

Marianne Honkasalo

Iida Ämmälä

YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN VÄLISEN  
TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Liiketoiminta Rauma

Liiketalouden koulutusohjelma

Organisaatiot ja henkilöstöjohtamisen suuntautumisvaihtoehto

2011

# YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN VÄLISEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Honkasalo, Marianne  
Ämmälä, Iida  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketoiminta Rauma  
Liiketalouden koulutusohjelma  
joulukuu 2011  
Ohjaaja: Vahteristo Ari  
Sivumäärä: 85  
Liitteitä: 11

Asiasanat: työelämäyhteydet, ammatillinen koulutus, ammatillinen kehitys, korkeasteen koulutus

---

Opinnäytetyön aiheena oli oppilaitosten ja yritysten välinen työelämäyhteistyö ja sen eri toteutusmuodot. Havaintokohteena oli Rauman talousalue ja sen sisällä tapahtuva työelämäyhteistyö paikallisten toimijoiden välillä. Esimerkkinä työelämäyhteistyön toteutusmuodoista käytettiin Urastartti-messuja.

Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa käsiteltiin Suomen koulutusjärjestelmää ja sen monimuotoisuutta sekä suomalaisen ammatillisen koulutuksen historiaa. Tämän lisäksi teoriaosuudessa tarkasteltiin ammatti-identiteetin muodostumista ja elinikäisen oppimisen prosessia työelämäyhteistyön avulla sekä työelämäyhteistyön eri muotoja teoriatasolla ja käytännön esimerkein. Opinnäytetyön tutkimusosa suoritettiin haastatteleamalla Rauman talousalueella toimivia yrityksiä, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä eri alojen ammatillisten oppilaitosten sekä ammattikorkeakoulujen kanssa. Haastattelut toteutettiin myös oppilaitoksissa.

Empiirinen osa sovellettiin haastattelujen pohjalta ja se käsitti näkökulmia työelämäyhteistyöstä ja syitä siihen, miksi yhteistyön osapuolet halusivat sitä niin vahvasti toteuttaa. Lisäksi haluttiin saada näkemyksiä siitä, millaisia kehittämiskohteita osapuolet löysivät työelämäyhteistyöstä sekä millaisena he näkivät sen tulevaisuuden. Haastatteluissa halusimme saada myös yritysten ja oppilaitosten ajatuksia Urastartti-messuista ja niiden toteutustavoista sekä mahdollisista kehittämiskohteista.

Haastatteluista saadun kokonaiskuvan perusteella oli selvää, että työelämäyhteistyö koettiin positiivisena tekijänä osana ammatillista koulutusta. Myös negatiivisia näkemyksiä yhteistyön toteutumisesta saatiin molemmilta osapuolilta, mutta yhteistyön onnistuessa, sen koettiin antavan molemmille osapuolille paljon uusia näkökulmia ja tarkastelumalleja toimintaan.

Urastartti-messut koettiin hyvänä, yhdistävänä tekijänä oppilaitosten ja yritysten välillä. Messut antoivat mahdollisuuden tutustuttaa opiskelijat Rauman alueen elinkeinoelämään ja toivat paikalliset työnantajat nuorten keskuuteen. Kehittämiskohteina nähtiin, että ammattiin opiskelevien messukävijöiden määrää tulisi saada lisättyä.

# DEVELOPING WORKING LIFE CO-OPERATION BETWEEN VOCATIONAL EDUCATION AND CORPORATIONS

Honkasalo, Marianne

Ämmälä, Iida

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Faculty of Business and Culture Rauma

Degree Programme in Business

December 2011

Supervisor: Vahteristo Ari

Number of pages: 85

Appendices: 11

Keywords:

Working life connections, vocational education, vocational development, higher education

---

The subject of this thesis was working life co-operation between vocational education and corporations. Observation subject was economic area of Rauma and working life co-operation in it, between local operators. Urastartti recruiting fair has been used as an example of the implementation of working life co-operation.

Theoretical part of this research concentrated in the Finnish educational system, its diversity and the history of vocational education in Finland. In addition to this, the theoretical part consisted of forming the professional identity and lifelong learning process with the help of working life co-operation as well as different forms of working life co-operation on theoretical level and in practice. Research part of this thesis was made by interviewing Rauma economic area corporations which co-operate with different vocational schools and higher education institutions. Interviews were done also in the schools.

The empirical part has been applied based on the interviews and it consists of different points of view of working life co-operation and the reasons why this co-operation is so strongly recommended. Furthermore, we wanted to get opinions from all parties on the wanted development targets for working life co-operation and also the future visions. In these company and educational institution interviews we wanted to get their opinions about Urastartti recruiting fair, its implementation and possible development targets.

Based on the interviews it is obvious that working life co-operation is seen as a very positive part of vocational education. From both parties there were some negative points of view but successful co-operation was considered to give new views and observation models to all parties and their functions.

Urastartti recruiting fair was experienced as a good connecting factor between educational institutions and companies. The fair has given an opportunity to make economic life of Rauma area familiar to young students and has brought the local employers to meet them. It was seen as a development target that vocational students' amount as fair visitors should be increased.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ .....	7
2.1	Toisen asteen ammatillisen perusopetuksen koulutusjärjestelmä.....	9
2.2	Ammattikorkeakoulujärjestelmä.....	13
3	OPPILAITOSTEN JA YRITYSTEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ.....	16
3.1	Työelämäyhteistyö ja ammatti-identiteetin muodostuminen ammatillisessa koulutuksessa.....	17
3.2	Työelämäyhteistyö ja sen eri muodot .....	22
3.2.1	Työelämäyhteistyö perusopetuksessa .....	25
3.2.2	Työssäoppiminen .....	26
3.2.3	Ammattitaitokilpailut .....	27
3.2.4	Rekrytointi.....	28
3.2.5	Näyttötutkinnot.....	30
3.2.6	Oppisopimuskoulutus.....	31
3.2.7	Yhteistyöprojektit.....	32
3.2.8	Yrityshautomot.....	34
3.2.9	Työharjoittelu .....	35
3.2.10	Opinnäytetyö.....	36
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA VIITEKEHYS.....	38
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusmenetelmä .....	38
4.2	Viitekehys, tutkimuksen eteneminen ja luotettavuus .....	38
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	42
5.1	Yhteistyön monet mahdollisuudet .....	42
5.1.1	Työelämäyhteistyön merkitys yrityksille .....	43
5.1.2	Työelämäyhteistyön merkitys oppilaitoksille .....	45
5.1.3	Työelämäyhteistyö Raumalla.....	46
5.1.4	Työelämäyhteistyön tulevaisuuden näkymät .....	49
5.2	Esimerkki työelämäyhteistyöstä; Urastartti-messut.....	50
5.2.1	Messujen pääorganisaattori; Rauman Nuorkauppakamari ry .....	51
5.2.2	Oppilaitosyhteistyö Urastartti-messuilla .....	52
5.2.3	Aikaisempien vuosien (2009, 2010) kokemukset .....	53
5.2.4	Urastartti 2011-messujen oppilaitosyhteistyö .....	54
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMINTASUOSITUKSET .....	57
	LÄHTEET.....	61
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

2000-luvulla yhä suuremmaksi trendiksi ammatillisessa koulutuksessa on noussut työelämälähtöisyys ja vahva yhteistyö elinkeinoelämän kanssa. Koulutuksen vastaavuus työelämän tuomiin haasteisiin on nähty tärkeänä tekijänä ja uusia osaajia teollisuuden kehittyessä tarvitaan.

Toisen asteen ammatilliset oppilaitokset ja korkea-asteen oppilaitokset yhteistyössä elinkeinoelämän edustajien kanssa ovat halunneet kehittää etenkin yhteistyötä alueellisesti. Opiskelijoille tarjotaan perusopetuksesta lähtien tietoa paikallisesta elinkeinoelämästä muun muassa kummikoulutoiminnan ja TET-jaksojen avulla. Elinkeinoelämään sekä paikallisiin yrityksiin tutustutaan myös yritysvierailujen ja erilaisten teemapäivien kautta. Toisen asteen ammatillisissa koulutuksissa työelämälähtöisyys on vahvasti läsnä. Opintosuunnitelmaan on kirjattu pakollinen työssäoppiminen jokaisella koulutusallalla. Lisäksi ammatilliseen perusopetukseen kuuluu muun muassa erilaisia rekrytointimessuja sekä yritysesittelyjä yhteistyössä työnantajien kanssa.

Ammattikorkeakouluissa työelämälähtöisyys ja työelämäyhteistyö ovat suuri tekijä. Oppilaitoksissa tehdään paljon erilaisia projektitöitä, joissa esimerkkeinä käytetään oikeita yrityksiä ja kursseilla järjestetään mahdollisuuksien mukaan yritysvierailuja. Tämän lisäksi toteutetaan erilaisia rekrytointitapahtumia, -kampanjoita ja opetussuunnitelmiin kuuluu myös pakollinen työharjoittelu. Lisäksi ammattikorkeakoulun opinnäytetyö toteutetaan mahdollisuuksien mukaan toimeksiantajalle eli yritykselle tai yhteisölle.

Yhtä kaikki, työelämälähtöisyys on suuressa roolissa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Elinikäinen oppiminen nähdään avaintekijänä ammatti-identiteetin muodostamisessa sekä syrjäytymisen ehkäisemisessä. Vahvaksi tekijäksi nähdään myös tahto olla osa yhteiskuntaa ja sen kehittymistä sekä globaalin yhteiskunnan muodostumista.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu parityönä. Idea opinnäytetyöhön lähti siitä, että olemme vuosina 2009 ja 2010 toteuttaneet Rauman Nuorkauppakamarille mielipidekyselyn Urastartti-messujen aikana ja halusimme näiden kokemusten pohjalta perehtyä syvemmin työelämäyhteistyön haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Mitä se tarjoaa niin oppilaitoksille kuin elinkeinoelämälle. Työssä tarkastelemme työelämäyhteistyötä teoriassa sekä käytännön esimerkein. Työn tarkoituksena on kartoittaa työelämäyhteistyön muotoja Raumalla ja antaa niin oppilaitoksille kuin yrityksille ideoita, millä keinoin sitä voitaisiin tehostaa ja kehittää. Raumalla Nuorkauppakamarin toimesta järjestettävät Urastartti-messut ovat yksi esimerkki toteutuneesta työelämäyhteistyöstä.

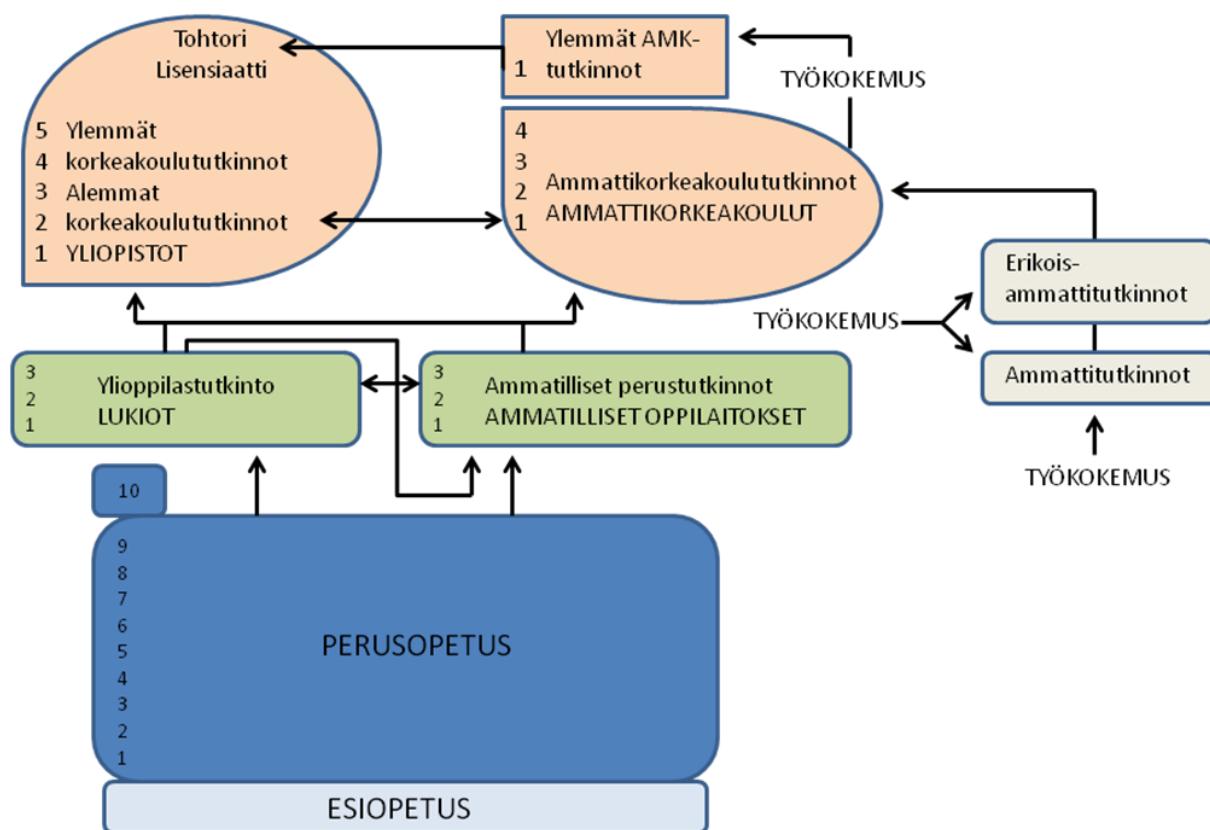
Tämän opinnäytetyön työmäärä on jaettu niin, että teoriaosassa Marianne keskittyi tarkastelemaan työelämäyhteistyötä ammattikorkeakoulutasolla ja Iidan tehtävä oli tutkia mitä työelämäyhteistyö on toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Urastartti-messuihin liittyvän osion, haastattelut ja niiden purkaminen sekä loppupäätelmät ja toimitasuositukset työstimme yhdessä.

Työ on antanut tekijöilleen paljon uutta, spesifisempää tietoa Suomen koulutusjärjestelmästä ja sen monimuotoisuudesta. Olemme työn kautta päässeet ”pintaa syvemmälle” yritys- ja oppilaitoshaastattelujen avulla ja kuulleet mielenkiintoisia ajatuksia ja ideoita. Tässä haluammekin lämpimästi kiittää kaikkia haastateltuja yrityksiä ja oppilaitoksia; Rauman Lukko Oy, Teollisuuden Voima Oyj, Oras Oy, Osuuskauppa Keula, WinNova ja Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Haluamme osoittaa kiitoksemme myös opinnäytetyötämme ohjanneelle Ari Vahteristolle kannustavasta ja motivoivasta ohjauksesta, sekä siitä, että hän uskoi aina tämän työn valmistumiseen - vastoinkäymisistä huolimatta.

## 2 SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään kouluasteisiin ja yleensä vain alemman koulutusasteen suorittanut voi saada opiskeluoikeuden ylempään asteen koulutukseen. Kullekin koulutusasteelle on määritelty tavoitteet lainsäädännössä. Lakien ohella koulutusta valvotaan laadullisesti niin opetussuunnitelmien, koulutuksen järjestämiseen oikeuttavien toimilupien kuin ulkoistenkin arviointien avulla. Tärkeä osa opetuksen laadun varmistamista on myös opettajien kelpoisuutta koskevat säädökset. Kuvio 1. avaa Suomen koulutusjärjestelmän monimuotoisen rakenteen. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)



Kuvio 1. Suomen koulutusjärjestelmän rakenne (mukailtu Ministry of Education 2000, 14; Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu kolmesta elementistä. Ensimmäinen niistä on yleissivistävä, yhdeksänvuotinen perusopetus. Perusopetuksen oppivelvollisuus on pakollinen kaikille Suomen kansalaisille kuuteentoista ikävuoteen saakka. Ennen perusopetusta lapsella on oikeus osallistua vuoden kestävään esiopetukseen. Esiopetusta järjestetään kuusivuotiaille lapsille kunnan päätöksen mukaisesti ja opetukseen osallistuminen on vapaaehtoista. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)

Perusopetuksen jälkeen järjestetään toisen asteen koulutusta ammatillisena peruskoulutuksena, lukiokoulutuksena sekä oppisopimuskoulutuksena. Toisen asteen koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle joko yleissivistävä koulutus tai ammatillinen perustutkinto. Tutkinnon suorittuaan opiskelija voi sijoittua työelämään tai jatkaa opintojaan korkea-asteen kouluissa. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)

Korkea-asteen koulutusta annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Yliopistoille ominaista on antaa valmiudet tieteelliseen tutkimiseen ja siihen pohjautuvaan ylempään opetukseen, kun taas ammattikorkeakoulujen tavoitteena on antaa suoraan työelämään suuntautuvaa opetusta ja sen vaatimuksiin perustuvaa korkeaa opetusta. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)

Yleisenä tavoitteena Suomen koulutusjärjestelmässä voidaan nähdä opetushallituksen määräys, jonka mukaan koulutuksen tulee edistää demokratiaa, miesten ja naisten välistä tasa-arvoa kaikilla yhteiskunnan aloilla sekä yleistä tasa-arvoa työelämässä ja yhteiskunnassa. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)



## 2.1 Toisen asteen ammatillisen perusopetuksen koulutusjärjestelmä

Toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää väestön ammatillista osaamista, vastata työelämän osaamistarpeisiin sekä edistää omalta osaltaan työllisyyttä Suomessa. Toisen asteen ammatillinen peruskoulutus on kolmevuotinen koulutus, jonka laajuus on 120 opintoviikkoa. Toisen asteen ammatillisesta peruskoulutuksesta voi valmistua kahdeksalta koulutusalueelta yli sataan eri ammattiin. (Opetushallituksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemat www-sivut 2011.)

Toisen asteen ammatillinen koulutus muodostuu kolmesta peruselementistä: ammatillisista perustutkinnoista, ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista. Sekä nuorilla että aikuisilla on mahdollisuus opiskella samoihin ammatillisiin perustutkintoihin. Ammatillinen perustutkinto antaa valmiudet toimia eri alojen tehtävissä sekä tarjoaa spesiaalin osaamisen ja työelämän edellyttämät tiedot ja taidot yhdellä osa-alueella. Suomessa ammatillinen koulutus on aina ollut hyvin vahvasti instituutiokeskeistä. Ammatissa tarvittavat tiedot ja taidot on opittu, joko monialaisissa tai yhteen ammattialaan keskittyneissä oppilaitoksissa. (Opetushallituksen ja Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemat www-sivut 2011; Rökköläinen & Uusitalo 2001, 13.)

Toisen asteen ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta Suomessa järjestävät ammatilliset oppilaitokset, kansanopistot, ammatilliset erityisoppilaitokset sekä muut erinäiset oppilaitokset. Koulutukseen voi hakeutua yhteishaun kautta suoritettuaan joko perusopetuksen oppimäärän tai sitä vastaavat opinnot. Lukion päättötodistuksella saa myös hakukelpoisuuden toisen asteen ammatilliseen peruskoulutukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Nuorten koulutus on pääsääntöisesti toisen asteen ammatillista peruskoulutusta, joka johtaa ammatilliseen perustutkintoon. Yleisesti siihen haetaan yhteishaun kautta. Koulutus voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen yhteydessä voidaan lisäksi järjestää valmistavaa koulutusta, jonka kautta opiskelijoilla on mahdollisuus parantaa

valmiuksiaan tai valmistautua ammatillisten perustutkintojen suorittamiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Aikuisten koulutuksella tarkoitetaan ammatillista perus-, lisä- tai täydennyskoulutusta, jotka ovat ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja tai niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta koulutusta. Aikuisten ammatillinen koulutus järjestetään pääosin omaehtoisena koulutuksena, työvoima-, oppisopimus- tai henkilöstökoulutuksena. Valmentava koulutus antaa mahdollisuudet suuntautua eri ammattialoille sekä kehittää osallistujien työnhaku- ja tietotekniikkavalmiuksia. Valmentavaa koulutusta toteutetaan myös tukemassa maahanmuuttajien kotiutumista. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Kaikessa ammatillisessa perusopetuksessa tärkeää on tiivis yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja elinkeinoelämän välillä. Tällä yhteistyöllä on tarkoitus varmistaa, että koulutus vastaa parhaalla mahdollisella tavalla työelämän tarpeita, toiveita ja ammattitaitovaatimuksia sekä se, että koulutus edistää valmistuneiden opiskelijoiden työllistymistä ja mahdollisuuksia ryhtyä esimerkiksi itsenäiseksi yrittäjäksi omalla osaamisalallaan. (Päijät-Hämeen koulutus konsernin www-sivut 2011.)

Ammatillisen koulutuksen juuret löytyvät jo 1800-luvulta. Tällöin Suomessa toimi ammattikuntalaitos, jonka tavoitteena oli valmistaa Suomen kansalaisia ammattiin. Vuonna 1842 perustettiin "hantwerkki- ja fabriikkikoulut" eli teknilliset reaalikoulut, jotka muuttivat ammatillisen koulutuksen asemaa yhteiskunnassa. Ensimmäinen yksityinen kauppakoulu perustettiin Suomeen vuonna 1838. Suomen vanhin ammatillinen koulutus on ollut merenkulkualan koulutusta. Koulutusta on annettu Ruotsi-Suomessa jo 1800-luvun alkupuolella ja vuonna 1812 annettiin asetus merenkulkualan oppilaitosten perustamiseen Helsinkiin ja Vaasaan. (Suomen tilastokeskuksen www-sivut 2007; Räcköläinen & Uusitalo 2001, 13; Klemelä 1999.)

Ensimmäisen virallisen ammattikoulun Suomi sai vuonna 1899 ja se perustettiin Helsinkiin. Tätä ajankohtaa on yleisesti pidetty Suomessa koulumaisen ammattiopetuksen alkuna, vaikka ammattiopetusta oli jo aiemmin annettukin ammattikunnissa ja sunnuntaikouluina. (Suomen tilastokeskuksen www-sivut 2007; Rökköläinen & Uusitalo 2001, 13; Klemelä 1999.)

Ammatillinen opetus kasvoi sen mukaan, kun yhteiskunta teollistui ja uusia osaajia tarvittiin eri alojen työvoiman tarpeisiin. Ammattitaitovaatimusten kasvaessa jouduttiin myös uudistamaan ja kehittämään ammatillista koulutusta. Sota-aika keskeytti kuitenkin ammatillisten oppilaitosten kehityksen ja katsotaankin, että sotavuosien jälkeen ammatillinen koulutus kasvoi voimallisesti. Yhtenä tekijänä tälle on koettu olevan se, että erityisesti sotakorvausteollisuus ja jälleenrakentaminen edellyttivät osaamista ja koulutusta. 1970-luvun voimakas teollistuminen vaati sen, että ammattitaitoisesta työvoimasta oli pulaa ja tehdastyö sekä teollisuuden koneistuminen asettivat yhä suurempia osaamisvaatimuksia työntekijöille. Näin ollen myös ammatillisen koulutuksen oli mukauduttava yhteiskunnan teollistumiseen ja sen tuomiin haasteisiin työpaikoilla. (Suomen tilastokeskuksen www-sivut, 2007; Rökköläinen & Uusitalo 2001, 13; Klemelä 1999.)

Raumalla ammatillisella opetuksella on pitkät perinteet, sillä merenkulun opetusta on annettu jo vuodesta 1880 lähtien. Ammattiin valmistava koulutus aloitti Raumalla vuonna 1945. Vuonna 1960 Rauman kaupungin ja kuntien, Eura, Eurajoki, Hinnerjoki, Honkilahti, Kodisjoki, Laitila, Lappi Turun lääni, Pyhäranta ja Rauman maalaiskunta, hyväksyttiin perussääntö ja tehtiin päätös kuntainliiton ammattikoulun perustamisesta Raumalle. Valtioneuvosto antoi Rauman ammattiopistosta perustamispäätöksen vuonna 1962, jolloin valmistava ammattikoulu siirtyi kuntainliiton omistukseen ja samalla koulusta tuli yleinen ammattikoulu. Vuonna 1994 kuntainliiton purkautuessa siirtyi Rauman ammattikoulu Rauman kaupungin omistukseen ja nimi vaihtui Rauman ammatti-instituutiksi. Koulu sai vielä uuden nimen vuonna 2003 kun se nimettiin Rauman ammattiopistoksi, jotta se kuvaisi paremmin annettavaa opetusta ja koulutusmuotoa. Rauman ammattiopisto yhdistyi kolmen muun tahon kanssa Satakunnan alueen toisen asteen ammatillista opetusta tarjoavaksi WinNovaksi 1.1.2010. (WinNovan www-sivut 2011.)

Raumalla toisen asteen ammatillista peruskoulutusta tarjoaa Länsirannikon Koulutus Oy. Koulutusyhtymä on Rauman ammattiopiston, Porin ammattiopiston, Porin Aikuiskoulutuskeskuksen ja Innovan yhdistymä. Nimekseen koulutusyhtiö sai WinNova ja sen tarkoituksena on tarjota Satakunnan alueen elinkeinoelämän tarpeisiin kohdennettua ammatillista koulutusta, paremmin resursoitua ja monipuolisempaa opetustarjontaa sekä laadukkaan opetuksen saantia. Länsirannikon Koulutus Oy:n liikevaihto on yli 60 miljoonaa euroa, opiskelijoita koulutusyhtymän kirjoilla on yhteensä 6000 sekä henkilökuntaan kuuluu noin 800 eri alojen ammattilaista. (WinNovan www-sivut 2011.)

WinNovan hallitukseen kuuluu edustajia Porin, Rauman sekä Laitilan kaupungin hallinnosta, Kauppakamarin edustaja, Porin Aikuiskoulutussäätiön edustaja ja Palkansaajaryhmien edustaja. Näin turvataan laaja näkemys eri osa-alueilta sekä objektiivinen hallinto. (WinNovan www-sivut 2011.)

Toimipisteitä WinNovalla on kolmella paikkakunnalla; Raumalla, Porissa ja Laitilassa. Tutkintoon johtavaa koulutusta on tarjolla yli 30 eri perustutkintoa ja noin 90 eri ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. WinNova tarjoaa myös työyhteisöille laaja-alaisesti koulutus- ja kehittämispalveluja. Työyhteisöjen on mahdollista ostaa koulutustarjottimien peruspalveluita tai työyhteisölle räätälöityjä kehittämispalveluita. (WinNovan www-sivut 2011.)

WinNovan toiminta-ajatuksena on olla yhteisesti omistettava koulutuksen järjestäjä, joka tarjoaa nuorille ja aikuisille laadukkaita urapolkuja sekä samalla toimia aluekehityksen aktiivisena vaikuttajana ja elinkeinopolitiikan kehittämisvälineenä. (WinNovan www-sivut 2011.)

## 2.2 Ammattikorkeakoulujärjestelmä

Suomessa ammattikorkeakoulut ovat kunnallisia tai yksityisiä, käytännönläheisiä ja työelämän tarpeisiin vastaavia oppilaitoksia, jotka toimivat valtioneuvoston myöntämällä toimiluvalla. Niiden sijaintipaikat, opiskelijamäärät, koulutusalat sekä tehtävät sisältyvät toimilupaan. Sisäisissä asioissa ammattikorkeakouluilla on itsehallinto, mutta strategisesta kehittämisestä sekä talousarviosta päättää ylläpitäjä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Ammattikorkeakouluissa opiskelevan on mahdollisuus valmistua alempaan ammattikorkeakoulututkintoon (bachelor-taso) tai ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (master-taso), joka vastaa yliopiston maisterin tutkintoa. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon laajuus on 210 tai 240 opintopistettä poikkeuksena ne koulutusohjelmat joiden laajuus on 270 opintopistettä. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon opinnot kestävät noin kolmesta ja puolesta vuodesta neljään ja puoleen vuoteen. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)

Mahdollisuus saada opiskeluoikeus ylempään ammattikorkeakoulututkintoon vaatii alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen ja vähintään kolmen vuoden työkokemuksen alalta. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on 60–90 opintopistettä ja niiden suorittaminen kestää noin puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen, jos opiskelee kokopäiväisesti. Lisäksi ammattikorkeakouluissa järjestetään aikuiskoulutusta, avoimia ammattikorkeakouluopintoja, ammatillisia erikoisopintoja sekä ammatillista opettajakoulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Yksi ammattikorkeakoulun tehtävistä on ylläpitää tutkimus- ja kehitystyötä, jonka vuoksi ammattikorkeakoulut ovatkin tärkeitä kehittäjiä elinkeino- ja työelämälle. Tutkimus- ja kehittämistyön tarkoituksena on tukea alueen elinkeinoelämää ja ammattikorkeakoulun aluekehitystyötä. Se yhteensovittaa käytännön kokemuksen, uusimman tiedon sekä vahvan osaamisen. Ammattikorkeakoulut ovat tärkeä kouluttaja aikuiskoulutuksen saralla työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Ammattikorkeakoulutus seuraa aikaansa ja mukautuu sen tuomiin

haasteisiin. Opetushenkilöstön kelpoisuusvaatimuksiin kuuluu vähintään kolmen vuoden työkokemus alan yrityksessä tai yhteisössä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston www-sivut 2011.)

Todellinen tarve ammattikorkeakouluille syntyi, kun Suomen korkeakoulujärjestelmä oli 1980-luvun lopulla pättitilanteessa. Ylioppilaat hakeutuivat ennemmin yliopistoihin kuin ammattikouluihin tai opistoihin, korkeakoulujen aloituspaikkojen ollessa kaksi - kolme kertaa pienemmät kuin valmistuneiden ylioppilaiden. Ensimmäiset ammattikorkeakoulukokeilut Suomessa aloitettiin vuonna 1992, jolloin käynnistettiin väliaikaiset ammattikorkeakoulut yhteistyönä opistoasteen oppilaitosten kanssa. Euroopassa ammattikorkeakoulut eivät kuitenkaan ole ihan niin tuore ilmiö vaan ammattikorkeakoulujärjestelmä on ollut yleinen jo 1960-luvulta lähtien. Ammattikorkeakoulut vakinaistettiin Suomen korkeakoulujärjestelmään vuonna 1996. (Öhman 2009.)

Ammattikorkeakoulujen istuttaminen suomalaiseen koulutusjärjestelmään ei kuitenkaan ollut helppo vaikka ajoitus uudistukselle oli hyvä. Yliopistot vastustivat korkeakoulukentän uudistusta korkeakoulusektorin työnjakoon vedoten. Eduskunnassa käytiin keskustelua siitä mitkä alat kuuluvat korkeakouluun. Arvostus ammattikorkeakouluja kohtaan oli alkuun puutteellista, eikä niitä mielletty varsinaisiksi korkeakouluiksi. Tämän korkeakoulujärjestelmän avulla saatiin kuitenkin tiivistettyä työelämän ja koulutuksen suhteita. (Öhman 2009.)

Satakunnassa ammattikorkeakoulutusta tarjoaa Satakunnan ammattikorkeakoulu, joka on monialainen ja alueen tarpeisiin joustavasti vastaava kouluttaja. Satakunnan ammattikorkeakoulussa opiskelee yhteensä noin 6500 eri koulutusalojen opiskelijaa. Satakunnan ammattikorkeakoulu on kansainvälinen ja merkittävä eurooppalainen oppilaitos, joka toimii alueen kansainvälistäjänä, mutta myös alueellisen yrityselämän sekä yhteisöjen tarpeita palvelleen. Kampuksia on tällä hetkellä neljässä kaupungissa; Porissa, Raumalla, Kankaanpäässä sekä Huittisissa. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu 2010.)

Ammattikorkeakoulujärjestelmän uudistaminen toi mukanaan uusia tuulia myös Satakunnan ammattikorkeakoululle. Yhtiöittäminen tapahtui 21.12.2010 Porin kaupungintalolla, kun Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy:n perustamisasiakirjat allekirjoitettiin. Koulutuksen järjestämisvastuu siirtyy yhtiölle 1.1.2012. Osakeyhtiössä on mukana kuusitoista osakasta Satakunnan ja Varsinais-Suomen alueelta, joista suurimmat ovat Pori ja Rauma. Yhtiön hallitukseen kuuluu kymmenen jäsentä, joilla kaikilla on työ- ja elinkeinoelämän sekä liikkeenjohdon asiantuntijuutta. Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy:n hallitus valitsi toimitusjohtajaksi professori, maatalous- ja metsätieteiden tohtori, tutkimusjohtaja Juha Kämärin. Hänen työnsä alkoi 1.10.2011. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu 2010.)

Satakunnan ammattikorkeakoulun yhtiöittäminen vahvistaa ammattikorkeakoulun autonomiaa sen kantaessa itsenäisesti vastuuta toiminnastaan, taloudestaan ja tuloksellisuudestaan. Yhtiöittämisen myötä myös yhteistyö alueen elinkeinoelämän kanssa helpottuu ja se on sitoutunut kehittämään toimintaansa alueellisen tarpeen mukaisesti. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu 2010.)

Tällä hetkellä Satakunnan ammattikorkeakoulussa voi opiskella tutkintoon yhdeksässätoista suomenkielisessä sekä neljässä englanninkielisessä koulutusohjelmassa, lisäksi aikuiskoulutuksen puolella järjestetään kuutta eri koulutusohjelmaa. Suurin osa opiskelijoista opiskelee liiketoiminnan ja kulttuurin sekä tekniikan ja merenkulun koulutusohjelmissa. Lisäksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa voi opiskella sosiaali- ja terveysalaa tai kuvataidetta. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu 2010.)

Opetusministeriön teettämän tutkimuksen mukaan Satakunnan ammattikorkeakoulussa vuonna 2010 valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden työttömyysprosentti oli 20,1. Koulutusaloista sosiaali- ja terveysala työllisti parhaiten. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu 2010.)

### 3 OPPILAITOSTEN JA YRITYSTEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

Oppilaitosten ja elinkeinoelämän yhteistyö on nykypäivänä noussut yhdeksi tärkeimmistä kehitystrendeistä. Suurena vaikuttajana tähän on ollut elinkeinoelämän nopea muuttuminen ja tekniikan kehittyminen. Muutokset ilmenevät monella tavalla; osa on seurausta yhteiskunnan yleisestä kehittymisestä ja osa seuraa työelämässä vallitsevien rakenteiden muuttumista sosiaalisten innovaatioiden ja kokeilujen yleistymisen johdosta. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 17.)

1990-luvun alussa tapahtui muutos, kun ammatillista koulutusta alettiin kehittää ja haluttiin sen vastaavan enemmän työelämän tarpeita. Oppilaitokset ovat tässä avainasemassa, sillä niiden odotetaan vastaavan työelämän haasteisiin ja omalta osaltaan myös uudistavan sitä. Työelämäyhteistyö oppilaitosten ja yritysten välillä on myös tärkeää, sillä se ohjaa opiskelijoita tulevaisuuden uravalinnoissa sekä turvaa yritysten tulevaisuutta henkilöstön saannin suhteen. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 17; Taloudellinen tiedotustoimisto www-sivut 2010.)

Ammattikoulutuksella ja ammattiosaamisella on suuri rooli osana Suomen taloudellista kilpailukykyä ja hyvinvointia. Tulevaisuudessa työmarkkinat tarvitsevat ammattitaitoisia osaajia sekä osaamisen jatkuvaa uudistamista ja kehittämistä. Ammatillisen koulutuksen kehittäminen on osa valtakunnallista, pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden määrällistä sekä osaamistarpeiden laadullista ennakkointia. Tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaista osaamista ja millaisia osaajia tulevaisuudessa tarvitaan sekä miten näihin tarpeisiin pystytään vastaamaan koulutustarjonnalla. Pää tavoitteena onkin, että työvoiman kysyntä ja tarjonta vastaisivat määrällisesti toisiaan. Saatujen ennakkointitietojen avulla pystytään kehittämään myös tutkintorakenteita, tutkintojen ammatillisia taitovaatimuksia sekä opetusta niin, että se mahdollisimman hyvin palvelee työelämän osaamistarpeita. Ammatillista koulutusta kehitetään niin toisella asteella kuin ammattikorkeakouluissakin jatkuvasti. Kehitysryhmiin osallistuvat opetushallinnon virkamiesten ohella työelämän edustajat, koulutuksen järjestäjät, opettajat kuin opiskelijat. (Opetushallitus 2010, 4.)



### 3.1 Työelämäyhteistyö ja ammatti-identiteetin muodostuminen ammatillisessa koulutuksessa

Koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyö ja sen eri muodot ovat olleet jo pitkään keskeisenä kehittämiskohteina niin toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa kuin ammattikorkeakouluissa. Koulutuspoliittisista asiakirjoista voi löytää annettuja tavoitteita ja sisältöjä koulutuksen ja työelämän väliselle yhteistyölle; täsmällisiä määritelmiä tälle yhteistyölle sen sijaan ei ole määritelty. (Eerola & Majuri 2006, 12.)

Tulevaan työhön ja ammattiin oppiminen sekä ammatti-identiteetin muodostaminen tapahtuu toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa osaksi työssäoppimisen kautta. Työssäoppiminen toteutetaan ammatillisen peruskoulutuksen ja työelämän yhteistyönä. Tavoitteena on toimia työelämälähtöisesti ja olla kiinteässä vuorovaikutuksessa yhteiskuntaelämän kanssa, jotta opiskelijat saisivat parhaan mahdollisen lähtökohdan siirtyessään työelämään opintojen päätyttyä. Nämä edellä mainitut työssäoppimisjaksot sisältyvät kaikkiin toisen asteen opetussuunnitelmiin. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 7.)

Oppilaitokset eivät kuitenkaan pysty tarjoamaan kaikkea sitä, mitä kehittyminen ammattitaitoiseksi työntekijäksi vaatii. Ajatus elinikäisestä oppimisesta on nyky-yhteiskunnassa kehittynyt vastaamaan näihin haasteisiin. Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat valmiuksia, joita muuttuva yhteiskunta ja työelämä edellyttävät ja ne kuvastavat kykyä selviytyä erilaisista tilanteista. Elinikäinen oppiminen lisää ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia. Avaintaitoihin sisältyvät muun muassa elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu, ammattietiikka, aloitekyky ja yrittäjäyys, vuorovaikutus ja yhteistyö, aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit sekä kestävä kehitys. Kuvio 2 (sivu 18). avaa ammatti-identiteetin muodostumista ammatillisessa koulutuksessa. (Ropo & Jaakkola 1993, 9-11; Opetushallituksen www-sivut 2011.)



Kuvio 2. Ammatti-identiteetin muodostuminen (muunneltu Rökköläinen & Uusitalo 2001, 13.)

Elinikäiselle oppimiselle on perustettu opetus- ja kulttuuriministeriön yhteyteen elinikäisen oppimisen neuvosto kolmivuotiskaudelle 2009-2011. Elinikäisen oppimisen neuvosto on asiantuntijaelin, joka käsittelee aikuiskoulutuspolitiikan kehittämiseen sekä elinikäisen oppimisen edellytyksiin liittyviä kysymyksiä. Neuvoston tarkoitus on edistää koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Lisäksi neuvoston tarkoitus on tuottaa tuoreita ratkaisuja elinikäisen oppimisen edistämiseksi ja asiantuntijanäkemyksiä virittämään keskustelua koulutus- ja työvoimapolitiikan saralla. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Elinikäisen oppimisen neuvosto keskittyy työssään viiteen eri osa-alueeseen, joista ensimmäinen liittyy yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointiin ja menestykseen elinikäisessä oppimisessa. Tämä sisältää seikat opiskelu-uran edistämisestä syrjäytymisen ehkäisemiseen ja työelämävalmiuksien parantamiseen, osaamisen tunnustamiseen ja oppimiseen elämän eri vaiheissa koulutusjärjestelmän eri osissa sekä ikääntyvien hyvinvointiin ja organisaatioiden kehittymiseen liittyen. Toisena alueena on työuriin ja kansantalouteen liittyvät seikat oppilaitoksen mahdollisuuksista yhteiskunnan muutoksiin sekä osaamisen kehittäminen ammattitaidoksi ja kilpailukyvyksi. Muita alueita ovat muun muassa koulutukseen pääsy ja esteettömyys, koulutuksen rahoitus, hallinto ja ohjaus sekä taantuman edellyttämät erityistoimet (työvoimapula, työttömien syrjäytyminen). (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja ammattikorkeakoululaki (351/2003) velvoittavat molempia koulutustasoja työelämäyhteistyöhön niin suoraan kuin välillisesti. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998/630, 6§; Ammattikorkeakoululaki 2003/351, 5§.)

*“6 § Yhteydet työelämään*

*Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.” (Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998/630, 6§.)*

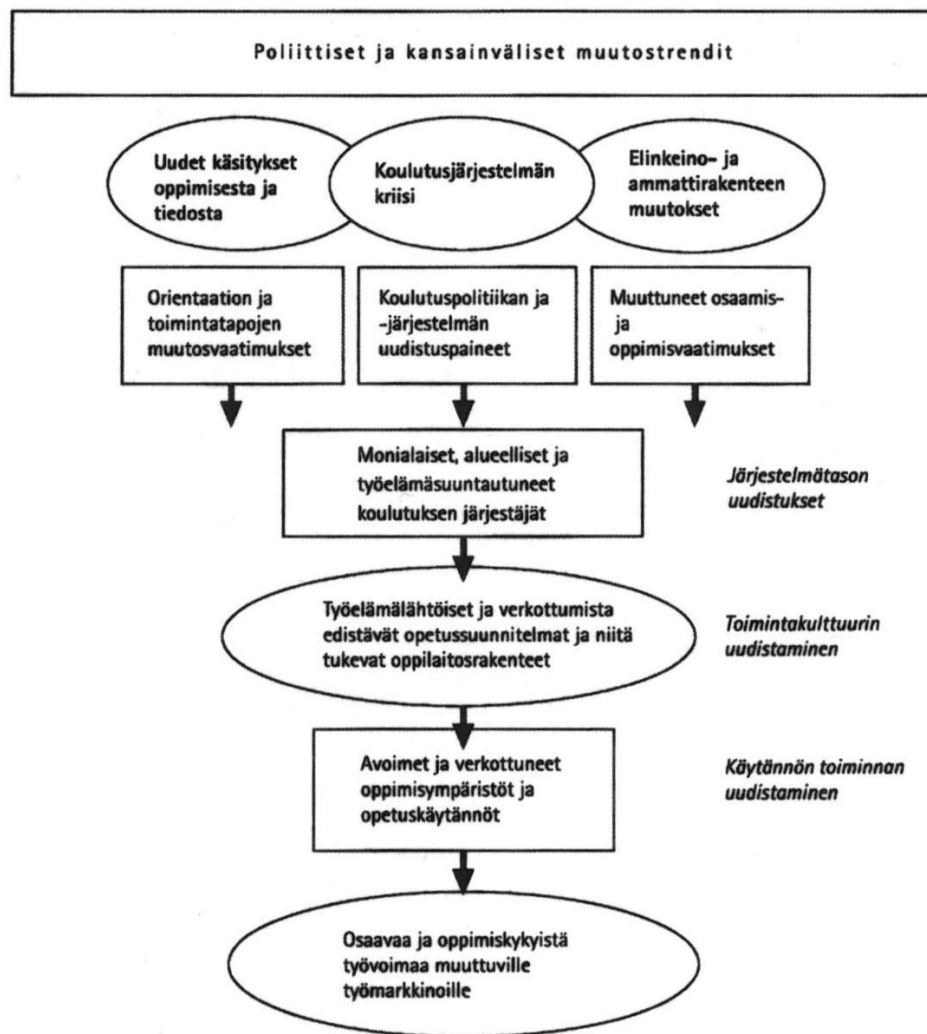
*“5 § Yhteistyö toimintaympäristön kanssa*

*Ammattikorkeakoulun tulee tehtäviään suorittaessaan olla erityisesti omalla alueellaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa.” (Ammattikorkeakoululaki 2003/351, 5§.)*

Korkea-asteen työelämäyhteistyö ja työelämän yhteydet ovat mielenkiintoisia oppimiselle omaaman merkityksen vuoksi, mutta myös ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välisen suhteen vuoksi. Ammattikorkeakoulut käsitetään käytännöllisemmäksi kuin yliopistot. Kun yliopistot antavat laaja-alaisia teoreettisia valmiuksia ja sisäänpääsytaitoja työmarkkinoille, ammattikorkeakoulut valmistavat suoremmin työelämään ja tiettyihin tehtävänkuviiin. Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyötä ja sen läheisyyttä vaaditaan myös ammattikorkeakoulujen erottumiseksi yliopistoista ja ammattikorkeakoulujen profiloimiseksi. Myös yliopistoilla on painetta työelämäsuhteiden kehittämiseen, korkea-asteelta valmistuvien työmarkkinoiden kilpailuasetelman vuoksi. Samalla ammattikorkeakoulut ovat joutuneet jäsentämään koulutusta uudelleen moniammatillistuvien työurien haasteiden tuomista muutoksista. (Virolainen & Valkonen 2002, 11,15–16.)

Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen sekä kohtaanto-ongelmaan vastaaminen ovat keskeisiä koulutuspoliittisia tavoitteita. Alueellisen elinkeino- ja työelämän kanssa tehtävä yhteistyö ja sen vahvistaminen sekä alueellinen ennakointi ovat avainasemassa, jotta Suomen hyvinvointi ja kansainvälinen kilpailukyky säilyy. (Valtiotalouden tarkastusvirasto 2009, 15–19.)

1990-luvulla ammatillisen koulutuksen uudistuksella, sekä elinkeinoelämän ja koulutuksen vuorovaikutuksen tiivistämisellä pyrittiin tyydyttämään työvoimatarpeita osaamisyhteiskunnassa. Kuviossa 3, sivulla 21 selvennetään kuinka uudistuksen tavoitteena oli pyrkiä paremmin vastaamaan myös laadullisiin ja määrällisiin osaamistarpeisiin uudistamalla ennakoinnin perusteita. Laadullisella eli osaamistarpeen ennakoinnilla tuotetaan tietoa työelämän tarvitsemista osaamisyhdistelmistä, tulevaisuuden osaamistarpeista sekä osaamisen painopisteiden muutoksista. Määrällisellä eli koulutustarpeiden ennakoinnilla pystytään tuottamaan tietoa ammattirakenteen muutoksista ja poistumista, eri ammateissa avautuvien työpaikkojen määrästä sekä työvoiman kysynnästä. (Valtiotalouden tarkastusvirasto 2009, 15–19.)



Kuvio 3. 1990-luvun uudistuksen keskeiset piirteet ammatillisessa koulutuksessa. (Valtionalouden tarkastusvirasto 2009, 17.)

Ammattikorkeakoulut elävät jatkuvassa muutoksessa ja vuosien 2012–2014 hallitusohjelman mukaisessa uudistuksessa ovat nyt mukana rahoitus- ja ohjausjärjestelmä. Uudistuksen mukaan ammattikorkeakoulun edellytyksiä vahvistetaan, jotta se pystyy tutkimus- ja kehitystyöllä vastaamaan entistä itsenäisemmin ja joustavammin niin työelämän kuin muun yhteiskunnan sekä alueiden muuttuviin kehitystarpeisiin. Ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen vastuuta ollaan siirtämässä kokonaan valtiolle ja ammattikorkeakouluista tehdään itsenäisiä oikeushenkilöitä. Samalla luovutaan ammattikorkeakoulujen toimilupakäytännöstä sekä puretaan ylläpitäjäjärjestelmä. Ammattikorkeakoulut tullaan jatkossa luettelemaan laissa. Rahoituksen uudistamisella tuetaan koulutuksen tavoitteita sekä opetuksen ja tutkimuksen laadun parantamista nykyistä paremmin ja

toimipisteverkkoa kootaan laadukkaiksi, riittävän laajoiksi ja innovatiivisiksi osaamisympäristöiksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

### 3.2 Työelämäyhteistyö ja sen eri muodot

Oppilaitosten ja yritysten välillä on monia eri yhteistyömuotoja, joista avaamme seuraavissa kappaleissa tyypillisimmät. Muita yhteistyön toimintatapoja ovat muun muassa yrityshautomot, nuorten työpajat, opetuskeittiöt, erilaisten tilaustöiden valmistaminen opiskelijatyönä sekä yrityspelit. Työssä oppimisesta on saatu hyviä tuloksia, kun koulutuksellista vastuuta on siirretty myös työelämään. Oppimistulokset ovat antaneet viitteitä siitä, että käytännön oppiminen työpaikoilla on joissain määrin tehokkaampaa kuin kouluissa tapahtuva teorian ja työn opetus. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 16.)

Ammatillisen koulutuksen perustana voidaan nähdä oppilaitosläheinen työssä oppimisen malli. Tässä mallissa koetaan tärkeänä työn kautta saatuja kokemuksia ja erityisen tyypillistä sille on lisätä koulun, työelämän ja asiakkaiden välistä vuorovaikutusta sekä yhteistyötä. Tämän mallin myötä opiskelijoilla on annettu lisämahdollisuus saada kokemusta työelämästä ja oppilaitokset ovat pystyneet luomaan erilaisia asiakaskontakteja elinkeinoelämän eri tahojen kanssa. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 16.)

Mallit työssä ja työstä oppimiseen ovat hyvin samankaltaisia kuin Yhdysvalloissa, missä noin joka viidenneksellä keskiasteen oppilaitoksista on yhteistyöyritys, joissa opiskelijoiden on mahdollista tuottaa tuotteita tai palveluita osana opiskelujaan. Saadut oppimiskokemukset ovat antaneet viitteitä siitä, että työssä oppimisella on saatu siirrettyä koulutuksellista vastuuta myös työelämän puolelle ja oppimisprosessit ovat osittain jopa tehokkaampia, kuin oppilaitoksissa tapahtuvan opetuksen ansiosta. (Räkköläinen & Uusitalo 2011, 16.)

Käytännössä työelämäyhteistyö oppilaitosten ja yritysten välillä toteutetaan kuitenkin hyvinkin vaihtelevasti. Suurimpana syynä tässä on eri osapuolten sitoutumisen aste ja osallistumisen aktiivisuus. Yleisesti oppilaitoksista löytyy yksi aktiivinen opettaja, joka vastaa työelämäyhteistyöstä ja sen toteutuksesta. Tämä antaa aihetta siihen, että oppilaitosten johdolla on vielä kehittämisen varaa työelämäyhteistyön johtamisessa ja sen toteutuksessa. Kehittämistarpeita on muun muassa perinteiden rikkomisessa, töiden organisoinnissa ja vastuiden jakamisessa, töiden resursoinnissa sekä työelämäyhteistyöhön kannustamisessa ja ”pakottamisessa”. (Eerola & Majuri 2006, 4.)

Alueellisella ja valtakunnankin tasolla suurimmat pulmat liittyvät ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuteen ja voimavarojen kohdentamiseen erityisesti niille koulutusaloille, joista maakunnissa on eniten työvoimapulaa. Myös työelämän suhtautuminen yhteistyöhön oppilaitosten kanssa voi joskus olla ongelmallista. Erityisesti ongelmaksi koetaan pk-yritysten mukaan saaminen. Lisäksi kiireen koetaan olevan yksi ongelma. On myös ilmaistu, että yritykset ovat saaneet liian vähän tietoa työelämäyhteistyöstä ja sen mahdollisuuksista, ja näin ollen eivät osaa hyödyntää sitä. (Eerola & Majuri 2006, 4-5; 45.)

Yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä voi kuitenkin parhaimmillaan olla erittäin hyödyllistä molemmille osapuolille. Opiskelija saa kokea työelämän ja soveltaa oppimaansa teoriaa käytännössä, yritys osaltaan saa käyttöönsä alan uusimmat tiedot ja voi näin ollen päivittää myös omaa osaamistaan. (Kuvio 4, sivu 24) (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111.)



Kuvio 4. Oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan välinen kehittävä siirtovaikutus (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111.)

Malli kuvaa oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan yhteistyötä, jolla yhteistä kehityskohtaa kehitetään laadullisesti paremmaksi - jokaisen osapuolen vahvuuksia ja resursseja hyödyntäen. Opettajan resurssit lähtevät oppilaitoksen fyysisistä resursseista sekä opettajan tutkimus- ja koulutusosaamisesta, teoreettisesta tietämyksestä ja alan ammatillisesta soveltavasta kokemuksesta. Työpaikan resurssit toisaalta liittyvät toimialan tuntemukseen, työympäristöön ja työkäytäntöihin. (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111.)

Työpaikka toimii myös edustajansa kautta oppimisen ohjaajana sekä hyödyntää ammatillisia verkostojaan tarvittavan informaation hankinnassa. Opiskelijan tärkein kehityskohteeseen tuoma resurssi on aika. Opiskelijalla täytyy olla aikaa perehtyä tehtävään sekä kerätä tarvitsemaansa aineistoa. Lisäksi hän tuo tuoretta näkökulmaa, ideoita sekä kehitystyössä tarvittavia ajatuksia. (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111.)



### 3.2.1 Työelämäyhteistyö perusopetuksessa

Ensimmäinen kosketus työelämään ja oppilaitosten sekä yritysten väliseen työelämäyhteistyöhön saadaan jo peruskoulussa. Näistä yleisimpiä ovat kummikoulutoiminta sekä työelämään tutustumisjaksot (TET). (Taloudellisen tiedotustoimiston julkaisemat www-sivut 2011.)

2000-luvulla on alettu kehittää myös uusia toimintatapoja peruskoulun opetussuunnitelmiin. Näistä yksi esimerkki on joustava perusopetus (JOPO), jota toteutetaan esimerkiksi Vaasan kaupungin Merenkurkun koulussa. Joustava perusopetus seuraa peruskoulun opetussuunnitelmaa, mutta opetusjärjestelyt on muokattu joustaviksi ja yksilöllisiksi. Opiskelu on jaettu jaksoihin, joissa vuorottelee lähiopetus ja työssäoppiminen. Joustavan perusopetuksen tarkoituksena on jatkaa perusopetuksen tehtävää, ehkäistä syrjäytymistä sekä tukea oppilaan kasvua ja kehitystä. Joustavassa perusopetuksessa oppilas oppii itsenäisyyttä, vastuullisuutta, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä kehittää itsetuntemustaan. Oppilas saa lisäksi jo peruskouluaikana tuntumaa työelämään ja oppii suunnittelemaan jatko-opintojaan sekä pystyy suunnittelemaan jo varhaisessa vaiheessa omaa uraansa ja tulevaisuuttaan. Lisäksi joustava perusopetus kehittää oppilaan päätöksentekovalmiutta, tiedonhakutaitoja sekä oman toiminnan arviointia ja omien suunnitelmien toteuttamista muuttuvassa ympäristössä. (Vaasan kaupungin kasvatus- ja opetusvirasto 2006, 1-5.)

Tyypillisiä lähiopetusjakson oppimisympäristöjä ovat luokkien lisäksi leirikoulut, vierailukäynnit yrityksissä ja julkisissa toimitiloissa. Työpaikkajaksot, joita on syys- ja kevätlukukaudella kahdesta neljään, ovat kahdesta viikosta kuukauteen kestäviä jaksoja, jolloin oppilas on töissä neljänä päivänä viikossa viiden tunnin ajan. Koulupäiviä ovat yleensä maanantai tai perjantai. Oppilas saa työpaikalla ohjausta, oppii työelämän pelisääntöjä, saa kokemusta eri aloilta sekä suorittaa itsenäisesti henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan liittyviä opiskelutehtäviä. Työssäoppimista seuraa ohjaava opettaja käymällä työpaikalla. Lopuksi pidetään arviointikeskustelu ja oppilas saa työstään työtodistuksen. (Vaasan kaupungin kasvatus- ja opetusvirasto 2006, 1-5.)

Yritysten ja oppilaitosten välinen kummikoulutoiminta on usein pitkäkestoista ja se kestää esimerkiksi koko ala- tai yläkouluajan. Vuorovaikutus yritysten ja oppilaitosten välillä on monipuolista ja se luo mahdollisuudet monenlaisille projektikonaisuuksille. Luokalla on mahdollista tutustua yrityksen eri toimialoihin ja sidosryhmiin sekä järjestää erilaisia tapahtumia ja tempauksia yhdessä kummiyrityksensä kanssa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Peruskouluissa ja lukioissa jaetaan työelämätietoutta työelämäntutustumisjaksojen avulla. TET-jakson avulla on tarkoitus tutustuttaa oppilaat ohjatusti yritysten ja työyhteisön toimintaan. TET-jaksosta hyötyvät sekä oppilas, että yritys. Nuoret saavat hyödyllistä tietoa työelämästä ja sen vaatimuksista omakohtaisesti oppimalla ja kokemalla, yrityksille sen sijaan avautuu mahdollisuus vaikuttaa nuorten asenteisiin tulevaisuuden osaajina. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

### 3.2.2 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on ammatilliseen toisen asteen koulutukseen kuuluvaa tavoitteellista opiskelua työpaikalla käytännön työtehtävien avulla. Opiskelijaa ohjaa työpaikalla siihen koulutettu henkilö eli niin sanottu työpaikkaohjaaja. Työssäoppimisessa tärkeintä ovat kokemuksellinen ja yhteistoiminnallinen oppiminen. Oppimislähteinä tässä käytetään työympäristöä ja sen työyhteisöä. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 21–23; Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy työssäoppimista, jonka laajuus opinnoista on vähintään 20 opintoviikkoa. Opiskelun tapahtuessa aidossa työympäristössä, saa opiskelija mahdollisuuden harjoitella oppimaansa teoriaa käytännössä. Työssäoppimisen tarkoituksena on myös varmistaa, että opiskelijalla on hyvät lähtökohdat työskennellä alalla johon hän valmistuu. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Päävastuun työssäoppimisen järjestämisestä kantaa oppilaitos. Työssäoppimisesta tehdään kirjallinen sopimus ja oppilaitos sekä yritys yhteistyössä opiskelijan kanssa suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat työssäoppimista ja sille asetettujen tavoitteiden saavuttamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2011.)

Työpaikkaohjaajien ja opettajien välinen viestintä on merkittävä väylä oppilaitosten ja yritysten välisessä tiedon välittymisessä. Teoriaoppimisen ja työelämäoppimisen yhteinen kehittäminen ja toisiinsa kytkeminen edellyttää oppilaitosten sekä työpaikkojen aktiivista verkostoitumista. (Tynjälä & Nikkanen & Volanen & Valkonen 2005, 71–72.)

### 3.2.3 Ammattitaitokilpailut

Vuosittain järjestettävissä Taitaja-kilpailuissa nuoret ammattilaiset kilpailevat Suomen mestaruuksista yhteensä yli 40 lajissa. Kilpailut on tarkoitettu alle 20-vuotiaille, toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskeleville henkilöille. Suomen tasolla parhaiten menestyneet nuoret valitaan maajoukkueeseen, joka pääsee kilpailemaan ammattiosaamisestaan kansainvälisellä tasolla. (Skills Finlandin www-sivut, 2011; CIMO 2011.)

The Excellence in Skills – koulutusjärjestelmä on Skills Finlandin kehittämä ja ylläpitämä järjestelmä, jonka avulla ylläpidetään ammatillista osaamista Suomessa. Nuorten ammattilaisten koulutus on suunniteltu ja toteutettu yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten ja työelämän kanssa. Järjestelmän tavoitteena on luoda uusia opetusmalleja, parantaa toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen houkuttelevuutta sekä tehostaa ammatillisen peruskoulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä. (Skills Finlandin www-sivut, 2011; CIMO 2011.)

Ammattitaitokilpailuja järjestää myös Kesko yhdessä toisen asteen ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa. Mestari-oppilaitoksen tavoitteena on tarjota opiskelijoille ajankohtaista tietoa kaupan alasta ja vähittäiskaupan toimintatavoista. Mestari-oppilaitokseen voi osallistua sekä ammatillisissa oppilaitoksissa että ammattikorkeakouluissa ympäri Suomea.

Koulutus on ensisijaisesti tarkoitettu opintojen loppusuoralla oleville opiskelijoille, joilta löytyy halukkuutta perehtyä tuotetietouteen ja kaupanalan työtehtäviin. Opiskelija voi valita yhdeksästä suuntautumisvaihtoehdosta mieleisimmän ja suorittaa tämän osan opinnot. Opiskelu tapahtuu itsenäisesti verkko-opintoina erillisessä opintoverkossa ja opintoaikaa on noin kuukausi. Opintoverkosta opiskelija löytää opiskeluun tarvittavat ohjeet, linkit verkko-opiskelumateriaaleihin sekä palauttaa oppimistehtävät. Mestarioppilaitoksen hyväksyttävästi suorittanut opiskelija saa Mestarioppilaitosten ja maanlaajuisesti parhaiten menestyneimmät opiskelijat Kesko palkitsee stipendein. (K-Instituutin www-sivut 2011.)

### 3.2.4 Rekrytointi

Oppilaitosten ja yritysten väliset rekrytointikanavat ovat avainasemassa valmistuvan opiskelijan työelämään siirtymisessä. Työelämäyhteistyö rekrytointin osalta on nähtävissä niin rekrytointimessujen, kuin Internet-palveluiden runsaana kasvuna.

Rekrytointimessut ovat yleistyneet laajalti ja niitä järjestetään ympäri Suomea eri tahojen toimesta. Pelkästään Satakunnassa rekrytointimessuja järjestetään vuoden aikana kaksi; Porissa ja Raumalla. Molemmat rekrytointimessut ovat paikallisten Nuorkauppakamarien järjestämiä. Messujen tarkoituksena on tuoda nuoret osaajat ja yritykset sekä organisaatiot yhteen ja kehittää rekrytointia käytännönläheisen yhteistyön avulla. Messut helpottavat osaltaan yritysten ja organisaatioiden työvoiman hankkimista, sekä antavat nuorille osaajille mahdollisuuksia tutustua elinkeinoelämään ja sijoittua tarjolla oleviin työpaikkoihin. (Urastartti 2011, Rauman Nuorkauppakamarin julkaisemat www-sivut 2011; Satarekry 2011, Porin Nuorkauppakamarin julkaisemat www-sivut 2011.)

Nyky-yhteiskunnan verkottuessa myös rekrytointimahdollisuudet ovat siirtyneet osaksi alati paisuvaa globaalia verkkoympäristöä. Rekrytointisivustoja ja -yrityksiä syntyy kuin sieniä sateella. Yksi suurimmista rekrytointisivustoista, Monster.fi, järjestää rekrytointimessuja Internetissä, jolloin opiskelijoiden ja työnhakijoiden on mahdollista osallistua tapahtumaan ajasta tai paikasta riippumatta. Viimeisimmät rekrytointimessut Monster.fi sivustolla järjestettiin 1.9.–30.9.2011 ja ne keräsivät

95.000 kävijää. Asiantuntijoille ja tulevaisuuden ammattilaisille oli messuilla yhteensä 56 yritystä esittelemässä toimintaansa ja vapaita työpaikkoja. (Monster Oy:n www-sivut 2011.)

Internetin kehittyessä ja luodessa jatkuvasti uusia innovaatioita verkkoyhteiskunnalle on myös työntekijöiden ja vapaiden työpaikkojen haku siirtynyt sosiaaliseen mediaan. Henkilökohtaisen profiilin ja ammattiprofiilin rajat ovat Internet-maailmassa häilyviä. Sosiaalisen median profiililla voidaan saada persoonallisempi ja informatiivisempi kuva niin yrityksestä, kuin työnhakijasta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole edes työntekijän luvalla lupaa käyttää muita, kuin työsuhteen kannalta tärkeitä tietoja, vaikka ne olisivat saatavilla verkkopalveluissa. (Työtä Meille Nyt ja Heti!- hankkeen www-sivut 2011.)

Yhä useampi oppilaitos ja yritys ovat lisänneet profiilinsa sosiaalisen median palveluihin, esimerkiksi Facebook ja Twitter, lisätäkseen näkyvyyttään ja profiloidakseen imagoaan. Sosiaalisen median avulla myös työelämäyhteistyö oppilaitosten ja yritysten välillä on helpottunut. Yhteistyökumppanit voivat halutessaan saada näkyvyyttä yhteisillä kampanjoilla, joita mainostetaan molempien sosiaalisen median profiilissa. Facebook ja Twitter ovat työn haussa ja ammattilaisten etsinnässä vielä kuitenkin melko vähäisessä käytössä. Internet on täynnä palveluita jotka eivät ole niin persoonallisia, kuin henkilökohtainen profiili Facebookissa. Yksi ammattilaisten suosima sivusto on LinkedIn, jonka avulla pystyy erottamaan työminän arkiminästä. Sivusto on esimerkiksi konsulttitoimistojen suosiossa ammattitaitoisten henkilöiden etsinnässä. (Työtä Meille Nyt ja Heti! - hankkeen www-sivut 2011.)

Satakunnan ammattikorkeakoulu on myös löytänyt sosiaalisen median työelämäyhteistyön välineenä niin Sam K-hahmon Facebook-profiilisivuina, kuin erilaisten hankkeiden avulla. Satakunnan ELY-keskuksen rahoittama ESR-hanke ”Työtä Meille Nyt ja Heti!” on Satakunnan ammattikorkeakoulun koordinoima nuorten työnhakuvalmiuksia ja työnhakuosaamista lisäävä hanke. Lisäksi hankkeen tavoitteena on kehittää yrityksille työkaluja rekrytointiin sosiaalisessa mediassa, sekä tuottaa työvoimaviranomaisille hyviä väyliä työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaamiseksi. (Työtä Meille Nyt ja Heti!-hankkeen www-sivut 2011.)

### 3.2.5 Näyttötutkinnot

Näyttötutkinto on yksi ammattitutkinnon suorittamismuoto erityisesti niille, jotka ovat ammattilaisia, mutta eivät ole vielä suorittaneet ammatillista perustutkintoa. Näyttökokeelle ominaista on sen suorittaminen oikeassa työympäristössä, oikeissa työtehtävissä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Näyttötutkinto on työkokemuksen, opintojen tai muulla eri tavalla hankitun osaamisen tai toiminnan kautta opitun ammatillisen osaamisen tunnustamista. Näyttötutkintojärjestelmä on joustava tapa pätevöityä uuteen ammattiin sekä osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamista. Näyttötutkinnolla, eli ammattitaidon osoittamisella työtehtävien avulla, on mahdollista suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. (Opetushallitus 2003, 11-15.)

Keskeisimpinä periaatteina näyttötutkinrossa on kolmikantayhteistyö (Kuvio 4, sivu 24), joka tarkoittaa työnantajien, työntekijöiden ja opettajien tiivistä yhteistyötä, kun päätetään tutkintorakenteesta, laaditaan tutkinnon perusteita, suunnitellaan, järjestetään ja arvioidaan näyttötutkintoja niin koulutustoimikunnissa, kuin tutkintotoimikunnissa. Onnistuneen näyttötutkinnon kannalta muina periaatteina ovat tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta, tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa sekä yksilöllistäminen. (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111; Opetushallitus 2003, 11-15.)

Ammattitutkintolaki (306/1994) ja sitä täydentävä asetus (308/1994) loivat näyttötutkintojärjestelmän Suomeen. Ammattitutkintolaki kuitenkin kumottiin koulutuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä ja näyttötutkintojärjestelmää koskevat säädökset tuotiin lakiin (631/1998) ja asetukseen (812/1998) ammatillisesta aikuiskoulutuksesta pienin muutoksin. Voimaan ne tulivat vuoden 1999 alussa. Säädöksiä muutettiin tämän jälkeen vielä ja uudistetut laki sekä asetus ammatillisesta koulutuksesta saivat lainvoimansa 1.1.2006. Näillä muutoksilla kehitettiin ammatillisen aikuiskoulutuksen ohjausjärjestelmää. Lain tavoitteena on suunnitella, ohjata ja valvoa ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuutta säilyttämällä sen

tarvitsema joustavuus. (Opetushallitus 2011, 15–16; Ammattitutkintolaki 306/1994; Ammattitutkintoasetus 308/1994; Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998; Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998.)

### 3.2.6 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on joustava koulutusmuoto niin työnantajalle kuin työntekijälle. Se antaa mahdollisuuden työntekijälle saada ammattitutkinto työn ohella, kun taas työnantaja saa mahdollisuuden kouluttaa työntekijän tiedot ja taidot ammatin vaatimalle tasolle. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Oppisopimuksella voi suorittaa perustutkinnon, jossa tavoitteena on alan perusosaamisen hallinta, ammattitutkinnon, joka antaa valmiuden alan ammattitehtäviin tai erikoisammattitutkinnon joka tavoittelee alan erikoisosaamista ja sen hallintaa. Erilaisia tutkintoja on valittavana noin 350 erilaista. (Opetushallitus 2011.)

Oppisopimuskoulutus on hyvä vaihtoehto siinä vaiheessa, kun lisääntyvä teorianopetus tuottaa oppimisvaikeuksia tai irrallisen faktatiedon oppiminen ei riittävästi motivoi opiskelijaa. Koulussa huonosti viihtyvälle nuorelle haetaan työpaikka, jonka ohessa hän suorittaa jaksotetusti haluamansa toisen asteen ammatillisen perustutkinnon. Tätä muotoa pidetään eräänlaisena työlähtöisenä oppimisena. (Räkköläinen & Uusitalo 2011, 15.)

Oppisopimuskoulutukseen liittyy määräaikainen työsopimus opiskelijan ja työnantajan välillä, johon sisältyy ammattiin kouluttaminen työpaikalla. Jokaiselle oppisopimuskoulutuksessa opiskelevalle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka laaditaan tutkinnon perusteiden pohjalta. Suurin osa koulutuksesta suoritetaan työpaikalla, mutta oppisopimukseen kuuluu myös teoriaosuuksia toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Oppisopimuskoulutukseen liittyvien teoriaopintojen tarkoituksena on täydentää työpaikalla annettavaa koulutusta. (Opetushallituksen www-sivut 2011.)

Oppisopimuskoulutuksessa noudatetaan erilaisia lakeja ja asetuksia, kuten muissakin koulutuksissa. Näitä ovat muun muassa laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta, laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta sekä työsopimuslaki siinä määrin miten lain ammatillisesta koulutuksesta 18 § säädetään. Lisäksi oppisopimuskoulutus noudattaa työaikalakia, vuosilomalakia, työturvallisuuslakia sekä lakia nuorista työntekijöistä. (Satakunnan oppisopimuskeskuksen www-sivut 2011; Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009; Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1766/2009; Työsopimuslaki 55/2001; Työaikalaki 605/1996; Vuosilomalaki 162/2005; Työturvallisuuslaki 738/2002; Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

### 3.2.7 Yhteistyöprojektit

Yhteistyöprojekteja yritysten kanssa toteutetaan jokaisella koulutusasteella. Projekti käsitteenä on joukko ihmisiä, jotka on koottu tilapäisesti yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää. Aiemmin työelämässä työntekijällä oli tietty tehtäväkuva ja tehtävät pysyivät vuodesta toiseen samoina. Nykypäivän muuttuva yhteiskunta vaatii myös työelämän totuttujen työskentelytapojen uudelleen tarkastelua ja kyseenalaistamista. Projektityöskentely on jäänyt pysyväksi työelämän ilmiöksi lyhyt- ja määräaikaisten työsuhteiden myötä. Työtä tehdään enenevässä määrin projekteissa ja lyhytaikaisissa kehittämishankkeissa. Projektiopintojen tarkoituksena on valmistaa opiskelija ammatillisissa asiantuntijatehtävissä tarvittavaan projektityömenetelmään opettamalla opiskelija työskentelemään projektityöntekijänä, käynnistämään projekteja, kehittämään työtään ja parhaassa tapauksessa työllistämään itsensä projektien avulla. Lisäksi opiskelija oppii muita tärkeitä tietoja jotka ovat keskeisiä työelämän kannalta. (Vesterinen 2011, 17-53.)

Sana projektityö herättää mielikuvia muuttuvasta, jännittävästä ja nopeatempoisesta työ- ja elämäntavasta. Projekteista on tullut trendi niin ammattikorkeakouluissa, kuin muussakin yhteiskunnassa. Projektioppiminen on yleensä suhteellisen pitkäkestoista ja se rakentuu mielekkäiden ongelmien ympärille. Se integroi käsityksiä ja käsitteitä



erilaisista tieteen ja tiedonaloilta. Opiskelijan on ratkaistava todentuntuisia ongelmia kokoamalla tietoa, pitämällä palaverieita, analysoimalla ja tutkimalla saatua tietoa sekä tekemällä johtopäätöksiä. Samanaikaisesti opiskelijan tulee kommunikoida muiden kanssa tekemistään ongelmista ja löydöksistä. (Prittinen 2000, 7-13.)

Projektiopiskelu on monimuotoista työskentelyä ja se voi tapahtua itsenäisesti tai ryhmissä. Projektiopiskelu sisältää opiskelijajohtoisesti ongelmakeskeistä opiskelua sekä toiminnallista kenttätyöskentelyä. Opiskelijoilla itsellä on vastuu opintojensa kulusta. Opiskelijoiden tulee etsiä ratkaisu itse valitsemalleen ongelmalle ja jotta ongelman ratkaisu olisi mahdollista, on ymmärrettävä kokonaisuus ja pystyttävä yhdistämään käytännön työ ja teoria toisiinsa. Lopuksi opiskelijan tulee arvioida onnistumistaan ja oppimistuloksiaan sekä sitä, kuinka niihin tuloksiin on päästy - kehittämällä näin kriittistä ajatteluaan. Tärkeimmät projektiopetuksen ominaisuudet ovat toiminnallisuus, ongelma-keskeisyys ja ratkaisu, tulosvastuullisuus, yhteistoiminnallisuus, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus sekä tieteelliset työskentelymenetelmät. (Prittinen 2000, 7-13.)

Projektiopetus ei ole pelkästään oppimista edistävä menetelmä. Se synnyttää ja ylläpitää oppilaitoksen, elinkeinoelämän ja yhteiskunnan aktiivista vuoropuhelua. Projektin tulos ei ole pelkästään ryhmän sisäinen saavutus, vaan sen tulos voidaan esitellä monin eri keinoin myös ulkopuolelle. Työelämäyhteistyö on luonteva apuväline projektioppimiselle. Projektit ovat erinomainen keino pitää yllä työelämäyhteistyötä alueen elinkeinoelämään; näin myös projektin tilaaja voidaan sitoa mukaan opetukseen. Todelliset projektit tuottavat usein erilaisia ennalta arvaamattomia, hedelmällisiä tilanteita, joita ei yleensä tule vastaan luokkahuoneessa toteutetuilla tehtävillä, joissa on itse valitsemat ongelmat. (Prittinen 2000, 21–23.)

Esimerkiksi Satakunnan ammattikorkeakoulun, liiketoiminta Rauman kampuksella tehdään vuosittain useita projekteja. Hyviä esimerkkejä näistä ovat muun muassa erilaiset mediaprojektit kaupunkilehti Uusi Rauman sekä Radio Ramonan kanssa.

### 3.2.8 Yrityshautomot

Yritystoiminnan käynnistäminen voi olla monelle nuorelle suuri kynnyks, vaikka ideaa ja halua siihen riittäisikin. Useat ammattikorkeakoulut ovat aloittaneet yrityshautomotoiminnan edistääkseen nuorten yrittäjyyttä sekä kasvattaakseen yrittäjyystuntemusta. Satakunnan ammattikorkeakoulussa niin sanottu yrityshautomo toimii nimellä Yrityskiihdyttämö. Yrityskiihdyttämö on toiminut yksitoista vuotta ja se toimii kaikkien koulutusohjelmien yhteydessä. Yrityskiihdyttämö on tuottanut toimintansa aikana jo 200 yritystä, 250 yrittäjää sekä 350 työpaikkaa ja on näin ollen merkittävä tekijä alueellisen yrittäjyyden kehittäjänä. Yrityskiihdyttämö on saanut myös valtakunnallista tunnustusta opetusministeriön palkittua Yrityskiihdyttämön ammattikorkeakoulujen koulutuksen laatuysiköksi. Yrityskiihdyttämö synnyttää alueelle uusia yrityksiä, jotka mitä todennäköisimmin tulevat tekemään yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa myös jatkossa. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011.)

Nimensä mukaisesti Yrityskiihdyttämö antaa opiskelijalle alkuvauhdin yrityksen perustamiseen jolloin opiskelija pystyy kehittämään sen toimintaa jo opiskeluiden aikana. Valmistuessaan opiskelijalla on valmis yritys ja hän pääsee turvallisesti jatkamaan yrityksensä toimintaa. Käytännössä opiskelija voi opintojensa aikana tehdä liiketoimintasuunnitelman, saada tukea asiantuntijoilta ja oppia yrittäjyydestä oman yrityksensä kautta samalla kun käynnistää sen toimintaa. Keskeisintä Satakunnan ammattikorkeakoulun yrityskiihdyttämössä on, että opiskelija saa tukea ja neuvontaa opettajilta sekä alan asiantuntijoilta, suorittaa opintonsa henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaan sekä suuntaa opintosuorituksensa oman yrityksensä hyväksi. Opiskelija pystyy käyttämään ammattikorkeakoulun verkostoja sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaa hyödykseen ja saa niiltä tukea. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011.)

Jos opiskelijalla ei ole liikeideaa, eikä halukkuutta perustaa uutta yritystä vaikka yrittäjänä toimiminen kiinnostaa, on Yrityskiihdyttämössä mahdollista suorittaa myös yrittäjäpolvenvaihdos. Opiskelijalla saattaa olla jo tiedossa yritys jonka toimintaa jatkaa, esimerkiksi perheyritys, tai yritys itse voi tarjota mahdollisuutta yrittäjäpolvenvaihdokseen etsiessään itselleen jatkajaa. Opiskelijan ei tarvitse

kuitenkaan vielä opiskeluaikana siirtyä yrittäjäksi, vaan yrittäjäpolvenvaihdos voi olla myös hieman pidempi prosessi. Opiskelija kehittyy opiskeluaikanaan yrittäjäystaidot hallitsevaksi asiantuntijaksi olemassa olevaan yritykseen ja yritys saa ammattitaitoisen jatkajan toiminnalleen. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011.)

### 3.2.9 Työharjoittelu

Työharjoittelu kuuluu osana ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaa ja on kestoltaan 30 opintopistettä, eli noin 800 tuntia harjoittelua käytännön työelämässä. Työharjoittelun tavoitteena on yhdistää teoreettinen osaaminen käytännölliseen asiantuntijuuteen. Harjoittelun tavoitteet ovat korkeammat kuin työssäoppimisessa - tarkoituksena on harjoittaa jo opittuja asioita. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Työharjoittelu antaa mahdollisuuden oppia työelämän haasteisiin ja monimuotoisuuteen, joita ei ole mahdollista oppia pelkillä teoriaopinnoilla. Työharjoittelun tavoitteena ei ole ainoastaan valmistaa opiskelijoita tuleviin työtehtäviin, vaan kasvattaa luovuutta ja vastuullisuutta työelämässä. (Katajavuori & Lindblom-Yläne & Hirvonen 2006.)

Työharjoittelussa opetussuunnitelma toimii työpaikan ja oppilaitoksen välisenä rajakohteenä. Se määrittää työharjoittelun tavoitteet ja puitteet; palvellen opiskelijaa, oppilaitosta sekä työpaikkaa eri tavoin. Opetussuunnitelma ei kuitenkaan ole rajakohteenä toiminnan teoriaa tarkoittava eikä pidä sisällä tätä motiivia. Opetussuunnitelma toimii paremminkin välineenä alituisessa vuorovaikutuksessa, joka mahdollistaa siirtovaikutuksen oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyössä. (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001, 32.)

Työharjoittelu luo opiskelijalle uusia oppimismahdollisuuksia, kehittää itsetuntemusta, tutustuttaa organisaation työkuultuuriin sekä tehostaa urasuunnittelua. Kaikki nämä harjoittelun tuomat hyödyt auttavat opiskelijaa soveltamaan teoreettisia tietoja työelämään sekä kehittävät itseluottamusta edistäen opiskelijan työllistymistä valmistumisen jälkeen tai jo opiskeluaikana. Harjoittelun ajaksi asetetaan tavoitteet,

joiden tulee täyttyä työharjoittelun aikana. Loppuraportoinnissa opiskelijat kertovat näiden tavoitteiden täyttymisestä ja niiden soveltuvuudesta omaan koulutusalaan. (Opetus- ja työministeriö, n.d., 6.)

### 3.2.10 Opinnäytetyö

Suurittaakseen tutkinnon, jokainen ammattikorkeakouluopiskelija on velvollinen tekemään opinnäytetyön, joka liittyy opiskelijan oman ammattialan käytännön asiantuntijatehtävään. Opinnäytetyö toteutetaan ammattikorkeakouluopintojen loppuvaiheessa ja tarkoitus onkin, että opiskelija käyttää opinnäytetyössään hyödyksi opiskelujen aikana oppimiaan tietoja ja taitoja omalta koulutusosaltaan. Opinnäytetyöprojektin aikana opiskelija kehittää ja osoittaa valmiuttaan soveltaa opittua. Opinnäytetyö sisältää varsinaisen työn, joka voi olla esimerkiksi projekti, teos, laite tai kehittämistyö. Työn tulos selvitetään kirjallisella raportilla ja opiskelija on oikeutettu saamaan ohjausta työn eri vaiheissa määritellyltä ohjaajalta. Opinnäytetyön laajuus opinnoista on 15 opintopistettä. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011.)

Opinnäytetyö on näyttö osaamisesta ja se tukee opiskelijan kehittymistä asiantuntijaksi omalla alallaan. Tavoitteena on saada työn toimeksianto työelämästä, jolloin siitä saatuja tuloksia pystytään hyödyntämään laajemmin. Opinnäytetyö voi olla esimerkiksi suunnittelutehtävä, tuote- tai kehittämisprojekti, tietojärjestelmän luominen tai tutkimustyö - pääasia on kuitenkin että se palvelee tilaajan tarpeita ja siitä saatuja ideoita sekä ajatuksia voidaan käyttää työelämän tarpeisiin. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011)

Opinnäytetyöt ovat keskeinen yhdistävä osa ammattikorkeakouluinstituutiolle, opettajuudelle sekä pedagogiikalle. Opinnäytetyöt ovat saaneet keskeisen osan muutoskeskustelussa koska ne voivat olla nähtävissä eräänlaisina osaamisen käyntikortteina niin opiskelijalle, opettajalle kuin koko ammattikorkeakoululaitokselle. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt eivät ole muodoltaan tai menetelmiltään aina samanlaisia, johtuen lähinnä

ammattikorkeakoulujen tavoitteiden laaja-alaisuudesta. (Salo, Toikko & Söderqvist 2005.)

Hyvää opinnäytetyötä on kuvattu muun muassa seuraavin kriteerein: työn täytyy olla riittävän perusteltu niin aiheeltaan kuin taustaltaan, se on ajankohtainen, realistinen sekä tärkeä. Sisällön tulee olla mieluummin suppea ja syvällinen, kuin laaja-alainen ja pinnallinen. Parhaimmassa tapauksessa opinnäytetyö on yhteydessä työelämään, jopa työllistävänä tekijänä, osoittaa tekijänsä itsenäistä ajattelua, kehittää toimintaa tuloksellisesti sekä osoittaa tekijänsä asiantuntijuutta koulutusalaallaan. Nämä kriteerit ohjaavat myös opinnäytetyöprosessia Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Lähtökohtana on että opinnäytetyö tehtäisiin toimeksiantona ulkopuoliselle taholle. (Salo, Toikko & Söderqvist 2005; Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011.)

Vuonna 2002 tehdyn tutkimuksen mukaan liiketalouden, matkailun ja kulttuurin toimialalla tehtyjen opinnäytetöiden vahvuuksia olivat teoriaosuuden laajuus ja monipuolisuus, työelämälähtöisyys sekä aiheen ajankohtaisuus. Heikkouksia toisaalta olivat menetelmien puutteellinen hallinta, lähteiden käytön vähäisyys, kriittisyyden puute, teoriaosuuden huono laatu, teorian ja empirian heikko yhteys sekä tutkimuksellisen otteen puuttuminen. (Jaatinen 2002, 77.)

Opinnäytetöiden laatua tuetaan prosessin vaiheistamisella, jolloin opiskelijan tulee seminaareissa hyväksyttää tietyt osat ennen seuraavaan siirtymistä. Näin pystytään hallitsemaan opinnäytetyöprosessin etenemistä oikeassa järjestyksessä ja välttämään tilanteita, joissa opiskelija olisi jo lähettänyt yrityksiin esimerkiksi kyselyitä vaikka ongelmanrajaus ja tutkimuskysymykset eivät olisi vielä selvillä. Satakunnan ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön menettelyohjeet on kirjattu laatukäsikirjaan, josta selviää kaikki opinnäytetyöhön liittyvät vastuut, velvollisuudet, laajuus sekä käytännön ohjeet opinnäytetyöprosessin avuksi. (Jaatinen 2002, 82; Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2011.)

## 4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA VIITEKEHYS

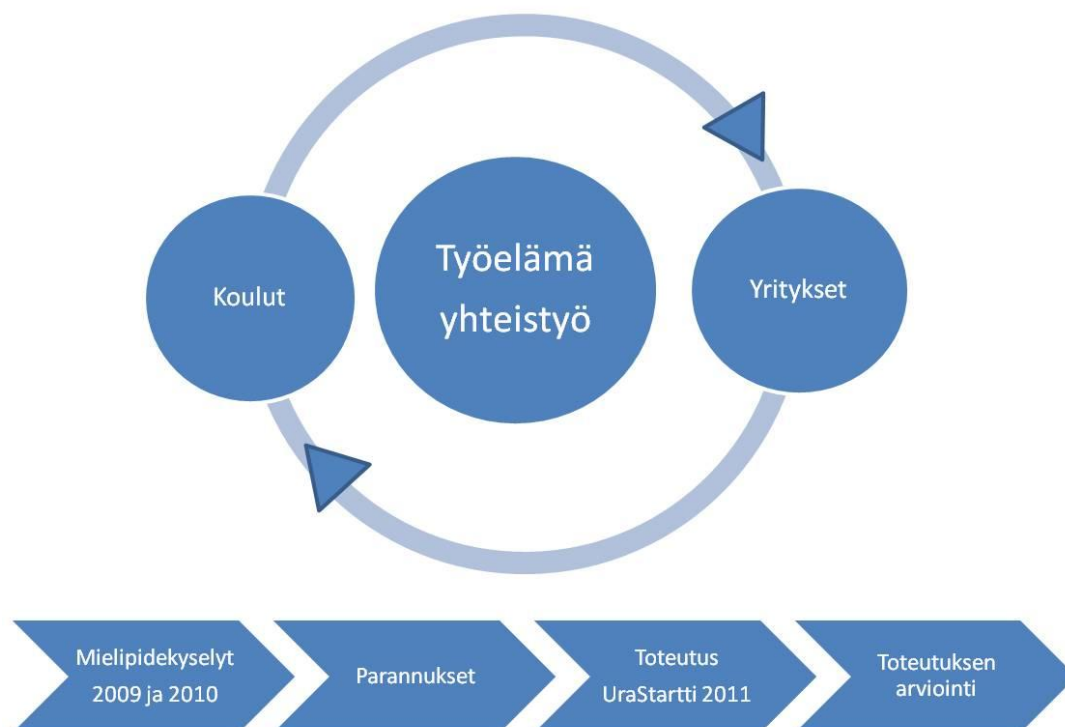
### 4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tavoitteena on saada kokonaiskuva siitä, millaista oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö on ja miten sitä toteutetaan Raumalla. Tarkoituksena on lisäksi saada oppilaitosten ja yritysten näkemyksiä siitä, miten työelämäyhteistyötä voitaisiin ennestään kehittää ja saada siitä vielä enemmän hyötyä molemmille osapuolille.

Tutkimus tulee olemaan empiirinen ja asioita käsitellään kvalitatiivisella tutkimusotteella. Aiempien vuosien (2009, 2010) mielipidekyselyt ovat pohjana Urastartti 2011-messujen työelämäyhteistyön kehittämisessä.

### 4.2 Viitekehys, tutkimuksen eteneminen ja luotettavuus

Viitekehys kuvaa yritysten ja oppilaitosten välistä vuorovaikutusta. Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella tätä yhteistyötä ja sen muotoja. Kuvion 6, (sivu 39). alareunassa oleva nuolijono kuvaa, miten yhteistyötä voidaan kehittää esimerkiksi Urastartti- messujen avulla.



Kuvio 6. Oppilaitosten ja yritysten välinen työelämäyhteistyö ja sen kehittäminen, esimerkki yhteistyöstä Urastartti-messut

Tutkimustyö aloitettiin jo vuonna 2009, kun Satakunnan ammattikorkeakoulu yhteistyössä Rauman Nuorkauppakamarin kanssa toteuttivat Urastartti-messuilla järjestetyt oppilaitoskierrokset Rauman alueen yläkouluille. Projekti sisältyi viestinnän opintojaksoon ja meidän tehtäväksemme tuli suorittaa mielipidekysely messuvierailijolle. Omasta toiveestamme haastattelimme myös näyttöilleasettajia. Toistimme saman mielipidekyselyn vuonna 2010. Molempien vuosien kyselyiden tulokset löytyvät kohdasta 6.3.1.

Vuonna 2011 suunnittelimme Urastartti-messujen oppilaitosyhteistyön toteutuksen aikaisempien vuosien mielipidekyselyjen pohjalta ja samalla kartoitimme kävijöiden ja näyttöilleasettajien toiveita keskustelemalla heidän kanssaan messujen aikana. Toteutuksesta lisää kappaleessa 6.3. Näiden vaiheiden jälkeen perehdyimme työelämäyhteistyön teoriaan ja marraskuussa 2011 aloitimme varsinaisen tutkimusosan toteutuksen. Mielipidekyselyä ei toteutettu vuonna 2011, koska katsoimme että mielipidekysely ei tuo enää lisäarvoa tutkimukselle vaan oppilaitosyhteistyön toteutuksen onnistumista voitiin arvioida keskustelemalla

messupäivän aikana näytteilleasettajien sekä Rauman Nuorkauppakamari ry:n edustajien kanssa. Katsoimme myös, etteivät mielipidekyselyt enää ole keino kehittää messuja vaan tarvitaan konkreettisia muutostoimia. Nämä muutosehdotukset on koottu haastattelujen perusteella kappaleeseen kuusi; ”Johtopäätökset ja toimintasuositukset”.

Varsinainen tutkimusosa toteutettiin empiirisenä, kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelemalla Rauman seudulla toimivia yrityksiä ja oppilaitoksia. Yritysten valintaperusteina oli se, että ne ovat tietävästi tehneet yhteistyötä oppilaitosten kanssa tai osallistuneet Urastartti-messuille useampana vuonna. Kysymykset (Liite 1) laadittiin koskemaan niin työelämäyhteistyötä ja sen merkitystä yritykselle kuin Urastartti-messuja ja niiden tuomia kokemuksia ja mahdollisia ajatuksia kehittämiskohteista.

Oppilaitoksiksi valikoituivat Satakunnan ammattikorkeakoulu ja sen kaksi eri koulutusalan kampusta Raumalla, liiketoiminta sekä tekniikka ja merenkulku. WinNovasta Raumalta valittiin niin ikään tekniikan sekä liiketalouden ja kaupan koulutusalat. Oppilaitosten kysymykset (Liite 1) koskivat työelämäyhteistyötä ja sen merkitystä niille, sekä mitä eri työelämäyhteistyön muotoja oppilaitokset käyttävät opetuksen tukena ja millaisia kokemuksia niistä on saatu. Lisäksi kysyimme, mitä Urastartti-messut tarjoavat oppilaitoksille ja miten messuja tulisi kehittää enemmän ammattiin opiskelevia nuoria palvelevaksi tapahtumaksi.

Haastattelut toteutettiin pääosin suullisesti haastateltavan yrityksen/oppilaitoksen tiloissa ja keskustelut nauhoitettiin tulosten käsittelyä varten. Osa haastatteluista saatiin sähköpostitse haastateltavien kiireiden vuoksi, mutta kaikilta valituilta yrityksiltä ja oppilaitoksilta saatiin kuitenkin kattavat vastaukset. Haastatellut yritykset olivat Oras Oy, Osuuskauppa Keula, Rauman Lukko Oy ja Teollisuuden Voima Oyj. Yritykset ottivat haastattelupyynnöt hyvin vastaan ja olivat innostuneita aiheesta. Työelämäyhteistyö nähtiin tärkeänä asiana Rauman seudun elinkeinoelämän sekä ammatillisen koulutuksen kehittäjänä.



Tulokset on koottu haastattelujen pohjalta kappaleeseen viisi, ”Tutkimustulokset.” Vastauksista on haettu yleisin linja joka haastatteluissa kävi ilmi sekä muutamia yksittäisiä kommentteja, jotka kuvasivat tuloksien merkityksellisyyttä työelämäyhteistyölle.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin avulla. Validius voidaan määritellä siten, että käytetyt tutkimusmenetelmät mittaavat sitä, mitä tutkimuksen tarkoituksena olikin mitata. Mikäli tutkimuksesta puuttuu validiteetti kokonaan, on tutkimus arvoton. Näin ollen siksi, että tällöin tutkimus on todellisuudessa aivan eri, kuin alun perin tutkimussuunnitelmaa tehtäessä oli tarkoitus. Koska tutkimus on kvalitatiivinen, luotettavuutta tulee tarkastella arvioinnin, toistettavuuden ja uskottavuuden avulla. Pääasiallisesti tutkija/tutkijat ovat itse yksi luotettavuuden kriteereistä, koska arviointia tehtäessä tarkastelussa ovat tutkijan/tutkijoiden tutkimuksessa tehdyt teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että tutkimustyöstä löytyy tarkka selostus tutkimuksen kaikista eri toteutusvaiheista (Hirsjärvi 2007, 226–228.)

Tässä opinnäytetyössä olemme esittäneet tutkimustulokset yritysten ja oppilaitosten henkilökohtaisiin haastatteluihin perustuen. Kokosimme haastatteluiden pohjalta näkemyksiä liittyen Rauman seudun työelämäyhteistyön hyötyihin ja haittoihin molempien osapuolien kokemusten perusteella. Työn tulokseksi saatiin konkreettisia ajatuksia ja ideoita, miten työelämäyhteistyötä voisi kehittää ja mitä uudistuksia ja muutoksia Rauman Nuorkauppakamarin tulisi tehdä Urastartti-messujen suhteen.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Yhteistyön monet mahdollisuudet

Työelämäyhteistyöstä hyötyy niin opiskelija, oppilaitos kuin yritysikin. Satakunnan ammattikorkeakoulu valmistaa opiskelijoita useilta eri aloilta ja on näin ollen merkittävä yhteistyö-oppilaitos yrityksille Satakunnassa. Opiskelijat saavat valmiuksia tuleviin työtehtäviin työharjoittelun sekä yritysten kanssa yhteistyössä tehtävien projektien avulla. Samalla opiskelijalla on mahdollisuus näyttää taitonsa suoraan yritykselle, joka osaltaan helpottaa valmistumisen jälkeen työmarkkinoille hakeutumista. (Opetushallituksen julkaisemat opettajan verkkopalvelu [www-sivut 2011](#); Satakunnan ammattikorkeakoulun [www-sivut 2011](#).)

Työelämäyhteistyötä toteutetaan kuitenkin jo peruskoulusta lähtien. Yhteistyö sidotaan luokka-asteiden opetussisältöön esimerkiksi kummiluokkatoiminnan kautta ja se on pidempikestoisempi prosessi, kuin esimerkiksi vierailukäynti yrityksessä tai yrityksen edustajan vierailu oppilaitoksessa. Yhteistyön avulla oppilas saa vastauksia kysymyksiin, joihin ei pysty vastaamaan ennen kuin on tutustunut työelämään. Samalla oppilas pystyy hahmottamaan yhteiskunnan toimintaa, saa omakohtaisia kokemuksia, päivitetyn tiedon yritysmaailmasta sekä tutustuu eri ammatteihin. Esimerkkeinä peruskouluasteella tehdystä työelämäyhteistyöstä on erilaiset yrityksen ja oppilaitosten yhteiset projektit tai kilpailut sidottuna tiettyyn teemaan. (Opetushallituksen julkaisemat opettajan verkkopalvelu [www-sivut 2011](#).)

### 5.1.1 Työelämäyhteistyön merkitys yrityksille

Työelämäyhteistyö on erittäin tärkeä väline yrityksille oman toimintansa kehittämisessä ja osaamisen vahvistamisessa. Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle ja ammattitaitoista työvoimaa tarvitaan joka alalla. Työelämäyhteistyö on hyvä mahdollisuus rekrytoida nuoria opiskelijoita kesätöihin ja valmistumisen kynnyksellä olevia tai jo valmistuneita suoraan työelämään. Oppilaitosten kanssa tehty työelämäyhteistyö luo opiskelijalle urapolun työelämään ja antaa yritykselle koulutettua ja parhaassa tapauksessa talon tavat tuntevaa työvoimaa. (Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011; Osuuskauppa Keula, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011; Teollisuuden Voima Oyj, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011.)

Työelämäyhteistyö koetaan myös tärkeänä yrityksen ja sen toimialojen sekä työtehtävien tunnettuutta lisäävänä tekijänä nuoremman sukupolven keskuudessa. Yritykset haluavat osaltaan tukea paikallisia oppilaitoksia ja olla mukana suunnittelemassa koulutusta enemmän toimialueensa sekä Rauman seudun työmarkkinoiden tarpeita vastaamaan. Yrityksien haastatteluista ilmeni suoraan kolmikantamalli (Kuvio 4, sivu 24) joka kuvaa sitä, kuinka kaikki osapuolet panostavat osaltaan työelämän ja osaamisen kehittämiseksi. Yrityksille on tärkeää saada tuoreinta teoriatietoa ja uusia näkemyksiä toimialalleen. (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111; Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011; Osuuskauppa Keula, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011; Teollisuuden Voima Oyj, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011.)

*”Tiedostetaan se että koulumaailmassa on varmasti teoriassa kaikkein tuorein tieto käytössä ja opiskelijoilla teorian tuntemus on vahvaa ja halutaan sitä sitten pystyä hyödyntämään.” (Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011)*

Yritykset arvostavat ja käyttävät hyödykseen opiskelijoiden tekemiä tutkimus- ja kehittämistöitä, jotka työelämäyhteistyö mahdollistaa niin projektien kuin oppinäytetöiden kautta. Yritykset ovat osaltaan auttamassa projektien mahdollistamista sekä opiskelijan urapolun kehittämistä. (Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011; Osuuskauppa Keula, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011; Teollisuuden Voima Oyj, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011.)

Erityisesti teknologiateollisuudella on rekrytoinnin apuna käytössä niin sanottu urapolkumalli. Potentiaalisia, opintojen alkuvaiheessa olevia opiskelijoita poimitaan oppilaitoksen avulla projekteihin, työssäoppimiseen tai työharjoitteluun. Näin opiskelija saa mahdollisuuden tutustua käytännön avulla yrityksen toimialaan ja tehtäviin. Opintojen edetessä opiskelija saa mahdollisuuden kartuttaa kokemusta työskentelemällä yrityksessä ja usein myös lopputyö suunnitellaan yhdessä yrityksen kanssa. Valmistuessaan opiskelija on yritykselle valmis työntekijä, eikä näin ollen tarvitse enää erillistä perehdytysjaksoa. Yritys on saanut uuden työntekijän ja opiskelija pääsee suoraan töihin valmistuttuaan. (Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 29.11.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011.)

Esimerkiksi Oras Oy on kehitellyt juuri tämän kaltaista urapolkua yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun tekniikka ja merenkulku Rauman toimipisteen kanssa. Urapolun ensimmäinen vaihe on tutustuttaa opiskelija järjestelmällisesti tuotannon työtehtäviin sekä tuotantoprosessin eri osa-alueisiin työharjoittelun avulla. Tämän jälkeen opiskelija usein tekee oppinäytetyön tai muun vastaavan projektin esimerkiksi tuotekehitykselle. Tiedon ja taidon kasvaessa opiskelijalle voidaan tarjota muun muassa kesätyötä tuotannon esimiehen sijaisena tai tuotekehityksessä. Oras Oy katsoo, että tämä on ainoa tapa sisäistää talon toimintatavat ja tuotantoprosessit pystyäkseen toimimaan esimiesaseman työtehtävissä Oraksella. (Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 29.11.2011.)

### 5.1.2 Työelämäyhteistyön merkitys oppilaitoksille

Ammatti on sana, joka kuvaa ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten tarkoitusta ja sitä, että niissä opitaan tiettyyn ammattiin, jolloin pelkkä teoriapohjainen opetus ei ole riittävä. Ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset tuottavat tulevaisuuden ammattitaitoista työvoimaa, jolloin käytännön kokemuksella on suuri arvo työmarkkinoilla. (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011; WinNova liiketalous ja kauppa Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011.)

*”On tiettyjä asioita missä teoreettinen oppiminen täytyy tapahtua, esimerkiksi taloushallinnon jutut; täytyy tietää missä se pilkku sijaitsee siellä. Mutta on monia sellaisia asioita, jotka opitaan käytännössä kun tehdään projekteja, opitaan ihan oikeasti mitä tehdään töissä” (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011.)*

Ammattikorkeakoululaki ja laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelevät, että ammattiin valmistavien oppilaitosten on tehtävä työtä alueen elinkeinoelämän kanssa, tuottaa työvoimaa niille aloille joilla on tarve työntekijöille. Satakunnan ammattikorkeakoulu ja WinNova ovat molemmat tiiviissä yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa, tuottamassa sille aitoa lisäarvoa ja palvelemassa seudun yrityksiä. (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011; WinNova liiketalous ja kauppa Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011.)

WinNovassa tekniikan sekä liiketalouden ja kaupan koulutusaloilla on suora yhteys työelämään työelämäjaoksen kautta. Työelämäjaoksen toiminnassa ovat mukana työantajan edustajat, työntekijöiden edustajat sekä opettajien edustajat. Työelämäjaos suunnittelee yhdessä minkälaista koulutusta talousalueella tarvitaan. Tällä hetkellä tarkastelussa on opetussuunnitelmatyö eli mitä opintoja valitaan opetussuunnitelmaan sen pohjalta, mikä yrityksen näkemys on ja minkälaista työvoimaa alueella tarvitaan. (WinNova liiketalous ja kauppa Rauma,

henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011.)

Haastatteluvastauksista löytyy selvä yhteys kolmikantamalliin (Kuvio 4, sivu 24). Ensimmäinen tarkoitus työelämäyhteistyöllä on se, että opiskelija saa oppilaitoksesta teoreettisen tiedon, jota soveltaa käytännön työssä esimerkiksi projektien, työssäoppimisen tai työharjoittelun aikana. Yritys saa opiskelijalta uusimman teoriapohjaisen tiedon, uusia ideoita ja toimintatapoja. Lisäksi opettajien ammattitaito lisääntyy työelämäyhteistyön kautta, kun opettaja näkee mitä tämän hetken työelämä vaatii ja mitä sen arkipäivässä tarvitaan. (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005, 110–111; Oras Oy, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2011; Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 29.11.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; WinNova liiketalous ja kauppa Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011.)

### 5.1.3 Työelämäyhteistyö Raumalla

Haastatteluissa kävi selkeästi ilmi se, että sekä Satakunnan ammattikorkeakoulussa kuin WinNovassa työelämäyhteistyö on yksi keskeisimmistä oppimisväylistä. Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketoiminta Rauman sekä tekniikka ja merenkulku Rauman kampuksilla työelämäyhteistyö käsittää työharjoittelut, opinnäytetyöt, sekä projektit, joita lukuvuoden aikana toteutetaan kymmeniä erilaisia. WinNovassa työelämäyhteistyö tapahtuu työssäoppimisen, sekä erilaisten toimeksiantojen ja työtilausten kautta. (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 29.11.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; WinNova liiketalous ja kauppa Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011.)

Haastatteluissa esille tulleet yleiset työelämäyhteistyön muodot ammattikorkeakoulussa ovat opinnäytetyöt sekä projektityöskentely. Projektityöskentely on Satakunnan ammattikorkeakoulussa jatkuvasti kehittyvä

oppimismuoto. Jokainen opiskelija työskentelee opiskelunsa aikana vähintään yhdessä projektissa. Opinnäytetyö tai projektityö tulee siinä vaiheessa ajankohtaiseksi, kun yritys haluaa kehittää toimintaansa, palveluaan, tuotetta tai muuta osa-aluetta alallaan ja näin ollen ottaa yhteyttä ammattikorkeakouluun. Yrityksen ottaessa yhteyttä tulee yhdessä miettiä, onko opinnäytetyö liian raskas ja pitkäaikainen prosessi vai riittääkö lyhytaikaisempi ja suppeampi projektityö tuottamaan halutun lopputuloksen. (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011.)

Satakunnan ammattikorkeakoulussa opinnäytetyöt pyritään tekemään toimeksiantoina ulkopuoliselle taholle ja usein se tehdään yritykseen tai organisaatioon, jossa työskennellään sillä hetkellä tai siellä on suoritettu työharjoittelu. Myös yritykset hakevat oppilaitoksen kautta opinnäytetyön tekijää, jos heillä on aihe josta tarvitaan tutkimustietoa. WinNovassa lopputyö ei ole niin merkittävässä roolissa, vaan se saattaa olla useampia pienempiä näyttöjä opiskelijan osaamisesta. (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 29.11.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; WinNova liiketalous ja kauppa Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011.)

Työelämäyhteistyön keskeisimmät tavat, työssäoppiminen ja työharjoittelu, eroavat toisistaan siinä suhteessa, että toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen tarkoitus on se, että opiskelija oppii työssä, työpaikkaohjaaja valvoo ja ohjaa työtä sekä yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa on tiivistä. Ammattikorkeakoulun työharjoittelu on perehdytysjakson jälkeen enemmän omatoimista työskentelyä ja työharjoittelussa sovelletaan jo opittua teoriaa käytännön työskentelyyn. (Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 29.11.2011; WinNova tekniikka Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; WinNova liiketalous ja kauppa Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2011.)

Satakunnan ammattikorkeakoulun tavoitteena on luoda yrityksiin pidempiaikaisia suhteita projektien avulla. Oras Oy on ollut jo kauan Satakunnan ammattikorkeakoulun yhteistyökumppani erilaisten projektien kautta; Oraksen hanatehtaalalle on työharjoittelujen ja opinnäytetöiden avulla työllistynyt useita opiskelijoita niin liiketalouden kuin tekniikan koulutusaloilta. Yksi tämänhetkisistä projekteista on Pro Machine Vision, Satakunnan ammattikorkeakoulun tekniikka Rauman ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun yhteistyöhanke konenäköosaamisen lisäämiseksi. Satakunnassa hanketta toteutetaan yhteistyössä Oras Oy:n sekä Pintos Oy:n kanssa. Projektin tärkein tavoite on viedä paikallisiin yrityksiin konenäköosaamista ja saada opiskelijoille työkokemusta alalta, jota he opiskelevat. (Setänen 2011.)

Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketoiminta Rauman yksi tärkeistä yhteistyökumppaneista on Rauman Lukko Oy. Vuosittain toteutetaan yhteistyössä Diili-lipunmyyntikisa, jossa opiskelijoiden tarkoituksena on joukkueittain myydä ottelulippuja ennalta määrättyihin Rauman Lukon kotiotteluihin. Joukkueet tekevät toimintasuunnitelman, josta tulee muun muassa käydä ilmi miten joukkue aikoo markkinoida ja millainen budjetti joukkueella on. Yhteistyönä toteutetaan myös fanishop-projekti, jonka tarkoituksena on, että opiskelijat pyörittävät yhden liigakauden ajan Rauman Lukon kotiotteluissa fanituotteiden myyntipistettä ja vastaavat sen toiminnasta. (Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011; Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011.)

Rauman Lukko tekee yhteistyötä myös toisen asteen koulutuksen kanssa. Areenan keittiöön otetaan vuosittain työssäoppijoita perehtymään suurtalouskeittiön toimintaan. Lisäksi Rauman Lukko tekee yhteistyötä Rauman lukion kanssa Lukko Akatemian kautta. Vuosittain Rauman Lukko työllistää myös muutaman TET-harjoittelijan toimistolle. (Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011.)



Yhtenä esimerkkinä toteutuneesta työelämäyhteistyöstä Raumalla voidaan nähdä Rauman Nuorkauppakamarin järjestämä Urastartti-messut. Messuilla näytteilleasettajina ovat Rauman talousalueella toimivat eri alojen yritykset ja messut on suunnattu nuorille raumalaisille tulevaisuuden tekijöille. Yritysten mukaan saanti messuille on vuosittain ollut positiivista ja haastatteluissa saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että yritykset kokevat messujen tuovan heille lisää näkyvyyttä ja hyvän väylän päästä henkilökohtaiseen kanssakäyntiin nuorten työnhakijoiden kanssa. Lisäksi haastatteluissa tuli ilmi, että esimerkiksi Osuuskauppa Keula työllistää vuosittain useita kesätyöntekijöitään Urastartti-messuilta saamiensa kontaktien kautta. (Osuuskauppa Keula, henkilökohtainen tiedonanto 25.11.2011; Elo, henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2010.)

#### 5.1.4 Työelämäyhteistyön tulevaisuuden näkymät

Työelämäyhteistyön tulevaisuus Raumalla nähdään haastateltujen yritysten ja oppilaitosten osalta positiivisena. Molemmilla osapuolilla on vahva halu tehdä yhteistyötä ja kehittää sitä entuudestaan.

*”Uskon, että tulevaisuudessa sidokset ovat paljon vahvempia ja yhteistyöstä siirrytään strategiseen kumppanuuteen, jossa esimerkiksi oppilaitokset räätälöivät koulutusohjelmia työelämän tarpeisiin toimialoittain tai jopa yrityksittäin.” (Rauman Lukko Oy, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2011.)*

Yhdeksi haasteeksi työelämäyhteistyön tulevaisuudelle muodostuu se, että oppilaitosten ja työelämän edustajien tulisi muodostaa riittävän yhtenevä näkemys siitä, mihin opiskelijoita ohjataan, jotta opetus ja työelämäyhteydet muodostaisivat eheän kokonaisuuden pedagogiselta kannalta katsottuna. Haasteena nähdään myös osapuolten tiedon puute toistensa asiantuntemuksesta ja tarpeista, sekä opetussuunnitelmatyön jäykkyys ja byrokraattisuus. Koulutuksen kehittämisen haasteena on myös, miten tuottaa osaavaa työvoimaa tulevaisuuden työpaikkoihin, joista kenelläkään ei ole vielä tietoa. Koulutuksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon kunkin alan kehityskulku ja niiden vaikutus yleisiin koulutustarpeisiin

Haastatteluista kävi selkeästi ilmi, että tulevaisuudessa yhä enemmän elinkeinoelämä ja oppilaitokset haluavat tehdä yhteistyötä opetussuunnitelmien laadinnassa. Tarkoituksena on, että koulutus tulee kohdentumaan spesifisemmin tiettyihin osa-alueisiin ja kouluttaa suoraan työelämän tarpeisiin alati muuttuvassa yhteiskunnassa. Urapolku-malli nähdään hyvänä kehityskohteena ja sen toivotaan yleistyvän yhä useammalle koulutusosalalle.

Sosiaalisen median kasvu nyky-yhteiskunnassa nähdään myös yhtenä keinona lisätä työelämäyhteistyötä. Yhä enemmän nuoret, tulevat ammattilaiset, jakavat elämäänsä erilaisissa sosiaalisissa medioissa ja kysymys kuuluukin, miten sosiaalista mediaa pystyttäisiin hyödyntämään työelämäyhteistyön apuvälineenä.

Tulevaisuuden tavoitteena työelämäyhteistyössä voitaisiin nähdä myös entistä joustavampia opetussuunnitelmat eri koulutusasteilla. Tämä mahdollistaisi sen, että yhteistyö elinkeinoelämän kanssa ei olisi enää niin sidottua tiettyihin opetuskokonaisuuksiin vaan opiskelijalla olisi mahdollisuus suorittaa esimerkiksi tietty osa opinnoista oikeassa yrityksessä ja näin ollen saada hyväksiluettua tietyt opinnot tällä suoritteella. Joustava opetussuunnitelma toisi hyödyn niin yritykselle, kuin oppilaitokselle. Opiskelijat saataisiin motivoitumaan opiskeluihin jo opintojen alkuvaiheista lähtien ja todennäköisesti myös opintojen keskeyttämisiä tulisi tapahtumaan vähemmän. Yritys taas saisi käyttöönsä työntekijöitä, joilla on hallussaan sekä alan uusien teorianäkökulma että käytännön kokemusta alalta.

## 5.2 Esimerkki työelämäyhteistyöstä; Urastartti-messut

Urastartti-messut ovat Rauman Nuorkauppakamarin talkootyöllä järjestämät Rauman talousalueen kesätyö- ja rekrytointimessut. Taustalla vaikuttavat lisäksi Rauman kauppakamari ja Länsi-Suomi yhtymä. Urastartti-messuja on järjestetty vuodesta 2008 ja 9.2.2011 olleet messut olivat järjestyksessään neljännet. Messuilla on vuosittain mukana noin 50 näytteilleasettajaa ja kävijöitä messut keräävät noin 3500. (Urastartti-messujen www-sivut 2011.)

Messujen tarkoituksena on saattaa yhteen alueen elinkeinoelämä ja nuoret työnhakijat. Vuosittain messuilla on järjestetty live-työhaastatteluja, tietoisuja työnhauasta ja paikallisista yrityksistä erilaisia työnäytöksiä WinNovan toimesta. Messukävijöiden ikähaitari on laaja ja koostuu niin nuorista yläkoululaisista kuin aikuisista työnhakijoista. (Urastartti-messujen www-sivut 2011.)

### 5.2.1 Messujen pääorganisaattori; Rauman Nuorkauppakamari ry

Urastartti-messujen organisaattorina toimii Rauman Nuorkauppakamari, joka koostuu Rauman talousalueella elinkeinoelämän palveluksessa sekä yrittäjinä toimivista, alle 40-vuotiaista henkilöistä. Rauman Nuorkauppakamari ry on yksi Suomen Nuorkauppakamarit ry:n vanhimmista jäsenistä. (Rauman Nuorkauppakamari ry:n www-sivut 2011.)

Rauman Nuorkauppakamari ry. on perustettu vuonna 1958 ja tällöin ensimmäisenä puheenjohtajana toimi Lauri Pöyhönen. Vuonna 2011 hallituksen puheenjohtajana toimii Sami Junnila ja hänen allaan on kymmenen hengen hallitus, jonka vastuulla on Rauman Nuorkauppakamarin toiminta ja sen jatkuvuus. (Rauman Nuorkauppakamari ry:n www-sivut 2011.)

Rauman Nuorkauppakamari järjestää talkootöillä vuosittain useita eri tapahtumia Rauman talousalueella. Näkyvämpinä näistä ovat Urastartti-messut, Lastenfestarit sekä Joulupuu-keräys. (Rauman Nuorkauppakamari ry:n www-sivut 2011.)

Nuorkauppakamarin tarkoituksena on vaikuttaa yhteiskuntaan kehittämällä nuorten aikuisten johtamistaitoja, sosiaalista vastuuta, yrittäjyyttä ja kansainvälisyyttä. Toiminta yhdistyksessä on aktiivista ja monipuolista, joten näin ollen se tarjoaa jäsenilleen ainutlaatuisia mahdollisuuksia kehittyä liike-elämän osalta sekä antaa mahdollisuuden luoda kattavan kontaktiverkoston eri alojen osajiin. (Rauman Nuorkauppakamari ry:n www-sivut 2011.)

### 5.2.2 Oppilaitosyhteistyö Urastartti-messuilla

Urastartti-messujen yhtenä tarkoituksena on tutustuttaa yläkoululaisia Rauman alueen yrityksiin. Messuilla on alusta asti toteutettu oppilaitoskierroksia pääasiassa Rauman alueen yhdeksäsluokkalaisille. Oppilaitosyhteistyö on toteutettu niin, että Rauman Nuorkauppakamari on ottanut yhteyttä oppilaitosten opinto-ohjaajiin ja sitä kautta selvittänyt oppilaitoksien halukkuutta osallistua messuille. Oppilaitoskierrokset ovat olleet suosittuja ja oppilaitokset ovat lähteneet messuille innokkaasti joka vuosi. (Elo, henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2010.)

Urastartti-messuille on järjestetty Rauman Nuorkauppakamarin toimesta linja-autokuljetukset suoraan oppilaitoksilta, pois lukien kävelymatkan päässä sijaitsevat oppilaitokset. Näin on haluttu helpottaa yläkoululaisten vierailua messuilla ja taata se, että jokaisella oppilaitoksella on mahdollisuus osallistua, sijainnistaan riippumatta. (Elo, henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2010.)

Messujen yläkoululaiskierrokset on alusta asti toteutettu yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketoiminta Rauman opiskelijoiden kanssa. Vuosina 2009 ja 2010 oppilaitoskierrosten toteutus oli osa viestinnän opintojaksoa, tätä nykyä oppilaitoskierrokset toteutetaan tuutori-opiskelijoiden avustuksella. Opiskelijoiden tehtävä on ollut kierrättää yläkouluryhmiä messuilla aamupäivän aikana ja tutustuttaa heidät yrityksiin, jotka ovat näytteilleasettajina. Vuonna 2011 oppilaille annettiin myös tehtävä, jonka he tekivät ennen messuja opinto-ohjauksen tunneilla (Liite 11). (Elo, henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2010.)

Urastartti-messujen tavoitteena on tutustuttaa nuoret paikalliseen elinkeinoelämään. Rauman Nuorkauppakamari näkee kierrosten järjestämisessä myös yhteiskunnallista vastuuta. Nuoret halutaan tutustuttaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työelämään ja sen monimuotoisuuteen, jotta mahdollisimman moni saisi kipinän kouluttautua ja hankkia itselleen ammatin. Tällä halutaan ehkäistä muun muassa syrjäytymistä sekä nuorisotyöttömyyttä. Lisäksi halutaan, että Rauman talousalue pysyy elinvoimaisena ja paikalliset nuoret jäisivät töihin Raumalle tai palaisivat valmistuttuaan kotipaikkakunnalle. (Elo, henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2010.)

### 5.2.3 Aikaisempien vuosien (2009, 2010) kokemukset

Vuonna 2009 Urastartti-messut järjestettiin Rauman Dna-areenalla 3. helmikuuta. Päivän aikana haastattelimme 118 messukävijää sekä 23 näytteilleasettajaa. Vastaajien keski-ikä oli 22 vuotta, nuorin vastaajista oli 13-vuotias ja vanhin 59-vuotias. Vierailijoiden haastattelut toteutettiin lähinnä aamupäivällä klo 8.30-11.30, joten tulokset painottuvat enimmäkseen yläkouluasteelle. Iltapäivällä klo 13.00-16.00 haastattelimme näytteilleasettajia sekä muutamia vierailijoita. Selvästi suurin osa vastaajista oli saanut tiedon messuista oppilaitoksista. Myös lehtimainonta oli herättänyt huomiota. Arvosanaksi messut saivat yleisimmin 8. Keskiarvoksi tuli 8,2. (Honkasalo & Ämmälä 2009.)

Parhaaksi messuosastoksi valikoitui Rauman kaupungin messuosasto, jonka hyviksi puoliksi mainittiin muun muassa osaston laajuus ja tiedon paljous. Parhaat osastot olivat usean vastaajan mielestä ne osastot, jotka olivat hyvin näkyvillä ja tilavia. Monet eivät osanneetkaan erikseen mainita yhtä osastoa, vaan pitivät useita hyvinä. Avoimessa palautteessa järjestäjille monet totesivat messut hyviksi ja tulisivat myös ensi vuonna uudestaan. Negatiivista palautetta tuli oppaiden hiljaisesta äänestä, mutta toisaalta toivottiin myös taustamusiikkia. Näytteilleasettajat antoivat paljon positiivista palautetta mahdollisuudesta tavata nuoria työnhakijoita. Negatiivinen palaute koski lähinnä käytännön järjestelyitä, kuten pöytien ja muiden kalusteiden puuttumista, sekä vesi- ja kahvitarjoilun vähäisyyttä. Usea näytteilleasettaja toivoikin vesipulloja standeilleen. (Honkasalo & Ämmälä 2009.)

Vuonna 2010 Urastartti-messut järjestettiin Rauman Äijänsuon areenalla 29. tammikuuta. Päivän aikana haastattelimme 151 messukävijää sekä 18 näytteilleasettajaa. Vastaajien keski-ikä oli 16-18 vuotta. Vierailijoiden haastattelut toteutettiin pääosin aamupäivän aikana. Iltapäivällä haastattelimme näytteilleasettajia. Selvästi suurin osa vastaajista oli saanut tiedon messuista oppilaitoksestaan. Kuten vuonna 2009, myös vuonna 2010 lehtimainonta sai positiivista huomiota. Arvosanaksi messut saivat yleisimmin 8. Keskiarvoksi tuli 7,9. Messujen arvosana laski 0,3 prosenttiyksikköä vuoden 2009 messuista. (Honkasalo & Ämmälä 2010.)

Parhaaksi messuosastoksi vuonna 2010 valikoitui Oras. Myös Rauman kaupungin sekä RTK-palvelun messuosastot olivat messukävijöiden mieleen. Mielekästä näissä osastoissa oli muun muassa osaston laajuus ja tiedonpaljous. Parhaat osastot olivat usean vastaajan mielestä ne osastot, jotka olivat hyvin näkyvillä ja tilavia. Monet vastaajista eivät osanneet erikseen mainita yhtä hyvää osastoa, vaan pitivät useita osastoja hyvinä. Avoimessa palautteessa järjestäjille monet totesivat messut hyviksi ja ilmoittivat osallistuvansa myös seuraavana vuonna. Myös vuonna 2010 negatiivista palautetta tuli oppaiden hiljaisesta äänestä, jälleen kuitenkin toivottiin taustamusiikkia. Näytteilleasettajat antoivat paljon positiivista palautetta mahdollisuudesta tavata nuoria työnhakijoita ja tulevaisuuden tekijöitä. Negatiivinen palaute koski lähinnä käytännön järjestelyjä, kuten kylmyyttä sekä opastettuja kierroksia. Näytteilleasettajat toivat myös esille ihmetyksensä ”vanhempien” kävijöiden vähäisyydestä. (Honkasalo & Ämmälä 2010.)

Yhteenvedon voidaan todeta, että molempina vuosina saadut palautteet olivat hyvin samankaltaisia ja negatiivinen palaute koski yleisesti messujen käytännön järjestelyjä. Positiivisena asiana nähtiin molempina vuosina raumalaisten yritysten näkyvyys ja yleisesti kävijät olivat tyytyväisiä sekä ilmoittivat halukkuutensa osallistua messuille myös seuraavana vuonna. (Honkasalo & Ämmälä 2009; Honkasalo & Ämmälä 2010.)

#### 5.2.4 Urastartti 2011-messujen oppilaitosyhteistyö

Urastartti 2011-messujen oppilaitosyhteistyön suunnittelu aloitettiin keväällä 2010 ottamalla sähköpostitse yhteyttä Rauman alueen yläkouluihin, lukioon, WinNovaan ja Satakunnan ammattikorkeakouluun. Sähköpostissa kerroimme tulevasta Urastartti 2011-messuista ja niiden ajankohdasta, jotta tulevan lukuvuoden ohjelmaan pystyttiin sisällyttämään vierailu messuilla. Syksyllä 2010 otimme oppilaitoksiin uudelleen yhteyttä pitääksemme infotilaisuuksia Urastartti 2011-messuista. Infotilaisuudet toteutettiin Rauman kaupungin yläkouluissa tammikuussa 2011.

Syksyn 2010 aikana suunnittelimme yhdeksänsille luokille toteutettavaa messutehtävää (Liite 11), jonka tarkoituksena oli tutustuttaa oppilaat Rauman alueen elinkeinoelämään. Tehtävään valittiin seitsemän Rauman talousalueella vaikuttavaa tunnettua yritystä, jotka olivat Oras Oy, Osuuskauppa Keula, RTK-Palvelu Oy, STX-Europe, Teollisuuden Voima Oyj, UPM-Kymmene Oyj sekä Posiva Oy,. Yritykset valittiin toteutettavaan tehtävään sen perusteella, että oppilaiden olisi helppo löytää niistä tietoa ja tieto olisi monipuolista. Luokan tehtävänä oli tehdä A3-kokoinen, julistemuodossa toteutettava esittely yrityksestä. Tehtävän slogan oli "Saammeko esitellä..." eli tarkoitus oli esitellä paikallinen yritys; kertoa mitä se tekee ja mitä ammattinimikkeitä sieltä löytyy, mikä on sen visio ja mikä on sen perustamishistoria. Juliste tuli toteuttaa niin, että se herättää katsojassaan mielenkiinnon kyseistä yritystä kohtaan mahdollisena työnantajana. Lähteitä sai käyttää vapaasti. Tehtävän sai toteuttaa kirjoittamalla, piirtämällä, maalaamalla tai tietokonetta avuksi käyttäen - tyyli oli vapaa ja luovuutta sai käyttää. Yrityksistä tehtyjen julisteiden keskuudesta kyseinen yritys valitsi mielestään onnistuneimman työn, joka kuvasi parhaiten heidän yritystään ja imagoaan. Halutessaan yritys sai palkita luokkia, mikäli näin halusi. Yritysten valitsemien töiden keskuudesta Nuorkauppakamari valitsi voittajatyön ja palkitsi sen tekijät jääkiekko-ottelulipuilla. Tehdyt työt luovutettiin yrityksille messupäivän jälkeen kaikkine tekijänoikeuksineen.

Lisäksi suunnittelimme syksyn 2010 ja tammikuun 2011 välisenä aikana messuilla toteutettavien opastettujen kierrosten aikataulut (Liite 10), bussikuljetukset oppilaitoksista messupaikalle ja takaisin, sekä rekrytoimme Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketoiminta Rauman kampuksen tuutoriopiskelijat kierrosten oppaiksi. Tuutori-opiskelijoille pidettiin ennen messuja palaveri, jossa kävimme läpi opastetun kierroksen sisältöä ja käytännön asioita. Opastetut kierrokset pidettiin yhdeksänsille luokille sekä uutena asiana messuilla järjestettiin myös opastettuja, kaikille avoimia alakohtaisia kierroksia. Alakohtaisia kierroksia järjestettiin kolme - teknologiateollisuus, palvelualat, koulutus ja opiskelu (Liite 10) - ja kesto kierroksilla oli 30 minuuttia. Kierroksia mainostettiin ennakkoon Urastartti-messujen lehtimainoksissa sekä oppilaitoksiin jaetuissa infolehtisissä. Kierroksiin osallistuvien messukävijöiden osallistujamäärä vaihteli reilusti; teknologiateollisuuden ja palvelualojen kierrokset vetivät väkeä hyvin, kun taas

koulutukseen ja opiskeluun liittyvä kierros jäi kokonaan toteuttamatta vähäisen osallistujamäärän takia.

Messupäivä itsessään oli hyvin hektinen ja sujui nopeasti. Uutena kokeiluna vuonna 2011 Urastarti-messuilla oli, että yhdeksänsien luokkien kierrokset porrastettiin koko päivälle aikaisempien vuosien aamupäivän sijaan. Tämä uudistus toimi hyvin ja messuilla riitti ”hulinaa” koko päiväksi. Lisäksi bussiaikataulut eivät olleet niin tiukat ja antoivat joustovaraa. Uudistus sopi myös oppilaitoksille, sillä näin messuvierailu saatiin paremmin sopimaan lukujärjestyksiin. Kävimme jututtamassa messupäivän aikana muutamia mukana olleita yrityksiä ja myös he totesivat, että muutos aikataulujen porrastamisessa oli positiivinen. Yritykset kokivat lisäksi, että alakohtaiset kierrokset olivat mukava lisä messuohjelmaan ja toivat alasta oikeasti kiinnostuneet ihmiset heidän messuosastoilleen. Niin kuin aikaisempinakin vuosina, myös vuonna 2011 negatiiviseksi asiaksi messuilla todettiin ammattiin opiskelevien nuorten ja potentiaalisten työnhakijoiden vähäisyys kävijämäärässä. Yritysten taholta tuli selkeä ilmaisu, että mainontaa toisen asteen oppilaitoksissa sekä ammattikorkeakouluissa tulisi lisätä selvästi, jotta oikea kohdeyleisö saataisiin tavoitettua.



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMINTASUOSITUKSET

Työelämälähtöisyys ja yhteistyö oppilaitosten sekä elinkeinoelämän välillä tuli vahvasti esille tehdyissä haastatteluissa. Niin yritysten kuin oppilaitosten edustajat kokivat, että työelämän sisällyttäminen käytännössä jo opiskelujen aikana tuo selkeää hyötyä ja mahdollisuuksia kaikille osapuolille. Saadut kokemukset ovat vieneet työelämäyhteistyön merkitystä entistä positiivisempaan suuntaan ja halu kehittää työelämäyhteistyötä on nykypäivän vahvana muutostrendinä. Työelämäyhteistyön tulevaisuuden näkymä on positiivinen. Yhä vahvemmin opetussuunnitelmissa ja koulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon myös elinkeinoelämän näkökantoja, jotta voidaan taata opetuksen ja työelämän kohtaanto jo koulutuksen alkuvaiheista lähtien. Yhteistyön eri muotoja kehitetään koko ajan ja uusia toimintastrategioita luodaan.

Työelämäyhteistyö on vahvasti läsnä ammatillisen peruskoulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen muuttuvassa toimintaympäristössä. Alueellisen elinkeinoelämän kehittäminen ja sen tarpeisiin vastaaminen on työelämäyhteistyön suurin haaste ja tämän toteutuminen vaatii sitoutumista niin oppilaitoksilta, kuin elinkeinoelämältä. On tärkeää, että ammatillista koulutusta ja ammattikorkeakoulutusta on saatavilla ympäri Suomen, jotta jokainen maakunta pystyttäisiin pitämään elinvoimaisena ja jokaisella ihmisellä olisi mahdollisuus valita millä alueella työskentelee.

Yhtenä työelämäyhteistyön haasteena voidaan nähdä yhteistyötä tekevien tahojen osallistaminen ja motivaation lisääminen. Työelämäyhteistyön ei tulisi olla rasite, vaan se tulisi käsittää yhtenä opetusmuotona ja sisällyttää opetussuunnitelmiin yhä joustavampana tapana hankkia ammattitaitoa. Tulevaisuuden kehityssuuntana on sosiaalinen media osaksi työelämäyhteistyötä. Toimintaa tulisi kehittää niin, että yritykset pystyisivät tekemään yhteistyötä oppilaitosten kanssa esimerkiksi Internetissä tapahtuvien rekrytointikampanjoin.

Työelämäyhteistyö on keskittynyt paljolti suuriin yrityksiin, joissa yhteistyön tekeminen on helppoa ja kontaktiverkosto suuri. Näillä yrityksillä on myös varaa irrottaa työntekijöitään erilaisiin oppilaitosprojekteihin. Erityisenä kehityskohteenä on nähtävä pienempien yritysten potentiaali yhteistyökumppanina. Näillä yrityksillä on vahva tietotaito ja osaaminen omasta alastaan. Oppilaitosten tulisi yhdessä yritysten kanssa räätälöidä toimintamalli, jonka avulla työelämäyhteistyötä pystyttäisiin toteuttamaan entistä laajemmin myös pk-sektorilla. Haasteena onkin tarvittavien resurssien puuttuminen pk-sektorilta, sillä usein pk-yrityksissä voimavarat ovat täysin kiinnitetty omaan toimintaan.

Haastattelujen pohjalta voidaan työelämäyhteistyön ongelmakohtaksi todeta myös sitoutumisen aste. Kritiikkiä saivat molemmat osapuolet. Yritykset näkivät, että oppilaitoksissa ei olla aina valmiita antamaan omaa panosta yhteistyöhön vaan oletetaan vain kohdeyrityksen järjestävän kaikki käytännön asiat. Kritiikkiä sai myös oppilaitosten ”joustamattomuus” eli aikataulut ovat usein liian tiukkoja toteuttaa kohdeyrityksen puolelta. Oppilaitokset taas antoivat kritiikkiä siitä, että heidän on välillä hyvin vaikeaa vastata yritysten yhteistyöpyyntöihin, sillä pyydettävät projektitoteutukset ovat niin laajoja, ettei oppilaitoksilla ole antaa siihen resursseja käytettäväksi. Ongelmaksi nähtiin myös se, etteivät yritykset ole aina perillä siitä mitä työelämäyhteistyö on ja mitä siltä voidaan vaatia tai olettaa.

Vaikka työelämäyhteistyöstä löytyy selkeästi kehityskohteita, näyttää sen tulevaisuus kuitenkin hyvin valoisalta. Tärkeää tulevaisuutta pohdittaessa on se, että niin elinkeinoelämällä kuin oppilaitoksilla on selkeä halu kehittää toimintaa ja olemassa olevia toteutustapoja sekä pohtia uusia ideoita yhteistyön toteuttamiseksi. Elinkeinoelämällä on myös halu olla entistä vahvemmin mukana kehittämässä niin toisen asteen ammatillista koulutusta kuin ammattikorkeakoulustakin yhdessä opetussuunnitelmia tekevien työryhmien kanssa. Näin ollen elinkeinoelämä pystyy omalta osaltaan takaamaan sen, että annettu koulutus ja työelämän asettamat tarpeet sekä vaatimukset kohtaavat mahdollisimman laajalti.

Tämän opinnäytetyön tarkastelun kohteena oli myös Urastartti-messut ja niiden toteutus. Haastateltaessa niin yrityksiä kuin oppilaitoksia molemmat osapuolet näkivät messut hyvänä asiana. Voidaan todeta, että messujen tavoite tuoda työnantajat ja työnhakijat yhteen on saavutettu, sillä haastattelujen perusteella ainakin osa yrityksistä on työllistänyt henkilöstöä messujen avulla. Oppilaitoksissa nähdään myös, että messut ovat hyvä kanava tutustuttaa opiskelijat paikallisiin työnantajiin ja tuoda näkyville sen, mitä yrityksillä on tarjota motivoituneille osajille. Tyytyväisiä oltiin myös siihen, että messut tarjoavat hyvän tilaisuuden päästä keskustelemaan kasvokkain työnantajaosapuolien kanssa ja näin ollen antavat hyvät mahdollisuudet verkostoitumiselle.

Vaikka messut koettiin hyvänä asiana Rauman talousalueella, löytyi selkeitä kehityskohteita. Yrityksiltä tuli selkeä toive, että ammattiin opiskelevien messukävijöiden määrää tulisi saada suuremmaksi ja messut tulisi kohdentaa enemmän juuri tälle kohderyhmälle. Yritysten puolelta tuli myös ehdotus siitä, että yhdeksännet luokat kutsuttaisiin edelleen messuille, mutta opastetut kierrokset voitaisiin lopettaa kokonaan ja tilalla olisi esimerkiksi tehtävä, joka tulisi ratkaista messuvierailun aikana. Opastettuja kierroksia toivottiin kohdennettaviksi enemmän juuri ammattiin opiskeleville, niin toiselle asteelle kuin ammattikorkeakouluihinkin. Ilmoille heitettiin ajatus myös työhaastattelujen toteuttamisesta itse messujen aikana niin, että oppilaitokset olisivat ennakkoon rekrytoineet potentiaalisia työnhakijoita, joita yritykset saisivat mahdollisuuden haastatella kahden kesken messupäivän aikana esimerkiksi jossain Kivikylä areenan aitiosta.

Oppilaitoksilta tuli haastatteluissa ilmi kehitettävää juuri siinä, miten saataisiin opiskelijat messuille. Mainontaa toivottiin lisäävän huomattavasti juuri toisen asteen kouluihin ja ammattikorkeakouluihin, sillä myös oppilaitoksissa nähtiin että tulevaisuuden tekijät löytyvät juuri sieltä. Oppilaitokset näkivät myös hyvänä asiana sen, että messuilla olisi mahdollisuus päästä työhaastatteluun ennakkorekrytoinnin kautta. Lisäksi ajatuksia annettiin myös messujen aikana järjestettävästä oheisohjelmasta. Ideoita tuli esimerkiksi paneelikeskustelun järjestämisestä, jossa osapuolina olisivat työnantajat ja opiskelijat. Lisäksi ideoitiin messuilla järjestettävästä näytellystä työhaastattelusta yhdessä rekrytointialan yrityksen kanssa,

jonka tarkoituksen olisi näyttää nuorille, millainen hyvä työhaastattelu on ja mitä se pitää sisällään.

Kaiken kaikkiaan työelämäyhteistyö on nykypäivän oppimismenetelmä, josta hyötyy sen jokainen osapuoli. Jatkotutkimusta ajatellen työelämäyhteistyön kehittäminen sosiaalisessa mediassa antaisi työelämäyhteistyölle uusia ulottuvuuksia ja mahdollisuuksia kehittyä näkyvämmäksi osaksi yhteiskuntaa. Tätä ajatusta lähtisimme kehittämään käytännössä ja selvittämään sen tuomia mahdollisuuksia niin yrityksille, kuin oppilaitoksille.

Lopuksi voidaan todeta, että tämä tutkimus saavutti sille asetetut tavoitteet. Työelämäyhteistyöhön sekä sen toteutustapoihin löydettiin uusia näkökulmia ja ajatuksia sen kehittämistä varten. Urastartti-messut on toimiva kokonaisuus ja ne ovat saavuttaneet vahvan aseman osana työelämäyhteistyötä Rauman talousalueella. Tämän opinnäytetyön myötä toivomme, että työ herättää keskustelua työelämäyhteistyön tärkeydestä oppimisen välineenä ja että toimintasuositukset sekä kehittämis ehdotukset otettaisiin käytäntöön.

## LÄHTEET

Ahola, S., Kivelä, S. & Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii – työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Turku. Digipaino.

Ammatillinen 2011: Opetushallituksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiantamat www-sivut. 2011. Viitattu 11.10.2011.  
<http://www.ammattillinenkoulutus.com>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston ARENE ry:n www-sivut. 2011. viitattu 12.10.2011. <http://www.arena.fi>

Ammattikorkeakoululaki 2003. L 1.5.2003/351 muutoksineen.

Ammattikoulutus Suomessa - ammattiosaamista, tietoja ja taitoja työelämään sekä jatko-opintoihin. 2010. Opetushallitus. Viitattu 17.10.2011.  
[http://www.edu.fi/download/130002\\_ammattikoulutus\\_suomessa\\_2010.pdf](http://www.edu.fi/download/130002_ammattikoulutus_suomessa_2010.pdf)

Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. 2009. Valtiotalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 188/2009. Viitattu 15.10.2011.  
[http://www.vtv.fi/files/1783/1882009\\_AMKkoulutuksen\\_tyoelamalahtoisyyden\\_kehittaminen\\_NETTI.pdf](http://www.vtv.fi/files/1783/1882009_AMKkoulutuksen_tyoelamalahtoisyyden_kehittaminen_NETTI.pdf)

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta A 6.11.1998/812

Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta. A 29.12.2009/1766 muutoksineen.

Ammattitutkintoasetus A 29.4.1994/ 308

Ammattitutkintolaki 29.4.1994/306

Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet. Vantaa. Opetushallitus.

Elo, A. 2010 Rauman Nuorkauppakamari. Henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2010

Etusivu, opetus- ja kulttuuriministeriön verkkolehti 5.11.2009. Viitattu 15.10.2011

Finland in Focus: Towards 2020 in Vocational Education and Training. 2011. CIMO. Viitattu 17.10.2011.  
[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/18941\\_Finland\\_in\\_Focus\\_web.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/18941_Finland_in_Focus_web.pdf)

Higher education policy in Finland. 2000. Ministry of Education. Viitattu 6.10.2011.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy

Honkasalo, M. & Ämmälä, I. 2009. Urastartti 2009 messujen mielipidekyselyn tulokset.

Honkasalo, M. & Ämmälä, I. 2010. Urastartti 2010 messujen mielipidekyselyn tulokset.

Jaatinen, P. 2004. Miltä SAMKIn opinnäytetyöt näyttävät toisin silmin?: Satakunnan ammattikorkeakoulun vuoden 2002 opinnäytetöiden arvioinnista tehty tutkimus. Pori. Satakunnan ammattikorkeakoulun tutkimukset. Sarja A.

JobiJobi! Työtä Meille Nyt ja Heti! –hankkeen www-sivut. 2011. Satakunnan ammattikorkeakoulu. [www.jobijobi.fi](http://www.jobijobi.fi).

Joustava perusopetus – JOPO Opetussuunnitelma 2007-2008. 2007. Vaasa: Vaasan kaupungin kasvatus- ja opetusvirasto. Viitattu 19.10.2011. <http://www.edu.vaasa.fi/mya/ops/opsit/JOPOops.pdf>.

Katajavuori, N., Lindblom-Ylänne, S. & Hirvonen, J. The Significance of Practical Training in Linking Theoretical Studies with Practice. 2006.

Kesko: K-Instituutti Oy:n www-sivut. 2011. Viitattu 31.10.2011. <http://www.k-instituutti.fi>

Klemelä, K. 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin. Ammatillisen koulutuksen muotoutuminen Suomessa 1800-luvulta 1990-luvulle [Kunkoululoppuu.fi](http://www.kunkoululoppuu.fi) 2011: Taloudellisen tiedotustoimiston julkaisemat www-sivut. 2011. Viitattu 7.10.2011. <http://www.kunkoululoppuu.fi>

Laadukas harjoittelu – käsikirja harjoittelun ohjaukseen ja työkokemuksen hyödyntämiseen. n.d. Helsinki. The National Centre for Work Experience tukijoinaan opetus- ja työministeriö, the Higher Education Funding Council for England, the Higher Education Funding Council for Wales, the Committee of Vice Chancellors and Principals ja the Sanding Conference of Principals. Viitattu 27.10.2011

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta L 21.8.1998/631

Laki ammatillisesta koulutuksesta. L 1.6.1998/630 muutoksineen.

Laki nuorista työntekijöistä. L 19.11.1993/998 muutoksineen.

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta. L 29.12.2009/1705 muutoksineen.

Länsirannikon Koulutus Oy: WinNova:n www-sivut. 2011. Viitattu 1.11.2011. <http://www.winnova.fi>

Monster Oy:n www-sivut. 2011. Viitattu 31.10.2011. <http://www.monster.fi>

Näyttötutkinto-opas tutkintojen järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. 2003. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 19.10.2011

Opettajan verkkopalvelu: Opetushallituksen julkaisemat www-sivut. 2011. Viitattu 21.11.2011 <http://www.edu.fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. 2011. Viitattu 6.10.2011; 12.11.2010. <http://www.minedu.fi>

Opetushallituksen www-sivut. 2011. Viitattu 6.10.2011; 11.10.2011; 12.10.2011; 10.11.2011. <http://www.oph.fi>

Oras Oy. 2011. Rauma. Henkilökohtainen haastattelu 24.11.2011. Haastattelijoina Marianne Honkasalo ja Iida Ämmälä. Nauhoite haastattelijoiden hallussa.

Osuuskauppa Keula. 2011. Rauma. Työelämäyhteistyöhaastattelu. 25.11.2011 klo 10:16. Vastaanottaja: marianne.honkasalo@student.samk.fi. Lähetetty 21.11.2011 klo: 14.58. Viitattu 27.11.2011

Prittinen, J. 2000. Projektioppiminen ammattikorkeakoulussa. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja D:129.

Päijät-Hämeen koulutus konserni: Koulutuskeskus Salpauksen www-sivut. 2011. Viitattu 19.10.2011. <http://www.salpaus.fi/>

Rauman Lukko Oy. 2011. Rauma. Työelämäyhteistyöhaastattelu. 28.11.2011 klo 15:34. Vastaanottaja: marianne.honkasalo@student.samk.fi. Lähetetty 28.11.2011 klo 14:53. Viitattu 30.11.2011

Ropo, E & Jaakkola, R. 1993. Developing education for lifelong learning. Tampere: Tampereen yliopisto. Julkaisusarja A: Tutkimusraportti N:o 52.

Räkköläinen, M & Uusitalo, I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Salo, K. Toikko, T. & Söderqvist, M. 2005. Hyvä ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. KeVer 3/2005.

Satakunnan ammattikorkeakoulu liiketoiminta Rauma. 2011. Rauma. Henkilökohtainen haastattelu 21.11.2011. Haastattelijoina Marianne Honkasalo ja Iida Ämmälä. Nauhoite haastattelijoiden hallussa.

Satakunnan ammattikorkeakoulu tekniikka ja merenkulku Rauma. 2011. Rauma. Henkilökohtainen haastattelu 29.11.2011. Haastattelijoina Marianne Honkasalo ja Iida Ämmälä. Nauhoite haastattelijoiden hallussa.

Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut. 2011. Viitattu 1.11.2011

Satakunnan ammattikorkeakoulun toimintakertomus 2010. Viitattu 12.10.2011

Satakunnan oppisopimuskeskuksen www-sivut 2011. Viitattu 19.10.2011. <http://www.satakunnanoppisopimuskeskus.fi>

Satarekry 2011: Porin Nuorkauppakamarin julkaisemat www-sivut 2011. Viitattu 1.11.2011. <http://www.satarekry.fi>

Setänen, E. 2011. Tekniikkaa yrityksiin, työkokemusta opiskelijoille. Länsi-Suomi 26.11.2011.

Skills Finlandin www-sivut. 2011. Viitattu 17.10.2011. <http://www.skillsfinland.fi>

Suomen tilastokeskuksen www-sivut. 2011. Viitattu 11.10.2011. <http://www.stat.fi>

Taloudellisen tiedotustoimiston www-sivut. 2011. Viitattu 1.11.2011

Teollisuuden Voima Oyj. 2011. Eurajoki. Henkilökohtainen haastattelu 24.11.2011. Haastattelijana Iida Ämmälä. Nauhoite haastattelijan hallussa.

Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä; Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki. Yliopistopaino.

Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M. V., & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö Ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Tutkimuslauseita 24. Taitava Keski-Suomi – tutkimus. Osa II. Viitattu 2.10.2011. [http://ktl.jyu.fi/img/portal/5124/Taitava\\_Keski-Suomi\\_osa\\_II.pdf?cs=1131088051](http://ktl.jyu.fi/img/portal/5124/Taitava_Keski-Suomi_osa_II.pdf?cs=1131088051)

Työaikalaki. L 9.8.1996/605 muutoksineen.

Työsopimuslaki. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työturvallisuuslaki. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Urastartti 2011: Rauman Nuorkauppakamarin julkaisemat www-sivut 2011. Viitattu 1.11.2011. <http://www.urastartti.fi>

Vesterinen, P. 2001. Projektioiskelu ja –oppiminen ammattikorkeakouluissa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.11.2011 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13343/9513911691.pdf?sequence=1>

Virolainen, M. & Valkonen, S. 2002. Ammattikorkeakouluista ja yliopistoista työelämään. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

WinNova Liiketalous ja kauppa. 2011. Rauma. Työelämäyhteistyöhaastattelu. 8.12.2011 klo 0:26. Vastaanottaja: marianne.honkasalo@student.samk.fi. Lähetetty 2.12.2011 klo: 13:52. Viitattu 8.12.2011

WinNova Metalli. 2011. Rauma. Henkilökohtainen haastattelu 25.11.2011. Haastattelijoina Marianne Honkasalo ja Iida Ämmälä. Nauhoite haastattelijoiden hallussa.

Vuosilomalaki. L 18.3.2005/162 muutoksineen.



Öhman, P. 2009. Ammattikorkeakoulu tarjosi toisen väylän korkeakoulututkintoon.

## LIITTEET

- LIITE 1 Kyselylomake työelämäyhteistyöstä
- LIITE 2 Haastattelumuistiinpanot: Rauman Lukko Oy
- LIITE 3 Haastattelumuistiinpanot: Osuuskauppa Keula
- LIITE 4 Haastattelumuistiinpanot: SAMK, Tekniikka ja Merenkulku Rauma
- LIITE 5 Haastattelumuistiinpanot: WinNova, Liiketalous ja Kauppa, Rauma
- LIITE 6 Haastattelumuistiinpanot: Oras Oy
- LIITE 7 Haastattelumuistiinpanot: Teollisuuden Voima Oyj
- LIITE 8 Haastattelumuistiinpanot: WinNova, Tekniikka, Rauma
- LIITE 9 Haastattelumuistiinpanot: SAMK, Liiketoiminta Rauma
- LIITE 10 Opastetut kierrokset Urastartti 2011-messuilla
- LIITE 11 Yhdeksäsluokkalaisten tehtävä Urastartti 2011-messuilla

## KYSELYLOMAKE TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSTÄ

PERUSTIEDOT: Yritys / oppilaitos

### KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yritysten/oppilaitosten kanssa?

Jos kyllä, miksi?

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

Esimerkkejä?

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehittävää, joita tulisi tarkastella?

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI-MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti-messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekrytointimessuilla on yrityksellenne/oppilaitoksellenne?

Kysymykset yrityksille: Oletteko työllistäneet henkilöitä Urastartti-messujen kautta/avulla?

Kuinka rekrytointimessuja voitaisiin mielestäsi kehittää vastaamaan teidän yrityksenne tarpeita?

Kysymys oppilaitoksille: Kuinka mielestäsi rekrytointimessuja voitaisiin kehittää vastaamaan enemmän ammattiin opiskelevan henkilön tarpeisiin?

Yritys: Rauman Lukko Oy

28.11.2011 klo 15.34

KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä oppilaitosten kanssa?

- Tekee vahvaa yhteistyötä mm. Rauman Lukion, WinNovan ja SAMK:n

Jos kyllä, miksi?

- Näemme, että meillä on paljon annettavaa varsinkin liiketalouden oppilaille erilaisten työelämään tutustumisten/projektien muodossa. Lisäksi oppilaitokset ovat myös hyvä rekrytointikanava kasvavaan organisaatioomme.
- Meillä on myös tarjolla ravintolapuolen harjoittelupaikkoja. Lukion kanssa yhteistyö on luonnollista, koska meillä on akatemiapelaajia myös lukiossa.

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

- Projekteja, työharjoitteluja, työssä oppimista, oppisopimusta.

Esimerkkejä?

- Lukko Shop, Diili-kisat, työharjoittelupaikat Areenan keittiössä

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Lukko saa tuoreita näkemyksiä ja nuorta virtaa – oppilaat vakaan, suuren toimijan kokemusta ja verkostoja.

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehitettävää, joita tulisi tarkastella?

- En

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Uskon tämän olevan vahvistuva trendi ainakin nykyisessä yrityksessäni. Meillä on paljon loistavia kokemuksia ko. mallista eri oppilaitosten kanssa. Uskon, että tulevaisuudessa sidokset ovat paljon vahvempia ja yhteistyöstä siirrytään strategiseen kumppanuuteen, jossa esim. oppilaitokset räätälöivät koulutusohjelmia työelämän tarpeisiin toimialoittain tai jopa yrityksittäin.

Yritys: Osuuskauppa Keula

25.11.2011 klo 10.16

KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä oppilaitosten kanssa?

- Kyllä

Jos kyllä, miksi?

- Uusien työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden rekrytoinnin helpottaminen
- Tieto toimialoistamme lisääntyy oppilaitoksissa.
- Haluamme tukea paikallisia oppilaitoksia omassa tehtäväkentässä.
- Oman oppimisemme vuoksi / osaamisen kehittäminen.

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

- Oppilaiden vierailut yrityksessä
- Opettajien vierailut yrityksissä
- Työharjoittelut / toimipaikkoihin tutustumiset harjoittelujaksoilla
- Harjoitustyöt
- Opinnäytetyöt

Esimerkkejä?

- Toimiminen harjoitustyön case-yrityksenä.
- Meillä töissä olevat opiskelijat voivat saada aiheen ja toimeksiannon opinnäytetyöhön.
- Meillä työskenteleviä oppilaita pyritään kannustamaan oma-aloitteisuuteen eli esimerkiksi lopputyön aiheen opiskelija voi löytää ihan itse arvioimalla oman toimipaikkansa kehittämiskohteita.
- Oppilaitoksen kurssin osana ryhmissä tehtävä selvitys- tai tutkimustyö.

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- kts. edellä

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehitettävää, joita tulisi tarkastella?

- Yrityssalaisuuksia ei voida käsitellä muiden kuin työntekijöidemme kanssa. Tästä syystä esimerkiksi opinnäytetyön teettäminen muilla kuin omilla työntekijöillämme on vaikeaa.
- Yrityksen sisäisiä asioita saattaa joutua julkisuuteen.

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Toivottavasti jatkossa tätä toimintaa on enemmän.

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI -MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti-messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekryointimessuilla on yrityksellenne?

- Iso merkitys eli olemme Rauman talousalueella iso toimija.

Kysymykset yrityksille:

Oletteko työllistäneet henkilöitä Urastartti –messujen kautta/avulla?

- Joka vuosi useita

Kuinka rekryointimessuja voitaisiin mielestäsi kehittää vastaamaan teidän yrityksenne tarpeita?

- Yläasteikäisten on vaikea saada kesätyötä. Voisiko heille kehittää jotain ohjelmaa?
- Messujen arvo yritysten silmissä kasvaisi, jos paikalle saataisiin kaikki vanhemmat ammatti- ja ammattikorkeakouluopiskelijat.
- Messuilla pitäisi saada käymään myös lähikuntien opiskelijat (esim. Eurajoki, Laitila, Eura), koska yrityksillä on rekryointitarpeita myös noissa kunnissa.

Oppilaitos: SAMK, Tekniikka ja Merenkulku Rauma 29.11.2011 klo 12.00

KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yrityksiensä/oppilaitosten kanssa?

- Kyllä

Jos kyllä, miksi?

- Opiskelijat valmennetaan tulevaisuuden työelämään ja he saavat myös näkemyksen siitä mitä tahtovat / eivät tahdo tehdä ”aikuisina”
- Työelämäyhteistyö on ”hyvää mainosta” toimipisteelle

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä? Esimerkkejä?

- Yleisin työelämäyhteistyön toteutustapa Tekniikan ja merenkulun toimipisteessä Raumalla on työharjoittelu.
- Koulun kautta rekrytoidaan myös vuosittain kesätyöntekijöitä
- Yksikkö toteuttaa myös vuosittain erilaisia projekteja ja hankkeita kohdeyritykselle (nämä vaativat enemmän panostusta ja resursseja kuin esim. opinnäytetyö), mukana useita opiskelijoita ja henkilökuntaa
- Yritykset ilmoittavat työpaikoista ja niitä tarjotaan suoraan opiskelijoille sisäisen haun kautta
- Koulutusohjelmia kehitetään yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Opiskelijat saavat näkökulmaa siitä, mitä työelämä on
- Opiskelijoille tulee ”työnhakurutiini”
- Opiskelijat saavat oman alan työkokemusta
- Opiskelijat saavat ”jalan oven väliin”
- Moni yritys haluaa kiinnittää opiskelijan jo opiskeluvaiheessa omaan yritykseensä
- Konkreettinen kanava osana valmistumisen jälkeisessä työllistymisessä

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehitettävää, joita tulisi tarkastella?

- Yritykset eivät välttämättä aina vielä tiedä, miten yhteistyötä voisi hyödyntää

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Sosiaalinen media kenties mukana enemmän

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI –MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti-messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekrytointimessuilla on oppilaitoksellenne?

- Kyllä olemme olleet mukana. Messuille on tarvetta, joitain opiskelijoita jopa työllistynyt messujen kautta.
- Kaikki opiskelijamme eivät ole raumalaisia, joten hyvä tilaisuus heille päästä tutustumaan Rauman alueen työnantajiin
- Opiskelijat pääsevät keskustelemaan ”aikuisten” kanssa

Kysymys oppilaitoksille:

Kuinka mielestäsi rekrytointimessuja voitaisiin kehittää vastaamaan enemmän ammattiin opiskelevan henkilön tarpeisiin?

- Äänentoisto on messuilla huono, joten informaatio ei tavoita kohderyhmää
- Esimerkiksi voitaisiin toteuttaa paneelikeskustelu, jossa yritysten edustajia sekä opiskelijoita keskustelemassa
- Opiskelijoille annettaisiin mahdollisuus päästä työhaastatteluun messupäivän aikana
- Messuilla voitaisiin toteuttaa mallina työhaastattelu esim. yhteistyössä rekrytointifirmojen kanssa, haastattelussa käytäisiin läpi hyvän työhaastattelun runkoa



Oppilaitos: WinNova, Liiketalous ja kauppa, Rauma

8.12.2011 klo 0:26

#### KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yrityksen kanssa?

- Kyllä

Jos kyllä, miksi?

- Olemme ammatillinen oppilaitos, jonka yhtenä tehtävänä on palvella alueen elinkeinoelämää mm. kouluttamalla osaavia ja ammattitaitoisia henkilöitä yritysten erilaisiin työtehtäviin.

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

Esimerkkejä?

- Oppilaitoksella on työelämäjakset, joissa on sekä työnantajien että työntekijöiden edustajia opettajien lisäksi. Työelämäjakset ovat alakohtaisia ja niiden tehtävänä on osallistua opetuksen kehittämiseen ja oppilaitoksen toiminnan arviointiin.
- Alakohtaiset toimielimet, joissa on työelämän edustus hyväksyvät opetussuunnitelmat ja ammattiosaamisen näytöt.
- Lisäksi kaikkiin perustutkintoihin sisältyy vähintään 20 ov:n työssäoppimisjaksot, jolloin opiskelijat näyttävät osaamisensa ammattiosaamisen näytöillä ja arvioijina toimivat työelämän edustajat työssäoppimispaikoilla.
- Myös opettajilla on mahdollisuus osallistua työelämäjaksoille.

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Työ- ja elinkeinoelämän kanssa tehtävällä yhteistyöllä tulee esille ne osaamisvalmiudet, joita työntekijältä tänä päivänä vaaditaan. Näin oppilaitos voi kehittää opetustaan. Opiskelijat pystyvät parantamaan työssäoppimisjaksojen aikana omia työelämävalmiuksiaan. Lisäksi yhteistyö helpottaa opiskelijoiden työnsaantia ja yritysten rekrytointia.

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehitettävää, joita tulisi tarkastella?

- Haittoja en koe olevan, mutta kehitettävää on siinä, että saataisiin kaikki työpaikkaohjaajat (erityisesti silloin, kun osallistuvat näyttöjen arviointiin) osallistumaan työpaikkaohjaajan koulutukseen.

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Uskon että yhteistyö tulee lisääntymään ja tiivistymään.

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI – MESSUIHIN

Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekrytointimessuilla on oppilaitoksellenne?

- Omasta mielestäni pidän niitä tärkeinä. Monelle opiskelijalle se saattaa olla ensimmäinen käynti messuilla, siellä näkee eri yrityksiä ja opiskelija saa kosketuksen työnhakuun.

Kysymys oppilaitoksille:

Kuinka mielestäsi rekrytointimessuja voitaisiin kehittää vastaamaan enemmän ammattiin opiskelevan henkilön tarpeisiin?

- Vaikea kysymys, mutta ammattien esittelyä voisi olla enemmän esillä. Yritykset voisivat tuoda konkreettisemmin esille minkä alan ammattilaisia heillä on ja mitä työtehtäviä/osaamista ammatit pitävät sisällään.

Yritys: Oras Oy

24.11.2011 klo 10:00

#### KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yrityksiensä/oppilaitosten kanssa?

- Tehdään usean eri organisaation kanssa

Jos kyllä, miksi?

- Opiskelijat saivat mahdollisimman hyvän kuvan minkälaisia työpaikkoja tällaisella teknologiateollisuuden yrityksellä on tarjota. Toisaalta sitten vähän suuremmassa mittakaavassa, että mitä tällainen teknologiateollisuuden yritys pystyy tarjoamaan.
- Opiskelijan siirtyminen työelämään varsinkin ammatillisesta peruskoulutuksesta, luo omat haasteensa ja siksi haluamme olla mukana mahdollisimman aikaisessa vaiheessa viemässä viestiä sinne koulumaailmaan, että mitä se oikeasti se työn tekeminen on.
- Mahdollisuus työllistää nuoria henkilöitä työelämäyhteistyön kautta – henkilöstön tämän hetkinen ikärakenne vaatii

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

Esimerkkejä?

- Yritysvierailut (n.700 vierailijaa/vuosi)
- Teknologia-TET toteutukset yläasteille
- Yrittäjyysopinnot ja yhteistyö kemian opettajien kanssa lukioissa (kromaamo)
- AMK-Tekniikan Urapolku, potentiaaliset opiskelijat poimitaan harjoitteluinsinöörin avulla.
- Tietotaidon kasvattaminen opiskelun aikana.
- Työharjoittelut, kesätyöt, opinnäytetyöt

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Saadaan työntekijöitä suoraan töihin
- Tiedostetaan se, että koulumaailmassa on kaikkein tuorein tieto käytössä

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehittävää, joita tulisi tarkastella?

- Työelämän ja koulutuksen kohtaaminen
- Opetussuunnitelmien laatiminen yhteistyössä yritysten kanssa
- Työelämäyhteistyön porrastaminen
- Koulumaailmassa opettajilla ei välttämättä ole tiedossa, mitä yritys elämä nykypäivänä on
- Kertominen konkreettisesti mitä töitä Oraksella työskentelevät tekee ja minkälaisen pohjakoulutuksen siihen tarvitsee.
- Resurssit ovat rajalliset

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Yhteistyötä tehdään tulevaisuudessa varmasti organisoidummin ja enemmän

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI -MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti-messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekrytointimessuilla on yrityksellenne/oppilaitoksellenne?

- Jo ennen Urastartti-messuja WinNovan tiloissa, yritysmaailman nostaminen on yksi suurimmista syistä. Rekrytointi jää aika vähäiseksi messujen aikana.
- On tehty haastatteluja suoraan paikan päällä yhtenä vuonna, toivotaan että sitä pystyttäisiin järjestämään uudestaan – riippuen esimiesten resursseista

Kysymykset yrityksille:

Oletteko työllistäneet henkilöitä Urastartti-messujen kautta/avulla?

- Silloin kun haastateltiin paikan päällä, työllistyi konkreettisesti Urastartti-messujen avulla muutama opiskelija. Muuten ei pysty sanomaan, voi olla että henkilö on käynyt Urastartti-messuilla, mutta työllistynyt vasta myöhemmin kun hakemus on saapunut.

Kuinka rekrytointimessuja voitaisiin mielestäsi kehittää vastaamaan teidän yrityksenne tarpeita?

- Kohderyhmää kohdennettaisiin enemmän ammattikorkeakouluihin, Oras Oy ei voi työllistää alle 18-vuotiaita.
- Ei estettä opiskelijoita tulemasta, messujen saavutettavuus tulisi olla parempi. Opettajien aktivointi
- Nuorempien opiskelijoiden aktivointi muilla tavoin, pääpaino pois yläasteikäisistä, joille ei voi tarjota töitä

Yritys: Teollisuuden Voima Oyj

24.11.2011 klo 14:00

KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yrityksiensä/oppilaitosten kanssa?

- Kyllä

Jos kyllä, miksi?

- Se on kannattavaa ja tärkeää tällä alalla on yleinen hyväksyntä
- Yhteiskunnalle tärkeää välittää tietoa ydinvoimasta – avoin vuorovaikutus

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

Esimerkkejä?

- Aluevierailut, tutustuminen kemian ja ympäristön asioihin olkiluodossa, yläasteiden energiapäivät ym.
- Lukiolaisten säteilymittaus harjoitukset
- Korkeakoulujen ja yliopistojen tutkimustyöt
- Rekrytointi ammattikorkeakouluille
- Työharjoittelut, kesätyöt, opinnäytetyöt
- Tiedeleirit alakoululaisille, ohjaanija leireillä kesäharjoittelijat

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Saadaan työntekijöitä töihin – eläköityminen ja OL4-projektin aloittaminen
- Ydinvoima-ala tulee tutuksi jo alakouluista lähtien

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehittävää, joita tulisi tarkastella?

- Resurssit – TVO:lla vierailukeskus jonka avulla resursseja lisätty
- Opettajan innostus tehdä yhteistyötä on suuressa osassa, riippuu aina hieman opettajasta

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Alempien koulutusasteiden kanssa ei varmasti muutu hirveästi, mutta yliopisto, AMK-tasolla varmasti tulee kasvamaan.
- Sosiaalisen median osuus kasvaa, ”second life”

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI -MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti -messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekrytointimessuilla on yrityksellenne?

- Tärkeä juttu alueelle olla mukana, antaa tietoutta ydinvoimasta
- Tärkein messujen tarkoitus on yrityksen imagon ja tunnettuuden lisääminen, työpaikkoja ei niinkään tarjota messuilla.

Kysymykset yrityksille:

Oletteko työllistäneet henkilöitä Urastartti –messujen kautta/avulla?

- Muutamia on saattanut työllistyä, kohderyhmä on hieman väärä kun suurin osa kävijöistä on yläasteikäisiä.
- Enemmän kaivattaisiin messuille ”oikeita työnhakijoita”

Kuinka rekrytointimessuja voitaisiin mielestäsi kehittää vastaamaan teidän yrityksenne tarpeita?

- Kohderyhmää kohdentaminen enemmän työntekijäikäisiin henkilöihin
- AMK-opiskelijoiden saaminen paikalle

Oppilaitos: WinNova tekniikka, Rauma

25.11.2011 klo 11:00

#### KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yritysten/oppilaitosten kanssa?

- Kyllä, jokaiseen opintoon liittyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista
- Suurin osa opettajista on mukana yhteistyössä ja välittömässä yhteydessä yrityksiin

Jos kyllä, miksi?

- Käytännön työkokemus opiskelijalle
- Ammattiin oppiminen
- Työllistyminen valmistumisen jälkeen yritykseen

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?

Esimerkkejä?

- Työssäoppiminen
- Alan koulutuksen suunnittelu työelämäjaksossa, opetussuunnitelmatyö

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Vuoropuhelu yritysten kanssa
- Tekniikanalan koulutuksen suunnittelutyö ja vastaavuus työelämään

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehittävää, joita tulisi tarkastella?

- Yritysmailman ja koulumaailman kohtaaminen – yhteisen kielen löytäminen
- Opiskelijoiden motivointi

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Ennakointikamarin ideointi
- Nuoriin panostaminen, ”parhaiden” palkitsemiset

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI -MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti -messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekryointimessuilla on oppilaitoksellenne?

- Yrityksiin tutustuminen
- Ennen Urastartti-messuja messut olleet WinNovan tiloissa

Kysymys oppilaitoksille

Kuinka rekryointimessuja voitaisiin mielestäsi kehittää vastaamaan ammattiin opiskelevan henkilön tarpeita?

- Bussikuljetukset oppilaitoksilta
- Enemmän mainostusta oppilaitoksissa



Oppilaitos: SAMK, liiketoiminta Rauma

21.11.2011 klo 13:00

#### KYSYMYKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN LIITTYEN:

Tekeekö edustamasi organisaatio yhteistyötä yritysten/oppilaitosten kanssa?

- Kyllä, paljon. Verrattuna SAMKin muihin toimialoihin, liiketoiminta tekee merkittävästi eniten.

Jos kyllä, miksi?

- Käytännön työn kokemus opiskelijalle
- Nähdään oikeasti mitä tehdään töissä
- Ammattikorkeakoululaki, alueellisuus
- Tuotetaan yrityksille aitoa lisäarvoa
- Opettajien ammattitaidon lisääntyminen
- Työllistymisen helpottaminen

Millaisia eri yhteistyömuotoja teillä on käytössä?  
Esimerkkejä?

- Työharjoittelut ja opinnäytetyöt ovat tärkeimpiä muotoja
- Erilaiset projektit opintojaksoilla, Diilakilpailut, selkeästi rajatut selvitysprojektit
- Pitkäkestoiset suhteet yrityksiin, rekrytointikanava

Millaisia hyötyjä näet työelämäyhteistyössä saavutettavan?

- Maineenhallintaa, opetellaan ”bisnestä”. Hyödyt tulee siitä, että opiskelija oppii mitä oikeasti yritysmaailmassa tapahtuu.
- Opettajat oppivat
- Mikäli projektit menevät hyvin, kiinnostus oppilaitosta kohti kasvaa ja yritykset oppivat ottamaan yhteyttä
- Elämäkokemusta

Koetko työelämäyhteistyöllä olevan haittoja/kehitettävää, joita tulisi tarkastella?

- Liika sidonnaisuus opetussuunnitelmaan, haittaa toimeksiantojen alulle laittamista. Rekrytointiprosessi kestää kauan.
- Pitäisi pystyä hyväksymään projekteja ammattiopinnoiksi
- Yritysten ajanpuute, resurssien vähyys, pelko sitoutumisesta

Millaisena näet työelämäyhteistyön tulevaisuuden?

- Työelämäyhteistyön kehittäminen laajemmin yhteistyössä eri koulutusalojen kanssa - suurempi asiantuntijuus.
- ”Apparaatti” toimintamalli

#### KYSYMYKSET LIITTYEN URASTARTTI -MESSUIHIN

Olette olleet mukana Urastartti -messuilla useana vuotena? Mikä merkitys tämänkaltaisilla rekrytointimessuilla on oppilaitoksellenne?

- Pitäisi olla isompikin merkitys
- Opiskelijoiden kannustaminen messuille ja aktivointi verkostoitumiseen.
- Urastartti –messut ovat juuri oikeaan ajankohtaan kesätyönhakijoille. Verkostoituminen kasvokkain helpompaa.

Kysymys oppilaitoksille:

Kuinka rekrytointimessuja voitaisiin mielestäsi kehittää vastaamaan teidän yrityksenne tarpeita?

- Enemmän mahdollisuuksia työllistyä. Kohdennettuja esittelyjä yrityksiltä avoimiin työpaikkoihin.
- Ammattiin opiskelevien työnäytöksiä esimerkiksi valittaisiin koulusta sisäisesti paras joukkue, joka saisi näyttää taitonsa Urastartti -messuilla
- Kohderyhmä enemmän ammattiin opiskeleville ja ammattikorkeakoululaisille

## Opastetut kierrokset, Urastartti 2011

- Ajat ovat kierrosten alkamisaikoja, eli paikalla tulee olla n. 5 min ennen!
- Kierros kestää n. 30 min
- Kierroksella on mukana yksi (1) opas SAMK:sta - ryhmän mukana olisi suotavaa olla ainakin yksi (1) opettaja / koulun edustaja
- Kierroksen jälkeen oppilaille on varattu vapaata aikaa tutustua messuihin ja niiden näytteilleasettajiin n. 15 min
- Mikäli koulu tulee bussilla, on matkoihin varattu 15 min Raumalla ja 30 min Eurajoella / suunta

### AAMUPÄIVÄ

Klo 9.00 Eurajoen yhteiskoulu 9A-9C

Klo 9.15 Eurajoen yhteiskoulu 9D-9E

*(oppilaita yhteensä 84)*

Klo 9.30 Raumanmeren peruskoulu 9A-9C

Klo 9.45 Raumanmeren peruskoulu 9D-9G

*(oppilaita yhteensä 155)*

11.00 - 12.30 Eurajoen lukio

– Osallistuvat avoimille tutustumiskierroksille

*(oppilaita yhteensä max. yksi bussillinen)*

Klo 11.00 AVOIN  
TUTUSTUMISKIERROS  
Teknoliateollisuus

KLO 11.30 AVOIN  
TUTUSTUMISKIERROS Palvelualat

KLO 12.00 AVOIN  
TUTUSTUMISKIERROS Koulutus ja opiskelu

### ILTAPÄIVÄ

Klo 12.00 Naula

Klo 12.15 Ankkuri

Klo 12.30 Uotilanrinteen peruskoulu 9A-9C

Klo 12.45 Uotilanrinteen peruskoulu 9D-9G

*(oppilaita yhteensä 148)*

Klo 13.15 Rauman Lyseon peruskoulu 9A-9C

Klo 13.30 Rauman Lyseon peruskoulu 9D-9F + erityisluokka

*(oppilaita yhteensä 140)*

**Ysiluokkien tehtävä, Urastartti 2011 -messut**

Luokan tehtävänä on tehdä A3-kokoinen, julistemuodossa toteutettava esittely yrityksestä. Mukana olevat yritykset ovat:

- Osuuskauppa Keula
- Teollisuuden Voima Oyj
- Posiva Oyj
- RTK-Palvelu Oy
- STX-Europe
- UPM-Kymmene Oyj
- Oras Oy

Tehtävän slogan on "Saammeko esitellä..." eli tarkoitus on esitellä paikallinen yritys; kertoa mitä se tekee ja mitä ammattinimikkeitä sieltä löytyy, mikä on sen visio ja mikä on sen perustamishistoria jne. Juliste tulisi toteuttaa niin, että se herättää katsojassaan mielenkiinnon kyseistä yritystä kohtaan mahdollisena työnantajana. Lähteitä saa käyttää vapaasti. Yrityksen nettisivut ovat yleensä hyvä tietolähde! Tehtävän voi toteuttaa kirjoittamalla, piirtämällä, maalaamalla tai tietokonetta avuksi käyttäen, tyyli on vapaa ja luovuutta saa käyttää.

Jokaisesta yrityksestä tehdään noin neljä (4) julistetta, joiden keskuudestaan kyseinen yritys valitsee omasta mielestään parhaiten heidän yritystään ja imagoaan kuvaavan työn. Yritys palkitsee myös töiden tehneitä luokkia, mikäli näin haluaa.

Nuorkauppakamari valitsee kaikkien töiden keskuudesta parhaan ja palkitsee työn tehneen luokan. Työ tullaan myös painattamaan julistemuotoon ja sekä voittajatyön tehnyt luokka että yritys tulevat saamaan oman kappaleensa. Valmiit kilpailutyöt palautetaan UraStartti 2011 -messuille, niille erikseen varatulle paikalle.

Työn luovutuksen yhteydessä luokka myöntää tekijänoikeudet yrityksen käyttöön ja yritys voi vapaasti käyttää työtä myöhemmin markkinoinnissaan, mikäli näin haluaa. Mikäli sinulla on kysyttävää tehtävään liittyen, vastaamme mielellämme kysymyksiin!

Iida Ämmälä (iida.ammala@student.samk.fi)

Marianne Honkasalo (marianne.honkasalo@student.samk.fi)

**Urastartti 2011 ennakkotehtävän yritykset luokittain**

Raumanmeren peruskoulu	Uotilanrinteen peruskoulu
9A Osuuskauppa Keula	9A STX Europe
9B UPM-Kymmene	9B Oras
9C STX Europe	9C Posiva
9D Oras	9D TVO
9E Posiva	9E RTK-Palvelu
9F TVO	9F Osuuskauppa Keula
9G RTK-Palvelu	
	Rauman Lyseon peruskoulu
	9A UPM-Kymmene
Naula	9B STX Europe
Osuuskauppa Keula	9C Oras
	9D Posiva
Ankkuri	9E TVO
UPM-Kymmene	9F RTK-Palvelu