



KEHITTÄJÄTIIMIMALLI

Projektiopintojen kehittäminen Tampereen
ammattikorkeakoulussa

Antti Pitkänen

Opinnäytetyö
Elokuu 2015
Liiketalous

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous

ANTTI PITKÄNEN:
Kehittäjätiimimalli
Projektiopintojen kehittäminen Tampereen ammattikorkeakoulussa

Opinnäytetyö 60 sivua, joista liitteitä 9 sivua
Elokuu 2015

Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) suunnitellaan projektiopintojen ja projektipalveluiden tehostamista niin sanotun Kehittäjätiimimallin avulla. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on antaa perusteltuja ehdotuksia siitä, millainen Kehittäjätiimimallin tulisi olla. Työhön liittyi kyselytutkimuksen tekeminen korkeakoulun henkilökunnalle, opiskelijoille ja lähialueen yrityksille TAMKissa sekä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa (SeAMK). Lisäksi perehdyin useisiin olemassa oleviin projektiopintomalleihin niin TAMKissa kuin muissa suomalaisissa ammattikorkeakouluissa, ja vertailin niiden hyviä puolia keskenään.

Kehittäjätiimimallin perusajatuksena on antaa yrityksiltä saatuja aitoja kehittämisprojekteja opiskelijaryhmien työstettäväksi. Tavoitteena on parantaa opiskelijoiden yleisiä työelämätaitoja ja taitoa soveltaa teoriaa käytäntöön, tehdä TAMK:n toiminnasta entistä työelämälähtöisempää, tarjota yrityksille projektipalveluita ja laajentaa kaikkien osallistuvien osapuolien verkostoja.

Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä $n=344$ henkilöä, joista ylivoimaisesti suurin osa oli opiskelijoita. Henkilökunnan vastauksia oli 35, ja yritysten vastauksien määrä jäi odotetusti valitettavan pieneksi. Kyselyn perusteella eri osapuolet suhtautuvat Kehittäjätiimimalliin positiivisesti ja kiinnostuneesti. Kuitenkin etenkin henkilökunnan vastauksissa painotettiin, ettei malli saa lisätä tai hankaloittaa opettajien työtä.

TAMK:n sisäisistä projektitoimintamalleista tarkastelin Proakatemiaa, Floworks Living Labia sekä Nopeaa konseptointia. Ulkoisiksi esimerkeiksi valitsin SeAMK:n FramiPron ja Vaasan ammattikorkeakoulun Yritysklinikan. Kaikissa edellä mainituissa malleissa on paljon hyvää tietoa sovellettavaksi, mutta yksikään ei täysin vastaa sitä, mitä Kehittäjätiimimallista suunnitellaan.

Analyysini perusteella ehdotan niin sanotun ”projektiopiskelijareservin” käyttöönottoa TAMKissa, jotta opiskelijoiden rekrytoiminen projekteihin tehostuu niin Kehittäjätiimimallissa kuin muissakin projektimalleissa. Itse Kehittäjätiimimallissa suosittelen toiminnan huolellista suunnittelemista, kertaluonteisten toimeksiantojen sijaan pitkäkestoisista yritysysteistyötä, kunkin projektin tavoitteiden tarkkaa määrittelyä, projektiryhmien välistä vuorovaikutusta sekä motivoituneen henkilöstön ja opiskelijoiden rekrytoimista. Tärkeä jatkokehityskohde on Kehittäjätiimiopintojen integroiminen kunkin osallistuvan opiskelijan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan.

Asiasanat: projektiopinnot, työelämälähtöisyys

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Business Administration

ANTTI PITKÄNEN:
Developer Team Model
Developing project studies at Tampere University of Applied Sciences

Bachelor's thesis 60 pages, appendices 9 pages
August 2015

Tampere University of Applied Sciences (TAMK) is planning on developing its project studies and project services using a so-called Developer Team Model. The purpose of this thesis is to make considered proposals for what the Developer Team Model should be like. To reach this goal I made a survey among the University staff and students in both TAMK and Seinäjoki University of Applied Sciences (SeAMK), and local SMEs in the Tampere and Seinäjoki areas. I also benchmarked selected existing project study models both in TAMK and in other Finnish UASs.

The basic idea behind the Developer Team Model is to have real development projects from businesses for student groups to work on. The goals are to enhance the students' readiness for working life and their ability to apply theory to practice, to make TAMK even more working-life-oriented, to provide project services for businesses, and to expand the networks and connections of all participating parties.

The survey was answered by n=344 people, the most of whom by far were students. The number of staff answers was 35, whereas the number of SME answers was low, as expected. According to the results, all of the respondents were positive and interested in the Developer Team Model. However, especially the members of staff who responded stated that the model cannot cause additional work for teaching staff.

I benchmarked three project study models within TAMK – namely Proakatemia, Floworks Living Lab and Rapid Prototyping – and two outside of TAMK: FramiPro at SeAMK and Company Clinic at Vaasa University of Applied Sciences. All of these models had good qualities which could be adapted to TAMK's purposes, but none of them has combined all of the aspects planned for the Developer Team Model.

Having analyzed the survey results and benchmarked the study models, I propose creating a so-called "project student pool" at TAMK. The pool would make recruiting students for project studies easier, and therefore benefit both the Developer Team Model and already existing project study models. For the Developer Team Model, I suggest the operation to be well planned, long-term cooperation with businesses instead of one-off projects, with carefully specified goals for each project, fluent interaction between the different project groups, and recruitment of motivated staff and students. A major aspect for further development is how to integrate the Developer Team studies into the personal curriculum of each participating student.

Key words: project studies, working life orientation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tavoite ja metodit	6
1.2	Tarve ja tausta	6
2	KEHITTÄJÄTIIMIMALLI.....	9
2.1	Perusajatus	9
2.2	Kehittäjätiimimallin hyödyt yrityksille.....	11
2.3	Kehittäjätiimimallin hyödyt opiskelijoille	12
2.4	Kehittäjätiimimallin hyödyt TAMKille	13
3	KYSELYTUTKIMUS.....	15
3.1	Kyselyn toteutus	15
3.2	Vastajat yleisesti	16
3.3	Yritykset.....	16
3.4	Opiskelijat.....	20
3.5	AMK-henkilökunta	22
3.6	Yleiset kysymykset	23
3.7	Avoin palaute	26
3.8	Johtopäätökset.....	28
4	HYVIÄ VASTAAVIA TOIMINTAMALLEJA.....	30
4.1	TAMKin sisäiset projektimallit	30
4.1.1	Proakatemia.....	30
4.1.2	Floworks Living Lab.....	31
4.1.3	Nopea konseptointi – Rapid Prototyping	32
4.2	Seinäjoen ammattikorkeakoulun FramiPro	32
4.2.1	Opiskelijoiden rekrytointi	33
4.2.2	Tilaresurssit	33
4.2.3	Ryhmien välinen vuorovaikutus	34
4.2.4	FramiPron kytkeytyminen muihin opintoihin.....	34
4.2.5	Erot Kehittäjätiimimalliin	35
4.3	Vaasan ammattikorkeakoulun Yritysklinikka	35
4.3.1	Opiskelijoiden ja opettajien rekrytointi.....	35
4.3.2	Erot Kehittäjätiimimalliin	36
5	EHDOTUS KEHITTÄJÄTIIMIMALLIN OMINAISUUKSISTA JA TEHTÄVISTÄ TOIMENPITEISTÄ	37
5.1	Projektiopiskelijareservi	37
5.2	Kehittäjätiimimallin prosessikuvaus.....	39
5.2.1	Kehitystarpeen havaitseminen ja projektin määrittely.....	39

5.2.2	Opiskelijoiden rekrytointi	40
5.2.3	Henkilökunnan vastuut.....	41
5.2.4	Projektin työstäminen	41
5.2.5	Projektin jälkeen.....	42
5.3	Kehittäjätiimimallin SWOT-analyysi	43
5.3.1	TAMKin SWOT-analyysi.....	43
5.3.2	Opiskelijan SWOT-analyysi	45
5.3.3	Yrityksen SWOT-analyysi.....	46
6	YHTEENVETO JA POHDINTA	48
	LÄHTEET	50
	LIITTEET	52
	Liite 1. Kehittäjätiimikyselyn kyselylomake 1 (9)	52

1 JOHDANTO

1.1 Tavoite ja metodit

Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) suunnitellaan yrityksille tarjottavien projektipalveluiden ja opiskelijoille tarjottavien projektiopintojen tehostamista niin sanotun Kehittäjätiimimallin avulla. Tämän opinnäytteen tavoite on antaa perusteltuja ehdotuksia siitä, millainen Kehittäjätiimimallin tulisi olla, jotta se toimisi mahdollisimman hyvin. Jotta tähän päästään, selvitän opinnäytteessäni eri osapuolien näkemyksiä ja jo olemassa olevia vastaavia hyviä käytänteitä.

Keskityn opinnäytteessäni tarkastelemaan Kehittäjätiimimallin järjestämistä ja organisoimista kokemuksiin ja teoriaan perustuen. En käsittele työssäni esimerkiksi Kehittäjätiimimallin sijoittamista opetussuunnitelmaan (jäljempänä OPS), Kehittäjätiimiopintojen pedagogista arvioimista tai toimintaan liittyviä sopimusteknisiä asioita. Tarkastelen aihetta ensisijaisesti Tampereen ammattikorkeakoulun ja TAMK:n opiskelijoiden näkökulmasta.

Opinnäytteeni keskeisimpänä metodina on kyselytutkimus, jolla pyritään selvittämään eri osapuolien asenteita ja näkemyksiä Kehittäjätiimimallin suunnittelusta ja käyttöönotosta. Kysely koostuu sekä määrällisistä että laadullisista kysymyksistä. Muita kvalitatiivisia metodeja ovat haastattelut, keskustelut sekä kirjalliseen ja sähköiseen materiaaliin perehtyminen, joiden avulla kartoitan olemassa olevia hyviä vastaavia käytäntöjä sekä TAMK:ssa että muissa suomalaisissa korkeakouluissa. Lisäksi perustan joitakin väitteitä omaan havainnointiini. Näiden tietojen pohjalta annan oman ehdotukseni siitä, mitä malliin tulisi sisällyttää ja miksi.

1.2 Tarve ja tausta

Yhtenä koulutuksen ja työelämän tulevaisuuden trendinä voidaan pitää monialaisuuden lisääntymistä, kuten opetus- ja kulttuuriministeriön selvitys (2015) nostaa esiin:

Kaikilla aloilla on yhä tärkeämpää monialaisuus ja monitieteellisyys, toisin sanoen opiskelijoiden aito mahdollisuus valita opintojaan eri opintoalojen, koulutusalojen ja koulutusasteiden välillä ja mahdollistaa työssäolon ja koulutuksen vuorottelu. (Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. 2015, 5.)

Monialaisuus on jo nostanut päätään koulujärjestelmässä. Yle uutisoi 12.3.2015 Lehtisaaren koulussa Jyväskylässä tehdystä kokeilusta, jossa 4.–9.-luokkalaisten työskentelijät tavallisten oppituntien sijaan yhdessä kehittämisprojektin parissa. Uutisen mukaan kokeilu toi hyviä tuloksia: koululaiset oppivat muun muassa vuorovaikutusta, ongelmanratkaisua ja tietotekniikan hyödyntämistä, sekä oppiaineista ainakin äidinkieltä, biologiaa ja terveystietoa. Lisäksi viikon aikana koko koulun yhteisöllisyys koheni luokkarajat ylittävässä yhteistyössä. Jutussa haastatellun rehtori Tarja Seppälä-Pänkäläisen mukaan muutosta perinteisestä opetuksesta uudenlaiseen jarruttavat eniten vanhat tavat ja tottumukset. Uusi opetussuunnitelma kuitenkin kannustaa eri oppiaineiden yhdistämiseen opetuksessa ja kokonaisvaltaiseen oppimiseen. (Matintupa 2015).

Tampereen ammattikorkeakoulun strategiassa on monia kohtia, joiden valossa Kehittäjätiimimallin käyttöönotto on perusteltua. Toiminta-ajatuksena on taata opiskelijoille parhaat oppimismahdollisuudet ja osallistua työelämälähtöiseen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan. Yhdeksi arvoksi on valittu osaamisen ja yrittämisen arvostaminen. Kaiken toiminnan läpäiseviä kehittämisteemoja ovat muun muassa tulevaisuuden osaaminen ja oppiminen sekä asiakkuudet ja kumppanuudet. Lisäksi yksi neljästä strategisesta painoalasta on yrittäjyys ja uusi liiketoiminta. Onnistuneesti toteutettuna Kehittäjätiimimallin voidaan katsoa tukevan TAMKin strategiaa. (TAMK Strategia 2015.)

Kehittäjätiimimallia on käsitelty TAMKissa erilaisissa muodoissa ja erilaisilla nimillä jo useiden vuosien ajan. Pirkanmaan alueen yritykset ja esimerkiksi Teknologiateollisuus ry ovat osoittaneet kiinnostusta pitkäkestoiselle projektiyhteistyölle ammattikorkeakoulun ja nimenomaan opiskelijoiden kanssa. Aiemmin Kehittäjätiimimallin, joka kulki nimellä Kummimalli, kehittäminen on kaatunut lopulta opettajien vastustukseen, sillä mallin pelättiin hankaloittavan työtä ja lisäävän sen määrää.

Aihe otettiin uudestaan käsittelemään vuonna 2014 osana opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa Pk-inno-hanketta. Hanketta koordinoi Seinäjoen ammattikorkeakoulu, jonka lisäksi mukana ovat myös Jyväskylän, Oulun, Tampereen ja Vaasan ammattikorkeakoulut. Hankkeen on määrä olla toiminnassa 1.12.2013 – 31.12.2016.

Pk-innon tavoitteena on luoda toimintamalli, jolla saadaan aikaan ammattikorkeakoulujen ja pk-yritysten välistä henkilövaihtoa sekä kehittämistoimenpiteitä. Henkilövaihtoon on tarkoitus saada osallistumaan sekä ammattikorkeakoulujen henkilöstöä (vaihtojaksot) että opiskelijoita (projektityöt, opinnäytteet). Tavoitteena on luoda win-win-win-tilanne, jossa yritykset hyötyvät saamastaan kehitystyöstä, opiskelijat hyötyvät aidoista projektikokemuksista ja ammattikorkeakoulut hyötyvät kasvavista verkostoista, henkilöstön yritysosaamisen kehittymisestä sekä uusista opetusmetodeista.

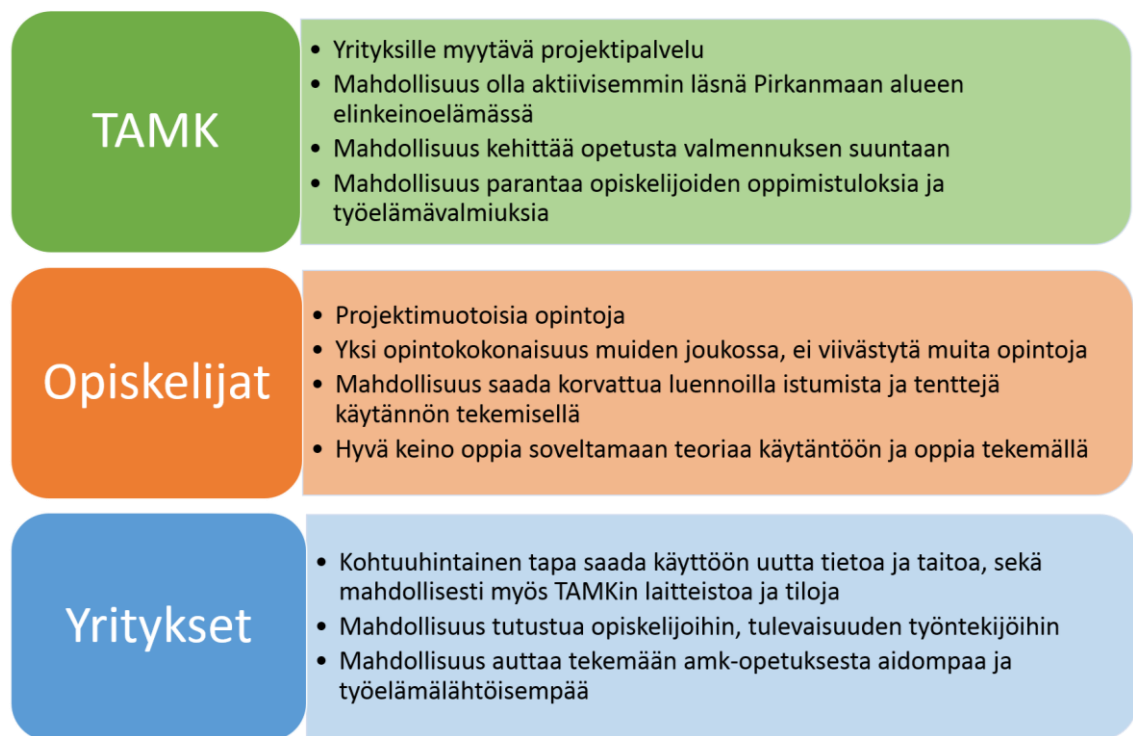
Hanke syntyi tarpeesta vastata pk-yritysten kehitystarpeisiin. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä ei usein ole resursseja tehdä omaa tutkimus- ja kehitystyötä, vaikka siitä voitaisiin hyötyä suuresti. Monessa tapauksessa pienikin apu, esimerkiksi yksittäinen opiskelijaprojekti tai opinnäyte, voisi olla suureksi avuksi yritykselle. Taustalla on ammattikorkeakoulujen lakisääteinen tehtävä ”harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa” (Ammattikorkeakoululaki 4 §). Ammattikorkeakoulujen olisikin tärkeää pystyä kartoittamaan helposti ja nopeasti pk-yritysten kehittämistarpeet ja tarjoamaan niihin täsmäratkaisuja. Ratkaisutoimenpiteet voivat olla tapauksesta riippuen esimerkiksi opiskelijaprojekteja, opinnäytetöitä tai maksullisia palveluita.

Tarvetta ja kysyntää on kartoitettu tarkemmin kyselyosiossa.

2 KEHITTÄJÄTIIMIMALLI

2.1 Perusajatus

Kehittäjätiimimallin tavoitteena on tehostaa TAMK:n yrityksille tarjoamia projektipalveluita ja lisätä opiskelijoille tarjottavia monialaisia projektiopintoja. Mallissa törmäytetään Pirkanmaan alueen yritysten kehittämistarpeita ja TAMK:n opiskelijoiden osaamista. Ideaalitulanteessa tästä hyötyvät sekä yritykset, TAMK:n opiskelijat että TAMK organisaationa. Kehittäjätiimimallin perusajatus on kuvattu kuviossa 1 eri osapuolien näkökulmasta.



KUVIO 1. Kehittäjätiimimallin perusajatus eri osapuolien näkökulmasta

Vaikka läheltä liippaavaa toimintaa on harjoitettu monessa muodossa jo pitkään, ei TAMK:ssa ole vielä toistaiseksi käytössä mallia, joka vastaisi samalla tavalla eri osapuolien tarpeisiin. Kyse ei ole pyörän keksimisestä uudestaan, vaan ennemminkin olemassa olevan toiminnan uudelleenlaisesta kanavoimisesta, tehostamisesta ja tuotteistamisesta.

Tarkoitus on nimetä yhdelle yritykselle noin 3–5 eri alan opiskelijan ryhmä. Muiden opintojensa ohella opiskelijat tekevät yrityksen antamista aidoista toimeksiannoista kehittämishankkeita ja oppivat asioita käytännössä. Kehittäjätiimimallissa opiskeleminen ei ole kokopäiväistä, vaan hankkeita työskentelee esimerkiksi neljästä kahdeksaan tuntia viikossa. Opiskelijaryhmä sopii itse aikatauluistaan ja työskentelytavoistaan. Yrityksen ja ohjaajan kanssa sovitaan välitarkastuksia ja lopulliset deadline't, joiden puitteissa opiskelijaryhmä työskentelee itsenäisesti. Opettajan rooli on sparrata, valmentaa ja ohjastaa opiskelijaryhmän toimintaa perinteisen luennoimisen sijasta.

Opiskelijaryhmän ja yrityksen välisen yhdestä tai useammasta erillisestä toimeksiannosta koostuvan yhteistyön olisi tarkoitus olla pitkäkestoisia, jotta opiskelijat ja yritys ehtivät tutustua toisiinsa. Tällöin myös toiminnan suunnittelu ja pedagogisten vaatimusten täyttäminen on helpompaa. Pitkäkestoinen yritysyhteistyö tukee TAMKin keskeistä kehittämisteemaa asiakkuudet ja kumppanuudet (TAMK Strategia 2015).

Kehittäjätiimimallin kaltaisessa yritysten kanssa tehtävässä kehitystoiminnassa yritykset saavat ratkaisuja tarpeisiinsa ja opiskelijat oppivat soveltamaan tietojaan käytäntöön. Lisäksi opettajilla on tilaisuus tarkkailla ja arvioida puhtaasti teoreettisen osaamisen lisäksi sitä, kuinka hyvin opiskelijat osaavat soveltaa tietojaan käytännössä – taito, joka on ammattikorkeakoulussa opiskelun keskeisimpiä tavoitteita. (Putkonen 2013, 28.)

Kehittäjätiimimallin myötä sekä opiskelijat, opettajat että yritykset pysyvät ajan tasalla sekä uusimmasta korkeakoulussa opetettavasta teorian tiedosta että kyseisen alan käytännöistä. Mallia ja sen tuomia hyötyjä sekä synergiaetuja on havainnollistettu kuviossa 2 ja seuraavassa tekstissä.



KUVIO 2. Kehittäjätiimimallin mahdollistamat synergiaedut

Varsinkin Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on saatu hyviä kokemuksia vastaavanlaisesta toimintamallista, FramiProsta (mm. Kallioinen & Mäki 2014; Mäntymaa 2014; Vähäsalo 2015). Lisäksi ainakin Vaasan ammattikorkeakoulun Yritysklinikka on perusidealtaan hyvin samankaltainen kuin mitä Kehittäjätiimimallista suunnitellaan (Melin 2010). Opiskelijaprojektien tuotteistaminen ja tarjoaminen palveluna alueen yrityksille on siis jo havaittu toimivaksi menettelytavaksi muualla, ja oikein toteutettuna Kehittäjätiimimallille on varmasti kysyntää Pirkanmaalla.

2.2 Kehittäjätiimimallin hyödyt yrityksille

TAMKin asiakasyritykset ovat esittäneet jo vuosien ajan tietynlaisia toivomuksia TAMKin toiminnalle. Opiskelijoihin haluttaisiin tutustua pitkäkestoisen yhteistyön muodossa hyvin, jotta yrityksellä on hyvä käsitys tulevista työelämän osaajista. Toisaalta alueen yritykset kaipaavat myös pitkäkestoista kehitysyhteistyötä korkeakoulun kanssa, jotta niille aukeaa mahdollisuus hyödyntää ammattikorkeakoulun opiskelijoiden osaamista sekä koulun tiloja ja laitteita kohtuulliseen hintaan.

Monialainen 3–5 hengen opiskelijaryhmä tekee yrityksen toimeksiannosta projektimuotoisia kehitystehtäviä. Opiskelijaryhmä työskentelee omalla ajallaan korkeakoulun tiloissa, eikä yrityksen resursseja sitoudu. Yhteydenpito yrityksen ja opiskelijoiden välillä hoidetaan tapauskohtaisesti tapaamisilla, puhelinsoitoilla ja sähköposteilla. Pitkäaikaisen yhteistyön myötä opiskelijat ja yritys tutustuvat toisiinsa, ja yrityksen on helppo esimerkiksi tehdä rekrytointeja opiskelijoiden joukosta.

Kehittäjätiimimalli on suunnattu ensisijaisesti pienille- ja keskisuurille yrityksille. Ideana on, että yritys voi hyödyntää opiskelijoiden ja TAMK:n osaamista asioissa, joihin liittyvää osaamista tai resursseja yrityksellä ei itsellään ole. Toimeksiannot voivat siis liittyä esimerkiksi markkinointiin, tuotekehitykseen tai ICT-toimintoihin, tai muihin yrityksen ydinliiketoiminnan ulkopuolisiin toimintoihin.

2.3 Kehittäjätiimimallin hyödyt opiskelijoille

Opiskelija voi projekteissa onnistumisten ja epäonnistumisten kautta saada sellaista elämässä kantavaa osaamista, joita tenttisuorituksia keräilemällä ei saa. (Loikkanen 2014.)

Opiskelijoille Kehittäjätiimiopinnot tarjoavat mahdollisuuden korvata perusopintoja eli luentoja ja tenttejä oikeilla, aitoon tarpeeseen perustuvilla kehitystöillä. Työskentely kehittää oman alan ammattiosaamista sekä ryhmä- ja projektityöskentelytaitoja. Lisäksi kehittyvät ongelmanratkaisukyky, sosiaaliset taidot ja yrittäjähenkisyys (Putkonen 2013, 28). Työskentely aitojen ongelmien ratkaisemiseksi on motivoivampaa kuin kuvitteellisten harjoitteiden tekeminen (Melin 2010).

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden on tärkeä oppia yhdistämään teoriaosaaminen ja käytännön tekeminen, ja ammattikorkeakoulun on tärkeä opettaa valmiuksia siihen (Karttunen 2014, 9). Turun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitysjohtaja Ari Putkonen lisää yhtälöön vielä eri alojen välisen vuorovaikutuksen, eli monialaisuuden tärkeyden (Putkonen 2013, 26). Loppelan ja Volannon (2008) mukaan ”yrittäjyyttä tulee opettaa sille luonteenomaisella tavalla, esimerkiksi aidoissa yrityksissä ja yhteistyössä yrittäjien kanssa, muutoin lisätään vain tietoa yrittäjyydestä.” (Loppela & Volanto 2008, 167.) Sama pätee yrittäjähenkisyyteen.

Yritysyhteistyössä opiskelijalla on mahdollisuus nähdä aitoa työelämää ja luoda tärkeitä kontakteja, jotka voivat auttaa löytämään työharjoittelupaikan tai opinnäytetyön aiheen, tai jopa työllistymään yritykseen. Tutkiva projektin työstäminen on myös hyvää harjoitusta opinnäytetyötä varten (Melin 2010, 76).

Lisäksi Kehittäjätiimimalli tarjoaa opiskelijalle jälleen uuden vaihtoehdon räätälöidä opintojaan TAMKissa juuri itselleen sopiviksi. Tämä viestii tehokkaasti TAMKin strategiaan kirjattua arvoa yksilön ja erilaisuuden kunnioittamisesta, sillä toiset oppivat paremmin tekemällä kuin lukemalla tai kuuntelemalla (TAMK Strategia 2015).

2.4 Kehittäjätiimimallin hyödyt TAMKille

TAMKissa tehdään jo nykyisin paljon opiskelijaprojekteja osana kursseja, sekä harvempilukuisina yksittäisinä toteutuksina. Projektitoiminta on kuitenkin TAMKin näkökulmasta varsin hajanaista, eikä laajempia opiskelijaprojekteja ole nykyisellään kovin helppoa tarjota palveluna yrityksille ja muille toimijoille. Toimintaa ei ole tuotteistettu. On olemassa joitakin malleja, joista myöhemmässä lisää, mutta näissä malleissa ei ole samalla tavalla yhdistetty monialaisuutta ja pitkäkestoisuutta.

Nykyisellään ulkopuolelta tulevat projektitoimeksiannot tulevat usein yksittäiselle opettajalle tai muulle henkilökunnan jäsenelle. Tämän jälkeen määritellään kuinka paljon ja minkälaista opiskelijoiden osaamista projektiin tarvitaan. Tarvemäärittelyn pohjalta aletaan rekrytoida opiskelijoita. Rekrytointi tapahtuu usein joko kohdistetusti opettajien kautta tietyille opiskelijoille tai vaihtoehtoisesti sähköpostitse kaikille opiskelijoille. Tämä on paitsi työlästä, myös usein tehotonta. Henkilökunnan suunnalta onkin tullut toiveita opiskelijoiden projektirekrytoinnin järjestelmällistämiseksi. (Kivimäki ym. 2014, 40–41; Hannunen 2015.) Kun monialaisista opiskelijaprojekteista tehdään Kehittäjätiimimallin avulla järjestelmällistä toimintaa, on sitä helpompi markkinoida ulkopuolisille yhteistyökumppaneille sekä TAMKin opiskelijoille. Myös opettajien työ helpottuu, kun jokaista projektia varten ei tarvitse lähteä rekrytoimaan tyhjältä pöydältä.

Pedagogiikan näkökulmasta Kehittäjätiimimalli tarjoaa mahdollisuuden soveltaa ongelmaperusteista oppimista (problem-based learning, PBL) ja projektioppimista opetuksen muotona. Kun projektin lähtökohdat ovat aidot, on opiskelijoilla suurempi motivaati-

tio sitoutua ratkaisuiden tuottamiseen (Melin 2010, 76). Lisäksi opiskelijoiden tietojen soveltamista käytäntöön voidaan seurata ja arvioida pelkän teoriaosaamisen mittaamisen, kuten tenttien, sijasta (Putkonen 2013, 26).

Opettajan työ on muuttumassa perinteisestä luennoinnista valmentavaan suuntaan. Aihetta on käsitelty esimerkiksi julkaisussa ”Valmentajaksi valmentaminen TAMKissa – koulutus 2013” (Hägglom, Heikkilä, Kakko & Wickman-Viitala 2014). Kehittäjätiimimalliin osallistuminen on opettajalle tilaisuus kehittää omaa valmentajuuttaan. Kuten TAMKin vararehtori Päivi Karttunen toteaa: ”Opettajuus, myös valmentava opettajuus, on jatkuvaa kehittymistä. Se tuo tullessaan joka päivälle mielenkiintoisia kokemuksia, joista voimme oppia.” (Karttunen 2014, 9.) Opiskelijaryhmien ohjauksen myötä opettajien on myös mahdollista laajentaa omia kontaktiverkostojaan ja seurata aitiopaikalta työelämän uusimpia trendejä.

Kun projektipalveluita tehostetaan ja tuotteistetaan Kehittäjätiimimallin avulla, niitä on helpompi myydä yrityksille. Tämä on tärkeää, sillä valtion rahoituksen vähentyessä ulkoisen rahoituksen osuus ammattikorkeakoulujen rahoituksessa kasvaa rajusti lähivuosina, mistä johtuen TAMK ja muut ammattikorkeakoulut joutuvat kasvattamaan myytävien palveluiden volyymia. Kehittäjätiimimallilla on tässäkin mielessä potentiaalia.

3 KYSELYTUTKIMUS

3.1 Kyselyn toteutus

Kehittäjätiimikyselyn keskeisimpänä tavoitteena oli kartoittaa ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja -henkilökunnan sekä alueen yritysten asenteita Kehittäjätiimimalliin liittyen. Toteutin Kehittäjätiimikyselyn TAMKIn sähköisenä e-lomakkeena (liite 1). Kyselyn muotoilussa sekä kysymyksien sisällössä ja asettelussa konsultoin kollegoitani, sekä muiden Pk-inno-hankkeeseen osallistuvien korkeakoulujen edustajia. Kysely oli avoinna eri vastaajaryhmille joulukuusta 2014 maaliskuuhun 2015.

Kysely toteutettiin Tampereella ja Seinäjoella. TAMKIn opiskelijoita ja henkilökuntaa lähestyttiin intranetin tiedotteella sekä suorilla sähköpostiviesteillä. Tampereen alueen yrityksiä tavoiteltiin Kauppakamarin ja Teknologiateollisuus ry:n kautta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu vastasi oman alueensa vastaajien tavoittelemisesta.

Kysely koostui kolmesta osasta, joista kaksi oli kaikille vastaajille yhteisiä ja yksi vaihtui sen mukaan, mihin ryhmään vastaaja kuului. Ensimmäinen osa (vastaajan tiedot) keräsi perustietoja tilastollisiin tarkoituksiin, sekä tiedon siitä, oliko vastaaja yrityksen edustaja, ammattikorkeakouluopiskelija vai ammattikorkeakoulun henkilökunnan jäsen. Tämän mukaan eri vastaajaryhmille aukesi erilainen kyselynäköymä.

Seuraava osa aukesi sen mukaan, mihin vastaajaryhmään vastaaja ilmoitti kuuluvansa. Kaikille vastaajaryhmille oli laadittu eri kysymykset. Kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan eri käyttäjäryhmien asenteita ja kiinnostusta Kehittäjätiimimalliin liittyen.

Kolmannessa osassa vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa erilaisiin väittämiin. Väittämät olivat kaikille vastaajille samat. Näin pyrittiin selvittämään mahdollisia eroavaisuuksia eri vastaajaryhmien asenteissa. Lisäksi lopussa oli mahdollista antaa avointa kirjallista palautetta.

Kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja anonyymisti.

3.2 Vastaajat yleisesti

Kysely lähetettiin Tampereen ja Seinäjoen ammattikorkeakoulujen opiskelijoille, henkilökunnalle ja valikoidusti alueen yrityksille. Henkilökunnassa painotettiin opetus- ja tutkimushenkilökuntaa, yrityksissä pieniä ja keskisuuria yrityksiä.

Vastauksia (n) saatiin yhteensä 344 kappaletta. Kaikista vastaajista miehiä oli 35 % ja naisia 63 %. Ylivoimaisesti eniten vastauksia, 84 %, saatiin opiskelijoilta. Henkilökunnan osuus oli 10 % ja yritysten 5 % (taulukko 1).

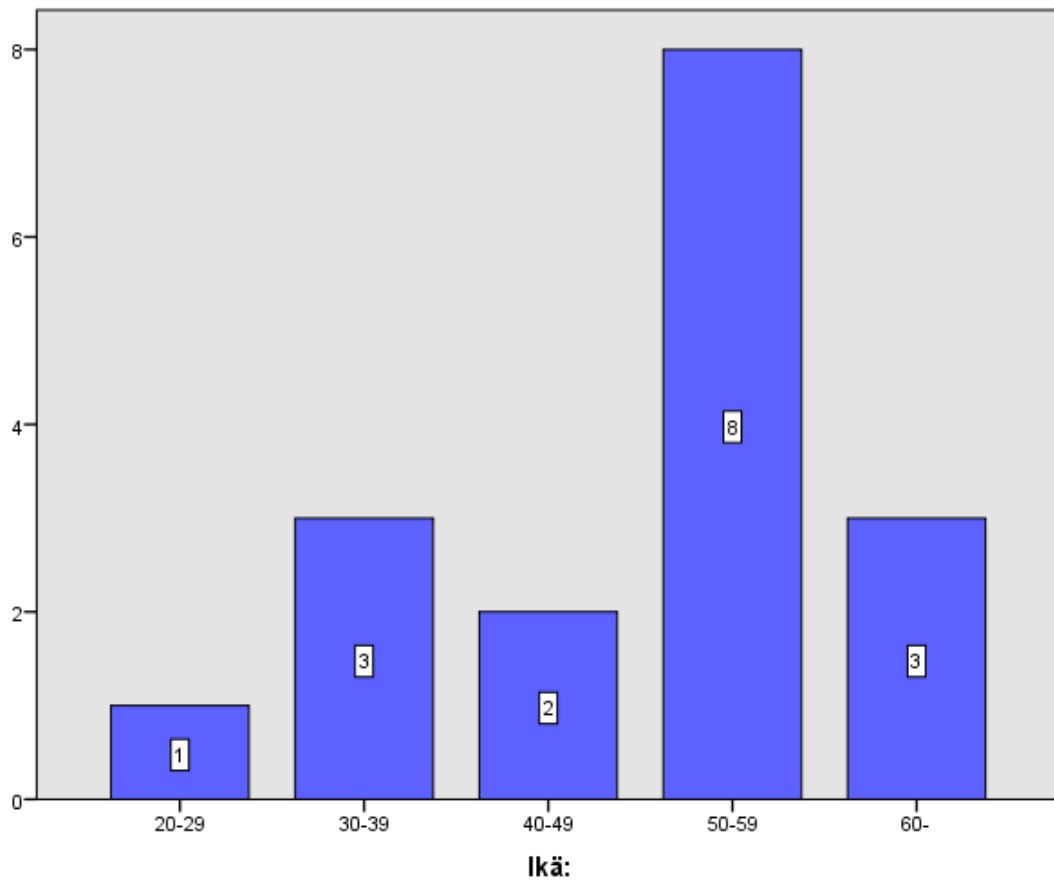
Vastauksista 28 % tuli Seinäjoelta ja loput 72 % Tampereelta. Seinäjoella lähes jokainen vastaaja oli opiskelija, vain kaksi yritystä ja kolme henkilökunnan jäsentä vastasi. Tampereella vastanneista yrityksiä oli 16, henkilökuntaa 32 ja opiskelijoita 201.

TAULUKKO 1. Kaikki vastaajat

	Määrä	%
Yrityksen edustaja	18	5,2
Korkeakouluopiskelija	290	84,3
Korkeakoulun henkilökunnan jäsen	35	10,2
Tyhjiä	1	0,3
Yhteensä	344	100,0

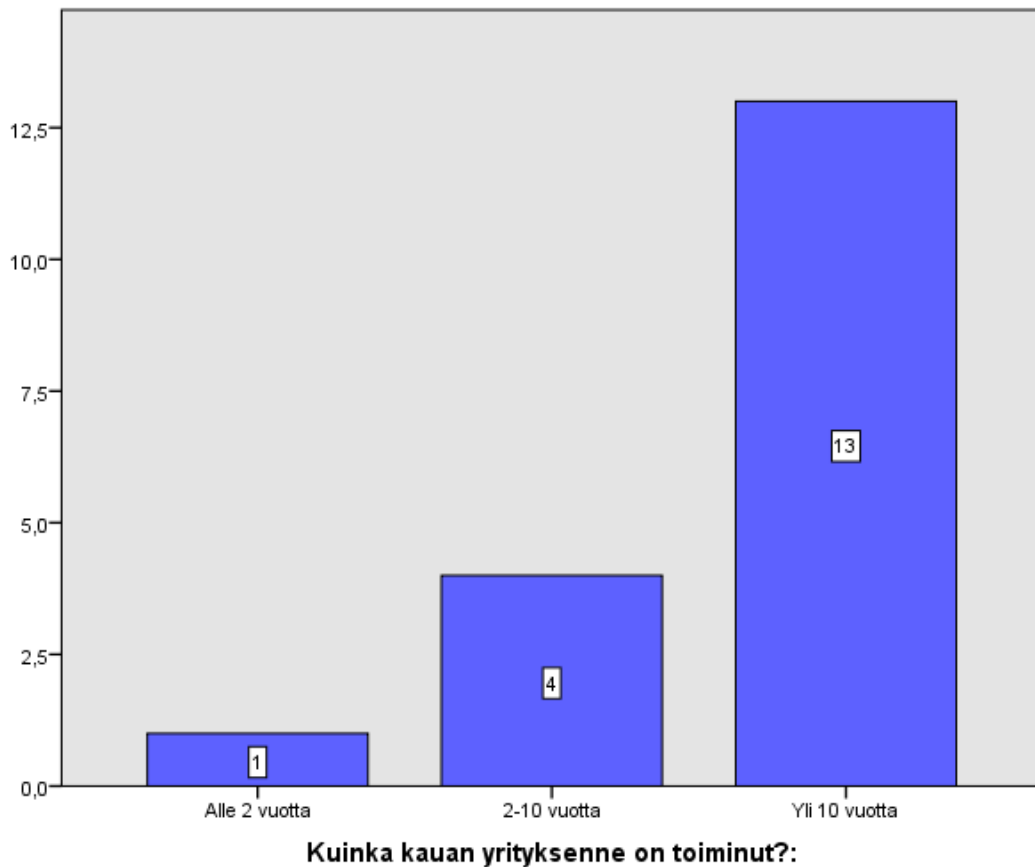
3.3 Yritykset

Kaikkien vastanneiden yritysten edustajien (n=18) rooli oli joko yrittäjä/osakas (72 %) tai ylempi johto (28 %). Yritysvastaajien ikäjakauma oli laaja, painottuen välille 50–59 (kuvio 3).



KUVIO 3. Yritysvastaajien ikäjakauma

Yritysten vastauksista kaksi kappaletta tuli Seinäjoelta, loput Tampereelta ja lähikunnista. Suurin osa yrityksistä toimi teollisuuden alalla. Suurin osa yrityksistä oli toiminut jo yli kymmenen vuotta. Alle kaksi vuotta toimineita yrityksiä oli vain yksi (kuvio 4).



KUVIO 4. Kuinka kauan yrityksenne on toiminut?

Kuten taulukko 2 osoittaa, yritykset olivat lähtökohtaisesti kiinnostuneita osallistumaan Kehittäjätiimitoimintaan, ja suoriltaan asiasta kieltäytyneitä oli vain yksi vastaus.

TAULUKKO 2. Yritysten kiinnostus osallistua Kehittäjätiimitoimintaan

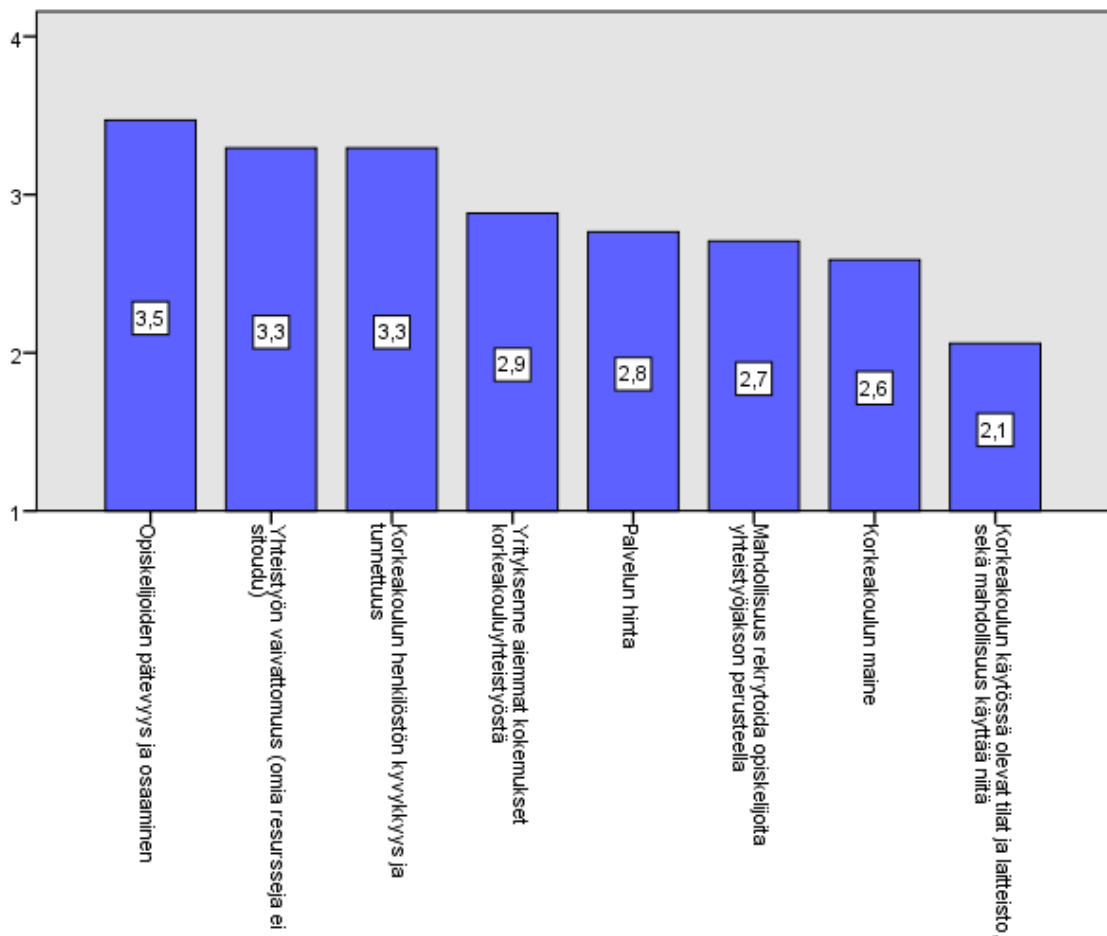
	Määrä
Kyllä	10
Ei	1
En osaa sanoa	7

Kun yrityksiltä kysyttiin millaisia kehittämistoimenpiteitä opiskelijoilta kaivattaisiin, nousi eniten esiin markkinointi, viestintä, tiedottaminen ja sosiaalinen media (11). Useissa tapauksissa mainittiin myös web ja ICT (7), myynti- ja ostotoiminta (6) sekä tuotekehitys (6).

Toivotuista konkreettisista toimista mainittiin useimmin kartoitukset ja selvitykset (15). Myös ideointi ja innovointi (8), suunnittelu, tutkimus- ja kehitystoiminta (6), testaaminen, demoaminen ja prototyypin rakentaminen (5) sekä ongelmanratkaisu (4) saivat useita ääniä.

Mieluisiksi yhteistyömuodoiksi korkeakoulun kanssa yritykset listasivat yritykselle nimetyn yhteyshenkilön korkeakoulussa (7) ja kertaluonteiset tarvekartoitukset ja/tai toimenpidesuunnitelmat (7). Toisaalta myös jatkuva kehitysyhteistyö sai kannatusta (5)

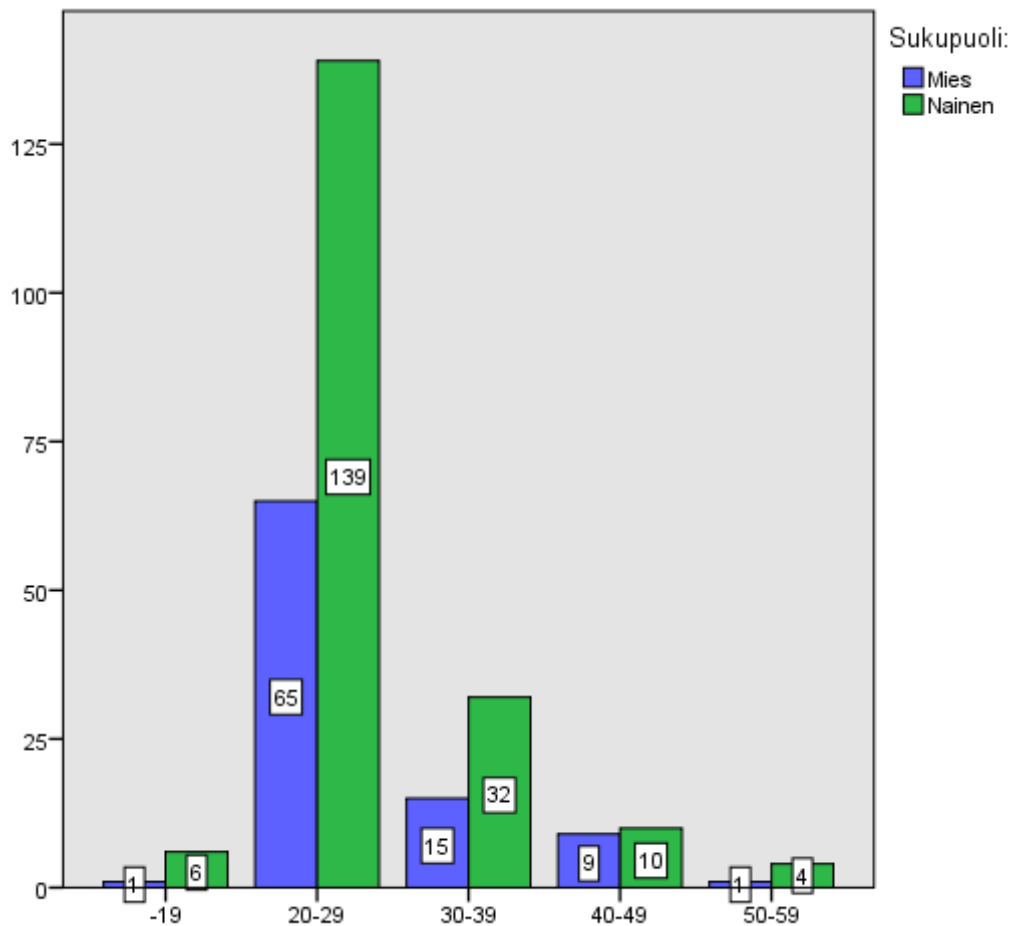
Yrityksen kiinnostukseen osallistua Kehittäjätiimitoimintaan vaikuttaa eniten opiskelijoiden pätevyys, yhteistyön vaivattomuus ja korkeakoulun henkilöstön kyvykkyys, kuten kuvio 5 osoittaa. Yrityksiä pyydettiin arvioimaan esitettyjen muuttujien vaikutusta osallistumishalukkuuteen asteikolla: ei vaikuta=1, vaikuttaa hieman=2, vaikuttaa paljon=3, vaikuttaa ratkaisevasti=4. Kuviossa esitetyt luvut ovat keskiarvoja.



KUVIO 5. Eri tekijöiden vaikutus yrityksen halukkuuteen osallistua Kehittäjätiimitoimintaan

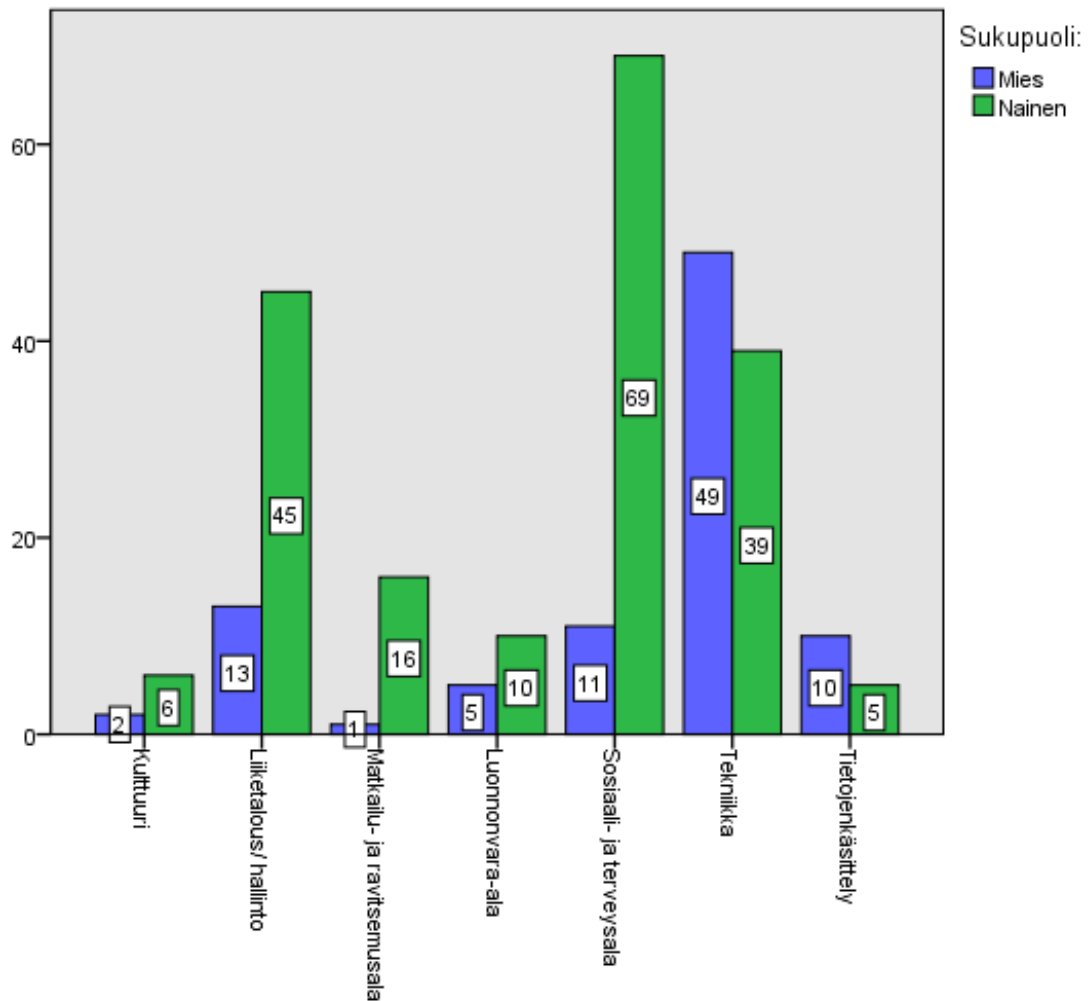
3.4 Opiskelijat

Opiskelijavastaajia oli ylivoimaisesti suurin osa kaikista vastaajista, n=290. Opiskelijoista 32 % oli miehiä ja 66 % naisia, osa jätti sukupuolensa ilmoittamatta. Opiskelijoita löytyi kaikista ikäluokista 59-vuotiaisiin asti, kuitenkin eniten väliltä 20–29 (kuvio 6).



KUVIO 6. Opiskelijavastaajien ikäjakauma sukupuolittain

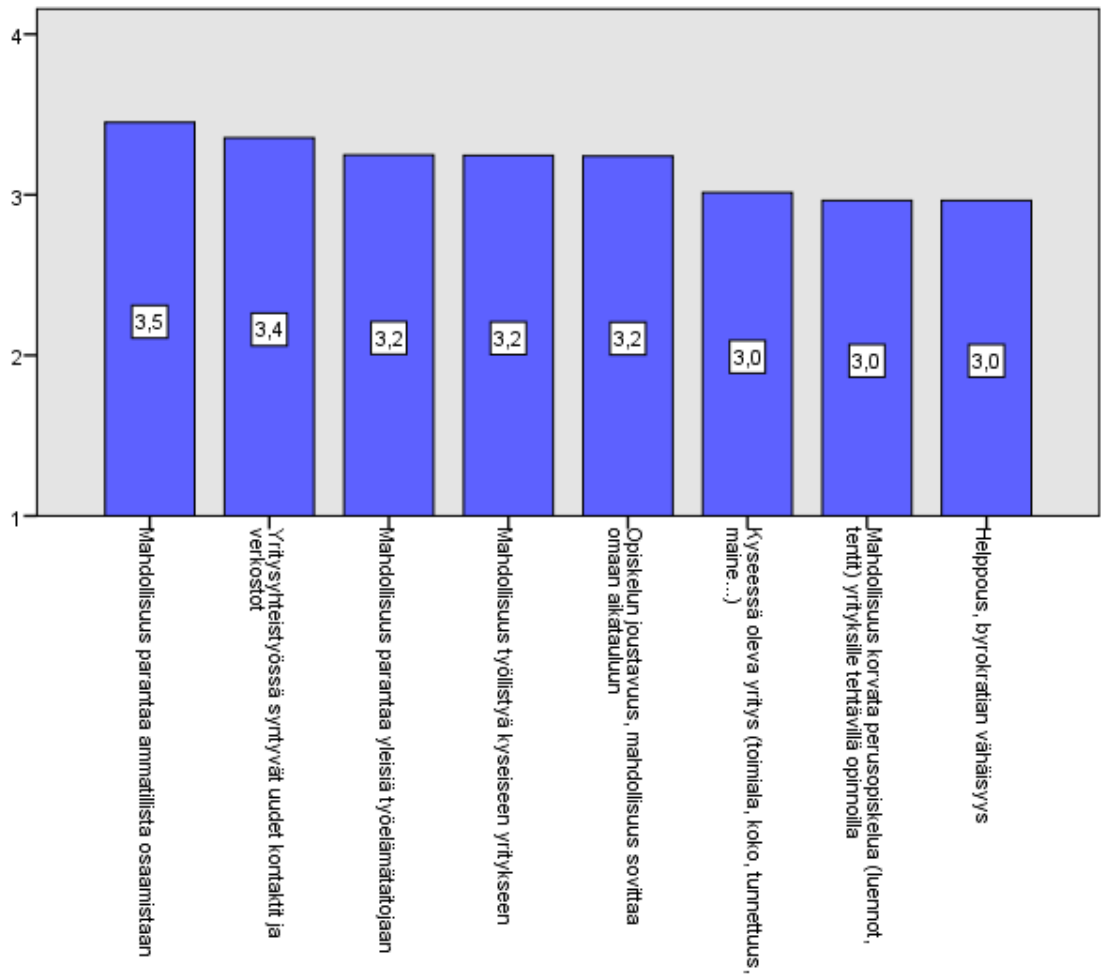
Opiskelijavastaajista 89 (31 %) oli Seinäjoelta ja 201 (69 %) Tampereelta. Noin 35 % vastaajista oli ensimmäisen vuoden opiskelijoita. Vastaajia oli kaikilta opintosuuntauksilta, eniten tekniikasta (31 %), sosiaali- ja terveysalalta (28 %) sekä liiketaloudesta (20 %) (kuvio 7).



KUVIO 7. Opiskelijavastaajien jakautuminen eri koulutusaloille

Suurin osa (85 %) opiskelijoista piti ajatusta Kehittäjätiimimallista kiinnostavana. Tässä ei ollut eroavaisuuksia Seinäjoen ja Tampereen välillä. Projektiopintoja haluaisi suorittaa 80 %, vapaaehtoisia opintoja 66 % ja aineopintoja 44 % vastaajista.

Opiskelijoita pyydettiin ottamaan kantaa erilaisten väittämien merkitykseen Kehittäjätiimimallin kiinnostuksen kannalta. Vastaukset annettiin asteikolla: ei vaikuta=1, vaikuttaa hieman=2, vaikuttaa paljon=3, vaikuttaa ratkaisevasti=4. Kuten kuvio 8 osoittaa, ei eri tekijöiden välille muodostunut juurikaan hajontaa. Yleisesti ottaen kaikkia esitetyjä tekijöitä pidettiin merkittävinä. Seinäjoella ja Tampereella opiskelevien vastaajien välillä oli vain marginaalisia eroja.



KUVIO 8. Eri tekijöiden vaikutus opiskelijoiden haluun osallistua Kehittäjätiimimalliin

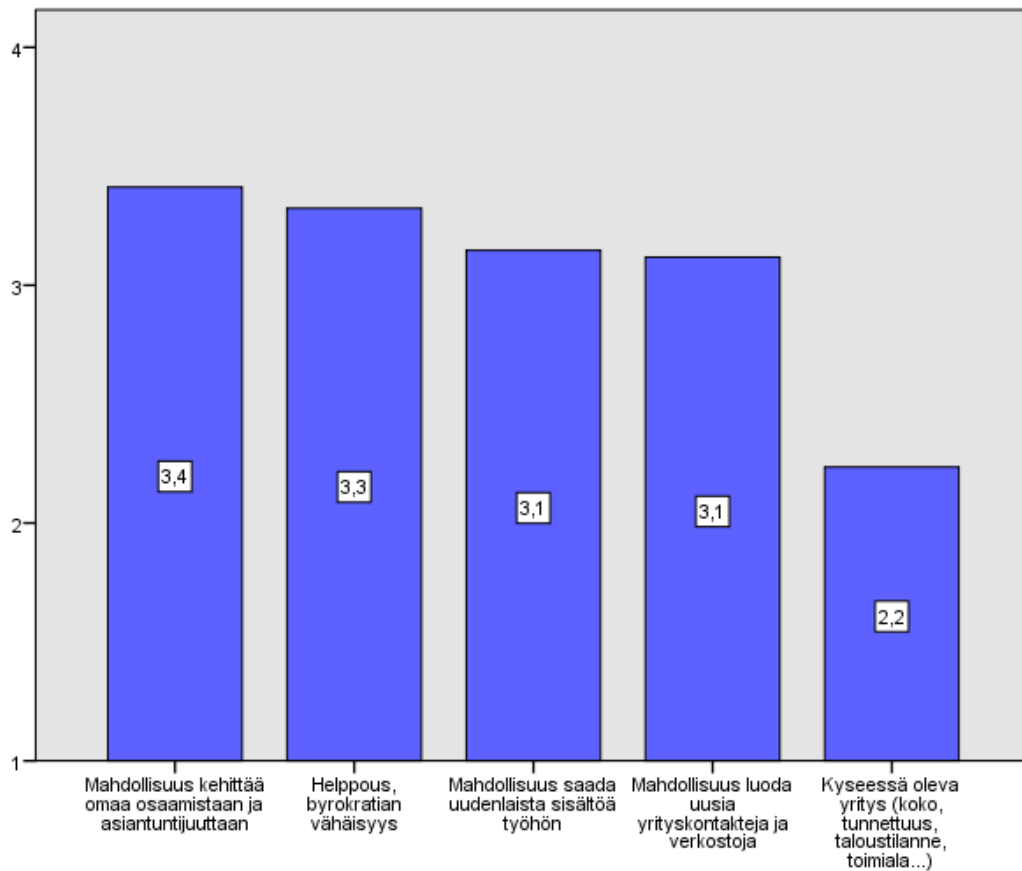
3.5 AMK-henkilökunta

Henkilökuntaa oli kaikista vastaajista noin 10 %, eli 35 vastaajaa. Näistä 3 oli Seinäjoelta ja loput Tampereelta. Henkilökunnasta 69 % oli opettajia ja 31 % muuta henkilökuntaa. Vastaajia oli tasaisesti kaikista eri koulutusyksiköistä sekä TKI-toiminnasta ja hallinnosta.

Vastaajista 91 % piti ajatusta Kehittäjätiimimallista kiinnostavana. Yritykseltä veloitettavaksi kuukausihinnaksi tarjottiin vaihtelevia summia nolasta aina 3 500 euroon asti.

Henkilökuntaa pyydettiin ottamaan kantaa siihen, miten eri tekijät vaikuttavat haluun osallistua Kehittäjätiimimalliin (kuvio 9). Vastaukset annettiin asteikolla: ei vaikuta=1, vaikuttaa hieman=2, vaikuttaa paljon=3, vaikuttaa ratkaisevasti=4. Kuviossa esitetyt luvut ovat keskiarvoja. Hajonta oli vähäistä, lukuunottamatta yhteistyöyritykseen

liittyviä tekijöitä, kuten toimialaa ja tunnettuutta, jolle annettiin selkeästi muita vähemmän painoarvoa.



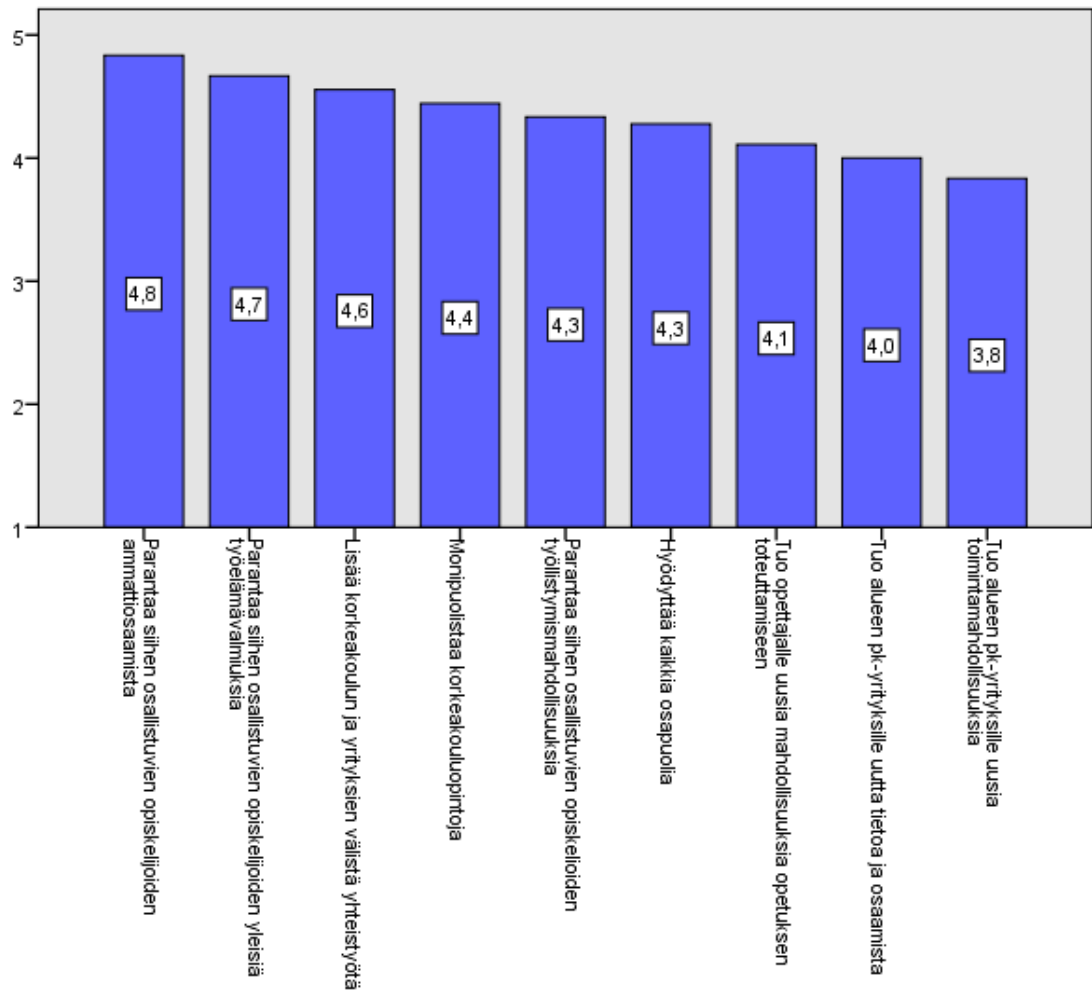
KUVIO 9. Eri tekijöiden vaikutus henkilökunnan haluun osallistua Kehittäjätiimimalliin

3.6 Yleiset kysymykset

Kyselyn lopussa esitettiin kaikille vastaajaryhmille samat väittämät, joihin pyydettiin ottamaan kantaa. Käytetty asteikko oli: täysin eri mieltä=1, hieman eri mieltä=2, ei samaa eikä eri mieltä=3, hieman samaa mieltä=4, täysin samaa mieltä=5. Väittämät alkoivat sanoilla ”kuvailtu toimintamalli...” Kuvioissa 10, 11 ja 12 on esitettyinä eri vastaajaryhmien näkemys väitteisiin. Kuvioissa esitetyt luvut ovat keskiarvoja.

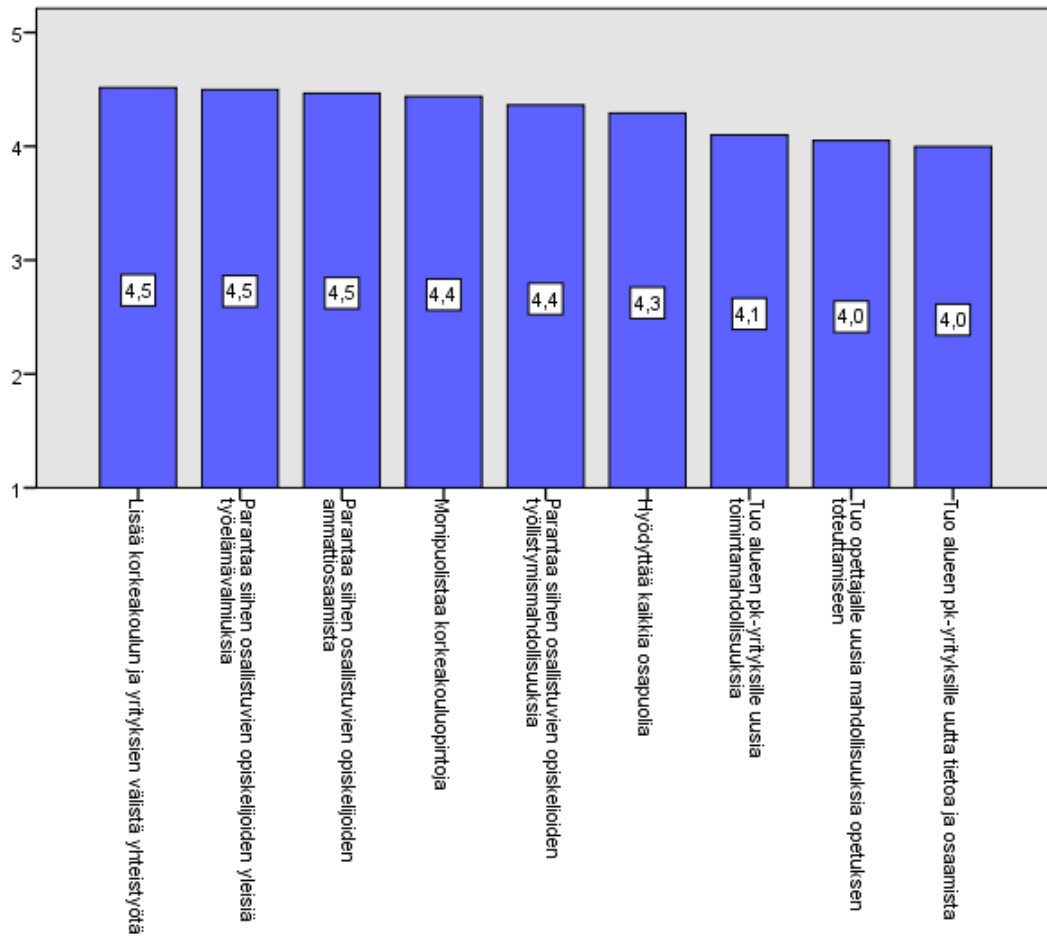
Yhteisenä linjana voi huomata, että vastaajaryhmästä riippumatta Kehittäjätiimimallin katsottiin tuovan eniten lisäarvoa opiskelijoille ja vähiten yrityksille. Kuitenkin yleinen mielipide on vastaajaryhmästä riippumatta keskimäärin positiivinen. Seinäjoella ja Tampereella annettujen vastauksien välillä oli vain marginaalisia eroja.

Yritykset uskoivat Kehittäjätiimimallista olevan hyötyä ensisijaisesti opiskelijoille, joiden ammattiosaamisen ja työelämävalmiuksien uskottiin kasvavan. Tästä voidaan päätellä, että yritykset arvostavat suuresti opiskelijoiden kerryttämää käytännön kokemusta. Mallin hyötyjä yrityksille ei nähty yhtä merkittävinä. (Kuvio 10.)



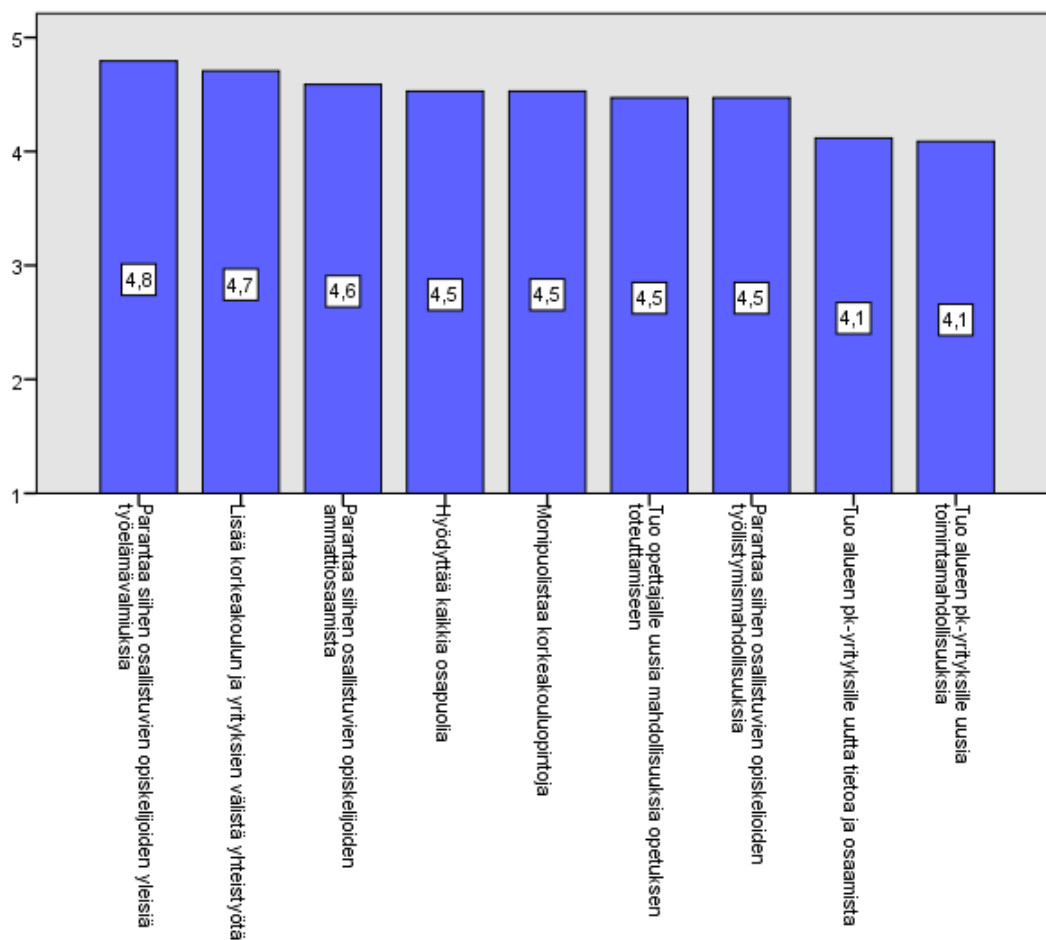
KUVIO 10. Yritysten näkemys eri väitteisiin

Opiskelijat arvottivat mallin opiskelijoille tuomaa hyötyä hieman vähemmän kuin yritykset. Opiskelijoiden vastauksissa voidaan kuitenkin huomata sama trendi sen suhteen, että mallista uskotaan olevan enemmän hyötyä opiskelijoille kuin yrityksille. Kolme korkeimmalle arvoitettua vastausta ovat samat kuin yrityksillä, mutta hieman eri järjestyksessä. (Kuvio 11.)



KUVIO 11. Opiskelijoiden näkemys eri väitteisiin

Henkilökunnan vastauksien kärkikolmikko on jälleen sama, vain hieman eri järjestyksessä. Kuten yritykset ja opiskelijat, myös henkilökunta arveli mallista olevan eniten hyötyä opiskelijoille ja vähiten yrityksille. (Kuvio 12.)



KUVIO 12. Henkilökunnan näkemys eri väitteisiin

3.7 Avoin palaute

Avoimessa palautteessa saatiin hyviä näkemyksiä opiskelijoilta ja henkilökunnalta. Yrityksiltä avointa palautetta tuli niin vähän, ettei siitä voi tehdä johtopäätöksiä. Avoimessa palautteessa syntyi selkeästi enemmän hajontaa kuin kyselyn muissa osioissa. Kuten eräs vastaaja huomauttikin, olisi kyselyssä esitettyihin väitteisiin voinut lisätä hieman särmää, jotta hajontaa olisi saatu enemmän. Nyt väitteistä oli kyseistä vastaajaa siteerauten ”mahdotonta olla eri mieltä”. Tämä otetaan huomioon tulevia kyselyitä suunniteltaessa.

Avoimesta palautteesta voidaan päätellä opiskelijoiden suhtautuvan asiaan suurimmalla kiinnostuksella ja optimistisimmalla asenteella. Kommenttien perusteella yritysyhteistyötä ja sitä kautta syntyviä kontakteja on opiskelijoiden mielestä liian vähän. Aitojen toimeksiantojen motivaatiota nostava vaikutus nostettiin esiin joissakin kommentteissa.

Toisaalta painotettiin sitä, ettei mallilla pidä tarjota yrityksille ilmaista työvoimaa. Joillakin aloilla harjoittelu on järjestäen palkatonta, ja jotkut yritykset hyödyntävät ilmaista opiskelijatyötä jopa perustoimintojen ylläpitämiseen. Tämä laskee opiskelijan motivaatiota ja on työnhakijoiden kannalta hankalaa. Seuraavassa opiskelijoiden kommentteja:

”Juurikin tällaista olisin kaivannut omaan opiskeluun.”

”Koulutuksen tarkoitus on tuottaa osaajia työelämään. Tämä malli on suorastaan perusedellytys.”

”Olen ollut mukana monialaisessa projektioppimisympäristössä yhden lukukauden. Se aika oli mukavinta, opettavaisinta ja kaikin puolin mielekkäintä aikaa koko kouluhistoriani aikana.”

”Yritykselle tehtävässä projektissa kaikki yrittävät enemmän kuin tavallisessa harjoitustyössä.”

”Tämä varmasti lisäisi opiskelumotivaatiota ja laajentaisi mielikuvaa siitä, mille aloille voisi työllistyä.”

”Pitäisi olla mahdollisimman paljon yritysten kanssa tekemisissä koska silloin luodaan kontaktit ja suhteet työelämään.”

”Tällä hetkellä osalla opiskelijoista ei välttämättä ole lainkaan kokemusta työelämästä, saati hankittuja kontakteja, jotka edistäisivät työllistymistä. Tämä [Kehittäjätiimimalli] voisi myös vähentää ns. pätkätyöllistymistä, kun käytännön kokemusta olisi hankittuna jo opiskeluaikana.”

”Yritysten ja korkeakoulujen on parannettava yhteistyötään, jotta opiskelijat saisivat mahdollisuuden oppia niitä taitoja, joita työelämässä tarvitaan.”

”Huolestuttaa vain se, että opiskelijoita aletaan käyttää vakituisen työvoiman sijaan. Eli opiskelijat tekevät työtä ilman palkkaa. Varsinkin kulttuurillinen tilanne on jo tämä.”

”Yritysten kanssa toimiessa on sovittava yhteisymmärryksessä pelisäännöistä. Monilla opiskelijoilla on pelko siitä, että opiskelijoita hyödynnetään lähes ilmaisena tuotekehitystyövoimana.” (Opiskelijoiden kommentteja vapaassa palautteessa.)

Henkilökunnan kommentteissa oltiin varauksella kiinnostuneita. Ennen kaikkea esiin nousi huoli toiminnan organisoimisesta: pahimmassa tapauksessa Kehittäjätiimimalli saattaisi huonosti toteutettuna tuoda opettajille lisää työtä ja paineita jo ennestään tiukoihin resursseihin. Myös selkeän vastuunjaon tärkeyttä korostettiin, jotta työn laatu voidaan varmistaa. Mallin sovittaminen nykyiseen OPS-järjestelmään ja tutkintoraken-

teeseen herätti ajatuksia, ja siinä onkin tekemistä ennen kuin mallia voidaan alkaa toteuttaa käytännössä. Seuraavassa henkilökunnan kommentteja:

”Ehdottomasti kannatettava ajatus. Kaikki mahdolliset kurssien harjoitustehtävät ja projektityöaiheet tulisi sitoa käytäntöön ja yritysten todellisiin ongelmiin.”

”Nykyisillä resursseilla tiivis yhteistyö ei onnistu.”

”Tämähän on kaiken kaikkiaan aivan loistava idea!”

”Puuttuu seuraava kysymys: Lisää opettajien työtaakkaa ohjauksen ja ennakkoimattomien haasteiden muodossa. Ja vastauksena: täysin samaa mieltä!” (Henkilökunnan kommentteja vapaassa palautteessa.)

3.8 Johtopäätökset

Kyselyn vastaajat suhtautuivat Kehittäjätiimimalliin pääasiassa hyvin positiivisesti, ja etenkin opiskelijat olivat kiinnostuneita näkemään mallin käytännössä. Kehittäjätiimitoiminnalle olisi opiskelijoiden puolelta selkeästi kysyntää. Etenkin sen vaikutus verkostojen kasvamiseen ja työelämätaitojen kohentumiseen nähtiin tärkeinä asioina. Yritykset ja amk-henkilökunta suhtautuivat myös malliin hyvin positiivisesti, kunhan siitä saadaan rakennettua toimiva.

Monissa opiskelijoiden kommentteissa nostettiin jo kertynyt yritysten kanssa hankittu projektikokemus varauksetta positiivisena asiana esiin. Kontaktien luominen yrityskenttään ja aidon kokemuksen saaminen olivat vastaajien mielestä tulevaisuuden kannalta tärkeitä asioita, joita tulisi huomioida enemmän ammattikorkeakouluopinnoissa. Suurin osa opiskelijavastaajista piti Kehittäjätiimimalliin osallistumista kiinnostavana ajatuksena. Henkilökunnan vastauksissa oli nähtävissä sekä innostusta että varautuneisuutta: osa uskoi mallin lisäävän työn määrää ja kuormittavuutta, osa uskoi sen tuovan vaihtelua ja ennen kaikkea hyödyttävän sekä itseään että opiskelijoita.

Yritykset tarjoaisivat opiskelijoille mieluiten erilaisia kartoitus- ja selvitystehtäviä sosiaalisen median, markkinoinnin, viestinnän ja tiedottamisen sekä webin ja ICT:n alueella. Toisaalta myös erilaiset ideointi- ja innovointitehtävät nähtiin kiinnostavina. Kuten oletettua, yritysten intressit liittyivät lähinnä oman ydinliiketoiminnan ulkopuolisiin

toimintoihin, joihin pk-yrityksillä ei välttämättä ole omia resursseja, osaamista tai kiinnostusta.

Kun Kehittäjätiimimallia viedään eteenpäin, tärkeitä huomioitavia asioita ovat muun muassa vastuun jako, selkeiden toimintamallien luominen, harkittu ansaintamalli, työn kuormittavuuden minimoiminen, toiminnan organisoiminen ja opintojen sijoittuminen OPS:ssa. Mallista ei haluta tehdä rasittavaa pakkopullaa kaikille, vaan hyödyllistä ja virkistävää niille, jotka siihen osallistuvat.

4 HYVIÄ VASTAAVIA TOIMINTAMALLEJA

4.1 TAMKin sisäiset projektimallit

TAMKissa on paljon opiskelijaprojekteihin ja ulkoisiin toimeksiantoihin liittyvää osaamista, josta saadaan hyvää benchmark-tietoa Kehittäjätiimimallia varten. Kuitenkaan mikään olemassa oleva palvelu tai opintomalli ei täysin vastaa sitä mitä Kehittäjätiimimallilla halutaan toteuttaa, joten sille löytyy oma paikkansa. Seuraavassa keskeisimpiä vertailukohtia ja esimerkkejä, mutta toimintaa ja osaamista löytyy varmasti enemmänkin.

4.1.1 Proakatemia

Proakatemia on TAMKin yrittäjyyden ja tiimijohtamisen suuntautumisvaihtoehto. Proakatemialle voi hakea opiskelemaan toisesta opintovuodesta eteenpäin liiketalouden, tietojenkäsittelyn tai palveluliiketoiminnan koulutusohjelmasta. Työskentely tapahtuu 15–20 opiskelijan muodostamissa osuuskunnissa, joilla opiskelijat harjoittavat aitoa liiketoimintaa, eli käytännössä erilaisia yritysten antamia projektitoimeksiantoja. Sen myötä opiskelijoille muodostuu laaja kontaktiverkosto sekä kokemusta yritysmaailmasta. Luentoja ja tenttejä ei ole. (Proakatemia 2015.) Proakatemian toimivuudesta kertoo myös se, että 99 % sieltä valmistuneista suosittelisi samaa koulutusta muille (Lindberg 2015).

Proakatemialla opiskelulla on todettu olevan myös positiivista vaikutusta tradenomien työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Kiljunen ja Paajoki tutkivat opinnäytteessään (2013) Proakatemialta ja käytännössä täysin vastaavanlaiselta Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemialta valmistuneiden tradenomien, tiimiyrittäjien, työllistymistä. Tutkimuksen mukaan tiimiyrittäjät työllistyivät hieman muita tradenomeja paremmin, nopeammin ja enemmän koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Lisäksi tiimiyrittäjistä selkeästi suurempi osa toimi valmistuttuaan yrittäjinä. (Kiljunen & Paajoki 2013.)

Siinä missä Kehittäjätiimimallista kaavaillaan yhtä opintokokonaisuutta muiden joukkoon, on Proakatemia oma koulutusohjelmansa. Proakatemialle päästyään opiskelijalla

ei ole muita opintoja, ja tiimiyrittäjyyttä opiskellaan muutama vuosi. Kehittäjätiimimalli halutaan tarjota opiskelijoille ratkaisuna, jonka voi valita muiden opintojen oheen. Toiseksi Proakatemiolla ei toteudu samanlaista monialaisuutta ja eri alojen opiskelijoiden välistä vuorovaikutusta kuin Kehittäjätiimimallissa. Kehittäjätiimimallissa ei myöskään tavoitella yhtä vahvaa yrittäjänäkökulmaa, vaikka yrittäjähenkisyys onkin kantava teema.

4.1.2 Floworks Living Lab

Floworks Living Lab on TAMKin sisäinen opetustoiminnan tukipalvelu, jossa opiskelijaryhmät työstävät erilaisia projektitoimeksiantoja. Toimeksiannot tulevat opettajilta ja liittyvät opetuksen kehittämiseen. Projektien toteutuksessa testataan ja arvioidaan opetuksen teknologioita, työkaluja ja malleja. (Floworks 2015.)

Suunnittelija Jussi Hannusen (2015) mukaan Floworks Living Labin toimintaan osallistuville opiskelijoille on tyypillistä se, että he ovat monesti jo opintojensa loppuvaiheessa ja kerryttäneet riittävästi opintopisteitä. Projekteista saadaan siis mahdollisesti jo ylimääräisiä opintopisteitä. (Hannunen 2015.) Tämä ei toki vähennä projekteista saatavan kokemuksen hyödyllisyyttä opiskelijalle, mutta projektit voisivat edesauttaa opiskelijoiden valmistumista paremminkin. Nykyisellään projekteihin osallistuminen on opiskelijalle ennemmin ylimääräistä työskentelyä kuin vaihtoehto perusopetukselle.

Moni asia Floworks Living Labin toiminnassa vastaa sitä mitä Kehittäjätiimimallista suunnitellaan. Toiminta on monialaista, toimeksiannot aitoon tarpeeseen perustuvia, opiskelijat vastaavat itse työskentelystään ja sen aikatauluttamisesta, eikä projekteihin osallistuminen vie liikaa aikaa opiskelijan muilta opinnoilta (Hannunen 2015). Suurin ero on siinä, että ulkopuolisten yritysmaailman toimeksiantojen sijasta Floworks Living Labin toimeksiannot tulevat TAMKin sisäisistä tarpeista. Näin ollen yksi Kehittäjätiimimallin keskeisimmistä tavoitteista – yrityksiin vastaaminen ja ulkoisten verkostojen kasvattaminen – jää toteutumatta.

4.1.3 Nopea konseptointi – Rapid Prototyping

TAMKin Nopea konseptointi eli Rapid Prototyping on yrityksille tarjottava palvelu, jossa monialainen opiskelijatiimi työskentelee yrityksen antaman toimeksiannon parissa kolmesta viiteen vuorokautta. Työskentely on intensiivistä ja TAMKin asiantuntijoiden ohjaamaa. (Nopea konseptointi 2015.) Opiskelijoiden palautteen mukaan positiivisinta on ollut mahdollisuus tehdä yhteistyötä ja verkostoitua muiden alojen opiskelijoiden kanssa, töiden tekeminen aidosta toimeksiannosta aitoon tarpeeseen ja ryhmätyötaitojen kehittyminen. Toimeksiantajat ovat olleet tyytyväisiä opiskelijoiden tuotoksiin. (Tuuri 2013, 12.)

Suurin ero Kehittäjätiimimalliin on työskentelyn korkea intensiivisyys ja lyhyt kokonaiskesto. Nopean konseptoinnin myötä TAMKissa on kuitenkin paljon hyvää opiskelijaprojekteihin liittyvää osaamista, jota voidaan hyödyntää myös Kehittäjätiimimallin toiminnassa. Nopea konseptointi on myös hyvä esimerkki siitä, kuinka paljon aito toimeksianto motivoi opiskelijoita kuvitteellisiin harjoituksiin verrattuna. Lisäksi monialaiselle ryhmätyöskentelylle ja verkostoitumiselle on selkeästi kysyntää opiskelijoiden suunnalta.

4.2 Seinäjoen ammattikorkeakoulun FramiPro

Kenties lähimpänä Kehittäjätiimimallin tavoitteita on Seinäjoen ammattikorkeakoulun (SeAMK) FramiPro. FramiPro on avoin oppimisympäristö, jossa opiskelijat tekevät yhden lukukauden ajan opintoja oikeiden toimeksiantajien aidosta toimeksiannoista. Kaikista FramiProhon osallistuvista opiskelijoista kootaan eri toimeksiantoihin poikkitieteellisiä ryhmiä, ja jokainen opiskelija tekee lukukauden aikana useita toimeksiantoja useissa eri ryhmissä, yhteensä noin 15–30 opintopisteen verran. (SeAMK FramiPro 2015.)

Haastattelin 23.1.2015 FramiPro:n koordinaattori Päivi Vähäsaloa sekä noin kymmentä paikalla ollutta FramiPro:n opiskelijaa. Opiskelijoiden kommentit FramiProsta ovat järjestäen ylistäviä. Projektimuotoinen opiskelu koettiin sopivan haastavana, työelämän kannalta relevanttina, verkostoja kasvattavana ja toki myös opettavana. Yksi keskeinen huomio on myös se, että vaikka FramiProssa opiskelu on usein haastavaa, aikaa vievää

ja jopa stressaavaa, on se kuitenkin erittäin motivoivaa ja hauskaa. Tässä merkittävässä roolissa on tekemisen aitous: projektit ja niiden tuotokset menevät aidoille toimeksiantajille aitoon tarpeeseen. (Mäntymaa 2014, Vähäsalo 2015.)

4.2.1 Opiskelijoiden rekrytointi

FramiProssa toimitaan osaamislähtöisesti: ensin rekrytoidaan opiskelijat eli kerätään kokoon osaaminen, ja koolla olevan osaamisen perusteella otetaan vastaan sellaisia toimeksiantoja, joihin tarvittavaa osaamista rekrytoituilla opiskelijoilla on. Lisäksi toteutettavien toimeksiantojen tulee sopia SeAMKin strategiaan ja visioon. Opiskelijoiden rekrytoinnissa keskeisimpiä vaatimuksia ovat soveltuvuus FramiPron toimintamallin mukaiseen työskentelyyn, eli esimerkiksi vuorovaikutustaidot, ryhmätyötaidot, organisoituminen ja prosessin eteneminen. Näitä taitoja arvioidaan hakijoille järjestettävissä ryhmähaastatteluisissa. (Loppela, Viljamaa, Taijala & Rintala 2013, 150–151.)

Kallioinen ja Mäki (2014) toteavat FramiPron toimintamallin arviossa muiden opiskelijoiden vertaismarkkinoinnin olevan tehokkain tapa rekrytoida opiskelijoita mukaan FramiPron toimintaan. Sen sijaan rekrytointia on osaltaan vaikeuttanut joidenkin opettajien vastamarkkinointi: osa opettajista pitää FramiProta huonona ratkaisuna eikä arvosta sen avulla kartutettua kokemusta. Tämä johtunee siitä, ettei FramiProsta ole riittävästi tietoa organisaation sisällä. (Kallioinen & Mäki 2014, 53.) Kehittäjätiimimallin tapauksessa on siis ensiarvoisen tärkeää tehdä malli ja sen toiminta tunnetuksi koko TAMKIn tasolla, jotta vastaavalta epätietoisuuteen perustuvalta ristiriitaiselta informaatiolta vältytään.

4.2.2 Tilaresurssit

FramiProssa opiskellaan pääsääntöisesti yhdessä yhteisessä tilassa, joka on varattu ainoastaan FramiPron käyttöön. Opiskelijat voivat vapaasti hyödyntää SeAMKin muita tiloja. Haastattelun perusteella parhaassa mahdollisessa tilaratkaisussa eri ryhmillä olisi käytettävissä omat rauhalliset tilansa, minkä lisäksi käytössä olisi myös yhteinen ”kahvitila”, jossa voitaisiin pitää viikoittaiset yhteispalaverit ja harjoittaa vapaamuotoisem-

paa ryhmien välistä kanssakäymistä. Tilan rajaton käytettävyys helpottaa projektityöskentelyn aikataulutusta, josta opiskelijat vastaavat itse. (Vähäsalo 2015.)

4.2.3 Ryhmien välinen vuorovaikutus

Eri projektiryhmien välinen kanssakäyminen koettiin yksinomaan positiivisena asiana. Käytännössä ryhmien välistä vuorovaikutusta koetaan samassa tilassa työskennellessä ja yhteisiä tilannekatsauksia pidettäessä. Opiskelijat kokivat hyötyvänsä yhteisistä tilannekatsauksista, joissa ryhmät voivat sparrata toisiaan ja oppivat enemmän kuin eristetyssä työskentelyssä. Myös ryhmien sekoittaminen uudestaan jokaista projektia varten koettiin positiivisena asiana, sillä pienryhmissä opiskelijat pääsivät luomaan syvempiä suhteita toisiinsa. Lukukauden lopussa kaikki FramiPron opiskelijat ovat saaneet tutustua toisiinsa ja luoda verkostoja, mikä on yksi osallistujien keskeisimmistä tavoitteista. FramiProssa syntyneet opiskelijoiden väliset verkostot koettiin vahvoina ja kestävinä. (Vähäsalo 2015.)

4.2.4 FramiPro kytkeytyminen muihin opintoihin

FramiPro-opintojen sijoittaminen opiskelijan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan on tapauskohtaista eikä siitä ole valmiita ohjeistuksia. Joidenkin alojen kohdalla opintojen hyväksilukeminen on helpompaa, joidenkin kohdalla vaikeampaa. Esimerkiksi liiketalouden kurseja voi hyväksilukea, kun taas terveysalan opintoja ei. Osa opiskelijoista oli tehnyt etukäteen kurseja ”varastoon”, jotta FramiPro-opinnot mahtuivat omaan kalenteriin. FramiProssa opiskelevien mielestä hyväksilukukäytäntöjen puuttuminen oli hankala asia, mutta sitä ei koettu ylitsepääsemättömäksi. (Vähäsalo 2015.) Kallioinen ja Mäki pitävät kuitenkin käytänteiden puuttumisesta johtuvaa epävarmuutta opintojen integroitumisesta FramiPron keskeisenä rekrytointiongelmana (Kallioinen & Mäki 2014, 53). Opetussuunnitelmaintegraatio on joka tapauksessa yksi isoimmista ratkaistavista asioista, kun Kehittäjätiimimallia suunnitellaan.

4.2.5 Erot Kehittäjätiimimalliin

Suurin ero FramiPron ja Kehittäjätiimimallin välillä on työskentelyn intensiivisyydessä ja jatkuvuudessa. FramiProssa projekteja työestetään yhden lukukauden aikana täysipäiväisesti, useimmiten ilman muita samanaikaisia opintoja. Kukin yksittäinen projekti on korkeintaan yhden lukukauden mittainen, usein lyhyempi, ja opiskelijat tekevät lukukauden aikana useampia peräkkäisiä projekteja. Sen sijaan Kehittäjätiimimallin keskeinen idea on työskennellä pitkäaikaisesti saman toimeksiantajan projektin parissa. Kehittäjätiimimallissa yksittäinen projekti on kestoaltaan pidempi ja sisällöltään laajempi. Työskentelyn ei ole tarkoitus olla yhtä intensiivistä, vaan opiskelijaryhmät työskentelevät itse sopimansa aikataulun mukaisesti esimerkiksi yhden päivän viikossa, muiden opintojensa ohella.

4.3 Vaasan ammattikorkeakoulun Yritysklinikka

Vaasan ammattikorkeakoulussa (VAMK) toimii Yritysklinikka, jossa yrityksiltä tulevia kehittämistoimeksiantoja integroidaan opetukseen. Toimeksiantojen työstäminen lomittuu osaksi opiskelijoiden muita opintoja, eikä ole yhtä intensiivistä kuin esimerkiksi FramiProssa. Palaute on ollut kaikilta osapuolilta hyvää ja erityisesti opiskelijat kokevat todellisten ongelmien ratkaisemisen motivoivana ja opettavaisena. Myös kehitettävää on paljon. (Melin 2010.)

4.3.1 Opiskelijoiden ja opettajien rekrytointi

Yritysklinikan toimintamallissa saadaan ensin ulkopuolinen toimeksianto, joka muokataan yhdessä VAMKin edustajan kanssa sopivaan muotoon. Tämän jälkeen toimintaa pyörittävä projektikoordinaattori rekrytoi VAMKin opettajia ja opiskelijoita toteuttamaan toimeksiannon. Rekrytointi on välillä haasteellista, sillä aina ei löydy opintokokonaisuuksia joihin toimeksianto olisi järkevää kytkeä, eikä rekrytoinnille ole omaa järjestelmällistä kanavaa. Ongelmat liittyvät siis opetuksen ja yritysten aikataulujen yhteensovittamiseen: kun toimeksiantoja olisi tarjolla, ei aina löydy vapaita toteuttajia, ja päinvastoin. Lisäksi integroidun opetuksen toteuttaminen on opettajalle tavallista ope-

tusta työläämpää, mikä osaltaan vähentää opettajien kiinnostusta osallistua toimeksiantoihin. (Melin 2010.)

4.3.2 Erot Kehittäjätiimimalliin

Yritysklinikan toiminta vastaa perusidealtaan hyvin vahvasti sitä mitä Kehittäjätiimimallista halutaan tehdä. Kehittäjätiimimallissa pyritään kuitenkin ratkomaan Yritysklinikalla esiintyneitä aikataulutukseen ja opintoihin integroimiseen liittyviä ongelmia. Jotta toiminta olisi mahdollisimman sujuvaa ja suunniteltavissa etukäteen, halutaan yksittäisten toteutuksien sijasta painottaa pitkäaikaista yritysyhteistyötä. Näin voidaan sovittaa TAMKin ja yritysten aikataulut paremmin yhteen, eikä synny tilanteita joissa on tekijöitä mutta ei tekemistä, tai päinvastoin. Yksi keskeinen kysymys ja jatkokehityskohde on Kehittäjätiimiopintojen integroiminen opiskelijan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan (HOPS). Eri alojen opiskelijat tarvitsevat luonnollisesti erilaisia hyväksilukuja suoritetuista projekteista, ja eroja joudutaan tekemään tapauskohtaisesti. Pitkäaikainen yhteistyö mahdollistaa kuitenkin paremman suunnitelmallisuuden myös tältä kannalta.

5 EHDOTUS KEHITTÄJÄTIIMIMALLIN OMINAISUUKSISTA JA TEHTÄVISTÄ TOIMENPITEISTÄ

5.1 Projektiopiskelijareservi

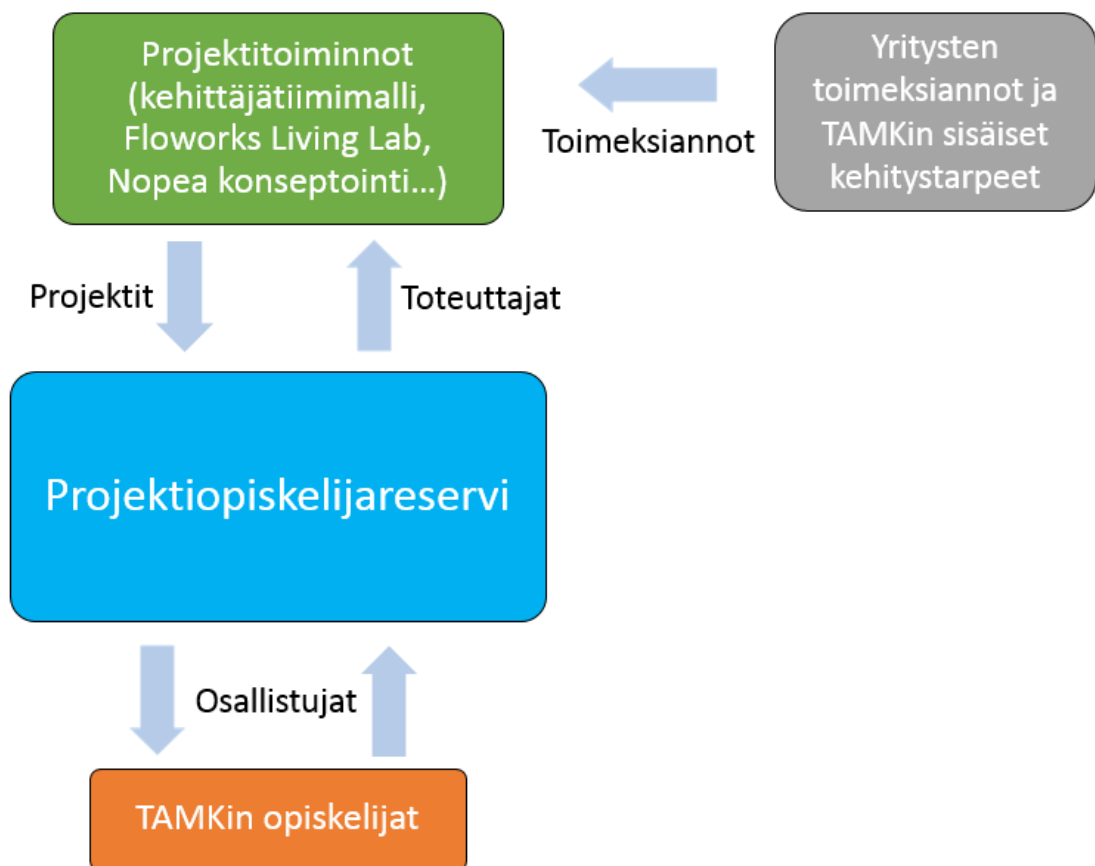
TAMKin opiskelijoiden rekrytoiminen mukaan projekteihin on nykyisellään työlästä ja tehotonta. Vaihtoehtona on lähestyä joko yhteisesti kaikkia opiskelijoita massasähköpostilla tai keskitetysti yksittäisiä opiskelijoita opettajien kautta. Esimerkiksi Flowworks Living Labin toiminnassa huomattava osa ajasta kuluu opiskelijoiden rekrytoimiseen. (Hannunen 2015; Kivimäki ym. 2014, 40–41.)

Ehdotan, että perustetaan kaikkea TAMKin projektitoimintaa hyödyttävä ”projektiopiskelijareservi”. ”Projektiopiskelijareservi” on toimintaa havainnollistava termi, ei nimiehdotus. Reserviin kootaan opiskelijoita, jotka ovat kiinnostuneita toteuttamaan projekteja osana opintojaan. Projektiopiskelijareserviin kuulutaan toistaiseksi kunnes opiskelija valmistuu, tai kunnes hän ilmaisee, ettei enää halua olla mukana projektitoiminnassa. Reserviin kuuluminen ei sinänsä velvoita opiskelijaa vielä mihinkään, mutta projekteihin rekrytoiminen on tehokkaampaa valikoidulle joukolle kohdistettuna. Samalla saadaan käsitys siitä, mitä aloja ja minkälaista osaamista projektiopiskelijoiden joukossa on edustettuna. Reserviä voivat hyödyntää rekrytoinnissa niin Kehittäjätiimimalli, Flowworks Living Lab, Nopea konseptointi kuin muutkin TAMKin projektimallit, joita ei tässä opinnäytteessä ole käsitelty. Esimerkiksi Proakatemia jatkaa kuitenkin toimintaansa kuten ennenkin, ja opiskelijat hakeutuvat sinne määrättyjä reittejä pitkin.

Projektiopiskelijareserviin kuuluminen ei itsessään tuo opiskelijalle opintopisteitä, vaan opintopisteet saadaan erikseen kustakin tehdystä projektista. Toisaalta koko projektiopiskelijareserville olisi mahdollista järjestää muutaman opintopisteen kartuttavia yhteisiä luentoja tai seminaareja projektityöskentelyn teoriaan liittyen, ja esimerkiksi projekteissa opittuja asioita pohdiskeleva kirjoitelma. Näitä ei kuitenkaan saa olla liikaa, jotta pääpaino pysyy käytännön tekemisessä.

Kun TAMK saa potentiaalisen projektiaihion, se voidaan tarjota projektiopiskelijareserville. Projektin kuvauksen, laajuuden ja tarvittavan osaamisen perusteella reserviläiset voivat itse ilmaista kiinnostuksensa kyseiseen projektiin osallistumiseen. Tämä on

oleellista, sillä opiskelijoiden muiden opintojen aikataulut vaihtelevat lukuvuoden aikana. Toisille voi myöskin sopia paremmin muutaman päivän intensiivinen työskentely (Nopea konseptointi), ja toisille taas vähemmän intensiivinen pidempiaikainen työskentely (Kehittäjätiimimalli). Lisäksi henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet vaikuttavat merkittävästi opiskelijan omaan motivaatioon. Kutakin projektia koordinoi se toiminto (esimerkiksi Kehittäjätiimimalli, Nopea konseptointi tai Floworks Living Lab), jonka toimintaan se sopii. Kukaan toiminto päättää myös viimekädessä itse, kuinka suureksi projektiryhmä muotoutuu, ja keitä opiskelijoita siihen valitaan. Toimintaa on havainnollistettu kuviossa 13.



KUVIO 13. Projektio opiskelijareservin toiminta-ajatus

Kukaan opiskelija voi omien aikaresurssiensa puitteissa olla mukana työstämässä yhtä tai useampaa projektia samanaikaisesti. Toisaalta opiskelijalla voi olla myös jaksoja, jolloin hänellä ei ole yhtäkään käynnissä olevaa projektia.

Itse projektien sekä mahdollisten luento- ja seminaarien lisäksi koko projektio opiskelijareserville kannattaa järjestää yhteistä toimintaa sekä asiapitoisesti että vapaamuotoi-

sesti. Asiapitoinen toiminta tarkoittaa esimerkiksi tilaisuuksia, joissa projektiryhmät esittelevät työstämiään keskeneräisiä tai valmiita projekteja. Opiskelijat pääsevät kommentoimaan kollegoidensa työtä ja oppimaan toisiltaan, minkä myötä oppiminen tehostuu. Vastaavasta projektiryhmien välisestä vuorovaikutuksesta on ollut hyviä kokemuksia esimerkiksi SeAMKin FramiProssa (Vähäsalo 2015). Vapaamuotoinen toiminta voi tarkoittaa esimerkiksi yhteisiä illanviettoja, joissa opiskelijat voivat tutustua toisiinsa rennoissa merkeissä. Kaiken toiminnan hyötynä on opiskelijoiden välisten eri alojen rajat ylittävien kontaktien ja verkostojen syntyminen.

Koko projektioiskelijareservin toimintaa on mahdollista koordinoita esimerkiksi TAMKin hiljattain käyttöön otetussa CRM-järjestelmässä, Oivassa. Koska Oivaan kerätään jo valmiiksi kaikki TAMKin asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin liittyvä tieto, on projektitoimintaa luontevaa koordinoita sen kautta. Projektien myötä syntyvä uusi tieto voidaan samalla kirjata suoraan järjestelmään. Tämän lisäksi osallistuvista opiskelijoista voidaan luoda yhteinen sähköpostilista. Epämuodollista viestintää varten on mahdollista luoda myös esimerkiksi yhteinen Facebook-ryhmä.

Keskeinen ratkaistava asia on projektioiskelijareservin koko. Reservi ei saa olla liian pieni, jotta kaikille projekteille löytyy toteuttajia. Toisaalta reservi ei saa myöskään olla liian suuri, jotta kaikille osallistuville opiskelijoille on mahdollista tarjota vähintään yksi projekti työstettäväksi. Vaikka reserviin kuuluminen ei suoraan velvoita opiskelijaa mihinkään, ei siihen tule liittyä ilman aitoa aikomusta osallistua yhteenkään projektiin.

5.2 Kehittäjätiimimallin prosessikuvaus

Kehittäjätiimimallista halutaan tehdä toimiva konsepti, joka vastaa TAMKin, TAMKin opiskelijoiden ja Pirkanmaan alueen pk-yritysten tarpeisiin. Ehdottamani peruskonsepti on seuraavanlainen.

5.2.1 Kehitystarpeen havaitseminen ja projektin määrittely

TAMKin yhteistyöyrityksellä havaitaan olevan kehitystarpeita, jotka soveltuvat monialaisen opiskelijaryhmän ratkaistavaksi. Kehitystarve ja siitä muotoutuva projektiaiho

ovat sellaisia, että niiden työstäminen vaatii pitkäkestoista työtä, ja soveltuvat siksi paremmin Kehittäjätiimimalliin kuin esimerkiksi nopeaan konseptointiin.

TAMKin strategiassa määritellään kaiken toiminnan läpäisevänä kehittämisteemana asiakkuudet ja kumppanuudet (TAMK Strategia 2015). Tätä on hyvä soveltaa Kehittäjätiimimalliin, sillä pitkäkestoinen projektitoiminta vaatii nopeiden yksittäistoteutuksien sijaan juuri suunnitelmallisuutta ja kumppanuutta. Yksittäisen projektin suunnittelu vaatii aikaa, eikä valmista tulosta saada heti. Suunnitelmallisuus on erityisen tärkeää sikäli, että jo etukäteen voidaan ennustaa suuntaa-antavasti projektien määrä ja laatu koko lukuvuodelle. Muussa tapauksessa meneillään olevien projektien määrä saattaa heilahdella rajusti ja asettaa kohtuuttomia vaatimuksia Kehittäjätiimimallin ja sen osallistujien reagoitakyvyille. Suunnitelmallisuudella voidaan välttää esimerkiksi VAMKin Yritysklinikalla koettu ongelma siitä, että välillä toimeksiantoja olisi silloin kun toteuttajia ei ole, ja välillä päinvastoin (Melin 2010, 78).

Yrityksen kanssa muotoillaan kehittämistarpeesta projekti ja määritellään sille selkeät tavoitteet. Tämä on tärkeää kahdesta syystä. Ensinnäkin opiskelijoiden työskentelyn kannalta on tärkeää täsmentää selkeät tavoitteet, jotta projektiryhmä tekee töitä oikeiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Toisekseen projektin päätyttyä on tärkeää voida arvioida objektiivisesti määriteltyjen tavoitteiden täyttymistä ja selvittää toteutuiko toimeksianto niin kuin oli tarkoitus. Tässä vaiheessa muodostuu myös käsitys siitä, minkälaista osaamista projektiin osallistuvilta opiskelijoilta kaivataan.

5.2.2 Opiskelijoiden rekrytointi

Kun on määritelty projektin laatu, laajuus, kesto ja siinä tarvittava osaaminen, voidaan opiskelijat rekrytoida edellä kuvatusta projektio opiskelijareservistä. Muiden vaatimusten ohella on tärkeää huomioida opiskelijoiden oma kiinnostus projektiin osallistumisesta kohtaan ja rekrytoida aidosti motivoitunut projektiryhmä. Projektiryhmän koko tulee myös miettiä etukäteen, jotta työn määrä opiskelijaa kohden ei ole liian suuri tai pieni. Itse työnjako jää kuitenkin projektiryhmän vastuulle.

5.2.3 Henkilökunnan vastuut

Kehittäjätiimimallilla tulee olla yksi tai useampi koordinaattori, jonka ensisijaisena vastuuna on yhdistää projektit ja opiskelijat sekä nimittää kullekin projektille ohjaava opettaja. Koordinaattori toimii Kehittäjätiimimallin asiakasrajapinnassa ja hoitaa yrityksiensä kanssa tarvekartoituksen, projektien määrittelyn ja projektiin liittyvät sopimustekniset asiat. Koordinaattorin toimenkuvaan voi liittyä myös Kehittäjätiimimallin markkinointi niin TAMK:n sisäisesti kuin ulkoisesti.

Projekteja ohjaavat opettajat, joiden rooli on olla varsinaisen opetuksen sijaan enemmän valmentajana ja sparraajana. Ohjaaja osallistuu opiskelijoiden ja toimeksiantajan alku- ja lopputapaamiseen, ja on myös viimekädessä vastuussa projektin tuloksien laadun valvonnasta. Ohjaajiksi kannattaa rekrytoida motivoituneita opettajia, jotka ovat halukkaita kokeilemaan rohkeasti uusia opetustapoja. Hyviä ehdokkaita voi löytyä esimerkiksi muiden projektitoimintojen parista tai valmentajavalmennukseen osallistuneista opettajista (Hägglom ym. 2014).

5.2.4 Projektin työstäminen

Opiskelijaryhmät päättävät itse missä ja milloin työstävät projektejaan, mutta Kehittäjätiimimallin käyttöön olisi suotavaa varata esimerkiksi yksi tietokoneluokka yhdeksi päiväksi viikossa. Yhteinen tila lisää opiskelijoiden välistä välitöntä vuorovaikutusta, minkä myötä opiskelijat voivat neuvoa toisiaan ja motivoitua toistensa työskentelystä. TAMKissa on myös paljon erilaisia työskentely- ja neuvottelutiloja, joita opiskelijat voivat halutessaan hyödyntää. Toimeksiantajan kanssa on hyvä pitää kasvotusten vähintään alkutapaaminen ja projektin palautustilaisuus. Projektin aikana projektiryhmä voi sopia toimeksiantajan kanssa käytettävistä viestintätavoista. Tarkoitus on, että toimeksiantaja voi olla tavoittaessa tarvittaessa ja esimerkiksi antaa kommentteja tai hyväksyntöjä sen hetkisen työn tilasta. Pääasiassa projektiryhmä työskentelee kuitenkin itsenäisesti eikä toimeksiantajan aikaa tai muita resursseja sitoudu projektiin.

Yksittäisen projektien työstäminen on opiskelijaryhmän osalta itsenäistä työskentelyä, ja valmentaja neuvoo tarvittaessa. Ohjaava opettaja on mukana ainakin opiskelijoiden ja yritystoimeksiantajan välisessä ensimmäisessä tapaamisessa sekä projektin palautusti-

laisuudessa, jossa toimeksiantaja antaa palautetta sekä opiskelijaryhmän työstä että koko toimintamallista. Eri projektiryhmien on hyvä päästä esittelemään valmiita aikaansaannoksiaan paitsi toimeksiantajalle, myös toisille projektiryhmille. Kaikille Kehittäjätiimimalliin osallistuville projektiryhmille kannattaa järjestää yhteisiä tilaisuuksia, joissa opiskelijat voivat esitellä valmiita ja keskeneräisiä tuotoksiaan toisilleen, neuvoa toisiaan ja oppia toisiltaan.

5.2.5 Projektin jälkeen

Projektin päätyttyä opiskelija voidaan rekrytoida seuraavaan projektiin, tai hän voi halutessaan jättäytyä sivuun Kehittäjätiimimallista. Yhdellä opiskelijalla voi olla myös useampi projekti käynnissä samanaikaisesti, kunhan kokonaistyömäärä ei nouse liian suureksi.

Yrityksien kanssa tehtävä pitkäaikainen yhteistyö mahdollistaa myös tuloksien jälkiseurannan. Opiskelijoiden kannalta olisi mielenkiintoista nähdä projektin päätyttyä miten heidän projektinsa tuloksia hyödynnetään käytännössä. Tällainen jälkiseuranta vaikkapa yksittäisen vierailun muodossa on omiaan vahvistamaan yrityssuhteita ja lisäämään opiskelijoiden kokemaa työskentelyn merkityksellisyyttä. Mahdollisuutta jälkiseurantaan on kaivattu ainakin Yritysklinikalla. (Melin 2010, 77.)

Opiskelijan olisi hyvä saada jokaisesta suorittamastaan projektista jonkinlainen kirjallinen todistus, josta ilmenee suoritettujen projektien laatu ja laajuus, sekä projektin toimeksiantaja. Todistukset vahvistavat samalla myös Kehittäjätiimimallin brändiä ja tunnettuutta, kun opiskelijat lisäävät Kehittäjätiimimallissa suorittamia projektejaan ansioluetteloihinsa nähtäville, mikä voi lisätä yritysten kiinnostusta osallistua mallin toimintaan.

Opiskelijan oppimista voi tehostaa itsereflektion avulla. Kokemuksen sanallistaminen kirjoitetuksi tekstiksi konkretisoi opittua asiaa ja auttaa hahmottamaan sen paremmin. Tästä johtuen opiskelijoilta olisi hyvä edellyttää esimerkiksi lukuvuoden lopulla jonkinlainen kirjoitelma, jossa opiskelija pohtii lukuvuoden aikana suorittamiaan projekteja ja niissä oppimiaan asioita. (Helle, Tynjälä & Vesterinen 2004, 271.) Kirjoitelmasta ei kuitenkaan saa tehdä liian raskasta suoritusta, eikä jokaisesta projektista tarvitse tehdä erillistä kirjoitelmaa, jotta paino pysyy käytännön tekemisessä. Kirjoitelma voidaan

integroida esimerkiksi pakolliseksi osasuorituksiksi projektiopiskelijareservin toimintaan, tai suoraan kehittäjätiimimalliin.

5.3 Kehittäjätiimimallin SWOT-analyysi

SWOT-analyysissa tarkastellaan Kehittäjätiimimallin vahvuuksia (Strengths), heikkouksia (Weaknesses), mahdollisuuksia (Opportunities) ja uhkia (Threats). Uhkien kohdalla on myös esitys siitä, miten voidaan välttää kyseisen uhan toteutuminen, tai ainakin minimoida sen seuraukset. Tarkastelen erillisesti eri osapuolien, eli TAMKin, opiskelijoiden ja yritysten, näkökulmia.

5.3.1 TAMKin SWOT-analyysi

TAMKin näkökulmasta Kehittäjätiimimallin keskeisimpiä vahvuuksia on se, että TAMKin strategia tukee sitä monestakin näkökulmasta. Monista hyvistä puolista keskeisimpiä ovat koulutuksen työelämäyhteistyön syveneminen, kumppanuusajattelun konkretisoituminen entisestään ja opetusmallien monipuolistuminen. TAMKissa on myös paljon hyvää omaa projektitoimintakokemusta ja aiheen asiantuntijoita hyödynnettävänä.

Mahdollisuuksia, joita Kehittäjätiimimalli onnistuessaan tuo, on paljon. Mallin avulla projektiopinnoista ja yrityksille tarjottavista projektipalveluista on mahdollista tehdä entistä sujuvampi ja tuotteistetumpi kokonaisuus. Sen myötä projekteja on helpompi markkinoida sekä sisäisesti opiskelijoille että ulkoisesti yrityksille. TAMKin työelämälähtöisyys paranee, mikä nostaa TAMKin arvoa sekä potentiaalisena opiskelupaikkana että työelämän kumppanina. Aidon tekemisen parissa opiskelijoiden motivaatio kasvaa, ja sen myötä osaaminen ja oppimistulokset paranevat.

Heikkouksiakin on, ja niiden huomioiminen jo käyttöönottovaiheessa on tärkeää. Uuden toiminnan organisoiminen vaatii aikaa ennen kuin asiat alkavat sujua jouhevasti. Alussa tapahtuu väkisinkin virheitä, mutta toisaalta niistä on mahdollisuus oppia ja korjata toimintaa entistä parempaan suuntaan. Yksi selkeä heikkous on se, että malli vaatii siihen osallistuvilta opettajilta perinteisestä opetuksesta poikkeavia työtapoja, mikä ainakin aluksi lisää väkisinkin kuormitusta yksilötasolla. Tähän liittyy myös yksi keskeisimmis-

tä uhkatekijöistä, henkilökunnan muutosvastarinta. Kehittäjätiimimallin käyttöönottoa on kuitenkin helppo perustella strategisesti merkittävänä toimenpiteenä, ja toimintaan kannattaa rekrytoida motivoituneita ja kiinnostuneita opettajia.

Muita uhkia ovat byrokratian jäykkyys, joka saattaa haitata esimerkiksi opiskelijoiden henkilökohtaisien opintosuunnitelmien laatimista, sekä kiinnostuksen puute. Jos Kehittäjätiimimallin markkinointi ja viestintä epäonnistuu eikä eri osapuolia saadakaan kiinnostumaan, ei toiminta lähde käyntiin toivotulla tavalla. On myös syytä välttää tilannetta, jossa Kehittäjätiimimalli kilpailisi suoraan muiden sisäisten projektitoimintojen, kuten Proakatemian, kanssa. Kaikkiin näihin asioihin voidaan kuitenkin vaikuttaa merkittävästi jo käyttöönottoa suunniteltaessa. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. SWOT-analyysi TAMKIn näkökulmasta

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia tukee Kehittäjätiimimallin käyttöönottoa: TAMKIn työelämälähtöisyys ja yhteistyö yritysmailman kanssa syvenevät, vahvistaa kumppanuusmallia • Paljon hyviä kokemuksia lähes vastaavasta toiminnasta sekä sisäisesti että ulkoisesti 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ei vielä olemassa olevia käytäntöjä, alku voi olla vaikea • Vaatii osallistuvalla henkilökunnalta panostusta
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus tehdä projektityöskentelyn kokonaisuudesta entistä tiiviimpi kokonaisuus • Voi onnistuessaan lisätä TAMKIn vetovoimaa opiskelijoiden ja yritysten silmissä • Mahdollisuus parantaa opiskelijoiden osaamista, työelämätaitoja ja työllistymistä • Mahdollisuus toimia entistä työelämälähtöisemmin 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Opetus)henkilökunnan vastustus • Opiskelijoiden ja yritysten kiinnostuksen ja sitoutumisen puute • Opetussuunnitelmien ja muun byrokratian jäykkyys • Saattaa huonosti toteutettuna aiheuttaa sisäistä kilpailua ja kitkaa esimerkiksi Proakatemian kanssa

5.3.2 Opiskelijan SWOT-analyysi

Opiskelijan näkökulmasta Kehittäjätiimimallilla on paljon vahvuuksia. Moni opiskelija oppii mieluiten tekemällä asioita käytännössä, ja juuri tämän Kehittäjätiimimalli mahdollistaa entistä paremmin. Samalla opiskelijan oppii soveltamaan muuta oppimaansa käytäntöön, sekä yleisiä työelämätaitoja. Aitojen toimeksiantojen parissa motivaatio pysyy korkealla.

Kehittäjätiimiopinnoissa on mahdollista luoda hyviä suhteita ja verkostoja niin eri alojen opiskelijakollegoihin kuin yrityksiinkin. Yrityskontaktien avulla työllistyminen on todennäköisempää kuin ilman kontakteja, ja työharjoittelupaikka tai opinnäytetyön aihe on helpompi löytää. Projektitoiminnassa opiskelijan on mahdollista löytää omat kiinnostuksen kohteensa, kun tekemistä pääsee harjoittelemaan käytännössä. Lisäksi yrityksille suoritettut kehittämisprojektit ja niistä saadut todistukset näyttävät hyvältä CV:ssä.

Mallin kunnianhimoisuus ja haasteellisuus on myös heikkous: projektien tekeminen vaatii paljon työtä eikä sovi kaikille. Toisaalta esimerkiksi SeAMKin FramiProssa opiskelijat ovat kokeneet tekemisen olevan haasteellisuudesta huolimatta mukavaa ja palkitsevaa, kun työtä tehdään aidoista lähtökohdista (Mäntymaa 2014, 81). Opiskelijan näkökulmasta toiminta voi alussa olla sekavaa, kun käytännöt eivät vielä ole vakiintuneet, mutta tätä voidaan minimoida huolellisella käyttöönoton suunnittelulla.

Mikäli byrokratia ei joustaa, voi opintojen sovittaminen kunkin opiskelijan HOPS:iin olla haasteellista. Tämä voi jossain tapauksessa johtaa siihen, että projekteissa suoritettut opintopisteet lasketaan vapaavalintaisiksi opinnoiksi, mikä puolestaan saattaa aiheuttaa opiskelijalle ylimääräistä työtä ja viivästyttää opintoja. Tämä on tärkeä etukäteen mietittävä asia. On myös mahdollista, että innostuneista opiskelijoista huolimatta yritysten toimeksiantoja ei riitä, eikä toiminta sen vuoksi pääse kunnolla käyntiin. Potentiaalisia toimeksiantajia ja yhteistyökumppaneita tuleekin kartoittaa etukäteen. Kyselyn palautteessa nousi esiin pelko siitä, että projektien tekeminen saattaa tuntua ilmaisen työn teettämiseltä opiskelijoilla. Tämä uhka voidaan välttää projektien huolellisella määrittelyllä: projekti ei saa olla liian vaativa tai laaja, ja siitä pitää saada tehdyn työn mukainen määrä opintopisteitä. Projektit eivät myöskään voi olla varsinaista suorittavaa työtä, vaan niiden tulee olla luonteeltaan kehittämistehtäviä. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. SWOT-analyysi opiskelijan näkökulmasta

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uudenlainen ja houkutteleva tapa suorittaa opintoja • Keino saada käytännön osaamista • Keino parantaa omia työelämätaitojaan • Aito ja merkityksellinen tekeminen lisää opiskelumotivaatiota ja opiskelun merkityksellisyyttä 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaatii työtä, ei mennä siitä mistä aita on matalin • Alkuvaiheessa toiminta voi olla hieman epämääräistä, kun vakiintuneita käytäntöjä ei ole ehtinyt muodostua
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verkostojen luominen yrityksiin ja muihin projektiopiskelijoihin • Mahdollisuus löytää omat kiinnostuksen kohteensa • Mahdollisuus löytää työharjoittelupaikka tai opinnäytetyön aihe, jopa työllistyä • Näyttää hyvältä CV:ssä 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saattaa pitkittää opintoja, jos projektit eivät sovi opiskelijan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan • Malli ei välttämättä ala toimia niin kuin on suunniteltu • Voi tuntua ilmaisen työn teettämiseltä

5.3.3 Yrityksen SWOT-analyysi

Yrityksen näkökulmasta Kehittäjätiimimallin ehdoton vahvuus on sen edullisuus ja riskittömyys. Yrityksen omia resursseja ei juurikaan sitoudu, joten osallistumiseen on matala kynnys. Keskeisin hyöty etenkin pk-yritykselle on saada käyttöönsä yritykseltä puuttuvaa, ydinliiketoiminnan ulkopuoleista osaamista. Toisaalta opiskelijoiden uudet ideat ja luovuus saattavat olla tervetullut lisä myös alueilla, joihin liittyvää osaamista yrityksellä on.

TAMKin yhteistyöyritykset ovat vuosien varrella toivoneet mahdollisuutta tutustua opiskelijoihin pitkäjänteisessä yhteistyössä, jotta opiskelijoiden joukosta on mahdollista

tehdä tulevaisuudessa rekrytointeja. TAMKilla on laaja yhteistyöverkosto, jota yrityksen on mahdollista päästä hyödyntämään yhteistyön puitteissa.

Heikkoutena voidaan pitää sitä, ettei työn laatu ole yhtä korkeaa kuin ammattimaisesti toteutettuna. Tämä näkyy toki palvelun hinnassa. Yrityksen aikataulu ei välttämättä kohtaa TAMKin ja opiskelijoiden aikataulujen kanssa, mutta tätä voidaan ennakoida ja helpottaa suunnittelemalla yhteistyötä pitkäjänteisesti. Yrityksellä saattaisi myös olla tarvetta sellaiselle osaamiselle, jota ei sillä hetkellä ole projektiopiskelijoiden joukossa edustettuna. Tätä voidaan hoitaa selkeällä tarvemäärittelyllä ja tarvittaessa opiskelija-rekrytoinneilla.

Keskeisin uhka on se, ettei työn tulos vastaa yrityksen laatuvaatimuksia tai ole oikeanlainen. Riskiä voidaan kuitenkin pitää verrattain pienenä, sillä yritys ei investoi projektiin juurikaan aikaa, rahaa tai muitakaan resursseja. Lisäksi epätoivotuilta lopputuloksilta voidaan välttyä määrittelemällä projektin alussa selkeät tavoitteet ja tekemällä välitarkastuksia ennen valmiin tuotoksen palautusta. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. SWOT-analyysi yrityksen näkökulmasta

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edullista, riskitöntä eikä sido resursseja • Yrityksen ulkopuolista osaamista käytettävissä 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työn laatu ei ole yhtä korkea kuin ammattimaisessa konsultoinnissa • Toiminta on sidottu korkeakoulun aikatauluihin • Opiskelijoiden joukossa ei välttämättä ole juuri kaivatunlaista osaamista
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus hyötyä ammattikorkeakoulun verkostoista • Mahdollisuus verkostoitua opiskelijoiden kanssa ja tehdä rekrytointeja 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ei välttämättä johda haluttuihin tuloksiin

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytteen tavoite oli antaa perusteltuja ehdotuksia siitä, millainen Kehittäjätiimimallista tulisi tehdä. Tähän päästäkseni toteutin kyselytutkimuksen ja perehdyin olemassa olevaan tietoon muun muassa kirjallisten lähteiden ja haastatteluiden avulla.

Kyselyn vastauksista suurin osa saatiin odotetusti opiskelijoilta, mutta myös henkilökunnan vastauksia kertyi riittävästi. Jo etukäteen tiedostettiin, että yrityksiä on vaikea saada vastaamaan massaviestinä lähetettyyn kyselyyn. Asiaa olisi jatkossa kiinnostavaa tutkia laajemminkin painottaen yritysten näkökulmaa. Muutoin kyselyn tulokset osoittautuivat odotetun kaltaisiksi: Kehittäjätiimimallille on kysyntää, etenkin opiskelijoiden suunnalta.

Olemassa oleviin projektityömalleihin perehtyminen oli antoisaa ja avasi monia mielenkiintoisia näkökulmia asiaan. Kirjallisten lähteiden ja verkkolähteiden lisäksi mielenkiintoista oli etenkin haastatella FramiPron koordinaattori Päivi Vähäsaloa ja Floworks Living Labin suunnittelija Jussi Hannusta (Vähäsalo 2015; Hannunen 2015). Olemassa oleviin projektityömalleihin perehtyminen auttoi huomioimaan monia sellaisia asioita, jotka olisivat muuten voineet unohtua.

Kehittäjätiimimallin tärkeä jatkokehityskohde on ainakin Kehittäjätiimiopintojen integroiminen kunkin malliin osallistuvan opiskelijan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan. Mallin tarkoituksen kannalta olisi tärkeää, että opiskelijat todella saisivat korvattua projektiopinnoilla joitakin perinteisiä kursseja, eivätkä kaikki projektiopinnot sijoituisi opiskelijan vapaavalintaisiin opintoihin, jotka täytyvät muutenkin helposti. Vaikka projektiopiskelu ei sovellu kaikille opiskelijoille, mukaan halutaan muutkin kuin vain ne opiskelijat, jotka ovat valmiita suorittamaan ylimääräisiä opintoja.

Mitä paremmin voidaan jo etukäteen tietää opintojen laatu ja laajuus, sitä helpompi niitä on markkinoida opiskelijoille, ja sitä houkuttelevampina opiskelija ne näkee. Esimerkiksi FramiPron tapauksessa ongelmallista on ollut epävarmuus opintojen asemoitumisesta opetussuunnitelmaan: opiskelijoille ja opettajille on ollut hankala viestiä etukäteen mitä suorituksia FramiProssa opiskelemisesta käytännössä saa, ja mitä muita opintoja on mahdollista hyväksilukea. Kehittäjätiimimallin suhteen on syytä pyrkiä luomaan jo

käyttöönottovaiheessa mahdollisimman selkeät käytänteet juuri OPS-integraation ja hyväksilukujen suhteen, jotta toiminta näyttäytyy opiskelijoille ja opettajille selkeänä. (Kallioinen & Mäki 2014, 53.)

Toinen, kenties tärkein Kehittäjätiimimallin käyttöönotossa huomioitava asia, on sisäinen viestintä ja muutoksen toteuttaminen. Henkilökunnan palautteesta kävi selvästi ilmi, että mallin tulee olla huolellisesti suunniteltu, ja vastuunjako täytyy miettiä tarkasti. On selvä, ettei kaikelta muutosvastarinnalta voida välttyä, mutta viestinnällä ja muutoksen läpiviennillä on suuri merkitys. Toisaalta ketään, niin henkilökunnasta kuin opiskelijoista tai yrityksistäkään, ei tarvitse pakottaa mukaan Kehittäjätiimimalliin, vaan mukaan voi ja kannattaa valita aidosti kiinnostuneita henkilöitä. Mallista täytyy kuitenkin viestiä selkeästi koko TAMK:n henkilöstölle ja opiskelijoille, jotta välttyään epätietoisuudesta johtuvalta ristiriitaiselta informaatiolta.

Uskon että haasteet ovat voitettavissa, ja Kehittäjätiimimallin käyttöönotto tulee onnistumaan kun siihen TAMKissa ryhdytään. Uskon Kehittäjätiimimallin hyödyttävän toimissaan kaikkia osapuolia ja tuovan ammattikorkeakoulutusta lähemmäs yritysmaailman aitoja tarpeita. Myös projektiopiskelijareserville on selkeästi kysyntää TAMKissa, ja sen käyttöönotolla voidaan saavuttaa suurta hyötyä.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932

Floworks. [Verkkosivu] Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2015. Saatavana: <http://floworks.tamk.fi>

Hannunen, J. suunnittelija, TAMK Floworks 2015. Haastattelu 10.3.2015. Haastattelijana Pitkänen, A. Tampere.

Helle, L., Tynjälä, P. & Vesterinen, P. 2004. Työelämäprojekti oppimisympäristönä. Teoksessa Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Toim. Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. Jyväskylä: PS-kustannus. 255–273.

Hägglom, U., Heikkilä, T., Kakko, L. & Wickman-Viitala, T. (toim.) 2014. Valmentajaksi valmentaminen -koulutus TAMKissa 2013. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B.

Kallioinen, O. & Mäki, K. 2014. FramiPro-toimintamallin arviointi Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Julkaisussa Opetuksen ja tutkimuksen näkökulmia: Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2014. Toim. Viljamaa, A., Päällysaho, S. & Lauhanen, R. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. 47–60.

Karttunen, P. 2014. Ajatuksia opettajuuden muutoksista ja valmentajuudesta. Julkaisussa Valmentajaksi valmentaminen -koulutus TAMKissa 2013. Toim. Hägglom, U., Heikkilä, T., Kakko, L. & Wickman-Viitala, T. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. 8–9.

Kiljunen, P. & Paajoki, T. 2013. Tiimiyrittäjätradenomien työllistyminen omalle alalle ja opiskelumuodon antamien valmiuksien hyödyntäminen työelämässä. Liiketalouden koulutusohjelma. Saimaan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Kivimäki, M., Pohjola, P., Simolin, J., Fomin, J., Koivuniemi, J. & Hyvönen, R. 2014. Milano-projektiryhmän loppuraportti: “Kone- ja automaatioalan PK-yritysten tavoitteellinen läsnäolo KV-foorumeilla”. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Lindberg, T. 2015. Se ei lähde edes kulumalla. Blogikirjoitus 2.4.2015. Luettu 11.8.2015. Proakatemia, Tampereen ammattikorkeakoulu. Saatavana: <http://proakatemia.fi/se-ei-lahde-edes-kulumalla/>

Loikkanen, A. 2014. Suorita tentit ja hanki tutkinto. Blogikirjoitus. Johtoryhmäblogi. Tampereen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://johtoryhmablogi.tamk.fi/2014/10/21/suorita-tentit-ja-hanki-tutkinto/>

Loppela, K. & Volanto, S. 2008. Yrittäjyys opetuksen haasteena. Teoksessa Osaamisen muutosmatkalla. Toim. Töytäri-Nyrhinen, A. Helsinki: Edita: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 164–175.

Loppela, K., Viljamaa, A., Tajjala, B. & Rintala, H. 2013. FramiPro: TKI-integroitu monialainen oppimisympäristö. Julkaisussa Tapio Varmola - suomalaisen ammattikor-

keakoulun rakentaja ja kehittäjä. Toim. Varamäki, E. & Päällysaho, S. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. 143–156.

Matintupa, M. 2015. Oppitunnit lopetettiin – koululaiset innostuivat opiskelemaan. Uutisartikkeli 12.3.2015. [Verkkosivu] Yle Keski-Suomi, Yle. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/oppitunnit_lopetettiin_koululaiset_innostuivat_opiskelemaan/7861916

Melin, K. 2010. Yritysklinikka T&K-toiminnan ja opetuksen integraation muotona. Julkaisussa Yhdessä tekemällä 11 tapaa linkittää T&K ja oppiminen. Toim. Tuija Toivola. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. 67–80.

Mäntymaa, S. 2014. FramiPro opiskelijan näkökulmasta. Julkaisussa Opetuksen ja tutkimuksen näkökulmia: Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2014. Toim. Viljamaa, A., Päällysaho, S. & Lauhanen, R. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. 75–82.

Nopea konseptointi. [Verkkosivu] Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2015. Saatavana: <http://www.tamk.fi/nopea-konseptointi>

Proakatemia. [Verkkosivu] Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2015. Saatavana: <https://proakatemia.fi>

Putkonen, A. 2013. RDI integrating theory and practice. Julkaisusta Pedagogical views on innovation competences and entrepreneurship. Innovation pedagogy and other approaches. Toim. Lehto, A. & Penttilä, T. Reports from Turku university of applied sciences 171, Turun ammattikorkeakoulu. 24–31. Luettavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164407.pdf>

SeAMK FramiPro [Verkkosivu] Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.6.2015. Saatavana: <http://www.seamk.fi/fi/Osaaminen/Pedagogiikka/Tyoelamalahtoinen-pedagogiikka/SeAMK-FramiPro>

Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2015/liitteet/tr14.pdf?lang=fi>

TAMK Strategia. [Verkkosivu] Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.8.2015. Saatavana: <http://www.tamk.fi/strategia>

Tuuri, H. 2013. Nopeaa konseptointia Neloskierteen pyörteissä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 58. Tampereen ammattikorkeakoulu. Saatavana: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/58-Nopeaa-konseptointia-Neloskierteen-pyorteissa.pdf>

Vähäsalo, P. FramiPro-koordinaattori. 2015. Haastattelu 23.1.2015. Haastateltavana myös noin kymmenen FramiPron opiskelijaa. Haastattelija Pitkänen, A. Seinäjoki.

LIITTEET

Liite 1. Kehittäjätiimikyselyn kyselylomake

1 (9)

Kaikille yhteinen osio ”Vastaajan tiedot”.

Kehittäjätiimimalli

Kyselyllä kartoitetaan mielipiteitä saatteessa kuvaillusta kehittäjätiimipalvelusta.

Vastaajan tiedot

Vastaajan asema

- Yrityksen edustaja
- Korkeakouluopiskelija
- Korkeakoulun henkilökunnan jäsen

Sukupuoli

- Mies
- Nainen

Ikä

- 19
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-

Yrityksiltä kysytyt kysymykset.

2 (9)

Yritykset

Vastaajan rooli yrityksessä

- Yrittäjä/ osakas
- Ylempi johto
- Keskijohto
- Alempi johto
- Työntekijä

Yrityksenne kotikunta

Yrityksenne toimiala

Kuinka kauan yrityksenne on toiminut?

- Alle 2 vuotta
- 2-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

Onko yrityksenne kiinnostunut osallistumaan kuvatus kaltaiseen toimintaan?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Minkälaisiin tehtäviin yrityksenne haluaisi opiskelijaryhmän? Voitte valita useita

- Myynti, osto
- Markkinointi, viestintä, tiedottaminen, sosiaalinen media
- Web, ICT
- Tuotekehitys
- Taloushallinto
- Henkilöstöhallinto
- Työhyvinvointi
- En osaa sanoa
- Muu

Jos vastasitte muu, mikä?

Minkälaisia konkreettisia toimia yrityksenne haluaisi opiskelijoilta? Voitte valita useita

- Testaaminen, demoaminen, prototyypin rakentaminen
- Ongelmanratkaisu
- Kartoitus, selvitys
- Suunnittelu, tutkimus- ja kehitystoiminta
- Ideointi, innovointi
- Henkilöstön koulutus
- En osaa sanoa
- Muu

Jos vastasitte muu, mikä?

Minkälaista toimintaa kaipaisitte korkeakoulun kanssa? Voitte valita useita

- Keskustelut korkeakoulun henkilökunnan kanssa
- Yritykselle nimetty yhteyshenkilö korkeakoulussa
- Kertaluonteiset tarvekartoitukset ja/tai toimenpidesuunnitelmat
- Jatkuva kehitysyhteistyö korkeakoulun kanssa
- En osaa sanoa
- Muu

Jos vastasitte muu, mikä?

Miten seuraavat tekijät vaikuttavat yrityksen haluun osallistua kuvattuun malliin

	Ei vaikutta	Vaikuttaa hieman	Vaikuttaa paljon	Vaikuttaa ratkaisevasti
Korkeakoulun käytössä olevat tilat ja laitteisto, sekä mahdollisuus käyttää niitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkeakoulun maine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkeakoulun henkilöstön kyvykyys ja tunnettuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijoiden pätevyys ja osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus rekrytoida opiskelijoita yhteistyöajakson perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksenne aiemmat kokemukset korkeakoulu-yhteistyöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyön vaihtomuus (omia resursseja ei sitoudu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelun hinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikä on mielestänne kohtuullinen kuukausihinta (EUR) kuvailulle palvelulle, kun opiskelijaryhmä työskentelee itsenäisesti 4 päivää kuukaudessa?

Jos haluatte, että yritykseenne oletaan yhteyttä asiaan liittyen, voitte jättää yhteyshetkonne alle

Opiskelijoilta kysytyt kysymykset.

Opiskelijat	
Korkeakoulu:	<input type="radio"/> Seinäjoen AMK <input type="radio"/> Jyväskylän AMK <input type="radio"/> Oulun AMK <input type="radio"/> Tampereen AMK <input type="radio"/> Vaasan AMK
Opintojen aloitusvuosi	<input type="text" value="Valitse"/>
Koulutusala	<input type="radio"/> Kulttuuri <input type="radio"/> Liiketalous/ hallinto <input type="radio"/> Matkailu- ja ravitsemusala <input type="radio"/> Luonnonvara-ala <input type="radio"/> Sosiaali- ja terveysala <input type="radio"/> Tekniikka <input type="radio"/> Tietojenkäsittely
Onko opintojen suorittaminen yhteistyössä ulkopuolisen yrityksen kanssa ajatuksena kiinnostava (vaikka et oman opintotilanteesi vuoksi pystyisi malliin itse osallistumaan)?	<input type="radio"/> Kyllä <input type="radio"/> Ei <input type="radio"/> En osaa sanoa
Mitä opintoja haluaisitte suorittaa yrityksessä? Voitte valita useita	<input type="checkbox"/> Aineopintoja <input type="checkbox"/> Projekttopintoja <input type="checkbox"/> Vapaaehtoisia opintoja

Miten seuraavat tekijät vaikuttavat haluun osallistua kuvattuun malliin

	Ei vaikuta	Vaikuttaa hieman	Vaikuttaa paljon	Vaikuttaa ratkaisevasti
Helppous, byrokratian vähäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyseessä oleva yritys (toimiala, koko, tunnettuus, maine...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus työllistyä kyseiseen yritykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus korvata perusopiskelua (luennot, tentit) yrityksille tehtävillä opinnoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus parantaa ammatillista osaamistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus parantaa yleisiä työelämätaitojaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritys-yhteistyössä syntyvät uudet kontaktit ja verkostot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelun joustavuus; mahdollisuus sovittaa omaan aikatauluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ammattikorkeakoulun henkilökunnalta kysytyt kysymykset.

7 (9)

Henkilökunta

Organisaatio, jossa työskentelen

- Seinäjoen AMK
- Jyväskylän AMK
- Oulun AMK
- Tampereen AMK
- Vaasan AMK

Rooli korkeakoulussa

- Opettaja
- Muu henkilökunta

Yksikköni

- Kulttuuri
- Liiketalous/ hallinto
- Matkailu- ja ravitsemusala
- Luonnonvara-ala
- Sosiaali- ja terveysala
- Tekniikka
- Tietojenkäsittely
- TKI-toiminta/ Koulutus- ja kehityspalvelut
- Johto/ hallinto

Onko opintojen toteutus yhteistyössä ulkopuolisen yrityksen kanssa kiinnostava ajatus?

- On
- Ei ole
- En osaa sanoa

Miten seuraavat tekijät vaikuttavat haluun osallistua kuvailtuun malliin

	Ei vaikuta	Vaikuttaa hieman	Vaikuttaa paljon	Vaikuttaa ratkaisevasti
Helppous, byrokratian vähäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyseessä oleva yritys (koko, tunnettuus, taloustilanne, toimiala...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus saada uudenlaisia sisältöä työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus luoda uusia yrityskontakteja ja verkostoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikä on mielestänne kohtuullinen yritys/kseltä veloitettava kuukausimäärä (EUR) kuvailuille palveluille, kun opiskelijaryhmä työskentelee itsenäisesti 4 päivää kuukaudessa?

Kaikille yhteinen osio ”Yleiset kysymykset”.

Yleiset kysymykset

Otakaa kantaa seuraaviin väittämiin. Kuvailtu toimintamalli: _____

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Parantaa siihen osallistuvien opiskelijoiden ammattosaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parantaa siihen osallistuvien opiskelijoiden yleisiä työelämävalmiuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parantaa siihen osallistuvien opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monipuolistaa korkeakouluopintoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuo alueen pk-yrityksille uusia toimintamahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuo alueen pk-yrityksille uutta tietoa ja osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisää korkeakoulun ja yrityksen välistä yhteistyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuo opettajalle uusia mahdollisuuksia opetuksen toteuttamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödyttää kaikkia osapuolia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alle voitte halutessanne kirjoittaa toiveita tai kommentteja alueen korkeakoulujen ja yritysten välisestä yhteistyöstä

Jos haluatte yhteenvedon kyseilyn tuloksista, jättäkää sähköpostiosoitteenne alle