

Kansainvälinen työparimalli

Case HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Tuukka Hurmeranta

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2012



Tekijä tai tekijät Tuukka Hurmeranta	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2008
Raportin nimi KANSAINVÄLINEN TYÖPARIMALLI CASE HAAGA-HELIA AMMATTIKORKEAKOULU	Sivu- ja liitesivumäärä 33+6
Opettajat tai ohjaajat Anu Santala	
<p>Opinnäytetyö tutkii suomalaisten ja ulkomaalaisten opiskelijoiden parityönä suorittamaa työharjoittelua. Tämän työparimallisen harjoittelun tavoitteena on edistää ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden mahdollisuuksia työllistyä Suomessa koulutustaan vastaaviin tehtäviin.</p> <p>Tutkimus tehtiin syksyllä 2011 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa. Tuolloin toteutettiin työparimallin pilottijakso, johon osallistui 20 opiskelijaa. Tämä koeryhmä toimi työpareina tai pienryhminä useissa eri työtehtävissä. Tutkimusaineistona käytettiin osallistujien kirjoittamia viikkoraportteja työharjoittelun etenemisestä ja sen aikaisista kokemuksista. Näitä raportteja analysoitiin löytääkseen havaintoja joiden pohjalta kehittää työparimallin toteutusta vastaisuudessa.</p> <p>Osallistujat kokivat tärkeimmäksi muun muassa esimiehen panostuksen työryhmän ohjaukseen, työharjoittelua edeltäneiden valmistelujen perusteellisuuden ja muut työtehokkuutta - tai motivaatiota koskevat tekijät. Nämä koskivat yhtä lailla suomalaisia kuin ulkomaalaisia työharjoittelijoita.</p> <p>Analyysin tulosten pohjalta on laadittu lista toteutettavissa olevista kehitysehdotuksista ja käytännön toimista, joita voidaan hyödyntää työparimallin siirtyessä vakituisesti käytännöksi HAAGA-HELIAssa. Näitä ehdotuksia yhdistävä teema on jo olemassa olevien resurssien hyödyntäminen tehokkaammin tai tällä hetkellä huomiotta jätettyjen mahdollisuuksien käyttöön otto, kuten myös tulevaisuudessa jatkuva palautteen kerääminen ja opiskelijoiden aktiivisempi osallistuminen työparimallista tiedottamiseen.</p>	
Asiasanat Parityöskentely, työharjoittelu, työllistyminen, ulkomaalaiset opiskelijat	

Degree Programme in Business Administration

Author Tuukka Hurmeranta	Group or year of entry 2008
The title of thesis International working pair model CASE HAAGA-HELIA	Number of pages and appendices 33+6
Supervisor(s) Anu Santala <p>The thesis examines a working pair internship undertaken by Finnish and foreign students. The purpose of this working pair internship was to improve the possibilities for foreign degree students to find employment in Finland that matches their level of education.</p> <p>The study was done in the autumn of 2011 in HAAGA-HELIA university of applied sciences. A pilot program of the working pair model was undertaken at that time with 20 students participating. Working in pairs or small groups, this test group was employed in a number of different work assignments. The research materials used were the weekly reports written by the interns on the progress of the internship and the experiences during it. These reports were analyzed with the intent of finding means by which to develop future implementation of the working pair model.</p> <p>The participants felt that the key factors for success were those related to workplace efficiency or motivation, such as their immediate supervisors' commitment to guiding the working group, or the thoroughness of the preparations preceding the onset of the internship. These findings applied equally to Finnish and foreign interns.</p> <p>The results of the analysis served as the foundation for a list of possible improvements and practical actions that can be used to good effect as the working pair model is phased into a regular practice in HAAGA-HELIA. A prevalent theme of these suggestions is utilizing already existing resources more efficiently or adopting currently ignored practices, such as continuing to gather feedback from participants and soliciting more active student participation when advertising the working pair model.</p>	
Key words Pair work, internship, employability, foreign degree students	

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoitteet.....	1
1.2	Tutkimusongelma ja sen raja.....	2
1.3	Keskeiset käsitteet	2
1.4	Raportin rakenne	2
2	Työharjoittelu ammattikorkeakouluissa	3
2.1	Työharjoittelu ulkomaalaisten näkökulmasta.....	3
2.2	Työharjoittelu HAAGA-HELIAssa	5
3	Työparimalli työharjoittelussa.....	7
3.1	Työparimallin toteutus.....	7
3.2	Opiskelijanäkökulma.....	8
3.3	Työparin muodostus	8
3.4	Työharjoittelupaikan löytäminen.....	10
3.5	Työparin keskinäiset suhteet.....	11
3.6	Työparimalli HAAGA-HELIAssa	12
4	Tutkimusmenetelmät	14
4.1	Sekundäärinen aineisto	14
4.2	Analyysi.....	15
4.2.1	Reliabiliteetti.....	16
4.2.2	Validiteetti.....	16
5	Tutkimustulokset.....	18
5.1	Työharjoittelijoita vai ammattilaisia	19
5.2	Esimiehen tärkeys.....	21
5.3	Harjoittelun suunnittelu ja valmistelu	22
5.4	Työmotivaatiota edesauttavat tekijät.....	24
5.5	Kielitaidon merkitys	26
6	Johtopäätökset.....	28
6.1	Työparimallin kehitysehdotuksia	28
6.2	Oman tutkimusprosessin arviointi	32
6.3	Jatkotutkimus	33

Lähteet.....	34
Liitteet.....	36
Liite 1. Aineiston englanninkieliset sitaatit alkuperäisessä muodossaan	36
Liite 2. An instruction manual for students participating in the working pair model.	39

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus käsittelee HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun ”Kansainvälinen Työparimalli” -projektia. Työparimalli on vaihtoehtoinen tapa suorittaa ammattikorkeakoulututkintoihin kuuluva pakollinen työharjoittelu, jossa syntyperäinen suomalainen ja ulkomaalaistaustainen opiskelija suorittavat työharjoittelunsa samoissa tehtävissä toimivana työparina.

Tutkimuksen kohteena on syksyllä 2011 toteutettu työparimallin pilottijakso, jossa 20 opiskelijaa palkattiin määräaikaiseen työharjoitteluun. Osallistujat jaettiin pareihin tai kolmen hengen pienryhmiin, jotka työskentelivät vaihtelevan pituisissa projekteissa HAAGA-HELIA:n yhteistyöyrityksille.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Julkisessa keskustelussa ovat jo kauan olleet esillä Suomea uhkaava väestön rakenne-
muutos ja globalisaation vaikutukset yhteiskuntaan. Työvoiman tarve ja kansantaloutta
uhkaavat muutokset on usein nostettu esille ongelmina, joihin tarvitaan ratkaisuja.
Maahanmuuton lisäämistä on ehdotettu ratkaisuksi sekä työvoimapulaan että vientive-
toisen talouden valttikortiksi. Tästä huolimatta toimenpiteet ulkomaalaisten työllistämi-
seksi Suomessa tai maassa asuvien korkeasti koulutettujen ulkomaalaisten palkkaami-
nen koulutustaan vastaaville aloille ovat pysyneet vähäisenä.

Työparimalli-projektin itsensä tarkoitus on edistää ulkomaalaisten korkeakouluopiskeli-
joiden työllistymistä Suomessa. Aiempi työkokemus koulutusta vastaavissa tehtävissä
on tärkeä kriteeri työnhakijan soveltuvuutta arvioitaessa. Tavoitteena on tarjota ulko-
maalaisille opiskelijoille mahdollisuus hankkia vastaavanlainen työharjoittelupaikka, kun
taas työparin suomalaiselle jäsenille tarjoutuu tilaisuus hankkia kokemusta ulkomaalais-
ten kanssa työskentelystä. Tutkimuksen tavoite taas on selvittää, millaiseksi syksyn 2011
pilottijakson osallistujat kokivat työparina suoritettua työharjoittelun ja mitä voidaan
tehdä parantaakseen työparimallin toteutusta tulevaisuudessa.

1.2 Tutkimusongelma ja sen rajaus

Tutkimusongelma on tiivistetty kysymykseen ”miten työparimalliin osallistuneet opiskelijat kokivat työparimallin toteutuksen?” Raportti keskittyy kansainvälisen työparimallin pohjalta toteutettuun työharjoitteluun HAAGA-HELIAssa.

1.3 Keskeiset käsitteet

”Kansainvälinen työparimallin hanke” viittaa ainoastaan syksyllä 2011 toteutettuun projektiin, joka toimi työparimallin käytännön koejaksona. ”Työparimallilla” tarkoitetaan vaihtoehtoista tapaa, jolla HAAGA-HELIA:n opiskelijat voivat halutessaan suorittaa työharjoittelujaksonsa työparina perinteisen, yksin suoritettun työharjoittelun sijasta.

”Työpari” tämän raportin kontekstissa viittaa kahteen HAAGA-HELIA:n opiskelijaan, joista toinen on syntyperäinen suomalainen ja toinen ulkomaalainen. Syksyn 2011 koejaksoon osallistui useampi kolmen hengen pienryhmä varsinaisen työparin sijasta. Näin ollen käsitettä ”työryhmä” käytetään raportissa ajoittain työparin sijasta. Työparimallin hankkeeseen palkatut 20 työharjoittelijaa saivat palkkansa HAAGA-HELIALta, mutta useimmissa tapauksissa työryhmät työskentelivät HAAGA-HELIA:n sidosryhmien tai yhteistyökumppaneiden projekteissa.

1.4 Raportin rakenne

Raportti on jaettu kahteen osaan. Ensimmäinen osuus esittelee tilanteen ja laajemman viitekehyksen, jossa työparimallin hanke toimi. Jälkimmäinen osuus selvittää tutkimusmenetelmät ja tulosten analyysin pohjalta tehdyt kehitysehdotukset.

Luvut 2-3 esittelevät kontekstin, jossa tutkimus tehtiin. Luku 2 käsittelee HAAGA-HELIA:n työharjoittelua ja ulkomaalaisten kohtaamia vaikeuksia harjoittelujaksoa suoritettaessa. Seuraava luku käsittelee työparimallin hanketta itseään. Luvut 4-6 kattavat tutkimusmenetelmät, tulosten analyysin ja tästä vedetyt johtopäätökset. Raportissa on kaksi liitettä. Liite 1 on lista luvussa 5 analysoiduista suorista lainauksista alkuperäisessä, englanninkielisessä muodossaan. Liite 2 kattaa listan käytännön ohjeita työparimallia harkitseville opiskelijoille.

2 Työharjoittelu ammattikorkeakouluissa

Seuraava luku käsittelee työharjoittelua laajemmin. Ammattikorkeakouluasetus esittää selkeän tavoitteen työharjoittelulle: opiskelijan perehdytys ohjatusti käytännön työtehtäviin, ennen kaikkea ammattiopintojensa tai erikoistumisen kannalta tärkeisiin osa-alueisiin. Myös tietojen ja taitojen soveltaminen työelämässä on olennainen osa työharjoittelua (HAAGA-HELIA 2011a).

Luvun painopiste on HAAGA-HELIAn ulkomaalaisten opiskelijoiden kannalta relevanttien seikkojen esiintuomisessa. Näin ollen luku on jaettu kappaleisiin, jotka käsittelevät HAAGA-HELIAssa noudatettuja työharjoittelukäytäntöjä ja työharjoittelua ulkomaalaisten näkökulmasta. Laajemman näkökulman saamiseksi on valittu myös lähteitä, jotka tutkivat ammattikorkeakouluista riippumattomia tekijöitä, kuten sosiaalisten verkostojen merkitystä.

2.1 Työharjoittelu ulkomaalaisten näkökulmasta

HAAGA-HELIAssa opiskelee yli 1 000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa, jotka edustavat kaikkiaan 95 eri kansallisuutta. Ulkomaalaisten on vaikeampi työllistyä suomalaisille työmarkkinoille kuin suomalaisten. Työllistymistä edellytykset paranevat huomattavasti, jos opiskelija on saanut Suomessa oman alan työkokemusta (HAAGA-HELIA 2011b).

Ulkomaalaiset, joita on haastateltu asian tiimoilta, ovat tutkinnon suoritettuaan kiinnostuneita työllistymään Suomeen. He katsovat koulutustaan vastaavan työpaikan olevan ylpeyden ja hyvän itsetunnon aihe. Monille tällaisen työpaikan saaminen on ratkaiseva tekijä siinä, jäävätkö nämä Suomeen korkeakoulusta valmistumisen jälkeen (Ciulinaru 2010, 26).

Monilla kansainvälisillä opiskelijoilla on vähän tekemistä syntyperäisten suomalaisten kanssa. Kuitenkin haastatteluissa ystävä- ja suhdeverkostojen tärkeys työpaikan saami-

selle nousee esille toistuvasti (Ciulinaru 2010, 27). Toinen, vuonna 2005 tehty tutkimus tukee tätä väitettä:

...[suositeltavaa olisi, että] ennen työnhakua ulkomaalainen työntekijä pyrkisi verkostoitumaan suomalaisten kanssa kaikin keinoin ja tutustumaan heihin sekä pyytämään heitä suositteleviin (Söderqvist 2005, 13)

Ulkomaalaisten kannalta työnhakuprosessia on kuvailtu noidankehänä. Monet ulkomaiset opiskelijat ovat painottaneet kielitaidon ja suhteiden olevan ratkaisevassa asemassa työpaikan haussa: kuitenkin juuri työpaikkaa pidettiin parhaana tapana tehostaa suomenkielen taitoa ja luoda suhteita (Ciulinaru 2010, 26). Yksi este ulkomaalaisten työllistymiselle on, että nämä eivät kokonaisuutena hae laajasti eri työpaikkoihin. Sekä valtion, kuntien että yksityisiä työnantajia haastatellut tutkimus paljasti, että kolme neljännestä haastatelluista työnantajista ei ollut koskaan saanut ainoatakaan työhakemusta ulkomalaiselta (Söderqvist 2005,10). Niille, jotka pääsevät työhaastatteluun asti, tilanne on Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan valoisampi: tärkeäksi valtiksi sekä haastatteluun pääsemisessä että siellä pärjäämisessä oli mainittu oman positiivisen asenteen ja lannistumattomuuden tärkeys (Giorgiani & Rintala-Rasmus 2007, 47).

Lukuisat työnantajat ovat sanoneet, että nimenomaan ulkomalaisia ei lähdetä varta vastan palkkaamaan, koska tällaiselle erottelulle ei ole tarvetta (Söderqvist 2005, 41). Toisen asiaa käsitelleen tutkimuksen mukaan palkkauksessa keskitytään ulkomalaisiin yleensä vain silloin, kun kyse on ”etno-keskeisistä” töistä, joissa vaaditaan tiettyä kieli- ja kulttuuritaustaa. Esimerkkinä ovat monet toimenkuvat, jotka ovat tulleet välttämättömiksi vasta laajan maahanmuuton myötä (Wrede & Nordberg 2010, 277).

Asian tiimoilta haastatellut työnantajat eivät pidä itseisarvona sitä, mistä maasta työntekijät ovat lähtöisin: he haluavat ammattitaitoista, riskitöntä ja suomea osaavaa henkilökuntaa (Söderqvist 2005, 14). Myös Työterveyslaitoksen tutkimuksessa on saatu samantaisia tuloksia:

...haastatteluissa tuli myös esille, ettei organisaatiolla välttämättä ollut erityistä syytä palkata maahanmuuttajia, vaan rekrytoinneissa toimivat samat perusteet kaikkien hakijoiden kohdalla (Giorgiani & Rintala-Rasmus 2007, 47).

Työilmoituksissa toistuvasti esitettyä edellytystä hyvästä tai erinomaisesta suomen kielen taidosta on kyseenalaistettu. Riittävä yhteinen kielitaito on toki yksi sujuvan yhteistyön edellytyksistä (Bergbom & Giorgiani 2007, 66). Yleisesti hyväksytty oletus, että kielitaito olisi ratkaisevin tekijä ulkomaalaisten työllistymiselle, on kuitenkin saanut yllättävän paljon vastaväitteitä. Aiheeseen paneutuneet Valoa-hankkeen tutkijat sanovat suhteiden olevan suomen kielen osaamista tärkeämpi tekijä työpaikan saamisessa (Layne, H. 16.11.2011). Sekä julkisia että yksityisiä työnantajia haastatellut tutkimus puolestaan havaitsi kielitaidon olevan vasta 14. sijalla rekrytointikriteerejä vertailtaessa: tärkeämpänä pidettiin mm. motivaatiota, ammattitaitoa ja kykyä itsenäiseen toimintaan ja ongelmanratkaisuun (Söderqvist 2005, 74). Tähän tärkeysjärjestykseen todennäköisesti vaikuttaa suomalaisten suhteellisen korkea englannin kielen taito.

2.2 Työharjoittelu HAAGA-HELIAssa

HAAGA-HELIA:n harjoitteluohjelmat ovat koulutusohjelmakohtaisia, jokaisessa koulutusohjelmassa niiden laajuus on 30 opintopistettä ja kesto vähintään 20 viikkoa (vähintään 800 työtuntia). Kaikkia harjoitteluohjelmia yhdistää yleisten työelämässä vaadittujen taitojen harjoittelu ja ammatillisten erityisvalmiuksien kehittäminen (HAAGA-HELIA 2011a).

Ammattikorkeakouluasetuksen mukaan työharjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija käytännön työelämään, erityisesti ammattiopintojensa kannalta keskeisiin tehtäviin. Harjoittelu on opetussuunnitelman osa, joka kytkeytyy poikkeuksetta muihin opintoihin (HAAGA-HELIA 2011a).

Opiskelija hankkii harjoittelupaikkansa itse, ja harjoittelupaikan hakeminen on syytä aloittaa hyvissä ajoin ennen harjoittelujakson alkua. Harjoittelujakso suoritetaan aina ohjatusti: ohjaaja nimetään ammattikorkeakoulusta, kun taas työpaikalta nimetään yhteyshenkilö. Ohjaaja on tarvittaessa yhteydessä työnantajaan (HAAGA-HELIA 2011a).

HAAGA-HELIA tarjoaa tutkintoja seuraavilla aloilla: liiketalous, tietotekniikka, hotelli-ravintola- ja matkailuala, johdon assistenttityö ja liikunta-ala. Jokainen 210 opintopisteen laajuinen tutkinto on suunniteltu siten, että joka seitsemäs opintopiste koostuu työharjoittelusta. Harjoittelulla on kolmiosainen tehtävä:

- opitun soveltaminen
- uuden oppiminen
- ohjausvaikutus opintoihin ja urasuunnitteluun

(HAAGA-HELIA 2011a)

3 Työparimalli työharjoittelussa

Tämä luku käsittelee työparimallia itseään. Koska kyseessä on uusi hanke, suurin osa aineistosta on HAAGA-HELIA:n sisäisistä lähteistä. Ammattikorkeakoulun henkilökunnan lisäksi myös opiskelijakunnan eri edustajien palautetta on hyödynnetty lähteinä: työparimalli on selkeästi opiskelijakeskeinen hanke, joten kohderyhmän edustajien näkemykset on relevanttia ottaa huomioon.

Valtaosa kappaleista käsittelee perustavia käsitteitä kuten työparin muodostumista tai sopivan harjoittelupaikan löytämistä. Viimeiset kaksi kappaletta keskittyvät työparimalliin HAAGA-HELIA:n näkökulmasta.

3.1 Työparimallin toteutus

Kansainvälinen työparimallin hanke perustettiin vuonna 2011. Se on tarkoitettu vaihtoehtoiseksi tavaksi suorittaa HAAGA-HELIA:n jokaiseen tutkinto-ohjelmaan sisältyvä työharjoittelu. Työparimalli-hankkeen kohderyhmänä ovat kansainväliset ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat (HAAGA-HELIA 2011b). Parin muodostaa suomalainen ja ulkomaalainen ammattikorkeakouluopiskelija, jotka suorittavat työharjoittelujakson yhdessä. Suomalainen toimii ulkomaalaisen harjoittelijan tukihenkilönä, kun taas ulkomaalaisen harjoittelijan kanssa työskentely toimii suomalaiselle osapuolelle ensikäden kokemuksena monikansallisessa ympäristössä työskentelystä (Martikainen-Rodriguez, A. 17.11.2011).

Hankkeella on kaksi tavoitetta. Ensimmäisenä on työparimallin edelleen kehittäminen ja laajentaminen kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Opiskelijoille hankkeen arvo on sama kuin tavallisessakin työharjoittelussa, väylä työkokemuksen kartuttamiseksi asiantuntijatehtävissä. Sekä läheinen yhteistyö että eri kulttuurista lähtöisin olevan kollegan kanssa toimeen tuleminen ovat sen sijaan kokemuksia, joita vaille perinteisen työharjoittelun suorittanut opiskelija voi jäädä. Työn tulokset ja laatu samalla kehittyvät nopeammin kuin perinteisesti yksilönä työharjoittelupaikkaan mentä-

essä. Samalla työharjoittelupaikan työnantaja saa tuen perehdyttämiseen, joka voi erityisesti pk-yritysten kohdalla olla tarpeen. (HAAGA-HELIA 2011b).

Toinen tavoite on kohderyhmän työllistyminen Suomen työmarkkinoille, myös kansainvälistyneisiin suomalaisiin yrityksiin. Tarkoituksena on luoda kansainvälisille opiskelijoille uusia innovatiivisia työllistymisen malleja, joiden avulla työharjoittelun suorittamisen auttaisi opiskelijoita työllistymään koulutustaan vastaaviin tehtäviin (HAAGA-HELIA 2011b).

Hankkeen aikana kehitetään kansainvälisten opiskelijoiden työharjoittelua tukeva työparimalli, jonka kuvaus julkaistaan verkossa. Hankkeen tulokset tullaan julkistamaan mm. Helsinki Education and Research Area (HERA) International – verkoston kautta (HAAGA-HELIA 2011b).

3.2 Opiskelijanäkökulma

Ulkomaalaisille opiskelijoille, jotka ovat huolestuneet mahdollisuuksistaan löytää koulutustaan vastaavaa työtä Suomesta, työparimallin edut ovat selkeät. Suomalaiset opiskelijat voivat katsoa työparimallia vaihtoehtoisena tapana yrittää saada kansainvälistä kokemusta. Tästä on etua varsinkin niille, jotka haluavat hakeutua kansainvälisille aloille tai joilta ulkomaanopiskelu jäi kokematta (Niilivaara, K. 25.10.2011).

Työharjoittelun suorittamisen kannalta työparimalli ei poikkea tavanomaisesta työharjoittelusta. Työpaikan haku, harjoittelujakson raportointi ja muut käytännön toimet eivät poikkea perinteisestä työharjoittelusta. Erot ovat työparin löytämisessä, parin keskinäisessä yhteistyössä ja kahden harjoittelijan palkkaamisesta kiinnostuneen työnantajan löytämisessä.

3.3 Työparin muodostus

Syksyn 2011 työparimalli toteutettiin testihankkeena, johon osallistujia värvättiin aktiivisesti HAAGA-HELIA:n sisäisen tiedotuksen avulla. Tätä menettelytapaa ei aiota jatkaa. Työparimallista on tarkoitus tehdä pysyvä käytäntö, jonka ei tule vaatia suurempaa

panostusta HAAGA-HELIA:n henkilökunnan osalta kuin perinteisen työharjoittelunkaan (HAAGA-HELIA 2011b).

Vaikka yksityiskohdat vaihtelevat tapauskohtaisesti, työparien voidaan katsoa muodostuvan kolmella eri tavalla: omatoimisesti, yrityslähtöisesti tai ohjatusti. Tähän kolmoisjakoon päädyttiin syksyn 2011 aikana toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

Omatoimisesti yhteen lyöttäytyneet työnhakijat ovat potentiaalisesti ihanteellinen tilanne työharjoittelukoordinaattoreiden kannalta. Vaikka yksityiskohdat vaihtelevat koulutusohjelman mukaan, HAAGA-HELIA:n opiskelijat lähtökohtaisesti suorittavat työharjoittelunsa opintojensa loppuvaiheessa (HAAGA-HELIA 2011a). Tämä antaa varsinkin englanninkielisten koulutusohjelmien opiskelijoille runsaasti tilaisuuksia tutustua kansaopiskelijoihinsa työntekijöinä eri kurssitöiden tai opintoihin liittyvien projektien ohessa.

Omatoiminen työparin muodostus ei automaattisesti takaa työparin suoriutuvan harjoittelusta menestyksekkäästi. Ansiotyö poikkeaa monin tavoin opiskelijaympäristöstä. Parin keskinäinen yhteistyö voi alkaa rakoilla, jos työpaikan paineet aiheuttavat kiistoja tähän asti saumattomassa ystävyys-suhteessa. Voi myös olla, että työparin lähin esimies arvioi parin saavutusten olevan pitkälti toisen harjoittelijan varassa, toisen työpanoksen koostuessa lähinnä seuran pitämisestä ahkerammalle kollegalle.

Tällaisia ongelmatilanteita on kuitenkin vaikea ennakoida, ja samanlainen tilanne saattaa syntyä myös muutoin kuin omatoimisesti muodostetuissa työpareissa. Puutteistaan huolimatta omatoimisesti muodostunutta työparia voidaan katsoa ihanteellisena vaihtoehtona HAAGA-HELIA:n näkökulmasta, koska se vähentää ohjaajien työtaakkaa ja johtaa todennäköisemmin työpariin, joka pystyy menestyksekkäästi tekemään yhteistyötä.

Yrityslähtöinen työparin muodostaminen on kilpaileva vaihtoehto mietittäessä, mikä olisi työparin onnistumisen kannalta ihanteellinen tilanne. Mitä enemmän työnantaja panostaa kandidaattien valintaan tai harjoittelussa edellytettyjen kriteerien selventämi-

seen, sitä todennäköisemmin harjoittelujakso sujuu kaikkien kannalta onnistuneesti. Myös selkeästi määritellyt kriteerit harjoittelijoilta edellytetyistä taidoista varmistavat, että harjoittelijoiden pätevyys - tai sen puute - ei osoittaudu ongelmaksi harjoittelujakson jo alettua.

Tämä vaihtoehto ei kuitenkaan voi taata, ettei henkilökohtaisista erimielisyyksistä tai tiedonkulun vääristymistä johtuvia ongelmia voisi syntyä. On käytännössä mahdotonta ennustaa, millainen henkilökemia esimiehen ja alaisten välille muodostuu, ja sama pätee työntekijöiden väliseen ryhmädynamiikkaan. On myös mahdollista, että työnantaja alkaa teettää harjoittelijoilla töitä, joista ei työsopimusta solmittaessa mainittu sanaakaan. Tämä voi johtua joko siitä, että työpaikan tarpeet muuttuivat kesken kaiken, tai että yritys oli tietoisesti antanut hakuprosessin aikana harhaanjohtavia tai puutteellisia tietoja. Tällaisissa tilanteissa ohjaajien tarjoama valvonta, sovittelu ja kriisinhallinta ovat tarpeen.

Ohjattu työparin muodostuminen on todennäköisin vaihtoehto, mutta kaukana ihanneellisesta tilanteesta. Työharjoitteluohjaajilla on vain rajalliset mahdollisuudet tutustua tarkemmin yhteenkään tiettyyn opiskelijaan. Työparia muodostettaessa ohjaajan pitäisi pystyä samanaikaisesti päättämään sekä kahden opiskelijan sopivuus työtehtävään että yrittää arvioida näiden mahdollisuuksia yhteistyöhön. Tällainen arviointi on kuitenkin tarpeen, jos halutaan suositella ulkopuoliselle työnantajalle työparin palkkaamista tavanomaisen työharjoittelijan sijasta.

3.4 Työharjoittelupaikan löytäminen

Työparimallin suurin vaikeus on todennäköisesti siinä, miten saada työnantaja vakuutuneeksi, että kahden opiskelijan palkkaamisesta olisi yritykselle hyötyä. Työparimallia ei ole mielekäästä harkita tilanteissa, joissa työnantajalla ei ole selkeästi tarvetta useammalle kuin yhdelle työharjoittelijalle. Hankkeen lähtökohta on, että kansainvälisen työparin työnantaja maksaa harjoittelusta asiaankuuluvaa palkkaa, joten myös työnantajan taloudellinen tilanne on huomionarvoinen tekijä. (Martikainen-Rodriguez, A. 17.11.2011).

Toinen tärkeä vaatimus on, että työtehtävät eivät edellytä erinomaista tai syntyperäistä kielitaitoa: tämä ei välttämättä koske pelkästään suomen kielen taitoa. Monille opiskelijoille englanti saattaa olla vasta kolmas kieli, ja englanninkieliseen koulutusohjelmaan osallistuminen ei välttämättä takaa tarpeeksi hyvää puhutun kielen hallintaa, jotta harjoittelija voisi menestyä esim. yritysten välisissä myyntitöissä.

Haagan toimipisteen opiskelijoilla on ollut työparimallin kannalta mielenkiintoisia kokemuksia aiempien vuosien työharjoittelujaksoista. Useampaan otteeseen on osoittautunut, että itsenäisesti samalle työnantajalle hakeneet opiskelijat ovat törmänneet toisiinsa työpaikalla ja muodostaneet käytännössä juuri sellaisen työparin, jota tutkimuksen aihepiirissä tavoitellaan (Soive, P. 29.9.2011). Työharjoittelupaikan pitkälti omatoimisuuteen perustuva hakeminen saattaa johtaa samankaltaisiin tilanteisiin myös vastaisuudessa.

On tärkeätä pitää mielessä, että työparina toimiminen on itseisarvo ainoastaan tilanteissa, joissa ulkomaalaisella opiskelijalla on vaikeuksia päästä omatoimisesti koulutustaan vastaaviin töihin Suomessa. Ulkomaiset opiskelijat ovat onnistuneesti löytäneet harjoittelupaikkoja tähänkin asti: työparimalli on suunniteltu apuvälineeksi niille, jotka sellaista tarvitsevat, ei prosessiksi, jota tulee noudattaa sen itsensä takia.

3.5 Työparin keskinäiset suhteet

Jaakko Helander ja Seppo Seinä määrittivät jokaisen työparin noudattavan samanlaisen elinkaarta:

- ♣ Alkavassa suhteessa molemmat osapuolet ovat varuillaan: omat mielipiteet ja tavoitteet pidetään tavallista paremmin omana tietona ja kanssakäymisen painopiste on konfliktien välttämisessä.
- ♣ Jäsenytyvässä suhteessa yksilölliset tavoitteet ja odotukset nousevat pintaan.
- ♣ Suhteen vakiintuessa työmuoto on selkiytynyt, ja työpari pystyy toimimaan yhteisen päämäärän suuntaisesti.

- ▲ Suhde alkaa kuitenkin selkeytyä vasta kun aiemmin vaietut omat mielipiteet ja tavoitteet alkavat nousta pintaan. Alussa vallinnut jäykän kohtelias ilmapiiri, joka vallitsee tuntemattoman kanssa asioidessa, ei voi jatkua loputtomiin.
- ▲ Kun pinnan alla kyteneet yksilölliset tarpeet on pystytty purkamaan ja työasioista voidaan tietoisesti keskustella, suhteen voi katsoa kiinteytyneen. Tämä voi olla pitkäikäisin vaihe työparin elinkaareissa, joka tulee muuttumaan vasta suhteen loppuessa, kun työpari vaihtuu tai työsuhte päättyy (Helander & Seinä 2007, 30).

Tutkijat painottivat, että lopunajan haikeuteen on syytä paneutua yhtä huolellisesti kuin työparin alussa vallinneeseen kuohuntaan (Helander & Seinä 2007, 30). Tähän ei välttämättä ole mielekästä panostaa HAAGA-HELIAn henkilökunnan resursseja, mutta aiheen mainitseminen mahdollisissa perehdytysmateriaaleissa työparimallin kulkuun liittyen voi olla helpommin toteutettavissa. Ulkomaalaiset opiskelijat usein mainitsevat negatiivisena asiana suomalaisen taipumuksen toimia yhdessä töiden tai kurssien aikana, mutta työajan ulkopuolella käyttäytyä kuin ei tuntisikaan toista. Ilmiö on syytä mainita työparia perustettaessa.

3.6 Työparimalli HAAGA-HELIAssa

Työparimallin uutuus toimii sitä vastaan: käsite ei ole entuudestaan tuttu opiskelijoille eikä työnantajille. Työharjoittelukoordinaattorit ja opinto-ohjaajat ovat selkeimmät sidosryhmät, joiden avulla työparimalli voidaan tuoda opiskelijoiden tietoisuuteen. Yhteistyö näiden henkilökunnan jäsenten ja työparimallin koordinaattoreiden kanssa aloitettiin jo syksyllä 2011 muun muassa tiedottamalla työparimallihankkeesta ja pyytämällä työharjoittelukoordinaattoreiden palautetta työparimallin suunnitelluista toteutustavoista.

HAAGA-HELIAn henkilökunnan lisäksi on aihetta harkita opiskelijakunnan mahdollisuuksia auttaa työparimallin toteutuksessa ja kehittämisessä. Tätä aspektia ei oltu alunperin suunniteltu osaksi työparimallin toteutusta, mutta syksyn 2011 aikana opiskelijakunnan eri jaostoilta kerätty palaute osoitti odotettua suurempaa kiinnostusta aiheeseen. Toimeksiantajan suostumuksella mahdollisuudet tuoda opiskelijakunta osaksi

työparimallin toteutusta muun muassa tiedotuskanavana opiskelijoiden keskuudessa otettiin tarkasteluun tutkittaessa mahdollisuuksia kehittää työparimallin toimintaa (Martikainen-Rodriguez, A. 17.11.2011).

Opiskelijakunnassa on kaksi tahoa, joilla on valmiudet ja toimenkuvan puolesta mahdollisuus edistää työparimallin tunnettavuutta ja kehitystä. Nämä kaksi toimijaa ovat opiskelijakunnan hallituksen kansainvälisten asioiden vastaava ja tämän alaisuudessa toimiva International Degree Students (IDS) työryhmä. Molemmat tahot ovat kannattaneet ehdotusta, että IDS-työryhmä ryhtyisi aktiivisesti tukemaan työparimallin toteutusta ja sen mainostamista opiskelijoille (Seppälä, M. 8.12.2011). Tämän yhteistyön tarjoamia mahdollisuuksia käsitellään tarkemmin viimeisessä luvussa, muiden työparimallin kehitysehdotusten yhteydessä.

4 Tutkimusmenetelmät

Tämä luku käsittelee menetelmät, joiden avulla aineisto kerättiin ja analysoitiin. Ensimmäiset kappaleet käsittelevät näitä kysymyksiä tarkemmin. Käytetty tutkimusaineisto luovutettiin tutkimusaineistoksi sillä ehdolla, että aineiston kirjoittaneet tahot pysyvät nimettöminä. Tästä syystä aineistoa ei ole mahdollista tuoda esille erillisenä liitteenä. Ensimmäiset kappaleet käsittelevät aineistoa ja siihen sovellettuja tutkimusmetodeja. Jälkimmäiset kappaleet vastaavat kysymykseen aineiston validiteetista ja luotettavuudesta.

Tutkimus pohjautuu aineistolähtöiseen sisältöanalyysiin. Tutkimuksen tarkoituksena on edesauttaa työparimallin projektin tavoitetta muodostua pysyväksi vaihtoehdoksi HAAGA-HELIA:n opiskelijoille. Ensisijainen prioriteetti on täten tuottaa käytännön tietoa, jonka avulla edesauttaa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden pääsyä Suomen työelämään koulutustaan vastaavalle tasolle.

4.1 Sekundäärinen aineisto

Tärkein aineisto saatiin HAAGA-HELIA:n syksyn 2011 pilotti-versioon osallistuneiden työharjoittelijoiden kirjallisesta aineistosta. Yksi kaikille projektiin palkatuille yhteisistä vaatimuksista oli vapaamuotoisten viikkoraporttien kirjoittaminen työparimallin projektikoordinaattorille.

Jokaiselta osallistujalta pyydettiin kirjallisesti lupaa sallia tutkimuksen tekijän käyttää näiden viikkoraportteja tutkimusaineistona. Harjoittelijoita oli yhteensä 20, joista 14 salli raporttejaan käytettävän tutkimusaineistona. Nämä raportit kattoivat yhteensä 165 sivua tekstiä.

Työharjoittelijoiden anonymiteetin kunnioittamiseksi, aineistoviittauksia tehtäessä valittiin formaatti ”Raportti [U tai S][numero].” Tämä teki mahdolliseksi erotella suomalaiset (kirjain S) ja ulkomaalaiset (kirjain U) työharjoittelijat toisistaan joutumatta nimeämään henkilöitä, joiden raporttiin viitataan. Näin ollen viittaus (Raportti U1) viittaa aina saman ulkomaalaissyntyisen työharjoittelijan havaintoihin, kun taas (Raportti S3) viittaa yhteen suomalaisista osallistujista.

Suorat lainaukset tulevat kaikkein useimmin neljältä harjoittelijalta: tähän joukkoon kuului kaksi suomalaista ja kaksi ulkomaalaista. Loput sitaateista tulevat viideltä eri harjoittelijalta, joista neljä olivat ulkomaalaisia ja vain yksi suomalainen.

Tämä hajonta on epäsuora seuraus siitä, että raporttien kirjoitustapa ja käsiteltyt aiheet olivat vapaamuotoisia. Eniten lainatut harjoittelijat erittelivät raporteissaan aktiivisesti omia havaintojaan, mainitsivat ongelmia ja antoivat kommentteja jotka valaisevat syksyn aikana havaittuja mahdollisuuksia parantaa työparimallia. Toiset osallistujat kirjoittivat ainoastaan mitä työtehtäviä olivat milläkin viikolla tehneet, joka tekee heidän havainnoistaan liian suppeita ja sen hetkiseen tilanteeseen sidottuja tuottaakseen laajemmin sovellettavissa olevaa tietoa.

4.2 Analyysi

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimustyö voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: materiaalin pelkistäminen relevanteiksi havainnoiksi, havaintojen ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen ryhmittelyn pohjalta (Sarajärvi & Tuomi 2006, 110). Koska tutkimuksen tavoitteena on löytää käytännön toimenpiteitä, joiden avulla työparimallin toteutusta voidaan kehittää, tutkimusaineistoa analysoitiin tätä toimintatapaa soveltaen.

Ensimmäinen vaihe oli tutkimusaineiston sisältöön perehtyminen. Tavoitteena oli löytää aineistossa toistuvasti esiin nousevia havaintoja, lauseita tai teemoja. Nämä relevanteiksi koetut lauseet koottiin erilliselle listalle. Seuraava vaihe oli relevantin aineiston ryhmittely. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään omaksi alaluokakseen niiden aihepiirin tai sisällön mukaan.

Alaluokkien määrittelyssä tärkein kriteeri oli, millaisia kehitystoimenpiteitä niiden pohjalta voitaisiin tehdä. Toinen johtava periaate oli ”yleispätevyys vs. tilannesidonnaisuus”. Monet raporteissa mainitut ongelmatilanteet olivat henkilö- tai työtehtäväkeskeisiä. Relevanssi tutkimuksen kannalta määrittyi sen mukaan, onko syytä olettaa vastaavanlaisten tilanteiden voivan toistua. Kolmas kriteeri oli vertailla, ovatko pelkästään ulkomaalaiset tai suomalaiset osallistujat maininneet tietyn aiheen.

Aineistoa ryhmiteltäessä on otettu huomioon, miten usein samat havainnot tai kokemukset esiintyvät. Tuloksia voisi vääristää tilanne, jossa yksi henkilö on viikosta toiseen maininnut saman aiheen. Tällaisessa tilanteessa aihe, joka ei välttämättä ole yksittäisen harjoittelijan henkilökohtaista ärtymyksen osoitusta merkittävämpi, alkaisi numeerisessa analyysissä näyttää suhteettoman tärkeältä. Tämä riski pystyttiin pitkälti eliminoimaan. Raporteissa olevat viittaukset työtehtäviin tekivät mahdolliseksi erotella tilanteet, joissa sama idea esiintyi toistuvasti, mutta aina yhden ja saman työparin osalta. Suurin relevantti analyysia tehdessä on annettu tapauksille, joissa sama asia mainitaan raporteissa, joiden voi varmuudella todeta olevan eri projekteista. Tällaisia aiheita voidaan pitää yleispätevinä tekijöinä.

4.2.1 Reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti mittaa, onko tutkimuksen lopputulos luotettava ja toistettavissa. Tästä syystä mm. käytettyjen lähteiden ja tutkimusmenetelmien tarkka dokumentointi on välttämätöntä.

Empiirinen aineisto koostuu puhtaasti työparimalliin osallistuneiden työharjoittelijoiden omista havainnoista. Tällaisen aineiston keruu on helposti toistettavissa jokaisen tulevan työparin kohdalla. Myös työparimallin prosessin vaiheita koskeva aineisto tulee pysymään luonnostaan samana: prosessin vaiheet, kuten työpaikan haku, palkkaaminen tai työsuhteen päättäminen eivät tule muuttumaan, vaikka HAAGA-HELIAn käytäntöjä hienosäädettäisiinkin. Tutkimus on toistettavissa, ja prosessin dokumentointi on tarpeeksi kattavaa, jotta tulevissa tutkimuksissa mahdollisesti saatavien poikkeavien tulosten syyt ovat eriteltävissä.

4.2.2 Validiteetti

Tutkimus on validi, jos se keskittyy vastaamaan oikeisiin kysymyksiin. Tämän varmistamiseksi valittujen tutkimusmenetelmien ja kootun datan on oltava yhteen käypiä tutkimuskysymyksen kanssa. Vahvin argumentti tutkimuksen validiteetin puolesta on, että jokainen raportin kirjoittaja kuuluu työparimallin kohderyhmän ydinjoukkoon (harjoittelijat itse).

Vaikka suurin osa raporttien sisällöstä koskee lähinnä kirjoittamisajankohdan työtehtävistä tehtyjä havaintoja, myös näennäisen irrelevanteista huomioista on mahdollista vetää johtopäätöksiä, jotka voivat potentiaalisesti muokata työparimallin prosessin eri vaiheita. Esimerkiksi perehdyttämistä tai kriisinhallintaa ohjaavia päätöksiä on helppo tehdä näennäisesti yksittäisen ja hyvin spesifisen kokemuksen pohjalta. Koska työharjoittelun vaiheet (kuten työnhaku, työsopimuksen allekirjoitus, perehdyttäminen, harjoittelun päättyminen) ovat samat työpaikasta tai toimenkuvasta riippumatta, myös yksittäistapauksista saadut tiedot ovat sovellettavissa koko prosessiin.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia ja niiden perusteella tehtyjä johtopäätöksiä. Johtotähtenä on tutkimuskysymys ”miten työharjoittelijat kokivat työparimalliin osallistumisen?” Monet tässäkin tutkimuksessa esiinnousseet seikat ovat työelämässä varsin tavanomaisia: puutteellinen suunnittelu, delegointi ilman riittävän selkeää ohjeistusta tai jatkuvasti poissaoleva esimies ovat ongelmia, joita esiintyy työelämässä laajemminkin. Nämä aiheet on eritelty teemoiksi, jotka toistuivat monien, erilaisissa tehtävissä toimineiden työparien raporteissa.

Luku on jaettu alaotsikoihin, jotka käsittelevät viikkoraporteista esiin nousseita tekijöitä laskevassa tärkeysjärjestyksessä. Tätä voidaan pitää luotettavana indikaattorina johtuen raporttien vapaamuotoisesta sisällöstä. Jokainen työharjoittelija valitsi itse mitä aiheita käsitteli kussakin raportissa, joten pakolliseksi katsottuja aiheita ei ollut. Tällaiset aiheet olisivat vääristäneet frekvenssiin perustuvaa analyysia. Myös raporttien pituus oli vapaamuotoinen, joten ei ole syytä olettaa, että kohderyhmän jäsenet olisivat toistuvasti kirjanneet merkityksettöminä pitämiään havaintoja vain tuottaakseen tietyn minimimäärän tekstiä.

Jokainen harjoittelija sai vapaasti päättää, kirjoittaako raporttinsa suomeksi vai englanniksi. Selkeyden vuoksi alun perin englanninkieliset sitaatit on käännetty suomeksi. Englanniksi kirjoitettujen raporttien kielitaidon taso vaihteli laajalti. Käännöksiä tehtäessä pyrittiin pysymään uskollisina alkuperäiselle lainaukselle, silloinkin kun lopputuloksena on kieliasultaan kankea tai potentiaalisesti useamman eri merkityksen omaava lause. Kaikki alun perin englanniksi kirjoitetut sitaatit löytyvät liitteestä 1. Ainoat muutokset, joita on tehty englanninkielisiin teksteihin, olivat henkilöiden nimien korvaaminen kirjaimilla [X] tai [Y]. Nämä muutokset olivat tarpeen jotta voitiin säilyttää työharjoittelijoille luvattu anonymiteetti.

5.1 Työharjoittelijoita vai ammattilaisia

Yksi selkeimpiä aiheita, joka vaivasi monia ryhmiä, olivat ristiriidat työnantajan vaatimusten ja työharjoittelun odotetun vaativuuden välillä. Useampikin työpari joutui tilanteeseen, jossa työtehtävien vaatimukset olivat paljon suuremmat kuin työsopimusta allekirjoitettaessa oli annettu ymmärtää. Työtehtävien vaatimukset eivät ole ainoa potentiaalinen ongelma. Työnantajan, HAAGA-HELIAn ja opiskelijan oletukset työharjoittelun tarkoituksesta eivät välttämättä käy yhteen. Osa projektiin osallistuneista ulkomaalaisista työharjoittelijoista olivat olettaneet saavansa enemmän tilaisuuksia perehtyä suomalaiseen työkuulttuuriin. Heille työharjoittelussa olennaisinta on mahdollisuus käytännön oppimiseen ja valmistautuminen työelämän vaatimuksiin:

Oletin että pääasiallisen työme -ohjelmoinnin- lisäksi oppisimme enemmän säännöistä, lakeja suomeksi suomalaisissa yrityksissä ja ehkä vierailisimme jossain yrityksessä haastattelemassa ulkomaalaisia suomalaisessa yrityksessä. Tarkoitin että edes 25% työstä olisi sopeutumista Suomen työympäristöön ja 75% vietettäisiin varsinaisissa työtehtävissä (Raportti U1).

Työnantajan näkökulmasta taas harjoittelijat ovat tärkeitä ensisijaisesti työvoimana. Tämä voi johtaa ongelmatilanteisiin, joissa työharjoittelijaan kohdistuu vaatimuksia, joihin hänen taitonsa eivät riitä. Tilanne pahenee entisestään, jos työparista toinen kokee olevansa tiukemman tarkkailun alla kuin kollegansa:

Joidenkin henkilöiden tekoja ei huomata tai niistä ei vain piitata, kun taas toisiin kiinnitetään enemmän huomiota. Tulen yhä turhautuneemmaksi, kun eräät henkilöt jättävät työnsä tekemättä tai hoitavat omia asioitaan työajalla kenenkään huomaamatta, kun itse saan kuulla kritiikkiä inhimillisistä erehdyksistä (Raportti S3).

Kulttuurierot voivat johtaa työparin ulkomaalaisen jäsenen suhtautumaan työtahtiin, taukojen pitämiseen tai omien asioiden hoitamiseen työajalla paljon rennommin kuin Pohjoismaissa on totuttu. Suomalaisen työparin jäsenen varoitukset tai vaatimukset riuskempaan työntekoon saatetaan kuitata pelkästään tämän omaksi mielipiteeksi, varsinkin jos esimies ei näytä piittaavan.

Tähän voidaan joutua odottamattoman helposti, jos työparin esimies katsoo helpomaksi antaa negatiivista palautetta vain parin suomalaiselle jäsenelle ja olettaa tämän selittävän asian työparilleen. Tällainen tilanne pakottaa suomalaisen työharjoittelijan ottamaan esimiehelle kuuluvaa vastuuta itselleen, mikä sotii työparimallin oletusta kahden tasavertaisen opiskelijan yhteistyöstä.

Vaikka työparin lähin esimies kohtelisi molempia harjoittelijoita tasavertaisesti, tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa molemmilta vaaditaan yhtä lailla mahdottomia suorituksia. Työharjoittelijan taitojen arvioimista vaikeuttaa se, että opinnot ja ansiotyö ovat kaksi eri asiaa. Yhdessä syksyn projekteista ATK-työtehtäviin palkatun työparin lähin esimies oli myös HAAGA-HELIAN opiskelija, samalta vuosikurssilta kuin työparin jäsenet. ”Esimies” oli saanut johdonmukaisesti huonompia arvosanoja opinnoissaan kuin asian raportissaan maininnut työparimallin harjoittelija: ”Kun [X] on nyt esimiehenämme, hän on paljon parempi tässä työssä kuin minä. Mutta kun olemme samoilla kursseilla, minä saan aina parempia arvosanoja kuin hän”(Raportti U1). Tästä huolimatta tämä oli toistuvasti opettamassa uudelle alaiselleen, miten päästä työssään eteenpäin. Tämä on kouriintuntuvin esimerkki siitä, että menestyminen opinnoissa ja ansiotöissä eivät välttämättä kulje käsi kädessä, mikä vaikeuttaa opinnoista saatujen arvosanojen käyttämistä osaamisen mittarina.

Yksi syy tähän nimenomaiseen ongelmaan on tietojenkäsittelyn englanninkielisen Business Information Technology (BITe) tutkinnon opiskelijoille tarjolla olevien ohjelmointikurssien taso. Perusteet eri ohjelmointikielistä käydään läpi, mutta edistyneemmät opinnot ovat useimmissa tapauksissa ainoastaan suomenkielisessä toteutuksessa (Raportti U2). Tämä johtaa väistämättä tilanteeseen, jossa opiskelijat, jotka valitsivat englanninkielisen linjan kielitaidon puutteen pakottamina, ovat huonommassa asemassa kuin suomalaiset ATK-opiskelijat.

Työharjoittelijat menestyvät sitä todennäköisemmin, mitä selkeämmän ohjeistuksen nämä saavat. Varsinkin, jos harjoittelijan toimenkuva ei ole tarkasti määritelty, tämän on helppo kokea, että hänen odotetaan tietävän asioita, joiden päättelyminen ei tämän tietojen perusteella ole mahdollista. Äärimmäisen huolellinen, pieniinkin yksityiskohtiin paneutuva perehdytys saattaa alan ammattilaisesta tuntua loukkaavalta ja vähättelevältä.

Ensimmäisiä kokemuksiaan alalta hakevan opiskelijan näkökulmasta se on täysin asi-
aankuuluvaa, ja todennäköisesti hyvin tervetullut kokemus.

5.2 Esimiehen tärkeys

Toinen esimerkki selkeästä teemasta, joka nousi esiin raporteista, oli lähimmän esimie-
hen vaikutus työmenestykseen. Raportit mainitsivat toistuvasti sekä positiivisia että ne-
gatiivisia esimerkkejä tästä. Positiivisiin kuuluu mm. tapaus, jossa työharjoittelijoiden
näkökulmasta ylityöongelman ratkesi välittömästi heidän esimiehensä kuul-
tua asiasta: ”[X] ratkaisi kaikki eiliset ongelmamme yhdellä napin painalluksella” (Ra-
portti S2).

Vastaavanlaisia mainintoja on enemmänkin. Toistuvasti nousee esiin vertailu siitä, mi-
ten kauan työpari saattoi painia ongelman kanssa, kun taas kokeneemman työntekijän
avustuksella tilanne ratkesi hetkessä (Raportti S2). Negatiivisista esimerkeistä va-
laisevimpia on tilanne, jossa yksi työryhmistä vietti lähes 20 % harjoittelujaksostaan il-
man varsinaista esimiestä pitkän sairasloman takia (Raportti U2). Sama pari toimii mal-
liesimerkkinä siitä, miten työparit, jotka eivät voineet kysyä käytännön neuvoja valvojal-
taan, suoriutuivat tehtävistään paljon hitaammin:

...työharjoittelija pitäisi laittaa työskentelemään jonkun alaisuudessa joka voi opastaa
häntä, ja työskennellä niin että kun hän kohtaa ongelmia, pitäisi olla joku joka osaa
asiansa hyvin voidakseen neuvoa tätä. Jos asiat ovat näin, työtkin tulisi tehtyä tehok-
kammin (Raportti U2).

Sekä positiivisissa että negatiivisissa tapauksissa työparin tehokkuus oli suoraan sidon-
nainen siihen, oliko heillä mahdollisuus kääntyä itseään kokeneemman tai vaikutusval-
taisemman tahon puoleen. Myös erimielisyydet tai tilanteet, joissa voitaisiin noudattaa
useampaa eri menettelytapaa, ratkeavat nopeimmin, jos työryhmällä on selkeä hierarkia.
Korkeampi-arvoisen esimiehen tai edes kokeneemman kollegan puutteessa tilanne voi
jäädä lukkoon, jos keskenään tasavertaiset työntekijät eivät pääse yksimielisyyteen par-
haasta menettelytavasta:

...on hyvin tärkeää että on selvä komentoketju jos ryhmässä on useampi kuin yksi työntekijä. Jos kaikki ryhmässä ovat yhdenvertaisia, jokainen haluaa toteuttaa oman ideansa. Mutta jos ryhmällä on johtaja tai joku korkeampi tarkkailee päivittäisiä asioita läheisesti, kaikki voivat antaa ideansa mutta kukaan ei syrji toisia, johtaja valitsee sopivan idean (Raportti U1).

5.3 Harjoittelun suunnittelu ja valmistelu

Ennakoinnin tarve työtehtäviä suunnitellessa nousi toistuvasti esille. Viiden kuukauden työharjoittelujakso kuluu nopeasti. Varsinkin, jos harjoittelijat palkattiin toteuttamaan tietty projekti, huono ennakkovalmistelu voi tehdä mahdottomaksi onnistua tehtävässä rajoitetun ajan puitteissa.

Työharjoittelijoita palkatessa työnantajan on viisainta olettaa, että näiltä menee osa työstään tehtäviensä tasalle pääsemiseen. Eräässä syksyn 2011 projektissa tämä näytti tulleen kiitettävän hyvin huomioiduksi. Tehtävään palkatulle työparille oli jo työsopimusta keväällä allekirjoitettaessa annettu ohjeistus siitä, mitä ohjelmointikieliä syksyn töissä tulaisiin käyttämään, jotta nämä voisivat kesän kuluessa hioa taitojaan ja valmistautua tuleviin työtehtäviinsä.

Töiden alkaessa kävi kuitenkin ilmi, että suunnitelmat olivat muuttuneet: harjoittelijat olivat viettäneet useamman kuukauden perehtyen väärin tietoihin. Työparin oli työsuhteen jo alettua opittava lennossa töissä tarvittut taidot samanaikaisesti kun heiltä oletettiin viikoittaisia raportteja työn edistymisestä: ”On todella tärkeää että tällaisessa työharjoitteluprojektissa on ohjaaja. En osannut yhtäkään ohjelmointikieltä joita käytämme tässä projektissa” (Raportti U2).

Esimerkkiä pitkän tähtäimen suunnittelusta voidaan ottaa eräältä työryhmältä, joka säästi tarpeettomiksi muuttuneen työnsä tulokset saman hankkeen parissa mahdollisesti myöhemmin työskenteleviä työharjoittelijoita varten. ”Keskustelimme [X] kanssa myös siitä, että mitä teemme nyt, kun tapahtumaa ei järjestetäkään. Sovimme, että laitamme kaikki tekemämme jutut Moodleen, jotta ne ovat sieltä helposti saatavilla” (Raportti S1).

Suunnittelu ja ennen harjoittelujakson alkamista tehdyt valmistelut eivät ole ainoa tilanne, jossa ennakointi on tarpeen. Toisessa projektissa kaksi eri työparia työskenteli samalle työnantajalle, mutta eri tehtävissä. Toisen parin oli tarkoitus ottaa käyttöön ensimmäisen parin keräämiä tietoja ja tehdä niiden pohjalta ATK-sovellus työnantajalle. Jo alkusyksystä kävi ilmi, että viiveet ensimmäisen parin työssä johtivat suoraan tilanteeseen, jossa toinen pari ei voinut edetä työssään: ”koska työmme riippuu paljolti [X]’ ja [Y]’n töistä, emme yksinkertaisesti voineet enää edetä” (Raportti U5).

Tällaiset virheet johtavat tilanteisiin, jossa työnantaja maksaa neljälle ihmiselle, joista kaksi eivät voi tehdä muuta kuin odottaa pääsevänsä töihin. Vastaavanlainen tilanne pakotti toisen työparin odottamaan lähes kuukauden voidakseen edistyä projektissaan, koska välttämättömäksi osoittautunut tilaus tehtiin liian myöhään. ”Nämä kuvat olisi voitu tilata heti projektin alussa, niin olisimme voineet käyttää kokonaisen kuukauden paljon tehokkaammin”(Raportti S3).

Mitkään yllämainituista tilanteista eivät ole harjoittelijoiden syytä tai näiden vallassa korjata. Mutta jos näiden tulokset annettaisiin ylemmän esimiehen arvioitavaksi -ilman että ongelmatilanteesta mainitaan sanaakaan - tuomio olisi todennäköisesti, että työpari on suoriutunut alle odotusten. Tällainen johtopäätös on kohtuuton, jos kyseessä on pelkästään asianomaisten vastuuhenkilöiden yritys vierittää vastuu omista virheistään toisten niskoille. Mutta jos vakituinen työntekijä yrittää saada uudesta tulokkaasta syntipukkia, ulkopuolisten tahojen - kuten tässä tapauksessa HAAGA-HELIAn - on vaikea vaikuttaa tilanteeseen.

Työntekijää ei voi syyttää virheistä tai tekemättä jätetyistä toimenpiteistä, jotka olivat ajankohtaisia jo kuukausia ennen kuin tämä aloitti työnsä. Esimerkkinä toimii tilanne, joissa harjoittelija palkattiin toteuttamaan osa suuremmasta projektista. Harjoittelijan vastuulla oli haastatella sidosryhmiä, jotka monissa tapauksissa eivät edes tienneet mistä oli kyse:

Olen soittanut yrityksiin ja sopinut, milloin voin tulla tekemään haastatteluja tai viedä kyselylomakkeet. Monissa yrityksissä ollaan oltu vielä hieman ihmeissään ja ilmeisesti

heille ei ole selitetty kunnolla mistä tässä on kyse tai he eivät ole, ainakaan vielä, kovin innoissaan [projektia X] varten tehtävästä tutkimuksesta (Raportti S1).

Myös työharjoittelijoilla itsellään on velvollisuus valmistautua harjoittelujakson työtehtäviinsä parhaan kykynsä mukaan. Tästä on saatu kirjallista palautetta syksyllä 2011: “Itse oppiminen on hyvin tärkeä taito ollakseen hyvä työntekijä. Minulla on puutetta tästä taidosta. Yritän ymmärtää kuinka voin parantaa itse oppimistaitojani” (Raportti U1).

Tällaisia toimenpiteitä on mahdollista tehdä myös harjoittelun jo alettua yrittämällä omatoimisesti täydentää perehdytyksessä saatua opastusta päästäkseen mahdollisimman nopeasti tehtäviensä tasalle. Monet työpareista mainitsivat käyttäneensä Pasilan toimipisteen kirjastoa apunaan töiden alkaessa. Osuvin kirjallinen esimerkki on yhdeltä suomalaisista työharjoittelijoista:

...Sitten aloimme katsoa Java EE tutoriaaleja. Niin paljon tietoa, ja kaikki erittäin teknisesti ilmaistuna. Tällaista tekstiä ei ole helppo lukea kauaa. Onneksi [X] löysi aiheesta hyvän kirjan nimeltä 'Head First' joka teki asioista helpompia. Tämä kirja tuntui siltä kuin se olisi ihmisiä varten kirjoitettu (Raportti S2).

Toisessa tapauksessa työpari päätyi käyttämään erinäisiä julkisia tietokantoja markkina-tutkimusta tehdessään: “Olen käyttänyt verkkosivuja kuten Eurostat, OECD, CIA:n maailman tietokirja ja Puolan tilastokeskus tietoa kerätessäni” (Raportti U6). Myös kokemuspohjaista tietoa on mahdollista hyödyntää työharjoittelun aikana. Eräs työryhmistä sai tilaisuuden tavata HAAGA-HELIAn alumnin, jolla oli työkokemusta aiheesta: ”[eräs alumnus] on jakanut kokemuksiaan liittyen tapahtumaan jota olemme organisoimassa marraskuun lopussa” (Raportti S2). Näitä mahdollisuuksia tutkitaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

5.4 Työmotivaatiota edesauttavat tekijät

Työmotivaatio ja sen puute olivat usein esillä raporteissa. Silmiinpistävintä on, miten pienillä toimilla oli mahdollista saada harjoittelijat suhtautumaan työhönsä positiivisemmin: työnantajan kannalta ei maksa mitään myöntää työparille lupa ostaa oma kahvinkein toimipisteeseensä, mutta tekee sitä pyytäneiden työntekijöiden elämästä miel-

lyttävämpää (Raportti U4). Ottaen huomioon tuottavuuden erot tyytyväisten ja masentuneiden tai apaattisten työntekijöiden välillä, työnantajan intresseissä on kiinnittää huomiota näihin tekijöihin. Myös HAAGA-HELIA voi osaltaan edesauttaa työharjoitteluaan suorittavien opiskelijoiden viihtyvyyttä, eikä näin toimiminen vaadi suuria resursseja.

Niinkin yksinkertainen asia kuin virallisiin tapaamisiin osallistuminen voi motivoida harjoittelijaa paljon enemmän kuin vakituisia työntekijöitä, jotka pitävät niitä itsestään selvyytenä:

Tämän tapaamisen jälkeen olen alkanut tuntea vastuuta siitä että on ihmisiä jotka todella odottavat työltämme jotain. Työllämme on arvoa. Se ei ole vain turhan takia tai pelkäämään oppimismielessä tehtyä työtä. Minusta tuntuu tämän olevan erittäin hyvä motivaation lähde. Siitä saa positiivisen näkökannan työhönsä (Raportti U1).

Nämä tapaamiset antavat harjoittelijalle mahdollisuuden nähdä, että hänen tekemänsä työt ovat tarpeellinen osa yrityksen toimintaa, eivätkä pelkkä lista tehtäviä, joita tehdään tekemisen vuoksi.

Vaihtelu on toinen tärkeä tekijä, jonka järjestäminen ei välttämättä vaadi kummoistaakaan uhrausta työnantajalta. Mikä tahansa tilaisuus päästä vaihteeksi ulos toimistosta voi tehdä työstä mielekkäämpää. Eri versioita huomiosta "teki hyvää päästä hetkeksi pois toimistoympäristöstä!" (Raportti U4) tai "...nautin siitä, että pääsen välillä pois toimistosta raittiiseen ilmaan" (Raportti S1) nousi toistuvasti esiin koko syksyn ajan.

Suurimpia etuja, joita HAAGA-HELIA voi tarjota opiskelijoilleen, on mahdollisuus verkostoitua samanlaisessa tilanteessa olevien kohtalotoverien kanssa. Syksyn 2011 aikana useat ryhmät organisoivat itse sosiaalisia tapaamisia, jotka yleensä johtivat osallistuneiden työmotivaation nousuun. Erään suomalaisen harjoittelijan sanoin "oli myös rauhoittavaa kuulla, että myös muilla on ollut hieman ongelmia ja sekavuutta" (Raportti S1)

Koska lähes kaikki työparit työskentelivät Pasilan toimipisteen tiloissa pilottijakson aikana, nämä kokoontumiset olivat paljon tavallista helpommin järjestettävissä. Esimerkistä on kuitenkin syytä ottaa oppia, ja kannustaa tulevia työpareja ottamaan mahdollisimman paljon irti tilaisuuksista tavata toisiaan. Tämä voidaan toteuttaa myös sosiaalisen median kautta: niinkin yksinkertainen teko kuin postituslistan tai Facebook-ryhmän perustaminen helpottaa kaikkien asianomaisten tavoittamista ja luo jaetun keskustelukanavan. Tätä kokeiltiin onnistuneesti syksyllä 2011.

Vertaisryhmiltä saatu palaute, että itse koetut ongelmat ovatkin yleisiä tai suorastaan yleismaailmallisia, voivat tehdä ihmeitä työssä jaksamisen eteen. Keskustelun ei myöskään tarvitse sitoutua pelkästään työasioihin ollakseen palkitsevaa. Useat työparit mainitsivat joko suullisesti tai viikkoraporteissaan nauttivansa tilaisuudesta keskustella ja vaihtaa mielipiteitä monia eri kansallisuuksia olevien kollegoiden kesken: ”pidän todella työkavereistani, tässä kansainvälisessä työssä on hauskaa jakaa kaikenlaista kuten uutisia, politiikkaa tai kulttuuriin liittyviä asioita toisten kanssa” (Raportti S3).

5.5 Kielitaidon merkitys

Potentiaalisiksi ongelmaksi muodostuvat tilanteet, joissa parin suomalainen osapuoli alkaa käyttäytyä johtajan elkein, koska käytännössä kaikki ohjeet ja materiaalit ovat suomeksi: ”yritän lukea projektisuunnitelmaa joka on kokonaan suomeksi, mutta en usko että oikein tajuan mistä on kyse” (Raportti U6). Tämä sotii monin eri tavoin työparimallin tarkoitusta vastaan. Periaatteena oli kahden opiskelijan tasavertainen asema, ei syntyperäisen suomalaisen automaattinen nostaminen esimiesasemaan, halusi tämä sitä tai ei.

Kieliasetus saattaa myös johtaa yllättäviin tilanteisiin, kuten oheinen sitaatti osoittaa: ”Huomasimme viime viikolla myös, että [henkilö X] puhuu melko hyvää suomea. Tuntuu, että hän ymmärtää ehkä jopa suomea paremmin kuin englantia” (Raportti S1). Varsinkin afrikkalaisille tai aasialaisille opiskelijoille englanti ei välttämättä ole näiden vahvin vieras kieli.

On huomioimisen arvoista, että maininnat kielitaidosta tai kommunikointia koskevista vaikeuksista olivat varsin tasaisesti jakautuneet suomalaisten ja ulkomaalaisten harjoittelijoiden kesken. Kielitaito ei ole välttämättä ole myöskään vain ulkomaalaisten harjoittelijoiden kokema ongelma. Suomalaisten englannin taidot ovat keskimäärin hyviä, mutta tämä ei takaa ammattisanaston, teknisen terminologian tai kansainvälisen kaupan riittävää hallintaa.

Tehtävänäni tänä iltapäivänä oli kääntää [dokumentti X] suomesta englanniksi. Jostain syystä tekstin kääntäminen tuottaa minulle vaikeuksia, onneksi meillä on toimistossa syntyperäinen englannin puhuja joka tarjoutui tarkastamaan sen kunhan saan ensimmäisen version tehtyä (Raportti S2).

6 Johtopäätökset

Tämä luku käsittelee analyysissä tärkeimmiksi osoittautuneita havaintoja ja tutkimuksen aikana esiin nousseita mahdollisuuksia kehittää työparimallin toteutusta vastaisuudessa. Viimeisissä kappaleissa esitetään katsaus tutkimusprosessin kulusta sekä käsitellään mahdollisuuksia saman aiheen jatkotutkimukselle.

Esitettyjen johtopäätösten kantava idea on jo olemassa olevien resurssien hyödyntäminen paremmin tai tällä hetkellä huomiotta jätettyjen mahdollisuuksien käyttöön otto. Muun muassa jatkuva ensikäden kokemusten ja havaintojen kerääminen on toteutettavissa HAAGA-HELIAn kannalta ilmaiseksi. Sama pätee myös luvussa 3 esiin nostettuun mahdollisuuteen tehdä yhteistyötä opiskelijakunnan kanssa.

6.1 Työparimallin kehitysehdotuksia

Käytännöllisimmät toimenpiteet työparimallin toteutuksen parantamiseksi ovat niitä, jotka auttavat työpareja auttamaan itse itseään. Työparimallin seuranta, saatujen tietojen tallettaminen ja näistä tiedoista vedettyjen johtopäätösten ja opetusten tuominen opiskelijoiden saataville ovat kustannustehokkaimpia tapoja, joilla kehittää työparimallia.

Työharjoittelun aikana monet opiskelijat eivät välttämättä tule ajatelleeksi, että HAAGA-HELIAn resursseja on mahdollista hyödyntää myös työharjoittelun aikana. Toimipisteiden kirjastoista voi olla apua kenelle tahansa työharjoittelijalle, kuten luvun 5 esimerkeistä käy ilmi. Varsinkin ATK-tehtäviin palkatut harjoittelijat saattavat tarvita teknisiä ohjeita, joita ei normaalisti ole helposti saatavilla.

HAAGA-HELIAn opiskelijoilla on myös pääsy tiettyihin tietokantoihin, jotka eivät ole julkisesti saatavilla. Näitä mahdollisuuksia on syytä painottaa työparimalliin osallistuville opiskelijoille. Varsinkin työparin ulkomaalainen osapuoli voi kokea miellyttäväksi vaihteluksi päästä käsiksi tietoihin omatoimisesti joutumatta toistuvasti kyselemään joko esimieheltään tai työpariltaan vastauksia. Kuten luvussa 2 mainittiin, työnantajat pitävät

harvoja ominaisuuksia yhtä korkeassa arvossa kuin oma-aloitteisuutta ja kykyä toimia itsenäisesti.

Todennäköisyys, että työparit kohtaavat ongelmia, joiden parissa aiemmatkin työharjoittelijat ovat painineet, on hyvin suuri. Opiskelijoiden kannalta on suureksi avuksi, jos heillä on mahdollisuus oppia aiempien harjoittelijoiden kokemuksista: ei ole kenenkään eduksi, jos HAAGA-HELIAssa joudutaan ”keksimään pyörä” uudestaan viiden kuukauden välein. Tällaiseen tilanteeseen joutuminen on helposti vältettävissä. Yksi parhaita tapoja välittää kokemuksen kautta saatua tietoa eteenpäin on tuoda se kaikkien osallisten saataville. Vaikka jollain tiedolla tai havainnolla ei ole välitöntä käyttöä, se ei tarkoita sitä, ettei tulevaisuudessa esimerkiksi saman yrityksen tai sidosryhmän kanssa saattaisi toimia toinenkin HAAGA-HELIAN työharjoittelija. Nämä voivat käyttää edukseen kaikkia käytännön kokemuksia, joita heidän edeltäjänsä ovat saaneet.

Tällainen tiedonkeruu ja kerätyn tiedon hyödyntäminen voivat myös ennaltaehkäistä ongelmatilanteita, joissa joko työnantajan tai työharjoittelijan odotukset eivät käyneet yhteen todellisuuden kanssa. Parhaat tavat, joilla mitata työparin soveltuvuutta työtehtäviin, ovat yrityslähtöisiä: työnantaja itse on ainoa osapuoli, joka tietää millaisia taitoja tehtäviin sopivalla harjoittelijoilla on oltava.

Parhaat edellytykset onnistuneeseen harjoittelijoiden osaamisen kartoittamiseen ovat vakituisten yhteistyökumppaneiden tarjoamissa harjoitteluissa. Tämä pätee varsinkin suunnitteilla oleviin jatkuviin harjoittelutehtäviin. Näissä tapauksissa samaan työtehtävään palkattaisiin säännöllisesti uusi harjoittelija jatkamaan edeltäneen aloittamaa projektia. Varsinkin näissä tapauksissa jopa pikkutarkkojen neuvojen tallentaminen on palvelus, josta voi olla suurta hyötyä myöhempien vuosikurssien opiskelijoille.

Jokainen työharjoittelu edellyttää loppuraportin kirjoittamista. Pelkästään tämän raportin ohjeistusta täydentämällä saadaan mahdollisuus kuulla palautetta tai huomioita jokaiselta työparimalliin osallistuneelta opiskelijalta. Eri lähteistä saadun palautteen pohjalta voidaan luoda helposti päivitettävissä oleva ohjekirja tai ”usein kysyttyjä kysymyksiä” (FAQ) -lista. Tämä tietopaketti voidaan joko lisätä HAAGA-HELIAN verk-

kosivuilla saataville oleviin ohjeisiin työharjoittelusta, tai se voidaan antaa uusille työharjoittelijoille esimerkiksi työharjoittelutiedotustilaisuuksien yhteydessä.

Tehokkaimpia tapoja toteuttaa tiedon jako sitä tarvitseville olisi luoda opiskelijoille avoin tietokanta, johon kertynyt tietotaito ja parhaat menettelytavat kerättäisiin. Samanlaista tietokantaa voitaisiin käyttää myös välineenä, jolla luoda keskitetty CV-pankki työparimallista potentiaalisesti kiinnostuneille yrityksille. JobStep-palvelu on esimerkki tällaisesta resurssista. Ehdotus voitaisiin toteuttaa joko soveltamalla Moodlea, JobStep:iä tai vastaavia jo olemassa olevia verkkosivuja tai luomalla täysin uusi sivusto, johon keskittää työparimallia koskevat tiedot ja palvelut.

Tällaisten tietokantojen luomisessa ja ylläpitämisessä voidaan kääntyä opiskelijakunnan IDS-työryhmän puoleen. Monilla ATK-alan opiskelijoilla on tarvittavat taidot tämänkaltaisten sovellusten luomiseen, ja käytännön harjoituksista kiinnostuneiden opiskelijoiden löytäminen voidaan ulkoistaa IDS:n tehtäväksi. Koska myös opiskelija-aktiivina toimiminen oikeuttaa opintopisteisiin, IDS-jäsenet kokisivat toiminnan varmaan mielekkääksi, sillä he hyötyisivät myös itse työparimallin apujoukkoina toimimisesta.

Ongelma opiskelijoiden motivoimiseen on toisaalta se, että aktiivitoiminnasta saatavat opintopisteet on rajoitettu. Omistautuneimmat opiskelijakunnan jäsenet saattavat helposti panostaa yhteisten asioiden ajamiseen enemmän työtunteja kuin edes laajimpiin tarjolla oleviin kursseihin, mutta tätä ei oteta millään lailla huomioon nykyisessä järjestelmässä. Joustavampia vaihtoehtoja saada konkreettinen tunnustus, joka on tehdyn työmäärän mukainen, on olemassa. Muun muassa callidus-tutor ohjelma on esimerkkinä jo käytössä olevasta menettelystä HAAGA-HELIAssa, jonka avulla opiskelijat voivat vapaaehtois pohjalta ansaita opintopisteitä.

Callidus-tutoroinnissa käytetään järjestelmää, jolla saadut opintopisteet perustuvat todistettavasti tehtyihin työtunteihin. Callidus-tapauksissa työt ovat vertaistutorointia aiheissa, joissa tutorilla on kokemusta, mutta samanlaista pisteytystä voitaisiin soveltaa myös muissa, tarpeeksi vaativiksi katsotuissa tehtävissä toimiville opiskelija-aktiiveille. Työparimallin tukijoukkoina toimiville opiskelijoille voisi kuvitella löytyvän vaatimukset täyttäviä tehtäviä. Tämä helpottaisi henkilökuntaan kohdistuvaa työtaakkaa.

Vaikka callidus-pohjaista, opintopisteitä myöntävää palkitsemisjärjestelmää ei otettaisi-kaan käyttöön, vapaaehtoistyövoiman löytäminen opiskelijoiden joukosta on siltikin todennäköistä. Monet opiskelijat saattaisivat tarttua mieluummin tilaisuuteen tehdä käytännön töitä kuin kurssiprojekteja. Toinen houkutin on laaja kiinnostus kansainvälisiin asioihin ja ulkomaalaisten kanssa asiointiin, mikä on nähtävissä muun muassa englanninkielisten koulutusohjelmien suomalaisten opiskelijoiden määrästä ja siitä seikasta, että uusia vaihto-oppilastutoreita värvätessä ehdokkaita on toistuvasti enemmän kuin avoimia vakansseja.

IDS-työryhmällä on myös mahdollisuuksia mainostaa työparimallin olemassaoloa opiskelijoille jo näiden opintojen alkuvaiheesta lähtien. Työryhmän profilia on huomattavasti helpompi tehdä tunnetuksi kohderyhmänsä (kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden) keskuudessa, jos työryhmällä on tarjota vertaistukea tai käytännön neuvoja työharjoitteluun liittyvien ongelmien kanssa painiville opiskelijoille. IDS:n osallistuminen työparimallin mainostamiseen lisää myös todennäköisyyttä, että opiskelijat pitävät jo opintojensa alkuvaiheesta lähtien silmällä mahdollisia työharjoittelupaikkoja tai kollegoja, joiden kanssa nämä saattaisivat muodostaa työparin työharjoittelujakson tullessa ajankohtaiseksi.

Opiskelijat, jotka pystyvät työharjoittelunsa aikana turvautumaan nykyistä käytäntöä tiiviimpään tukiverkostoon saattavat kiinnostua tilaisuuksista auttaa muita samalla tavoin. Tämä voi johtaa läheisempään yhteistyöhön työparimalliin osallistuneiden alumnien ja HAAGA-HELIAN välillä. Suurimpia etuja, joita työparimalli voisi tarjota siihen osallistuville opiskelijoille, olisi tilaisuus verkostoitua Suomessa työskentelevien ammattilaisten kanssa. Tällaisten tilaisuuksien puute on jo aiemmissa luvuissa mainittu suureksi ongelmaksi ulkomaalaisille.

Yhteenvedona voidaan korostaa hyvän pohjatyön, työharjoittelun seurannan ja nykyistä käytäntöä laajemman sidosryhmien hyödyntämisen tärkeyttä työparimallin toteutuksessa. Työpaikkakeskeisiin ongelmiin tuskin voidaan puuttua nykyistä vahvemmin, mutta opiskelijakunnan, HAAGA-HELIAN henkilökunnan ja työharjoittelijoiden itsensä kontribuutioilla voidaan luoda paljon nykyistä vahvempi tukiverkosto. Aktiivinen pa-

lautteen kerääminen ja hyväksi koettujen ratkaisujen tuominen opiskelijoiden saataville helpottavat sidosryhmien työtaakkaa antamalla työharjoitteluun hakeville opiskelijoille mahdollisuuden omatoimisesti ennaltaehkäistä ongelmia ja valmistautua niihin pulmiin, joihin ei ole yksioikoisia ratkaisuja.

6.2 Oman tutkimusprosessin arviointi

Ajatus tehdä opinnäytetyö työparimallista syntyi vasta työharjoittelujakson jo alettua. Tämä teki opinnäytetyön aikataulusta kiireisemmän kuin jos teoreettinen aineisto olisi koottu jo ennen töiden alkua elokuussa 2011. Tutkimuksen suurimpia haasteita olivat kuitenkin epätietoisuus siitä, millä tahoilla on missäkin tilanteessa lopullinen päätösvalta. Koska osallistujat olivat sekä HAAGA-HELIAn opiskelijoita että syksyn ajan myös kokoaikaisia työntekijöitä, monissa tilanteissa oli epäselvää mitä käytäntöä tulisi noudattaa. Myös työparimallin uutuus lisäsi epätietoisuutta, koska ei ollut mahdollista käyttää ennakkotapauksiin pohjautuvia, hyväksi todettuja käytäntöjä ohjenuorana epävarmoissa tilanteissa.

Yhtenä työparimallin toteutukseen osallistuneista työharjoittelijoista tekijän käytettävissä oli paljon suullista palautetta eri työharjoittelijoilta. Valitettavasti vain osa näistä havainnoista kirjattiin viikkoraportteihin. Täten tutkimusta tehtäessä esiintyikin ajoittain vaikeita päätöstilanteita, joissa oli tehtävä selkeä ero tekijän omakohtaisten tietojen ja tutkimusaineiston välillä. Keskustelujen pohjalta laaditut muistiinpanot eivät useimmissa tapauksissa olleet tarpeeksi spesifejä täyttääkseen tutkimusaineistolle asetetut vaatimukset.

Tutkimuksen palkitsevimpia ja yllättävimpiä puolia oli opiskelijakunnan edustajien osuus tutkimustyössä. IDS-ryhmän osallistuminen työparimallin toteutukseen ei alun perin kuulunut suunnitelmiin. Syksyn aikana käydyt keskustelut johtivat kuitenkin tilanteeseen, jossa sekä työparimallista että opiskelijakunnan kansainvälisistä asioista vastaavat tahot katsoivat yhteistyössä olevan suurta potentiaalia.

6.3 Jatkotutkimus

Tämä tutkimus käsitteli työparimallin kannalta hyvin poikkeuksellista tilannetta, koska HAAGA-HELIA oli käytännössä työparien työnantajana. Selkein aihe jatkotutkimukselle olisi laatia tätä raporttia vastaava tutkimus työparimallin siirryttyä vakituiseen käyttöön. Siinä vaiheessa voitaisiin tutkia, miten paljon prosessissa voi olla vaihtelua eri työnantajista ja toimenkuvista riippuen, osa-alue joka ei syksyn 2011 puitteissa ollut mahdollista.

Toinen merkittävämpi tutkimuksen aihe olisi toteutettavissa vasta useiden vuosien kuluessa. Jos työparimalliin on siihen mennessä osallistunut tarpeeksi monia työharjoittelijoita tilastollisesti kelvollisen otannan aikaansaamiseksi, olisi mahdollista alkaa kartoittaa, onko työparikokemuksella ollut vaikutusta ulkomaalaisten työllistymiseen Suomessa. Vaihtoehtoinen painopiste tutkimukselle voisi olla laajempi katsaus työparina työs-kentelyn positiivisiin ja negatiivisiin puoliin, varsinkin eri kulttuuritaustoista tulevien ulkomaalaisten osalta.

Henkilöstöhallinnon tai tietojenkäsittelyn opiskelijat saattaisivat löytää epäsuorasti työparimalliin liittyvän tutkimuskohteen IDS-työryhmän mahdollisesta kehityksestä, jos aiemmassa kappaleessa mainittuja suosituksia otetaan käyttöön. Käytännön esimerkkejä voisivat olla esimerkiksi ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistämisen tueksi mahdollisesti perustetut tietokannat tai miten työparimalliin osallistuneet opiskelijat hyödynsivät jo olemassa olevia palveluita (esim. JobStep). Relevanttien aiheiden määrä on suoraan riippuvainen siitä, miten moni opiskelija suorittaa työharjoittelunsa työparina, mutta tätä kehityskulkua on mahdoton arvioida hankkeen tässä vaiheessa.

Lähteet

Bergbom, B., Giorgiani, T., Riala, R., Rintala-Rasmus, A., Salminen, S. & Vartia, M., 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Ciulinaru, D. 2010. Beyond Studies: Struggles and Opportunities. Perspectives on International Student's Settlement in Finland.

<http://www.valoa-hanke.fi/Default.aspx?tabid=495>, 28.11.2011

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2011a. Työharjoittelu HAAGA-HELIAssa. Extranet. Opiskelu. Ohjeet. Opinnäytetyö. Raportointi-ohjeet. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi>. Luettu: 14.11.2011.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. 2011b. Korkeakoulutettujen työllisyyden edistämisen toimenpiteet IV lisätalousarvio, momentti 29.40.20. Luettu: 14.11.2011.

Helander, J. & Seinä, S. 2007, Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. HAMK Ammatillisen Opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/2007. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi.

Layne, H. 16.11.2011. Suunnittelu- ohjaus- ja koulutusvastaava. Valoa-hanke. Yhteistyön suunnittelukokous. Helsinki.

Martikainen-Rodriguez, A. 5.10.2011. Projektikoordinaattori. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Projektiryhmän kokous. Helsinki.

Martikainen-Rodriguez, A. 17.11.2011. Projektikoordinaattori. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Suunnittelutapaaminen. Helsinki.

Niilivaara, K. 25.10.2011. Talko Ry:n hallituksen jäsen. Opiskelijakunnan edustajien kokous. Helsinki.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällysanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Soive, P. 29.9.2011. Työharjoittelukoordinaattori. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Suunnittelutapaaminen.

Seppälä, M. 8.12.2011. Opiskelijakunta HELGAN kansainvälisten asioiden vastaava. Kansainvälisten asioiden jaoston kokous. Helsinki.

Söderqvist, M. 2005. Ulkomaalaiset työntekijän silmin. Helian julkaisusarja A:20, Multiprint Oy. Helsinki.

Wrede, S. & Nordberg, C. 2010. Vieraita työssä: työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki University Press. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Aineiston englanninkieliset sitaatit alkuperäisessä muodossaan

Sivu 19:

“I was expecting that beside our main work (programming), we will learn more rules, laws in Finnish language in Finnish company and may be visiting some company and interviewing foreigners in Finnish company. I mean at least 25 % effort to integrate Finnish work environment and 75% effort real work” (Raportti U1).

“Some people’s actions are not seen or simply cared about while more attention is focused on other people. I’m getting more and more frustrated as other people get to skip work or just go to their businesses during worktime without nobody noticing while I’m getting criticism for humane mistakes” (Raportti S3).

Siivu 20:

"When [X] is now working as our boss, he is much better at this than me. Yet when we are together in class, I always get better grades than him" (Raportti U1).

"All our problems from yesterday were solved by [X] with one click of a button" (Raportti S2).

Sivu 21:

”...a trainee should be placed to work with someone who guides him/her, and work in such a way that whenever he/she runs into a problem, there should be someone who knows the stuff well to give guidance. If it is this way, the work would also be more productive” (Raportti U2).

“...it is very important to have a chain of command when more than one employee in a group. If in a team all are equal, everyone wants to establish his own idea. But if there is a team leader or someone higher to observe the daily things

closely, everybody can just give their idea but nobody will discriminate others, leader will chose suitable one” (Raportti U1).

Sivu 22:

"It is really very important to have an Instructor in this kind of internship project. I did not know any of the programming language that we are using in our project" (Raportti U2).

Sivu 23:

"As our work is somehow based on X's and X's work, we simply couldn't step forward anymore” (Raportti U5).

"These picture's could've been ordered in the beginning of the project and we could've used one month much more efficiently" (Raportti S3).

Sivu 24:

"Self-learning is a very important skill to be a good employee. I have lack of this skill. I am trying to understand that how can I increase my self-learning skill" (Raportti U1).

"...Then started to look at the Java EE tutorials. So much information in a very technical form. It's not easy to read text like that for a long time. Fortunately [X] found a good book about the subject called Head First, which made things easier. It actually seemed that this book is written by and for humans” (Raportti S2).

"I have been able to use websites such as Eurostat, OECD, CIA world fact book, and Polish central statistics office to gather the information" (Raportti U6).

"[an alumni member) has shared his experiences regarding the event we are organizing at the end of November" (Raportti S2).

Sivu 25:

”After this meeting, I have started to feel some kind of responsibility that some people are really waiting for our work. Our work has value. It’s not just vain or mere learning. It seems to me that official meetings are really good source of motivation. It gives you the positive look at your work” (Raportti U1).

“It felt nice to get out of the office environment for a while!” (Raportti U4)

Sivu 26:

"I really like my colleagues and this international job is fun for all the things one can share with others like news, politics and cultural things" (Raportti S3).

"I try to read the project plan which is totally in Finnish, but I don’t think I got the idea there” (Raportti U6)

Sivu 27:

“My task during the afternoon was to translate [document X] from Finnish to English. For some reason translating text is really difficult for me, luckily we have a English native in the office who offered to go it thru after I made a first draft” (Raportti S2).

Liite 2. An instruction manual for students participating in the working pair model.

I. ACTIONS YOU CAN TAKE AS SOON AS YOU START YOUR STUDIES IN HAAGA-HELIA

- Make sure your CV is up to Finnish standards: never send a CV that looks like it was written by an amateur. There are multiple CV workshops in HAAGA-HELIA, and more opportunities in job fairs such as Pasila's annual "Duuniin.net" event in the Fair Center.
- You can start looking for a working pair as soon as you start your first class in HAAGA-HELIA. Do you have colleagues, friends or classmates with whom you've worked before? Could you work with that same person for a 100 days long internship?
- You have two, three years of studies ahead of you before it's time to do a work placement. You have time to learn skills that employers are looking for. Keep that in mind when choosing your classes.
- Regularly check JobStep, the information TV's at Pasila campus, messages put out by work placement coordinators and all the job advertisements you can find. Even if you can't yet apply for the jobs you see, you can learn what kind of skills are constantly in demand.
- A good reference can be the difference between having a job application approved, or not. Make friends, meet people, and try to excel in every job or project you undertake. Colleagues, former bosses or teachers who think highly of you can be your ticket to a better job in the future.
- Sign up at JobStep and every other website like it that you can find. Visit career fairs. Pay attention to announcements of guest speakers from different companies coming to HAAGA-HELIA. Get to

know as many companies as possible: you never know when you'll find one you'd like to work for.

II. ACTIONS YOU CAN TAKE WHEN YOU START LOOKING FOR WORK PLACEMENT

- Search for jobs where your native language, countries you've lived in or similar background elements are an asset. Find a job where they ask "can you speak Mandarin/Russian/Korean/Yoruba?" instead of "Can you speak Finnish?"
- Ask members of IDS HH for help in connecting with other students who are also interested in a working pair internship.
- Know your degree program's work placement requirements by heart.
- Don't send out one job application and then wait for a reply: you may have to contact over a hundred companies before succeeding.
- Whether you wrote your job application in Finnish or English, ask a native speaker to check it before you send it.
- Don't just send a job application and forget about it. Contact the company again if you don't hear back from them. Leave them feeling that you're far more motivated and enthusiastic than any other applicant.
- Ask advice from your degree programme's work placement coordinator, your academic advisor, HH alumni and classmates who have already done their work placement.
- Are you considering a company that has had working pair interns before? Find out what the earlier interns had to say about the company.
- Before signing an employment contract, make sure that both you and your prospective employer have the same idea about what your job description means. Make sure people aren't expecting you, an intern, to take on work that's beyond your skills.

III. THINGS TO KEEP IN MIND DURING INTERNSHIP

- Both members of a working pair are equal. The point is not for one of the pair to boss the other around, or for one member to constantly demand help from the other.
- Meeting new people and making contacts during an internship can help you get your next job. If you see a chance to expand your professional network, don't let it go to waste.
- When feeling frustrated, remember that other HAAGA-HELIA students might be in the same situation. Keep in touch with other working pairs: socializing with people who understand your problems helps keep those problems in perspective.
- You can access HAAGA-HELIA's libraries and databases even during your internship. Depending on your job, you may find valuable information from either one.
- Learn from feedback and reports written by people who did a working pair internship before you, especially if there were interns who were working for the same company.
- Write a report and feedback yourself, so that interns who come to work for the same company later could learn from you.