

OPINNÄYTETYÖ

Lea Kivimaa
Marianne Koivuranta
2011

ASENNE RATKAISEE
Yritysten näkemyksiä työelämäyhteistyöstä



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

MATKAILUN KOULUTUSOHJELMA

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA
Matkailun koulutusohjelma

Opinnäytetyö

ASENNE RATKAISEE
Yritysten näkemyksiä työelämäyhteistyöstä

Lea Kivimaa
Marianne Koivuranta

2011

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hanke

Marja Tolonen-Martikainen

Hyväksytty _____ 2011 _____

Tekijä	Lea Kivimaa Marianne Koivuranta	Vuosi	2011
Toimeksiantaja	Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli -hanke		
Työn nimi	Asenne ratkaisee – Yritysten näkemyksiä		
Sivu- ja liitemäärä	työelämäyhteistyöstä 43 + 3		

TIIVISTELMÄ

Olimme mukana Rovaniemen ammattikorkeakoulun toteuttamassa Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli -hankkeessa. Hankkeen tavoitteena oli selvittää yhteistyöyritysten näkemyksiä Rovaniemen ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöstä sekä sen kehittämistä. Tavoitteemme oli selvittää yhteistyöyritysten ajatuksia Rovaniemen ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöstä. Hankkeessa oli mukana kuusi rovaniemeläistä marata-alan yritystä. Opinnäytetyöprosessin tavoitteena oli myös kirjoittaa artikkeli Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarjaan. Valitsimme haastattelumenetelmäksi teemahaastattelun ja teemoina käytimme odotuksia, asenteita ja yhteistyöstä saatavia hyötyjä. Huomioimme myös yritysten edustajien kehittämisehdotukset.

Haastattelujen perusteella yritykset korostivat yhteistyössä opiskelijan asenteen merkitystä. Odotuksista tärkeimpänä pidettiin tiivistä yhteydenpitoa oppilaitoksen ja työelämän välillä. Useampi haastateltava ehdotti, että oppilaitoksella olisi yksi henkilö, joka koordinoisi yhteistyötä. Erityisen tärkeänä pidettiin opiskelijan, opettajan ja työpaikan ohjaajan välistä kommunikointia ja yhteistyötä opiskelijan työskentelyjakson aikana. Työelämän edustajat toivoivat, että opiskelijaa voitaisiin valmentaa työskentelyjakson ja työelämän yleisistä pelisäännöistä paremmin ennen työhön tuloa. Yhteistyölle toivottiin enemmän luovuutta ja uusien ideoiden toteuttamista. Työelämässä odotetaan opiskelijan tiedostavan ja ymmärtävän työskentelyjakson tavoitteet sekä asettavan myös itselleen tavoitteita. Opiskelijan tulisi osoittaa mielenkiintonsa tulevaa työpaikkaansa kohtaan ottamalla etukäteen selvää työpaikastaan. Yleensä opiskelijoilta edellytetään myös innostunutta ja aktiivista asennetta.

Asiasanat työelämäyhteistyö, työelämäläheisyys, työelämälähtöisyys, asenne, työelämäyhteistyön kehittäminen, artikkeli opinnäytetyönä

Muita tietoja Työssä on liitteenä artikkeli

Author	Lea Kivimaa Marianne Koivuranta	Year	2011
Commissioned by	Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli -hanke		
Subject of thesis	Attitude is of Great Importance		
Number of pages	43 + 3		

The authors participated in a project of the Rovaniemi University of Applied Sciences. The name of the project was Bachelor of Hospitality Management as a developer – new operation model for company cooperating. The goal of the project was to survey the opinions of the companies that co-operate with the School of Tourism and Hospitality Management. Six companies of hotel and restaurant branch from Rovaniemi area participated in the project. The objective of the thesis was to write an article for the publication series of Rovaniemi University of Applied Sciences. The method of research was to interview the representatives of the companies. Three different themes were chosen: attitudes, expectations and the benefits of cooperation. The development proposals made by the representatives of the companies were taken into account.

The companies emphasized the meaning of the attitude of the students. The attitude was the most important expectation concerning of communication between the studies and working life. There were many proposals for employing one person who could work as a coordinator. The interviewees hoped that there would be communication between the students, teacher and supervisor during the practical training. The interviewees hoped the students would be instructed for the working life culture before they start practical training. They expected more creativity and new ideas.

People in the working life expect that students are conscious of the goals of working period and they should have goals. Students should be interested in working place and they should find out something about it beforehand. In general, the interviewees expected that students are enthusiastic and active.

Key words working-life orientation, work-related learning, cooperation with working life

Special remarks The thesis includes an article.

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 ARTIKKELI OPINNÄYTETYÖNÄ	3
3 TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS JA TYÖELÄMÄLÄHEISYYS	5
3.1 Työelämälähtöisyys ja työelämäläheisyys käsitteinä	5
3.2 INTO-verkosto	7
3.3 Työelämäkumppanuus	8
4 AMMATTITAITOVAATIMUKSET	11
5 TYÖSSÄOPPIMINEN	15
6 YRITYSHAASTATTELUT	22
6.1 Teemahaastattelu.....	22
6.2 Toteutus.....	26
7 TULOKSET	28
7.1 Yhteistyöyritysten odotuksia yhteistyölle	28
7.2 Asenteiden merkitys	30
7.3 Kehittämisehdotuksia yhteistyölle ja yhteistyöstä saatava hyöty ..	33
7.4 Työelämäjakson tuottamia kohokohtia	36
8 POHDINTA	37

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Olemme olleet mukana kirjoittamassa artikkelia Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeen julkaisuun. Artikkelin on tämän opinnäytetyön liitteenä. Restonomi kehittäjänä -hankkeen tavoitteena on ollut muodostaa ravitsemisalalan yhteistyöryhmä, jonka on tarkoitus jatkaa toimintaansa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Ammattikorkeakoulu tarvitsee laajasti tietoa ravitsemisalalan muutoksista toiminnan suunnittelua ja kehittämistä varten. Ravitsemisalalan yritykset ovat kiinnostuneita ammattikorkeakoulun toiminnasta. Yhteinen toimintamalli edistää kaikkien hankkeen osapuolien osaamista ja kehittää yritysten osaamis- ja palvelujärjestelmiä.

Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö sekä sen kehittäminen on tullut yhä tärkeämmäksi. Teoreettisen osaamisen lisäksi myös käytännön työtehtävien oppiminen aidossa työympäristössä on tärkeää ammatillisen kehittymisen kannalta. Kyse on ennen kaikkea teoreettisen tiedon soveltamisesta työelämän tilanteisiin jotka ovat vaihtuvia, muuttuvia, kehittyviä ja yllättäviäkin. Ammattikorkeakoulujen haasteena on tulevaisuudessa työelämäyhteistyön laajentaminen ja syventäminen. Myös maakunnan kehittäminen on huomioon otettava seikka. Sekä koulutusorganisaatioiden että työelämän kehittämisen näkökulmasta on tärkeää tehdä yhteistyötä ja ylläpitää suhteita sekä pyrkiä yhä vakiintuneempaan kumppanuuteen.

Yhteiskunnallisesti työelämää varten opiskelun sekä työllistämisen ja työllistymisen merkitys on suuri. Yrittäjyys on nykyisin ja tulevaisuudessa entistä tärkeämpi tekijä yhteiskunnan toiminnassa. Siksi näiden asioiden selvittäminen on tärkeää sekä opiskelijoiden että työelämän edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyössämme tarkastelemme yhteistyöyritysten näkökulmaa.

Päätimme käyttää kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, koska se sopi parhaiten tämän tutkimusongelman selvittämiseen. Käytimme teemahaastattelua, jossa oli kolme ennalta päätettyä teemaa. Teemat olivat yhteistyöyritysten odotukset, asenteet sekä yhteistyöstä saatava hyöty. Olimme varautuneet myös lisäkysymysten esittämiseen. Työelämän edustajilla oli mahdollisuus esittää omia kehittämissuhteita yhteistyölle. Haastattelimme kuutta yhteistyöyritysten edustajaa, yhdessä haastattelussa oli mukana kaksi henkilöä. Kaikki haastateltavat asennoituivat haastatteluihin myönteisesti ja siksi haastattelujen ilmapiiri oli vapautunut. Ilmapiiri vaikutti siihen, että haastatteluista saatiin luontevasti tietoa.

2 ARTIKKELI OPINNÄYTETYÖNÄ

Työelämälähtöisyys on tullut ajankohtaiseksi ammattikorkeakouluissa ja työelämän kehittämishankkeiden raportoinnissa. On alettu kiinnittää huomiota siihen, mitä ja miten hankkeissa kirjoitetaan, kenelle kirjoitetaan ja ketkä hankkeissa osallistuvat kirjoittamiseen. Ammattikorkeakouluissa on alettu pohtia sitä, minkälainen opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa kirjoittaminen edistää niiden tehtävää alueen työelämän kehittämisessä. (Vanhanen-Nuutinen 2010, 85.)

Ammattikorkeakoulun ja työelämän välille pyritään muodostamaan prosesseja, joissa opettajat, opiskelijat ja työelämäedustajat tuottavat yhdessä tietoa työelämään ja kirjoittavat siitä yhdessä. Työelämä saa kehittämistoiminnasta lisäarvoa toimintaansa ja opiskelija mielekkäitä oppimiskokemuksia, jotka kehittävät hänen ammatillista asiantuntijuuttaan. Opettajille tiivis työelämäyhteistyö antaa mahdollisuuden uudenlaisten oppimistilanteiden luomiseen ja yhteistoiminnallisuuden lisäämiseen (Lumme—Haapasalmi—Kärkkäinen-- Laine—Manninen—Niittymäki--Railio 2010, 167).

Hankekirjoittaminen on tutkimus- ja kehittämistyössä tapahtuvaa, yhteiskehittelyyn perustuvaa pitkäjännitteistä kirjoittamisen suunnittelua ja monenlajiseen keskusteluun osallistumista. Myös opiskelijoiden opinnäytetöihin liittyvä kirjoittaminen on osa hanketoiminnassa tarvittavaa kirjoittamista. Kirjoittamisen suunnittelu toteutuu samalla kehittämistyön tekemisen kanssa ja sitä toteutetaan yhdessä opettajien, opiskelijoiden ja työelämän hankekumppanien kanssa. Tämä edistää hanketoimijoiden osallistumista tekstien tuottamiseen ja yhteiskirjoittamiseen. (Lambert--Vanhanen-Nuutinen 2010, 357.)

Hankkeen kirjoitussuunnitelma on hanketoimijoiden yhdessä rakentama suunnitelma kirjoittamisen kytkemiseksi kehittämishanketoimintaan. Kirjoitussuunnitelma tukee *hankkeessa*

kirjoittamista *hankkeesta* kirjoittamisen sijaan. Kirjoitussuunnitelmaa rakennetaan yhdessä keskustelutilanteissa esimerkiksi hanketoimijoiden keskinäisissä tapaamisissa. (Lambert--Vanhanen-Nuutinen 2010, 357-358.)

Hankekirjoittaminen yhteiskirjoittamisen muotona on tukena kestäväälle ja vahvistuvalle osapuolten väliselle yhteistyölle. Yhdessä työstetty teksti on käsitteiden muodostamista ja jatkuvaa keskustelua koko hankkeen arvoasetelmista. Se on keskustelua siitä mikä on tärkeää, oleellista ja keskeistä. Kirjoittaminen tarjoaa mahdollisuuden reflektoida asioita ja tapahtumia sekä arvoja ja asenteita. Se mikä toisille on itsestäänselvyys voi toisille olla uutta, merkityksellistä ja uuden oivalluksen paikka. (Friman 2010, 351.)

Restonomi kehittäjänä -hankkeessa olemme kirjoittaneet artikkelin (liite 1) hankejulkaisuun kirjoittajapiirissä. Jokaisessa kirjoittajapiirin kokoontumisessa olemme yhdessä käyneet läpi jokaista artikkelia ja pohtineet yhdessä erilaisia näkökulmia. Kokoontumiset olivat erittäin antoisia juuri siksi, että toisten mielipiteet ja näkökulmat antoivat uusia ajatuksia. Artikkelin kirjoittaminen opinnäytetyönä on ollut todella mielekäs ja haasteellinen oppimiskokemus. Se on antanut opinnäytteen tekemiselle lisäarvoa.

Kirjoittamisprosessi on elänyt koko ajan ja kirjoittajapiirin jäsenten palaute on ollut tärkeää. Esimerkiksi artikkelin erottaminen opinnäytetyöstä oli erittäin haastavaa. Artikkelissa käsiteltiin samoja asioita kuin varsinaisessa opinnäytetyössä, mutta siinä asiat tiivistettiin. Oli tärkeää saada irrotettua olennainen varsinaisesta opinnäytetyöstä, tässä kohtaa saatu palaute kirjoittajapiirin jäseniltä oli erityisen tärkeää. Artikkelin opinnäytetyönä oli haastavaa, mutta samalla antoisaa. Ryhmässä kirjoittaminen oli uusi mielenkiintoinen kokemus.

3 TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS JA TYÖELÄMÄLÄHEISYYS

3.1 Työelämälähtöisyys ja työelämäläheisyys käsitteinä

Kun puhutaan ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöstä, niin työelämälähtöisyyden ja työelämäläheisyyden käsitteet nousevat esille. Työelämälähtöinen yhteistyö on ensisijaisesti työelämän tarpeista lähtevää yhteistyötä. Työelämäläheisyydestä puhutaan silloin kun tuodaan esille myös koulutuksen tavoitteita. Ammattikorkeakoulun ns. kolmas tehtävä aluekehitystyö toteutuu työelämäyhteistyön kautta. Aluekehitystä syntyy, kun valmistuneet työllistyvät alueelle eli alueen elinkeinoelämän osaaminen lisääntyy. (Vanhanen-Nuutinen--Laitinen-Väänänen 2011, 18-19.)

Alueellinen vaikuttavuus on yksi keskeinen tekijä ammattikorkeakoulujen toiminnassa, niiden tehtävänä on vahvistaa alueellista kehitystä ja pyrkiä vastaamaan alueellisiin tarpeisiin. Tavoitteena on, että maan eri alueille saataisiin riittävästi korkeatasoista työvoimaa sekä kestäviä ja kansainvälisesti kilpailukykyisiä ihmisiä uuden tiedon tuottamiseen ja levittämiseen. Alueellinen kehitystyö muodostuu koulutustehtävästä, opiskelijoiden vahvasta työelämäyhteydestä sekä työ- ja elinkeinoelämää palvelevasta tutkimus- ja kehitystyöstä. (Stenström—Laine--Valkonen 2005, 13.)

Kun ammattikorkeakouluissa ennakoidaan työelämän kehitystarpeita ja pyrkimystä vastata niihin opetuksessa, niin puhutaan työelämälähtöisyydestä. Työelämän aktiivista roolia arvostetaan opetuksen toteuttamisessa, jotta valmistuneilla opiskelijoilla olisi työelämän tarvitsemia ja arvostamia kompetensseja. Työelämälähtöisyydellä halutaan parantaa valmistuvien opiskelijoiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Lisäksi halutaan varmistaa, että koulutus vastaa mahdollisimman hyvin työelämän vaatimuksia. (Salonen 2010, 16.)

Työelämälähtöisyys on koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistyön idea tai toimintatapa ammattikorkeakouluissa. Tämä tarkoittaa työelämän tarpeista lähtevää koulun ja työelämän yhteistyötä. Työelämälähtöisyys-käsitteen rinnalla käytetään myös käsitettä työelämäläheisyys. Työelämäläheinen yhteistyö ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä on työelämälähtöistä, mutta samalla toteutetaan ammattikorkeakoulutuksen laatu- ja tasovaatimuksia. Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus saavuttaa sellaisia yleisiä valmiuksia, jotka auttavat selviämään työelämän tarpeiden muuttuessa. (Vanhanen-Nuutinen 2010, 85-86.)

Ammattikorkeakoulujen opetus ei voi, eikä sen pitäisikään olla ainoastaan työelämän tarpeista lähtevää. Ammattikorkeakoulutuksen opetuksen yhteydessä olisi parempi ja osuvampi käyttää käsitettä työelämäläheisyys. Syynä on se, että koulutuksen tehtävänä on myös arvioida ja kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja ja käytänteitä sekä kehittää ja uudistaa niitä aktiivisesti. Työelämäläheisyys on molemminpuolista osaamisen ja tiedon siirtoa. Jatkuva vuorovaikutus ja dialogi koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä on yhteistyön kannalta ratkaisevaa. Työelämäläheisyys on käsitteenä moniulotteisempi ja siinä on myös työelämälähtöisyyden elementtejä. (Salonen 2010, 16.)

Työelämäyhteistyön ja työelämälähtöisyyden käsitteitä voi kuvata monella tavalla. Työelämäyhteistyön käsitettä voi olla helpompi ymmärtää, kun sitä kuvataan erilaisina toimintoina. Yhteistyö työelämän kanssa on perinteisesti tapahtunut työssä oppimisena ja ohjattuna harjoitteluna, näyttötutkintojen suorittamisena sekä erilaisina kehittämishankkeina. Työelämälähtöisyyden käsite on vaikeampi hahmottaa kuin työelämäyhteistyön. (Holmi--Räikkönen 2007, 22.)

Seuraavat seikat kuuluvat työelämälähtöisyyteen:

- 1) työpaikka toimii oppimisympäristönä
- 2) osa ammattitaidosta opitaan työpaikalla
- 3) työ- ja opiskelu vuorottelevat joustavasti

- 4) työpaikalla tapahtuva opiskelu on tavoitteellista ja ohjattua
- 5) työpaikan arkitilanteet luovat oppimisen mahdollisuuksia
- 6) ohjauksen kohteet ovat työssä ja ohjaajana toimiminen tapahtuu työssä
- 7) tavoitteet ja toiminta sovitaan yhdessä työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan kanssa (Holmi--Räikkönen 2007, 22).

3.2 INTO-verkosto

Vuosina 2007 - 2008 ammattikorkeakouluissa oli käynnissä opetusministeriön rahoittama opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto INTO. Verkostossa olivat mukana kaikki Suomen ammattikorkeakoulut ja sitä koordinoi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. INTO-verkoston tarkoituksena oli kehittää ja tukea työelämäläheistä oppimista ammattikorkeakouluissa. Työelämäläheisen oppimisen ja työelämäyhteistyön kehittämisryhmien yhtenä tehtävänä oli selvittää ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksien ja työelämäyhteistyön tila. Verkoston toimesta toteutettiin laajat kyselyt ammattikorkeakoulujen henkilöstölle ja opiskelijoille sekä elinkeino- ja työelämän toimijoille. Kyselyiden tarkoituksena oli saada selvyyttä ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksien ja yhteistyön muodoista sekä siitä kuinka ammattikorkeakoulut vastaavat työelämän tarpeisiin. (Zacheus 2009, 6-7.)

Kyselyn tuloksena selvisi, että suuri enemmistö (87 %) työelämän toimijoista koki yhteistyön ammattikorkeakoulujen kanssa sujuvan melko hyvin tai erittäin hyvin. Ammattikorkeakoulujen toiminnan tunteminen oli kohtalaista ja mahdollisuudet saada harjoittelijoita tunnettiin hyvin. Kuitenkin esimerkiksi mahdollisuudet toteuttaa projekteja ja muuta koulutusta (erikoistumis- tai täydennyskoulutus) tunnettiin huonommin. Käytännön yhteistyö painottui pitkälti harjoitteluun liittyviin asioihin. (Zacheus 2009, 72.)

Vuonna 2008 tehdyn INTO-työelämäkyselyn mukaan yhtenä esteenä yhteistyölle on yhteisen kielen puuttuminen. Ammattikorkeakoulujen henkilöstö käyttää sellaisia käsitteitä, joita yritysten edustajat eivät ymmärrä. Lisäksi korkeakoulujen yhteydenpito työelämän suuntaan on usein passiivista ja satunnaista. Ammattikorkeakouluissa ei ole valmiita toimintamalleja yhteistyölle, ei ole selvää kenelle suhteiden rakentaminen työelämän suuntaan kuuluu. (Salonen 2010, 35.)

INTO-verkosto etsi entistä parempia keinoja saattaa yhteen opiskelijat ja työelämä. Verkostossa pyrittiin lähentämään ammattikorkeakouluja ja työelämää, kehittämään opiskelijoiden työelämävalmiuksia, edistämään ammattikorkeakouluista valmistuneiden työllistymisen laatua sekä selventämään ja vahvistamaan ammattikorkeakoulujen roolia työelämässä. Verkosto rakentui neljän teemakokonaisuuden ympärille:

- 1) työelämäläheinen oppiminen
- 2) urasuunnittelu
- 3) mentorointi
- 4) työelämäyhteistyö. (Salonen 2010, 7.)

INTO-verkoston Työelämäyhteydet-kehittämissryhmässä keskityttiin työelämän ja ammattikorkeakoulujen kohtaamispaikkoihin. Näitä kohtaamispaikkoja ovat harjoittelu, asiantuntijaluennot, opinnäytetyöt, alumnitoiminta ja työelämäintegroitu opetus. Työelämäyhteydet nähdään aikajanaan joka alkaa ennen koulutusta, on voimassa koulutuksen ajan ja vielä pari vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen. (Salonen 2010, 9.)

3.3 Työelämäkumppanuus

Työelämäkumppanuudet ovat tärkeitä sekä ammattikorkeakoulun strategioissa että käytännön työssä kuten opintojaksoilla, harjoitteluissa ja erilaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Kumppanuuksien kehittäminen vie aikaa ja vaatii henkilösuhteita, siksi

alumnien sitouttaminen yhteistyöhön heti valmistumisen jälkeen on suuri mahdollisuus. Myös työssä olevien opiskelijoiden verkostoja toimialalla kannattaa hyödyntää, kun muodostetaan kumppanuuksia. Pitkäkestoisen työelämäkumppanuuden etuja ovat luottamus, yhteiset tavoitteet ja sopimukset jotka helpottavat vuorovaikutusta. Ne myös lisäävät ennustettavuutta, säästävät resursseja ja parhaimmillaan mahdollistavat yhdessä oppimista ja kehittymistä. (Juustila--Mäkelä--Vehkaperä 2011, 100.)

Koko koulutusohjelman ajan jatkuva kumppanuus antaa opiskelijoille mahdollisuuden tutustua syvästi yhteen yritykseen ja samalla toimialaan. Yhteistyön seurauksena joillekin aukeaa harjoittelupaikka tai jopa työpaikka. Yritys saa samalla uusia näkökulmia alaa opiskelevista nuorista ja aikuisista. Työelämälähtöinen oppiminen edellyttää monissa koulutusorganisaatioissa kulttuurin muutosta sekä yhteistyötä ja verkostoitumista tukevien järjestelmien ja rakenteiden luomista. Vaikuttaa siltä, että työelämälähtöisellä oppimisella tarkoitetaan usein koulutusorganisaation ulkopuolella tapahtuvaa oppimista. Pitäisikö työelämän ja koulutuksen välistä suhdetta pohtia kriittisemmin, niin että koulutus nähtäisiin selkeämmin osana työelämää, ei erillisenä saarekkeena työelämän ulkopuolella. Em. tulkinta voisi helpottaa verkostoitumista, kumppanuuksien rakentamista ja yhdessä oppimista. (Juustila—Mäkelä--Vehkaperä 2011, 100-101.)

Koulutuksessa käytetty käsitteistö saattaa näyttää työelämän suuntaan sekavalta ja sitä voi olla vaikea hahmottaa, tämä voi muodostua yhteistyön esteeksi. Lisäksi ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön haasteena on rakentaa toimivia verkostoja sekä kehittää ja ylläpitää pitkäkestoisia kumppanuuksia. (Vanhanen-Nuutinen--Laitinen-Väänänen 2011, 22.)

Salosen (2010, 39) mukaan ammattikorkeakoulujen ja työelämän väliselle onnistuneelle yhteistyölle on olemassa tiettyjä edellytyksiä:

- ammattikorkeakoulu määrittelee; mitä tehdään, kenen kanssa, millä tavoin, milloin ja miksi
- ammattikorkeakouluissa täytyy olla yhteinen ymmärrys siitä, kuka on asiakas
- ammattikorkeakoulun täytyy tuntea paremmin elinkeino- ja työelämän toimintaa ja liiketoiminnan logiikkaa
- ammattikorkeakoulun täytyy tuottaa palvelunsa entistä paremmin
- yrittäjyys- ja palveluhenkisyys täytyy tehdä osaksi ammattikorkeakoulun kulttuuria
- yhteistyön hyödyt täytyy tehdä työelämälle näkyväksi
- yhteydenpidon tulee olla aktiivista ja säännöllistä.

Jotta yhteistyö kehittyy ja siitä tulee jatkuvaa, niin kummankin osapuolen täytyy kokea hyötyvänsä siitä. Yhteistyön täytyy olla win-win-tilanne molemmille.

4 AMMATTITAITOVAATIMUKSET

Ammattitaitovaatimusten ja työtehtävien yhteydessä puhutaan kvalifikaatioista ja kompetenssista. Käsitteet ovat rinnakkaisia ja niitä on vaikea käsitellä erikseen. Kompetenssi voidaan ymmärtää joko työtehtävien asettamina vaatimuksina tai yksilön ominaisuuksina. Kvalifikaatioiden ajatellaan olevan yksilön valmiuksia toimia tietyllä tavalla yhteiskunnassa ihmisten välisissä suhteissa. Kvalifikaatiot ovat ominaisuuksia, jotka tekevät toimimisen mahdolliseksi tietyissä konkreettisissa työprosesseissa. Työssä vaadittavat kvalifikaatiot muuttuvat, koska ne ovat kiinteästi yhteydessä suoritettavaan työhön. (Jokinen--Lähteenmäki--Nokelainen 2009, 61.)

Helakorpi (2005, 65) esittelee alun perin kansainvälisen työjärjestön ILO:n piirissä syntyneen jaon ja määrittelyn:

Tuotannolliset kvalifikaatiot ovat tarpeen varsinaisessa työprosessissa, kyseessä on ”tekeminen”.

Normatiiviset kvalifikaatiot jakautuvat mukautumis-, motivaatio- ja sosiokulttuurisiin kvalifikaatioihin

*mukautumiskvalifikaatiot: työhön ja työyhteisöön sopeutuminen (mm. työaika, työtavat)

*motivaatiotekijät: oma-aloitteisuus, työyhteisön sopeutuminen, palvelualltius, yhteistyökyky jne.

Innovatiiviset kvalifikaatiot mahdollistavat työprosessin kehittämisen ja oikeanlaisen toiminnan yllättävissä kriisitilanteissa.

Kvalifikaatio ja kompetenssi ovat ammatillisen osaamisen peruskäsitteitä (vrt. Jokinen ym. 2009, 61) joiden ongelmana on se, että ne ymmärretään usealla tavalla. Kvalifikaatiot eivät ole pysyviä ja eri ammateissa vaatimukset muuttuvat ja painottuvat eri tavoin. Kompetensseista ajatellaan, että ne ovat pysyviä peruskompetensseja joita tarvitaan teknologiasta riippumatta. Niiden elinkaari on pitkä,

vaikka toisaalta on olemassa lyhytkestoisia teknologiasta riippuvaisia kompetensseja. Ne syntyvät aina uusien tuotteiden tai palveluiden yhteydessä. Koulutuksen ja työelämän välillä on usein keskustelua näiden kompetenssien kouluttamisesta. Koulutus voi olla tehtävä- ja organisaatiosidonnaista tai se voi antaa metataitoja eli yleisempiä valmiuksia, jotka antavat valmiudet useisiin tehtäviin ja erilaisiin organisaatioihin. (Helakorpi 2005, 62-65.)

Kompetenssilla tarkoitetaan tosiasiallisia, välttämättä tiettyyn työhön liittyviä vaatimuksia. Kompetenssi voidaan nähdä myös inhimillisenä resurssina tai pääomana, joka tulee yksilön mukana työpaikalle. Kompetenssia voi luokitella myös ammatissa tarvittavien ja työllistämiskykyä sekä elinikäistä oppimista jäsentävien kompetenssien osalta. Jonkinlaisena taitojen perusjäsentelynä voidaan pitää seuraavaa kolmijakoa:

- 1) perustaidot, esimerkiksi kyky selviytyä yhteiskunnassa
- 2) ydin- tai yleiset taidot, jotka voivat olla yhteisiä kaikille ammanteille tai osalle ammatteja
- 3) siirrettävissä olevat taidot, jotka auttavat ihmisiä tekemään uraan liittyviä valintoja ja päätöksiä.

(Jokinen ym. 2009, 63-65.)

Ammatillisen osaamisen määrittelemine ei ole helppoa, koska työelämän muutokset tapahtuvat niin nopeasti. Kaikenlaisen koulutuksen tavoitteena on vahvistaa osaamista sekä samalla vahvistaa yhteiskunnassa menestymistä ja elämänhallinnan edellytyksiä. Ammattitaito on nykyään laajempi käsite kuin aikaisemmin. Ennen se määriteltiin lähes ainoastaan peruskoulutuksen sekä ammatillisten tietojen ja taitojen mukaan. Ihmiset tarvitsevat työssään yhä enemmän sosiaalisia ja organisatorisia taitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Uutena taitona pidetään ns. henkilökohtaista pätevyyttä, joka kuvastaa yksilön kykyä erottaa oleellinen epäoleellisesta ja nähdä todellisuus entistä selkeämmin. (Jokinen ym. 2009, 71.)

Työelämä ja työllistyminen vaativat useita erilaisia taitoja ja vaatimuksia. Työelämätaito-käsite korostaa työntekijän osaamista ja uusiutumistaitoja, joilla voi vastata muuttuviin tarpeisiin ja vaatimuksiin. Työelämätaitojen käsitteitä ovat asiantuntijuus, kvalifikaatio, kompetenssi, ammattitaito, työelämälähtöinen osaaminen ja äänetön ammattitaito. (Stenström--Laine--Valkonen 2005, 30.)

Nykyään lähes jokaisen työntekijän on päivitettävä omaa osaamistaan säännöllisesti. Usein täytyy osallistua erilaisiin laatupiireihin ja ideointiryhmiin. Organisaatiot haluavat palkata ihmisiä, jotka osaavat toimia sisäisinä yrittäjinä. Ihmisten on tultava toimeen oman itsensä ja toisten kanssa. On huomioitava toisten mielipiteet ja samalla on vietävä omia tavoitteita eteenpäin. Tiimeissä ja verkoissa toimittaessa henkilökohtaiset ja sosiaaliset taidot korostuvat entisestään. (Kattelus 2002, 34-35.)

Ammatillisen koulutuksen keskeinen kysymys on työyhteisöjen ja työn kehittyminen. Useissa yhteyksissä on todettu, että perinteinen tapa tehdä työtä ja organisoida tuotantoa ja palveluja on aikansa elänyt. Työelämän kehittäminen on muuttunut pinnallisesta kehittämisestä syvärakenteiden kehittämiseen. Tässä on kysymys työelämän arvoista joita voi jaotella seuraavaan tapaan:

- 1) Toimeentuloarvot liittyvät ihmisen turvallisuuteen, selviytymiseen jokapäiväisessä elämässä ja auktoriteetteihin uskomiseen.
- 2) Ulkoisiin arvoihin liittyy elintason ihannointi, aineellinen menestys, status ja tittelit sekä yrittäjyyden, tekniikan ja tuotannon ihannointi.
- 3) Sisäiset arvot liittyvät elämisen laatuun, niissä korostetaan luovuutta, itsensä toteuttamista, terveyttä, tasapainoista suhdetta luontoon ja autonomiaa.

(Helakorpi 2005, 40-41.)

Ammattitaitoon liittyy paljon sanatonta, hiljaista tietoa jonka voi määritellä yksilön tiedoksi, joka on kertynyt kokemuksen ja syvällisen perehtymisen kautta. Hiljainen tieto välittyy erilaisten sanattomien sopimusten, työssä opittujen tietojen, taitojen ja toimintatapojen muodossa. Usein edes hiljaisen tiedon omistaja ei näe sitä. (Sipponen, 2008, 5.)

Elinkeino- ja työelämä muuttuvat voimakkaasti ja nopeasti. Työelämä monimutkaistuu, ja valmiuksia monipuoliseen asiantuntijuuden kehittämiseen odotetaan eri koulutusaloilta enemmän kuin ennen. Työelämässä ja työelämälähtöisessä koulutuksessa tärkeitä pätevyyteen liittyviä käsitteitä ovat laaja-alaisuus, kansainvälisyys, tutkiva ote, muutosvalmius ja vuorovaikutustaidot. Myös rohkeus yrittäjyyteen on huomioon otettava asia. (Hulkko—Salonen--Varmola 2005, 7-8.)

Luovuutta pidetään merkittävänä tekijänä, koska työntekijä joka pystyy tuottamaan uusia ja luovia ratkaisuja hankaliin ongelmiin, on organisaatiolle arvokkaampi kuin muutoksia vastustava henkilö. Työntekijällä tulisi olla valmius asettaa vanhat toimintamallit kyseenalaiseksi. Yritykset jotka luovat uusia, tarpeellisia tuotteita ja palveluita yleensä menestyvät. Merkittävän ja kestävän luovuuden taustalla on aina itseisarvoinen kokemus siitä, että jokin asia ja sen tekeminen koetaan tärkeäksi ja tyydyttäväksi. Kestävästi luova ei voi olla mistään muista lähtökohdista. Ulkoiset motiivit esimerkiksi raha, maine ja kunnia eivät ole niin voimakkaita, kuin sisäinen halu tehdä jotain ilman em. tekijöitä. (Kattelus 2002, 33-34.)

5 TYÖSSÄ OPPIMINEN

Työssä oppiminen määritellään laajasti. Kun käsitteet ”työ” ja ”oppiminen” kirjoitetaan erikseen, viitataan kaikkeen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Yhteen kirjoitettaessa edellä mainitut termit viittaavat lähinnä työharjoitteluun tai muuhun vastaavaan organisoituun ammatilliseen koulutukseen (Pyöriä 2007, 99). Laajassa merkityksessä työssä oppiminen ottaa huomioon paitsi oppimisen elinikäisen luonteen myös hiljaisen tai kokemusperäisen tiedon merkityksen (Pyöriä 2007, 99).

Työssäoppiminen määritellään ammatillisessa peruskoulutuksessa työpaikoilla tapahtuvaksi tavoitteelliseksi, ohjatuksi ja arvioiduksi opiskeluksi, jossa tavoitteena on oppia osa käytännön ammattitaidoista. Työssäoppimiskäsitteestä voidaan erotella hallinnollinen, pedagoginen ja psykologinen näkökulma (Hakanen 2006, 3). Em. määrittely on hallinnollinen näkökulma. Nuorten ja aikuisten työelämässä tapahtuva ammattitaidon hankkiminen ja ammatillinen kasvu on pedagoginen määritelmä työssäoppimiselle. Oppimispsykologisen näkökulman mukaan työssäoppiminen on piilevän, hiljaisen tietotaidon kehittymistä. (Hakanen 2006, 3.)

Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä (Laki ammattikorkeakoulusta 7 a § 16.6.2005/423). Työharjoittelu on usein opiskelijan ensimmäinen kokemus oman alansa työhön. Työharjoittelu on loistava tilaisuus saada työkokemusta ja verkostoitua alan ihmisten kanssa (Opiskelupaikka.fi 2011). Kenttäjakso voidaan määritellä käytännön harjoitteluksi kohti ammattitaitoa.

Kun kehitetään pedagogiikkaa työssä oppimiselle, on tärkeää huomioida seuraavat kolme asiaa. Ensimmäisenä on suoran ja epäsuoran ohjauksen saaminen työkavereilta sekä työpaikan esineistä, kylteistä ja esineiden järjestyksestä jokapäiväisen

työskentelyn ohessa. Työkaverit voivat esimerkiksi antaa havaintojensa perusteella vinkkejä ja tuoda esille työskentelyä helpottavia tekniikoita tai asentoja. Toisena on mahdollisuus osallistua erilaisiin työtoimintoihin ja saada niissä ohjausta sekä kolmantena oma-aloitteisuus, motivaatio ja päätös osallistua työpaikan toimintojen mahdollistamaan oppimiseen. (Virolainen 2006, 33-34.)

Työssä oppimisen pedagogiikan voi jakaa kolmeen itsenäiseen samanaikaisesti toimivaan tasoon, jotka mahdollistavat vahvan ammattitaidon syntymisen:

1) Osallistuminen työtehtäviin

*osallistuminen jokapäiväisiin työtoimintoihin

*tehtävien jaksottelu helpoista ja usein toistuvista harvinaisempiin ja vaikeampiin

*mahdollisuus osallistumiseen, havainnointiin ja kuuntelemiseen.

2) Ohjaus työssä

*kokeneiden työntekijöiden lähiohjaus

*ohjaus ja motivointi itseoppimiseen

*keinojen käyttö ymmärtämisen edistämiseen.

3) Ohjaus opitun siirtämisessä

*kyseleminen, ongelmanratkaisun ja erilaisten toimintamallien hyödyntäminen osaamisen laajentamiseksi uusissa tilanteissa.

(Virolainen 2006, 34.)

Työssäoppimisen tavoitteena on myös ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön edistäminen. Lisäksi työssäoppimisen avulla voidaan luoda luonnollisella tavalla yhteistyökanavat oppilaitosten ja yritysten välille. Yhteistyöstä täytyy olla hyötyä molemmille osapuolille. (Vertanen 2001, 15.) Työpaikkojen henkilöstön ja johdon sitouttaminen työssäoppimistoimintaan on erittäin tärkeää jotta toteutus onnistuu

parhaalla mahdollisella tavalla. Työelämän edustajien on tärkeää tietää mistä työssäoppimisessa on todella kysymys ja että heillä on mahdollisuus vaikuttaa sen toteutumiseen. (Saarinen 2001, 149.)

Työpaikoilla joudutaan panostamaan entistä enemmän siihen, että työssäoppiminen on mahdollista, koska on tärkeää pysyä nopean kehityksen tahdissa. Sellainen tilanne, jossa työssäoppimista ovat kehittämässä sekä työpaikat että oppilaitokset, antaa erinomaisen tilaisuuden tiivistyvälle yhteistyölle. Molemmilla osapuolilla on annettavaa toisilleen, yritykset ja muut työpaikat voivat tarjota tietoa nykyisistä ja tulevista osaamistarpeista ja toisaalta oppilaitokset voivat tuoda pedagogista näkemystä työssäoppimisen toteutukseen. (Saarinen 2001, 126-127.)

Oppilaitosten pitäisi kiinnittää huomiota esimerkiksi niiden ohjaukulttuuriin, työssäoppimisen systemaattisuuteen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen. Myös työpaikoilta voi odottaa aktiivista roolia, työyhteisöjen sitoutumista sekä vastuiden ja valtuuksien selventämistä. Työssäoppimisella tarkoitetaan tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jonka laajuus vaihtelee tutkinnon mukaan. Työssäoppimisessa osa opiskelusta tapahtuu työpaikalla, aidossa ympäristössä. Opiskelija perehtyy tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. (Holmi--Räikkönen 2007, 21.)

Työyhteisöjen tarjoamat oppimismahdollisuudet voivat olla hyvinkin vaihtelevia. Oppimismahdollisuuksiin vaikuttavat esimerkiksi työtoiminnot, työyhteisön historiallinen kehitys, hierarkiat, ryhmittäminen, mahdolliset klikit, henkilökohtaiset suhteet ja työpaikan kulttuuri. Työpaikoilla voi olla myös esteitä oppimiselle:

*opitaan sopimattomia, joustamattomia työtapoja

*tehtävien jako voi rajoittaa osallistumista ja uuden oppimista

*jos tieto ei ole esillä välittömässä työympäristössä, esimerkiksi uusi teoretieto ja hiljainen tieto

*riittävän laajan kokemuspiirin ja syvän asiantuntijatiedon saaminen. (Virolainen 2006, 38.)

Ohjaus työpaikalla on tärkeää ja ohjauksen sujumiseen vaikuttavat työpaikan koko ja henkilöstöresurssit, harjoittelun toteuttaminen laajemman yhteistyösopimuksen puitteissa tai erillisenä kertaluonteisena harjoitteluna ja sitoutuminen harjoittelijan oppimisen kehittämiseen. Lisäksi harjoitteluun vaikuttavia tekijöitä ovat harjoittelijan työpanoksen hyödyntäminen työpaikan kehittämiseksi, yrityksen rekryointitarpeet sekä ohjaajan ohjaukokemus ja -käsitys. (Virolainen 2006, 83.) Harjoitteluissa kehittämisen haasteita ovat erityisesti opetussuunnitelman ja harjoitteluprosessin välisen käytännön ja teorian yhteyden rakentaminen sekä uraohjauksen liittäminen harjoitteluun ja edelleen harjoittelun laadun kehittäminen. (Virolainen 2006, 123.)

Nykyään työtehtävissä vaaditaan useita muitakin taitoja kuin pelkkää työn teknistä suorittamista. Työelämässä tarvitaan substanssiosaamisen lisäksi myös erilaisia sosiaalisia taitoja, esimerkiksi ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työelämän muutosvauhti on kiihtynyt ja työtehtävät ovat monipuolistuneet, siksi ammatillinen koulutus ei enää pysty vastaamaan kaikkiin työelämän edellyttämiin koulutustarpeisiin. Työssäoppimista voi hyödyntää yksilöllisten ammatillisten valmiuksien kehittämisessä suoraan työelämän vaatimuksia vastaaviksi. Työssäoppimisen tavoitteena on myös ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön edistäminen. Lisäksi työssäoppimisen avulla voidaan luoda luonnollisella tavalla yhteistyökanavat oppilaitosten ja yritysten välille. Yhteistyöstä täytyy olla hyötyä molemmille osapuolille. (Vertanen 2001, 14-20.)

Jo kisälli-mestariajoista lähtien on harjoittelua pidetty ammatillisen osaamisen perustana. Harjoittelu eli tekeminen oikeassa työympäristössä liitetään ammatilliseen osaamiseen kaikilla tasoilla. Koulutuksen ja harjoittelun asemaa, merkitystä, tavoitteita ja

toteuttamistapoja täytyy ajoittain arvioida uudelleen, koska yhteiskunta muuttuu jatkuvasti. (Mikkonen--Nives 2005, 100.)

Jos tarkastellaan esimerkiksi ammattikorkeakoulujen restonomikoulutuksen harjoittelua, niin harjoittelulla on monia rooleja. Se kehittää erinomaisesti opiskelijan ammattitaitoa ja uratietoisuutta. Mutta oppiiko yritys? Harjoittelussa voisi korostaa myös yritysten mahdollisuutta oppia siitä mitä opiskelijat ovat oppineet ja miten he jäsentävät ammattia. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoista suuri osa käy työssä opintojen aikana ja monilla on työkokemusta jo ennen opintojen aloittamista. Tästä johtuen harjoittelun merkitys opiskelijalle on muuttunut. Miten se vaikuttaa harjoittelun tavoitteisiin ja laatuun? (Mikkonen--Nives 2005, 108.)

Pitäisikö harjoittelua enää erottaa muista opinnoista lainkaan, koska opiskelijat tekevät jo nyt osana opintojaan laajoja ja merkittäviä kehittämishankkeita yrityksille. Pitäisikö esimerkiksi marata-alan harjoittelu käsitteenä korvata uusilla käsitteillä ja sen sisältö määriteltävä uudelleen? Keskustelua harjoittelusta restonomitutkinnon osana tarvitaan monella tasolla ja mukana tässä keskustelussa täytyy olla myös työelämän edustajat ja opiskelijat. (Mikkonen--Nives 2005, 109.)

Opiskelijat eivät ole yrityksissä pelkästään rasite, vaan työssäoppimisjaksot voivat olla tärkeitä "katsastustilanteita" tulevia työntekijöitä ajatellen. Tässä vaiheessa on tärkeää muistaa ja tiedostaa, että opiskelija ei korvaa työntekijää, vaikka opiskelija tulisikin ottaa mukaan "uutena työkaverina". Työskentelyjakso olisi hyvä alkaa yhteisellä keskustelulla, jossa mukana olisivat työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija itse. Erittäin tärkeä asia on myös se, että opiskelija saa tehdä "oikeita töitä". (Jokinen ym. 2009, 234.)

Työelämä odottaa oppilaitoksilta sitä, että ne huomioisivat työelämän muutokset. Työprosessin oppiminen kestää kauan ja tulevaisuudessa

työprosessit ovat entistä vaativampia. Koska työelämässä on kasvava huoli ammattitaitoisten työntekijöiden riittävydestä, niin odotukset kohdistuvat entistä enemmän ammatillisiin oppilaitoksiin. Siksi työssäoppimisen kehittämiseen on panostettava yhteistyössä työelämän ja oppilaitosten kesken. (Jokinen ym. 2009, 244-245.)

Työpaikalla tapahtuvia oppimista edistäviä tekijöitä ovat:

- 1) sosiaalinen vuorovaikutus työntekijöiden välillä
- 2) hiljainen tieto pitää saada näkyväksi
- 3) palautteesta oppiminen / reflektointi
- 4) opiskelijoille teorian ja käytännön yhdistäminen
- 5) työpaikan ilmapiiri: luottamus, avoimuus, vuorovaikutus
- 6) työtehtävien itsenäisyys, vaihtuvuus, oma vaikutusmahdollisuus
- 7) oma aktiivisuus on keskeistä.

(Jokinen ym. 2006, 247).

Työelämä muuttuu voimakkaasti ja nopeasti, se muuttuu monimutkaisemmaksi ja työntekijöiltä odotetaan monenlaisia valmiuksia. Ihmisten täytyy olla jatkuvasti valmiita muuttuviin olosuhteisiin. Nykyään ja tulevaisuudessa työelämässä tarvitaan erilaisia sosiaalisia taitoja, esimerkiksi ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Opiskelun aikana suoritettava työssä oppiminen on tärkeä vaihe ja siksi yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä on tärkeää pitää käynnissä jatkuvasti.

Keskeinen osa koulutusta on teorian ja käytännön yhdistäminen. Työelämäyhteistyötä tehdään erilaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa, opinnäytetöissä ja työelämäharjoittelussa. Tavoitteena on luoda pysyviä työelämäkumppanuuksia, jotka palvelevat sekä koulutuksen että työelämän tarpeita. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2011.) Organisaatiot kohtaavat tarpeineen ja taitoineen, kun ihmiset kohtaavat. Ammattikorkeakoulun tarjoamat

yhteistyömahdollisuudet tulevat yrityksille tutuiksi, opiskelijat voivat tutustua työelämään ja yritykset pääsevät hyödyntämään opiskelijoiden osaamista ja tuoreita näkökulmia. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011.)

Motivointi on tärkeää, jotta yritysten johto ja henkilökunta lähtevät mukaan työssäoppimisen prosesseihin. Yritysten täytyy saada konkreettista hyötyä työssäoppimisen järjestämisestä ja harjoittelijoiden ottamisesta sekä heidän ohjaamisestaan. Erityisesti nuorten opiskelijoiden osaaminen ja työelämävalmiudet voivat olla hyvinkin puutteellisia, koska he ovat usein ensi kertaa tulossa työelämään. Nykyisen työssäoppimisen tavoitteena on entistä useammin uuden oppiminen. Mitä käytännön hyötyä yritykset voisivat tavoitella? Sellaiset yritykset jotka katsovat tulevaisuuteen tai toimivat uusilla aloilla ovat oivaltaneet työssäoppimisjaksoihin sisältyvät mahdollisuudet esimerkiksi niin, että opiskelijat saatuaan kokemusta yrityksestä haluavat jatkaa palkattuina työntekijöinä koulutuksen jälkeen. Jaksojen aikana työelämän edustajat voivat tutustua opiskelijoihin ja rekrytoida omiin tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä. (Pohjonen 2005, 129-131.)

Ihminen vertailee motiivejaan ja asettaa tavoitteensa ympäristön antamiin mahdollisuuksiin ja rajoitteisiin. Motivaatio muuttuu ihmisen elämänsä mukana ja varsinaiset motivaatioprosessit löytyvät persoonallisuuden piirteistä. Motivaatio muodostuu kolmesta osatekijästä joita ovat:

- 1) Toiminnan tavoitteet, tehtävän suorittaminen tai siitä saatava palkkio.
- 2) Selviytymisodotukset, usko omaan kykyyn selviytyä.
- 3) Tunnelataus. (Kattelus 2002, 33.)

Toiminnan tavoite suuntautuu aina johonkin päämäärään, se vetää ihmistä eteenpäin. Tavoitteeseen sitoutuminen vaatii aina henkilökohtaisen päätöksen. Selviytymisodotuksiin kuuluu arvio omista voimista, taidoista, mahdollisuuksista ja arvio ympäristön

antamasta tuesta. Tunnelataus antaa toimintaan energian, se muodostuu kokemuksellisesta, fysiologisesta ja toiminnallisesta ulottuvuudesta. Motivaatio toimii parhaiten, jos kaikki tunnelatauksen kolme tekijää vaikuttavat. (Kattelus 2002, 33.)

6 YRITYSHAASTATTELUT

6.1 Teemahaastattelu

Yksi laadullisen tutkimuksen ominaisuuksista on sen harkinnanvaraisuus jolloin tutkimus perustuu suhteellisen pieneen tapausmäärään. Laadullinen tutkimus ei perustu tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään kuvaamaan jotakin tapahtumaa, pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa tai pyritään antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä. Hyvä lähtökohta on valita tutkimuksen lähestymistapa ja menetelmät tutkimustarpeiden ja -tavoitteiden mukaan. Aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen. (Eskola--Suoranta 1999, 61-62.)

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineisto pyritään tiivistämään analyysillä ilman, että kadotetaan sen sisältämää informaatiota. (Eskola--Suoranta 1999, 138.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa jossa aineisto kuvataan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Siinä ihminen on tiedon keruun instrumentti. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittavien kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Lähtökohtana on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Käytetään sellaisia metodeja, joissa tutkittavat saavat näkökulmansa ja ”äänensä” esille, esimerkiksi teemahaastattelu tai osallistuva havainnointi. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi—Remes--Sajavaara 2005, 155.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä tarkastelee merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Tavoitteena ovat ihmisen kokemat kuvaukset omasta todellisuudestaan. Kokemus on aina

omakohtainen. Laadullisen tutkimusmenetelmän luonteen ja tiedonintressin vuoksi *konteksti*, ilmiön *intentio* ja *prosessi* korostuvat tutkimuksessa. Kontekstin huomioon ottaminen tarkoittaa, että tutkija selvittää ja kuvaa tekstissään minkälaisiin yleisiin ilmiöihin tutkimuksen kohteena oleva asia tai ilmiö liittyy. Asia tai ilmiö voi olla esimerkiksi sosiaalinen, kulttuurinen, historiallinen tai ammatillinen. Intention huomioiminen tarkoittaa tutkijan tarkkailua tutkimustilanteessa, tutkimuksen kohteena oleva henkilö voi esimerkiksi jostain syystä peitellä, suojella, liioitella, vähätellä, muunnella tosiasioita, muistaa väärin, kaunistella tai ylistää asioita. Laadullisen tutkimusmenetelmän prosessi tarkoittaa tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston tuotantoedellytysten suhdetta tutkijan tutkittavaa asiaa koskevaan ymmärrykseen. (Vilka 2007, 97, 99.)

Pelkistetyksi ilmaistuna laadullinen aineisto on ilmiänsuhtaan tekstiä. Laadullisessa tutkimuksessa parhaimmillaan tutkimussuunnitelma elää tutkimushankkeen mukana, joten ainakin osittain laadullisilla menetelmillä saavutetaan ilmiön prosessiluonne. (Eskola--Suoranta 1999, 15.)

Kiviniemi (2007, 70) luonnehtii laadullista tutkimusmenetelmää prosessiksi, koska aineistonkerääjä on inhimillinen eli tutkija itse (human instrument). Aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat voivat kehittyä tutkijan mielessä vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Tutkimustoiminnan voi ymmärtää myös oppimistapahtumana.

Yleisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi--Sarajärvi 2002, 73). Tutkija ei pääse irti arvolähtökohdista, koska arvot vaikuttavat siihen, mitä ja miten tutkittavia ilmiöitä pyritään ymmärtämään (Hirsjärvi ym. 2005, 152).

Yksinkertaisin tapa määritellä haastattelu on nimetä se keskusteluksi, jolla on ennalta päätetty tarkoitus. Haastattelu muistuttaa monessa suhteessa keskustelua, koska molempiin sisältyy sekä kielellistä että

ei-kielellistä kommunikaatiota. Kommunikaation avulla välitetään ajatuksia, asenteita, tietoja ja tunteita. Keskustelun erona on kuitenkin se, että haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on etukäteen suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Haastattelu osana tutkimusta on vuorovaikutustilanne, joka on ennalta suunniteltu. Se on haastattelijan alulle panema ja ohjaama. Yleensä haastateltavaa joudutaan motivoimaan ja myös ylläpitämään hänen motivaatiotaan. Haastattelijat tuntee oman roolinsa, haastateltava oppii sen haastattelun aikana. On tärkeää, että haastateltava voi luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi--Hurme 2009, 42-43.)

Teemahaastattelu on niin avoin, että vastaajat voivat puhua varsin vapaamuotoisesti, jolloin kerättävä materiaali edustaa vastaajien puhetta. Toisaalta käytetyt teemat takaavat sen, että kaikkien haastateltavien kanssa puhutaan samoista asioista. (Eskola--Suoranta 1999, 90.)

Teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa ja se tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. Merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä siksi, että haastattelun aihepiirit, teema-alueet ovat kaikille samat. Teemahaastattelussa kysymykset eivät ole tarkassa muodossa ja järjestyksessä eikä se ole niin vapaa kuin syvähaastattelu. (Hirsjärvi--Hurme 2009, 48.)

Käytettäessä teemahaastattelua, teemojen suunnittelu on tärkeimpiä vaiheita suunnitteluvaiheessa. Kun laaditaan haastattelurunkoa, ei laadita yksityiskohtaista kysymysluettelo, vaan teema-alueuuttelo. Teemat ovat niitä alueita joihin haastattelukysymykset varsinaisesti kohdistuvat. Haastattelussa teema-alueet tarkennetaan kysymyksillä. Teema-alueiden pohjalta haastattelijat voi jatkaa ja syventää keskustelua niin pitkälle kuin tutkimusintressit edellyttävät ja

haastateltavan kiinnostus sallii. Teema-alueiden paikka tutkimuskokonaisuudessa voidaan esittää seuraavasti:

Suunnitteluvaiheessa: tutkimusongelmat ->ilmiöiden pääluokat.

Haastatteluvaiheessa: teema-alueet ->kysymykset.

Analyysivaihe: luokitus ja tulkinta.

(Hirsjärvi--Hurme 2009, 66-67.)

6.2 Toteutus

Syksyllä 2010 opiskelijoilta tiedusteltiin sähköpostitse halukkuutta osallistua Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön -hankkeeseen ja tehdä artikkeli opinnäytetyönä. Tarkoituksena oli kirjoittaa artikkeli hankejulkaisuun ja tehdä opinnäytetyö samasta aiheesta. Teimme haastattelut Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön -hankkeen kuuden yrityksen edustajalle. Hankkeen toteuttajana on ollut Rovaniemen ammattikorkeakoulu ja projektipäällikkönä on toiminut Minna Sipponen. Olimme hankkeessa mukana kirjoittajapiirin opiskelijajäsenenä ja kirjoitimme artikkelin hankejulkaisuun.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä. Mittaustulosten toistettavuudesta käytetään sanaa reliaabelius. Toinen käsite on validius eli tutkimuksen pätevyys. Luotettavuutta lisää tutkijan tarkasti selostamat tapahtumat tutkimuksen kaikista vaiheista, kuten olosuhteista ja paikoista missä haastattelut tehtiin. Lisäksi kerrotaan myös haastatteluihin käytetty aika, häiriötekijät, haastattelujen virhetulkinnat ja haastattelijan oma arvio tilanteesta. (Hirsjärvi—Remes--Sajavaara 2010, 231-232.)

Teimme tutkimuksen teemahaastattelua käyttäen. Teemoina olivat yhteistyöyritysten odotukset ja asenteet sekä yhteistyöstä saatava hyöty. Ennen haastatteluja laadimme jokaiseen teemaan liittyen kolme tarkentavaa lisäkysymystä. Työelämän edustajilla oli mahdollisuus esittää omia kehittämis ehdotuksia yhteistyölle. Lopuksi kysyimme

oliko heillä mielessä jotain erityisen mieleen jäänyttä tapahtumaa jota voisi kutsua esimerkiksi kohokohdaksi tai ”huippujutuksi”.

Hankkeen yritysten edustajien yhteystiedot saimme projektipäälliköltä maaliskuun lopulla 2011. Haastattelupyynnöt lähetimme sähköpostitse yritysten edustajille huhtikuun puolessa välissä. Tarkemmat ajat ja paikat sovimme haastateltavien kanssa sähköpostiviestein. Haastatteluajat saatiin sovittua ja haastattelut tehtiin huhtikuun ja toukokuun vaihteessa. Yhden yrityksen kiireiselle toimitusjohtajalle jouduimme tekemään puhelinhaastattelun.

Kaksi haastattelua suoritimme Rovaniemen ammattikorkeakoulun kirjastossa ja kahta työelämän edustajaa haastateltiin heidän työpaikoillaan, toisessa työpaikalla tehdyssä haastattelussa oli mukana kaksi henkilöä. Yksi haastattelu tehtiin rovaniemeläisessä kahvilassa. Haastattelut nauhoitettiin. Haastattelut siirrettiin nauhurilta tietokoneelle ja purimme ne tekstiedostoiksi analysointia ja tulkintaa varten. Puhelinhaastattelusta teimme muistiinpanot ja muistiinpanot kirjoitimme puhtaaksi heti puhelun päätyttyä.

Haastattelut kestivät noin tunnin ja puhelinhaastattelu noin 15 minuuttia. Haastattelujen aikana ei sattunut mitään häiriötä, paitsi puhelinhaastattelun aikana pientä häiriötä aiheuttivat lasten äänet taustalla. Yritysedustajat keskittyivät hyvin vastaamaan esittämiimme kysymyksiin positiivisella asenteella ja yhteistyöhaluisesti. Kaikki esittivät kehittämissuhteita.

7 TULOKSET

7.1 Yhteistyöyritysten odotuksia yhteistyölle

Teimme selvitystä varten kaikkiaan kuusi haastattelua hankkeessa mukana oleville yrityksille. Nämä yritykset olivat Fazer Amica, Hotel Santa Claus, Pro Santa Park, Hotelli Pohjanhovi, Sky Hotel Ounasvaara ja Rovaniemen kaupungin ruokapalvelukeskus.

On tärkeää, että työelämäjaksolle tuleva opiskelija on valmistautunut esimerkiksi ottamalla selvää tulevasta työpaikastaan. Etukäteen opiskelijaa voidaan valmentaa siten, että hän ymmärtää työelämäjakson merkityksen olemalla tietoinen omista tavoitteistaan ja olemalla motivoitunut. Esimerkiksi asiakaspalvelussa on otettava huomioon

”...kyllä jo ihan nämä perusasiat elikkä hymy on kaiken a ja o. Silmiin katsominen ihan mennään tänne ja asiakkaitten tervehtiminen ja työtovereiden tervehtiminen, pukeutuminen kerrotaan jopa niin, että mitkä ne kriteerit ovat ja mitä me odotetaan työntekijöiltä ja sitten työhöntuloaikojen noudattaminen. Että näitä työelämän käyttäytymissäntöjä vietäis ihan tähän harjoittelumaailmaankin”.

Yleisesti toivottiin yhteydenpitoa yritysten ja oppilaitosten välillä myös opiskelijan työskentelyosion aikana. Erityisen tärkeänä pidettiin sitä, että opiskelija, opettaja ja työpaikan ohjaaja kykenevät kommunikoimaan keskenään ja toimimaan yhteistyössä. Selvityksemme kuudesta haastateltavasta yhden mielestä ei ole välttämätöntä olla yhteydessä opettajan tai oppilaitoksen kanssa työskentelyosion aikana, kuitenkin työskentelyn päättyessä olisi tärkeää pitää yhteinen palaveri, jossa käytäisiin läpi onnistumisia ja myös niitä asioita joissa olisi kehittämisen varaa.

Oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämän yhteistyötä pidettiin tärkeänä. Toivottiin, että opiskelija ei jää työelämäjakson aikana vain työpaikan ohjaajan ja muiden työntekijöiden vastuulle. Usein koettiin, että opiskelija jäi yksin työpaikan vastuulle. Yksi haastateltava totesi:

”ne oppilaat saadaan sinne työharjoittelupaikkaan ja sen jälkeen ne unohdetaan sinne siksi ajaksi, kun se työskentely on ohi”.

Lisäksi toivottiin säännöllistä tiedon kulkua yhteistyösapuolten välille. Kun kysyimme miten opiskelijaa voitaisiin valmentaa ennen työhön tuloa, usein tuli esille työkulttuuri ja työelämän pelisäännöt. Opiskelijan täytyy ymmärtää, että työhön tullaan ajoissa, mitä työsopimus tarkoittaa ja merkitsee, mitkä ovat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet sekä myös:

”kun jalan saa yrityksen oven väliin, siitä voi olla hyötyä jatkossakin”.

Yhden haastateltavan mukaan yhteistyö edellyttäisi enemmän luovuutta eikä vanhoihin kaavoihin kangistumista organisaatiolta ja opettajilta. Opiskelijat saivat terveisinä toiveen tulla työssäoppimisjaksolle avoimin mielin ja valmiina sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin. Työelämässä odotetaan myös sitä, että opiskelija tiedostaa ja ymmärtää työskentelyn tavoitteen sekä myös asettaa itselleen tavoitteita.

On hyvä, jos harjoitteluun tuleva opiskelija ottaa itse yhteyttä ja osoittaa samalla kiinnostuksensa työelämäjaksoa kohtaan, tämä vaikuttaa siihen minkälaisen käsityksen yritys saa opiskelijan asenteesta ja kiinnostuksesta. Opiskelijan kannattaisi myös ottaa selvää etukäteen työpaikasta johon on menossa, esimerkiksi tutustumalla nettisivujen kautta yrityksen toimintaan.

Yhteydenpitoa toivottiin lisää oppilaitoksen ja yrityksen välille opiskelijan työelämäjakson aikana. Esimerkiksi, jos opiskelijan

työskentelyssä on ongelmia, voitaisiin yrittää vaihtaa hänet muihin tehtäviin jotta opiskelija kehittyminen ei kärsi. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että yhteyden pito ei ole välttämätöntä työelämäjakson aikana, koska

”...meillä on se oma systeemi miten me toimitaan opiskelijoitten kanssa, jos jotain tulee, niin sitten me voijjaan olla yhteyksissä opettajiin päin, että se tilanne pitäisi kuitenkin purkaa..”

Hänen mielestään olisi hyvä käydä jakson loputtua läpi,

” mitä on ollu ja missä olis kehittämisen varraa ja mitkä olivat sellaisia hyviä juttuja.

7.2 Asenteiden merkitys

Kaikkien haastattelujen keskeinen asia voidaan ilmaista yhdellä sanalla, se on asenne. Opiskelijan oma asenne työskentelyyn ja oppimiseen vaikuttaa ratkaisevasti siihen, minkälaiseksi toimiminen työyhteisössä muodostuu. Yhden haastateltavan mukaan

”joistakin näkee, että eivät oikein tiedä mitä haluavat”.

Työelämässä odotetaan tietynlaista innostusta ja kiinnostusta työtä kohtaan. Usein opiskelijasta näkee alusta alkaen, minkälaisella asenteella hän on työelämäjaksolle tullut.

”...ainakin minä voin ammattilaisena sanoa, että sen näkkee muutaman päivän jälkeen onko siitä ihmisestä alalle vai ei. Sen näkkee niistä otteista vaikka ei osaisikaan mutta se tavallaan, että asenne ja otteet ovat oikeat. Sen näkkee ihan oikeastaan ensimmäisten päivien aikana”.

Yleensä opiskelijoilta edellytetään innostunutta ja aktiivista asennetta, ei siis tulla vain viettämään aikaa työpaikalle. Myös työelämäosion tavoitteet olisi hyvä tiedostaa.

Työelämän edustajat odottavat työelämän pelisääntöjen tuntemista eli mitä työssä käyminen tarkoittaa, esimerkiksi aikataulut. Positiivinen ja innostunut asenne korvaa ammattiosaamisen, koska käytännön ammattiosaamisen oppimista varten työpaikalle tullaan.

”...mutta oikeesti niinku se, se tulemisen asenne on kohallaan. Ettei tuu vaan viettään aikaa, et kun mun nyt on pakko tulla..”

Myös oma-aloitteisuus nähdään myönteisenä tekijänä ja asenteena. On kuitenkin tärkeää huomioida se, miten ajatuksia ja ideoita tuodaan esille. Pitkäaikaiset työntekijät kuuntelevat kyllä uusia ajatuksia, mutta eivät pidä siitä, että ”heidän varpaitaan tallotaan”. Maailmanvalloittajatyylillä ja vanhoja tapoja väheksyvällä asenteella ei ole hyvä tuoda ajatuksiaan esiin

”oppilaista osa on todellakin hyviä ja oma-aloitteisia ja sitten jos heillä on joitakin ideoita ja muita, niin tuota kyllähän me niitä otamme vastaan ja kyllä niin kuin luovuuttakin on opiskelijoissa joita he sitten tuovat meille esille.”

Oma-aloitteisuus on vaihtelevaa:

”jotkut opiskelijat tekevät oma-aloitteisemmin ja toisia täytyy vähän pukata”.

Haastateltujen työelämän edustajien mukaan työhön tulevilla opiskelijoilla on yleensä oikea asenne ja motivaatio työhön ja oppimiseen. Yhden haastatellun mielestä on kuitenkin valtavia eroja eri opiskelijoiden välillä ja toisen mielestä aikuisopiskelijoilla on paremmin asenne kohdallaan. Kahden työelämän edustajan mukaan

opiskelijoilla on ollut hyviä ideoita ja joitakin niistä on viety käytäntöön asti.

Tärkeänä asiana nousi esille se, että opiskelijan tulisi osoittaa mielenkiintonsa tulevaa työpaikkaansa kohtaan ottamalla etukäteen selvää minkälaiseen paikkaan on menossa työskentelemään. Selkeästi haastatteluissa tuli esille se, että motivaatio ja etenkin asenne koetaan ratkaiseva tekijöinä. Yhden haastateltavan mukaan työnantaja ei katso ikää tai sukupuolta, vaan motivaatio ja asenne ovat tärkeimmät

"haetaan hyviä tyyppejä".

Toisaalta tuli myös tällainen viesti:

"vanhemmilla opiskelijoilla asenne työntekoon on ollut parempi".

Tähän voi olettaa olevan syynä aikaisempi kokemus työskentelystä ja erilaisista työyhteisöistä. Yksi haastateltavista esitti muutaman tärkeän ominaisuuden

"oma-aloitteisuus, reippaus, auttavaisuus, hymy sekä luovuus asiakkaitten arkiongelmien ratkaisussa". Mutta asenne ratkaisee.

Työelämän edustajat toivovat, että opiskelija on oma-aloitteinen, innostunut ja aktiivinen sekä asennoitunut niin, ettei tule vain viettämään aikaa työpaikalle. Sekä nuorissa että aikuisissa on sellaisia, jotka tulevat työpaikalle siksi, että on pakko tulla jotta saisi tutkinnon valmiiksi. Opiskelijoilla on lupa esittää uusia ideoita, mutta on tärkeää huomioida miten asiansa ja ideansa esittää, etenkin pitkään alalla olleille. Ideoita otetaan mielellään vastaan. Aikuiset ovat rohkeampia esittämään esimerkiksi kehittämisehdotuksia, tässä taustalla lienee ainakin osittain kokemus.

”motivaatiolla ja asenteella on ratkaiseva merkitys. Jos otetaan harjoitteluun vaikka kuukaudeksi, mikäli tällöinen ihannetilanne olisi, niin saatais seurata heitä siinä tulevassa työtehtävässä. Monestikin voi olla niin, että henkilö jolla on tää motivaatio- ja asennepuoli kohdallaan, niin voi monessa tapauksessa ohittaa pitemmällekin kouluttautuneen henkilön. Ne on tärkeitä asioita korostaa tuolla koulumaailmassa”.

Työelämän edustajilla ei ilmennyt erityisiä asenteita opiskelijoita kohtaan. Jos esimerkiksi vertailtiin nuorempia ja vanhempia opiskelijoita esille nousi sen tyyppisiä eroja jotka ovat luonnollisia ja kokemukseen liittyviä. Toisaalta muutamassa haastattelussa nähtiin, että vanhemmilla opiskelijoilla oli hieman parempi asenne työn tekemiseen. Ulkomaalaisiin ei suhtauduttu ennakkoluuloisesti. Yhdessä haastattelussa tuli esille ainakin välttävä suomenkielen taito, mutta siinä syynä oli esimerkiksi turvallisuuteen liittyvät asiat ja niiden ymmärtäminen. Yhden haastattelun mukaan ulkomaalaisten kanssa oli ollut ongelmia siksi, että 80 % ei tullutkaan, jonkin syyn takia, töihin työsopimuksen tekemisen jälkeen.

7.3 Kehittämisehdotuksia yhteistyölle ja yhteistyöstä saatava hyöty

Ammatillisen koulutuksen kannalta elinkeino- ja työelämän voimakkaat muutokset ja jatkuvasti vaihtuvat tilanteet aiheuttavat paljon uutta pohdintaa, koska vanhoilla konsepteilla ei voi mennä eteenpäin. (Jokinen – Lähteenmäki – Nokelainen 2009, 59.)

Hyötyinä nähtiin se, että harjoittelijoista löydetään sellaisia henkilöitä, jotka halutaan palkata varsinaisiksi työntekijöiksi. Etenkin sellaisissa paikoissa joissa on runsasta vaihtuvuutta

”joissakin paikoissa tahtoo olla, että väki vaihtuu joka sesongille, niin se on tavallaan yksi konsti se, että harjoittelijoista, että tuostahan voisi olla meille työntekijäksi...”

Haastatellut työelämän edustajat toivat esille käytännön kokemuksen tuomia kehittämisehdotuksia. Heidän mielestään oppilaitoksessa tulisi olla vain yksi taho, johon otetaan yhteyttä ja joka samalla toimii koordinaattorina. Hänen kautta hoidettaisiin harjoittelut, projektit ja erityistapahtumat. Hänellä tulisi olla aktiivinen yhteys yrityksiin ja yrittäjiin. Toinen kehittämisehdotus, joista useampi haastateltava puhui, liittyi harjoitteluajankohiin ja niiden pituuteen. Yksi haastatelluista esitti, että tulisi olla ns. vuosikello tai vuosikalenteri jonka he saisivat yrityksissä tietoonsa niin, että he voisivat suunnitella harjoitteluajat paremmin ja ohjaajina toimivat työntekijät olisivat paikalla harjoittelun alkaessa.

Työelämän edustajat toivoivat oppilaitoksen puolelta aktiivista yhteydenottoa yrityksiin. Toivottiin myös, että heille kerrotaisiin esimerkiksi erilaisista hankkeista. Yleisesti toivomuksena oli säännöllisempi tiedonkulku työelämän suuntaan. Esille tuli myös opettajan ja yrityksen edustajien suorittama arviointi opiskelijan työelämäjakson sujumisesta.

Haastattelujen perusteella voi todeta, että yhteistyöstä on todella hyötyä sekä yrityksille että opiskelijoille, joista moni on työllistynyt näihin yrityksiin. Yksi haastateltava totesi:

”...juuri se, että löytää niitä hyviä tyyppejä sieltä seasta”.

Toinen kertoi, että

”suurin hyöty on se, että joutuu kyseenalaistamaan myös ne omat toimintatapansa”.

Hyötynä nähtiin myös oppilaitoksen ja työelämän pääseminen lähemmäksi toisiaan. Myös erilaiset hankkeet ja projektit koettiin hyödyllisinä. Työpaikan ja opiskelijan kohtaaminen tuottaa molemminpuolista hyötyä:

”...me löydetään niitä helmiä” ja ”monelle on auennut vakituinen työpaikka”.

Sekä yrittäjä että opiskelijan hyötyvät yhteistyöstä ja yksi haastateltavista kiteytti asian molempien näkökulmasta

”yrittäjän hyöty on se, että saa opiskelijoilta tuoreita ideoita ja ajatuksia, opiskelija hyötyy siitä, että tehdä oikeita työtehtäviä”.

Haastateltavat toivoivat aktiivista yhteydenottoa oppilaitoksen suunnalta. He toivoivat myös tietoa tulevista hankkeista. Mahdolliset hankkeet, joissa yritys voisi olla mukana, eivät heidän mukaansa tule tietoon. Tiedonkulku voisi olla säännöllisempää. Yksi haastateltavista kertoi, että he ottavat opiskelijoita ”extraajiksi” ansiotöihin ja hän toivoi opiskelijoille tiedotettavan tästä mahdollisuudesta. Myös toinen työelämän edustaja ehdotti työelämäjakson pidentämistä, hän ehdotti pituudeksi kolmea kuukautta. Toivottiin säännöllistä yhteydenpitoa ja yhteistyön kehittämistä sekä pysyvää ja jatkuvaa yhteistyötä.

”...välillä työelämäyhteydet on katkaistu täysin ja sitten on taas tultu uusin purjein, että nyt alotetaan taas tää yhteistyökuvio ja se tuntuu vähän joskus, niinku semmoselta...Ja tää on saatettu tiedoksi myös sinne. Välillä on semmosia, että on jopa yhteistyöryhmiä niinku lakkautettu ja ajateltu, että työelämää ei tarvita ja sitten ykskaks onki niinku se tarve ja siinä sitten on jonkuverran motivaatio laskenut”.

Yhteistyön kehittämisehdotuksia kysyttäessä tuli esille myös toive siitä, että opetuksen sisältö menisi enemmän työelämälähtöiseksi. Toivottiin, että työelämän ääntä kuunneltaisiin enemmän ja keskustelua voitaisiin kehittää siten, että pidettäisiin enemmän ”linjat auki” ja yleensäkin yhteistyötä kehitettäisiin.

Yksi haastateltavista ehdotti, että harjoittelujaksot olisivat mieluiten kiireiseen aikaan

”mutta jotta niin oppilaalla kuin asiakkaalla on parempi olla, niin sillä tavalla, että he tulisivat perehtymään jo niinku ennen sesonkia. Niinku tuota, kiireaikahan alakaa tuolla marraskuun viimeinen viikko, vaikka marraskuun niillä eka ja toka viikoilla. Jotta he niin kuin pääsevät tähän meidän toimintaan ja toimintamalleihin. Ja joulukuulla, kun tää meidän kiireaika alkaa niin sitten ois niin kuin valmiudet tehdä niitä harjoitteluja”.

Yksi haastateltava totesi lopuksi, että

”ei muutako sitä motivaatiota ja asennetta, siitä se lähtee”.

7.4 Työelämäjakson tuottamia kohokohtia

Kysyimme haastateltavilta tuliko heille työelämäjaksoilta mieleen mitään erityisiä opiskelijoiden aikaansaamia ”huippujuttuja”. Tällaisena oli koettu esimerkiksi sellainen havainto, että jostain ihmisestä näkee heti, että hän on oikealla alalla ja toisaalta joku voi paljastua ajan myötä porukan ”helmeksi”. Joku henkilö on kehittynyt aloittelijasta todelliseksi ammattilaiseksi, kehityksen seuraaminen koetaan hienoksi kokemukseksi.

Restonomi kehittäjänä -hankkeeseen liittynyt harjoittelu, jossa opiskelijat harjoittelivat ison tilaisuuden vetämistä, oli jäänyt erään haastateltavan mieleen. Tilaisuus oli onnistunut erittäin hyvin ja erityisesti eräs saamenkieltä osaava opiskelija oli noussut esille mm. tekemällä vaikutuksen tilaisuuden osanottajiin.

Yksi kohokohdista oli ollut seurata ja vaikuttaa henkilön urakehitykseen joka lähti perusharjoittelun ja syventävän harjoittelun kautta vakinaistamiseen ja lisäkoulutukseen. Kokemus, että oli ollut mukana ”löytämässä jalokiveä” oli ollut hieno.

Yksi haastateltava oli tyytyväinen oppilaitoksen edustajan aktiiviseen yhteydenpitoon työnantajien suuntaan ja hänen mielestään useampi yhteistyönä opiskelijoiden kanssa tehty projekti ”on mennyt nappiin”.

8 POHDINTA

Työelämässä ja opiskelussa yrittäjämäinen asenne tukee oppimistuloksiin pääsemistä ja vastuuta henkilökohtaisesta kehittymisestä. Henkisen kasvun myötä sitoutuminen työhön paranee ja siten myös tuetaan työyhteisön menestymistä. Yritteliäs ja uutta luova työntekijä, joka on ns. sisäinen yrittäjä, voi olla toisenkin palveluksessa. Heitä tarvitaan ”sparraajiksi” varsinkin silloin, kun yrityksissä eletään haasteellisia muutoksen aikoja.

Yrittäjien haastatteluissa korostui se, että työelämäjaksolle tulevilla opiskelijoilla olisi hyvä olla oikeanlainen asenne jo työhön tullessaan. On myös tärkeää, että opiskelijoiden perehdytys ja sitouttaminen kuuluu yrityksen toimintaan. Hyvällä perehdytyksellä työnantaja varmistaa sen, että toimintaa kehitetään oikeaan ja haluttuun suuntaan. Lähimmällä esimiehellä on suuri vastuu. Aloittelevakin työntekijä haluaa olla merkityksellinen työyhteisölleen, vaikka työssä tarvittavat tekniset taidot olisivat vielä harjoitteluasteella. Varsinkin palvelualalla jokainen yrityksen työntekijä on asiakaspalvelija ja kaikkien yhteisenä päämääränä on tyytyväinen asiakas.

Haastattelujen perusteella sai selkeästi sellaisen käsityksen, että työelämän yhteistyökumppanit tekevät mielellään yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Työelämäjaksot hyödyttävät sekä opiskelijoita että yrityksiä. Potentiaaliset työntekijät ja työnantajat saavat tilaisuuden tutustua toisiinsa. Tärkeäksi asiaksi nousi jatkuva yhteydenpito ja asioista tiedottaminen osapuolten kesken. Yritykset toivovat, että oppilaitoksessa olisi yritys yhteistyöstä vastaava koordinaattori jolle on keskitetty yhteydenpito työelämän suuntaan.

Opiskelumme aikana varsinaista yrittäjyyttä on sivuttu useilla opintojaksoilla. Vuosikurssillamme opiskeleva yrittäjä on tuonut esille käyttökelpoisen idean. Ensimmäisenä syksynä opintojen alkaessa jokaisella ammattikorkeakoulun aloittavalla pitäisi olla tiedossa oman alansa yritys, jota käytettäisiin oppimistehtävissä, projekteissa ja

harjoitteluissa. Tätä voisi kokeilla sekä nuorten opiskelijoiden että aikuisopiskelijoiden ryhmissä. Ahola, Kivelä ja Nieminen (2005, 79) esittelevät samanlaisen ajatuksen nimellä Kummiyritystoiminta. Ajatuksena on luoda opiskelijan ja todellisen työelämän välille koko opiskeluajan kestävä kumppanuus tai yhteistyösuhde. Tavoitteena on, että opiskelija keskittyisi opintoihinsa liittyvissä harjoitus-, raportointi- ja projektitöissään kummiyrityksen toiminnan analysointiin. Myös työharjoittelunsa ja opinnäytetyönsä opiskelija voisi suorittaa yrityksessä.

Lähdeaineistoa etsiessämme huomasimme, että aihetta on tutkittu varsin paljon oppilaitosten ja opiskelijoiden näkökulmasta. Yritysten ja työelämän edustajien kantaa työelämäyhteistyöhön ei ollut niin helppoa löytää. Työelämäedustajien odotukset, kokemukset ja näkemykset suhteessa edellisiin puuttuivat tai ainakin siitä näkökulmasta aihetta ei ole vielä tutkittu kovin paljon.

LÄHTEET

- Ahola, S. – Kivelä, S. – Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii. Työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 65. Turku: Digipaino
- Eskola, J. – Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. Painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Friman, M. 2010. Sanoista tekoihin. Teoksessa Hankekirjoittaminen. Välineitä hanketoimintaan ja opinnäytetyöhön. (toim. P. Lambert ja L.Vanhanen-Nuutinen) 157 – 169. HAAGA-HELIAN julkaisusarja. Tutkimuksia 1/2010. Helsinki: Multiprint.
- Hakanen, M. 2006. Työssäoppiminen ja opettajan rooli – työssäoppimisen ohjauksessa catering-alalla. Kehittämisorjittihanke. Osoitteessa <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19568/TMP.objiers.163.pdf?sequence=1>. 17.11.2011
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S. – Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun käytäntö ja teoria. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press
- Hirsjärvi, S. – Remes, P.- Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11.painos Jyväskylä: Kirjayhtymä Oy.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LÄHTEET

- Ahola, S. – Kivelä, S. – Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii. Työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 65. Turku: Digipaino
- Eskola, J. – Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. Painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Friman, M. 2010. Sanoista tekoihin. Teoksessa Hankekirjoittaminen. Välineita hanketoimintaan ja opinnäytetyöhön. (toim. P. Lambert ja L. Vanhanen-Nuutinen) 157 – 169. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja. Tutkimuksia 1/2010. Helsinki: Multiprint.
- Hakanen, M. 2006. Työssäoppiminen ja opettajan rooli – työssäoppimisen ohjauksessa catering-alalla. Kehittämisraporttihanke. Osoitteessa <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19568/TMP.objiers.163.pdf?sequence=1>. 17.11.2011
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S. – Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun käytäntö ja teoria. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos Jyväskylä: Kirjayhtymä Oy.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holmi, J. – Räikkönen, K. 2007. Kohti työelämälähtöisiä oppimisverkostoja aikuiskoulutuksessa. Kokemuksia ja näkemyksiä työelämälähtöisyydestä, verkko-ohjauksesta ja ohjauksen tuotteistamisesta. Rovaniemen terveys- ja sosiaalialan oppilaitoksen julkaisuja. B. Tutkimuksia ja raportteja. Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Hulkko, P. – Salonen, P. – Varmola, T. 2005. Johdanto. Teoksessa Harjoittelun juurilla (toim. Pekka Hulkko, Paula Salonen ja Tapio Varmola), 7 –B: Ajankohtaista – Aktuell. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Jokinen, J. – Lähteenmäki, L. – Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. HAMKin julkaisuja 2/2009. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Juustila, S. – Mäkelä, M. – Vehkaperä, M. 2011. Kohti työelämäkumppanuutta – Suomen matkatoimisto ja HAAGA-HELIA. Teoksessa Askelmerkkejä

- Hulkko, P. – Salonen, P. – Varmola, T. 2005. Johdanto. Teoksessa Harjoittelun juurilla (toim. Pekka Hulkko, Paula Salonen ja Tapio Varmola), 7 –B: Ajankohtaista – Aktuell. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Jokinen, J. – Lähteenmäki, L. – Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. HAMKin julkaisuja 2/2009. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Juustila, S. – Mäkelä, M. – Vehkaperä, M. 2011. Kohti työelämäkumppanuutta – Suomen matkatoimisto ja HAAGA-HELIA. Teoksessa Askelmerkkejä työelämäkumppanuuteen – osaamisen kehittäminen ammattikorkeakouluissa (toim. S. Laitinen-Väänänen, L. Vanhanen-Nuutinen ja U. Hyvönen) 85 - 101. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 121/2011. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kattelus, R. 2002. Uran monet ulottuvuudet. Teoksessa Uraopas – omasta urastaan kiinnostuneille (toim. R. Kattelus, M. Tammeaid ja T. Jokinen), 20-46. Jyväskylä: Primacarrera-instituutti Oy.
- Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimusprosessina. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin ja näkökulmia aloittelevalle tutkijalle. Tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin II. (toim. J. Aaltola – R. Valli) 70. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laki ammattikorkeakoulusta 7 a § (16.6.2005/423). Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteet. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>. 20.11.2011.
- Lambert, P. – Vanhanen-Nuutinen, L. 2010. Teemahaastattelu. Hankekirjoittaminen. Välineitä hanketoimintaan ja opinnäytetyöhön (toim. P. Lambert ja L. Vanhanen-Nuutinen), 357 – 363. Haaga-Helia tutkimuksia 1/2010. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Lumme, R. - Haapasalmi, P - Kärkkäinen, N. – Laine, M-L. – Manninen, K. – Niittymäki, I.- Railio, A. 2010. ”On niin kiire soutaa, ettei ehdi vetää moottoria käyntiin”. Teoksessa Hankekirjoittaminen. Välineitä hanketoimintaan ja opinnäytetyöhön. (toim. P. Lambert – L. Vanhanen-Nuutinen) 157 – 169. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja. Tutkimuksia 1/2010. Helsinki: Multiprint.
- Metropolia ammattikorkeakoulu 2011. Työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/hyvinvointi-ja-toimintakyky/sosiaaliala/tyoelamayhteistyo/> 4.7.2011
- Mikkonen, A. – Nives, M. 2005. Perinteisistä juurista uusiin avauksiin matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Teoksessa Harjoittelun juurilla (toim. Pekka Hulkko, Paula Salonen ja Tapio Varmola),

100 – 109. B:- Ajankohtaista – Aktuell. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

- Opiskelupaikka.fi.Työharjoittelu.Osoitteessa
<http://opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoharjoittelu>.
 20.11.2011.
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011. Opiskelijat ja työelämäyhteistyö.
 Osoitteessa
http://www.ncp.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=72:opiskelija-a-yritysyhteistyoe&catid=81:opiskelija-ja-yritysyhteistyoe&Itemid=96/13.9.2011
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Pyöriä, P. 2007. Väitöskirja työssä oppimisesta. Katsauksia ja keskusteluja. Työpoliittinen aikauskirja 1/2007. Osoitteessa
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aika-kausitak/2007/01/pyoria.pdf. 17.11.2011
- Saarinen, H. 2001. Hyvän työssäoppimisen toteutuksen elementit. Teoksessa Työssäoppiminen. Haaste ammatillinen koulutukselle ja opettajuudelle (toim. Ilkka Vertanen), 126 – 166. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu D: 137. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Salonen, P. (toim.) 2007. Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun julkaisu. B: Ajankohtaista. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Salonen, P. 2010. Työelämäyhteistyö framille! Näkökulmia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun julkaisu. B: Ajankohtaista. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Sipponen, M. 2008. Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön. Hankesuunnitelma. Rovaniemen ammattikorkeakoulu.
- Stenström, M-L. – Laine, K. – Valkonen, S. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon, kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysaloilta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Tuomi, J.- Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Vanhanen-Nuutinen, L. – Laitinen-Väänänen, S. 2011. Työelämäyhteistyön ja työelämäkumppanuuden lähtökohtia. Teoksessa Askelmerkkejä työelämäkumppanuuteen – osaamisen

kehittäminen ammattikorkeakouluissa (toim. S. Laitinen-Väänänen, L. Vanhanen-Nuutinen ja U. Hyvönen) 18-23. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 121/2011. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Vertanen, I. 2001. Johdanto. Teoksessa Työssäoppiminen. Haaste ammatilliselle koulutukselle ja opettajuudelle (toim. Ilkka Vertanen), 14 – 20. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu D: 137. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Vilkkä, H. 2007. Tutki ja kehitä. 1.-2.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virolainen, M. 2006. Osaamista rakentamassa. Ammattikorkeakoulut harjoittelujen ja työelämäyhteistyön kehittäjinä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 27. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Zacheus, T. 2009. Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

LIITE 1

Artikkeli julkaistaan Matkalla unelmiin – työelämäpolkujen kehittäminen hankejulkaisussa

Asenne ratkaisee!

Olemme selvittäneet Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli -hankkeessa mukana olleiden yritysten näkemyksiä yhteistyöstä. Toteutimme teemahaastattelun hankkeen kuudelle yhteistyökumppanille. Haastattelujen kolme pääteemaa olivat yhteistyöyritysten odotukset, asenteet ja yhteistyön kehittäminen.

Työelämäyhteistyö edellyttää suunnitelmallisuutta ja sen tulee hyödyttää molempia osapuolia. Oppilaitokset voivat rikastuttaa yhteistyöllä opetustaan yrityksen hyödyksi sekä vahvistaa omaa asemaansa ja tehtävänsä niiden toimintaympäristössä. Yritykset puolestaan saavat uutta tieto-taitoa ja uusia näkemyksiä opiskelijoiden kautta. (Luukkainen – Wuorinen 2002, 167.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (2011) yrityksille tekemän tutkimuksen mukaan yhteistyöltä haetaan opiskelijoiden kautta uutta näkökulmaa, uusinta tietoa ja tuoreita ajatuksia. Yritykset odottavat opiskelijoilta oikeanlaista asennetta työhön ja tarjoavat oikeaa työtä. Jatkuva yhteistyö mm. ammattikorkeakoulujen kanssa nähdään arvokkaana ja tärkeänä panostuksena yrityksen tulevaisuuteen.

Oppilaitoksessa tulee sopia, ketkä hoitavat työelämäyhteyksiä ja yrityksissä täytyy olla hyvin tiedossa oppilaitoksen yhteyshenkilöt. Koko yhteistyön tärkeimpiä vaiheita ovat onnistuneet neuvottelut elinkeinoelämän ja oppilaitosten välillä, koska näin voidaan löytää kaikkia osapuolia hyödyttävä toimintamalli. On tärkeää, että osapuolet ymmärtävät toistensa toimintaperiaatteet. (Pohjonen 2005, 142-143.)

Työelämäyhteistyö on parhaimmillaan sekä työelämää että koulutusta kehittävä ja se palvelee molempien tahojen päämääriä. Tavoitteena on luoda monipuolista yhteistyötä, rakentaa uudenlaisia kumppanuuksia ja

käytännön yhteistyöverkostoa sekä muodostaa innovatiivisia oppimisympäristöjä. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011.)

Yhteiskunnallisesti työelämää varten opiskelun sekä työllistämisen ja työllistymisen merkitys on suuri. Yrittäjyys on nykyisin ja tulevaisuudessa entistä tärkeämpi tekijä yhteiskunnan toiminnassa. Leskisen (2000, 8-9) mukaan Suomi tarvitsee ulkoisia, sisäisiä ja omaehtoisia yrittäjiä. Ulkoinen yrittäjyys tarkoittaa perinteisesti ajateltuna yrityksen perustamista, omistamista ja pyörittämistä. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan organisaation kollektiivista, yrittäjämäistä toimintatapaa. Luukkaisen ja Wuorisen (2002, 12-13) mukaan sisäinen yrittäjyys liittyy henkilön asenteisiin itseään, ympäristöään ja työtään kohtaan. Mielikuva yrittäjyydestä on tärkeä siksi, että se vaikuttaa henkilön asenteisiin ja toimintaan.

Yrittäjyyskasvatuksella tarkoitetaan yrittäjämäisten ajattelu- ja käyttäytymismallien sekä erilaisten yrittäjyyden muotojen tuntemisen kehittämistä. Yrittäjyys on vahvasti arvosidonnaista ja yhteiskunnan ilmapiiri sekä arvot ovat määrittäneet sen miten yrittäjyyteen on eri aikoina suhtauduttu. Yrittäjyyskasvatus on pääasiassa pitkäjänteistä asennekasvatusta. Yrittäjämäinen käyttäytyminen tuo esille sekä synnynnäisiä että opittuja ominaisuuksia. (Leskinen 2000, 11,51.)

Keitelelen (2008, 11) mukaan suomalaisten nuorten halu ryhtyä yrittäjäksi on vähäistä verrattuna muihin samantasoisiin maihin. Kuitenkin aika ryhtyä yrittäjäksi on parempi kuin koskaan, koska suurten ikäluokkien yrittäjät ovat joko siirtymässä eläkkeelle tai muuten luopumassa yritystoiminnasta. Suuri määrä yrityksiä jää ilman vetäjää.

Yrityksillä on odotuksia yhteistyölle

Työelämä muuttuu voimakkaasti ja nopeasti, se muuttuu monimutkaisemmaksi ja työntekijöiltä odotetaan monenlaisia valmiuksia. Ihmisten täytyy olla jatkuvasti valmiita muuttuviin olosuhteisiin. Nykyään ja tulevaisuudessa työelämässä tarvitaan erilaisia sosiaalisia taitoja, esimerkiksi ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Opiskelun aikana suoritettavat

työelämäosiot ovat tärkeitä vaiheita ja yhteistyötä tulisi pitää käynnissä jatkuvasti.

Keskeinen osa koulutusta on teorian ja käytännön yhdistäminen. Työelämäyhteistyötä tehdään erilaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa, opinnäytetoissa ja työelämäharjoittelussa. Tavoitteena on luoda pysyviä työelämäkumppanuuksia, jotka palvelevat sekä koulutuksen että työelämän tarpeita. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2011.) Organisaatiot ja ihmiset kohtaavat tarpeineen ja taitoineen. Ammattikorkeakoulun tarjoamat yhteistyömahdollisuudet tulevat yrityksille tutuiksi. Opiskelijat voivat tutustua työelämään ja yritykset pääsevät hyödyntämään opiskelijoiden osaamista ja tuoreita näkökulmia. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011.)

Yritykset toivovat saavansa konkreettista hyötyä työelämäyhteistyöstä. Nykyisin työelämäosioiden tavoitteina on entistä useammin uuden oppiminen. Mitä käytännön hyötyä yritykset voisivat tavoitella? Tulevaisuuteen katsovat yritykset tai uusilla aloilla toimivat yritykset ovat oivaltaneet työelämäosioiden sisältävät mahdollisuudet. Esimerkiksi, kun opiskelijat ovat saaneet kokemusta yrityksestä, he haluavat jatkaa palkattuina työntekijöinä koulutuksen jälkeen. Jaksojen aikana työelämän edustajat voivat tutustua opiskelijoihin ja rekrytoida omiin tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä. (Pohjonen 2005, 129-131.)

Yleisesti toivottiin yhteydenpitoa yritysten ja oppilaitosten välillä myös opiskelijan työskentelyjakson aikana. Erittäin tärkeänä pidettiin opiskelijan, opettajan ja työpaikan ohjaajan välistä kommunikointia ja yhteistyötä. Useat haastateltavat toivoivat oppilaitoksen pitävän heihin yhteyttä työelämäosioiden aikana. Yhden haastateltavan mielestä ei ole välttämätöntä olla yhteydessä opettajan tai oppilaitoksen kanssa työskentelyjakson aikana. Hänen mukaansa työskentelyn päättyessä olisi tärkeää pitää yhteinen palaveri, jossa käytäisiin läpi onnistumisia ja kehitettäviä asioita.

Usein koettiin opiskelijan jäävän yksin työpaikan vastuulle. Eräs haastateltava totesi, että

”ne oppilaat saadaan sinne työharjoittelupaikkaan ja sen jälkeen ne unohdetaan sinne siksi ajaksi, kun se työskentely on ohj”.

Lisäksi toivottiin säännöllistä tiedon kulkua yhteistyösapuolten välille. Kun kysyimme miten opiskelijaa voitaisiin valmentaa ennen työhön tuloa, esille nousi usein työkulttuuri ja työelämän pelisäännöt. Opiskelijan täytyy ymmärtää mitä työsopimus tarkoittaa ja merkitsee sekä mitkä ovat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi on tärkeää oivaltaa

”... kun jalan saa yrityksen oven väliin, siitä voi olla hyötyä jatkossakin”.

Yhden haastateltavan mukaan yhteistyö edellyttäisi enemmän luovuutta eikä vanhoihin kaavoihin kangistumista sekä organisaatiolta että opettajilta. Opiskelijat saivat terveisinä toiveen tulla työelämäjaksolle avoimin mielin ja valmiina sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin. Työelämässä odotetaan opiskelijan tiedostavan ja ymmärtävän työskentelyjakson tavoitteen sekä asettavan myös itselleen tavoitteita.

”Asenteiden tulee olla kohdallaan...”

Kaikki haastateltavat korostivat erityisesti asennetta. Opiskelijan oma asenne työskentelyyn vaikuttaa ratkaisevasti siihen, minkälaiseksi toimiminen työyhteisössä muodostuu. Erään haastateltavan mukaan

”joistakin näkee, että eivät oikein tiedä mitä haluavat”.

Oma-aloitteisuus nähdään myönteisenä tekijänä ja asenteena. Oma-aloitteisuus on vaihtelevaa:

”jotkut opiskelijat tekevät oma-aloitteisemmin ja toisia täytyy vähän pukata”.

Haastateltujen työelämän edustajien mukaan työhön tulevilla opiskelijoilla on yleensä oikeanlainen asenne ja motivaatio työssäoppimiseen. Yhden

haastatellun mielestä on kuitenkin valtavia eroja eri opiskelijoiden välillä ja toisen mielestä aikuisopiskelijoilla on paremmin asenne kohdallaan. Yhden työelämän edustajan mukaan opiskelijoilla on ollut hyviä ideoita ja joitakin niistä on viety käytäntöön asti. Yleensä opiskelijoilta edellytetään innostunutta ja aktiivista asennetta, ei siis mennä ainoastaan viettämään aikaa työpaikalle.

Opiskelijan tulisi osoittaa mielenkiintonsa tulevaa työpaikkaansa kohtaan ottamalla etukäteen selvää minkälaiseen paikkaan hän on menossa työskentelemään. Yhden haastateltavan mukaan työnantaja ei katso ikää tai sukupuolta, vaan motivaatio ja asenne ovat tärkeimmät,

”haetaan hyviä tyyppejä”.

Joidenkin haastateltavien mielestä

”vanhemmilla opiskelijoilla asenne työntekoon on ollut parempi”.

Oma-aloitteisuus, reippaus, auttavaisuus, hymy sekä luovuus asiakkaitten arkiongelmien ratkaisussa ovat myös tärkeitä seikkoja. Mutta asenne ratkaisee.

Kehittämisehdotuksia yhteistyölle ja yhteistyöstä saatava hyöty

Ammatillisen koulutuksen kannalta elinkeino- ja työelämän voimakkaat muutokset ja jatkuvasti vaihtuvat tilanteet aiheuttavat paljon uutta pohdintaa, koska vanhoilla konsepteilla ei voi mennä eteenpäin (Jokinen-Lähteenmäki-Nokelainen 2009, 59). Työssä hankittu kokemus on tärkeää ammatillisen osaamisen kannalta. Työelämäosioilla tulee yllättäviä, haasteellisia ja rutiinista poikkeavia tilanteita. Työtehtävissä tulisi olla selkeä tavoite ja mahdollisuus ymmärtää kokonaisuuksia.

Haastatellut työelämän edustajat esittivät käytännön kokemuksen pohjalta kehittämisehdotuksia. Heidän mielestään oppilaitoksessa tulisi olla vain yksi taho, johon otetaan yhteyttä ja joka samalla toimisi koordinaattorina. Hänen

kauttaan hoidettaisiin harjoittelut, projektit ja erityistapahtumat. Hänellä tulisi olla aktiivinen yhteys yrityksiin ja yrittäjiin. Toinen kehittämisehdotus joista useampi haastateltava puhui, liittyi työelämäosioihin ja niiden pituuteen. Yksi haastatelluista esitti, että tulisi olla ns. vuosikello tai vuosikalenteri jonka he saisivat yrityksissä tietoonsa. Näin he voisivat suunnitella työelämäosiot paremmin ja ohjaajina toimivat työntekijät olisivat paikalla työskentelyn alkaessa.

Työelämän edustajat toivoivat oppilaitoksen puolelta aktiivista yhteydenottoa yrityksiin. Toivottiin myös, että heille kerrottaisiin esimerkiksi erilaisista hankkeista. Yleisesti toivottiin säännöllisempää tiedonkulkua työelämän suuntaan.

Haastattelujen perusteella yhteistyöstä on todella hyötyä sekä yrityksille että opiskelijoille, joista moni on työllistynyt näihin yrityksiin. Yksi haastateltava totesi:

"...juuri se, että löytää niitä hyviä tyyppejä sieltä seasta". Toinen kertoi: "suurin hyöty on se, että joutuu kyseenalaistamaan myös ne omat toimintatapansa".

Oppilaitoksen ja työelämän lähentyminen nähtiin merkittävänä hyötynä. Erilaiset hankkeet ja projektit koettiin hyödyllisinä. Yhden haastateltavan mukaan työpaikan ja opiskelijan kohtaaminen tuottaa molemminpuolista hyötyä,

"...me löydetään niitä helmiä" ja "monelle on auennut vakituinen työpaikka".

Yksi haastatelluista kiteytti yhteistyön hyödyt yrittäjän ja opiskelijan näkökulmasta

"yrittäjän hyöty on se, että saa opiskelijoilta tuoreita ideoita ja ajatuksia ja opiskelija hyötyy siitä, että hän saa tehdä oikeita työtehtäviä".

Pohdintaa

Haastatteluissa korostui se, että opiskelijoilla tulisi olla oikeanlainen asenne työhön tullessaan. Uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen yrityksen toimintaan on tärkeää. Hyvällä perehdytyksellä työntuoja varmistaa, että toimintaa kehitetään oikeaan ja haluttuun suuntaan. Lähimmällä esimiehellä on suuri vastuu siitä miten hän onnistuu esimiestyössään. Aloittelevakin työntekijä haluaa olla merkityksellinen työyhteisölleen vaikka työssä tarvittavat tekniset taidot olisivat vielä harjoitteluasteella. Varsinkin palvelualalla jokainen yrityksen työntekijä on asiakaspalvelija ja yhteisenä päämääränä tulisi olla tyytyväinen asiakas.

Työelämän yhteistyökumppanit tekevät mielellään yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Työelämäjaksot hyödyttävät sekä opiskelijoita että yrityksiä. Potentiaaliset työntekijät ja työnantajat saavat tilaisuuden tutustua toisiinsa. Tärkeäksi asiaksi nousi jatkuvan yhteyden pitäminen ja informaation vaihto. Yritykset toivovat, että oppilaitoksessa olisi yritys yhteistyöstä vastaava koordinaattori, jolle on keskitetty yhteydenpito työelämän suuntaan.

Opiskelumme aikana varsinaista yrittäjyyttä on sivuttu useilla opintojaksoilla. Kurssillamme opiskeleva yrittäjä on tuonut esille käyttökelpoisen idean. Ensimmäisenä syksynä opintojen alkaessa jokaisella ammattikorkeakoulun aloittavalla pitäisi olla tiedossa oman alansa yritys, jota käytettäisiin oppimistehtävissä, projekteissa ja harjoitteluissa. Tätä voisi kokeilla sekä nuorten opiskelijoiden että aikuisopiskelijoiden ryhmissä.

Kummiyritystoiminnan ajatuksena on luoda opiskelijan ja todellisen työelämän välille koko opiskeluajan kestävä kumppanuus tai yhteistyösuhde. Tavoitteena on, että opiskelija keskittyisi opintoihinsa liittyvissä harjoitus-, raportointi- ja projektitöissään kummiyrityksen toiminnan analysointiin. Myös työharjoittelunsa ja opinnäytetyönsä opiskelija voisi suorittaa yrityksessä. (Ahola-Kivelä-Nieminen 2005, 79.)

Kaikki haastattelumamme työelämän edustajat pitivät tärkeimpänä tekijänä opiskelijan asennetta. Hyvällä ja myönteisellä asenteella voi paikata vielä puutteellisia taitoja ja se auttaa sopeutumaan monenlaisiin tilanteisiin. Oikeanlainen asenne on se viesti, jonka selvityksemme haastateltavat antoivat vietäväksi eteenpäin opiskelijoille, jotka ovat tulossa oppimaan työelämää käytännössä.

LÄHTEET

- Ahola, S. – Kivelä, S. – Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii. Työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 65. Turku: Digipaino.
- Elinkeinoelämän keskusliitto, 2011. Yritysten kokemuksia. Osoitteessa: <http://www.ek.fi/korkeakouluharjoittelijat/yrityskokemukset> 8.9.2011
- Jokinen, J. – Lähteenmäki, L. – Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. HAMKin julkaisuja 2/2009. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011. Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 2011. Työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.jamk.fi/aokk/tutkimus/tyoelamayhteistyö> 4.7.2011
- Keitele, J. (toim.) 2008. Yrittäminen kannattaa aina! Helsinki: Books on Demand GmbH.
- Leskinen, P-L. 2000. Yrittäjyyttä etsimässä. Kokemuksia ja ajatuksia yrittäjyyskasvatuksesta. Helsinki: Oy Edita Ab. Business Edita.
- Luukkainen, O. – Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänasenne. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Metropolia ammattikorkeakoulu 2011. Työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/hyvinvointijatoimintakky/sosiaaliala/tyoelamayhteistyö> 4.7.2011
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011. Opiskelijat ja työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.ncp.fi/index.php?option=com.context&view=article> 4.7.2011
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Työ- ja elinkeinoministeriön uutiskirje, 2011. Osoitteessa: http://www.tem.fi/index.phtml?101151_m=101477&s=4224 2.3.2011.

LIITE 2

HAASTATTELUN TEEMOJA JA KYSYMYKSIÄ

ODOTUKSET

- oppilaitokselle, opettajille, yhteistyölle yleensä
- opiskelijalle -> toimintatavat, ideat
- motivaatio (nuoret, aikuiset)
- osaamisen taso (esimerkiksi kielitaito, työtaito)

ASENTEET

- suhtautuminen erilaisiin opiskelijoihin (nuoret, aikuiset, ulkomaalaiset)
- minkälaiset asenteet opiskelijoilla työhön, työpaikkaan (nuoret, aikuiset)
- opiskelijoiden oma-aloitteisuus, luovuus

YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

- suurimmat haasteet?
- miten opiskelijoita pitäisi valmentaa ennen työskentelyjaksoa?
- mitä hyötyä teille on ollut yhteistyöstä?
- mitä kehittämistä voisi olla yhteistyössä?

”HUIPPUJUTTU”

- mitä on jäänyt mieleen positiivisena asiana tai tapahtumana? Joku opiskelija tai useampi opiskelija?

LIITE 3

TARKENTAVIA HAASTATTELUKYSYMYKSIÄ

Tavoitteena on saada yhteistyöyrityksistä vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

Mitä yhteistyöyritykset odottavat opiskelijayhteistyöltä?

Minkälaista osaamisen tasoa opiskelijoilta odotetaan?

Mitkä ovat suurimmat haasteet opiskelijayhteistyössä?

Mitä mieltä ollaan opiskelijoiden asenteista?

Miten yhteistyötä voitaisiin kehittää?

Mitä hyötyä yritykset kokevat saavansa yhteistyöltä?

Jos tutkimusongelman kiteyttää kolmeen asiaan, ne voisivat olla yhteistyöyritysten odotukset ja asenteet sekä yritysten saama hyöty yhteistyöstä.