysten palautteita .....	51
3.5 Johtopäätökset .....	55
3.5.1 Kehittämisehdotuksia.....	55
3.5.2 Yhteenveto.....	57
4 CASE OAMK.....	58
4.1 Uudenlaiset oppimistavat haastavat verkostoitumaan .....	58
4.2 Tavoitteet.....	59
4.3 Menetelmät ja toimenpiteet .....	59
4.3.1 Yhteisiä yritysvierailuja .....	60

---

---

4.3.2. Valmennusta yritysten edustajien kohtaamiseen.....	60
4.3.3 Henkilöstövaihdot, toimeksiannot ja verkostoituminen .....	61
4.3.4 Alueellisen toimintaryhmän arvio yritysysteistyöstä.....	63
4.3.5 Nopeita toimia kansainvälisen viestinnän tukemiseen .....	63
4.4 Tulokset.....	64
4.5 Johtopäätökset .....	64
4.5.1 Kehittämisehdotuksia - verkostojen luominen osaamisena ja vahvuutena.....	64
4.5.2 Yhteenvedo .....	67
5 CASE JAMK .....	68
5.1 Pk-Inno -hankkeen toteutus JAMKissa .....	68
5.2 Yhteistyön rakentuminen.....	69
5.3 Henkilöstön ennakko-odotukset .....	70
5.4 Miten hyödyntää ja kehittää alkanutta yhteistyötä? .....	72
5.5 Haasteet sekä jatkotoimenpide-ehdotukset .....	74
6 CASE TAMK .....	75
6.1 Johdanto .....	75
6.2 Tavoitteet.....	75
6.3 Menetelmät ja toimenpiteet .....	75
6.4 Tulokset.....	76
6.5 Johtopäätökset .....	80
6.6 Suositukset jatkotoimenpiteille.....	81
LÄHTEET .....	82
LIITTEET.....	84

---





---

# 1 PK-INNO -HANKE

## 1.1 Tausta

Pk-yritysyhteistyön kehittäminen henkilövaihdon avulla eli Pk-Inno on Seinäjoen ammattikorkeakoulun koordinoima hanke, jonka tavoitteena oli tehostaa ammattikorkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä henkilövaihdon avulla. Hankkeessa olivat mukana myös Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Vaasan ammattikorkeakoulu sekä alueilla toimivat yritykset, elinkeinotoimet ja yrittäjäjärjestöt.

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on tehdä ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Valtiontalouden tarkastusraportin (2009) mukaan työelämäyhteistyötä tehdään pääosin suurten yritysten ja julkisen sektorin kanssa. Kuitenkin pieniä ja keskisuuria, alle 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä on noin 99,8 prosenttia kaikista yrityksistä ja esimerkiksi Suomen Yrittäjät kokee tärkeäksi nimenomaan yhteistyömuotojen kehittämisen myös pk-yritysten kanssa.

Yhteistyö pk-yritysten kanssa on usein haastavaa siksi, että vähäisen henkilöstömääränsä vuoksi yrityksillä ei ole resursseja ja aikaa paneutua tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan tarpeeksi syvällisesti. Yritykset eivät myöskään ole kovin innokkaita osallistumaan TKI-hankkeiden rahoitukseen, vaikka useat rahoittajat tätä edellyttävät.

E erityisen haastavaa on yhteistyö mikroyritysten ja yksinyrittäjien kanssa. Kuitenkin juuri pk-yrityksissä voitaisiin eniten hyötyä yhteistyöstä ammattikorkeakoulujen kanssa. Moniin ongelmiin voitaisiin löytää apua pelkästään mm. harjoittelun, opinnäytetöiden tai projektiopintojen kautta.

Yksi este yhteistyölle pk-sektorin kanssa on se, ettei pienellä yrityksellä ole mahdollisuutta odotella tulosten valmistumista kovin pitkään, vaan se haluaa saavuttaa hyötyä yhteistyöstä nopeasti. Yrittäjän aika on sidottu yrityksen pyörittämiseen.

Yrittäjän kanssa on esimerkiksi keskusteltava useampaan otteeseen ennen kuin yrityksen kannalta keskeisimmät kehittämiskohteet saadaan selville. Yrittäjän luottamus on myös ensin voitettava nopeilla, lyhytkestoilla kehittämistoimenpiteillä. Luottamussuhteen synnyttyä voidaan yrittäjän kanssa neuvotella pidempikestoista kehittämistoimista sekä TKI-yhteistyöstä, jossa voi olla mukana useampia alueella toimivia yrityksiä.

---

## 1.2 Hankkeen tavoitteet ja rakenne

Hankkeen tavoitteena oli luoda ja viedä käytäntöön toimintamalli, jolla saadaan aikaan laajaa AMK-henkilöstön vaihtoa ja nopeavaikutteisia kehittämistoimenpiteitä pk-yrityksille. Toimintamallin pohjana ovat lyhyellä ajanjaksolla toteutettavat toimenpiteet, joiden kautta pk-yritys hyötyy nopeasti yhteistyöstä. Samalla tavoitteena oli käynnistää pidempikestoisia toimenpiteitä.

Tavoitteena oli saada mahdollisimman suuri joukko ammattikorkeakoulun henkilöstöä ja myös opiskelijoita osallistumaan pk-yritysten kehittämiseen. Kehitetystä toimintamallissa vaihtoon lähteviä henkilöitä valmennettiin ennen yritysvierailuja ja heidän tukenaan oli myös eri koulutusalojen henkilöistä kootut asiantuntijatiimit, joiden avulla haettiin ratkaisuja yritysvierailuilla esiin nousseisiin kehittämiskohteisiin. Projektin tavoitteena oli, että vaihdon avulla AMK-henkilöstön yritysosaaminen kehittyy ja kehittämis- ja ratkaisumalleja voidaan tuoda mukaan opetukseen joko projektioptoina tai esimerkiksi teoriaopetuksessa.

Edelleen tavoitteena oli linkittää ammattikorkeakoulujen TKI-toimintaa vahvemmin koulutukseen sekä tiivistää TKI-toiminnan ja pk-yritysten välistä yhteistyötä henkilöstövaihdon kautta. Mallissa henkilöstövaihtoon voidaan linkittää myös opiskelijoiden tai asiantuntijaorganisaatioiden mukaantulo toimintaan.

Raportin ensimmäisessä luvussa käsitellään koko hankkeen taustaa, tavoitteita ja toteutusta. Lisäksi kuvataan hankkeen tuloksia sisäisen ja ulkoisen vaikuttavuudesta osalta sekä yhteistyötä, kokemuksia ja johtopäätöksiä. Luvut 2 - 6 käsittelevät hankkeessa mukana olleiden ammattikorkeakoulujen toimenpiteitä, kokemuksia ja esimerkkicaseja hankkeen toteutuksesta. Lopuksi esitellään käytetyt lähteet ja liite.

## 1.3 Hankkeen toteutus

Pk-Inno -hankkeessa kehitettiin toimintamalli (Kuvio 1), jonka keskiössä on osaamisen kehittäminen niin oppijan, yrityksen kuin ammattikorkeakoulun henkilöstön näkökulmasta. Tätä mallia ammattikorkeakoulujen henkilöstö pilotoi alueen yrityksissä. Toimintamallissa oli alueellisia eroavaisuuksia ja versiointeja. Toimintamallista saadun palautteen perusteella voidaan edelleen kehittää ja parantaa ammattikorkeakoulujen yritys yhteistyön vaikuttavuutta alueella.





KUVIO 1. Pk-Inno -hankkeen toimintamalli.

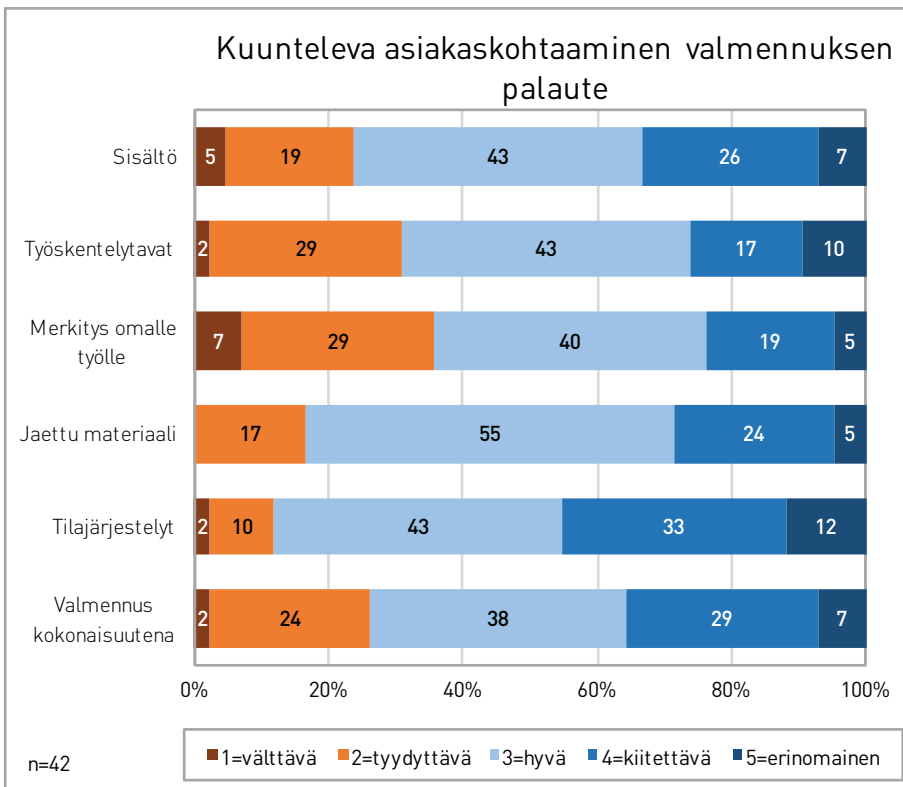
Toimintamalli mahdollisti sen, että kohteena olevat pk-yritykset hyötyivät useilla eri tavoilla ammattikorkeakouluysteistyöstä ja sen tarjoamista kehittämistoimenpiteistä. Päämääränä oli lisäksi nostaa osaamistasoa pk-yrityksissä ja yritysten henkilöstöä voitiin myös kannustaa osallistumaan opetukseen.

Toimintamallin yhteyteen kehitettiin työkalupakki, joka koostui kolmesta osa-alueesta: valmennus, yritysanalyysityökalu ja palautteet. Työkalupakin yritysanalyysityökaluna toimi lomake, jota vaihtoon lähtevät henkilöt saattoivat hyödyntää etsiessään yrityksestä sopivia kehittämiskohteita silloin, kun ei ollut olemassa yhtä tiettyä tarvetta tai kehittämistarpeet eivät olleet suoraan tunnistettavissa. Lomakkeen tavoitteena oli saada käsitys asiakkaan tai yrityksen kokonaistilanteesta ja todellisista asiakastarpeista sekä mahdollisten jatkotoimenpiteiden suunnittelusta. Tärkeää oli huomioida yritys kokonaisuutena ja samalla myös muut kuin omaa ammattikorkeakoulua kiinnostavat kehittämiskohteet. Työkalun tarkoituksena oli osaltaan helpottaa ja madaltaa vaihtoon lähtevien henkilöiden kynnystä yritysysteistyöhön, mutta myös yksinkertaistaa yritysten kehittämistarpeiden kartoittamista. Samalla voitiin keskustella myös yrityksen kehittämisen painopistealueista, niiden tärkeysjärjestyksestä tai laajuudesta. Yleisanalyysilomaketta oli mahdollista käyttää yritystapaamisissa muistilistana, jolloin analyysirungon aihealueet voitiin käydä läpi keskustellen yritysten/asiakkaan kanssa. Samoin muistilistan kohtia voitiin ohittaa, jos henkilö halusi keskittyä esimerkiksi omaan ammattialaansa tai asiantuntemukseensa.

Osana hankkeen työkalupakkia toteutettiin jokaisessa osallistuvassa ammattikorkeakoulussa "Kuunteleva asiakas kohtaaminen -valmennus" ulkopuolisen valmentajan toimesta. Valmennuksen tavoitteena oli:

- tarjota yritysten kanssa yhteistyössä oleville tai toimimaan aikoville ammattikorkeakoulujen henkilöstöille menetelmiä asiakaskohtaamiseen
- madaltaa henkilöstön kynnystä lähteä yritys yhteistyöhön
- sparrata henkilöstöä omien rajojen ylittämiseen ja itsensä kehittämiseen
- tarjota menetelmiä kuuntelemaan ja vuorovaikutteiseen asiakaskohtaamiseen
- verkostoida valmennukseen ja projektin toteutukseen osallistuvat henkilöt

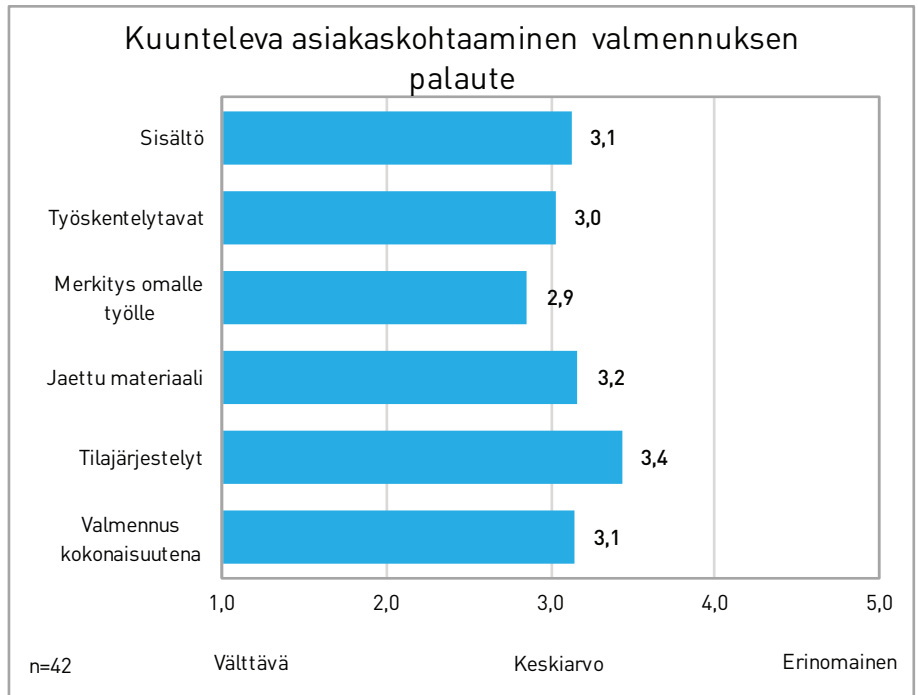
Valmennukset rytmitettiin eri ammattikorkeakoulujen aikatauluihin sopiviksi. Niitä järjestettiin viidellä eri paikkakunnalla lähes samansisältöisenä. Kaikkiaan valmennuksiin osallistui 91 henkilöä. Tilaisuuksien jälkeen valmennuksiin osallistujilta kerättiin palautteita, joita saatiin 42 kpl. Kerättyjen palautteiden (Kuvio 2) perusteella valmennus onnistui hyvin.



KUVIO 2. Kuunteleva asiakaskohtaaminen -valmennuksen palaute.

Valmennuksen onnistumisesta palautetta kerättiin sisällön, työskentelytapojen, oman työn merkityksen, materiaalin, tilajärjestelyjen ja kokonaisuuden osalta. Tämän lisäksi oli mahdollisuus antaa avointa palautetta ja omia kehittämissuhteita valmennuksesta. Avointa palautetta antoi kaikkiaan 22 valmennukseen osallistunutta henkilöä.

Osalle koulutukseen osallistuneista aihe oli omaa osaamisaluettaan ja siten hyvin tuttua, mutta toimi kuitenkin hyvänä keskustelun herättäjänä asiakaskohtaamisissa. Kaikki eivät luonnollisesti pitäneet valmennusta tärkeänä ja muutama piti koulutusta täysin turhana. Annettujen arvioiden perusteella tämä heijastuu eniten merkityksenä omaan työhön (Kuvio 3). Toinen eniten avoimia palautteita saanut kohta oli työskentelytavat, jossa olisi haluttu mentävän enemmän konkretiaan, kokemuksiin ja esimerkkeihin.



KUVIO 3. Kuunteleva asiakaskohtaaminen valmennuksen palaute.

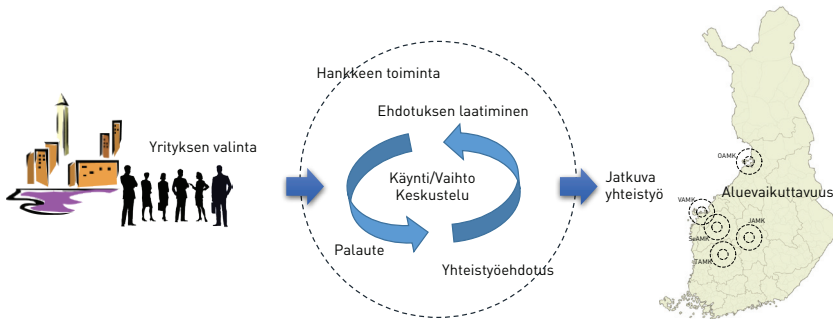
Jokaiselle ammattikorkeakoululle jäi valmennuksesta itseopiskelumateriaali myöhempää käyttöä ja omakohtaista valmentautumista varten. Itseopiskelumateriaali jaettiin myös sähköisesti kaikille valmennukseen osallistujille sekä myös projektin aikana mukaan tulleille. Heille järjestettiin myös henkilökohtaisia sparrauksia yritysyhteistyöhön.

Hankkeen toimintamalliin sisältyvän työkalupakin avulla on ollut mahdollista tuoda esiin entistä paremmin yrityksille tarjottavat palvelut ja niiden antamat mahdollisuudet yritysten kehittämiseen (Kuvio 4).



KUVIO 4. Ammattikorkeakoulujen toimintaympäristö yritysyhteistyössä.

Hankkeen toimintamallin kulku vaihtoon lähtevien henkilöiden näkökulmasta on kuvattu kuviossa 5. Prosessin keskiössä on yrityskäynnin/vaihdon suunnittelu ja valmistelu, joka kiteytyy ehdotuksen laatimiseen, vaihdon toteutumiseen sekä palautteen keräämiseen. Kuvio hahmottaa projektin toimintamallin nivoutumista myös ammattikorkeakoulujen ympärillä olevaan toimintaan yritysten sekä aluevaikuttavuuden kanalta.



KUVIO 5. Hankkeen toimintamallin kulku.

Hankkeen toimintamallin tärkeänä osana on osaamisen kehittyminen. Projektissa tämä tarkoitti yhteistyötaitojen ja verkostoitumisen vahvistumista. Osaamisen kehittämistarve lähtee oman ammattikorkeakoulun strategian pohjalta. Toisaalta osaamisen kehittämistä voitiin tarkastella myös henkilökohtaisena prosessina. Työelämäyhteistyö ja sen rakentaminen tulisi nähdä myös henkilökohtaisena ammatillisena kehittymisenä, jossa osaaminen karttuu tekemällä ja osallistumalla. Osaaminen voi olla esimerkiksi sosiaalista vuorovaikutusta (kontaktien luominen, kuunteleminen, kohtaaminen, kiinnostus), markkinointiosaamista (ratkaisukeskeisyys, yhteistyömenetelmät), innovaatio-osaamista, verkosto-osaamista tai kehittämisaosaamista. Projektin aikana henkilöstölle kertyvä osaaminen koostui pääosin seuraavista osioista:

- koulutus/valmennus (kuunteleva asiakaskohtaaminen, aloitusparraus/-valmennus)
- yrityskontaktit (yhteisvierailut, omat yhteydenotot ja muu yhteistyö)
- palautteet (yritysten, AMK-henkilöstön)

## 1.4 Tulokset ja vaikuttavuus

Alla olevassa taulukossa 1 on listattuna mukana olleet yhteistyötahot, jotka ovat osallistuneet hankkeen toimenpiteisiin aktiivisesti.

TAULUKKO 1. Hankkeeseen osallistuneet yhteistyötahot.

Yhteistyötahot
Tredea
Teknoliateollisuus r.y.
Tampereen kauppakamari
Pohjanmaan seudun yrittäjät
Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät
Oulun Kauppakamari
Exertus oy
Etelä-Pohjanmaan kauppakamari
Kuortaneen kunta
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu
Oulun ammattikorkeakoulu
Vaasan ammattikorkeakoulu
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
eCraft Oy
Rannikko-Pohjanmaan yrittäjät ry
Vaasan yrittäjät ry
VASEK
Wisuell illustrations n' designs Oy

Taulukko 2 esittelee puolestaan erilaiset verkostot, joiden toimintaan hanke on osallistunut tai joihin on hankkeen kautta liitytty.

TAULUKKO 2. Verkostot, joiden toimintaan hankkeen aikana on osallistuttu.

Kansalliset	Kansainväliset
GrowUp – yritysten kasvukilpailu Vaasa Networks <a href="http://www.vaasanetwork.fi/">http://www.vaasanetwork.fi/</a>	2 (UIIN verkosto, Technoport)

Hankkeen aikana yhdessä yritysten kanssa valmisteltiin yhteensä 15 hankehakemusta eri rahoittajatahoille. Pk-Inno -hankkeen toteutusaikana valmistelluista yhteistyöhankkeista 7 sai myönteisen hankerahoituspäätöksen. Oheisessa taulukossa 3 on listattuna ne rahoituspäätökset, jotka rahoittajilta on saatu hankkeen loppuraportin valmistumiseen mennessä.

TAULUKKO 3. Saadut hankerahoituspäätökset.

Hankerahoituspäätökset
Levien hyödyntämismahdollisuuksien selvittäminen Keski-Suomessa, Maaseutu 2.0, Esiselvitys kannonnoston kehittämismahdollisuuksista, Freshabit, Clare, Lignovation, Hukat hyötykäyttöön

Hankkeen aikana on kirjoitettu useita julkaisuja sekä kansallisiin että kansainvälisiin julkaisufoorumeihin. Taulukossa 4 on listattuna hankkeen aikana tehdyt tärkeimmät julkaisut.

TAULUKKO 4. Hankkeen julkaisut.

Julkaisut
1. Pk-Inno -hanke nopeana väylänä yrityksiin, Päivölä, Juha-Matti ja Päällysaho, Seliina, UAS journal 4/2015 (2015)
2. Pk-Inno vie amk-henkilöstön yritysten iholle, Päivölä, Juha-Matti ja Päällysaho Seliina, @SeAMK, E-artikkeli (2015)
3. Yritysyhteistyö - mahdollisuus vai uhka, Päivölä, Juha-Matti ja Päällysaho, Seliina, @Seamk, E-artikkeli (2016)
4. Pk-Inno – vaikuttavuutta ja yhteistyötä, Päivölä, Juha-Matti ja Päällysaho Seliina, @SeAMK, Kesäkuu 2016, E-artikkeli (2016)
5. Pk-Inno – kanava korkeakoulujen ja yritysten välillä, Päällysaho Seliina ja Päivölä Juha-Matti, @SeAMK, Joulukuu 2016, E-artikkeli (2016)
6. A Concept for Having Pre-understanding of Research Ideas in University-Industry Collaboration, Vänni, Kimmo ja Korpela Annina, Kansainvälinen University-Industry Interaction konferenssi UIIN, Berliini, Saksa (2015)
7. The team development method, Vänni, Kimmo, Korpela Annina, Pitkänen, Antti ja Kallio, Ella, Kansainvälinen University-Industry Interaction konferenssi UIIN, Berliini, Saksa (2015)
8. Developing Better Practices for University-Business Cooperation, Ala-Uotila, Esa, Lietsala, Katri ja Ylänen Jussi, Kansainvälinen University-Industry Interaction konferenssi UIIN, Amsterdam, Hollanti (2016)
9. Kehittäjätiimimalli: Projektiopintojen kehittäminen Tampereen ammattikorkeakoulussa, Pitkänen, Antti, opinnäytetyö (2015)
10. Vierailulla Nallikarissa, Svanberg, Eija, Oamk blogit, Liikkeessä 2015
11. Yritysyhteistyö henkilövaihdon avulla, esite, Päivölä Juha-Matti, 2015
12. Future of Digital Storytelling in Business and Commercialization Processes among Universities in Tampere Region, Vänni, Kimmo ja Korpela Annina, Smart Cities in Smart Region konferenssi Lahti, Suomi (2016)
13. The Role of Digital Storytelling in the Innovation and Commercialization Processes among the Finnish UAS, Vänni, Kimmo ja Korpela Annina, Kansainvälinen University-Industry Interaction konferenssi UIIN, Amsterdam, Hollanti (2016)

Hankeessa pyrittiin osallistamaan myös opiskelijat mukaan projektin toimenpiteiden suorittamiseen alueiden yrityksille. Opiskelijoiden määrää tai opintopisteitä ei suoraan kerätty hankkeen toimenpiteiksi. Välillisesti tai suoraan opiskelijoita osallistui hankkeen toimenpiteisiin noin 400. Näitä suoritusten muotoja olivat muun muassa erilaiset oppimisprojektit opintojaksojen sisällä, opinnäytetyöt, harjoittelut ja mm. Survey-kyselyyn osallistuminen, josta tehtiin myös opinnäytetyö.

Alla olevassa taulukossa 5 on yhteenvetona hankkeen tuloksia ja vaikuttavuutta. Asiantuntijatyönä toteutetut toimeksiannot toteutuivat useimmin pidemmällä ajanjaksolla, ei välttämättä yhtäjaksoisesti, jolloin tehtävät oli mahdollista suorittaa opetuksen tai muiden työtehtävien lomassa.

TAULUKKO 5. Hankkeen määrällisiä tuloksia.

Määritelmä	Määrä
Asiantuntijatyö 1- 5 htpv	142 kpl
Kartoitus-/tutustumiskäynnit yrityksiin (yksittäin tai pareittain jossa haetaan esim. harjoittelupaikkaa.)	190 kpl
Yhteiset yritysvierailut	16 kpl
Amk:ssa järjestetyt tapahtumat tai tutustumiskäynnit amk:iin (yritysten edustajien määrä)	Vamk 70 kpl aamuseminaarit: (1) CRM; (2) Sote uudistus; (3) Digitaalinen murros Jamk 2 tapahtumaa: Innovaatioviikko, Barbique Party Oamk: Tuuni-tapahtuma

Hankkeen aikana kokeillut hyvät käytännöt on esitetty taulukossa 6. Lisäksi ne on kuvattu tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

TAULUKKO 6. Hyvät käytänteet.

Hyvät käytänteet
Kehittäjätiimi-malli Oiva asiakkuudenhallinta Pk-Inno-toimintamalli Sata SeAMKilaista yrityksiin InnoDay Yhteiset yritysvierailut Education to Business -malli (E2B) Aamubrunssit/-seminaarit Käyntien systemaattinen dokumentointi Trello-palveluun (kevyt CRM-ratkaisu)

Kehittäjätiimimallissa monialaiset opiskelijatiimit toteuttavat kaikki projekti-, harjoitus ja projektiopinnot yhdelle yritykselle 2 - 3 vuoden aikana.

Oiva asiakkuudenhallinta on sosiaalisen median ominaisuuksia hyödyntävä kevyt CRM-järjestelmä. Ohjelmiston avulla yritykset ja ammattikorkeakoulu voivat jakaa tietoa keskenään meneillään olevista projekteista ja yhteistyöstä. Samalla muodostuu historiatietoa yrityksen ja ammattikorkeakoulun välisestä yhteistyöstä.

Pk-Innon toimintamallin tarkoituksena oli mahdollistaa uusien yritysverkostojen luominen ja olemassa olevien verkostojen vahvistaminen. Samalla mahdollistettiin pienimuotoisten kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen yrityksille tarjoamalla työkaluja ja resursseja avuksi.



---

Sata SeAMKilaista yrityksiin tempauksen ajatuksena oli ammattikorkeakoulun henkilökunnan vierailut ja keskustelut yrityksiä edustajien kanssa yritysten toimitiloissa. Tavoitteena oli mahdollisimman monen ammattikorkeakoulun työntekijän osallistuminen.

Yhteisillä yritysvierailuilla järjestettiin tapaaminen yritysten tiloihin ja mahdollistettiin ammattikorkeakoulun henkilöstön ilmoittautuminen tilaisuuksiin. Tilaisuudessa yritykset esittelivät toimintaansa ja samalla oli mahdollista verkostoitua ja keskustella yrityksen edustajien kanssa.

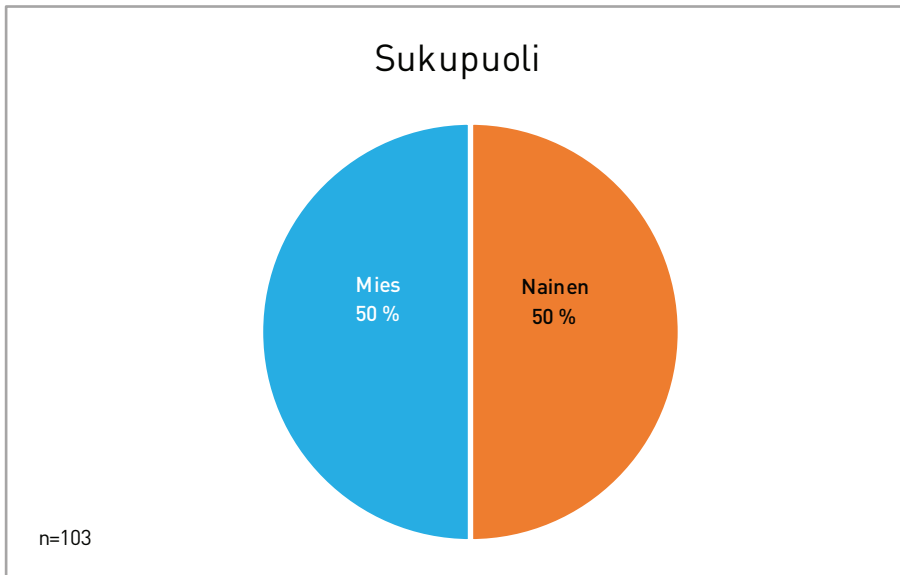
InnoDay -konseptissa etsitään yhden päivän aikana ratkaisuvaihtoehtoja yhden tai useamman yrityksen kehittämistarpeeseen, ongelmaan tai tuoteideointiin. Yritys antaa taustatiedot ja tehtävänannon, jonka jälkeen osallistujat jakautuvat ryhmiin pohtimaan uusia lähestymistapoja tai ratkaisuja annettuihin tehtäviin.

Education to Business (E2B) -malli. E2B korteissa on kuvattuna ammattikorkeakoulun tarjoamia yritys yhteistyön muotoja ja yrityksen, opettajien ja opiskelijoiden rooleja yhteistyössä. E2B -kortteja voidaan hyödyntää yrityskäynneillä kuvastamaan tarjottavaa palvelua.

### 1.4.1 Sisäinen vaikuttavuus

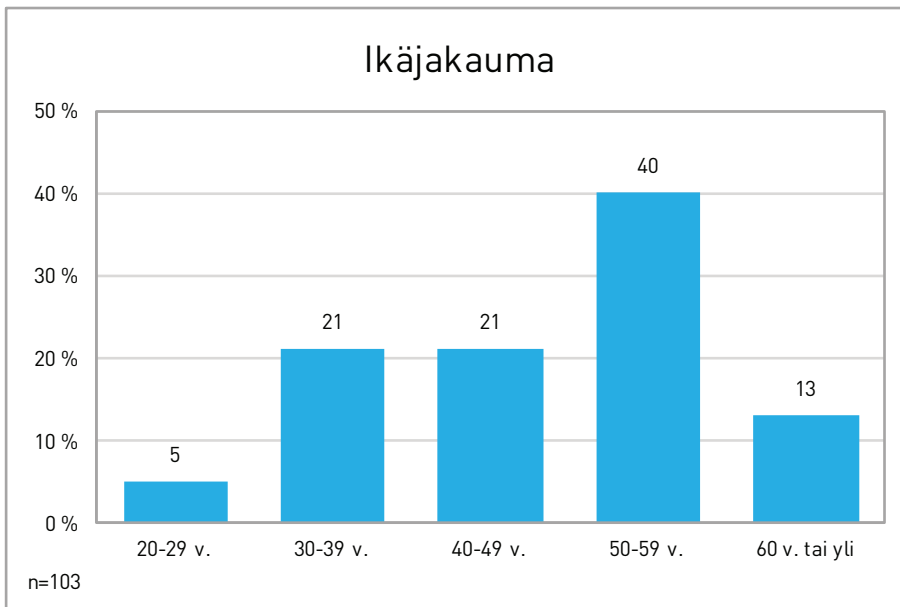
Hankkeen avulla saatiin aikaan laajaa AMK-henkilöstön vaihtoa, nopeavaikuttaisia kehittämistoimenpiteitä yritysten tarpeisiin ja uusia työelämäyhteistyön verkostoja. Ammattikorkeakoulujen henkilöstön osalta osaamisvaihto oli esimerkiksi yksittäisiä tutustumisvierailuja, ryhmävierailuja, yleisanalyysiin pohjautuvaa kartoitustyötä tai omaan osaamiseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa asiantuntijatyötä. Toiminnassa ja toimintamallissa lähdettiin siitä ajatuksesta, että mahdollisimman monilla henkilöstön edustajilla olisi mahdollisuus kokeilla yritys yhteistyötä ja verkostojen laajentamista sen eri muodoissa.

Ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä hankkeeseen osallistuneiden ja palautteen antaneiden henkilöiden profiili jakautui tasaisesti miesten ja naisten väliseen suhteeseen (Kuvio 6).



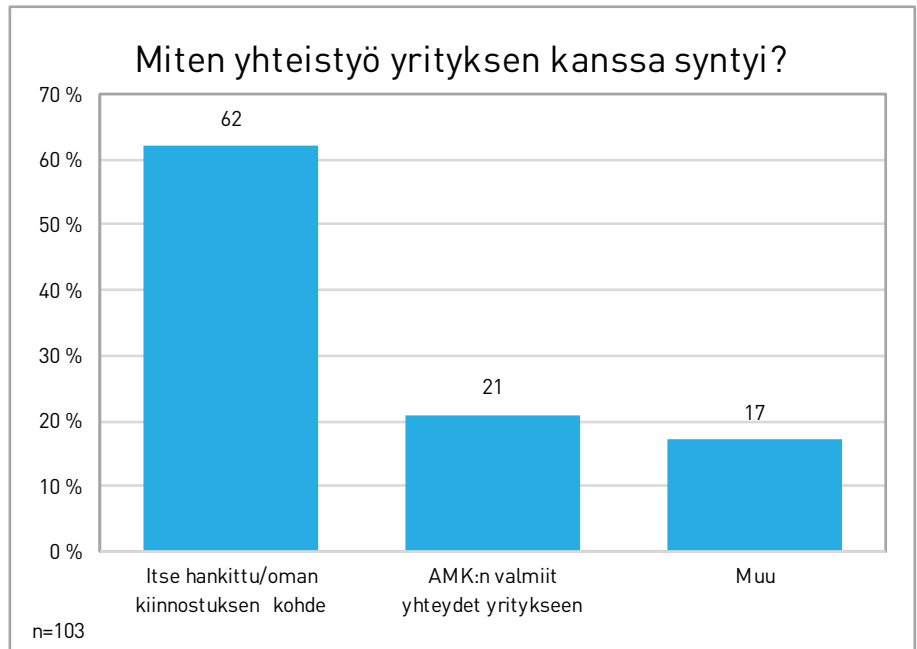
KUVIO 6. Hankkeeseen osallistujien sukupuolijakauma.

Ikäjakaman osalta suhteellisen enemmistön muodostaa 50 - 59-vuotiaat (40 %) (Kuvio 7). Kokonaisuutta ajatellen hanke kuitenkin kosketti suhteellisen hyvin kaikkia ikäryhmiä aina 20-vuotiaista yli 60-vuotiaisiin.



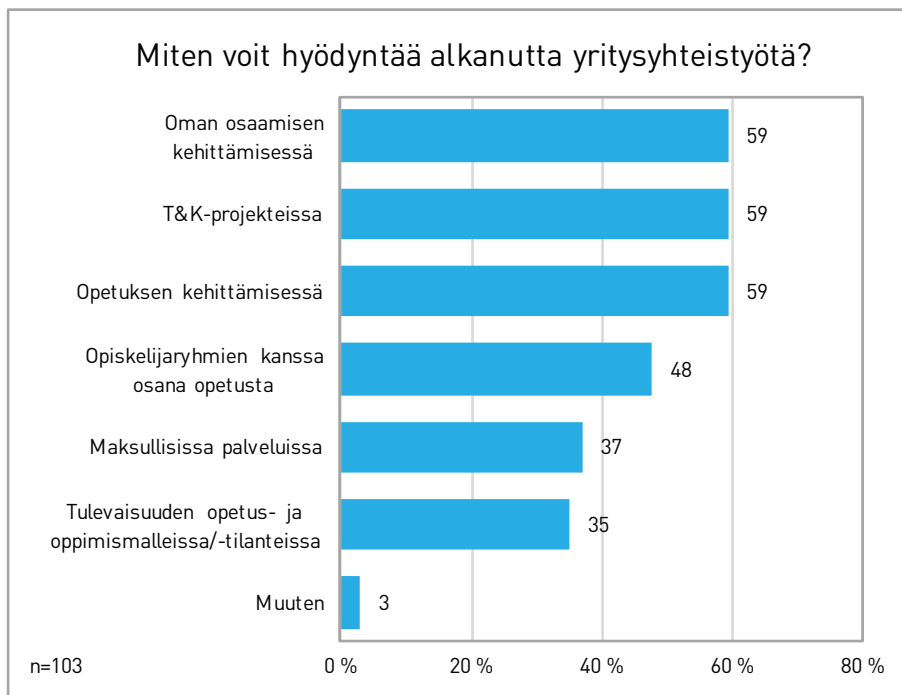
KUVIO 7. Hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden ikäjakama.

Yritysyhteistyön syntyyn ei ole olemassa yhtä yksittäistä tapaa. Hankkeessa lähdettiin ajatuksesta, että jokainen osallistuja pyrkii löytämään joko oman alansa tai mielenkiintonsa kohteen sopivalle yritys yhteistyön muodolle. Tästä johtuen suurimmalla osalla henkilöistä yhteistyö oli itse hankittu ja monesti myös oman mielenkiinnon kohde (Kuvio 8). Muista yhteistyön aloittamisen tavoista esiin nousi päällimmäisenä yrityksen oma yhteydenotto ammattikorkeakouluun ja kollegan tai ulkopuolisen henkilön yhteys yritykseen. Myös seminaareissa ja tapahtumissa tapahtuneet kohtaamiset mahdollistivat yritys yhteistyön synnyn.



KUVIO 8. Yritysyhteistyön syntymistavat.

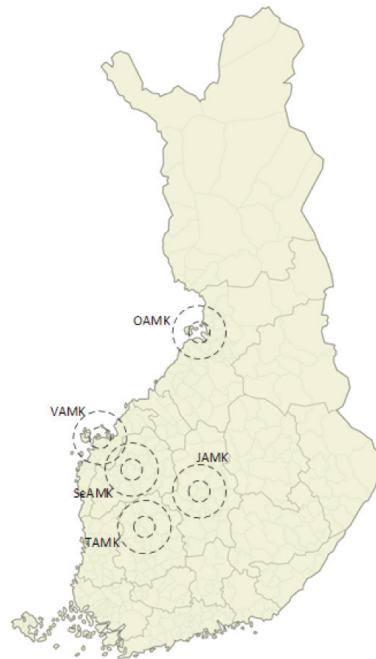
Yhteistyön avulla saatiin kehitettyä henkilöstön yritysosaamista ja työelämälähtöisyyttä voitiin tuoda mukaan myös opetukseen. Kuviossa 9 on osallistujien arviot siitä, miten he pystyisivät parhaiten hyödyntämään Pk-Inno -hankkeen aikana tapahtunutta yritys yhteistyötä omassa työssään myös jatkossa.



KUVIO 9. Alkaneen yritys yhteistyön jatko hyödyntäminen.

## 1.4.2 Ulkoinen vaikuttavuus

Ulkoinen vaikuttavuus hankkeessa tarkoittaa yritysten kanssa hankkeessa toteutettuja toimenpiteitä sekä niiden hyötyjen arviointia, joita mukana olevat pk-yritykset kokiivat saaneensa. Kartassa (Kuvio 10) on hankkeen ammattikorkeakoulujen alueellinen sijainti ja vaikuttavuus.



KUVIO 10. Hankkeen ammattikorkeakoulujen alueellinen sijainti.

Toimintamallin kehittäminen mahdollisti sen, että mukana olevat yritykset hyötyivät usein eri tavoin ammattikorkeakouluysteistyöstä ja sen tarjoamista kehittämistoimenpiteistä. Yrityksille hyödyt olivat usein konkreettisia esim. koulutuksia tai suoria kehittämistoimenpiteitä. Osa toimista oli välillisiä:

- yhteydet verkostojen kautta ammattikorkeakouluihin ja viimeiseen soveltavaan tutkimustietoon
- kilpailukyvyyn parantuminen koulutusmaailman näkökulmien, tiedon ja kehittämistoimenpiteiden kautta
- tietoisuuden lisääntyminen ammattikorkeakoulun tarjoamista mahdollisuuksista liiketoiminnan ja yrityksen kehittämisessä TKI:n kautta
- mahdollisuus osaamistason nostoon rekrytointien kautta
- työelämävaatimusten tuominen opetukseen.

Hankkeessa toteutetut toimeksiannot ja vierailut kohdentuivat hyvin erityyppisiin organisaatioihin. Organisaatioiden profiili muodostui eri toimialojen yrityksistä, julkisorganisaatioista, yhdistyksistä ja osuuskunnista.

Hankkeen aikana kohdeorganisaatioille toteutettiin erilaisia toimenpiteitä korkeakoulujen toimesta. Toteutettuja toimenpidetyyppejä olivat henkilöstön asiantuntijatyöt, tutustumisvierailut ja käyntipohjaiset kartoitustyöt. Lisäksi hankkeessa pyrittiin osallistamaan myös opiskelijoita yritysysteistyön toimenpiteiden toteutukseen ja mahdollisuu-

teen verkostoitua yritysten kanssa. Opiskelijoiden suorittamia toimenpidetyyppejä oli esimerkiksi opintojakson ja opiskelijoiden projektityöt, opinnäytetyöt sekä harjoittelut.

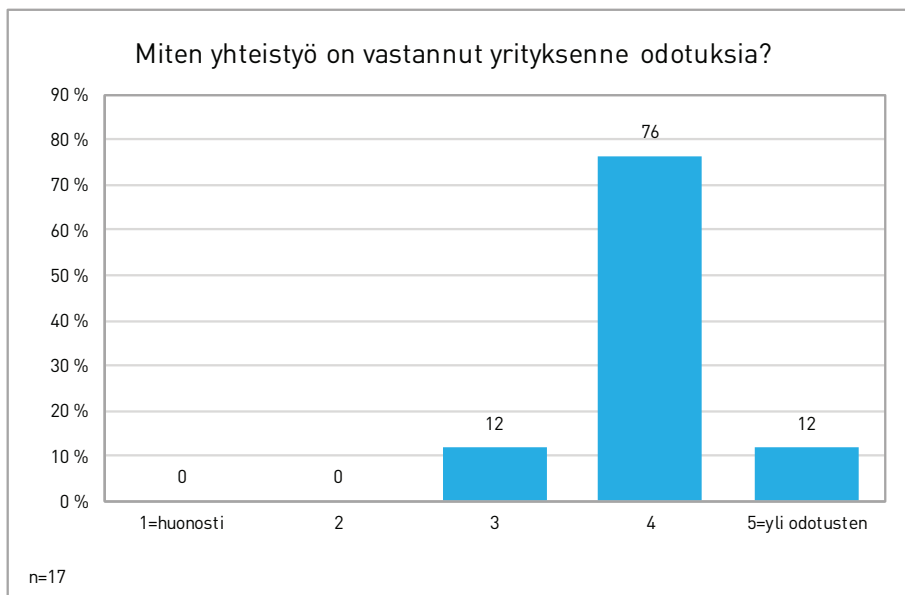
Toteutuneista asiantuntijavaihdoista esimerkkejä olivat erilaiset markkinaselvitykset kotimaassa ja ulkomailla, tuotetestaukset, tyytyväisyysmittaukset, koulutussuunnittelu, henkilöstökoulutus, hankevalmistelut yritysten kanssa, viestinnän vuosikello, verkkokaupan ja internetsivuston suunnittelu ja kehittäminen.

Projektiin osallistuneet yritykset kokivat ammattikorkeakoulujen kanssa tehtävän yhteistyön tärkeänä ja pitivät ensiarvoisena myös yhteistyön jatkuvuutta. Yhteistyötä henkilökunnan kanssa yritykset arvioivat antoisaksi ja sujuvuutta odotusten mukaiseksi (Kuvio 11). Joskin yrityksiltä saatujen kirjallisten palautteiden määrä on huomattavasti ammattikorkeakoulujen henkilöstön palautteiden määrää pienempi (N=18).



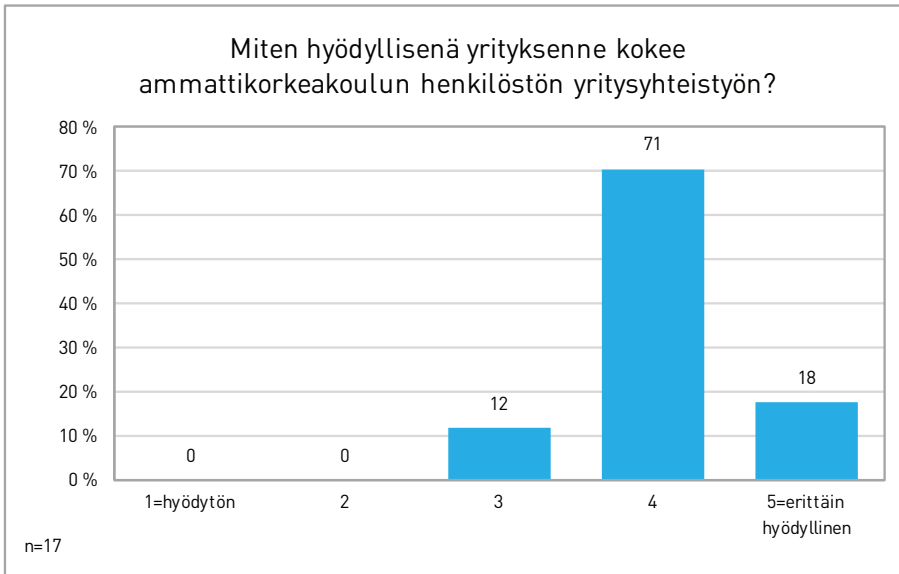
KUVIO 11. Yritys yhteistyön vastaaminen yritysten odotuksiin (1=huonosti, 5=yli odotusten).

Työelämäyhteistyön hyödyllisyys ammattikorkeakoulujen henkilöstön osalta koettiin hyvänä (Kuvio 12). Tärkeimpinä asioina nousi esille verkostojen luonti ammattikorkeakouluun ja tieto ammattikorkeakoulujen tarjoamista mahdollisuuksista yhteistyöhön ja koulutuksen sisällöstä. Yritykset näkivät myös ammattikorkeakoulujen yritysyritysten mahdollisena rekrytointikanavana rekrytoida uusia tulevaisuuden osaajia opiskelijayhteistyön kautta. Pääsääntöisesti yritykset pitivät ammattikorkeakoulun henkilöstöä osaavana ja asiantuntevana.



KUVIO 12. Yritysten näkemys yhteistyön hyödyllisyydestä (1=hyödytön, 5=erittäin hyödyllinen).

Kaikki palautteeseen vastanneet yritykset olivat kiinnostuneita jatkamaan yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa. Eniten yrityksiä yhteistyössä kiinnostivat ammattikorkeakoulujen tarjoamat palvelut ja niiden mahdollisuudet liiketoiminnan ja yrityksen kehittämiseen (Kuvio 13). Tärkeäksi koettiin myös yritysten henkilöstön kehittäminen ja mahdollisuudet osallistua TKI-toimintaan soveltuvin osin.



KUVIO 13. Yrityksiä kiinnostavat asiat yhteistyössä.

## 1.5 Yhteistyö ja kokemuksia

### 1.5.1 Benchmarking ja hyvät käytänteet

Pk-Inno -hankkeen toimintaan kuului koordinaattoreiden säännölliset tapaamiset sekä vierailut jokaisessa ammattikorkeakoulussa. Näissä tilaisuuksissa tutustuttiin kunkin ammattikorkeakoulun toimintaan, jaettiin kokemuksia ja saatiin uusia ideoita. Benchmarkingin-hengen mukaisesti tarkoitus ei ole ollut kopioida suoraan toisilta opitua, vaan etsiä asioita, joita voisi soveltaa omassa ammattikorkeakoulussa. Näitä hyviä käytänteitä esitellään tässä raportissa ja niitä toivotaan käsiteltävän jokaisen ammattikorkeakoulun sisällä vielä erikseen.

Toimintamallin pilotointi ja eri ammattikorkeakoulujen yritysyhteistyön muotojen benchmarkkaus on mahdollistanut ja mahdollistaa uusien toimenpiteiden ja toimintamallien syntymisen yritysyhteistyön parantamiseksi. Tällaisia ovat mm. verkkosivuston kehittäminen yritysmuotoisemmaksi, avainasiakas-opettajuus, partneruussopimukset, E2B-kortit (Education to Business) ja asiakkuudenhallinnan kehittäminen.

Hankkeen aikana tutustuttiin jokaisen mukana olleen ammattikorkeakoulun johonkin olemassa olevaan yritysyhteistyön malliin. Oulun ammattikorkeakoulun osalta tutustuttiin RIPA-työelämäpalveluihin, opiskelijayritys Trapestiin ja Business Kitcheniin. Jyväskylässä tutustuttiin tarkemmin JAMKin kumppanuusyhteistyön eri malleihin ja



tapaan toteuttaa yritysysteistyötä. Tampereen ammattikorkeakoulun vierailun aikana saimme kuulla OIVA-asiakkuudenhallinnasta ja kumppanuusyhteistyön Key Account Teacher -mallista. Seinäjoen ammattikorkeakoulussa päästiin tutustumaan monialaiseen FramiPro-konseptiin, jossa monialaiset opiskelijatiimit suorittavat osan opinnoistaan yritysprojekteissa. Vaasassa keskusteltiin ensimmäistä kertaa E2B -mallista sekä käytiin vilkasta keskustelua erilaisista asiakkuuksien hallinnan työkaluista.

Hanke verkostoitui myös muiden asiantuntijavaihtoja lähellä olevien OKM:n rahoittamien hankkeiden kanssa, joiden kanssa järjestettiin hankkeiden yhteinen tapaaminen Jyväskylässä. Lisäksi hanke osallistui kaikkien OKM-hankkeiden mukana Mikkelissä pidettyyn LIIKE - työelämälähtöinen TKI-toiminta -seminaariin omalla ständillä. Tapahtuma antoi loistavan verkostoitumistilaisuuden eri ammattikorkeakoulujen hankkeisiin ja hankkeiden takana olleisiin henkilöihin. Lisäksi ideoita haettiin ja saatiin Kajaanin ammattikorkeakoulussa järjestetystä Open House -hankkeenseminaarista. Open House -hankkeessa kehitettiin työelämälähtöistä TK-toimintaa.

## 1.5.2 Havaitut haasteet

Yleisesti havaituiksi haasteiksi muodostuivat hankkeen osallistujien ja varsinkin opetushenkilöstön tiukat aikaresurssit. Opettajien työaika on pitkälti sidottu opetukseen ja aikataulujen sovittaminen toimeksiantojen toteutukseen tai yritysvierailuihin koettiin haastavaksi. Jossain tapauksissa myös motivaatio yritysysteistyöhön ja uskallus olivat haasteena projektin aikana. Oma haasteensa ovat myös toiset hankkeet, niiden toimenpiteet, tietoisuus niistä ja yhteistyön sujuvuus.

## 1.6 Johtopäätökset

Työelämän muuttuessa kiihtyvällä tahdilla mm. digitalisaation, taloudellisten ja rakenteellisten muutosten myötä on ammattikorkeakouluille yhä tärkeämpää olla mukana muutoksessa yhdessä yritysten kanssa ja varmistaa työelämän tarpeita vastaavan koulutuksen ja TKI-toiminnan säilyminen.

Saatujen palautteiden perusteella yritysysteistyö koettiin merkitykselliseksi niin ammattikorkeakoulujen sisällä kuin yrityksissä. Projektin ansiosta mahdollistettiin yritysysteistyö myös sellaisille henkilöille, jotka eivät sitä normaalisti tee.

Usein yritysysteistyön aloittaminen vaatii aikaa ja luottamuksen rakentumista ammattikorkeakoulun ja yrityksen välille. Hanketyössä, ja kuten tässäkin hankkeessa, annettu aika yhteistyön muodostumiselle oli rajallinen. Lisäksi yritysysteistyön sovittaminen

mukana olevan opetushenkilöstön työaika-suunnitelmiin koettiin osin hankalaksi, sillä sopivia vierailuajankohtia ei aina löytynyt opetuksen lomasta. Haasteena näyttäytyi myös henkilöstön oma motivaatio. Välillä henkilöstön kiinnostuksen herättely yritysyhteistyöhön oli vaikeaa. Hankkeissa aika yleinen ongelma on osallistujien sitoutuminen pitkäkestoiseen toimintaan. Vaaditaan myös henkilöstön työn suunnittelua esimiehen toimesta.

Hankkeen aikana luodut uudet yhteydet yrityselämään jäävät elämään ja synnyttävät uutta yhteistyötä organisaatioiden välille myös hankkeen jälkeen. Nämä verkostot säteilevät positiivista energiaa vielä kauan hankkeen päättymisen jälkeen. Toimintamalli, joka hankkeen aikana on luotu, antaa yhden mahdollisuuden luoda uusia yritysyhteistyön muotoja.

Jatkuvuuden kannalta on ensiarvoisen tärkeää ammattikorkeakoulujen johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat yritysyhteistyöhön tarvittavien riittävien resurssien mahdollistamiseksi. Yhteistyösuhteiden säilyminen vaatii aktiivista hoitoa ja yhä uudelleen tapahtuvia yritysvierailuja.

---

---

## 2 CASE SEAMK

### 2.1 Johdanto

Ammattikorkeakoulujen yhtenä perustehtävänä on tehdä ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Tässä suuressa roolissa on yhteistyö paikallisten yritysten kanssa.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun visio on olla kansainvälinen ja yrittäjähenkkinen ammattikorkeakoulu - paras korkeakoulu opiskelijalle. Eri toimialoilla työskentelevien asiantuntijoiden sekä tulevaisuuden osaajien tavoitteena on toimia paikallisten yritysten kanssa yhdessä vahvistaakseen alueen pk-yritysten kilpailukykyä toimia menestyksekkäästi tulevaisuuden markkinoilla.

SeAMKin strategian 2015 - 2020 keskeiset linjaukset ovat yhtenäisyyden lisääminen, monialaisuuden hyödyntäminen, digitaalinen kampus ja strateginen verkottuminen. Strategisten linjausten täydentäviä valintoja ovat työelämälähtöisen opetuksen kehittäminen, TKI-toiminnan kehittäminen ja kansainvälisten verkostojen ja strategisten kumppanuuksien kehittäminen sekä aluevaikuttavuuden vahvistaminen. Näihin SeAMKin strategiaan linjauksiin perustuen Pk-Inno -hankkeen toiminnalliset tavoitteet istuvat hyvin.

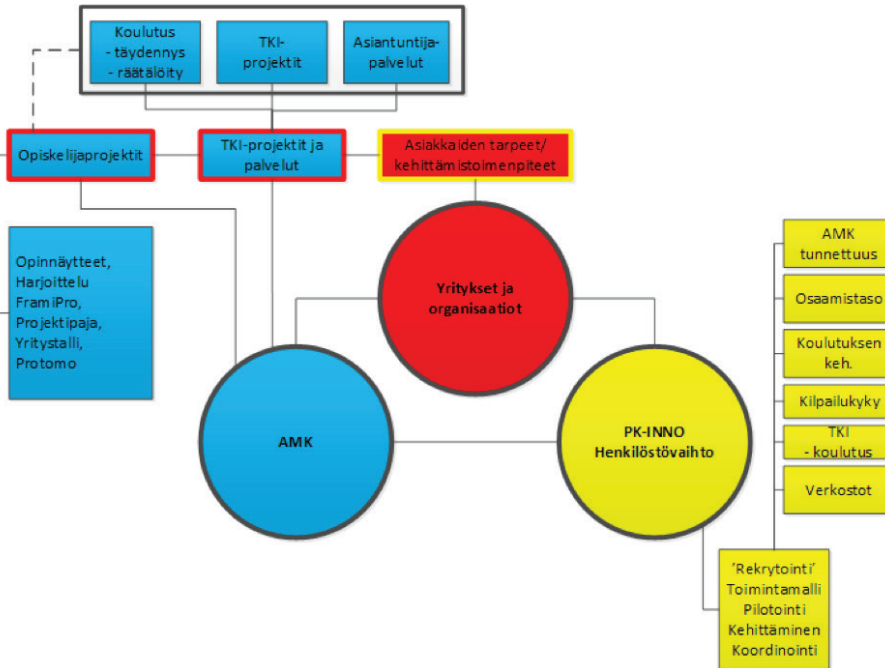
### 2.2 Tavoitteet

Vastatakseen yllä mainittuihin haasteisiin Seinäjoen ammattikorkeakoulu on koordinoitunut hanketta nimeltä Pk-yritysyhteistyön kehittäminen henkilövaihdon avulla eli Pk-Inno. Hankkeen tavoitteena on ollut tehostaa ammattikorkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä erilaisten toimenpiteiden, kuten lyhyiden henkilöstövaihtojen, avulla. Toimintamalli on perustunut lyhyellä ajanjaksolla toteutettaviin toimenpiteisiin, joiden kautta yritykset ovat nopeasti hyötyneet tehdystä yhteistyöstä. Hankkeessa on ollut mukana myös neljä muuta ammattikorkeakoulua sekä alueilla toimivat yritykset, elinkeinotoimet ja yrittäjäjärjestöt.

SeAMKin osalta hankkeen tavoitteet olivat projektin kokonaistavoitteiden mukaisesti henkilöstön työelämä- ja yritysyhteistyön lisääminen alueen yrityksiin, organisaatioihin ja yhteisöihin. Hankkeen toimintakehyksen mukaisesti tavoiteltiin ammattikorkeakoulun tunnettuuden, osaamistason ja verkostojen kehittämistä. Samalla pyrittiin mahdollistamaan uusien verkostojen syntyminen ja toimintamallin mukainen ammat-

---

tikorkeakoulun ja yritysten välinen win-win-tilanne, jossa kaikkien osapuolten osaamistaso kasvaa (Kuvio 14).



KUVIO 14. Pk-Inno -toimintakehys.

## 2.3 Menetelmät ja toimenpiteet

Jotta asetetut tavoitteet saavutettaisiin hankkeen aikana luodulla toimintamallilla, prosessilla ja työkaluilla, pyrittiin mahdollisimman monelle ammattikorkeakoulun henkilökunnan edustajalle tarjoamaan mahdollisuus lähteä kokeilemaan yritysysteistyötä käytännössä. Hankkeeseen haluttiin osallistujia jokaisesta yksiköstä. Sisäisessä viestinnässä käytettiin intranetiä, uutiskirjettä ja tiedottamista yksiköiden henkilöstökokouksissa. Näitä varten luotiin sähköiset esitykset ja esitteet organisaation sisäiseen käyttöön. Koska hankkeeseen haluttiin osallistujia jokaisesta yksiköstä, SeAMKin johtoryhmä ja eri yksiköiden johtajat ovat olleet tärkeässä asemassa osallistujien rekrytoinnissa. Johtoryhmää informoitiin meneillään olevasta projektista ja sen tavoitteista sekä haettiin yksiköiden sitoutuminen projektiin osallistumisesta. Lisäksi koulutuspäälliköt mahdollistivat tarvittavien resurssien löytymisen osallistujien työaikasuunnitelmissa.

SWOT-selvityksellä selvitettiin ammattikorkeakoulun sisäisiä ajatuksia yritys yhteistyön vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista. SWOT-selvitys toteutettiin kahdessa osassa: ensiksi käytiin projektin toimintaa läpi, jonka jälkeen toteutettiin SWOT-selvitys sähköisellä kyselyllä. Tällä haluttiin saada osallistujien ajatuksia ja näkemyksiä yritys yhteistyön taustoista ja kehittämisestä. Pääsääntöisesti yritys yhteistyössä nähtiin enemmän positiivisia asioita kuin negatiivisia, mutta uhkana nähtiin resurssien riittävyys henkilökunnan osalta mahdollisten toteutusten tekemiseen.

Ensimmäisen vaiheen rekrytoinnin tuloksena Kuunteleva asiakas kohtaaminen -valmennukseen osallistui kaikkiaan 28 henkilökunnan edustajaa. Lisäksi kerättiin palaute valmennuksen onnistumisesta. Valmennuksen jälkeen oli mahdollista osallistua aikataulutettuihin pienryhmätapaamisiin, joissa oli mahdollista saada apua ja sparrausta muun muassa yrityksen valintaan, yrityksen kontaktointiin ja prosessiin kokonaisuudessaan. Tämän jälkeen mukaan tulleille annettiin henkilökohtaista sparrausta ja jaettiin myös Kuunteleva asiakas kohtaaminen -itseopiskelumateriaali käyttöön. Osallistujille luotiin Moodleen kurssi, jonne siirrettiin kaikille osallistujille tarpeellinen informaatio ja tarvittavat dokumentit, tiedot ja linkit työskentelyyn. Moodlea hyödynnettiin myös keskustelualueena, jossa sai esittää kysymyksiä tai ilmoittaa vierailujen kohteena olleita yrityksiä mahdollisten päällekkäisyyksien välttämiseksi. Moodlea käytettiin myös valmiiden yritysliidien jakamisessa.

Hankkeessa annettiin jokaiselle osallistujalle mahdollisuus ja vapaus itse valita oman mielenkiintonsa tai asiantuntijuutensa mukainen yritys. Tavoitteena oli löytää uusia yhteistyöyrityksiä, näkökulmia ja kontakteja. Samalla tuotiin tarjottimelle myös projektin puolesta valmiiksi kontaktoituja yrityksiä, jotka olivat innokkaita vastaanottamaan SeAMKin henkilökuntaa vierailulle. Osalla yrityksistä oli jo valmiina mahdollisia kehittämistarpeita toimenpiteitä varten ja osa oli halukkaita lähtemään kokeiluun mukaan avoimin mielin. Hankkeesta ja yhteistyö mahdollisuuksista keskusteltiin mm. Etelä-Pohjanmaan yrittäjien ja Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin edustajien kanssa. Yhteistyössä SeAMK koordinoiman maakuntakorkeakoulun kanssa etsittiin yrityksiä liideiksi ja helpottamaan yritys yhteistyön ja asiantuntijavaihdon aloittamista.

Projektin edetessä mahdollistettiin henkilöstön osallistuminen monella eri yhteistyömuodon tasolla (taulukko 7). Yritys yhteistyötä, verkostoja ja omaa yritysosaamista oli mahdollista kartuttaa yhteisillä yritys vierailuilla, vierailukäynneillä yrityksiin tai osallistujan oman asiantuntijatyönä toteutettavan kehittämistehtävän muodossa. Yhteisissä yritys vierailuissa sovittiin yrityksen kanssa vierailuajankohta yrityksen tiloihin, jossa yritys esittelee omaa toimintaansa, ja samalla oli myös mahdollista verkostoitua yrityksen edustajan tai edustajien kanssa. Vierailukäynneistä hyvänä esimerkkinä on SeAMKin jalkautuminen alueen yrityksiin, joka on esitetty alla case esimerkkinä. Vierailujen tavoitteena oli tuoda esiin SeAMKin monipuolinen palvelutarjonta ja samalla keskustella yrityksen edustajien kanssa nykypäivän haasteista ja kehityssuunnista.

Asiantuntijatyönä toteutettaviin toimeksiantoihin resursoitiin osallistujille 40 tuntia työaikaan toteuttaa asiantuntijatyönä yritykselle pienimuotoinen kehittämisprojekti/-tehtävä. Käytäntö osoitti, ettei ollut mahdollista toteuttaa henkilövaihtoa yrityksessä työskennellen vaan se tuli limittää opetuksen tai muiden tehtävien joukkoon.

TAULUKKO 7. Yhteenveto suunnitelluista ja tehdyistä toimenpiteistä.

Toimenpiteitä
Toimintakehyksen rajaaminen
Toimintamallin työnkulun määrittely
Valmennukset (kuunteleva asiakas kohtaaminen ja henkilökohtaiset sparraukset)
Henkilöstön palautelomake
Yrityspalautelomake
Valmennuksen palautelomake
SWOT -analyysi
Viestintä: intranet, uutiskirje, henkilöstökokoukset, esitykset, esitteet
Henkilöstön rekrytointi
Johtoryhmän informointi ja tuki
Moodle työympäristön rakentaminen,
taloushallinnon sisäisten prosessien määrittely
SeAMK palvelukartan kokoaminen ja päivittäminen
Hankkeeseen osallistuvan henkilöstön pienryhmätapaamiset yksiköissä
Projektin ulkoinen markkinointi/toimeksiantoliidit
Asiantuntijatyöt (sparraus)
Kartoitus pohjaiset vierailut
Yhteiset yritysvierailut
Ammattikorkeakoulujen yritys yhteistyön benchmarkkaus
Sata SeAMKilaista yrityksiin -kampanja
Sata SeAMKilaista -palautelomakkeen laatiminen
SeAMK painetun palveluesitteen kokoaminen
Avainpartnereiden nimeäminen, sopimukset ja partnerivastaavat
SeAMKin verkkosivujen uudistaminen (Yrityksille osio)
Yritysyhteyshenkilön nimeäminen
Valtakunnallinen yritys kysely (n=73) yritysten tiedon tarpeista
Datan ja tiedon hyödyntäminen -kysely SeAMKin projektipäälliköille
SeAMK matchmaking tapahtuma yrityksille ja henkilöstölle
GrowUp kasvuyrityskilpailijoiden sparraus
Kokeilukulttuurin edistäminen -tapahtuma
FramiPro InnoDay tapahtuma (suunnitelma)
Pk-Inno voucher GrowUp kilpailijoille (suunnitelma)
SeAMK Gaalaan huutokauppavoucher (suunnitelma)

Yhteistyössä eri yksiköiden kanssa toteutettiin myös eri toimintoja tukemaan yritys yhteistyötä, verkostoja ja ammattikorkeakoulun saavutettavuutta. Verkkosivujen uudistamisen yhteydessä haluttiin kehittää myös ammattikorkeakoulun internetsivustoa siten, että ammattikorkeakoulun saavutettavuus yrityksille helpottuisi ja tarvittavat palvelut olisivat helposti löydettävissä lisäämällä sivustolle yrityksille osio. Samassa yhteydessä tehtiin benchmarkkaus kymmenen ammattikorkeakoulun internetsivustojen yritys näkyvyyteen parhaan mahdollisen mallin löytämiseksi. Uudistamisen yhtey-

dessä luotiin myös ns. Yhden luukun -periaate, jossa on nimetty yritysytseyshenkilö internetsivuston kautta yhteyttä etsiville yrityksille. Samassa yhteydessä päivitettiin koko SeAMK-tasoinen palveluesite vastaamaan paremmin nykyisiä palveluita ja palvelutarjontaa. Kumppanuussopimusten luonnin yhteydessä määriteltiin myös jokaisen yksikön tärkeimmät yrityskumppanit, avainpartnerit, joiden kanssa yhteistyösopimukset solmittiin ja nimettiin yhteyshenkilöt.

GrowUp-kasvuyrityskilpailu on vuosittainen olemassa oleva konsepti ja tapahtuma, jossa nimensä mukaisesti haetaan kasvuyrityksiä kehittämään omaa liiketoimintaansa. Hankkeen kautta osallistuttiin tapahtumaan sparraajana tuomaan yrityksille asiantuntijan roolissa uusia näkökulmia yritysten kasvun mahdollistamiseksi. Kasvuyrityskilpailuun suunniteltiin myös Pk-Inno Voucheria, joka olisi toteutuessaan mahdollistanut asiantuntijan yritykseen hankkeen suomin rajauksia ja ehdoin.

Kokeilukulttuurin edistäminen -tapahtuma on kaksipäiväinen tapahtuma, jossa ensimmäisenä päivänä toteutetaan innovointi pienryhmissä annetuille kehittämistarpeille, minkä jälkeen toteutetaan kehittämistarpeiden kokeilu ja pilotointi. Toinen päivä on tarkoitettu kokeilujen tulosten läpikäyntiin ja parhaan kokeilun palkitsemiseen.

InnoDay on konsepti, jossa yhden päivän aikana etsitään ratkaisuvaihtoehtoja yhden tai useamman yrityksen kehittämistarpeeseen, ongelmaan tai tuoteideointiin. Yritys antaa taustatiedot ja tehtävänannon, jonka jälkeen osallistujat jakautuvat ryhmiin pohdimaan uusia lähestymistapoja tai ratkaisuja annettuihin tehtäviin.

SeAMK matchmaking -tapahtuman ideana oli tuoda yritykset ja ammattikorkeakoulun opettajat yhteiseen tilaisuuteen, jossa olisi toteutettu kahdenkeskisiä tapaamisia halutun profiilin omaavien yritysten ja opettajien välillä. Tapahtumaan osallistumisesta olisi ollut julkinen kutsu yrityksille ja opettajille. Idean taustoittamisen aikana osoittautui, että samaan aikaan toinen hanke oli suunnittelemassa yrityksille ja opiskelijoille kohdistuvaa tapahtumaa, jolloin ei ollut järkevää lähteä toteuttamaan rinnakkaista tapahtumaa vaan tehdä yhteistyötä, jolloin Pk-Innon kautta kontaktoidut yritykset kutsuttiin tapahtumaan.

## 2.4 Tulokset

Hankkeen vaiheissa on ollut mukana 110 henkilökunnan edustajaa organisaation eri toiminnoista ja yksiköistä. Alueellisesti yrityksiä mukana oli kaikkiaan 170 projektin eri vaiheissa. Yhteisiä yritysvierailuja toteutettiin 6 organisaatioon. Asiantuntijatöinä toteutettiin 18 yritysten toimeksiantoa. Kartoitus- ja tutustumisvierailuille osallistui 110 henkilökunnan edustajaa. Hankkeen puolesta sekä henkilöstölle ja yrityksille koh-

distettuja kyselyjä/palautteita on toteutettu yhteensä 6. Asiantuntijatyönä toteutettuja toimeksiantoja olivat esimerkiksi osuuskunnan palveluiden ja kilpailuetujen määrittäminen ja hyödyntäminen markkinoinnissa, asiakassegmentointi eri markkinointitoimenpiteitä varten, yrityksen markkinoinnin suunnittelu, tuotteistetun kolumnin vaatimukset, yrityksen ja ammattikorkeakoulun yhteistyömahdollisuuksien suunnittelu ja pilotointi sekä opintojakson suunnittelu yhteistyössä yrityksen kanssa. Alla esimerkkejä hankkeessa toteutetuista caseista.

## Case Yhdistys

Toimeksiannon toiveenaan oli viestinnän kehittäminen. Lähtökohtana oli miettiä keinoja ja tapoja, joiden avulla yhdistyksen näkyvyyttä voitaisiin lisätä.

Toimenpiteinä laadittiin kartoitus viestinnän nykykäytännöistä sekä esitys ajatuksista, miten konkreettisesti yhdistyksen viestintää voisi kehittää ja parantaa. Kartoituksen pohjalta laadittiin myös viestinnän vuosikello yhdistyksen viestinnän tueksi. Viestinnän nykykäytäntöjen kartoitus ja yhdistyksen tämänhetkiseen viestintään tutustuminen syntyi käytyjen keskusteluiden, erilaiseen materiaaliin tutustumisen sekä yhden päivän mittaisen tutustumispäivän seurauksena.

Kartoituksen ja vuosikellon lisäksi asiantuntijatyönä laadittiin puhelinhaastatteluiden pohjalta yhdistyksen jäsenyrityksistä referenssitekstejä. Näitä tekstejä voidaan hyödyntää myöhemmin markkinointimateriaaleissa ja verkkosivuilla.

Toimenpiteissä osallistettiin myös opiskelijat tekemään benchmarkkaus-kartoitus yhdistyksen ja kolmen muun samantyyppisen yhdistyksen verkkosivujen välillä. Opiskelijatöinä esiin nostettuja asioita käytettiin myös kehittämisideoiden edelleen työstämisessä pohjana. Tavoitteena oli, että yhdistys saa ideoita omien verkkosivujensa sekä rakenteelliseen uudistamiseen että sisällön parantamiseen.

## Case Yritys

Yrityksellä oli jo valmiina kehittämistehtävä, johon he kaipasivat asiantuntijan kehittämispäätöksiä. Toimeksiannon tavoitteena oli suunnitella yritykselle uudenlainen kierrätyksen verkkokauppa. Toimenpiteinä laadittiin verkkokaupan kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelmatyön jälkeen Yritys palkkasi valmistuneen tradenomien kesätöihin perustamaan ja ylläpitämään verkkokauppaa kehittämissuunnitelman mukaisesti. Kesätyöntekijän rekrytoinnissa toimittiin myös asiantuntijana. Muutama kuukausi toimeksiannon jälkeen yhteisessä tapaamisessa todettiin, että myös toteutus oli onnistunut ja verkkokaupan olevan jo siinä kohtaa testausvaiheessa.

---



## Sata SeAMKilaista yrityksiin

Hankkeen aikana toteutettiin SeAMKin henkilökunnalle jalkautumistempaus alueen yrityksiin, ja samalla vietiin viestiä SeAMKin palvelutarjonnasta ja yhteistyömahdollisuuksista. Tapahtuma oli tarkoitettu koko henkilökunnalle työtehtävästä riippumatta.

Yritysvierailujen tavoitteena oli:

- lisätä vuorovaikutusta alueen yritysten ja muiden organisaatioiden sekä ammattikorkeakoulun henkilöstön välillä,
- kehittää yritys yhteistyötä,
- uusiin yrityksiin tutustuminen ja
- perehtyminen yritysten tilanteisiin, tulevaisuuden näkyymiin ja kehittämistarpeisiin.

Samalla uudistettiin SeAMKin ammattikorkeakoulun Palvelut yrityksille ja yhteisöille -esite, joka jaettiin vierailun kohteena olevalle organisaatiolle. Yhdessä palveluesitteen uudistamisen yhteydessä uudistettiin myös SeAMKin verkkosivuja Yrityksille -osiolla ja mahdollistettiin yhden kontaktin kontaktipinta. Näin muistutettiin SeAMKin monista mahdollisuuksista ja halusta palvella alueen yrityksiä entistä paremmin. Tempauksen tavoitteena oli jalkauttaa vähintään 100 henkilökunnan edustajaa yrityksiin, organisaatioihin ja yhteisöihin.

Jokainen osallistuja valitsi yhden tai useamman oman mielenkiintonsa mukaisen vierailukohteen. Osallistujilla oli mahdollisuus toteuttaa vierailuja myös pareittain. Vierailukohteita ei etukäteen rajattu millekään toimialalle vaan kohteena olivat kaikki alueen yritykset ja muut organisaatiot ja yhteisöt. Pääpaino vierailuissa oli kuitenkin pk-yrityksissä. Myös kunnat ja kuntien eri toimialat ja seurakunnat olivat mahdollisia tutustumiskohteita. Vierailut valmisteltiin hankkeen kautta ja vierailujen työkalupakkiin valmisteltiin teemarunko keskusteluille yritysten kanssa. Teemarunko keskittyi yrityksen nykytilanteeseen ja tulevaisuuden haasteisiin sekä kokemukseen yhteistyöstä SeAMKin tai muun korkeakoulun kanssa. Vierailuilla annettiin päivitetty palveluesite SeAMKin palveluista ja lanseerattiin ns. yhden luukun palvelumalli yrityksille. Vierailujen jälkeen pyydettiin henkilökunnalta tiivis yhteenveto keskustelun teemarungon asioista.

Jalkautumisella mahdollistettiin laaja-alainen tutustuminen ja halutun viestin vieni alueen yrityksiin. Kokonaisuudessaan tempauksessa ilmoittautui kaikkiaan 110 osallistujaa, jotka jalkautuivat yhteensä 160 yritykseen. Vierailujen kattavuus käsitti kaikkiaan 19 paikkakuntaa. Eniten vierailuja toteutettiin Seinäjoella, Kauhavalla ja Kauhajoella.

Kaikista yrityksistä 63 % ja 50 % yrityksistä, jotka eivät olleet tehneet aikaisemmin yhteistyötä, halusi että heihin ollaan yhteydessä myös tulevaisuudessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivät myös muut mukana olleet yritykset olisi halukkaita

yhteistyöhön ammattikorkeakoulun kanssa tulevaisuudessa, mutta eivät nähneet juuri nyt akutteja kehittämiskohteita työstettäväksi.

Eri yhteistyömuodoista opiskelijoiden tuottamat palvelut olivat yleisimpiä, käsittäen opiskelijoiden harjoittelun, opinnäytetyöt ja projektityöt. Muita yhteistyön muotoja olivat olleet asiantuntijaluennot ja koulutusyhteistyö. Yhteistyötä eri muodoissa tehneet yritykset olivat tyytyväisiä yhteistyöhön SeAMKin kanssa.

Yritysyhteistyön kehittämismahdollisuuksista yritykset nimesivät parhaimmiksi opiskelijapalvelut, ammattikorkeakoulun henkilökunnan vierailut yrityksiin ja ammattikorkeakoulun näkyvyyden parantamisen. Näkyvyyden parantamisella tarkoitettiin ammattikorkeakoulun yleistä näkyvyyttä yhteistyömahdollisuuksien, täydennyskoulutusten ja hanketietouden osalta. Projekti- ja hankeyhteistyöhön haluttiin mieluummin jo suunnitteluvaiheessa. Monella kuitenkin ei ollut uusia kehittämissideita ammattikorkeakoulun ja yritysten väliseen yhteistyöhön tai miten ammattikorkeakoulu voisi toiminnallaan tavoittaa alueen yritykset paremmin.

Kokonaisuudessaan kampanja oli henkilökunnan osalta onnistunut jalkautuminen alueen yrityksiin. Myös media huomioi kampanjan positiivisesti. Jatkotoimenpiteenä tapahtumalle kaikki halukkaat yritykset kutsuttiin SeAMK Yrityspäivään, joka on tapaamispaikka yrityksille, organisaatioille, opiskelijoille ja henkilökunnalle.

## Case Yrityskysely

Hankkeen toimesta toteutettiin myös valtakunnallinen yrityskysely ammattikorkeakoulujen yritysyhteistyökumppaneille. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, minkä tyyppistä tietoa ja missä muodossa yritykset ovat tietoa halukkaita vastaanottamaan. Samalla haluttiin saada näkemys siitä, miten tärkeiksi yritykset kokevat eri tiedon lähteet. Kyselyn tavoitteena oli parantaa ammattikorkeakoulujen tuottaman tiedon saatavuutta ja sitä, miten sitä voitaisiin parantaa. Kysely toteutettiin puhelinhaastatteluna, ja siinä kontaktoitiin kaikkiaan 73 yritystä.

## 2.5 Johtopäätökset

SeAMKin yhtenä vahvuutena on olla alueensa ainoa AMK-toimija, jolla on hyvä imago ja joka on pidetty yhteistyökumppani alueen muiden toimijoiden näkökulmasta. Vielä nykyisessä globaalissa ja digitalisoituvassa maailmassakin paikallisuudella on oma arvonsa. Silti yritykset eivät tunnista riittävästi SeAMKin yritysyhteistyön eri mahdollisuuksia tai tieto eri mahdollisuuksista on puutteellista. Myös opetuksessa tulee

---

---

huomioida yrityselämän todelliset tarpeet, jolloin opetuksessa on pidettävä jatkuvasti kiinteä yhteys työelämään mahdollisimman monella tasolla. Mutta koska ammattikorkeakoulu ei ole myyntiorganisaatio sanan todellisessa merkityksessä, myös alueen yritysten tulee olla aktiivisia yhteydenotoissaan ammattikorkeakouluun.

SeAMK haluaa kehittyä ja toiminnallaan vastata yritys yhteistyön mahdollisuuksiin. Näistä hyvinä esimerkkeinä ovat ammattikorkeakoulun henkilökunnan jalkautumisprosessi, jonka avulla vietiin yrityksille viestiä SeAMKin yritys yhteistyön eri mahdollisuuksia mm. palvelutarjottimen muodossa. Parannukset SeAMKin verkkomaailmassa ja sosiaalisen median eri kanavissa mahdollistavat entistä paremman kontaktipinnan saavutettavuudessa ja tavoitettavuudessa. Nämä yksin eivät kuitenkaan poista henkilökohtaisten kontaktien ja verkostoitumisen tärkeyttä yritys yhteistyössä niin henkilökunnan kuin opiskelijoiden välillä.

Hankkeesta saatujen kokemusten perusteella on havaittu, että yhteistyön merkitys on suuri sekä yrityksille että myös ammattikorkeakoulujen henkilöstölle. Kokonaisuudessaan loppusaldo projektille on plus-merkkinen ja osallistuneet kokivat yritys vierailut antoisina. Osa koki PK-Inno -hankkeessa mukana olemisen erittäin tervetulleena uutena opetustyön muotona ja jalkautumisen kentälle tärkeänä.

Työelämän muuttuessa on myös koulutuksessa pidettävä jatkuvasti yhteyttä työelämään mahdollisimman monella eri taholla ja tasolla. Näin pystytään takaamaan oppilaitoksen ja opetuksen vastaavuus työelämän tarpeisiin sekä kilpailukyky ja vetoisuus myös tulevaisuudessa. Ammattikorkeakoulun on yhä tärkeämpää olla mukana muutoksessa yhdessä yritysten kanssa ja varmistaa työelämän tarpeita vastaavan koulutuksen ja TKI-toiminnan säilyminen.

Opetukseen kytkeytyviä toimivia toimintamalleja on SeAMKissa mm. Projektipaja ja FramiPro. Lisäksi monessa yksikössä on jo olemassa olevaa yritys yhteistyötä niin henkilökunnan kuin opiskelijoidenkin osalta, osalla laajempaa osalla suppeampaa. Yritys ja työelämä yhteistyötä tulisi kuitenkin lisätä kaikilla koulutusohjelmilla ja olemassa olevien yritys yhteistyön muotoja tuoda avoimesti esille ja kaikkien tietoisuuteen. Tulisi luoda koko organisaation kattava ja toimiva yritys yhteistyön toimintakulttuuri. Ilman johdon sitoutumista yritys yhteistyöhön ja sen kehittämiseen tämä jää irralliseksi ja hajanaiseksi muutamien aktiivisten henkilöiden toiminnaksi. Olisi sitoutettava koko organisaation potentiaali toimimaan toimivan yritys yhteistyön saavuttamiseksi.

Huolimatta siitä, että yritys yhteistyötä toteutetaan jo nyt tietyillä koulutusaloilla paljon, on tarpeellista järjestää säännöllisiä tapaamisia ja tilanekartoituksia. Olisi lisättävä aitoja mahdollisuuksia tavata henkilökohtaisesti yritysten edustajia, sillä innovaatiot syntyvät kohtaamalla. Asiakkuudenhallintajärjestelmän tulisi olla kaikkien saatavilla, mahdollisimman matalalla käyttökynnyksellä, jolloin kontaktit ja tapahtumat olisi avoimesti kaikkien saatavilla.

---

## 3 CASE VAMK

### 3.1 Johdanto

VAMK kouluttaa työelämän vaativiin tarpeisiin insinöörejä, tradenomeja, sairaanhoitajia, sosionomeja ja terveydenhoitajia suomen ja englannin kielellä. Vahvuksiamme ovat energiateknologian ja kansainvälisen liiketoiminnan osaaminen kiinteässä yhteistyössä alueen työelämään. VAMK profiloituu kansainväliseen yhteistyöhön ja aluevaikuttavuuteen. Painotamme opetuksessa liike-elämän ja teollisuuden tarvitsemaa kansainvälistä osaamista, jonka kehittämisessä haluamme olla mukana. Aluevaikuttavuutta toteutamme paikallisen työelämän tarpeista lähtevällä tutkimustoiminnalla ja koulutuksella, jossa työelämä integroituu koulutukseen käytännölläheisesti hyödyntäen opiskelija-keskeisiä opetusmenetelmiä. (Vaasan ammattikorkeakoulu - Kaikki meistä, VAMK on työelämän kansainvälinen kumppani. 2016)

VAMKin TKI-ohjelman päätavoite on saada aikaan lisää yhteistyötä työelämän kanssa ja toimia todellisena vaikuttajana sekä alueellisesti että kansainvälisesti. Ohjelmassa esitettyjen toimenpiteiden avulla halutaan lisätä TKI-toiminnan määrää ja nostaa ammattikorkeakoulun mainetta. Yhdeksi kehittämisen kohteeksi on asetettu opetukseen integroidun TKI-toiminnan lisääminen. Tavoitteena on tehdä monipuolista ja aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa, minkä avulla sekä opiskelijat että henkilöstö oppivat ja opetus kehittyy. Yhteistyön muotoina ovat mm. toimeksiannot sekä yhteiset kehittämis- ja tutkimushankkeet. (Vaasan ammattikorkeakoulun TKI-ohjelma 2016 - 2018 2016.)

Pedagogisen ohjelman mukaan VAMKin pedagogiikka on työelämälähtöistä ja perustuu tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Keskeisenä kehittämiskohteena on ammattikorkeakoulun sisäisten pedagogisten toimintatapojen kehittäminen työelämän läheisissä oppimisympäristöissä tapahtuvan oppimisen suuntaan. TKI-toiminnan integrointia opetukseen on jo toteutettu nk. Yritysklinikka-mallissa, jossa opiskelijat opettajan johdolla toteuttavat työelämälle toimeksiantoja. Toimeksiantoja on toteutettu myös muulla tavalla esim. Roboakatemiassa sekä Industrial Innovation Academy -mallissa, joka on oppimisympäristö, jossa suomen- ja englanninkieliset opiskelijat pääsevät työskentelemään teollisuuden ja muiden yritysasiakkaiden antamien ongelmien parissa. (Vaasan ammattikorkeakoulun Pedagoginen ohjelma 2015 - 2019 2015.)

Muotoilukeskus Muova on osa VAMKin tutkimus- ja kehittämistoimintaa (Muova - Linkki yritys- ja korkeakoulumaailman välillä 2016). Muova on omalta osaltaan kehittänyt malleja, joissa eri koulutusalat ja työelämä työskentelevät tiiviisti yhteistyössä.

---

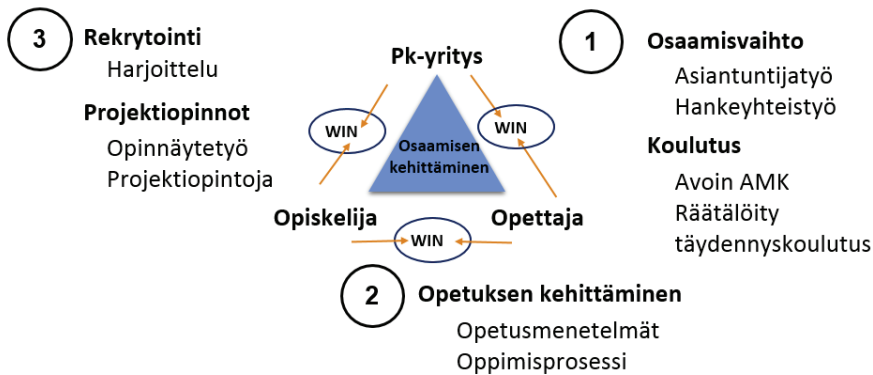
Opiskelijat voidaan esim. integroida sekä tutkimus- että muotoiluprojekteihin sekä poikkitieteellisiin kursseihin, joissa yritykset ovat vahvasti mukana. Malleja tarvitaan useampia, koska ammattikorkeakoulun toiminta on monialaista. Myös opiskelijoiden kyvyt ja taidot kehittyvät opintojen kuluessa, minkä vuoksi tarvitaan vaihtoehtoisia malleja. (Vaasan ammattikorkeakoulun TKI-ohjelma 2016 - 2018 2016.)

Pk-Inno -hankkeen tavoitteet yhtyvät TKI-ohjelmassa esitettyihin linjauksiin ja hanke on auttanut toteuttamaan VAMKin strategiaa. Alusta pitäen nähtiin, että henkilöstövaihto toisi hyviä mahdollisuuksia kehittää opettajien ja pk-yritysten välistä yhteistyötä. Hanke lähti liikkeelle keväällä 2014, mutta toden teolla pääsimme alkuun vasta elokuussa, kun järjestimme yhdessä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa Kuunteleva asiakaskohtaaminen -koulutuspäivän. Hankkeen tavoitteena oli saada mukaan henkilöitä kaikista yksiköistä ja koulutusvastuista. Tämä onnistui ainakin alkuvaiheessa ja moni näki oman opetuksen sekä yritys yhteistyön kehittämisen mahdollistajana. Hankkeella oli alusta pitäen koulutusyksiköiden johdon tuki. Hankkeeseen oli elokuuhun 2016 mennessä eri vaiheissa ja tehtävissä osallistunut yhteensä 66 henkilöä, joista 54 hankkeen toiminnassa ja loput hallinnollisissa tai esimiestehtävissä. (Vaasan ammattikorkeakoulu - Tutkimus, kehitys ja innovaatiotoiminta - PK-INNO 2014.)

## 3.2 Tavoitteet

Hankkeen alussa kävimme VAMKissa keskustelua tavoitteista, jotka asetettiin seuraaviksi: (1) lisätä yritys yhteistyötä ja aluevaikuttavuutta, (2) luoda uusia yritys kontakteja ja pysyviä yhteistyöverkostoja, (3) vakiinnuttaa tapoja toteuttaa työelämä lähtöistä opetusta sekä luoda opiskelijoille mahdollisuuksia suorittaa projekteja/harjoitustehtäviä ja solmia kontakteja yrityksiin opintojen aikana.

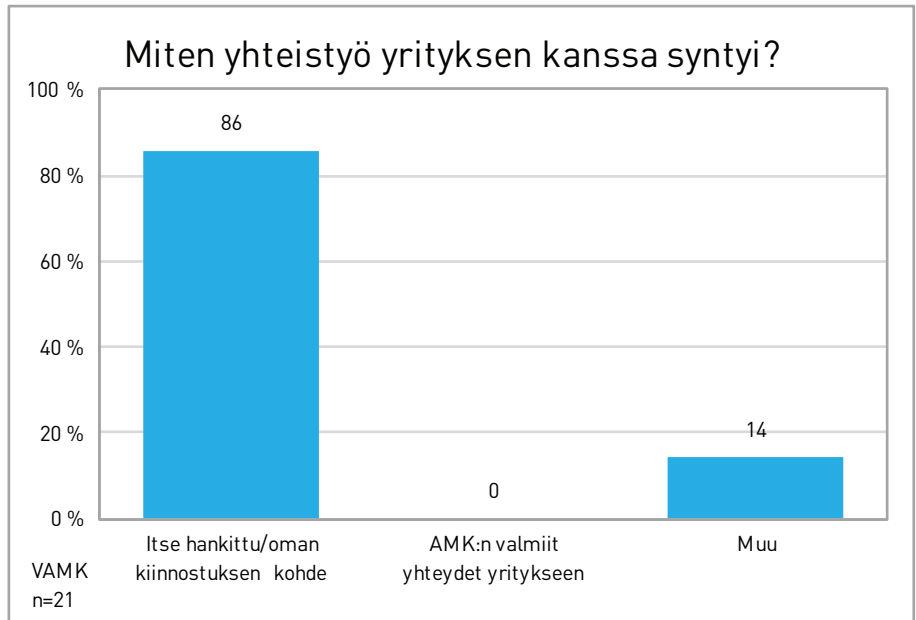
Tavoitteet olivat hyvin konkreettisia ja heti hankkeen alussa nähtiin kolme eri aluetta, jossa eri osapuolilla oli annettavaa eli sekä ammattikorkeakoululla että yrityksellä oli voitettavaa mahdollisesta yhteistyöstä (Kuvio 15). Kuva syntyi hankkeen alkuvaiheessa ja näistä ajatuksista syntyi myöhemmin hankkeen aikana "Education2Business"-kortteja (E2B), joiden tarkoitus on selittää ammattikorkeakoulun toimintatapoja, tarjota palveluita sekä toimia keskustelun avaajina.



KUVIO 15. Hankkeen alkuvaiheen toimintatapojen luonnos.

1. Osaamisen vaihto - tässä käydään keskustelua asiantuntijalta asiantuntijalle ja mikäli yhteisymmärrystä ja yhteistä säveltä löytyy, niin keskustelu saattaa johtaa syvempään yhteistyöhön ja jopa hankeyhteistyöhön. Mikäli keskustelussa huomataan, että yrityksellä on koulutustarpeita, niin ammattikorkeakoulu voi tarjota avoimia kursseja tai räätälöidä sopivaa koulutuspakettia. Tässä osapuolet ovat tasavertaisia ja kyseessä on B2B-prosessi. Opettaja on suorittaja ja opiskelija hyötyy epäsuorasti opetuksen kautta.
2. Opetuksen kehittäminen - Tällä saralla opettajalla ja opiskelijalla on ehkä eniten voitettavaa mutta myös toimeksiantoa antavalla yrittäjällä. Toimeksianto toimii tässä casena ja antaa opetukselle ja oppimiselle autenttista pohjaa. Yrittäjä voi hyödyntää tulosta/tuotosta omassa toiminnassa. Opiskelija on suorittajana ja opettajalla on mahdollisuus elävöittää opetustaan.
3. Harjoittelu, opinnäytetyö - Tässä on kyse aika suuresta työpanoksesta ja suorittaja on opiskelija. Opinnäytetyön tai harjoittelun ohjaaja toimii tässä koordinoijana ja hyväksyjänä, mutta tämä on yrittäjälle hyvä ja "riskitön" tapa (vaikka se saattaa sitoa yrittäjältä resurssia alussa) tutustua opiskelijaan mahdollista rekrytointia silmällä pitäen.

VAMKissa hankkeen varsinaiseen henkilövaihtoon osallistui vain opettajia. Alusta pitäen annettiin opettajille ja koulutuksen vastuualueille vapaat kädet valita yrityksen omien tarpeiden perusteella. Tavoitteena oli löytää uusia yrityksiä ja uusia avauksia. Opettajien palautteista (kuvio 16) kävi ilmi, että useimmiten yritys oli valittu oman kiinnostuksen mukaan, mikä sinänsä oli hyvä, mutta ei välttämättä johtanut uusien yritysten löytämiseen. Kuviossa 16 alempi "Muu, mikä"-pylväs edustaa vaihtoehdot "yksikön ehdotus", "opiskelijoiden kanssa käytyjen kehityskeskusteluiden perusteella" sekä "opiskelijoiden toiveista".

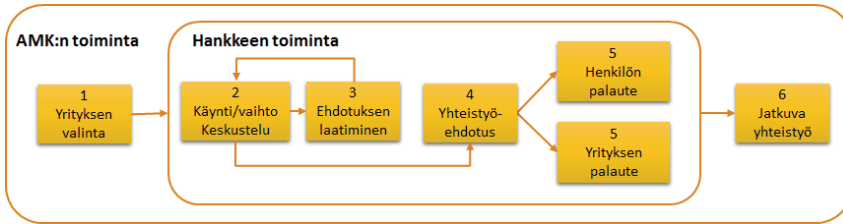


KUVIO 16. Miten yhteistyö yrityksen kanssa syntyi.

Tarkoituksena hankkeessa ei ollut luoda jotain täysin uutta, vaan vahvistaa jo käytössä olevia toimintamalleja sekä käytänteitä ja tehdä ne näkyviksi ja auttaa mahdollisimman monta opettajaa uudistamaan omaa tapaansa opettaa sekä näkemään yritysyhteistyön mahdollisuuksia. Perinteisesti tekniikan yksikkö on tehnyt tämäntyyppistä yhteistyötä aikaisemmin, ja siitä syystä liiketalouden sekä sosiaali- ja terveysalan opettajilla oli suhteessa suurempi edustus hankkeessa kuin tekniikan opettajilla.

### 3.3 Menetelmät ja toimenpiteet

Tavoitteiden saavuttamiseksi pidettiin tärkeänä, että mahdollisimman moni opettaja lähtisi mukaan toteuttamaan vaihtoja. Tässä prosessissa koulutuspäälliköt olivat avainasemassa, kun he suunnittelivat resurssit seuraavan vuoden toiminnalle. Hankkeessa on vuositasolla ollut mukana noin 25 opettajaa eri aloilta toteuttamassa vaihtoja ja vajaa 30 henkilöä osallistumassa hankkeen järjestämiin tapahtumiin. Kuviossa 17 on esitetty, miten yrityksen vaihdot/käynnit toteutettiin, ja prosessi on pääpiirteisesti selitetty alla.




KUVIO 17. Käyntien/vaihtojen prosessikaavio.

1. Opettaja ja koulutuspäällikkö valitsivat yhteistuumin yrityksen. Tässä haluttiin antaa mahdollisuus koulutusvastuun ehdoilla valita sellainen yritys, joka edusti opettajan omaa koulutusala ja kenties myös osaamisaluetta.
2. VAMKissa suurimman osan käynneistä opettajat suorittivat yksin, vain muutamassa tapauksessa pareittain. Opettajilla oli 25 - 40 h aikaa hankkeen tehtäville. Tehtävänä oli selvittää yrityksen kanssa heidän kehittämistarpeitaan ja keskustella mahdollisesta yhteistyöstä. Hankkeen alussa tavoitteena oli, että keskusteltiin kaikista mahdollisista tarpeista monialaisesti, ei vain omista osaamisalueista. Loppuvaiheessa todettiin, että oli hedelmällisempää keskustella ja lähteä ehdottamaan yhteistyötä omista osaamisalueista ja lähtökohdista käsin.
3. Käytännössä ehdotus saattoi syntyä heti ensimmäisen käynnin jälkeen tai sitten se vaati toisen käynnin.
4. Tavoitteena oli joka tapauksessa saada aikaan yhteistyöehdotus, johon yrittäjä voisi ottaa kantaa ja joka voisi muodostaa pohjaa tulevalle yhteistyölle.
5. Opettajan tehtäviin kuului myös antaa palautetta hankkeen virallisella sähköisellä palautelomakkeella sekä myös pyytää palautetta yrittäjän edustajalta. Sen lisäksi projektipäällikkö haastatteli hankkeen henkilöitä lukuvuoden lopussa.
6. Hankkeen ja ammattikorkeakoulun toiminnan tavoitteena on lisätä yhteistyötä ja kehittää opetuksen toteuttamistapoja yhdessä yritysten kanssa

Yrityskäyntien tukena toimivat E2B-kortit, joissa on kuvattu ammattikorkeakoulun tarjoamia yhteistyömuotoja sekä yrittäjän, opettajan ja opiskelijan rooleja eri muodoissa omina kortteinaan. Kuvio 18 esittää päällimmäistä korttia ja kuvio 19 on esimerkki 1 b):stä, eli projektityön sisällöstä. Yhteistyömuodot on jaettu ryhmiin: (1) palvelu, (2) osaamisen vaihto, (3) koulutus, (4) rekrytointi ja (5) VAMK Areenana.

Yrityskäyntien lisäksi hankkeessa on järjestetty yrityksille aamuseminaareja ajankohtaisista aiheista yhteistyössä paikallisten yritysten sekä yrittäjäjärjestöjen (Vaasan yrittäjät sekä Rannikko Pohjanmaan Yrittäjät) kanssa. Tilaisuuksien aiheita olivat asiakassuhteiden hallinta (CRM), sosiaali- ja terveysalan uudistukset (Sote-uudistus) ja digitaalinen murros. Aamuseminaareihin osallistui kiitettävän paljon yrityksiä sekä myös opettajia, ja tilaisuudet toimivat samalla E2B-yhteistyön markkinointitapahtumina.






**Kuvaus**  
Vaasan ammattikorkeakoulu tarjoaa opetuksen lisäksi henkilökunnan ja opiskelijoiden asiantuntemusta yrityksille, eri organisaatioille sekä yksityishenkilöille.

**Suorittaja(t)**  
VAMK:n henkilökunta ja opiskelija(t)

**Lisätietoja**  
<http://www.puv.fi/fi/com/>



## E2B – Education to Business



**Yhteistyömuotoja**

1. **Palvelu**
  - a) Opetuksessa käytetty Case (< 30 h)
  - b) Projektityö – toimeksianto (> 30 h)
  - c) Opinnäytetyö (n. 400h)
2. **Osaamisvaihto**
  - a) Asiantuntijavaihto/-palvelu
  - b) Hankeyhteistyö
  - c) Aihe-seminaarit
3. **Koulutus**
  - a) Avoin AMK-kurssi
  - b) Räättälöity täydennyskoulutus
4. **Rekrytointi**
  - a) Työharjoittelu
  - b) VAMK-ständi
5. **VAMK Areena**
  - a) Aamutilaisuus yrityksille
  - b) Workshop opiskelijaryhmälle

**Tulos**  
WIN – WIN – WIN

E2B

KUVIO 18. E2B - Education to Business - yhteistyömuotoja.

**Kuvaus**  
Opiskelija suorittaa osana opintojaan asiakkaan kanssa sovitun työn ja saa opettajalta ohjausta

**Suorittaja**  
Opiskelija(t)

**Työmäärä/Tyyppi**  
50 – 160 h

**VAMK vastuhenkilö**  
Ohjaava opettaja

**Hinta**  
350 € - 1 000 €

**Lisätietoja**  
<http://www.puv.fi/fi/yritysklinikka/>

## E2B - Toimeksianto

**Yrittäjä**

- Antaa aiheen ja raamit ja hyväksyy sopimuksen
- Osallistuu aloituskokoukseen
- Vastaa ottaa tuloksen ja antaa palautetta

**Opiskelija**

- Sopii tehtävistä opettajan ja yrittäjän kanssa
- Osallistuu aloituskokoukseen
- Suorittaa toimeksiannon
- Raportoi tarvittaessa
- Esittää tuloksen

**Opettaja**

- Sopii toimeksiannosta yrittäjän ja opiskelijaryhmän kanssa
- Osallistuu aloituskokoukseen
- Ohjaa opiskelijaryhmää
- Arvioi suoritusta

**Tulos**  
Sovittu tulos/tuotos

Palvelu

KUVIO 19. Esimerkki E2B -kortin kuvauksesta - Projektityö, Toimeksianto.

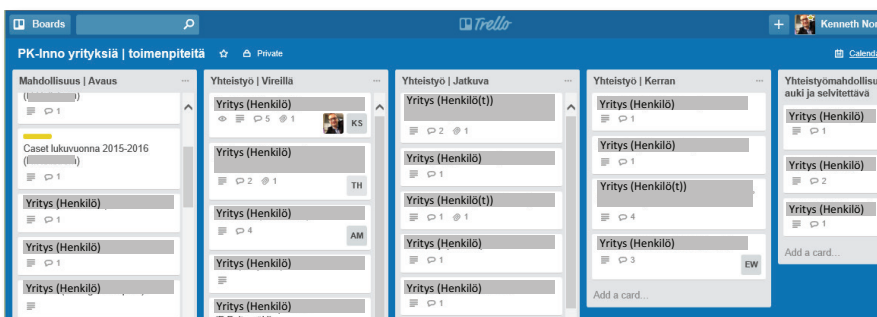
Palautetta pyydettiin sekä opettajilta että yrityksiltä ja palautteiden perusteella on mahdollista vetää johtopäätöksiä hankkeen onnistumisesta sekä ehdottaa toimenpiteitä jatkoa ajatellen. Hankkeen aikana pidetyissä projektiryhmän kokouksissa kävimme aina vilkasta keskustelua hankkeen jälkeisestä ajasta. Projektipäälliköiden kesken pidämme tärkeänä, että eri ammattikorkeakouluissa hyvin aloitetun työn sekä ammattikorkeakoulujen välisen yhteistyön tulisi saada jatkumo.

Kyselyt olivat kaikille ammattikorkeakouluille yhteiset ja tulokset kerättiin SeAMKin toimesta yhteen ja samaan tietokantaan. Kysymykset löytyvät tämän julkaisun liitteestä.

Kyselyn lisäksi projektipäällikkö haastatteli opettajia henkilökohtaisesti vaihdon jälkeen, yleensä keväällä ennen lomakauden alkua. Tavoitteena oli saada selville, mistä oli yrityksen kanssa keskustelu ja mitä oli sovittu. Kysymykset olivat seuraavat:

1. Miksi yritys on mielenkiintoinen?
2. Mistä te keskustelitte - millä osaamisalueella olisi mahdollista tehdä yhteistyötä?
3. Mahdollisia yhteistyömuotoja | Käytä E2B-kortin jaottelua.
4. Mitä on sovittu jatkotoimenpiteistä? Keneen on otettu yhteyttä?
5. Muut mahdolliset asiat tai kommentit. Kuinka monta tuntia olet käyttänyt v. 201X aikana tämän yrityksen yhteistyön edistämiseen?

Haastattelut on dokumentoitu Trello-nimiseen ilmaiseen projektihallinnan pilvipalveluun ja tuloksena on syntynyt yrityslista (Kuviot 20, 21 ja 22). Tämä palvelu toimi hankkeen aikana kevyenä CRM-ratkaisuna. Yrityslista, johon voi tehdä hakuja ja/tai suodattaa esim. yksiköittäin ja/tai opettajittain, jää koulutusalojen ja -päälliköiden käyttöön hankkeen jälkeen. Ennen hankkeen päätöstä on tarkoitus keskustella, miten siitä voisi hyötyä jatkossa.



KUVIO 20. Trello-palveluun kerätty yrityslista.

**Yritys, Henkilö**  
in list [Yhteistyö](#) | [Jatkuva](#)

Members

Description [Edit](#)

- Miksi yritys on mielenkiintoinen:  
Ohjelmistotalo, jolla konttorit Vaasassa ja Espoossa
- VAMK yhteyshenkilö: Kenneth Norrgård
- Yhteyshenkilö(t): [REDACTED]
- Mahdollisia yhteistyöaiheita (keskustelun tulos)
  - keskusteltiin crm-seminaarista
- Mahdollisia yhteistyömuotoja (E2B kortista)  
Opiskelijoille kesätöitä ja ehkä harjoittelupaikkoja (Newcrafters Summer Trainee-haku starttaa helmikuun 2016 lopulla)

Attachments

**DOCX** VAMK\_CRM\_aamutilaisuus\_Muistio\_7\_1\_2016.docx  
Added Feb 9 at 7:01 PM  
[Open in New Tab](#) [Delete](#) [Comment](#)

**Add**

- Members
- Labels
- Checklist
- Due Date
- Attachment

**Actions**

- Move
- Copy
- Subscribe
- Archive

[Share and more...](#)

KUVIO 21. Esimerkki Trello-palvelun yhdestä yrityskortista.

**Kenneth Norrgård**

6.10.2016  
Kenneth tapasi [REDACTED]ä 6.10 TIKO neuvottelukunnan kokouksessa ja sovittiin, että [REDACTED] voisi tulla pitämään opiskelijoille esitystä CRM:stä opintojaksolla "Customer Relationship Management". Kenneth laittaa sähköpostia ja ehdottaa ajankohtia.

Oct 12 at 12:37 PM (edited) - [Edit](#) - [Delete](#)

**Kenneth Norrgård** joined this card Feb 9 at 7:47 PM

**Kenneth Norrgård** attached [VAMK CRM\\_aamutilaisuus\\_Muistio\\_7\\_1\\_2016.docx](#) to this card Feb 9 at 7:01 PM - [Reply](#)

**Kenneth Norrgård** moved this card from Mahdollisuuksia/Avauksia to Yhteistyö syntynyt Jan 26 at 3:04 PM

**Kenneth Norrgård**

Meillä oli suunnittelupalaveri [REDACTED] kanssa 7.1.2016, jossa kävimme läpi tulevan CRM seminaarin asioita. Tänne on tulossa myöhemmin muistiota siitä kokouksesta.

Jan 26 at 2:59 PM - [Edit](#) - [Delete](#)

**AP** [REDACTED] added this card to Liidejä Jan 25 at 2:45 PM

KUVIO 22. Esimerkki Trello-palvelun yhden yrityskortin kommentaista.

## 3.4 Tulokset

Hankkeen tavoitteena oli löytää uusia yrityksiä ja luoda pysyviä yhteistyökuvioita sekä kehittää vakiintuneita tapoja toteuttaa työelämälähtöistä opetusta. Tässä onnistuttiin hyvin ja hankkeen ansiosta syntyi uusia yhteyksiä, jotka antoivat monille uusille opettajille mahdollisuuksia solmia kontakteja. Hankkeen eri vaiheissa oli mukana yhteensä 66 henkilöä, joista yrityskäyntejä tekemässä 26. Eri tapahtumiin osallistui sen lisäksi 28 henkilöä ja johto- ja hallinnollisissa tehtävissä lisäksi 12 henkilöä.

Hankkeeseen käytettiin kaiken kaikkiaan syyskuun 2014 ja syyskuun 2016 välisenä aikana yhteensä n. 2.360 tuntia, mikä vastaa noin 1,3 henkilötyövuotta. Yrityksiä hankkeen piirissä oli tavalla tai toisella mukana 164 kpl, joista 56 kpl yritysvaihtojen tai -käyntien piirissä (Taulukko 8). Sen lisäksi n. 58 yritystä osallistui hankkeen seminaareihin sekä n. 50 kpl muulla tavalla. Suurin osa näistä viimeksi mainituista ottivat vastaan opiskelijaryhmiä tai osallistuivat ammattikorkeakoulun luentoihin opettajan aloitteesta.

TAULUKKO 8. Mukaan osallistuneet yritykset.

<b>Yrityksiä mukana</b>	Kpl
Yritysvaihtoja/-käyntejä	56
Osallistunut tapahtumiin	58
Raportoituja yhteydenottoja	50
	<b>164</b>

Hankkeessa pyydettiin palautetta sekä opettajilta että yrityksiltä. Palautteiden perusteella voidaan tehdä joitakin johtopäätöksiä hankkeen onnistumisesta. Vastanneiden määrä oli syyskuun 2016 opettajien osalta 21 kpl ja yritysten osalta 7 kpl. Yritysten vastauksia olisi saanut olla enemmän, mutta käytännössä osoittautui vaikeaksi saada yrityksen edustajia käyttämään aikaa kyselyyn vastaamiseen.

### 3.4.1 Henkilöstön palautteita

Kuten kuviosta 23 ilmenee, suurin osa vastanneista vastasi, että yritys yhteistyö vastasi hyvin omia odotuksia. Alla muutamia kohtia poimittu henkilöiden vastauksista.

*”Projektin onnistui ainakin minun ja yrityksen kannalta yli odotusten.”*

*”Odotin saavani konkreettisia yhteistyömahdollisuuksia opiskelijoiden ja yrityksen välillä.”*

”Saada aikaan konkreettista yhteistyötä. Avata yrittäjälle AMK:n mahdollisuuksia. Yhteistyön aikaansaaminen.”

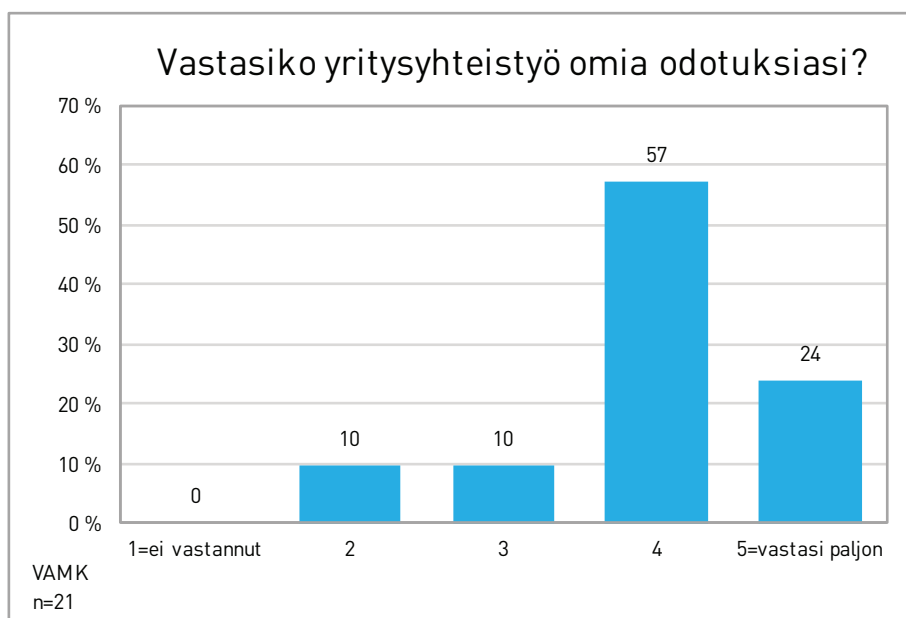
”Tutustuminen ohjelmointi-osastoon.”

”Että saisin lisää työelämän asiantuntemusta omaan opetukseen ja tehtyä heidän kanssa yhteistyössä oikeita.”

”Näkisin, että yhteistyöhön pitäisi saada jatkuvuutta ja kehittää yhteistyötä koko ajan. (Yritysyhteistyö on monesti mainittu, mutta miten se toteutetaan onkin ollut jo sitten vaikeampaa).”

”Avoimet, kiinnostavat yhteistyö-keskustelut. Keskustelut olivat erittäin mielenkiintoisia. Antoivat paljon ajatuksia.”

”Uusi kontakti oppilaitokselle.”



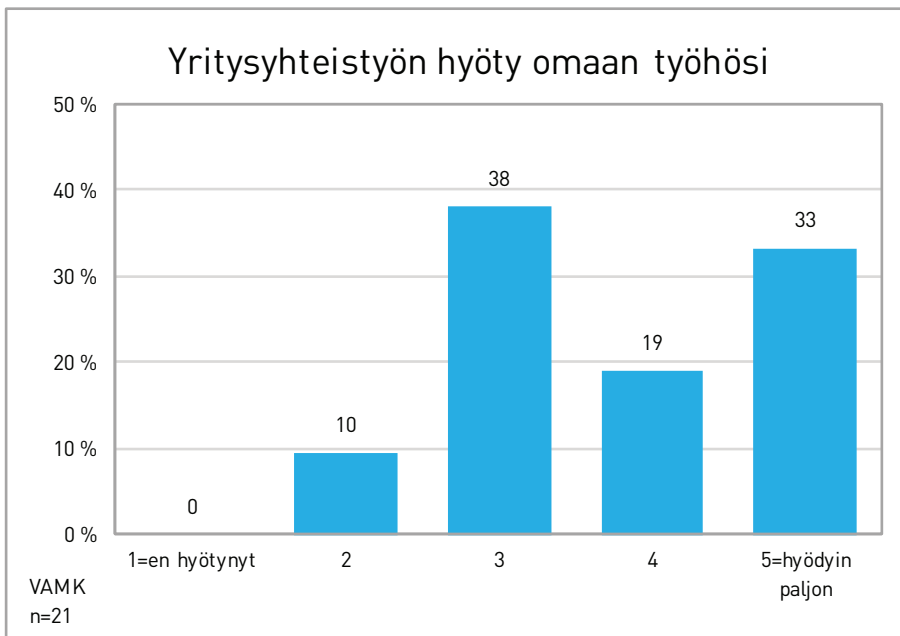
KUVIO 23. Vastasiko yritys yhteistyö omia odotuksiasi (1=ei vastannut, 5=vastasi paljon).

Suurin osa vastanneista koki, että oma yritysosaaminen oli kehittynyt positiiviseen suuntaan yhteistyön ansioista, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksen (Kuvio 24). Se osoittaa, että hanke on omalta osaltaan auttanut ammattikorkeakoulua saavuttamaan tutkimus- ja kehittämisohjelmassa esitettyjä tavoitteita.



KUVIO 24. Koetko oman yritysosaamisesi kehittyneen yhteistyön aikana?

Vastaajista 52 % arvioi hyötynsä aika paljon tai paljon yritys yhteistyöstä ja sen lisäksi 38 % suhtautui positiivisesti yhteistyöhön (Kuvio 25). Sitä voidaan pitää hyvänä asiana ja se osoittaa, että hanke on ollut tarpeellinen.



KUVIO 25. Yritys yhteistyön hyötyä omaan työhön (1=en hyötynyt, 5=hyödyin paljon).

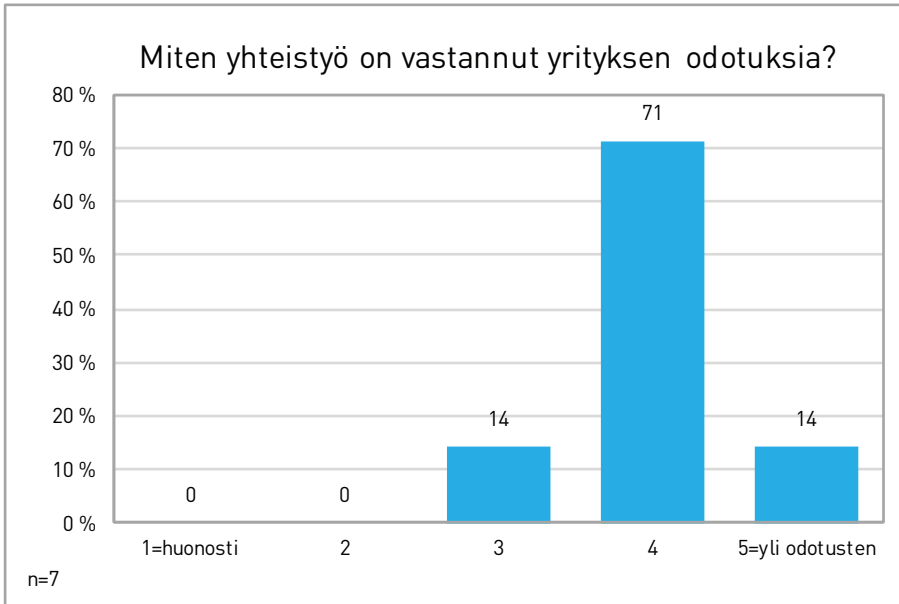
Kysymykseen ”Miten voit hyödyntää alkanutta yritys yhteistyötä?” suurin osa oli valinnut vaihtoehdot ”opetuksen kehittämisessä” ja ”Opiskelijaryhmien kanssa osana opetusta” (Kuvio 26). Tulos näyttää, että Vaasan hankkeessa oli mukana pääasiallisesti opettajia. Se seikka, että ”T&K projekteissa” osuus on jäänyt pieneksi, johtuu siitä, että T&K-toiminta tällä hetkellä on keskittynyt Muovaan, joka ei ollut mukana hankkeen vaihdoissa. Tämä tulos täyttää hankkeen odotuksia.



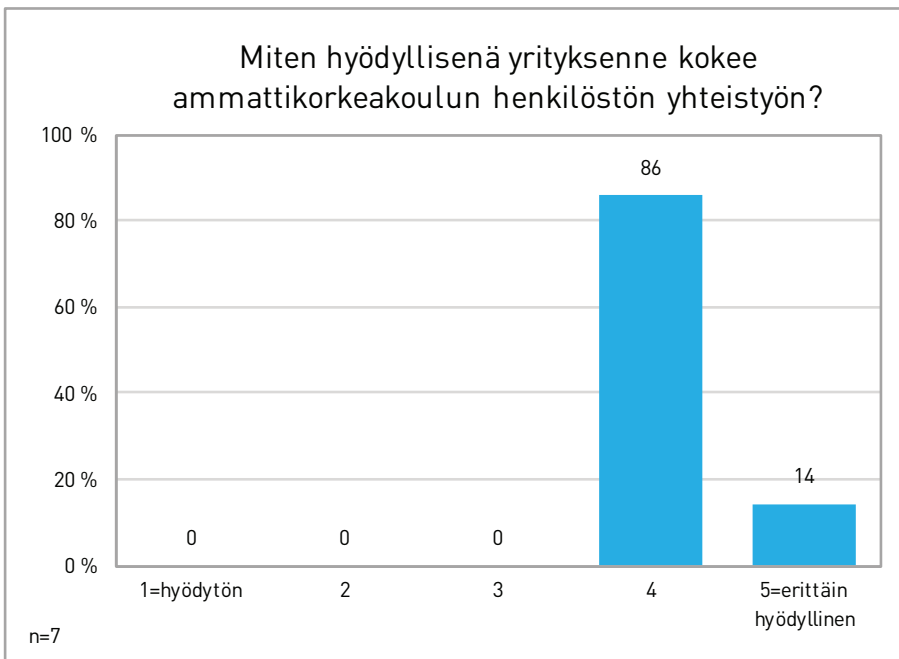
KUVIO 26. Miten voit hyödyntää alkanutta yritys yhteistyötä? (mahdollista valita useampi vaihtoehto)

### 3.4.2 Yritysten palautteita

Yritysten vastauksia olisi kaivattu vähän enemmän, mutta laatu korvatkoon määrän tässä kohdassa. Vastauksista päätellen (Kuviot 27 ja 28) yhteistyö oli onnistunut.



KUVIO 27. Miten yhteistyö on vastannut yrityksen odotuksia? (1=huonosti, 5=yli odotusten)



KUVIO 28. Miten hyödyllisenä yrityksenne kokee ammattikorkeakoulun henkilöstön yhteistyön? (1=hyödytön, 5=erittäin hyödyllinen)



Alla muutamia kohtia poimittu yritysten vastauksista.

*“Löydettiin yhdessä amk edustajan kanssa asioita, mitä voisi kehittää ja miten opiskelijoiden osuutta yrityksen eri tarpeisiin voisi hyödyntää esim. markkinoinnissa, opinnäytetöissä yms.”*

*“Keskusteluissa tullut esiin uusia mahdollisuuksia kehittää yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa erilaisin projektein, opinnäytetöiden ym. muodossa yritystä hyödyntävästi.”*

*“Luovaa ja innostunutta toimintaa, idearikasta ja ideasta rohkeasti toteutukseen ryhtyvää.”*

Pyydettiin myös yrityksiä mainitsemaan hyviä asioita sekä kehitettäviä asioita. Tässä alla muutamia poimintoja vastauksista:

**Hyvät asiat**

*“Hyvä, että pysymme kärryllä siitä, mitä alan opiskelijat tekevät ja minkälaisia opintokokonaisuuksia heille tarjotaan.”*

*“Verkostoituminen, potentiaalisten työntekijöiden kartoitus.”*

*“Osaamisen jakaminen ja avoimuus.”*

**Kehitettävät asiat**

*“Opiskelijoiden harjoittelukaudet sijoittuvat kalenteriin huonosti, jotta heille olisi mahdollista tarjota järjellisiä harjoittelupaikkoja.”*

*“Koulutusten ja luentojen vaihto.”*

*“Ei tule muuta mieleen kuin että joskus tuntuu että opettajilla ei ehkä ole riittävästi omaa aikaa tähän.”*

Kysymykseen “Voisiko amk tehdä yrityksen kanssa jatkossa yhteistyötä?” kaikki vastasivat “Kyllä”. Kuviossa 29 on esitetty, missä asioissa vastanneet yritykset olisivat valmiita tekemään yhteistyötä. Eniten ääniä sai vaihtoehto (1) - “palvelut - tietoisuus amk:n tarjoamista mahdollisuuksista liiketoiminnan ja yritysten kehittämisessä”. Tähän haasteeseen on hankkeen aikana kehitetty E2B-kortit -konseptia. E2B-kortit kuvaavat ammattikorkeakoulun toimintatavat, ja tavoitteena on, että henkilö/opettaja voisi keskittyä omaan osaamisalueeseensa ja löytäisi keskustelussa yrityksen kanssa E2B-kortilta yritykselle sopivan yhteistyömuodon. Tämän tyyppisiä aamuseminaareja kannattaisi järjestää jatkossakin hankkeen jälkeen.

Myös vaihtoehdot (2) - “verkostot - kohtaamispaikka, amk:n yritysytteudet yhteistyökumppanit ja kv. kumppanit” sekä (3) - “osaamistaso - henkilöstön täydennyskoulutus, räätälöity koulutus...” nähtiin tärkeinä. Hankkeessa toteutetut aamuseminaarit/brunnit ovat hyviä esimerkkejä (2)-tyyppisestä toiminnasta. Niiden kautta tuli hankkeen aikana monta uutta yhteistyöpyyntöä.

Vaihtoehto (3) muodostaa todellisen haasteen. Jotta pystyttäisiin vastaamaan tähän haasteeseen, VAMKin tulisi kehittää omaa koulutustarjontaa sekä tapaa markkinoida ja myydä koulutuksia. E2B-yhteenvetokortissa kohdassa “3 - koulutus” tämä mahdollisuus on tunnistettu. Haastatteluissa esitetyt mielipiteet antoivat ymmärtää, että organisaatiosta löytyy osaamista ja valmiutta räätälöityjen koulutusten suunnitteluun

ja toteuttamiseen, mutta ei välttämättä myyntiosaamista. Jos halutaan asialle tehdä jotakin, niin se vaatisi rekrytointia myynnin puolella sekä ponnistuksia toiminnan organisoimisessa.



KUVIO 29. Mitkä yhteistyöasiat kiinnostavat yritystänne?

Yritysten vastauksista tuli ehdotuksia yhteistyön kehittämisestä. Alla muutamia poimintoja vastauksista.

**Miten kehittäisitte jatkossa amk:n ja yritysten välistä yhteistyötä?**

*”Jonkinlainen ”kouluttaja-vaihto” olisi hyvä eli yrityksistä eri osaajat voisivat luennoida opiskelijoille ja puolestaan ammattikorkeakoulusta voitaisiin järjestää luentotilaisuuksia yritykselle.”*

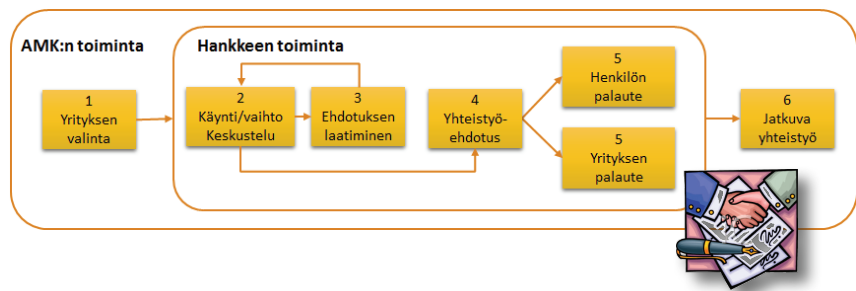
*”Esim. säännölliset tapaamiset missä käydään läpi seuraavan jakson tilanne (esim. vuosi tai puoli vuotta) ja katsotaan mitä asioita on tulossa ja mitä kullakin toimijalta tarvittaisiin/ voitaisiin saavuttaa.”*

*”Kehittäisimme mahdollisuuksia kaventaa eri oppilaitostasojen välistä kuilua...”*

## 3.5 Johtopäätökset

### 3.5.1 Kehittämisehdotuksia

Kuten luvun 3.3. kuviossa 17 on esitetty, Pk-Inno -hanke on itse asiassa ollut edistämässä koulun normaalia toimintaa ja auttanut Vaasan ammattikorkeakoulua saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Hankkeen ansiosta ja sen aikana kontaktien määrä on moninkertaistunut ja yritys yhteistyö vilkastunut. Yhä enemmän opettajia on löytänyt oman tapansa olla yhteydessä työelämään. Toiminnan tulisi nyt jatkua, jotta saavutettu taso säilyisi. Hankkeen alussa käytiin keskustelua siitä, pitäisikö hankkeen tavoitteisiin sisällyttää kirjallinen yhteistyösopimus vai ei. Päädettiin siihen tulokseen, ettei kirjata. Hankkeen aikana on toki tehty sopimuksia, mikäli on syntynyt projekteja, joita on toteutettu toimeksiantoina Yritysklinikka-toiminnan puitteissa. Hyvä näin, mutta jatkossa tulisi pohtia sopimuskäytäntöä ja myös asettaa euromääräisiä tavoitteita.




KUVIO 30. Käyntien/vaihtojen prosessikaavio täydennetty sopimuksen teolla.


Kuvio 30 on täydennetty kuvalla, joka edustaa sopimuksen laadintaa ja siihen liittyvää prosessia niin, että se edistäisi laaditun strategian saavuttamista. Suosituksena hanke esittää, että PK-yhteistyöyritykset voisi jatkossa jakaa kahteen eri kategoriaan: (1) Strategisiin partnereihin, joista yksikön johtaja vastaisi, ja (2) opetuksen partnereihin, joista koulutuspäällikkö vastaisi. Partnerien kanssa laadittaisiin E2B -vuosisopimuksia, joista molemmat osapuolet hyötyisivät. Ammattikorkeakoulu voisi tarjota E2B-palveluja, joista olisi hyötyä opetuksessa ja/tai tutkimus- ja kehittämistoiminnassa ja vastaavasti yritys saisi toiminnalle hyötyä. Hyöty tulisi olla sen kaltainen,

että yritys olisi valmis tekemään sopimuksen sekä maksamaan siitä sovitun vuosimaksun. E2B-korttien avulla on mahdollista räätälöidä jokaiselle yritykselle sopiva paketti. Malliesimerkki pk-yritykselle tarjottavasta paketista on esitetty kuviossa 31. Hinnoitteluun ei tässä yhteydessä oteta kantaa.

Hankkeen aikana kävi ilmi, että monella opettajalla on henkilökohtaisia kontakteja, jotka he hyödyntävät opetuksessa. Kutsutaan niitä tässä nyt vaikka F2F-kontakteiksi (Face2Face). Tämä on hyvä asia, koska opetuksen kautta opiskelijat hyötyvät ja näin myös koulun opetus monipuolistuu. Viisainta olisi ehkä jättää tämän tyyppiset kontaktit epävirallisiksi, eikä yrittääkään sisällyttää niitä yllä mainittuun kahteen kategoriaan.



**Malliesimerkki mahdollisesta vuosisopimuksesta  
= poimitaan E2B kortista sopivia palvelumuotoja**



**Palvelu**

- 2 kpl opinnäytetyöaihetta

**Osaamisvaihto**

- 2 käyntiä = asiantuntija käy yrityksessä keskustelemassa sovitusta aiheista

**Koulutus**

- 2 kurssipaikkaa avoimessa VAMK:ssa
- Mahdollisuus keskustella räätälöidystä kursista


**Rekrytointi**

- Mahdollisuus käydä meillä ja tavata oman alan opiskelijoita


**VAMK Areena**

- 2 kpl aamutilaisuutta

**Hinta: X euroa**



Sivu 80



KUVIO 31. Malliesimerkki mahdollisesta E2B-vuosisopimuksesta.

Sekä uuden kontaktin luomiseen, että olemassa olevan kontaktin ylläpitämiseen tarvitaan työpanoksia. Kommunikaatio on A ja O ja se vie aikaa. Tähän menevä työaika tulisi varata vuoden työaikasunnitelmaan ja vastuu tästä lankeaa koulutuspäällikölle. Henkilökohtaiseen kalenteriin pitäisi myös tähän varata aikaa ja tästä vastaa opettaja itse. Pk-Inno -hankkeen tuntiresurssi oli VAMKin osalta n. 25 tuntia per opettaja ja siihen tämä osuus mahtunee. Opettajan oma tahtotila kehittää omaa opetusta yritysyhteistyön avulla on tässä tärkeää. Koulutuspäällikön tulisi nähdä resurssi osana strategian toteutumista ja vuosittaisessa kehityskeskustelussa käytävä tavoitekeskustelu on avainasemassa.

---

Jos ja kun yrityskäyntien määrä kasvaa, syntyy tarvetta hallinnoida käyntiin liittyviä kontakteja ja tapahtumia. Hankkeessa projektipäällikkö on hallinnoinut näitä Trellon (katso luku 3.3) avulla. Hanke suosittelee, että VAMK hankkii koulutusvastuiden käyttöön keskitetyn palvelun kontaktien ja tapahtumien hallinnoimiseksi. Ratkaisu tulisi olla mahdollisimman kevyt ja helppo ylläpitää ja kaikkien yritysyhteistyön toteuttajien käytettävissä.

### 3.5.2 Yhteenveto

Tämän hankkeen hyviä puolia on ollut toimiva yhteistyö eri ammattikorkeakoulujen välillä. Hanke on osoittanut, että tämän tyyppisiä hankkeita, joissa ammattikorkeakoulut oppivat toisiltaan, kannattaa tehdä. Yhteiset tapaamiset ja workshopit osoittivat, että jokaisella ammattikorkeakoululla oli olemassa hyviä käytäntöjä liittyen yritysyhteistyöhön ja että uudet toimintatavat tulevat osaksi jo olemassa olevia rakenteita ja tapoja.

Ammattikorkeakoulun sisäinen yhteistyö sujui hyvin, vaikka haasteeksi osoittautui yrityskäyntien aikatauluttaminen. Opettajat tekivät hyvin yhteistyötä oman koulutusvastuun/koulutusalan sisällä ja hyvä niin. Lisää yhteistyötä ja avauksia olisi hankkeen aikana toivottu myös koulutusvastuiden välillä ja siinä on vielä kehittämisen varaa.

Opetuksen kehittämistä yritysyhteistyön avulla tulisi jatkaa, jotta saavutettu taso säilyisi. Halukkuutta ja taitoa löytyy, kunhan työhön varataan aikaa työsuunnitelmiin. Aikaa menee nimenomaan uusien kontaktien ja yhteistyökuvioiden löytämiseen sekä olemassa olevien kontaktien ylläpitämiseen. Kun yhteisymmärrys on syntynyt ja yhteistyömuoto "WIN-WIN" -periaatteella on luotu, niin työ tulisi nähdä osana opettajan vuosittaista työaikaa. Yhteistyön toteutus tulisi kirjata osaksi opintojakson toteutusta ja myös sisällyttää opintojakson toteutuksen kuvaukseen. Lopuksi todettakoon, että "WIN" ammattikorkeakoulun osalta on se, että yhteistyö antaa lisäarvoa oppimisprosessille ja oppimistilanteille, kun taas yrityksen osalta "WIN" on se, että se antaa lisäpotkua yrityksen toiminnalle mahdollisimman kustannustehokkaasti. Tämä yhtälö saattaa olla vaikea ratkaista, mutta ammattikorkeakoulun strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi sekä opiskelijoiden oppimiskokemusten parantamiseksi meidän kannattaa panostaa tähän asiaan.

## 4 CASE OAMK

### 4.1 Uudenlaiset oppimistavat haastavat verkostoitumaan

Oulun ammattikorkeakoulun strategisten linjausten mukaan toiminnan kulmakiviä ovat kehittymishalukkuus, tuloksellisuus, työelämäkumppanuus ja yhteisöllisyys. Painoaloja ovat terveyttä ja hyvinvointia edistävät palvelut ja teknologia, energiatehokas rakentaminen pohjosiin olosuhteisiin, monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjävalmiudet sekä uudistuva ammattikorkeakoulun opettajuus ja opettajankoulutus. (Oulun ammattikorkeakoulu - Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. 11.8.2016). Näihin linjauksiin sopii hyvin myös Pk-Inno -hankkeen tavoitteet. Erityisesti työelämäkumppanuus tarvitsee koko ajan uusia yhteyksiä yrityksiin ja opettajien ja henkilökunnan verkostoitumista ja näkemystä siitä, mitä kumppanuudella voidaan saada aikaan sekä ammattikorkeakoulussa että alueen yrityksissä.

Oulun ammattikorkeakoulussa on viime vuosien aikana kehitetty toimintatapoja ja paikkoja ammattikorkeakoulun ja yritysten kohtaamiselle. Yrityshautomo ja kasvuyrittäjyyskeskus Business Kitchen on jo tilana avoin kohtaamispaikka opiskelijoille ammattikorkeakoulusta ja yliopistosta, kehittäjille, yrittäjille ja yrittäjiksi aikoville. Oamkin Ripa-työelämäpalveluihin kuka tahansa voi soittaa ja lähteä etsimään ammatikorkeakoulusta ratkaisua ongelmalleen.

Yrityshautomossa opiskelijat työstävät ideoistaan uutta liiketoimintaa. Vuosien 2012–2015 aikana yrityshautomossa on syntynyt yhteensä 65 uutta yritystä. Kasvuyrittäjyyskeskus Business Kitchenissä tarjotaan Oamkin asiantuntijoita, opiskelijoita ja verkostoa yritysten avuksi. Siellä opiskelijoilla on mahdollista päästä tekemään oikeita toimeksiantoja ja oppimaan asioita käytännön kautta.

Business Kitchenin tiloissa toimii myös Terwa-akatemia, joka on yksi liiketalouden koulutuksen suuntautumisvaihtoehdoista. Terwa-akatemiassa opiskelijat oppivat yrittäjyyttä omien osuuskuntiansa kautta, joiden toiminnasta opiskelijat vastaavat. Osuuskuntien toiminta kestää kestää suuntautumisen jälkeiset opinnot eli 2,5 vuoden ajan.

Opiskelua tapahtuu myös monialaisissa ryhmissä, joihin opiskelijoita tulee eri koulutusohjelmista Oulun ammattikorkeakoulusta ja Oulun yliopistosta. Näin tehdään myös Business Kitchenin tiloissa toimivassa Demolassa, jossa kansainväliset opiskelijatiimit kehittävät uusia ratkaisuja ja demoja alueen yrityksille ja muille toimijoille. Edelleen Oamkissa on toiminnan aloittanut, Lab-opinnot, jossa monialaiset ja kansainväliset

---

opiskelijatiimit kehittävät uusia konsepteja, tuotteita ja palveluita sekä uutta liike-toimintaa valituille toimialoille. Kehittämisen aiheet, voisi sanoa "haasteet", haetaan yrityksistä. Tukena ja ohjaajina toimivat eri alojen opettajat. Oamk LABseissä on syntynyt vuosina 2012–2015 yhteensä 14 uutta ohjelmisto- ja pelialan vientiyritystä (Oulun ammattikorkeakoulu - Oamk uuden aloittajana - yrittäjyys ja liiketoiminta. 11.8.2016).

Suurin osa opiskelijoista suorittaa opintonsa luokissa, opettajan suunnittelemana ja ohjaamana. Myös tähän perinteiseen tapaan sisältyy yrityslähtöisyyttä ja yrityskontakteja. Opiskelijat tekevät oppimistehtävinä yritysten toimeksiantoja ja yrityksiltä saadaan vierailijoita ja esimerkkejä, oli aihe sitten mikä tahansa.

## 4.2 Tavoitteet

Yrittäjyys on ollut vahvasti mukana Oulun ammattikorkeakoulun opintojen kehittämisessä. Pk-Inno-hankkeen tavoitteena oli lisätä edelleen henkilökunnan yrityskontakteja ja henkilöstövaihtoja. Yhä laajemmat yhteistyömuodot ja uudet oppimisympäristöt ja -tavat tarvitsevat esimerkkejä ja toimeksiantoja tai "haasteita" työelämältä ja niin ollen myös edellyttävät verkostoitumista ja yritysten kehittämiskohteiden tunnistamista. Tavoitteena oli myös Ripa-työelämäpalvelujen ja työelämäkoordinaattorin toiminnan kehittäminen.

Mahdollisuutta osallistua hankkeeseen markkinoitiin koko ammattikorkeakoulun henkilökunnalle kokouksissa ja henkilökunnan Intrassa, ja myös esimiehet kannustivat henkilöstöä osallistumaan yritysyhteistyön kehittämiseen. Yhteydenottojen perusteella osa opettajista ja koulutusohjelmista toteuttivat jo hyvää ja syvällistä yhteistyötä yritysten kanssa ympäri Suomea, esimerkiksi Tekniikan yksikössä. Osa opettajista taas ei ollut juurikaan vieraillut yrityksissä ja kokivat tarvitsevansa tukea ensimmäisten kontaktien luomiseen. Tästä tarpeesta lähtien sisällytimme hankkeeseen henkilökohtaisen valmennuksen ja yhteiset yritysvierailut. Valmennuksen tarkoituksena oli valmistaa ja rohkaista yrittäjien kohtaamiseen ja auttaa henkilökuntaa tunnistamaan yritysten tarpeita sekä ammattikorkeakoulun mahdollisuuksia vastata yritysten tarpeisiin.

## 4.3 Menetelmät ja toimenpiteet

Hankkeeseen osallistuvilta Oamkin opettajilta ja muulta henkilöstöltä kysyttiin kirjallisella lomakkeella toiveita siitä, minkälaista yhteistyötä he ovat hakemassa ja mitä he odottivat hankkeessa toteutettavalta valmennukselta (liite 1. Kysely Pk-Inno valmen-

nukseen osallistuville/Oamk). Osallistujista 25 vastasi kysymyksiin. Esille nousivat toiveet löytää yrityksistä tehtävääihteita oppitunneille, projekti- ja opinnäytetyöaihteita sekä "autenttisia oppimiskokemuksia opiskelijoille". Mainintoja tuli myös toiveista tutustua oman alan käytäntöihin yrityksissä (oman tiedon päivitys) ja hanketyömahdollisuuksien selvittäminen. Lisäksi toivottiin valmiita työkaluja ja malleja, joita voi hyödyntää sekä toivottiin myös yhteistyöyrityksiä, monialaisia verkostoja ja apua verkostojen luomiseen. Näiden toiveiden pohjalta rakennettiin hankkeen toimintaa Oamkissa.

Hankkeen osallistujien tietopankkina ja raportointialustana toimi Optima-alusta. Kaikille osallistujille sieltä löytyivät esimerkiksi muistiot yhteisistä yritysvierailuista, hankkeen toimintamalliin ja valmennukseen liittyvät dokumentit ja sinne osallistujat saattoivat kirjata omat yritysvierailut ja niiden tulokset.

### 4.3.1 Yhteisiä yritysvierailuja

Joskus on vaikea löytää yhteistyöyrityksiä eikä yrityksissä toimiminen tunnu luontevalta. Mistä löytää sopivan yrityksen? Miten yrityksessä tulisi toimia ja valmistautua? Toive yhteisestä vierailusta tuli hankkeeseen osallistuvilta opettajilta ja se sai keskustelussa kannatusta. Marraskuussa 2014 hankkeen koordinaattori järjesti ensimmäisen yhteisen yritysvierailun hankkeeseen osallistuville. Vierailu osoittautui hyväksi tavaksi tutustua ja rakentaa luottamusta sekä solmia yhteistyökuvioita. Tämän ensimmäisen vierailun tuloksena sovittiin yrityksen osallistumisesta opiskelijoiden järjestämille messuille, erään toisen luokan vierailu ja harjoitustehtävän toteuttaminen yritykselle sekä yksi päivän pituinen henkilövaihto.

Yhteisiä vierailuja päätettiin jatkaa hankkeen ajan ja vierailujen kohteiksi pyrittiin hakemaan eri alan yrityksiä ja sellaisia, joita opettajat kokivat hyödyllisiksi ja mielenkiintoisiksi. Oli myös innostavaa huomata, että yritykset ottivat mielellään vastaan Oamkin henkilöstön ja olivat kiinnostuneita yhteistyömahdollisuuksista. Yhteisten vierailujen lisäksi hankkeen aikana tehtiin lukuisa määrä muita vierailuja.

### 4.3.2. Valmennusta yritysten edustajien kohtaamiseen

Ensimmäisen yhteisen koulutuksen (Kuunteleva asiakaskohtaaminen) jälkeen osallistujille tarjottiin tukea hankkeen aikana valmennustilaisuuksissa, joita järjestettiin yhteensä kymmenen. Näissä tilaisuuksissa käytiin läpi vuorovaikutusta yrittäjien kanssa, sisäistä yrittäjäyyttä ja etsittiin vaihtokohteita ja pyrittiin motivoimaan osallistujia sekä keskusteltiin vaihtoon liittyvistä haasteista. Samalla myös tutustuttiin yrityksen analysointiin tarkoitettuun yritysanalyysilomakkeeseen ja annettiin tehtäväksi täydentää lomaketta. Myöhemmin valmennukseen lisättiin hankkeessa tuotettuja osia,

---



kuten win-win-win -mallin hyödyntäminen ja hankkeessa kehitetyn työnkulkukaavion soveltaminen. Valmennus toteutettiin kasvotusten pienissä ryhmissä noin 1,5 tunnin tapaamisina. Osallistuminen valmennukseen oli vapaaehtoista, osa osallistui kaksi kertaa ja osa ei osallistunut lainkaan. Valmentajina toimivat hankkeen koordinaattori ja hankkeessa mukana ollut työelämäkoordinaattori, jolla on kokemusta erilaisista yhteistyömuodoista yritysten ja organisaatioiden kanssa. Hankkeen aikana tuli ilmeiseksi, että yhteistyön rakentaminen vaatii aikaa ja valmistautumista.

### 4.3.3 Henkilöstövaihdot, toimeksiannot ja verkostoituminen

**Henkilöstövaihdot** olivat 1 - 5 päivän mittaisia ja toteutuksia oli useanlaisia. Osa teki vaihdon yhtäjaksoisesti ja osa taas kokosi vaihdon useassa erässä, miten omaan ja yrityksen aikatauluun parhaiten sopi. Vaihdossa henkilöstön työtehtävät olivat seuraavia:

- Viestinnästä vastaava suunnittelija tutustui yrityksen viestintään ja oli mukana messuilla.
- Liiketalouden opettaja oli mukana kehittämässä yritykselle Arvostavan irtisanomisen -mallia.
- Liiketalouden opettaja oli mukana konsulttiyrityksen aluekehittämistä tukevan hankkeen valmistelussa, yhteistyö jatkui opintojaksolla.
- Juridiikan opettaja perehtyi alan uusiin käytäntöihin ja lainsäädäntöön mm. konkurssiasioissa.
- Lab-opintojen opettaja teki johdon konsultointia, josta hyötynä oli oman osaamisen päivittäminen tuote- ja palvelukonseptoinnin suhteen ja uuden yhteistyökuvion avaaminen OamkLABsin suuntaan.

Henkilöstövaihtokohteita oli haasteellista löytää ja sijoittaa opettajien työsuunnitelmaan lukuvuoden aikana. Osa sai sovittua vaihdon opetuksettomana aikana. Toisaalta myös pienessä yrityksessä ei välttämättä ole tiloja tai esimerkiksi tietokoneita ylimääräisen henkilön käyttöön.

Hankkeen tavoitteena oli myös saada ammattikorkeakoulun henkilöstöä ja opiskelijoita mukaan pk-yritysten käytännön kehittämistyöhön. Tätä osaa hankkeessa toteutettiin erilaisilla **toimeksiannoilla**. Toimeksiannot valikoituivat pääasiassa henkilöstön omien kontaktien ja kiinnostuksen pohjalta. Esimerkiksi Oamkin tutkija Kulttuurialan yksiköstä teki kontaktiyritykseen kartoituskäynnin ja sen perusteella ilmeni, että yrityksellä olisi tarvetta digitaalisen kaupankäynnin kehittämiseen sekä visuaalisen ilmeen nykyaikaistamiseen. Tutkija suunnitteli yritykselle uuden visuaalisen ilmeen, joka otettiin nopeasti käyttöön yrityksen verkkosivuilla ja jatkossa muussa viestinnässä. Digitaalisen liiketoiminnan kehittämiseen sovittiin yhteyshenkilöt Informaatioteknologian koulutusohjelman opettajista, ja sen kehittäminen jäi opintojaksojen työksi.

Hankkeen puitteissa kehitettiin **verkostoja** alueen pk-yrityksiin. Yritysverkosto auttaa opintojen kehittämisessä, esimerkiksi taloushallinnon opettaja selvitti nykyaikaista sähköisten kirjanpitojärjestelmien käyttöä alan yrityksissä. Tutustumiskäyntien ja keskustelujen perusteella opettaja päivitti Liiketalouden osastossa yhteisesti käytettävää opetusmateriaalia taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdon opintojaksoille. Yhtenä aiheena yritysten kontaktointiin oli uuden koulutusohjelman yritysverkoston rakentaminen. Tekniikan yksikön opettajat jalkautuivat yrityksiin hakemaan opiskelijoille harjoittelupaikkoja ja tekemään koulutusohjelmaa ja sen yhteistyömahdollisuuksia tunnetuksi alan yritysten keskuudessa.

Hankkeen puitteissa opettajat verkostoituivat alueen yritysten kanssa Liiketalouden osaston Tuuni-messuilla. Messuilla noin 40 yritystä tavoittelevat lähinnä opiskelijoita tarjoten heille harjoittelupaikkoja ja opinnäytetyöaiheita. Pk-Inno -hankkeen opettajat esittäytyivät yrityksille ja esittelivät hankkeen ja koulun mahdollisuuksia yhteistyöhön.

Hankkeen puitteissa työelämäkoordinaattori kehitti omaa mallia kansainvälisen opintojakson sisällä, jossa oli 60 opiskelijaa 15 eri maasta. Yritysten kanssa yhdessä opintojaksolle suunniteltiin tuntitehtäviä ja pitempiketoisia projekteja yritysten toiveiden mukaisesti. Toimeksiannoissa huomioitiin opiskelijoiden taustat, kuten heidän kotimaansa ja kielialueensa. Yrityksillä oli esimerkiksi kansainvälisiä kasvusuunnitelmia eri alueille, kuten Aasiaan, Yhdysvaltoihin ja Etelä-Amerikkaan. Teoriaosuuden jälkeen opiskelijat ryhtyivät selvittämään yritysten tavoittelemien kohdemarkkinoiden toimintaa, suuruutta, markkinointikanavia ja muita tietoja ja etsivät yhteyshenkilöitä kyseisistä maista. Opiskelijoilla oli etuna oma äidinkieli ja tuntemus maan tavoista. Yritykset vierailivat opintojaksolla ja lopuksi opiskelijaryhmät antoivat omat selvityksiin perustuvat suosituksensa. Yritykset olivat esimerkiksi terveysteknologia-alan oululaisia startuppeja. Toiminta jatkuu seuraavien vuosikurssien toteutuksissa. Opintojakson toteutustapa on opiskelijoille erittäin antoisa ja yrityksille hyödyllinen, mutta edellyttää opettajalta verkostoa ja jatkuvaa vuorovaikutusta yritysten ja organisaatioiden kanssa. Yhteydenpito ja aikataulujen sovittaminen vaativat myös aikaa.

Muutama yhteistyökuvio rakennettiin myös kansainvälisesti. Tietotekniikan yliopettaja oli mukana kehittämässä uutta ohjelmistopohjaista portaalia teknologiapuuistoissa toimiville yrityksille yhteistyössä Global Business Parkin kanssa (Kalifornia, USA). Tämän yhteistyön tuloksena syntyi lukuisia templateja ja toimintaohjeita käytännön kurssityötä varten ja yhteistyön pohjalta toteutettiin myös opintojakso Oamkissa.

Ruotsin kielen lehtori paneutui opintomatalla pohjoiskalotin ajankohtaisiin työllisyys- ja koulutusnäkyymiin ja teki sekä yritys- että oppilaitosvierailuja. Pohjois-Norjan ja kalottialueen merkitys työllistäjänä on suuri ja yhä kasvussa Pohjois-Suomessa. Työvoima- ja elinkeinoelämän yhteistyö Norjan, Ruotsin ja Pohjois-Pohjanmaan ja

---

---

Oulun alueen kanssa on lisääntymässä. Oamkin suomalaisten opiskelijoiden kannalta tärkeä näkökulma on ruotsin kielen opiskelumahdollisuudet.

#### 4.3.4 Alueellisen toimintaryhmän arvio yritysyhteistyöstä

Hankkeen puitteissa kartoitettiin Oamkin yritysyhteistyön tasoa ja sen mahdollisuuksia. Mukana työssä oli edustajia Oulun kauppakamarista, Pohjois-Pohjanmaan yrittäjähdistyksestä, alumneista, opiskelijayritys Trapesti Oy:stä sekä Oamkin henkilökunnasta. Kahdessa tapaamisessa työstettiin Oamkin SWOT-analyysejä yritysyhteistyön näkökulmasta ja analyysistä johdettiin toimenpide-ehdotuksia.

Ensimmäisessä tapaamisessa käytiin läpi arvioinnin tarvetta ja esiteltiin Oamkin toimintaa liittyen yritysyhteistyöhön, kuten RIPA-toiminta ja Business Kitchenin toimintaperiaatteet sekä tutustuttiin Oamkin strategiaan ja visioon. Sen jälkeen laadittiin yhteistoiminnallisesti Oamkin yritysyhteistyön SWOT-analyysi, jossa arvioitiin Oamkissa olevia voimavaroja ja sen toimintaympäristön kehitystä ja piirteitä. Ryhmätyön tulokset koottiin yhteen Oamkin vahvuudet ja heikkoudet yritysyhteistyön näkökulmasta sekä arvioitiin toimintaympäristön antamia mahdollisuuksia ja toisaalta myös sieltä tulevia uhkakuvia. Seuraavassa tilaisuudessa etsittiin ratkaisuja, miten voidaan vahvuuksia käyttäen hyödyntää mahdollisuuksia, ja toisaalta parantaa heikkouksia ja poistaa esteitä. Erityisesti pieniä yrityksiä palvelisi yksinkertaiset käytännön toimet, kuten valmiit ”Tarjolla” -listat erilaisista mahdollisista yhteistyön ja kehittämisen aiheista ja opinnäytetyöaiheista, teemapäivän järjestäminen pienyrityksille sekä sidosryhmätapaamiset.

#### 4.3.5 Nopeita toimia kansainvälisen viestinnän tukemiseen

Sekä alueellisen toimintaryhmän ehdotuksesta ja myös benchmarkkaamalla Open House -hankkeen toimintaa päätettiin tarjota pk-yrityksille suoraan toimenpiteitä Pohjois-Pohjanmaan yrittäjähdistyksen kautta. Teemana oli ”Ammattikorkeakoulun opettajat haluavat jalkautua yrityksiin – vuorossa ovat kielten ja viestinnän opettajat Liiketalouden yksiköstä”. Kielten opettajat kehittivät 5 erilaista palvelua, joita voi toteuttaa esimerkiksi opintojaksoilla liittyen englannin, saksan, ruotsin tai espanjan kieleen ja viestintää. Palvelut olivat kirje- ja laskupohjia yrityksen tarpeisiin, tiedonhaku netistä, kulttuuritietoutta ja alakohtaisten sanaluetteloiden laatimista. Ilmoitus oli Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjähdistyksen verkkosivuilla ajankohtaista palstalla. Markkinointi johti kielten opettajien kartoitusvierailuun hotelli- ja ravintola-alan yrityksessä ja toimeksiantoon opiskelijalle.

---

## 4.4 Tulokset

Syyskuuhun 2016 mennessä hankkeen eri vaiheissa ja tehtävissä oli osallistunut yhteensä 45 henkilöä, joista 40 hankkeen toiminnassa ja loput osin myös hallinnollisissa tai esimiestehtävissä. Yhteisiä yritysvierailuja järjestettiin yhteensä 11 organisaatioon. Vierailujen kokoonpano vaihteli, mutta mukana oli yhteensä 28 eri henkilöä ja vierailujen yhteydessä syntyi 75 yrityskontaktia. Yhteisistä vierailuista syntyi toimeksiantoja opintojaksoille oppimistehtäviksi, joista kertyi opiskelijoille myös opintopisteitä. Sähkö- ja automaatiotekniikan osastolla oli teemana saada uusia harjoittelupaikkoja, opinnäytetyöaiheita ja muuta yhteistyötä uudelle koulutusohjelmalle ja siellä kontaktitiin yhteensä noin 30 yritystä, pääosa pk-yrityksiä.

Ripa-työelämäpalvelut koordinoi ”yhden luukun” -periaatteella Oamkille tulevia toimeksiantoja ja yhteydenottoja. Tällä toiminnalla sekä markkinoidaan Oamkin yhteistyötä ja palveluja organisaatioille sekä haetaan tai välitetään harjoittelijoita, opinnäytetyöaiheita. Ripa-palvelut markkinoi täydennyskoulutus- ja asiantuntijapalveluita sekä tutkimus- ja kehittämishankkeita. Sen kautta voi myös tiedustella laboratoriopalveluja ja tila- ja laitevuokrausta. Erilaisia yhteydenottoja vuosina 2015–2016 syyskuuhun mennessä oli noin 1000 kpl. RIPA-palvelut on pystynyt hyödyntämään Pk-Inno -hankkeen aikana saatuja yrityskontakteja; on kutsuttu yrityksiä tapahtumiin, tarjottu projektitoita ja harjoittelijoita yrityksille.

Hankkeeseen osallistuneista opettajista osa oli ensi kertaa mukana yritys yhteistyössä. Vaikka yritysten kanssa on perinteisesti ollut toimintaa, niin esimerkiksi kielten opetuksessa yhteistyötä on ollut vähemmän ja mukana oli myös juuri opettajana aloittaneita henkilöitä, jotka halusivat mukaan laajentamaan osaamistaan. Esimerkiksi juridiikan opettajan sanoin: *”Erityisesti sain eniten vaihdosta irti oman ammattitaidon kehittymisen kautta. Opin paljon uusia asioita, mutta verestin myös vanhaa kokemusta. Lisäksi oli mukavaa päästä virkistämään verkostoja oululaisiin alan toimijoihin, kun heidän kanssaan ei nykyään enää päivittäin kuitenkaan ole tekemisissä opettajan töissä.”*

Moni opettaja tulikin mukaan juuri hakemaan tehtäviä yrityksistä ja kartoittamaan yritysten tarpeita liittyen esimerkiksi kielitaitoon ja kulttuurituntemukseen. Yrityksiä lähestyttiin myös Pohjois-Pohjanmaan yrittäjähdistyksen kautta.

## 4.5 Johtopäätökset

### 4.5.1 Kehittämisehdotuksia - verkostojen luominen osaamisena ja vahvuutena

Työelämäyhteistyö ja sen rakentaminen tulisi nähdä ammattikorkeakouluissa sellaisena työelämän osaamisen alueena, jota on tarpeellista kehittää. Pk-Inno -hankkeessa

---

huomattiin, että kontaktit ja yhteistyö, kuten henkilöstövaihdot, eivät olleet lainkaan yksinkertaisia toteuttaa. Osaamisen kehittämisellä tulee olla myös yhteys organisaation strategisiin tavoitteisiin, sillä tarkoituksena on varmistaa, että henkilöstöllä on osaamista, joka tukee strategian toteutumista (Hätönen 2011, 6). Laki velvoittaa ammattikorkeakouluja tekemään työelämää ja aluekehitystä edistävää soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa ja yhteistyöhön elinkeino- ja muun työelämän kanssa (L 14.11.2014/932. Ammattikorkeakoululaki). Ammattikorkeakoulut asettavat myös itse tavoitteita, kuten Oulun ammattikorkeakoulussa viimeisimmän strategialinjauksen mukaan arvona on mainittu työelämäkumppanuus, joka on sanoin ”keskeisten sidosryhmiemme tarpeet ovat toimintamme perusta” (Oulun ammattikorkeakoulu. 26.10.2016).

Sidosryhmien tarpeita voidaan määritellä ja tutkia monilla tavoilla, mutta käytännön yhteistyö toteutetaan ihmisten kesken. Ensikontakti on kriittinen kohta yhteistyölle ja siihen tulee varautua, jotta aihe ja asia ovat merkittäviä yritykselle ja ne on osattu esittää oikein. Hankkeessa kehitetty yrityksen analyysityökalu (yleisanalyysilomake) on tähän tarkoitukseen hyvä väline. Jotta yhteistyö voisi jatkua, tulee toista osapuolta osata kuunnella ja osoittaa kiinnostusta sekä häntä että hänen organisaatiotaan kohtaan. Näin voidaan rakentaa luottamuksellista suhdetta keskustelun pohjalle. Keskusteluissa tulisi tunnistaa yrityksen kehityskohteita ja pyrkiä ratkaisukeskeisesti löytämään mahdollisia tapoja yhteistyölle asioiden eteenpäin viemiseksi. Yhteistyön hyödyt tulisi konkretisoida sekä yritykselle, ammattikorkeakoulun henkilöstölle että opiskelijoille. Ratkaisu voi olla toimeksianto opintojaksolle, opinnäytetyö aiheesta tai harjoittelijan sijoittaminen yritykseen. Ehkä ongelma on sellainen, johon on tarpeen ryhtyä rakentamaan pilottia hankkeen avulla tai koko asia voidaan ulkoistaa monialaisille opiskelijatiimeille kehitettäväksi ja ratkaistavaksi. Ratkaisua haettaessa voidaan tarvita suostuttelua ja vakuuttamista. Jos yhteistyölle ei heti löydy sopivaa tapaa, opettajan vastuulle jää kumppanuuden jatkaminen ja yhteistyön löytäminen myöhemmin.

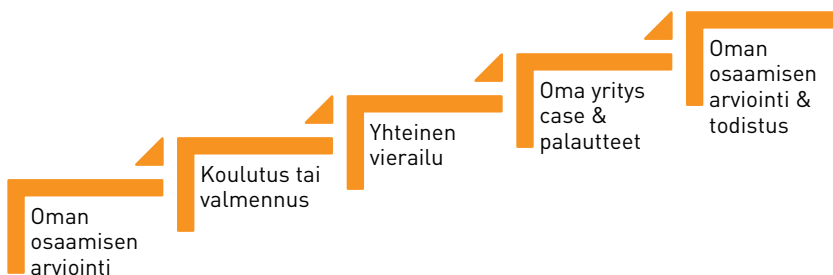
Työelämäkumppanuus voi olla henkilöstölle väylä toteuttaa ammatillisia tavoitteita. Nämä tavoitteet voivat liittyä oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja parantamiseen sekä ammatillisen verkoston rakentamiseen. Projektihenkilöstön tavoitteena on usein sitouttaa yrityksiä ja niiden henkilöstöä hankkeiden kehittämistoimintaan.

Yhteistyön yksi funktio on myös ammattikorkeakoulun profiloituminen yritysten kumppaniksi. Jokainen vierailu, toimeksianto ja tapahtuma on ammattikorkeakoulun käyntikortti yritysten suuntaan ja tilanne halutaan hoitaa ammattimaisesti. Toisaalta ammattikorkeakoulun kehittymisen takia merkittävää on myös muutosten aistiminen työelämässä. Osaava henkilöstö pystyy keskustelemaan yritysten kanssa heidän kielellään, osaa tunnistaa työelämän ja yritysten tarpeita ja kykenee kehittämään myös uusia tapoja ratkaista näitä kehitystarpeita. Pk-Inno -hankkeessa huomattiin, että moni opettaja on arka suhteessa ulkoisiin sidosryhmiin ja tarvitsee tukea ja valmennusta yhteistyön rakentamiseen. Ammattikorkeakoulun toiminta muuttuu nopeasti

eikä henkilökunta aina tiedä, mitä erilaisia vaihtoehtoja ja palveluita voidaan yrityksille tarjota tai minkälaiseen toimintaan yritystä voisi pyytää ja innostaa mukaan. Samalla tulisi löytää yhteinen win-win-win -tilanne, jotta kaikki osapuolet motivoituvat mukaan, erityisesti yrityksille tulisi esittää yhteistyöstä koituvia konkreettisia ja nopeita hyötyjä. Hankkeen aikana kehitetty analyysityökalu on tarpeellinen, mutta riittävä väline, jotta henkilöstöllä olisi valmiuksia perehtyä yritysten toimintaan, keskustella yrittäjän kanssa ja tunnistaa kehittämiskohteita.

Hankkeen aikana workshopissa suunniteltiin henkilökohtaisen osaamisen polkua liittyen ammattikorkeakoulun henkilöstön työelämäosaamisen vahvistamiseen Kuvio 32. Täsmällisen osaamisen määrittely tuotti vaikeuksia, sillä käytännön työssä opittu on usein kokemuksen myötä karttunutta niin sanottua hiljaista tietoa. Pk-Inno -hankkeessa osaaminen ajateltiin lähinnä yhteistyötaitoiksi ja verkostoitumisen taitoiksi. Työnimeksi otettiin yhteistyöosaajan polku ja prosessia kokeiltiin hankkeen aikana Oulun ammattikorkeakoulussa.

Prosessi piti sisällään itsearviointin alussa, valmennuksen, yhteisen yritysvierailun, jonka jälkeen edettiin henkilövaihtoon tai muuhun yhteistyöhön yrityksen kanssa ja lopuksi itsearviointi oman osaamisen karttumisesta prosessin aikana. Itsearviointin kohteissa haluttiin keskittyä vahvuuksien tunnistamiseen, esimerkiksi osallistujaa pyydettiin arvioimaan omaa vahvuuttaan ymmärtää yrityksen tarpeita tai vahvuutta huomata yhteistyön mahdollisuuksia. Prosessiin liittyvä valmennus piti sisällään ohjeita yhteistyön aloittamiseen, toteuttamiseen ja sisäiseen yrittäjyyteen. Valmennuksissa myös esiteltiin hankkeessa tuotettuja materiaaleja sitä mukaa, kun niitä hankkeessa kehitettiin. Osallistuminen itsearviointiin perustui vapaaehtoisuuteen ja ehkä siitä syystä osallistuminen jäi vähäiseksi ja prosessin testaaminen ei täysin onnistunut. Valmennuksiin sen sijaan oli osallistujia kolmekymmentä. Jatkossa olisi tarpeellista tunnistaa ja tunnustaa yritys yhteistyön vaatima taito ja aika ja motivoida henkilöstöä esimerkiksi kouluttamalla tai muulla keinoin.



KUVIO 32. Yhteistyöosaajan polku.

## 4.5.2 Yhteenveto

Oulun ammattikorkeakoulussa hyödynnetään yritys yhteistyötä monella tavalla. Pk-Inno -hankkeen aikana kuitenkin tuli ilmi, että vielä monipuolisempaan toimintaan on mahdollisuuksia ja että yritykset odottavat ammattikorkeakoululta uusia avauksia. Lisäksi uudenlaiset kehittyvät opiskelutavat edellyttävät monipuolisia toimeksiantoja yrityksiltä. Toisaalta yritys yhteistyö vaatii aikaa ja osaamista. Verkostoituminen ja yhteysien ylläpito ja luottamuksen saaminen edellyttävät vuorovaikutustaitoja ja valmistautumista kohtaamisiin.

Hankkeen aikana saatiin konkreettisesti yhteistyötä, harjoittelupaikkoja ja uusia kontakteja sekä opettajille että opiskelijoille. Vierailimme monessa yrityksessä esittelemässä toimintaamme ja avaamassa ovia yhteistyölle. Hankkeen aikana oli ilahduttavaa huomata, että mukaan hankkeeseen halusi moni sellainen opettaja, jolla ei ollut erityisen paljon kokemusta yritys yhteistyöstä. Samoin oli erittäin positiivista, että yritykset olivat valmiita ottamaan meidät vastaan.

Hankkeen tuloksia, erityisesti muiden ammattikorkeakoulujen hyviä käytänteitä, käytetään Oamkin yritys yhteistyön kehittämisessä ja toimenpiteiden suunnittelussa. Tuloksia esitellään henkilökunnalla ja hankkeessa tuotetut materiaalit tulevat intraan henkilökunnan käyttöön.

---

## 5 CASE JAMK

### 5.1 Pk-Inno -hankkeen toteutus JAMKissa

Pk-Inno -hankkeen toiminnallisena tavoitteena Jyväskylän ammattikorkeakoulussa oli saada mahdollisimman moni työntekijä toimenkuvasta riippumatta osallistumaan asiantuntijavaihtoon. Yhteistyöverkoston laajentaminen, oman osaamisen päivittäminen ja kasvattaminen sekä uuden osaamisen tuonti päivittäiseen työhön olivat argumentteja, joilla vaihtoja markkinoitiin. Mahdollisuutta tarjottiin avoimesti työntekijöille henkilökohtaisella tiedotuksella, tietoiskuilla henkilöstökokouksissa sekä sähköpositiivisilla. Ne henkilöt, jotka kiinnostuivat asiantuntijavaihdosta, ohjattiin omien esimiestensä luo neuvottelemaan mahdollisesta toteutusajankohdasta ja sopivuudesta työaikasuunnitelmaan. Tämän jälkeen vaihtoon lähtevän henkilön kanssa sovittiin hankkeen kautta käytössä olevista resursseista, yritystietojen tallentamisesta CRM-asiakkuudenhallintajärjestelmään sekä muista tarvittavista työaika- ja toimenpide-raportoinneista. Hankkeen alkuvaiheessa, syksyllä 2014 pidettiin vaihtoon lähteville yhteinen preppaustilaisuus ”Kuunteleva asiakaskohtaaminen”. Näitä materiaaleja myös hyödynnettiin myöhemmin mukaan tulleiden valmennuksessa.

Markkinointi tehtiin tarkoituksellisesti suoraan henkilöstölle, toki esimiesten suosituksella. Näin varmistettiin, että mukaan lähtevät asiasta aidosti kiinnostuneet, eivät vain ne, jotka esimies asiantuntijavaihtoon saattaisi määrätä (bottom-up). Tosin tämä malli karsi asiantuntijavaihdosta epävarmuutta kokevia henkilöitä vähemmälle. Omalta mukavuusalueelta pois lähteminen on aina haastavaa, eivätkä kaikki halua tarttua uusiin haasteisiin.

Kohdeyritysten valinta jätettiin pääsääntöisesti työntekijöiden omalle vastuulle, joten ne valikoituivat henkilöstön oman osaamisen ja kiinnostuksen kautta. Muutamia vaihtoja toteutui yritysten esittämien toiveiden/kehittämistarpeiden perusteella, joita oli saatu esimerkiksi seminaareissa. Hanketta ei markkinoitu avoimesti kaikkien keski-suomalaisen pk-yritysten suuntaan, koska pelkona oli, että kysyntä ”räjähtää käsiin”, eikä yhteydenottoihin pystyittäisi hallitusti vastaamaan. Tämä valinta osoittautui hankkeen edetessä oikeaksi ratkaisuksi. Sopivia yrityscaseja löytyi melko helposti.

Vaihdossa olleilta henkilöiltä kerättiin palautetta Webropol-järjestelmän avulla. Vastauksia saatiin kaikkiaan 63 kpl, vastausprosentin ollessa lähes sata. Korkeaan vastausprosenttiin lienee ollut syynä asiantuntijavaihdosta saadut positiiviset kokemukset ja kyselyjärjestelmän helppokäyttöisyys. Vaikutusta oli myös sillä, että vaihtoja markkinoitaessa tuotiin selkeästi esille kerättävän palautteen merkitys toimintamallin kehittämiseen tulevaisuudessa.

---



---

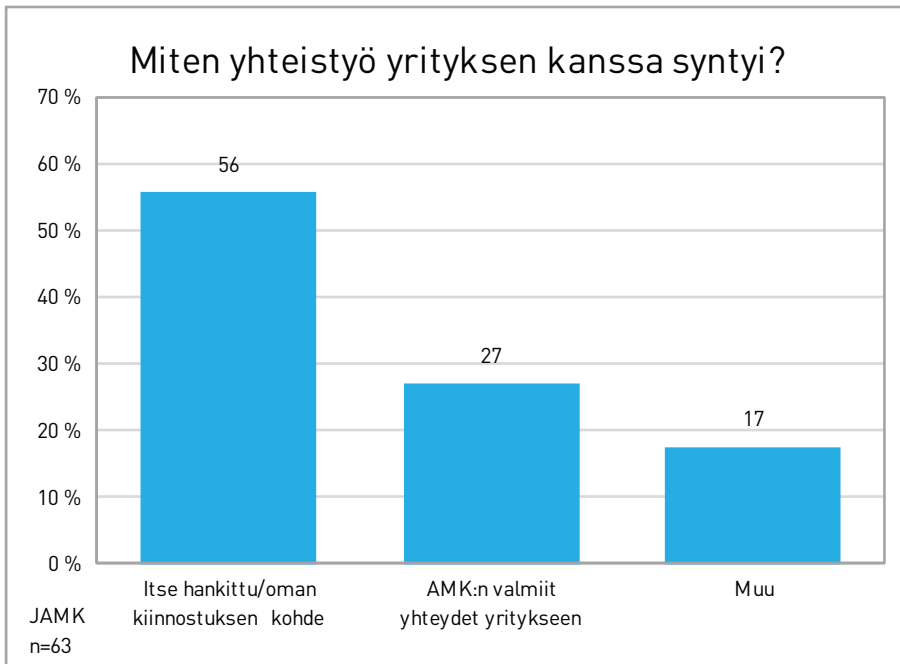
Kyselyssä selvitettiin mm. seuraavia asioita:

- Miten yhteistyö yrityksen kanssa syntyi?
- Vastasiko yritys yhteistyö omia odotuksiasi?
- Mitkä olivat omat odotuksesi yritys yhteistyölle?
- Koetko oman yritysosaamisesi kehittyneen yhteistyön aikana?
- Arvioi yritys yhteistyön hyötyä omaan työhösi?
- Miten voit hyödyntää alkanutta yritys yhteistyötä?
- Miten kehittäisit jatkossa yritysten ja ammattikorkeakoulun välistä yhteistyötä?

Jäljempänä käydään läpi saatuja vastauksia tarkemmin.

## 5.2 Yhteistyön rakentuminen

Kuten edellä mainittiin, yritys yhteistyökumppanin hankinta jätettiin työntekijän omalle vastuulle. Tämän takia suurin osa yhteistyö yrityksistä valikoitui vaihtoon osallistuneen henkilön oman kiinnostuksen perusteella, peräti 35 kpl (Kuvio 33). Ennestään valmiita yhteyksiä hyödynnettiin 17 vaihdossa. Myös yrityksen tekemän kontaktoinnin, avoimen amk ja koulutus yhteistyön, seminaaritapaamisten sekä aiemmin tehdyn hankeyhteistyön kautta syntyi ”kimmokkeita” asiantuntijavaihdon tekemiseen. Tehdyt asiantuntijatyöt olivat hyvin moninaisia, esim. käännöstyötä, tiedonhankintaa, Excel-sovelluksen kehittämistä, laitetestausta, projektisuunnittelua, markkinointiselvityksiä, ohjelmiston soveltuvuustestausta, koekappaleiden testausta, henkilöstökoulutusta, laitesuunnittelua, kustannuslaskentaa jne.



KUVIO 33. Miten yhteistyö yrityksen kanssa syntyi?

Etukäteen merkittäväksi kanavaksi arvioitu alumnityö ei sen sijaan ollut niin merkittävä kuin oletettiin. Vain 15 vaihdossa Jamkin asiantuntija oli tavannut alumniamme. Silti alumnityö on tärkeää yhtenä yritys yhteistyön kehittämisen muotona.

### 5.3 Henkilöstön ennako-odotukset

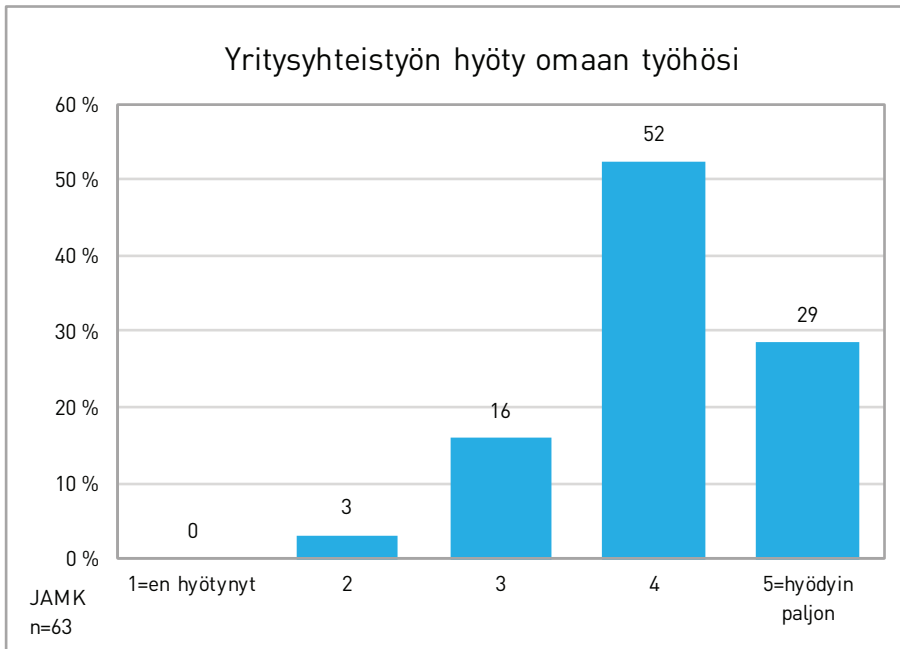
Ennako-odotuksia kysyttiin numeerisena arviointina asteikolla: 1= huonosti, 5= yli odotusten. Suurin osa vastaajista koki vaihdon toteutuneen odotusten mukaisesti tai jopa paremmin (Kuvio 34). Vaihtoon osallistuneilla oli jo etukäteen melko realistiset odotukset, mitä "tuleman pitää".



KUVIO 34. Vastasiko yritysysteistyö omia odotuksiasi (1=huonosti, 5=yli odotusten).

Perusteluissa tuotiin esille mm. halu saada hyviä yrityskontakteja jatkoysteistyötä varten, oppia uutta ja päästä mukaan uusiin verkostoihin, kehittää omaa substanssiosaamista ja tiivistää yhteistyötä yritysten suuntaan. Muita vastauksissa mainittuja ennako-odotuksia olivat uusien kehittämisisideoiden synty ja opiskelijoiden työelämäyhteyksien kehittäminen, tutustuminen yrityksen toimintaa ja odotuksiin amk:n suuntaan.

Hankkeen tavoitteiden kannalta ilahduttavaa oli, että 56 vastaajaa koki yritysosaamisensa kehittyneen asiantuntijavaihdon aikana. Myös hyötynäkökulma oli varsin vahva. Vaihdon tehneistä 51 vastaajaa oli sitä mieltä, että siitä on hyötyä omaan työhön (Kuvio 35).



KUVIO 35. Arvioi yritysyhteistyön hyötyä omaan työhösi (1=en hyötynyt, 5=hyödyin paljon).

## 5.4 Miten hyödyntää ja kehittää alkanutta yhteistyötä?

Vaihtojen kautta syntynyttä yritysyhteistyötä aiottiin hyödyntää eniten tulevissa T&K-projekteissa ja oman osaamisen kehittämisessä (Kuvio 36). Suuri T&K-projektien painoarvo selittyy sillä, että asiantuntijavaihtoon osallistuneista varsin moni teki pelkäänsä T&K-työtä tai sekä opetusta että T&K-työtä. Tutkimus- ja kehittämistyölle luonteenomaista on yritysten kanssa työskenteleminen, joten nämä henkilöt olivat aktiiveja myös tässä hankkeessa. Vastaavasti pelkäänsä opetustyötä tekevien oli haasteellista saada vaihtojen aikataulutuksia sopimaan omiin työaikasunnitelmiinsa. Tämä onkin ilmeinen kehittämiskohde, kun yritysyhteistyötä halutaan laajentaa koko henkilöstöä koskevaksi.



KUVIO 36. Miten voit hyödyntää alkanutta yritys yhteistyötä.

Yritys yhteistyön kehittämiseen liittyvissä avoimissa vastauksissa korostettiin jatkuvuuden merkitystä. Tämä osoittaa sitä kiinnostusta ja tarvetta, jota toimintamallia kohtaan on. Tässä muutamia poimintoja saaduista kymmenistä kommentista ja kiitoksista:

*Opettajat laajemmin ja pitkäaikaisemmin (ei vain palaveritapaamisia) yrityksiin ohjaamaan oppinäytetöitä ja projekteja. Yritykset hyödyntäisivät enemmän opettajien ohjausosaamista.*

*Tarvitaan jonkinlainen joustavasti käytettävissä oleva pieni resurssi, jonka avulla erilaisia yhteistyökuvioita voidaan käynnistää ja/tai tehdä jotain pieniä selvityksiä/tutkimuksia oppilastyönä yrityksille.*

*Yritykset pitäisi saada tiukemmin sitoutettua yhteistyöhön. Ne voisivat rohkeammin antaa opintojaksoille ryhmiin ongelmia ratkottavaksi.*

*Tämän kaltaiset TET-jaksot, joilla on rahoittaja, ovat ensiarvoisen tärkeitä yhteistyökuvioiden käynnistämässä ja oman osaamisen kehittämisessä. Tätä mallia voisi edelleen kehittää siten, että pidemmät työelämäjaksot olisivat mahdollisia, esim. 1-2 kk jakso mahdollistaisi osallistumisen oikeisiin projekteihin ja käyttöönottoihin.*

*Työelämäjaksostani hyötyi kaikki osapuolet. Yritys sai ratkaisun useaan asiantuntemusta vaativaan ongelmaan. Itse sain kokemusta konkreettisista työtehtävistä suunnittelutoimistossa. Tämä kokemus ja asiantuntijuuden kasvu hyödyttää myös JAMKia. Yritys saattaa hyvinkin jatkossa ostaa konsultointipalvelua JAMKilta.*

*Tällainen toiminta pakolliseksi vähintään 5 vuoden välein kaikille työntekijöille.*

*Olen erittäin tyytyväinen Pk-Inno -hankkeen konseptiin. Yhteistyöstä yritysten ja korkeakoulujen välillä puhutaan juhlapuheissa usein, mutta tämä hanke todella mahdollisti tämän yhteistyön käytännön tasolla. Toivoisin jatkossa lisää vastaavia hankkeita!*

*Pk-Innon toimintatapa on hyvä ja toivon sen vakinaistamista.*

## 5.5 Haasteet sekä jatkotoimenpide-ehdotukset

Hankkeessa esille tulleet palautteet osoittavat, että asiantuntijavaihtoille ja yritys-yhteistyölle eri muodoissaan on tarvetta. Yritysyhteistyötä projektien, opinnäytetöiden ja opiskelijoiden harjoitteluiden kautta tehdään varsin paljon, mutta on ilmeistä, että systemaattisempaan asiantuntijayhteistyöhön pitäisi rakentaa toimiva malli. Tarve on olemassa, mutta haasteena on resursointi. Kuinka se tulisi rakentaa yhä pienenevän julkisen rahoituksen vallitessa?

Etenkin opettajien työaika on usein kiinnitetty lähes 100 %:sti opetukseen, jolloin yritys-yhteyksien rakentaminen jää työajan ulkopuolelle. Vapaan sanan kommentti kuvaa hyvin sitä tarvetta, joka opetushenkilöstöllä yritys-yhteistyölle on: *”Pk-Innon tyyppiset toiminnat ovat ehdottoman tarpeen. Opetushenkilöstöllä tulee olla aikaa tehdä yritys-yhteistyötä, kaikki työaika ei saa olla kiinni opetuksessa ja kokouksissa”*.

Tulevaisuudessa yritys-yhteistyön merkitys korostuu ammattikorkeakoulujen eri toiminnoissa. Sen mahdollistamiseen etsitään parhaillaan kestäviä ratkaisuja. Yritysyhteistyötä on esitetty otettavaksi mukaan mm. henkilökohtaisiin kehityskeskusteluihin.

Mikäli yritys-yhteistyötä haluttaisiin aktiivisesti lisätä, tulisi sille osoittaa riittävät resurssit, kerätä palautetta, seurata toiminnan kehittymistä sekä tehdä tarvittaessa muutoksia. Ilman tavoitteita ja seurantaa toiminta ei kehity riittävän tehokkaasti.

---

---

## 6 CASE TAMK

### 6.1 Johdanto

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) toteutti Pk-Inno -hanketta kehittämällä yhteistyössä yritysten innovaatiotoimintaa sekä Oiva-asiakkuudenhallintajärjestelmää. TAMK kehitti hankkeen aikana myös kehittäjätiimimallia (DTM), jossa monialainen opiskelijatiimi toteuttaa yritysten toimeksiannosta innovatiivisia uusia ratkaisuja liiketoiminnan tueksi. Hankkeen aikana myös selvitettiin TAMKin innovaatioprosessia ja arvioitiin, kuinka hyvin se palvelee alueen yrityksiä. TAMKin toteuttamista toimenpiteistä laadittiin neljä kansainvälistä konferenssiesitystä, joista kaksi esitettiin University Industry Interaction- konferenssissa Berliinissä vuonna 2015 ja kaksi samaisessa konferenssissa Amsterdamissa vuonna 2016. Artikkeleista kiinnostuneet voivat tutustua niihin lähdeluettelossa mainituista lähteistä.

### 6.2 Tavoitteet

Osahankkeen tavoitteena oli kehittää TAMKin ja alueella toimivien yritysten yhteistyötä innovaatioaihioiden löytämisessä ja innovaatioiden kehittämisessä. Tavoitteena oli jalkauttaa Oiva-asiakkuudenhallintajärjestelmä ja hyödyntää siinä olevia sosiaalisen median työkaluja TAMKin henkilökunnan, opiskelijoiden ja yritysten välisessä yhteistyössä. Tavoitteena oli myös kehittää uudenlaisia toimintamalleja opiskelijoiden ja ammattikorkeakoulun henkilökunnan pääsemiseksi mukaan yritysten tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. TAMKin tavoitteena oli myös kehittää innovaatioiden visualisointia sekä testata, miten innovaatioita voitaisiin kehittää osana opintoja. Tavoitteena oli myös selvittää TAMKin TKI-toimintaan liittyviä datakanavia ja niistä saatavan tiedon hyödyntämistä uusien innovaatioaihioiden löytämiseksi.

### 6.3 Menetelmät ja toimenpiteet

TAMK toteutti Oiva-asiakkuudenhallintajärjestelmän kehittämisen yhteistyössä Gemilo Oy:n kanssa. Järjestelmää testasi suuri joukko henkilökuntaa ja opiskelijoita. Oiva-järjestelmän yhteydessä TAMK kehitti kumppanuusajattelua ja teki kymmeniä kumppanuussopimuksia Pirkanmaan alueen yritysten kanssa.

Osana kumppanuusajattelua TAMK kehitti hankkeen aikana kehittäjätiimimallia, jossa tavoitteena on tarjota monialaista opiskelijaryhmää kohdeyritykselle TKI-toiminnan

---

tueksi. Ajatuksena oli, että monialainen opiskelijaryhmä olisi mukana yrityksen TKI-toiminnassa pidemmän ajan, esimerkiksi 1,5-2,5 vuotta ja oppisi sinä aikana yrityksen liiketoiminnan, tuotteet ja asiakkaat. Tavoitteena oli, että mukana olevat opiskelijat saisivat todellisia, yritysmaailman kokemuksia ja voivat valmistuttuaan siirtyä joustavasti työelämään. Kehittäjätiimimalli kiinnosti yrityksiä sekä mm. Teknologiateollisuus ry:tä. TAMK toteutti keväällä 2015 kyselyn, jossa selvitimme henkilökunnan, opiskelijoiden ja yritysten kiinnostusta olla mukana kehittäjätiimimallin testaamisessa. Tiedustelimme myös, mitkä tekijät olivat houkuttelevia opiskelijoiden näkökulmasta, jotta he olisivat valmiita olemaan mukana kehittäjätiimeissä.

Yhtenä menetelmänä hankkeessa tutkimme ja kehitimme innovaatioiden visuaalisuutta ja digitaalista tarinankerrontaa. Selvitimme aika laajasti, että innovaatioiden viestintä on vielä heikkoa sekä ammattikorkeakouluissa että pk-yrityksissä. Teimme myös kyselyn ammattikorkeakoulujen innovaatiotoiminnasta vastaaville päälliköille ja tiedustelimme, miten heidän ammattikorkeakoulu viestivät innovaatioista. Toteutimme vastaavanlaisen tutkimuksen myös Tampereen alueen yliopistoissa.

Pk-Inno hankkeen menetelmiin sisältyi myös Pk-Innoviikkojen toteuttaminen. Pk-Innoviikot olivat TAMKin kone- ja automaatiotekniikan koulutussuunnan organisoima ja se kuului osana konetekniikan aikuisopiskeijoiden opintoihin. Pk-Innoviikot olivat avoimia myös muille kuin konetekniikan opiskelijoille. Innoviikkojen tavoitteena oli innovoida jotakin uutta toimeksiantaneille yrityksille, jotka sijaitsivat TAMKin toiminta-alueella. Kaikkiaan mukaan lähti 9 yritystä ja kussakin kehittäjätiimissä oli 3-5 toteuttajaa. Innovointi ja kehittämistyö tehtiin yritysten ammattilaisilta saatujen tietojen pohjalta ja jokaista tiimiä ohjasi TAMKin opettaja. Tiimit laativat innovaatioehdotukset sekä tekivät ehdotuksista visuaalisen esityksen, jotka esiteltiin yrityksille ja päätöstilaisuuteen 8.12 osallistuneille kehittäjille.

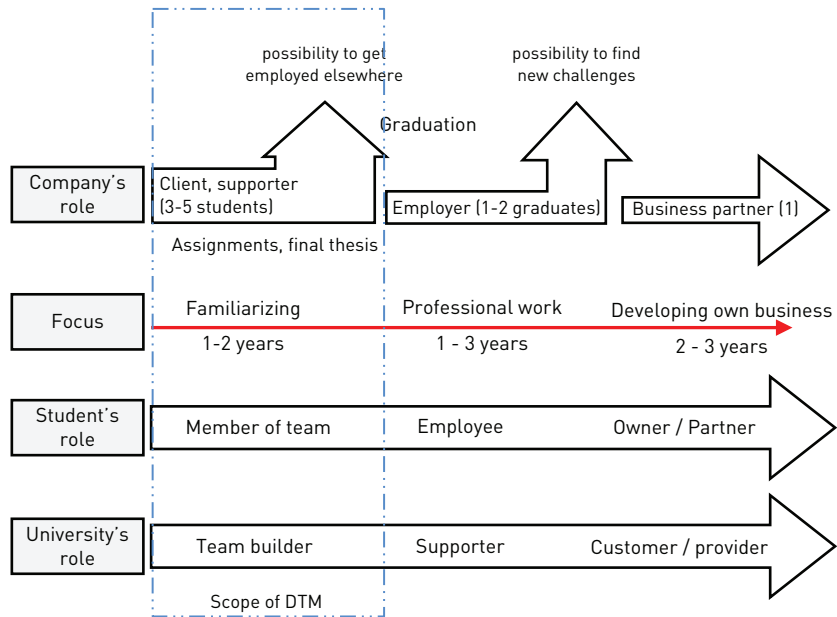
## 6.4 Tulokset

TAMK toteutti kehittäjätiimimallin toimintaprosessin ja selvitti sidosryhmien kiinnostuksen olla mukana mallin testaamisessa ja jatkokehittämisessä (Kuvio 37). Sekä opiskelijat ja yritykset olivat kiinnostuneita toimintamallista (Kuvio 38). Myös suuri osa opettajista oli valmis testaamaan mallia. Suurin este tai ongelma mallin toteuttamiselle ovat alakohtaiset opintosuunnitelmat, jotka eivät mahdollista yrityksissä tehtävien harjoitusten kirjaamista osaksi opintosuorituksia. Tämä koski erityisesti pakollisia ammattiaineita, joiden osalta näytöksi vaaditaan aktiivista osallistumista luennoille ja opettajan antamien harjoitustehtävien toteuttamista. Kehittäjätiimimallin osalta päädyimme siihen, että malli on toimiva vapaasti valittavien opintojen sekä projektipintojen toteuttamiseksi. Kuitenkin, valitettavan usein opiskelijat ovat jo suoritta-

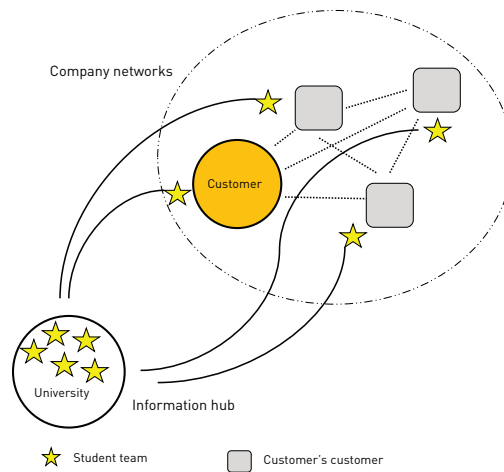
---



neet projektiopinnot ja vapaasti valittavat kurssit, mutta pakolliset ammattiaineet ovat vielä tenttimättä. Tunnistamme tosin, että kehittäjätiimimalli ei voi kokonaisuudessaan korvata ammattikorkeakoulun luentoja ja opettajan antamia harjoituksia, mutta malli voi tukea ammatillista kehittymistä ja on hyvä tapa tuottaa jo jonkin verran työelämää tuntevia vastavalmistuneita.



KUVIO 37. Kehittäjätiimimallin eteneminen (Vänni & Korpela 2015).



KUVIO 38. Opiskelijatiimien rooli kehittäjätiimimallissa (Vänni & Korpela 2015).

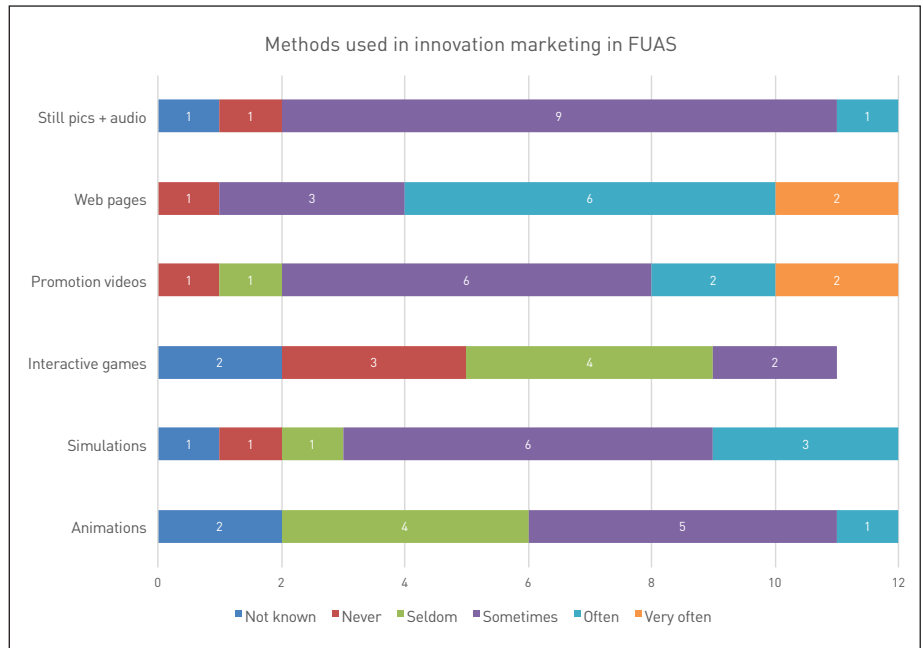
Oiva-asiakkuudenhallintajärjestelmä palveli hyvin TAMKin ja sidosryhmien tarpeita (Kuvio 39). Oiva on 'matalan kynnyksen' järjestelmä, johon voidaan kutsua myös TAMKin ulkopuolisia sidosryhmiä ja antaa heille oikeudet olla mukana hankkeen eri vaiheissa. Kuka tahansa TAMKin henkilökuntaan kuuluva pystyi luomaan uuden asiakastiedon ja antamaan kohdeyritykselle roolin ja oikeudet olla mukana hankkeessa. Oiva oli helppokäyttöinen ja muistutti käyttöliittymältään sosiaalisen median palveluita. TAMK otti Oivan laajasti käyttöön ja käytti sitä mm. uusien hankeideoiden käsitelyyn. Oivaan tallennettiin myös opinnäytteitä ja harjoitteluraportteja.

Oivan käytössä ilmeni kuitenkin sellainen ongelma, että opettajat saattoivat syöttää organisaatioiden nimen eri tavalla, jolloin esimerkiksi Yleisradion Tohlopin toimipisteelle saattoi olla 10 erilaista kirjoitustapaa. Oiva järjestelmä ei osannut tulkita niitä samaksi organisaatioksi, vaan käsitteli niitä erillisinä yrityksinä. Tämä hankaloitti asiakastoimenpiteiden seuranta ja yhteydenottoja oikeaan kohdehenkilöön. Nykyään ongelma on poistunut siten, että uuden asiakastiedon syöttämisessä kysytään myös Y-tunnusta, jolloin saamme päällekkäisyyden poistettua rekisteristä. TAMK testasi myös Oiva järjestelmässä olevien tietojen 'louhimista' ja yhdistelyä. Tavoitteena oli selvittää, voisimmeko löytää Oivasta sellaista tietoa, jota voidaan käyttää ennakkoinnissa ja uusien innovaatioaihioiden löytämisessä. Tietokantatyö ei ole vielä valmis, mutta näyttää siltä, että tietojen syöttäminen Oiva-järjestelmään tulee toteuttaa jatkossa strukturoidummin, jotta tietoja voidaan yhdistellä. Tällä hetkellä käyttäjät voivat syöttää paljon tekstimuotoista dataa, jonka tulkinta on hankalaa ilman tekstin sisällönanalyysityökaluja. Yhteenvetona voi todeta, että opinnäytteistä, harjoitteluista ja TKI-projekteista syntyvän tiedon (data) tallentamiseksi ei ole vielä hyvää ohjeistusta, joka mahdollistaisi jatkossa kertyneen datan analysoinnin ja uusien ideoiden löytämisen.

The screenshot shows the 'Uutiset' (News) section of the Oiva system. The page layout includes a navigation bar at the top with links for 'Oiva työpöytä', 'Viita', 'Uutiset', 'Tilastoja', 'Yhteydenotto', and 'Ohjeita'. Below the navigation bar is a grid of news items, each represented by a document icon, a title, a date, and a brief description. The news items include: 'Päivityskäyttö Oivassa kello 17-18 14.2.2015', 'Kesäkuussa uudistettua Oivaa, käyttökäyttöä varten 23 7.4.2015', 'Oivassa käyttökäyttöä ma 15.2.2016 kello 17 jälkeen 15.2.2016', 'Oivassa uusittua: Henkilökunta saa kaikin haku- ja hakutietoina 15.2.2016', 'Oivassa suunniteltuja käyttökäyttöä varten 16-17 15.2.2016', 'Oiva käyttökäyttöä 22.12.-23.12.2015 22.12.2015', 'Kumppanuuksia tuetaan tulosta! 14.2.2015', 'Asiakas ja asiakkuus 21.2.2015', 'Siisäliä palaveri ja asiakaspalvelu 20.5.2015', 'Oiva tilinäk perjantain C2-04 9.4.2015', and 'Oivan kirjalliset käyttöohjeet 18.3.2015'. At the bottom of the page, there is a TAMK logo and the text 'TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU'.

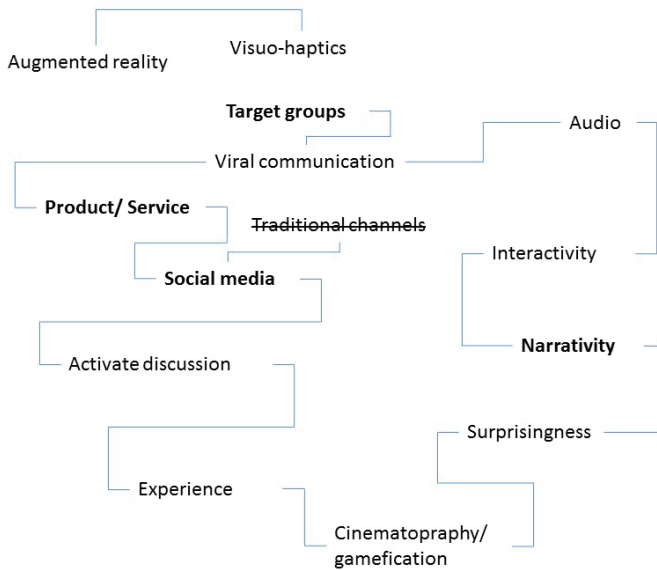
KUVIO 39. Näkymä Oiva asiakkuushallintajärjestelmästä.

Innovaatioviestintä koettiin jokaisessa ammattikorkeakoulussa tärkeäksi asiaksi, johon ei olla panostettu riittävästi. Suurin osa ammattikorkeakouluista käyttää innovaatioiden viestinnässä edelleen Power Point kalvoja tai pieniä uutisia www-sivuilla. Vain harva ammattikorkeakoulu on miettinyt, että innovaatiot tulisi esittää esimerkiksi animaatioiden, visualisoinnin (infografiikka) tai elokuvien muodossa (Kuvio 40).



KUVIO 40. Ammattikorkeakoulujen käyttämät menetelmät innovaatioviestinnässä (Vänni & Korpela 2016b).

Innovaatioiden esittämisistä puuttuu usein myös tarina, jossa kohdeyleisölle kerrotaan, mikä oli ongelma, miten ongelma ratkaistiin ja missä ollaan tällä hetkellä. TAMK toteutti hankkeen aikana digitaalisen tarinankerronnan kehittämistä ja sai selville, että ammattikorkeakoulut ovat kiinnostuneita digitaalisesta tarinankerronnasta osana innovaatiotoimintaa, mutta tukitoiminnot ovat vielä heikkoja ja tarinankerrontaa ei oikein vielä osata (Kuvio 41). TAMK laati tehdyn selvityksen pohjalta kansainvälisen konferenssiesityksen, joka esiteltiin UIIN konferenssissa Amsterdamissa 2016 ([https://www.researchgate.net/publication/303913531\\_The\\_Role\\_of\\_Digital\\_Storytelling\\_in\\_the\\_Innovation\\_and\\_Commercialization\\_Processes\\_among\\_the\\_Finnish\\_universities\\_of\\_applied\\_sciences](https://www.researchgate.net/publication/303913531_The_Role_of_Digital_Storytelling_in_the_Innovation_and_Commercialization_Processes_among_the_Finnish_universities_of_applied_sciences)).



KUVIO 41. Digitaalisen tarinankerronnan elementit (Vänni & Korpela 2016a).

## 6.5 Johtopäätökset

Innovaatiotoiminnan kehittäminen TAMKissa on meneillään. TAMK on aktiivisesti kehittämässä innovaatiotoiminnan opettamista, jonka tavoitteena on saada lisää valmistuvien opiskelijoiden perustamia start-up yrityksiä. Innovaatiovalmentaminen ei kuitenkaan ole riittävä yksistään, vaan ammattikorkeakoulujen tulee kehittää toimintamalleja, joissa opiskelijoille annetaan mahdollisuus olla mukana yritysten tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa jo opintojen alkuvaiheessa. Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus oppia yritysten toiminnasta ja oivaltaa, miten innovaatioaihiota kehitellään ja miten aihioista jatketaan eteenpäin innovaatioihin. Ammattikorkeakoulut ovat hyvällä tiellä, mutta ne eivät ole vielä valmiita omaksumaan uusia toimintamalleja, jos ne ovat ristiriidassa OPSien kanssa.

Hankkeen aikana tuli myös esille, että ammattikorkeakoulut eivät vielä kerää ja analysoi dataa systemaattisesti siten, että datasta voitaisiin ennustaa uusia innovaatioaihiota. Ammattikorkeakoulut tuottavat paljon mm. opinnäyte- ja harjoitteluraporttidataa, mutta sen luokittelu, ryhmittely ja yhdistely on vielä vaikeaa. Ongelmana on se, että ammattikorkeakouluilla ei ole ohjeistuksia tai suunnitelmia datan keräämiseksi eikä datan hyödyntämiseksi. Nykyiset tavat kerätä dataa opinnäytteiden ja erilaisten raport-

---

tien myötä palvelee vain arkistointitarkoitusta. Kerättävä data on tekstimuotoista ja laadultaan hyvin erilaista, eikä siitä voida helposti tehdä yhteenvetoja tai käsitellä sitä datatyökalujen tai tilastollisten menetelmien avulla. Ammattikorkeakoulujen tulisi laatia ohjeistus erilaisten datojen tallentamiselle sekä datan hyödyntämiselle.

Ammattikorkeakoulut ovat kiinnostuneita kehittämään pk-yritysten innovaatiota ja myös omaa innovaatiotoimintaansa, mutta innovaatioiden viestintä ja sosiaalisen median hyödyntäminen on vielä vähäistä. Ammattikorkeakouluilla olisi hyvät mahdollisuudet rakentaa osaamisestaan digitaalisia tarinoita, jotka kiinnostavat yrityksiä ja rahoittajia. Digitaalisten tarinoiden hyödyntäminen kiinnosti myös yliopistoja ympäri maailman.

## 6.6 Suositukset jatkotoimenpiteille

Pk-Inno -hankkeessa saatujen kokemusten perusteella suosittelemme, että ammattikorkeakoulut kehittävät toimintamalleja, jotka kiinnostavat yrityksiä. Yritysten tulisi saada innovaatioaihionsa helposti ammattikorkeakoulun kanssa yhdessä kehitettäviksi ja ammattikorkeakoulujen tulisi ymmärtää yritysten tarpeet. Käytännössä se tarkoittaa, että ammattikorkeakoululla on mahdollisuus pitkäkestoiseen kehittämistyöhön ja ammattikorkeakoulujen tilat ja laitteet vastaavat kysyntään.

Suosittelimme myös erilaisten teemaviikkojen ja tapahtumien toteuttamista ja niiden laajaa julkistamista. Haluamme myös muistuttaa, että viestintä on muuttunut muutamassa vuodessa ja perinteinen viestintä on saanut sosiaalisesta mediasta kovan kilpailijan. Haastamme ammattikorkeakoulut kehittämään sosiaalisen median viestintäänsä siten, että se soveltuu myös tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan viestintään sekä uusien innovaatioiden tiedottamiseen.

Suosittelimme ammattikorkeakouluja pohtimaan opinnäytetöistä, harjoitteluraportteista sekä yritysten kanssa tehtävästä TKI- toiminnasta saatavan tiedon (data) keräämistä ja hyödyntämistä. Ammattikorkeakouluilla tulisi olla yhtenäinen tapa kerätä ja luokitella dataa, joka mahdollistaisi datan yhdistämisen yli korkeakoulurajojen. Tällöin voisimme löytää uusia, nousevia ideoita usean ammattikorkeakoulun datan pohjalta.

---

## LÄHTEET

- Ala-Uotila, E., Lietsala, K. & Ylänen, J. 2016. "Gain insight, Oiva", Enterprise Social Network Software Supporting University-Business Cooperation. [Verkkojulkaisu]. University-Industry Interaction Conference. Amsterdam, Netherlands. [Viitattu 12.12.2016]. Saatavana: <https://www.uiin.org/index/digitallibraryabstract/id/741> . Vaatii käyttöoikeuden
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti.
- L 14.11.2014/932. Ammattikorkeakoululaki.
- Muova - Linkki yritys- ja korkeakoulumaailman välillä. 2016. [Verkkosivusto]. [Viitattu 4.10.2016]. Saatavana: <http://www.muova.fi/fi/yhteistyö/>
- Oulun ammattikorkeakoulu - Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. 2016. [Verkkosivusto]. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. [Viitattu 11.8.2016]. Saatavana: <http://www.oamk.fi/fi/tietoa-oamkista/>
- Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Oamk uuden aloittajana - yrittäjyys ja liiketoiminta. [Verkkosivusto]. [Viitattu 11.8.2016]. Saatavana: <http://www.oamk.fi/fi/tietoa-oamkista/nain-toimimme/yrittajyys/>
- Oulun ammattikorkeakoulu. Strategia 2017—2020. 2016. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 26.10.2016]. Saatavana: <http://www.oamk.fi/strategia/>
- Vaasan ammattikorkeakoulu. 2016. Kaikki meistä, VAMK on työelämän kansainvälinen kumppani. [Verkkosivusto]. [Viitattu 4.10.2016]. Saatavana: <http://www.puv.fi/fi/about/>
- Vaasan ammattikorkeakoulun Pedagoginen ohjelma 2015 - 2019. 2015. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 4.10.2016]. Saatavana Vaasan ammattikorkeakoulun intranetissa. Vaatii käyttöoikeuden.
- Vaasan ammattikorkeakoulun TKI-ohjelma 2016 - 2018. 2016. [Viitattu 4.10.2016]. Saatavana Vaasan ammattikorkeakoulun intranetissa. Vaatii käyttöoikeuden.
- Vaasan ammattikorkeakoulu. 2014. Tutkimus, kehitys ja innovaatiotoiminta - PK-INNO. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.10.2016]. Saatavana: <http://www.puv.fi/fi/com/projects/pk-inno/>
-

Valtiontalouteen tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 188/2009: Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto.

Vänni, K., Korpela, A., Pitkänen A. & Kallio, E. 2015. The team development method. [Verkkojulkaisu]. University-Industry Interaction Conference. Berlin, Germany. [Viitattu 12.12.2016]. Saatavana: <https://www.uiin.org/index/digitallibraryabstract/id/606> . Vaatii käyttöoikeuden.

Vänni, K. & Korpela, A. 2015. A concept for having pre-understanding of research ideas in university-industry collaboration. [Verkkojulkaisu]. University-Industry Interaction Conference. Berlin, Germany. [Viitattu 12.12.2016]. Saatavana: <https://www.uiin.org/index/digitallibraryabstract/id/553> . Vaatii käyttöoikeuden.

Vänni, K. & Korpela, A. 2016a. Future of digital storytelling in business and commercialization processes among universities in Tampere region. Smart Cities in Smart Region Conference. Lahti, Finland

Vänni, K. & Korpela, A. 2016b. The role of digital storytelling in the innovation and commercialization processes among the Finnish UAS. [Verkkojulkaisu]. University-Industry Interaction Conference. Amsterdam, Netherlands. [Viitattu 12.12.2016]. Saatavana: <https://www.uiin.org/index/digitallibraryabstract/id/723> . Vaatii käyttöoikeuden.

---

## LIITTEET

### LIITE 1. Kysely Pk-Inno valmennukseen hankkeen osallistuville / Oamk

#### Kysely PK-Inno -valmennukseen osallistuville

Palauta Eija Svanbergille

1. Suku- ja etunimi
  2. Mikä on oma alasi tai osaamisalueesi, johon työelämäyhteistyö voisi liittyä? Voi olla useita.
  3. Minkälaista yhteistyötä olet hakemassa? Voi olla useita.
  4. Mitä odotat valmennukselta?
  5. Ehdotus 1 Yrityksestä: Onko yhteyshenkilö tiedossa?
  6. Ehdotus 2 Yrityksestä: Onko yhteyshenkilö tiedossa?
-



---

# SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJA - PUBLICATIONS OF SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## A. TUTKIMUKSIA - RESEARCH REPORTS

1. Timo Toikko. Sosiaalityön amerikkalainen oppi. Yhdysvaltalaisen caseworkin kehitys ja sen yhteys suomalaiseen tapauskohtaiseen sosiaalityöhön. 2001.
  2. Jouni Björkman. Risk Assessment Methods in System Approach to Fire Safety. 2005.
  3. Minna Kivipelto. Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelut, teoriat ja menetelmät. 2006.
  4. Jouni Niskanen. Community Governance. 2006.
  5. Elina Varamäki, Matleena Saarakkala & Erno Tornikoski. Kasvuyrittäjyyden olemus ja pk-yritysten kasvustrategiat Etelä-Pohjanmaalla. 2007.
  6. Kari Jokiranta. Konkretisoituva uhka. Ilkka-lehden huumekirjoitukset vuosina 1970–2002. 2008.
  7. Kaija Loppela. "Ryhmässä oppiminen - tehokasta ja hauskaa": Arviointitutkimus PBL-pedagogiikan käyttöönotosta fysioterapeuttikoulutuksessa Seinäjoen ammattikorkeakoulussa vuosina 2005–2008. 2009.
  8. Matti Ryhänen & Kimmo Nissinen (toim.). Kilpailukykyä maidontuotantoon: toimintaympäristön tarkastelu ja ennakointi. 2011.
  9. Elina Varamäki, Juha Tall, Kirsti Sorama, Aapo Länsiluoto, Anmari Viljamaa, Erkki K. Laitinen, Marko Järvenpää & Erkki Petäjä. Liiketoiminnan kehittyminen omistajanvaihdoksen jälkeen - Casetutkimus omistajanvaihdoksen muutostekijöistä. 2012.
  10. Merja Finne, Kaija Nissinen, Sirpa Nygård, Anu Hopia, Hanna-Leena Hietaranta-Luoma, Harri Luomala, Hannu Karhu & Annu Peltoniemi. Eteläpohjalaisten
-

---

elintavat ja terveystyöttyminen : TERVAS – terveelliset valinnat ja räätälöidyt syömisestä ja liikkumisen mallit 2009 – 2011. 2012.

11. Elina Varamäki, Kirsti Sorama, Anmari Viljamaa, Tarja Heikkilä & Kari Salo. Eteläpohjalaisten sivutoimiyrittäjien kasvutavoitteet sekä kasvun mahdollisuudet. 2012.
  12. Janne Jokelainen. Hirsiseinän tilkemateriaalien ominaisuudet. 2012.
  13. Elina Varamäki & Seliina Päällysaho (toim.) Tapio Varmola – suomalaisen ammattikorkeakoulun rakentaja ja kehittäjä. 2013.
  14. Tuomas Hakonen. Bioenergiaterminaalin hankintaketjujen kantavuus eri kuljetusvälineillä ja -volyymeilla. 2013.
  15. Minna Zechner (toim.). Hyvinvointitieto: kokemuksellista, hallinnollista ja päätöksentekoa tukevaa? 2014.
  16. Sanna Joensuu, Elina Varamäki, Anmari Viljamaa, Tarja Heikkilä & Marja Katajavirta. Yrittäjyysaikomukset, yrittäjyysaikomusten muutos ja näihin vaikuttavat tekijät koulutuksen aikana. 2014.
  17. Anmari Viljamaa, Seliina Päällysaho & Risto Lauhanen (toim.). Opetuksen ja tutkimuksen näkökulmia: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. 2014.
  18. Janne Jokelainen. Vanhan puuikkunan energiakunnostus. 2014.
  19. Matti Ryhänen & Erkki Laitila (toim.). Yhteistyö- ja verkostosuhteet: Strateginen tarkastelu maidontuotantoon sovellettuna. 2014.
  20. Kirsti Sorama, Elina Varamäki, Sanna Joensuu, Anmari Viljamaa, Erkki K. Laitinen, Erkki Petäjä, Aapo Lämsiluoto, Tarja Heikkilä & Tero Vuorinen. Mistä tunnet sä kasvajan - seurantatutkimus eteläpohjalaisista kasvuyrityksistä. 2015.
  21. Sanna Joensuu, Anmari Viljamaa, Marja Katajavirta, Salla Kettunen & Anne-Maria Mäkelä. Markkinaorientaatio ja markkinointikyvykyys eteläpohjalaisissa kasvuyrityksissä. 2015.
  22. Ari Haasio, Minna Zechner & Seliina Päällysaho (toim.) Internet, verkkopalvelut ja tietotekniset ratkaisut opetuksessa ja tutkimuksessa. 2015.
-

- 
23. Maija Kontukoski, Maija Paakki, Jon Thureson, Tuija Pitkääkoski, Heikki Uimonen, Mari Sandell & Anu Hopia. Ruokailuympäristön vaikutus terveellisiin ruokavalintoihin: Tutkimusmenetelmien testaus ja arviointi ravintolaympäristössä. 2016.
  24. Timo Toikko (ed.). Subjective wellbeing in regional context. 2016.
  25. Pasi Junell, Asta Heikkilä, Seliina Päällysaho & Silja Saarikoski (toim.) Hyvinvointia ja innovaatioita monialaisesti ja raja-aitoja madaltaen. Katsaus Seinäjoen ammattikorkeakoulun toimintaan 2016. 2016.

## B. RAPORTTEJA JA SELVITYKSIÄ - REPORTS

1. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta soveltavan osaamisen korkeakoulututkimus- ja kehitystoiminnan ohjelma. 1998.
  2. Elina Varamäki - Ritva Lintilä - Taru Hautala - Eija Taipalus. Pk-yritysten ja ammattikorkeakoulun yhteinen tulevaisuus: prosessin kuvaus, tuotokset ja toimintaehdotukset. 1998.
  3. Elina Varamäki - Tarja Heikkilä - Eija Taipalus. Ammattikorkeakoulusta työelämään: Seinäjoen ammattikorkeakoulusta 1996-1997 valmistuneiden sijoittuminen. 1999.
  4. Petri Kahila. Tietoteollisen koulutuksen tilanne- ja tarveselvitys Seinäjoen ammattikorkeakoulussa: väliraportti. 1999.
  5. Elina Varamäki. Pk-yritysten tuleva elinkaari - säilyykö Etelä-Pohjanmaa yrittäjämaakuntana? 1999.
  6. Seinäjoen ammattikorkeakoulun laatujärjestelmän auditointi 1998-1999. Itsearviointiraportti ja keskeiset tulokset. 2000.
  7. Heikki Ylihärtilä. Puurakentaminen rakennusinsinöörien koulutuksessa. 2000.
  8. Juha Ruuska. Kulttuuri- ja sisältötuotannon koulutusselvitys. 2000.
-

- 
9. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta soveltavan osaamisen korkeakoulu. Tutkimus- ja kehitystoiminnan ohjelma 2001. 2001.
  10. Minna Kivipelto (toim.). Sosionomin asiantuntijuus. Esimerkkejä kriminaalihuolto-, vankila- ja projektityöstä. 2001.
  11. Elina Varamäki - Tarja Heikkilä - Eija Taipalus. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta 1998–2000 valmistuneiden sijoittuminen. 2002.
  12. Varmola T., Kitinoja H. & Peltola A. (ed.) Quality and new challenges of higher education. International Conference 25.-26. September, 2002. Seinäjoki Finland. Proceedings. 2002.
  13. Susanna Tauriainen & Arja Ala-Kauppila. Kivennäisaineet kasvavien nautojen ruokinnassa. 2003.
  14. Päivi Laitinen & Sanna Väliisaari. Staphylococcus aureus -bakteerien aiheuttaman utaretulehduksen ennaltaehkäisy ja hoito lypsykarjatiljoilla. 2003.
  15. Riikka Ahmaniemi & Marjut Setälä. Seinäjoen ammattikorkeakoulu – Alueellinen kehittäjä, toimija ja näkijä. 2003.
  16. Hannu Saari & Mika Oijennus. Toiminnanohjaus kehityskohteena pk-yrityksessä. 2004.
  17. Leena Niemi. Sosiaalisen tarkastelua. 2004.
  18. Marko Järvenpää (toim.) Muutoksen kärjessä. Kalevi Karjanlahti 60 vuotta. 2004.
  19. Suvi Torkki (toim.). Kohti käyttäjäkeskeistä muotoilua. Muotoilijakoulutuksen painotuksia SeAMK:ssa. 2005.
  20. Timo Toikko (toim.). Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohta. 2005.
  21. Elina Varamäki & Tarja Heikkilä & Eija Taipalus. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2001–2003 valmistuneiden sijoittuminen opiskelun jälkeen. 2005.
  22. Tuija Pitkääkoski, Sari Pajuniemi & Hanne Vuorenmaa (ed.). Food Choices and Healthy Eating. Focusing on Vegetables, Fruits and Berries. International Conference September 2nd – 3rd 2005. Kauhajoki, Finland. Proceedings. 2005.
-

- 
23. Katariina Perttula. Kokemuksellinen hyvinvointi Seinäjoen kolmella asuinalueella. Raportti pilottihankkeen tuloksista. 2005.
  24. Mervi Lehtola. Alueellinen hyvinvointitiedon malli – asiantuntijat puhujina. Hankkeen loppuraportti. 2005.
  25. Timo Suutari, Kari Salo & Sami Kurki. Seinäjoen teknologia- ja innovaatiokeskus Frami vuorovaikutusta ja innovatiivisuutta edistävänä ympäristönä. 2005.
  26. Päivö Laine. Pk-yritysten verkkosivustot – vuorovaikutteisuus ja kansainvälistyminen. 2006.
  27. Erno Tornikoski, Elina Varamäki, Marko Kohtamäki, Erkki Petäjä, Tarja Heikkilä, Kirsti Sorama. Asiantuntijapalveluyritysten yrittäjien näkemys kasvun mahdollisuuksista ja kasvun seurauksista Etelä- ja Keski-Pohjanmaalla –Pro Advisor –hankkeen esiselvitystutkimus. 2006.
  28. Elina Varamäki (toim.) Omistajanvaihdosnäkymät ja yritysten jatkuvuuden edistäminen Etelä-Pohjanmaalla. 2007.
  29. Beck Thorsten, Bruun-Schmidt Henning, Kitinoja Helli, Sjöberg Lars, Svensson Owe and Vainoras Alfonsas. eHealth as a facilitator of transnational cooperation on health. A report from the Interreg III B project "eHealth for Regions". 2007.
  30. Anmari Viljamaa, Elina Varamäki (toim.) Etelä-Pohjanmaan yrittäjäyyskatsaus 2007. 2007.
  31. Elina Varamäki - Tarja Heikkilä - Eija Taipalus - Marja Lautamaja. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v.2004–2005 valmistuneiden sijoittuminen opiskelujen jälkeen. 2007.
  32. Sulevi Riukulehto. Tietoa, tasoa, tekoja. Seinäjoen ammatti-korkeakoulun ensimmäiset vuosikymmenet. 2007.
  33. Risto Lauhanen & Jussi Laurila. Bioenergian hankintalogistiikka. Tapaus-tutkimuksia Etelä-Pohjanmaalta. 2007.
  34. Jouni Niskanen (toim.). Virtuaalioppimisen ja -opettamisen Benchmarking Seinäjoen ammattikorkeakoulun, Seinäjoen yliopistokeskuksen sekä Kokkolan yliopistokeskuksen ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouun Averkon välillä keväällä 2007. Loppuraportti. 2007.
-

- 
35. Heli Simon & Taina Vuorela. Ammatillisuus ammattikorkeakoulujen kielten- ja viestinnänopetuksessa. Oulun seudun ammattikorkeakoulun ja Seinäjoen ammattikorkeakoulun kielten- ja viestinnänopetuksen arviointi- ja kehittämishanke 2005–2006. 2008.
  36. Margit Närvä - Matti Ryhänen - Esa Veikkola - Tarmo Vuorenmaa. Esiselvitys maidontuotannon kehittämiskohteista. Loppuraportti. 2008.
  37. Anu Aalto, Ritva Kuoppamäki & Leena Niemi. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyspedagogisia ratkaisuja. Seinäjoen ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan yksikön kehittämishanke. 2008.
  38. Anmari Viljamaa, Marko Rossinen, Elina Varamäki, Juha Alarinta, Pertti Kinnunen & Juha Tall. Etelä-Pohjanmaan yrittäjyyskatsaus 2008. 2008.
  39. Risto Lauhanen. Metsä kasvaa myös Länsi-Suomessa. Taustaselvitys hakkuumahdollisuuksista, työmääristä ja resurssitarpeista. 2009.
  40. Päivi Niiranen & Sirpa Tuomela-Jaskari. Haasteena ikäihmisten päihdeongelma? Selvitys ikäihmisten päihdeongelman esiintyvyydestä pohjalaismaakunnissa. 2009.
  41. Jouni Niskanen. Virtuaaliopetuksen ajokorttikonsepti. Portfoliotyyppinen henkilöstökoulutuskokonaisuus. 2009.
  42. Minttu Kuronen-Ojala, Pirjo Knif, Anne Saarijärvi, Mervi Lehtola & Harri Jokiranta. Pohjalaismaakuntien hyvinvointibarometri 2009. Selvitys pohjalaismaakuntien hyvinvoinnin ja hyvinvointipalveluiden tilasta sekä niiden muutossuunnista. 2009.
  43. Vesa Harmaakorpi, Päivi Myllykangas ja Pentti Rauhala. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Tutkimus-, kehittämis ja innovaatiotoiminnan arviointiraportti. 2010.
  44. Elina Varamäki (toim.), Pertti Kinnunen, Marko Kohtamäki, Mervi Lehtola, Sami Rintala, Marko Rossinen, Juha Tall ja Anmari Viljamaa. Etelä-Pohjanmaan yrittäjyyskatsaus 2010. 2010.
  45. Elina Varamäki, Marja Lautamaja & Juha Tall. Etelä-Pohjanmaan omistajanvaihdosbarometri 2010. 2010.
  46. Tiina Sauvula-Seppälä, Essi Ulander ja Tapani Tasanen (toim.). Kehittyvä metsäenergia. Tutkimusseminaari Seinäjoen Framissa 18.11.2009. 2010.
-

- 
47. Autio Veli, Björkman Jouni, Grönberg Peter, Heinisuo Markku & Ylihärstilä Heikki. Rakennusten palokuormien inventaariotutkimus. 2011.
  48. Erkki K. Laitinen, Elina Varamäki, Juha Tall, Tarja Heikkilä & Kirsti Sorama. Omistajanvaihdokset Etelä-Pohjanmaalla 2006-2010 -ostajayritysten ja ostokohteiden profiilit ja taloudellinen tilanne. 2011.
  49. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä & Marja Lautamaja. Nuorten, aikuisten sekä ylemmän tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään-seurantatutkimus Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2006-2008 valmistuneille. 2011.
  50. Vesa Harmaakorpi, Päivi Myllykangas and Pentti Rauhala. Evaluation Report for Research, Development and Innovation Activitiesus. 2011.
  51. Ari Haasio & Kari Salo (toim.). AMK 2.0 : Puheenvuoroja sosiaalisesta mediasta ammattikorkeakouluissa. 2011.
  52. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Juha Tall & Erno Tornikoski. Eteläpohjalaiset yrittäjät liiketoimintojen ostajina, myyjinä ja kehittäjinä. 2011.
  53. Jussi Laurila & Risto Lauhanen. Pienen kokoluokan CHP -teknologiasta lisää voimaa Etelä-Pohjanmaan metsäkeskusalueelle. 2011.
  54. Tarja Keski-Mattinen, Jouni Niskanen & Ari Sivula. Ammattikorkeakouluopintojen ohjaus etätöyömenetelmillä. 2011.
  55. Tuomas Hakonen & Jussi Laurila. Metsähakkeen kosteuden vaikutus polton ja kaukokuljetuksen kannattavuuteen. 2011.
  56. Heikki Holma, Elina Varamäki, Marja Lautamaja, Hannu Tuuri & Terhi Anttila. Yhteistyösuhteet ja tulevaisuuden näkymät eteläpohjalaisissa puualan yrityksissä. 2011.
  57. Elina Varamäki, Kirsti Sorama, Kari Salo & Tarja Heikkilä. Sivutoimiyrittäjyyden rooli ammattikorkeakoulusta valmistuneiden keskuudessa. 2011.
  58. Kimmo Nissinen (toim.). Maitotilan prosessien kehittäminen: Lypsy-, ruokintaja lannankäsittely- sekä kuivitusprosessien toteuttaminen; Maitohygienian turvaaminen maitotiloilla; Teknologisia ratkaisuja, rakennuttaminen ja tuotannon ylösajo. 2012.
-

- 
59. Matti Ryhänen & Erkki Laitila (toim.). Yhteistyö ja resurssit maitotiloilla : Verkostomaisen yrittämisen lähtökohtia ja edellytyksiä. 2012.
  60. Jarkko Pakkanen, Kati Katajisto & Ulla El-Bash. Verkostoitunut älykkäiden koneiden kehitysympäristö : VÄLKKY-projektin raportti. 2012.
  61. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Juha Tall, Aapo Länsiluoto & Anmari Viljamaa. Ostajien näkemykset omistajanvaihdoksen toteuttamisesta ja onnistumisesta. 2012.
  62. Minna Laitila, Leena Elenius, Hilikka Majasaari, Marjut Nummela, Annu Peltoniemi (toim.). Päihdetyön oppimista ja osaamista ammattikorkeakoulussa. 2012.
  63. Ari Haasio (toim.). Verkko haltuun! - Nätet i besittning!: Näkökulmia verkostoituvaan kirjastoon. 2012.
  64. Anmari Viljamaa, Sanna Joensuu, Beata Tajjala, Seija Råttts, Tero Turunen, Kaija-Liisa Kivimäki & Päivi Borisov. Elävästä elämästä: Kumppaniyrityspedagogiikka oppimisympäristönä. 2012.
  65. Kirsti Sorama. Klusteriennakointimalli osaamistarpeiden ennakointiin: Ammatillisen korkea-asteen koulutuksen opetussisältöjen kehittäminen. 2012.
  66. Anna Saarela, Ari Sivula, Tiina Ahtola & Antti Pasila. Mobiilisovellus bioenergiaalan oppimisympäristöksi Bioenergia-asiantuntijuuden kehittäminen työelämälähtöisesti -hanke. 2013.
  67. Ismo Makkonen. Korjuri vs. koneketjuenergia puunkorjuussa. 2013.
  68. Ari Sivula, Risto Lauhanen, Anna Saarela, Tiina Ahtola & Antti Pasila Bioenergia-asiantuntijuutta kehittämässä Etelä-Pohjanmaalla. 2013.
  69. Juha Tall, Kirsti Sorama, Piia Tulisalo, Erkki Petäjä & Ari Virkamäki. Yrittäjyys 2.0. – menestyksen avaimia. 2013.
  70. Anu Aalto & Salla Kettunen. Hoivayrittäjyys ikääntyvien palveluissa - nyt ja tulevaisuudessa. 2013.
  71. Varpu Hulsi, Tuomas Hakonen, Risto Lauhanen & Jussi Laurila. Metsänomistajien energiapuun myyntihalukkuus Etelä- ja Keski-Pohjanmaan metsäkeskusalueella. 2013.
-



- 
72. Anna Saarela. Nuoren metsänhoitokohteen ympäristön hoito ja työturvallisuus: Suomen metsäkeskuksen Etelä- ja Keski-Pohjanmaan alueyksikön alueella toimivien energiapuuyrittäjien haastattelu. 2014.
  74. Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Juha Tall, Anmari Viljamaa & Aapo Länsiluoto. Omistajanvaihdoksen toteutus ja onnistuminen ostajan ja jatkajan näkökulmasta. 2013.
  75. Minttu Kuronen-Ojala, Mervi Lehtola & Arto Rautajoki. Etelä-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan ja Pohjanmaan hyvinvointibarometri 2012: ajankohtainen arvio pohjalaismaakuntien väestön hyvinvoinnin ja palvelujen tilasta sekä niiden muutossuunnista. 2014.
  76. Elina Varamäki, Juha Tall, Anmari Viljamaa, Kirsti Sorama, Aapo Länsiluoto, Erkki Petäjä & Erkki K. Laitinen Omistajanvaihdos osana liiketoiminnan kehittämistä ja kasvua - tulokset, johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset. 2013.
  77. Kirsti Sorama, Terhi Anttila, Salla Kettunen & Heikki Holma. Maatilojen puurakentamisen tulevaisuus: Elintarvikeklusterin ennakointi. 2013.
  78. Hannu Tuuri, Heikki Holma, Yrjö Ylkänen, Elina Varamäki & Martti Kangasniemi. Kuluttajien ostopäätöksiin vaikuttavat tekijät ja oheispalveluiden tarpeet huonekaluhankinnoissa: Eväitä kotimaisen huonekaluteollisuuden markkina-aseman parantamiseksi. 2013.
  79. Ismo Makkonen. Päästökauppa ja sen vaikutukset Etelä- ja Keski- Pohjanmaalle. 2014.
  80. Tarja Heikkilä, Marja Katajavirta & Elina Varamäki. Nuorten ja aikuisten tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään – seurantatutkimus Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2009–2012 valmistuneille. 2014.
  81. Sari-Maarit Peltola, Seliina Päällysaho & Sirkku Uusimäki (toim.). Proceedings of the ERIAFF conference "Sustainable Food Systems: Multi-actor Cooperation to Foster New Competitiveness of Europe". 2014.
  82. Sarita Ventelä, Heikki Koskimies & Juhani Kesti. Lannan vastaanottohalukkuus kasvinviljelytiloilla Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaalla. 2014.
  83. Maciej Pietrzykowski & Timo Toikko (Eds.). Sustainable welfare in a regional context. 2014.
-

- 
84. Janne Jokelainen. Log construction training in the Nordic and the Baltic Countries. PROLOG Final Report. 2014.
  85. Anne Kuusela. Osallistava suunnittelun tiedonhankintaprosessi kolmannen iän asumisympäristötarpeiden kartoittamisessa: CoTHREE-projektin raportti. 2015.
  87. André Kaufmann & Hannu Ylinen. Preliminary thermodynamic design of a stirling cooler for mobile air conditioning systems: Technical report. 2015.
  88. Ismo Makkonen. Bioöljyjälöstamon investointiedellytykset Etelä-Pohjanmaan maakunnassa. 2014.
  89. Tuija Vasikkaniemi, Hanna-Mari Rintala, Mari Salminen-Tuomaala & Anmari Viljamaa (toim.). FramiPro - kohti monialaista oppimista. 2015.
  90. Anmari Viljamaa, Elina Varamäki, Arttu Vainio, Anna Korsbäck ja Kirsti Sorama. Sivutoiminen yrittäjyys ja sivutoimisesta päätoimiseen yrittäjyyteen kasvun tukeminen Etelä-Pohjanmaalla. 2014.
  91. Elina Varamäki, Anmari Viljamaa, Juha Tall, Tarja Heikkilä, Salla Kettunen & Marko Matalamäki. Kesken jääneet yrityskaupat - myyjien ja ostajien näkökulma. 2014.
  92. Terhi Anttila, Hannu Tuuri, Elina Varamäki & Yrjö Ylkänen. Millainen on minun huonekaluni? Kuluttajien huonekaluhankintoihin arvoa luovat tekijät ja markkinasegmentit. 2014.
  93. Anu Aalto, Anne Matilainen & Maria Suomela. Etelä-Pohjanmaan Green Care -strategia 2015 - 2020. 2014.
  94. Kirsti Sorama, Salla Kettunen & Elina Varamäki. Rakennustoimialan ja puutuotetoimialan yritysten välinen yhteistyö : Nykytilanne ja tulevaisuuden suuntaviivoja. 2014.
  95. Katariina Perttula, Hillevi Eromäki, Riikka Kaukonen, Kaija Nissinen, Annu Peltoniemi & Anu Hopia. Kropsua, hunajaa ja puutarhan tuotteita: ruokakulttuuri osana ikäihmisten hyvää elämää. 2015
  96. Heikki Holma, Salla Kettunen, Elina Varamäki, Kirsti Sorama & Marja Katajavirta. Menestystekijät puutuotealalla: aloittavien ja kokeneiden yrittäjien näkemykset. 2014.
-

- 
97. Anna Saarela, Heikki Harmanen & Juha Tuorila. Happamien sulfaattimaiden huomioiminen tilusjärjestelyissä. 2014.
  98. Erkki Kytönen, Juha Tall & Aapo Länsiluoto. Yksityinen riskipääoma pienten yritysten kasvun edistäjänä Etelä-Pohjanmaalla. 2015.
  99. Eliisa Kallio, Juhani Suojaranta & Ari Sivula. Seinäjoen ammattikorkeakoulun Elintarvike- ja maatalouden yksikön työharjoitteluprosessin kehittäminen virtuaalimaailloilla: oppimisympäristö työharjoittelun tukena. 2015
  100. Tarja Heikkilä & Marja Katajavirta. Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijabarometri 2014. Tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevien nuorten toisen ja valmistuvien vuosikurssien sekä aikuisopiskelijoiden tulokset. 2015.
  101. Juha Tall, Elina Varamäki, Salla Kettunen & Marja Katajavirta. Perustamalla tai ostamalla yrittäjäksi - kokemukset yrittäjäuran alkutaipaleelta. 2015
  102. Sarita Ventelä (toim.), Toni Sankari, Kaija Karhunen, Anna Saarela, Tapio Salo, Markus Lakso & Tiina Karsikas. Lannan ravinteet kiertoon Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaalla: Hydro-Pohjanmaa -hankkeen loppujulkaisu 1. 2014.
  103. Anmari Viljamaa, Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Sanna Joensuu & Marja Katajavirta. Sivutoimiyrittäjät - pysyvästi sivutoimisia vai tulevia päätoimisia? 2015.
  104. Eija Rintamäki, Pia-Mari Riihilahti & Helena Hannu. Alumnista mentoriksi: Korkeakouluopinnoista sujuvasti työelämään -hankkeen raportti. 2015
  105. Sanna Joensuu, Elina Varamäki, Tarja Heikkilä, Marja Katajavirta, Jaakko Rinne, Jonna Vuoto & Kristiina Hietanen. Seurantatutkimus Koulutuskeskus Sedusta v. 2010-2013 valmistuneille työelämään sijoittumisesta sekä yrittäjyysaikomusten kehittämisestä. 2015.
  106. Salla Kettunen, Marko Rossinen, Anmari Viljamaa, Elina Varamäki, Tero Vuorinen, Pertti Kinnunen & Tommi Ylimäki. Etelä-Pohjanmaan yrittäjyyskatsaus 2015. 2015.
  107. Kirsti Sorama, Salla Kettunen, Juha Tall & Elina Varamäki. Sopeutumista ja keskittymistä: Case-tutkimus liiketoiminnan myymisestä osana yrityksen kehittämistä ja kasvua. 2015.
-

- 
109. Marko Matalamäki, Kirsti Sorama & Elina Varamäki. PK-yritysten kasvupyrähdysten taustatekijät : suunnitelman toteuttamista vai tilaisuuden hyödyntämistä? 2015.
  110. Erkki Petäjä, Salla Kettunen, Juha Tall & Elina Varamäki. Strateginen johtaminen yritysostoissa. 2015.
  111. Juha Tall, Elina Varamäki & Erkki Petäjä. Ostokohteen liiketoiminnan haltuunotto ja integrointi: Yrityksen uudistuminen yrityskaupassa. 2015.
  112. Aapo Jumppanen & Sulevi Riukulehto. Puskasta Framille: viisikymmentä vuotta tekniikan koulutusta Seinäjoella. 2015.
  113. Salla Kettunen, Elina Varamäki, Juha Tall & Marja Katajavirta. Yritystoiminnasta luopuneiden uudet roolit. 2015.
  114. Risto Lauhanen. Seinäjoen ammattikorkeakoulun Elintarvike- ja maatalousyksikön opettajien ja hankehenkilökunnan näkemykset alansa tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. 2015.
  115. Mari Salminen-Tuomaala. Kansainvälisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan edistäminen ammattikorkeakoulussa: sillanrakentamista ja brokerointi-osaamista. 2015.
  116. Ari Sivula, Timo Suutari, Aapo Jumppanen & Maria Ahvenniemi. AB Seinäjoki: Kohti agrobiotalouden innovaatioyhteisöä. 2016.
  117. Juha Tall, Erkki Petäjä, Elina Varamäki & Kirsti Sorama. Kuntien elinkeinotoimien tulevaisuuden näkymät Etelä-Pohjanmaalla. 2016.
  118. Juha Viitasaari & Seliina Päällysaho. Ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan ympäristöjen ja infrastruktuurien avoimuus: Avoimuuden lisääminen korkeakoulujen käyttäjälähtöisessä innovaatioekosysteemissä -hankkeen raportti. 2016.
  120. Asta Heikkilä & Jenni Kulmala (toim.). Uusia työmenetelmiä ja innovaatioita hyvinvoinnin edistämiseen : SeAMK Sosiaali- ja terveysala tutkii ja kehittää. 2016.
-

---

## C. OPPIMATERIAALEJA - TEACHING MATERIALS

1. Ville-Pekka Mäkeläinen. Basics of business to business marketing. 1999.
  2. Lea Knuuttila. Mihin työhjausta tarvitaan? Oppimateriaalia sosiaalialan opiskelijoiden työhjauskurssille. 2001.
  3. Mirva Kuni & Petteri Männistö & Markus Välimaa. Leikkauspelot ja niiden hoitaminen. 2002.
  4. Kempas Ilpo & Bartens Angela. Johdatus portugalin kielen ääntämiseen: Portugali ja Brasilia. 2011.
  5. Ilpo Kempas. Ranskan kielen prepositio-opas : Tavallisimmat tapaukset, joissa adjektiivi tai verbi edellyttää tietyn preposition käyttöä tai esiintyy ilman prepositiota. 2011.
  6. Risto Lauhanen, Jukka Ahokas, Jussi Esala, Tuomas Hakonen, Heikki Sippola, Juha Viirimäki, Esa Koskiniemi, Jussi Laurila & Ismo Makkonen. Metsätoimihenkilön energialaskuoppi. 2014.
  7. Jyrki Rajakorpi, Erkki Laitila & Mari Viljanmaa. Esimerkkejä maatalousyritysten yhteistyöstä: näkökulmia maitotilojen verkostoihin. 2014.
  8. Douglas D. Piirto. Leadership : A lifetime quest for excellence. 2014.
  9. Hilikka Niemelä. Ohjelmoinnin perusrakenteet. 2015.
  10. Ilpo Kempas & João Veloso. Espanjan kautta portugaliin: Kontrastiivinen katsaus iberoromaaniseen lähisukukieleen opiskelun tueksi. 2016.
-



SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Seinäjoen korkeakoulukirjasto  
Kalevankatu 35, PL 97, 60101 Seinäjoki  
puh. 020 124 5040 fax 020 124 5041  
seamk.kirjasto@seamk.fi

ISBN 978-952-7109-57-1 (verkkojulkaisu)  
ISSN 1797-5573 (verkkojulkaisu)