

Merja Heino (toim.)

KOHTI TYÖELÄMÄLÄHEISTÄ OPPIMISTA

Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisu
Saimaa University of Applied Sciences Publications

Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisu
Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 58
ISBN 978-952-7055-22-9 (PDF)
ISSN 1797-7266

Alkusanat

Ammattikorkeakoulujen tavoitteena on ollut niiden perustamisesta lähtien ”vahvistaa alueellista kehitystä” ja yhteistyötä pienten ja keskisuurten yritysten kanssa. Yhtenä keskeisenä tehtävänä on tukea työelämän muutospyrkimyksiä ja organisoida yhteisiä kehittämishankkeita. Ammattikorkeakoulu kouluttaa työntekijöitä ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, joten opetuksen sekä tutkimus- ja kehitystyön tulee vastata työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksia.

Ammattikorkeakouluissa kehitetään jatkuvasti uusia työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Tämä tarkoittaa koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön perustuvia, eri tavoin toteutettuja toimintatapoja, joilla parannetaan valmistuvien työllistymismahdollisuuksia ja varmistetaan koulutuksen työelämävastaavuus. Määritelmien mukaan työelämäläheisyydessä koulutuksen tehtävänä on myös arvioida ja kyseenalaistaa työelämän nykyisiä toimintamalleja ja kehittää sekä uudistaa niitä aktiivisesti. Samalla kehitetään ja uudistetaan myös koulutusta. Työelämäläheisyys on molemminpuolista osaamisen siirtoa, joka edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta ja dialogia koulutusorganisaation ja työelämän välillä.

Mikäli yhteistyöstä halutaan saada mahdollisimman suuri hyöty, tarvitaan pitkäkestoista ja tavoitteellista toimintaa jolloin yhteistyö muuttuu satunnaisten toimeksiantojen sijaan keskinäiseksi kumppanuudeksi. Kumppanuuden kautta saadaan uusia kokemuksia ja vahvistetaan omaa osaamista sekä opitaan tekemään yhteistyötä erilaisten toimijoiden kanssa. Yhteistyö saa parhaimmillaan aikaan sellaista, mihin yksin ei olisi päästy. Kumppanuutta edesauttaa ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiset kehittämiskohteet, molemminpuolinen osallistuminen ja molemmin puolin koetut hyödyt yhteistyöstä. Kumppanuutta edistää myös yhteinen ”kieli” ja ymmärrys, joka voi syntyä vain yhteisten kohtaamisten, yhdessä tekemisen ja vuorovaikutuksen kautta. Yhteistyösopimukset ja yhteisesti jaetut toimintatavat ja resurssit tukevat myös kumppanuuden syntymistä.

Käytössä on jo nyt monenlaisia yhteistyömuotoja kuten työharjoittelua, opintojaksoihin liittyviä vierailuja sekä opinnäytetöitä, mutta uusiakin kaivataan. Uudempina yhteistyömuotoina ovat nostaneet päätään esimerkiksi mentorointi sekä opettajien

työelämäjaksot. Kumppanuutta voidaan kehittää erilaisilla toimenpiteillä, jotka lähentävät koulutusta ja työelämää. Esimerkiksi mentori- ja alumnitoiminta, kummiyritystoiminta, yrityskummitoiminta sekä työelämän edustajien toimiminen ammattikorkeakoulun neuvottelukunnissa ja erilaisissa muissa yhteistyöryhmissä yhtä hyvin kuin ammattikorkeakoulun edustajan toimiminen yrityksissä.

Vaikka yrittäjät ovat vuosien saatossa oppineet löytämään ammattikorkeakoulun yhteistyökumppanikseen ja aloite tapahtuu entistä useammin yrittäjän toimesta, me ammattikorkeakoulussa toivomme että yritykset käyttäisivät nykyistäkin aktiivisemmin ja monipuolisemmin ammattikorkeakoulun palveluja sekä näkisivät ammattikorkeakoulun osaamisen voimavarana. Olemme valmiita sitoutumaan pitkäjänteiseen yhteistyöhön ja viemään sitä askeleen pidemmälle kohti molemminpuolista kumppanuutta miksei jopa kohti strategista kumppanuutta.

Merja Heino

vararehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu

Sisällys

Alkusanat.....	4
”Yksin puurtamisesta yhdessä suhraamiseen” Marjo Nenonen, opintoasiainpäällikkö, Karelia-ammattikorkeakoulu	8
Työelämäläheisyyttä ja aluevaikuttavuutta maakuntakorkeakoulutoiminnalla Mervi Lätti, erikoissuunnittelija, Karelia-ammattikorkeakoulu.....	15
Kainuulaista osaamisen kehittämistä organisaatorajoja ylittäen sosiaali- ja terveysalalla Heikkinen Eija, osaamisaluejohtaja, Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy.....	20
Moniammatilliset opiskelijatiimit vanhustyön opinnoissa Sanna Hiltula, Sosiaalialan opettaja, Sosionomi (ylempi AMK), Saimaan ammattikorkeakoulu.....	28
Sosionomien työelämän projektit toimivat oppimisympäristöinä Anne Backman, Sosiaalialan lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu ja Sanna-Leena Mikkonen, Sosiaalialan opettaja, Saimaan ammattikorkeakoulu	34
Työelämälähtöisten laskentatoimen projektiopintojen kehittäminen Marianne Viinikainen, lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu.....	43
Oppimisen monet muodot ja haasteet Saimaan ammattikorkeakoulun grillikatosprojektissa Ilkka Paajanen, lehtori, arkkitehti SAFA, Saimaan ammattikorkeakoulu.....	52
Osallistava asiakaspalaute Helena Rautiainen, sosiaalialan opettaja, Saimaan ammattikorkeakoulu.....	58
Taidetta vastaanottokeskukseen Jean-Erik Kullberg, lehtori kuvataide, Saimaan ammattikorkeakoulu.....	65
Terveydenhoitajat pätevoityivät tekemään säännöllisen synnytyksen jälkitarkastuksia – työelämälähtöinen täydennyskoulutus koettiin onnistuneeksi Ulla Vehviläinen, tuntiopettaja, Saimaan ammattikorkeakoulu.....	69
Mentorointi esimiesten koulutusohjelmassa Samuli Nikkanen, Lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu, liiketalous	72
Työelämäyhteistyön tae: hyvät kumppanuudet Marjo Nenonen, opintoasiainpäällikkö, Karelia-ammattikorkeakoulu	80
Work Smart - Älykkäästi töihin Mervi Leminen, maakuntakorkeakoulukoordinaattori, Karelia-amk ja Marja-Liisa Ruotsalainen, projektipäällikkö, Karelia-amk	87

Tiimiyritysten 12 tunnin innovointitoimeksiannot työelämän kehittämisen menetelmänä Pasi Juvonen, Tkt, Saimaan amk, tiimivalmentaja ja Henri Karppinen, Tkt, Saimaan amk, tutkimuspäällikkö.....90

”Yksin puurtamisesta yhdessä suhraamiseen”

Marjo Nenonen, opintoasiainpäällikkö, Karelia-ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakoulukenttä ja koulutussektori yleensäkin ovat olleet viime vuodet melkoisessa myllerryksessä. Alati nopeammat muutokset toimintaympäristössämme, digitalisaatio, ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin muutokset ja vaatimukset työelämää paremmin palvelevasta ja entistä joustavammasta tutkintorakenteesta ovat tuoneet vastaan uusia haasteita. Toki myös mahdollisuuksia, mikäli ne sellaisina osataan nähdä ja hyödyntää. Kasvavat tehokkuus- ja tulosvaatimukset yhdessä niukkenevien resurssien kanssa tuntuvat kuitenkin yksilötasolla usein haastavilta. Työtä ei enää voida mitoittaa ja tehdä samalla tavalla, vaan meidän on tehtävä suuriakin muutoksia. Onnistuneita muutoksia ei tehdä pelkästään korkeakoulun johdosta käsin, vaan ratkaisuja on etsittävä ja löydettävä yhdessä. Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutussektorin muutoksiin liittyvä pedagoginen kehittäminen käynnistettiin strategiapäivässä joulukuussa 2014. Tämän artikkelin tavoitteena on kuvata strategiapäivässä työstettyjä koulutuksen valintoja ja miten niitä kehittämistyössä hyödynnetään.

Kohti työelämäläheisempää oppimista

Kareliassa toteutettiin laaja opetussuunnitelmauudistus vuosina 2013–2014.

Opetussuunnitelmien uudistamisen päätavoitteita olivat ydinasioihin keskittyminen, työelämäläheinen toimintatapa ja opiskelijoiden sujuva oppiminen.

Uudistuksen tavoitteena oli pelkistää opetussuunnitelmia tehtyjen arviointien perusteella aiempaa sujuvammiksi ja aktiivisesti hyvien tulosten syntymistä tukeviksi. Pelkistämisen myötä haluttiin keskittyä aloittavien ammattilaisten työelämätarpeiden kannalta olennaisimpiin asioihin. Pelkistämisen tavoitteena oli myös se, että henkilöstön ja opiskelijoiden kohtuullisella työpanoksella päästäisiin hyviin tuloksiin.

Joustavuutta koulutusrakenteisiin on haettu jäsentämällä opintoja ydinsaamisen ja täydentävän osaamisen opintoihin. Täydentävän osaamisen opintojen avulla opiskelijan on mahdollista suunnata oppimistaan oman koulutus- ja urapolkunsu kannalta tarvittaviin asioihin. Täydentävän osaamisen opintojen määrä vaihtelee koulutusvastuittain 30–60 opintopisteeseen. Ydinasioihin keskittymisellä haetaan koulutukseen tehokkuutta ja

sujuvuutta sekä pyritään kohdentamaan resursseja niihin kohtiin, joissa niitä eniten tarvitaan.

Pedasuunnistusta strategiapäivänä

Opetussuunnitelmauudistuksen myötä vuoden 2014 strategiapäivän teemaksi valittiin pedagoginen kehittäminen. Strategiapäiviä on järjestetty säännöllisesti Karelia-ammattikorkeakoulussa 1990-luvun puolivälistä lähtien. Strategiapäivien tavoitteena on ollut toimia tiedottamisen ja sitouttamisen foorumina mm. strategiatyöhön, toiminnan suunnitteluun, talousarvion ja taloussuunnitelman laatimiseen, johdon katselmukseen ja toimintakertomukseen liittyen. Viime vuosina strategiapäivät ovat muuttuneet entistä toiminnallisemmiksi ja tavoitteena on korostunut yhteisen näkemyksen luominen, yhteisöllisyyden rakentaminen ja henkilökunnan sitouttaminen yhteisiin tavoitteisiin.

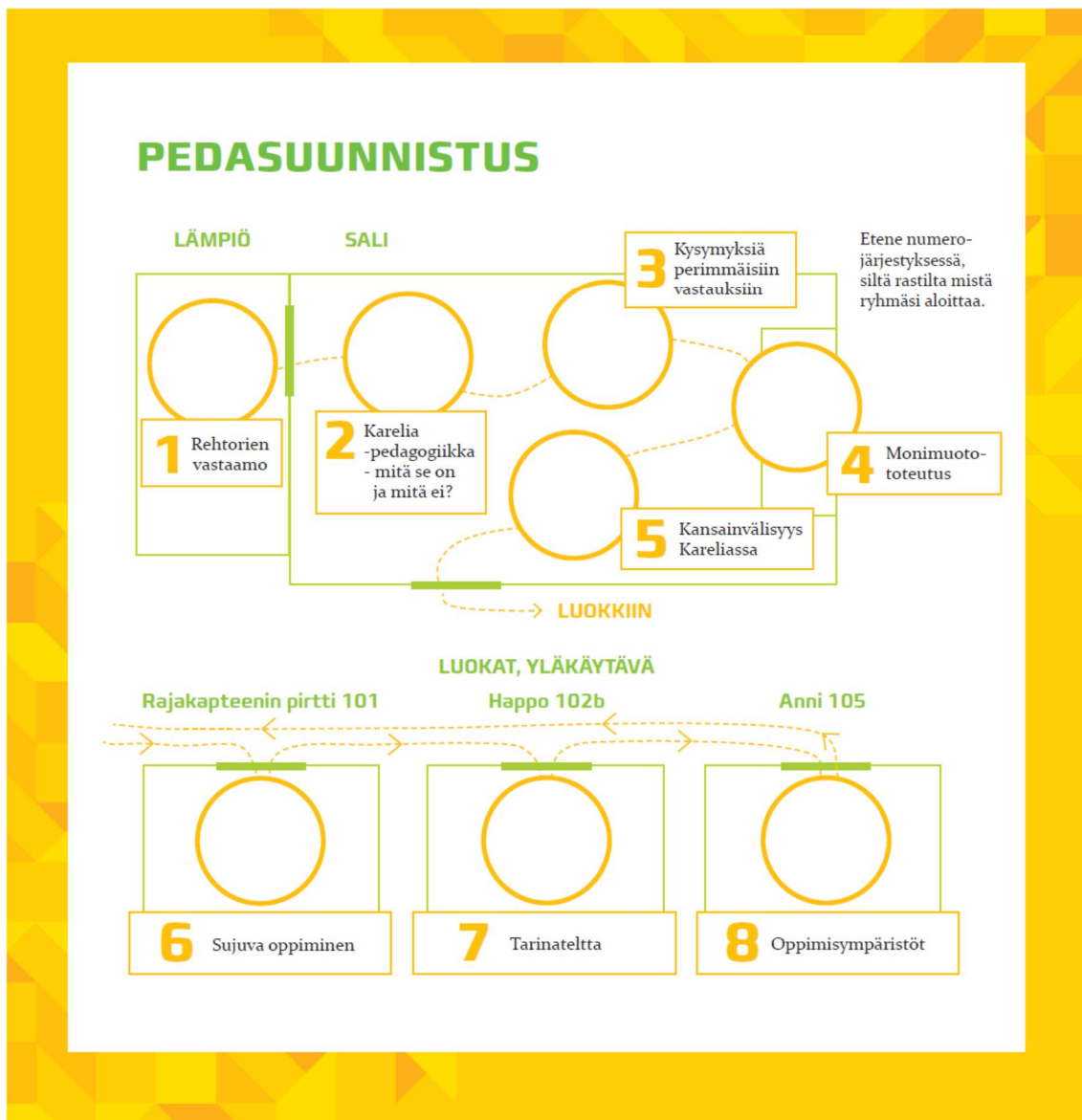
Opetussuunnitelman valinnat elävät toteutussuunnitelmissa ja niiden toimeenpanossa avainasemassa on opetushenkilöstö. Toisaalta oppimisen suunnittelu on asia, johon kaikilla on annettavaa - niin opettajilla, opiskelijoilla, tki-toimijoilla, koulutuksen johtajilla kuin muullakin korkeakoulun henkilöstöllä. Sujuva oppimisprosessi voi katketa monessa eri vaiheessa ja sujuvuutta voidaan lisätä myös muualla kuin opetuksessa. Pedagogiseen kehittämiseen haluttiin Kareliassa osallistaa kaikki ja siksi kehittämistyö käynnistettiin koko ammattikorkeakoulun yhteisessä strategiapäivässä. Päivän teemaksi valittiin pedasuunnistus ja suunnittelutyössä oli alusta asti mukana opiskelijakunta POKA ja joukko opiskelijoita.

Joulukuussa toteutetun pedasuunnistuksen työpisteissä pohdittiin mm. monimuoto-opetusta, opintojen sujuvuutta ja opiskelijoiden ohjausta, koulutuksen kansainvälistämistä ja oppimisympäristöjä erilaisia toiminnallisia menetelmiä käyttäen. Tarinateltassa muisteltiin omia positiivisia oppimiskokemuksia ja pohdittiin sitä, miten niitä voisi hyödyntää omassa työssään. Tämän artikkelin aiheisto pohjautuu Karelia-pedagogiikka – mitä se on ja mitä ei? -pisteessä kerättyyn aineistoon.

Karelia-pedagogiikka-työpiste toteutettiin sosiaalisesta mediasta tutun Kutsu mua-kampanjan ideaa soveltaen. Lukiolaisten syksyllä 2014 käynnistämä kiusauksen vastainen kampanja toteutettiin valokuvia hyödyntämällä. Kampanjassa osanottajat ottivat kuvan

kahdesta sanasta, joista toinen kuvaa sitä lokeroa, johon hänet on yritetty sijoittaa ja toinen sellaista ominaisuutta, jonka hän tahtoi muiden itsessään näkevän ja muistavan. Ensimmäisen sanan yli vedettiin viiva. Pedasuunnistuksessa sovelsimme ajatusta seuraavasti: osanottajat valitsivat sanan, jollaista Karelian opetus ei heidän mielestään ole tai ei saisi olla. Sen yli vedettiin viiva. Alle kirjoitettiin sana, joka kuvaa, millaista Karelia pedagogiikka on tai sen tulisi olla.

Sanapareja kertyi 84. Aineiston analyysivaiheessa päähuomio kiinnitettiin niihin sanoihin, joilla kuvattiin sitä, millaista Karelia-pedagogiikka on. Yliviivattuja sanoja hyödynnettiin tulkintavaiheessa, mikäli pedagogiikkaa kuvaavan sanan ryhmittely osoittautui haastavaksi. Sanoja ryhmiteltiin merkityksen pohjalta suurempiin luokkiin. Merkitysluokkia analyysissä kertyi seitsemän: yhteisöllisyys, opiskelijälähtöisyys, toiminnallisuus, ymmärtäminen/soveltaminen, innostus, joustavuus, luovuus, selkeys ja digitaalisuus. Seuraavissa luvuissa esitellään kukin teema tarkemmin.



Kuva 1. Karelian strategiapäivässä kehitettiin opetusta koko henkilöstön voimin pedasuunnistuksen avulla.

Monialaista yhteisöllistä ”suhraamista”

Eniten sanoja (18) kertyi luokkaan, jonka nimeksi annettiin yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyttä kuvattiin mm. seuraavilla ilmaisuilla: yhteisöllistä suhraamista, yhdessä tekemistä, yhdessä oppimista, jaettua asiantuntijuutta, verkostomaista yhteistyötä, ryhmäratkaisuja ja tiimityötä. Myös askeleet tähän suuntaan (yhteisöllistä – sempää) koettiin myönteisiksi, sillä toimintatavat eivät välttämättä muutu hetkessä. Vastakohtina yhteisölliselle toiminnalle

nähtiin yksin suorittaminen, eristyminen, yksin opiskelu tai yksin tekeminen. Monet käytetyistä ilmaisuista olivat merkitykseltään negatiivisia – yksin suorittamista tai yksin puurtamista.

Toinen vahvasti esiin nouseva teema oli opiskelijälähtöisyys (15). Tähän luokkaan luokiteltiin myös ohjauksellisuutta korostavat vastaukset. Opiskelijälähtöisyyden rinnalla korostettiin myös osallistamista, yksilöiden ja erilaisten oppijoiden huomioimista sekä välittämistä. Myös ammatti-identiteetin vahvistaminen nousi esille yhtenä teemana.

Eväitä ratkaisuihin

Ammattikorkeakouluopetuksen halutaan olevan toiminnallista ja käytännönläheistä (14 mainintaa). Vastauksissa viitataan tekemällä oppimiseen, case-oppimiseen ja kokemuksellisuuteen. Vastakohtina pidettiin luentoja ja kalvosulkeisia, teoriaa, oppikirjalukua ja tenttiin pänttäämistä. Vastinepariksi oli myös nostettu ”toiminta” – ”ongelma”.

Oppimisen halutaan olevan ymmärtämistä ja soveltamista (13 mainintaa). Tähän luokkaan sijoitettiin muun muassa seuraavat sanat: ratkaisu, sovellus, toteuttamistaitoja, eväitä ratkaisuihin, oivaltamista ja ajattelemaan oppimista. Vastakohtina nostettiin esille muun muassa siteeraaminen, ulkoluku, irralliset tiedonmurut, kopioiminen, suoritusten kerääminen, valmiin tiedon siirtäminen ja jopa valmiin tiedon ”oksentaminen”.

Kuplivaa pedagogiikkaa

Opetuksessa tärkeäksi koettiin innostus (13 mainintaa). Karelian opetuksen halutaan olevan innostavaa, kannustavaa, kuplivaa, mielenkiintoista ja motivoivaa. Vastakohtina mainittiin mm. kuivuus, tylsyys, jäykkyys ja pakko. Myös tässä kohtaa käytettiin vastakohtaa kuvaamaan sanaa 'puurtaminen' – koulutuksen ei haluta olevan jähmeää puurtamista.

Myös joustavuus oli teema, joka nousi vastauksissa esille melko voimakkaasti (11 mainintaa). Joustavuuden alle luokiteltuja sanoja olivat mm. valinnaisuus, vaihtoehdot, monimuotoisuus, sallivuus. Vastakohtina pidettiin mm. yksipuolisuutta, jäykkyyttä, kaavoihin kangistumista ja staattisuutta. Strategiapäivän työpisteessä nostettiin keskusteluissa joustavuuden rinnalle vahvasti aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen

ja tunnustaminen eli AHOT. Joustavat AHOT-ratkaisut ja opintojen etenemisen suunnittelu ahotoinnin yhteydessä nousivat esiin konkreettisina toimenpiteinä.

Irtiotto säilykepedagogiikasta

Ajankohtaisuus ja luovuus olivat myös teemoja, jotka nousivat kyselyssä vahvasti esille (10 mainintaa). Opetusta kuvattiin esimerkiksi seuraavilla ilmaisuilla: luovaa tiedettä, uutta luovaa, modernia, elävää, työelämän uusinta tietoa, dynaamista, ajassa elävää ja ajankohtaista. Tilaa haluttiin myös rohkeudelle ja kokeiluille. Tästä viesti muun muassa ilmaisu ”Jaa, kokeillaan”. Vastakohtia kuvattiin sanoilla luutunutta, perinteistä, vanhahtavaa, olemassa olevaa uusintavaa ja staattista. Vastajat halusivat ehdottomasti sanoutua irti ”säilyke-pedagogiikasta” tai ”näin-on-aina-tehty-ja-näin-tullaan-aina-tekemään”-toiminnasta.

Selkeyttä kaivataan

Koulutukselta kaivataan ehdottomasti myös selkeyttä (8 mainintaa). Opetuksen halutaan olevan johdonmukaista, läpinäkyvää ja päämäärätietoista. Vastakohtina tuotiin esille sirpaleisuus, epämääräisyys, säätäminen, sekavuus, epätarkkuus ja poukkoilevuus. Ehkä hieman yllättäen verkko-opetus ja digitaalisatio eivät nousseet vastauksissa vahvasti esille. Tähän luokkaan sijoitettavia mainintoja oli vain kolme: digiympäristö, oikeaa verkkopedaa, monimuoto-opetusta. Vastakohtina oli mainittu edestä opettaminen ja kalvosulkeiset. Oikean verkkopedan vastakohtaksi oli nostettu ’verkkopedaa linkkeinä’. Strategiapäivässä tehdyn tehtävän haastetta lisäsi se, että osanottajia ohjeistettiin valitsemaan vain yksi asia, jolla he Karelian pedagogiikkaa kuvasivat. Jos asioita olisi voinut valita useamman, voidaan olettaa, että tämäkin tema olisi noussut vahvemmin esille. Ehkä samasta syystä kansainvälisyys mainittiin vain yhdessä vastauksessa.

Mitä sitten?

Pedasuunnistuksenkin pohjalta voidaan todeta, että meillä on paljon samankaltaisia näkemyksiä siitä, millaista opetuksemme on tai sen tulisi olla. Yksimielisyys siitä, mitä se ei ole, on myös suuri. Henkilöstön näkemykset ovat linjassa myös opetussuunnitelmauudistuksen tavoitteiden kanssa. Vaikka työelämäläheisyys terminä

nousi esille vain kerran, monet käytetyt ilmaisut kuvaavat hyvin työelämässä vaadittavia taitoja esim. joustavuus, motivaatio, yhdessä tekeminen, toiminnallisuus, luovuus ja ajankohtaisuus.

Vaikka näkemyksemme hyvästä opetuksesta on pitkälti samankaltainen, käytännön toteutukset oletettavasti vaihtelevat jonkin verran. Tavoitteenamme onkin vahvistaa yhteistä näkemystä opetuksemme valinnoista ja kehittää opintojamme yhdessä entistä työelämäläheisemmiksi ja sujuvammiksi. Yhteinen kehittämistyö on nivottu syksyllä käynnistyvään TAS-prosessiin. Prosessin pitkän aikavälin tavoitteena on siirtyä tavoiteperustaiseen työaikasuunnittelumalliin, joka tarkoittaa entistä laajempia tehtäväkokonaisuuksia ja siirtymistä opettajien yhteissuunnitteluun. Tällainen toimintatapa mahdollistaa nykyistä paremmin ennakoivan ja tavoitteellisen TKI-toiminnan ja palveluliiketoiminnan kytkemisen opetukseen ja opintoihin. Tavoitteena on myös kehittää opettajien työn suunnittelua ja organisointia nykyistä joustavammaksi, osallistavammaksi ja yhteistoiminnallisemmaksi sekä antaa opettajalle ja opettajatiimille mahdollisuus suunnitella opetus oppimisen kannalta mielekkäiksi ja tarkoituksenmukaisiksi pedagogisiksi kokonaisuuksiksi. Toivomme, että samalla pystymme tukemaan ja edistämään opettajien ja opiskelijoiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kiireisessä arjessa tärkeitä eivät ole vain ne toimenpiteet, jotka yhteisen työskentelyn pohjalta sovitaan. Tärkeää on myös se prosessi, jolla sinne päädytään. Strategiapäivän tärkein anti oli mielestäni se huomio, että käsityksemme hyvästä opetuksesta ovat pitkälti yhteneviä. Sen pohjalta on hyvä suunnata eteenpäin.



Kuva 2. Karelian opetus henkilöstön sanoin.

Työelämäläheisyyttä ja aluevaikuttavuutta maakuntakorkeakoulutoiminnalla

Mervi Lätti, erikoissuunnittelija, Karelia-ammattikorkeakoulu

Karelia-ammattikorkeakoulun tehtävänä on palvella erityisesti omaa toiminta-alueitaan työelämäläheisesti. Tarkastelen artikkelissani ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä alueellisena toimintana kuvaamalla Pohjois-Karjalan maakuntakorkeakoulun toimintamallia ja käytän alueellisena esimerkkinä Pielisen Karjalaa. Pohjois-Karjala jakaantuu kolmeen seutukuntaan: Joensuun seutu sekä maakunnan pohjoisosassa oleva Pielisen Karjala ja eteläosassa oleva Keski-Karjala. Kuvaan syntyneitä toimintamalleja työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja alueellisesta vaikuttavuudesta Pielisen Karjalassa.

Maakuntakorkeakoulun toimintamallina alueellisiin koulutus- ja kehittämistarpeisiin vastaaminen

Karelia-ammattikorkeakoulussa on vahva ja hyvin toimiva maakuntakorkeakoulu, jonka kautta kanavoidaan tutkintoon johtavaa ja muuta koulutusta sekä TKI- ja palvelutoimintaa. Maakuntakorkeakoulun toimintamallin kehittäminen aloitettiin ammattikorkeakoulussa jo vuonna 2006 ennakkoiden tulevia rakenteellisia muutoksia. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoululla (nykyisin Karelia-ammattikorkeakoulu) oli aiemmin toimipisteet Kiteellä (agrologikoulutus), Lieksassa (tradenomi), Nurmeksessa (restonomi) ja Outokummussa (sosionomi). Kaikki ammattikorkeakoulun toiminnot keskitettiin Joensuuhun vuonna 2009 aiemmin tehtyjen toimipisteiden lakkauttamispäätösten mukaisesti.

Pohjois-Karjalan maakuntakorkeakoulu on osa Karelia-ammattikorkeakoulun perustoimintaa. Karelian koordinoi maakuntakorkeakoulun yhteistyöverkostoa, jossa ovat mukana myös muut alueella toimivat korkea-asteen koulutusta järjestävät organisaatiot (Karelia-amk, Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate ja Pohjois-Karjalan kesäyliopisto). Maakuntakorkeakoulun tavoitteena on korkea-asteen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen ja korkeakoulujen palvelujen saatavuus koko maakunnan alueella.

Pohjois-Karjalan maakuntakorkeakoulun toimintaa ohjaavat vuosittain laadittavat seudulliset koulutus-, kehittämis- ja innovaatio suunnitelmat. Suunnitelmat sisältävät koulutus- ja kehittämistarpeita sekä toimenpiteitä niiden toteutumiseksi. Suunnitelmat käsitellään ja niiden toteutumista seurataan maakuntakorkeakoulun seudullisissa ohjausryhmissä. Seudullisia ohjausryhmiä on kolme: Joensuun seutu, Pielisen Karjala ja Keski-Karjala.

Seudullisissa ohjausryhmissä on laaja-alainen edustus työelämästä ja mukana on kehittämissyhtiöiden, yrittäjäjärjestöjen, kauppakamarin, kuntien ja kaupunkien johdon sekä sivistystoimen, toisen asteen koulutuksen, kansalaisopistojen ja mahdollisesti kunnallisen luottamushenkilöstön edustajia sekä muita paikkakunnan kannalta keskeisiä yhteistyökumppaneita. Lisäksi niissä on maakunnan korkea-asteen koulutusta järjestävien organisaatioiden edustajat. Ajatus on, että ryhmien monipuolinen kokoonpano tuo esiin alueen korkea-asteen koulutukseen ja kehittämiseen liittyviä tarpeita sekä toimii vuoropuhelun ja yhteistyön foorumina. Ohjausryhmät kokoontuvat vähintään kaksi kertaa vuodessa. Korkea-asteen koulutusta järjestävät tahot sopivat tarvittaessa keskinäisestä työnjaosta esimerkiksi projektitoimintaan tai koulutustilaisuuksien järjestämiseen liittyen.

Karelia-ammattikorkeakoulussa sovitaan vuosittain tutkintoon johtavan koulutuksen aloituksista ja muiden palvelujen toteuttamisesta maakunnan eri osissa huomioiden seudulliset koulutus-, kehittämis- ja innovaatio suunnitelmat. Myös Joensuussa järjestettäviin koulutuksiin liittyviä harjoittelujaksoja, opinnäytetöitä ja työelämätoimeksiantoja pyritään entistä vahvemmin kytkemään maakunnan eri osien yritysten ja muiden organisaatioiden tarpeisiin.

Case Pielisen Karjala - joustavia opintopolkuja ja aktiivista kehittämistä

Pielisen Karjalan seutukunnan muodostavat Lieksa, Nurmes ja Valtimo. Maantieteellisesti alue on laaja ja siellä asuu noin 22 500 asukasta. Välimatka kuntakeskuksista Joensuuhun vaihtelee: Lieksan keskustasta matkaa on hieman alle sata kilometriä ja kauimpana sijaitsevasta Valtimosta matkaa on Joensuuhun lähes 150 kilometriä. Seutukunnan elinkeinorakennetta kuvaa pienyritysvaltaisuus, palvelujen merkitys suurimpana työllistäjänä ja alkutuotannossa olevien työpaikkojen suhteellisesti suuri osuus. Teollisista työpaikoista suurin osa on metsä- ja elintarviketeollisuudessa. Väestön ikääntymisestä

johtuen alueella on huoli osaavan ja korkeakoulutetun työvoiman saamisesta sekä yritystoiminnan jatkajien löytämisestä.

Pielisen Karjalan osaamistarpeisiin vastaamisessa yksi keskeinen kysymys on se, kuinka innokkaita alueen asukkaat ovat kouluttautumaan ja opiskelemaan. Karelia-ammattikorkeakouluun tutkintoon johtaviin koulutuksiin on paljon hakijoita ja maakuntakorkeakoulun Pielisen Karjalan työryhmissä on usein keskustelut siitä, että alueella olevista hakijoista vain pieni osa lopulta pääsee tutkintoon johtavaan koulutukseen opiskelijaksi.

Erityistä huolta on kannettu tradenomien ja sairaanhoitajien saatavuudesta alueelle. Alueella on järjestetty aiemmin tradenomitutkintoon johtavaa koulutusta ja siksi erityisesti tradenomien osaamiselle on syntynyt vahvat perinteet alueen elinkeinoelämässä. Maakuntakorkeakoulutoimintana onkin alueella järjestetty amk-tutkintoon johtavaa koulutusta (tradenomi- ja sairaanhoitajakoulutukset) sekä avoimen ammattikorkeakoulun opintokokonaisuuksia sosiaali- ja terveystieteiltä.

Tradenomikoulutuksen toteutustapaa on sittemmin kehitetty niin, että virtuaalisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä on monipuolistettu. Tällöin lähiopetuspäivien määrä on vähentynyt ja nykyisissä monimuotototeutuksissa niitä on Joensuussa vuoden aikana vain 2-3 päivää joka toinen kuukausi. Muutoin opiskelu onnistuu opiskelijan omalta paikkakunnalta käsin etäyhteyksiä hyödyntäen. Pielisen Karjalan opiskelijoille on järjestetty lisäksi opintojen tueksi ohjattuja opintopiirejä. Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi opintopiireissä on mukana avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Opintopiirien tarkoitus on tukea opiskelijoita monimuoto-opinnoissa ohjatulla vertaisryhmätoiminnalla ja linkittää entistä vahvemmin opiskelijoiden opintojen aikana tekemiä projekti-, harjoittelu- ja opinnäytetöitä hyödyntämään paikallista elinkeinoelämää.

Ammattikorkeakoulun opiskelijat tekevät opintojensa aikana usein työelämätoimeksiantoja osana opintojaan. Kaikkiin opintoihin kuuluu harjoittelua ja opinnäytetyöt liitetään useimmiten johonkin työelämän tai työyhteisön käytännön ongelman ratkaisemiseen. Lisääntyvässä määrin opintoihin kuuluu myös erilaisia projekti- ja kehittämistöitä opintojen eri vaiheissa ja uudistuneiden opetussuunnitelmien myötä ammattikorkeakoululla on paljon mahdollisuuksia lisätä opiskelijatöiden kautta tapahtuvaa kehittämisvaikutusta Pielisen

Karjalassa. Tätä on pyritty myös aktiivisesti edistämään lisäämällä Pielisen Karjalassa yhteydenottoja yrityksiin. Maakuntakorkeakoulutoimintana on järjestetty alueen elinkeinoelämälle erilaisia yhteistyötilaisuuksia, joissa on mm. tiedotettu opiskelijatöistä. Lisäksi on tehty koulutus- ja kehittämistarvekyselyjä matkailualalla, sosiaali- ja terveysalalla ja insinööriosaimisen liittyen. Myös ammattikorkeakoulun opiskelijoille on järjestetty tutustumis- ja opintokäyntejä alueen yrityksiin.

Opiskelijoiden opinnäytetöitä on tehty viime vuosina paljon ja monipuolisesti eri koulutusaloilta Pielisen Karjalan alueen yrityksiin ja työyhteisöihin. Muilta osin opiskelijoiden tekemien opintoihin kuuluvien projektitöiden lukumäärien osoittaminen on vaikeaa, sillä dokumentoitua ja yhteisesti jaettua tietoa opiskelijatöistä on heikosti saatavilla. Parhaiten tietoa on saatavilla opiskelijatöistä, jotka on tehty osana ammattikorkeakoulun alueelle suunnattuja TKI-projekteja. Näiden tietojen perusteella erityisesti matkailun opiskelijat ovat tehneet viime vuosina useita kehittämissuhteita ja harjoitteluja Pielisen Karjalassa.

Maakuntakorkeakoulu on ollut viime vuosina mukana useiden projektien käynnistämässä ja toteuttamisessa Pielisen Karjalassa. Projektit ovat liittyneet korkea-asteen opiskelumahdollisuuksien lisäämiseen ja joustavien opintopolkujen mahdollistamiseen, käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan kehittämiseen sekä maahanmuuttajakysymyksiin. Tämän lisäksi Karelia-ammattikorkeakoulun toimialojen toteuttamat TKI-projektit ovat tehneet alueella kehittämistyötä mm. matkailuun, sosiaali- ja terveysalaan sekä biotalouteen liittyvissä kysymyksissä.

Maakunnallisen työelämäyhteistyön vahvistaminen tulevaisuudessa

Maakuntakorkeakoulutoiminnassa korostuu ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyön edistäminen seudullisesti ja eri alojen koulutus- ja kehittämistarpeiden kokoaminen. Karelia-ammattikorkeakoulun tavoitteena on kytkeä toimintaa entistä vahvemmin osaksi ammattikorkeakoulun normaaleja toimintamuotoja ja suunnata esimerkiksi harjoitteluja, opinnäytetöitä ja osana opintoja tehtäviä työelämän toimeksiantoja laajasti koko maakunnan alueella.

Monimuoto-opintojen pedagogista kehittämistä, seudullista opintopiiritoimintaa ja avoimen ammattikorkeakoulun kautta avautuvia opiskelumahdollisuuksia lisätään. Avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa monipuolistetaan ja pyritään huomioimaan se, millaiselle osaamisen kehittämiselle on tarvetta työelämässä toimivilla henkilöillä. TKI-toiminnassa huomioidaan tietoisemmin myös muut kuin Joensuussa sijaitsevat yritykset ja yhteistyökumppanit. Myös kumppanuuksia tiivistetään maakunnan eri osien toimijoiden kanssa.

Yhteistyön vahvistamiseksi tarvitaan myös uusia toimintamalleja ja kokeiluja. Opinnäytetöiden suuntaamiseksi koko maakunnan alueelle voitaisiin kokeilla esimerkiksi opinnäytetöiden tekemistä tukevaa stipenditoimintaa: opiskelija tekee toimeksiannosta opinnäytetyön ja sen valmistuttua toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tietyn suuruisen stipendin palkkioksi tehdystä työstä. Toteutuakseen tämä vaatisi vahvaa kumppanuutta kokeilusta kiinnostuneen yrityksen tai yhteisön kanssa.

Opiskelijoiden kiinnostuminen ja kiinnittyminen maakunnan eri osiin tapahtuu monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Valtaosa ammattikorkeakoulun opiskelijoista asuu Joensuussa ja siksi opiskelijoiden valintoihin vaikuttavat monet hyvinkin erilaiset seikat kuten matkustamisesta ja asumisesta aiheutuvat lisäkulut tai matkustamisesta aiheutuva ajallinen panostus. Valintoihin vaikuttavat myös tietämys alueesta, sen tarjoamista asumis-, palvelu- ja työllistymismahdollisuuksista. Tämän takia asia on yhteinen eli ammattikorkeakoulun lisäksi tarvitaan erityisesti myös alueen elinkeinoelämän ja julkisen sektorin yhteistyötä, jotta maakunnan eri alueet olisivat opiskelijoiden näkökulmasta kiinnostavia ja houkuttelevia.

Maakuntakorkeakoulun toiminnassa painottuu jatkossa erityisesti yritys yhteistyö, aktiivinen yhteydenpito yritysten ja työntajien kanssa sekä maakunnallista elinvoimaisuutta lisäävän projektitoiminnan vahvistaminen. Tämä tukee entisestään työelämäyhteistyön monipuolistumista ja koulutuksen työelämäläheisyyttä.

Kainuulaista osaamisen kehittämistä organisaatorajoja ylittäen sosiaali- ja terveysalalla

Heikkinen Eija, osaamisaluejohtaja, Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote *), Kainuun ammattiopisto (KAO), aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut (AIKOPA, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston Kajaanin yliopistokeskuksen aikuiskoulutusyksiköt) ja Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) allekirjoittivat yhteistyösopimuksen keväällä 2014 yhteistyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Sopimus kohdennettiin osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen, osaamisen kehittämiseen sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan. Lisäksi päätettiin, että sopijapuolten johto seuraa ja arvioi yhteistyötä vuosittain mittareiden avulla. Aidon yhteistyö saavuttamiseksi tarvitaan ennakoivaa otetta, rohkeutta esittää keskeneräisiä asioita, luottamusta ja ymmärrystä siitä, että yhteistyö vahvistaa jokaista toimijaa.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen ja osaamisen kehittäminen

Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi hyödynnetään Kainuun liiton koordinoimien koulutustarpeen ennakointiryhmien työtä. Käytettävissä on mm. Kainuun Ely-keskuksen väestön kehitykseen ja työvoiman tarpeisiin liittyvät tilastot sekä kuiskintaa.fi -sivusto, johon Kainuuseen kohdistuvaa ennakointitietoa kootaan. Huolestuttavaa on, että Kainuun väkiluku väheni alle 80 000:een vuonna 2014. Vuonna 2015 Kainuun väestö on noin 79 100 henkeä, joista 61 % on työikäisiä (15-64 vuotta), 24 % eläkeläisiä (65 vuotta täyttäneet) ja 15 % lapsia (0-14 vuotta). Vuonna 2015 Kainuu työvoima on 35 500 henkilöä (74 % työikäisestä väestöstä) ja heistä työttömänä on 6 000 henkeä (17 % työvoimasta). Samaan aikaan työvoiman ulkopuolella on 12 700 henkeä (26 % työikäisestä väestöstä). (Ponnikas 2015) Kainuussa työllisyysaste, työttömyysaste ja huoltosuhde ovat maan heikoimpia. Ennusteiden mukaan huoltosuhde kasvaa edelleen voimakkaasti, koska vain kolmasosa väestöstä on työikäisiä. Terveys- ja sosiaalipalveluiden merkitys kasvaa entisestään, koska väestö ikääntyy voimakkaasti (Nieminen 2015, 245) ja pitkäaikaistyöttömyys, nuorisotyöttömyys, yksinäisyys, psyykkiset sairaudet, perheiden ongelmat ja päihteet aiheuttavat väestölle arjessa selviytymisen haasteita. Kainuun alueellisen hyvinvoinnin näkökulmasta suurimmat ongelmat ovat sosioekonomisesti

heikompi tila kuin koko maassa ja suuret erot kainuulaisten väestöryhmien kesken. Ongelmat liittyvät läheisesti matalaan koulutustasoon, heikkoon taloudelliseen toimeentuloon ja sosiaaliseen syrjäytymiseen. (Kainuun ohjelma 2015, 14.)

Kainuussa sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan osaavaa työvoimaa. Kainuun ammattibarometrin 2014 mukaan työvoimapulaa on mm. bioanalytikoista, sairaanhoitajista, osastonhoitajista, sosiaalityön erityisasiantuntijoista ja lääkäreistä. Sosiaali- ja terveyspalveluissa työllisten määrä Kainuussa 2011 oli 5 665 henkilöä ja tarpeen arvioidaan olevan 5 900 henkilöä vuonna 2025 (Kainuun ohjelma 2015, 13). Erityishaasteita tuo se, että ammattilaisten kirjo on moninainen, KAOlla ja KAMKilla on koulutusvastuina vain osa tarvittavasta työvoimasta. Ammattikorkeakoululla on koulutusvastuina sairaan- ja terveydenhoitajan ja KAOlla lähihoitajan koulutus. Tällä hetkellä toisen asteen aloituspaikat eivät täytä eläköityvien lähihoitajien tarvetta. Kainuulaisessa yhteistyössä korostuu työvoiman tarpeeseen liittyvä ennakointi, ikääntyvän väestön, korkean työttömyyden ja harvaan asutun alueen huomiointi. Sopijaosapuolet huolehtivat, että alueella koulutettavat ammattiryhmät vastaavat työelämän tarpeita. Yhteistyön tavoitteena on luoda pysyvät käytänteet työelämän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyölle osaavan työvoiman saamiseksi alueelle.

Kainuussa osaavan työvoiman rekrytoimiseksi yhteistyötä tarvitaan myös Pohjois-Suomen tasolla. Sairaanhoitopiirien ja kuntayhtymien koulutuspäälliköt - ja hallintoylihoitajat sekä koulutusten edustajat tapaavat vuosittain. Pohjois-Suomalaisen yhteistyön tuloksena Metropolia -ammattikorkeakoulu käynnisti verkostototeutuksena bioanalytiko- ja röntgenhoitajakoulutukset tammikuussa 2014, koska työvoimatarve Lapin, Länsi-Pohjan, Keski-Pohjanmaan ja Kainuun alueilla oli alle 10 henkilöä (yhteensä n. 30 henkilöä) lähivuosille. Sosiaalialan koulutusta tuodaan Kainuuseen DIAK –ammattikorkeakoulu yhteistyössä. Tämän lisäksi haetaan aktiivisesti yliopisto -yhteistyökumppaneita alueella tarvittaviin työvoimatarpeisiin mm. sosiaalityöhön.

Yhteistyöllä pyritään myös siihen, että sosiaali- ja terveysalan opiskelijat kokisivat harjoittelun mahdollisimman laadukkaana ja työpaikat vetovoimaisina. Yhteistyössä kehitettiin harjoittelun ohjauksen laatukriteerit, suunnitellaan vuosittain työelämäyhteistyöpäivät sekä järjestetään työpaikkaohjaajille koulutusta. Näin edistetään työvoiman saatavuutta ja opiskelijoiden sitoutumista alueelle. Kainuun sote järjestää

mahdollisimman monelle opiskelijalle harjoittelupaikan ja panostaa harjoittelun ja työssä oppimisen ohjaukseen. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAO:n, KAMK OY:n ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.)

AVOP- palautteen (ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen kysely) perusteella KAMKin opiskelijat arvioivat saamaansa harjoitteluohjausta keväällä 2015 arvosanalla 6 (asteikolla 1-7). Harjoittelun ohjauksen palautteena Kainuun soten kehittämässä mittarissa edellytetään hyvää tasoa. Ensimmäinen aineisto kerätään syksyllä 2015. KAMKista valmistuneista sairaan- ja terveydenhoitajista työllistyi vuonna 2013 Kainuuseen 76,4 % (KAMK johdon työkalu) ja KAO:lta 69 %.

Täydennyskoulutuksen yhteistyö edellyttää pitkäjänteistä henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnittelua. Kainuun soten tavoitteena on, että koulutustarpeet kirjataan, selvitetään ja henkilöstöresurssia varataan sovittuihin koulutuksiin tai kehittämisohjelmiin. Kainuussa valmistellaan uutta sairaalaa ja osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat uudistettavat hoitokäytänteet ja –prosessit, joiden mukaan uusi sairaala toimii.

Yhteistyössä sovittiin, että koulutusorganisaatiot ja Kainuun sote sopivat työnjaosta, aikataulusta ja yhteisistä koulutuksista säännöllisesti kokoontuvassa työryhmässä.

Kesäkuussa 2015 tuloksena on, että Kainuun sotessa nimettiin koulutustarpeita mm. kuntouttavaan työotteeseen ja saattohoitoon. Koulutusten suunnittelun jälkeen yksikään koulutuksista ei kuitenkaan toteutunut, koska osallistujamäärä jäi vähäiseksi.

Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen yhteistyössä onkin osoittautunut yhdeksi haasteellisimmista yhteistyökohteista. Yhteistyön kehittämiseksi Kainuun sote on kiinnittänyt lisäresurssia osaamisen kehittämisen suunnitteluun. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAO:n, KAMK OY:n ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.)

Yhteistyö tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa (tki)

Yhteistyö KAMK:n ja AIKOPAn tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa ja KAO:n kehittämistoiminnassa liittyy tulevaisuuden ennakkointiin, toimijoiden vahvuuksien tunnistamiseen ja yhteisiin alueellisiin hyvinvoinnin haasteisiin. Vuosittain tarkastellaan sopijaosapuolten kesken tutkimus- ja kehittämistarpeita, jotka konkretisoituvat alueellisiksi, kansallisiksi tai kansainvälisiksi yhteistyöhankkeiksi ja opiskelijoiden työelämän

kehittämistehtäviksi. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAOn, KAMK OYn ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.)

Kainuussa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan tunnistamiseksi perehdyttiin sopijaosapuolten tarpeisiin ja vahvuuksiin. Kainuun soten tki-toiminta profiloituu asiakaslähtöisten palvelujen kehittämiseen ja menetelmänä käytetään mm. palvelumuotoilua. Kaste-ohjelman hankkeissa (2013-5) Kainuun sote osallistuu mm. päihde- ja mielenterveyspalveluketjujen, kuntoutusyhteistyön ja työmenetelmien kehittämishankkeeseen sekä (2014-16) lasten (hyvinvoinnin ja osallisuuden lisääminen perheen arjessa) ja seniori (muistisairaana ja heidän perheidensä toimintakyvyn tukeminen sekä aivoterveiden edistäminen) –kaste ohjelmiin. (www.sote.kainuu.fi). KAOn kehittämistoiminnan tavoitteena on tukea työelämää ja edistää kehittämistoimintaa yhteistyöverkostoissa (www.kao.fi/yrityksille). KAMKin sairaan- ja terveydenhoidon osaamisalueella hanketoiminta kohdistuu terveyden edistämistä tukeviin hankkeisiin sekä palveluiden ja toiminnan kehittämiseen yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa (<http://www.kamk.fi/fi/Palvelut-tyoelamalle/Tutkimus-ja-kehitystoiminta/Projektit/Paattyneet-projektit>). Erityisesti kotihoidon tukemiseksi tarvitaan yhteistä kehittämistyötä. Kainuun soten tavoitteena on, että mahdollisimman moni saa asua kotona ja saa sinne tarvitsemaansa palvelua (http://sote.kainuu.fi/gui/default/fr_frontpage.asp?SelectGroup=5&hide=false; myös Kainuu ohjelma 2015, 53).

Kotona asumisen tukemiseksi ja terveyden edistämiseksi käynnistettiin yhdessä KAMKin tietojärjestelmät osaamisalueen kanssa pelillisyyden hyödyntämistä tukevia hankkeita ammattikorkeakoulun strategisella rahoituksella, koska ulkopuolisia rahoituslähteitä on heikosti saatavissa. Pelillisyyden hyödyntämiseksi järjestettiin yhteinen seminaaripäivä keväällä ja syksyllä 2015. Lisäksi yhteistyössä työstettiin 3:a hanketta, joista yksi jätettiin rahoittajalle, mutta rahoitusta ei saatu. Jatkossa tavoitteena on hyödyntää CEMISTä (Oulun ja Jyväskylän yliopistojen, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja VTT:n yhteistä mittaus- ja tietojärjestelmiin erikoistunutta sopimusperusteista tutkimus- ja koulutuskeskusta). KAMKin osaaminen siinä kohdentuu älykkäisiin järjestelmiin sekä peli- ja simulaattoritekologiaan. (www.cemis.fi) Cemis-osaamisen hyödyntämistä tukee myös Kainuun maakunta-ohjelman 2035 tavoitteet älykkäiden järjestelmien hyödyntämisessä peli- ja simulaattoriteknologisissa sovelluksissa (Kainuun ohjelma 2014, 65). Alueellisten

rahoitusten vähentyminen on merkittävästi heikentänyt hankeyhteistyön etenemistä. Esimerkiksi Kainuun Elyn yhdeksän miljoonan euron vuosittainen rahoitus pieneni vuodelle 2015 reiluun neljään miljoonaan euroon ja ensi vuonna rahoitus vähenee vielä 10 % (www.ely.fi).

Kansainvälisyyden edistäminen tunnistettiin myös yhteiseksi haasteeksi. Sovittiin, että valmistellaan hankkeita yhteistyössä Venäjälle käynnistyvissä ENI-rahoituksissa 2016. Lisäksi KAMKin kansainvälisiä opiskelijoita ja toimintaa halutaan paremmin hyödyntää Kainuun sotessa. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAOn, KAMK OYn ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.) Vuonna 2014 kansainvälisessä vaihdossa oli 142 opiskelijaa (lähteviä ja saapuvia 3 kuukauden jaksolla) (KAMK johtamisen työkalu). Heitä hyödynnetään vähäisesti työelämän kansainvälistymisessä, käytännössä harjoitteluna toteutuvilla jaksoilla. Lisäksi KAMKin kansainvälisten kumppaneiden kanssa toteutettaville intensiiviviikoille osallistuminen edistäisi kansainvälisyyttä.

Opiskelijoiden oppimistehtäviä, opinnäytteitä ja opinnäytetöitä kytetään tiiviimmin osaksi Kainuun soten toimintaa. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi KAMKin ylemmän tutkintokoulutuksen kehittämistehtävät kiinnitettiin Kainuun soten strategiaan sisältöihin. Koulutuksen laatutyöryhmässä arvioidaan koulutuksen opetussuunnitelmaa, opiskelijoiden kehittämistehtävien kohdentamista sekä opiskelijoiden kiinnittymistä työelämään. Alemman tutkintokoulutuksen opinnäytetyöt pyritään myös kiinnittämään laajempiin kehittämiskohteisiin Kainuun sotessa. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAOn, KAMK OYn ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.) Vuonna 2014 sairaan- ja terveydenhoitajakoulutusten opinnäytetöistä hankkeistettiin yhtä lukuun ottamatta kaikki (KAMK johtamisen työkalu).

Yhteistyössä sovittiin myös pelisäännöistä liittyen asiantuntijavaihtoihin koulutusorganisaatioista työelämään ja toisin päin. Kainuun sotessa asiantuntijavaihtojen tavoitteellisuutta pidetään tärkeänä ja ylimmän johdon tulee olla tietoinen asiantuntijavaihtojen tavoitteista ja sisällöistä. Yhteistyö tki-toiminnassa ei estä sopijapuolia tekemästä yhteistyötä muiden kumppaneiden kanssa esimerkiksi hankkeissa. Osa kehittämistoiminnoista kohdistuu eri organisaatioiden kehittämistarpeisiin, joissa sopijapuolet eivät välttämättä tahdo olla mukana. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAOn, KAMK OYn ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.)

Seuranta ja arviointi

Yhteistyösopimuksen ja toimintasuunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan ohjausryhmässä puolen vuoden välein. Ohjausryhmä hyväksyy toimenpidekokonaisuuksien vastuuhenkilöiden työstämän toimintasuunnitelman. Vastuuhenkilöt työstävät henkilöstön osaamisen kehittämiseen, osaavan työvoiman saatavuuteen ja tki-toimintaan liittyvät konkreettiset toimenpiteet ja arvioinnin kuluneen kauden toiminnasta. Ohjausryhmä koostuu KAMK Oy:n ja KAOn rehtoreista ja sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja ja lähihoitajakoulutuksen johtajista, AIKOPAn johtajasta, Kainuun soten kuntayhtymän johtajasta, hallintoylihoitajasta ja kehittämisjohtajasta. (Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAOn, KAMK OYn ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16.)

Toimenpidekokonaisuuksien vastuuhenkilöiden kokoontuminen säännöllisesti sekä johdon ohjausryhmätyöskentely edesauttavat organisaatorajoja ylittävän yhteistyön tavoitteiden asetannassa ja arvioinnissa. Kuluneen vuoden aikana toimenpidekokonaisuuksien lisäksi on asetettu työryhmiä, jotka ovat työstäneet toimenpiteiden sisältöjä, esim. asiantuntijavaihdon pelisäännöt ja harjoittelun laatuksiteerit.

Johtopäätökset

Yhteistyö osaamisen kehittämisessä ja tki-toiminnassa edellyttää jokaiselta sopijaosapuolelta aitoa sitoutumista. Sopimuskumppaneiden osaamista hyödynnetään ja keskeneräisistä suunnitelmista ollaan yhteydessä vastuuhenkilöihin.

Täydennyskoulutusyhteistyössä toiminta ei ole edennyt suunnitelmallisesti. Haaste on tunnistettu ja yhteistyötä kehitetään Kainuun soten toimesta osaamisen kehittämisen suunnitteluresurssia lisäämällä.

Tki-toiminnan haasteeksi on muodostunut alueellisten rahoituslähteiden niukkeneminen. Kainuun maakuntasuunnitelman 2035 kärkialoja ovat matkailu ja erilaiset palvelut; teknologiateollisuus biotalous ja kaivannaisala; ja kaikkia näitä tukevana koulutus-, tutkimus- ja innovaatiotoiminta. Tavoitetilojen saavuttamiseksi tuetaan uusien työpaikkojen syntyä ja osaamisen sekä käytännönläheisen innovaatiotoiminnan lisäämistä.

(Kainuun ohjelma 2014, 20.) Alueellisia kehittämisrahoja kohdennetaan kyseisille kärkialoille (Kainuun ohjelma 2014, 60).

Osaavan työvoiman saamiseksi olisi myös mahdollista tarkastella Kainuun sotien henkilöstörakenteita ja tehtäväkuvia. Esimerkiksi Kainuun Ely olisi valmis rahoittamaan hoiva-avustaja –koulutusta, mutta Kainuun sotessa heitä ei työllistetä, koska edellytetään vähintään lähihoitajatasoista koulutusta. Tämä linjaus on tehty lääkehoidon toteutumisen varmistamiseksi. Avustavaa henkilöstöä tarvittaneen jatkossa, jos osaavaa työvoimaa ei ole riittävästi tarjolla.

KAMKin ja KAO:n yhteistyössä on lisäksi tarkasteltu joustavia oppimispolkuja ja yhteisten tilojen käyttöä. Lisäksi tietotekniset tukipalvelut toteutuvat yhteistyössä Kajaanin kaupungin perusopetuksen, lukion ja toisen asteen kanssa. Lähihoitajakoulutuksen uutta opetussuunnitelmaa on tarkasteltu siten, että osa opinnoista voidaan suorittaa KAMKin avoimen ammattikorkeakouluopintojen kautta. Tämä lyhentää opiskeluaikaa ammattikorkeakoulussa. Lisäksi on sovittu hoitotyön harjoitteluluokkien yhteiskäytöstä ja simulaatio-oppimisympäristön käytön periaatteista. Henkilöstöille on myös järjestetty yhteisiä koulutustilaisuuksia simulaatiopedagogiikasta ja digitalisaation hyödyntämisestä opetuksessa. Lisäksi asiantuntijavaihdoista sovitaan lukuvuosittain. Tosin hyödyntäminen on vielä yksittäisten opintojaksojen tasolla. Edelleen tulee kehittää koulutuksen sektorirajoja ylittäviä ja eri alojen osaamista yhdistäviä koulutuskokonaisuuksia tulevaisuuden sosiaali- ja terveydenhuoltoalan osaamisen kehittämiseksi (kts. Kainuun ohjelma 2014, 35).

Kainuussa haasteet on opittu kääntämään voitoksi. Osaamisen kehittäminen yhteistyössä ja verkottamalla myös maakuntarajojen ulkopuolelle sekä jatkossa entistä tehokkaampi digitalisaation hyödyntäminen tulevat olemaan avain menetykseen myös jatkossa.

Kirjallisuusluettelo:

Kainuun ammattibarometri 3/2014. www. <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/2764543/Kainuun+ammattibarometri+III-2014.pdf/7cee42da-4a2e-4987-b672-8c24cca160b8>

Kainuun ohjelma 2014. Hyvinvoiva ja elinvoimainen Kainuu. Maakuntasuunnitelma 2035. Maakuntaohjelma 2014-17. Kainuun liitto A:3.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. <http://www.kamk.fi/fi/Palvelut-tyoelamalle/Tutkimus-ja-kehitystoiminta/Projektit/Paattyneet-projektit>

Nieminen J. 2015. Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2015. Työ- ja elinkeino ministeriö. s. 245.

Ponnikas, J. 2015. Ennuste ei ole tavoite –väestön kehitykseen voidaan vaikuttaa. www.kuiskintaa.fi

www.ely.fi. 17.6.2015.

www.kainuu.sote.fi. Kainuun sairaan- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 16.6.2015.

Julkaisematon:

KAMK johdon työkalu. Seurantatiedot rahoitus- ja strategisten mittareiden osalta.

Toimintasuunnitelma Kainuun soten, KAO:n, KAMK OY:n ja AIKOPAn (Oulun yliopiston) yhteistoiminnalle 2015–16. 26.5.2015.

*Kainuun sote:

Kuntayhtymä tuottaa Hyrynsalmen, Kajaanin, Kuhmon, Paltamon, Ristijärven, Sotkamon ja Suomussalmen kuntien kaikki sosiaali- ja terveyspalvelut lasten päivähoitoa lukuun ottamatta. Puolangalla Kainuun sote vastaa erikoissairaanhoidosta ja ympäristöterveydenhuollosta (mm. eläinlääkäri- ja terveysvalvontapalvelut). Sote-kuntayhtymä tuottaa alueelleen myös henkilöstö-, talous- ja tietohallinnon palveluja. Kuntayhtymä työllistää noin 3 200 henkilöä.

Moniammatilliset opiskelijatiimit vanhustyön opinnoissa

Sanna Hiltula, Sosiaalialan opettaja, Sosionomi (ylempi AMK), Saimaan ammattikorkeakoulu

Mitä syntyy, kun yhdistetään sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden osaamista vanhustyössä? Sosiaali- ja terveysalan työ on tänä päivänä moniammatillista, poikkitieteellistä yhteistyötä. Tämä pitäisi huomioida myös koulutuksen aikana paremmin, ettei eri ammattialoja lokeroitaisi erilleen toisistaan. Pitäisi löytää erilaisia tapoja toteuttaa yhteistyötä jo koulutuksen aikana. Tällä tavoin on helpompaa luoda sujuvaa yhteistyötä ja yhteistä ymmärrystä eri alojen ja koulutusten kesken.

Eri koulutusaloja ja aihepiirejä ylittävässä työskentelyssä ajattelutapoja voidaan yhdistellä, vertailla ja törmäyttää keskenään. Tällä tavoin opiskelijat näkevät, miten eri osaamisalueisiin liittyvät kysymykset ja ajattelu nivoutuvat toisiinsa. Samalla opiskelijoiden näkemys käsiteltävästä aihealueesta rikastuu.

Syntyi opintojakso Ikääntyneen ääni

Saimaan ammattikorkeakoulussa on toteutettu vanhustyön opintoja moniammatillisesti jo kahtena vuonna. Opintojakso on nimeltään *Ikääntyneen ääni*. Mukana on ollut erilaisilla kokoonpanoilla ja painotuksilla sosionomi-, sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja-, ensihoitaja- ja fysioterapeuttiopiskelijoita. Tarkoituksena on ollut, että kukin tuo oman osaamisalueensa ja ammattialansa näkökulman ikäihmisen kohtaamiseen. Esimerkiksi fysioterapeuttiopiskelijat suunnittelivat ja opettivat toisille opiskelijoille, miten mitata fyysistä toimintakykyä. Sairaanhoitajaopiskelijoilta saatiin hoidollista näkökulmaa. Sosionomit taas toivat yhteistyöhön kohtaamisen taitoa. Näin tuotiin moniammatillisuuden tavoitteet teoriasta käytäntöön. Tämä opintojakso avasi monen opiskelijan silmät näkemään ikääntymisen eri puolet ja kasvatti uskoa moniammatillisuuteen.

Ikääntyneen ääni -opintojaksolla jokaiselle opiskelijaparille tai –kolmikolle osoitettiin oma ikäihminen, jonka luona he kävivät noin viisi kertaa. Ikäihmisiä saatiin opintojaksolle mukaan Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksote), Imatran kaupungin sekä muun muassa Lappeenrannan Vanhainkotiyhdistys ry:n kautta. Kohtaamiset toteutettiin suurilta osin ikäihmisten kodeissa. Opiskelijat ovat saaneet tehtäväkseen kysyä ikäihmisiltä esimerkiksi sitä, miten hän edistää terveyttään ja miten hän hyödyntää tietotekniikkaa arjessaan. Lisäksi opiskelijat ovat koonneet elämäntarinaa tai elämänviivaa, jonka

tarkoituksena on avata ikäihmisen elettyä elämää. Pääpiirteissään tapaamiskerrat ovat kuitenkin toteutuneet asiakaslähtöisesti, ikäihmisen toiveita kunnioittaen. Usein opiskelijat lähtivät ikäihmisensä kanssa esimerkiksi ulkoilemaan tai kauppaan asioimaan.

”Kyllä ihmisellä harrastus pitää olla, jotain mihin purkaa energiaa, muuten käy aika pitkäksi ja aivot rappeutuu.”

Opiskelijat saivat tapaamiskerroille vinkkejä menetelmistä, joita ikäihmisen arjessa voisi toteuttaa. Opiskelijat hyödynsivät aikaisemmin oppimaansa ja järjestivät erilaisia viriketoimintoja kuten ulkoilua, maalaamista, runojen lukemista tai läsnäoloa ja keskustelua. Opiskelijoille järjestettiin opintojakson aikana myös niin sanottua työnohjausta, jossa kokemuksia sai purkaa yhdessä opiskelijoiden ja eri alojen opettajien kanssa.

Menetelmiä tavoitteiden saavuttamiseksi

Meistä jokainen kaipaa sitä, että joku kohtaisi meidät aidosti ja olisi itsekin aidosti läsnä tilanteessa. On tärkeää tulla kuulluksi ja nähdyksi ainutkertaisena ja ainutlaatuisena ihmisenä. Nämä kokemukset rakentuvat kohtaamisissa toisten ihmisten kanssa. Siksi kohtaamiset ovat tärkeitä myös vanhustyössä.

Muistelua voidaan hyödyntää ikäihmisen voimistamisen, psyykkisen hyvinvoinnin ja elämän merkityksen löytämisessä. Muistelu kuuluu ikäihmisten elämään oleellisella tavalla. Eletty elämä on kokoelma muistoja. Muistelu auttaa elämän jäsentämisessä. Ikäihmisen menneisyyteen tutustuminen auttaa ymmärtämään ikäihmistä ja hänen elämäntilannettaan kokonaisuutena. Hyvin ohjatussa muistelutilanteessa asiakas ja ammattilainen ovat tasa-arvoisia ja tunnelma on leppoisa. Tilanteessa ollaan aidosti kiinnostuneita toinen toisista. Muistelun aiheena voivat olla esimerkiksi koti, perhe, ystävät, harrastukset, matkustaminen tai elokuvat. Muistelun tukena voidaan hyödyntää esimerkiksi vanhoja valokuvia. Vuorovaikutustilanteen täytyy olla turvallinen. Muisteluun osallistujilla täytyy olla luonteva olo ja tunne arvokkaasta kohtaamisesta.

Ihmisen elämäntarina liittyy vahvasti muisteluun. Opiskelijat saivat Ikääntyneen ääni - opintojaksolla tehtäväkseen käydä läpi ikäihmisen elämäntarinaa, mikä auttaa tutustumisvaiheessa. Elettyä elämää voidaan jäsentää myös elämänviivan avulla.

Elämänviivaa lähdetään piirtämään suhteessa keskiviivaan. Elämässä tulee huippuhetkiä

ja notkahduksia, jotka näkyvät viivalla. Elämänviivaa kannattaa jakaa osiin: lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus. Näitä voi paloitella vielä pienempiin osiin alakoulu, yläkoulu, ammattiopinnot ja niin edelleen. Elämäntarinan tunteminen auttaa arvokkaassa, asiakasta kunnioittavassa yksilöllisessä kohtaamisessa.

”Hän muisti yllättävän tarkasti tapahtumia menneisyydestään, kuten miten hän tapasi miehensä ja muiston lapsuudesta, kun isä työnsi hänet ja siskon kirkkoon vesikelkalla.”

Musiikkia voi hyödyntää ikäihmisten kanssa työskennellessä. Kun sanat eivät enää tavoita, voi musiikki vaikuttaa hyvin syvästi. Vanhat tutut sävelet saavat hyräilemään, laulamaan ja liikkumaan. Musiikkiin voi liittää vaikka maalaamisen. Tätäkin menetelmää opiskelijat toteuttivat yhdessä ikäihmistensä kanssa. Kokemus oli puolin ja toisin tunnepitoinen.

Ikäihmisen verkostoa kartoitettiin tarvittaessa. Tässä hyödynnettiin esimerkiksi verkostokarttaa, jonka avulla oli helppo käydä keskustelua sosiaalisten verkostojen merkityksestä. Opiskelijat tarjosivat ikäihmisille tai heidän omaishoitajilleen vinkkejä, kuinka he voivat laajentaa sosiaalisia verkostojaan.

Opintojakson tuloksia ja oivalluksia

Ikääntyneen ääni -opintojakson toteutustavan taustalla on ajatus moniammatillisuuden hyödyntämisestä. On tärkeää oivaltaa, minkälaisesta näkökulmasta sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset erilaisia ikäihmisen tilanteita tarkastelevat. Opiskelijoilta vaadittiin opintojakson aikana vahvaa itseohjautuvuutta. Jos ikäihminen kaipasi tietoutta ravitsemuksesta tai palveluista, opiskelijoiden tehtävänä oli ottaa selvää näistä aihealueista ja parhaassa tapauksessa opettaa toinen toisiaan.

”Kohtaamiset sujuivat hyvin, vaikka molemmat olivatkin kokemattomia vanhustyön osalta. Asiakkaamme oli iloinen ja vastaanottavainen.”

Yhteiskunnassamme on paljon yksinäisiä ikäihmisiä, jotka kaipaavat arkeensa piristystä. Opiskelijat toivat arkeen jotain normaalista poikkeavaa. Mukana on ollut myös omaishoidettavia ikäihmisiä. Omaishoitajille tarjoutui mahdollisuus käydä esimerkiksi omilla asioillaan, kun opiskelijat tulivat pitämään seuraa omaishoidettavalle. Tapaamiskerroilla esille nousi myös omaishoitajien tarve keskustella arjestaan jonkun ulkopuolisen kanssa.

”Omaishoitaja ja hänen puolisonsa olivat tyytyväisiä ja kiittelivät avusta. Niinpä meitä jäikin hieman harmittamaan, että kotikäyntejä ei ollut tämän enempää ja tämä loppui juuri, kun oli kunnolla päästy tutustumaan.”

Yhtenä tavoitteena tällä opintojaksolla oli se, että opiskelijat saivat vanhustyöstä jonkinlaista kokemusta. Vanhustyö ei ole trendikkäin ja vetovoimaisin työkenttä. Totuus on, että väestömme vanhenee ja ikäihmisten määrä asiakaskuntana kasvaa. Ikääntyneen ääni -opintojakson aikana opiskelijat ovat päässeet tutustumaan vanhustyön kenttään, ja joku on innostunutkin uudesta aluevaltauksesta.

Kaikki ei suinkaan sujunut mutkitta. Ikäihmisille ei aina ollut selvää, mitä tarkoitusta varten opiskelijat olivat tulleet paikalle. Näin ollen opiskelijat saattoivat joutua kiusalliseen tilanteeseen. Joku ikäihminen jättäytyi pois kesken prosessin, ja opiskelijoille piti etsiä uusi ikäihminen. Osa ikä-ihmisistä joutui jäämään pois toiminnasta myös sairastumisen takia. Opintojaksolla yritettiin huomioida myös ikäihmisiä kaupungin ulkopuolella. Tämä aiheutti opiskelijoille matkakustannuksia, jotka olivat opiskelijabudjetissa iso menoerä.

Mitä opiskelijat ovat saaneet tämänlaisesta toteutuksesta? He ovat päässeet kohtaamaan ikäihmisen aidoissa työympäristöissä eli ikäihmisten kodeissa. Opiskelijat ovat joutuneet pois mukavuusalueeltaan, kun ovat tehneet töitä toisen, täysin tuntemattoman ihmisen kodissa. Tilanteet saattoivat olla hyvinkin yllättäviä, jolloin opiskelijoilta vaadittiin paineensietokykyä ja mukautumista muuttuviin tilanteisiin. Heidän täytyi olla aidosti läsnä ja huomioida ikäihmisen lisäksi myös hänen omaisensa. Opiskelijat saivat kokemusta omaishoitajuudesta ja työn yksinäisyydestä. Heille syntyi ymmärrystä siitä, mitä on tehdä työtä moniammatillisissa tiimeissä. Aina yhteisen kielen tai näkemyksen löytäminen ei olekaan niin helppoa. Kaiken kaikkiaan opiskelijat saavat tällä tavoin toteutetulta opintojaksolta hyvin moninaista kokemusta ja oppia. Voiko parempaa oppimisympäristöä toivoa?

”Lopuksi asiakkaamme vielä antoi meidän valita hänen ompelemistaan patalapuista mieleisemme muistoksi näistä tapaamiskerroista. Niin hän kuin hänen miehensäkin pyysivät, että jos vain suinkin ehdimme tai haluamme, niin he mielellään ottaisivat meidät vastaan tulevaisuudessakin.”

Oikeus arvokkaaseen vanhuuteen kuuluu ihmisen perusoikeuksiin. Hyväksi vanhuudeksi kuvataan tilannetta, jossa voidaan välttää sairauksien ja toimintakyvyn heikkenemistä,

jossa pystytään osallistumaan aktiivisesti yhteiskunnan toimintaan sekä ylläpitää kognitiivisia toimintoja. Miten arvokas vanheneminen toteutuu, kun kaikesta säästetään? Ikääntyneen ääni -opintojaksolla mukana olleet opiskelijat todistavat sen, että ei ole kyse rahallisista resursseista. Pienillä teoilla, iäkkäiden toiveita kuunnellen sekä pienillä resursseilla saatiin aikaan paljon ilon ja naurun hetkiä. Opiskelijat pyrkivät omalla toiminnallaan edesauttamaan arvokasta vanhenemista.

”Jännä ajatella, että avuksi voi olla näinkin yksinkertaisilla teoilla kuten ostoksilla seurana olemisena.”

Tämä oppimisympäristö ja moniammatillinen yhteistyö on antanut paljon oppimiskokemuksia ja toimintaa kehitetään eteenpäin. On tärkeää avata vielä tarkemmin opiskelijoiden roolia ikäihmisten kohtaamisissa. Moniammatillinen yhteistyö on sujunut melko hyvin. Yhteistä keskustelua ei kuitenkaan ole koskaan liikaa, joten työohjaukselle on annettava tilaa. Edelleenkin haluamme tarjota kaupunkialueen ulkopuolella asuville ikäihmisille oikeuden osallistua opintojakson toimintaan.

Moniammatillisesta yhteistyöstä syntyy alkuun hämmennystä, jonka jälkeen erilaisin maustein höystettynä kypsyy oivalluksia ja yhteistä ymmärrystä. Opiskelijoilta vaaditaan heittäytymistä, raja-aitojen ja asenteiden kumoamista. Yhteiset hetket pitivät sisällään monenlaisia tunteita ja onnistumisen kokemuksia. Parhaiten opiskelijoiden antaman läsnäolon arvon osasi kertoa 97-vuotias mukana ollut ikäihminen:

”Te ette voi ymmärtää, mitä tämä meille merkitsee. Vasta kun tulette tähän ikään, niin tiedätte mikä tämän arvo on.”

Lähdeluettelo:

Eloranta, S. 2013. Parasta mitä voimme toiselle ihmiselle antaa on aito kohtaaminen. Suomen muistiasiantuntijat ry.

<http://www.muistiasiantuntijat.fi/memo.php?udpview=read&src=db25114&sid=19&issue=2013-02&lang=fi> Luettu 27.3.2015

Liikanen, H-L. & Kaisla, S. 2007. Gerontologisen sosiaalityön menetelmistä. Työpapereita 3:2007 Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA. Heikki Waris –instituutti

Kumpulainen, K, Krokfors, L, Lipponen, L, Tissari, V, Hilppö, J & Rajala, A. 2010. Oppimisen Sillat Kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Helsinki: yliopistopaino

Vanhustyön keskusliitto. Vahvike Aineistoa ryhmätoiminnan ohjaamiseen ja vahvistamiseen www.vahvike.fi Luettu 17.3.2015

Sosionomien työelämän projektit toimivat oppimisympäristöinä

Anne Backman, Sosiaalialan lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu ja

Sanna-Leena Mikkonen, Sosiaalialan opettaja, Saimaan ammattikorkeakoulu

Saimaan ammattikorkeakoulun sosionomien (AMK) opetussuunnitelmaan sisältyy kaksi *Työelämän toiminta-alueet* -opintojaksoa, jotka toteutetaan työelämälähtöisinä ja työelämäläheisinä projektiopintoina. Näiden opintojen tavoitteena on mahdollistaa opiskelijalle tutustuminen ja käytännön työskentely erilaisissa sosiaali- ja kasvatusalan työpaikoissa projektinomaisena, tavoitteellisena kokonaisuutena. Tärkeänä tavoitteena on myös mahdollistaa projektiosaamisen oppiminen suunnittelemalla ja toteuttamalla työelämän ja asiakkaiden tarpeisiin vastaavaa tavoitteellista toimintaa aidon projektityön mallin mukaisesti.

Sosionomien projektiopintojen tavoitteet

Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa laaja-alaiset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet hallitsevia luovia sosiaalialan ammattilaisia. Sosiaalialan opinnoissa korostetaan teoreettisen tiedon ja käytännöllisten taitojen yhdistämistä sekä tutkivaa työtettä, jotka toteutuvat mm. työelämälähtöisissä projektiopinnoissa. Sosionomin (AMK) kompetenssi eli osaaminen vaatii kykyä selviytyä menestyksellisesti erilaisista työelämän tilanteista sekä omien että työelämän asettamien kriteerien mukaan (Mäkinen 2009, 17).

Saimaan amk:n projektiopintojen tavoitteena on opiskelijoiden työelämätaitojen täydentäminen harjoitteluiden ohella. Projektiopinnot tarjoavat lisämahdollisuuden tutustua sosiaalialan tuleviin työkenttiin. Projektiopintojen kautta opiskelijat oppivat myös hanke-/projektiluontoisia työelämätaitoja ja harjoittamaan niitä käytännössä. Tavoitteena on perehtyä projektityöskentelyn peruskäsitteisiin ja periaatteisiin. Työelämälähtöisyys muodostaa ammattikorkeakouluille vankan kivijalan (Salonen 2008, 7). Lähtökohtana on siis työelämästä nouseva työnkehittäminen ja mahdollisesti myös opinnäytetyöideoiden syntyminen. Projektiopintojen tavoitteena on tuottaa ja tunnistaa sellaisia oppimisympäristöjä, joissa Saimaan ammattikorkeakoulu ja alueen työelämä toimivat yhdessä.

Työelämään suuntautuvien projektien keskeisiksi tavoitteiksi on siis nähty monenlaisten työelämässä tarvittavien taitojen kehittyminen. Näiden taitojen kehittymistä koskevaa tutkimustietoa on saatu opiskelijoiden projekteissaan tuottamista raporteista, oppimispäiväkirjoista ja itsearvioinneista. Opiskelijat ovat kokeneet oppineensa yhteistyötaitoja, suullisia ja kirjallisia viestintätaitoja, resurssien hallintaa, itsehallinta- ja säätelytaitoja sekä sosiaalisia taitoja. Sosiaalisina taitoina he ovat maininneet esimerkiksi itseilmaisun taidot ja toisten ihmisten kanssa toimeen tulemisen taidot. (Helle, Tynjälä & Vesterinen 2014, 262–263.)

Sosionomiopiskelijoilla on koulutuksensa sisällä monia suuntautumismahdollisuuksia. Valmistuttuaan heillä on edessään laaja kirjo työelämän ammatillisia toimintakenttiä. Opetussuunnitelman sisällä merkittävin valinta on varhaiskasvatukseen suuntautuminen eli lastentarhanopettajan pätevyys. Opiskelijalla on mahdollisuus omassa projektissaan tutkia mahdollisen varhaiskasvatukseen suuntautumisensa tueksi päiväkotiympäristössä työskentelyä joko ryhmänohjaamiseen tai päiväkodin toiminta-arkeen perehtymisen ja työskentelyn kautta.

Projektiopintojen toteutus

Saimaan ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden projektiopinnot toteutetaan kahtena peräkkäisenä lukukautena, joista ensimmäinen sijoittuu opetussuunnitelmassa ensimmäisen opintovuoden kevätlukukauteen. Toinen projektiopintokokonaisuus toteutuu toisen lukuvuoden syyslukukaudella. Lukujärjestyksiin varataan 8-10 keskiviikkoa, jolloin opiskelijat työskentelevät joko yksin, parin kanssa tai pienissä ryhmissä projektikohteeseen valitsemassaan työelämäpaikassa. Projektiopintojen myötä opiskelijat oppivat suunnittelemaan ja toteuttamaan projektinomaista osallistavaa, asiakkaiden ja työelämän tarpeista lähtevää, tavoitteellista toimintaa.

Kokemuksellisen projektioppimisen keskeinen ydin sisältää aktiivista toimintaa, kokemusten kriittistä reflektointia, omien käsitysten ja toiminnan kyseenalaistamista ja myös käsitteellistämistä. Oppiminen nähdään sosiokulttuurisissa ja kontekstuaalisissa oppimisteorioissa työelämän toimintakulttuureihin sosiaalistumisena. Työelämäprojekteja voidaan pitää aitoina oppimisympäristöinä. Ne tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa todellisiin työelämän toimintoihin. (Helle, Tynjälä & Vesterinen 2014, 258.)

Projektiopintojen aloittaminen

Projektiokonaisuuden suunnittelu, toiminta ja arviointi toteutetaan aina yhteistyössä opiskelijan, sosiaalialan opettajan ja työelämän yhteyshenkilön kanssa. Molemmista projektiosuuksista opiskelija tekee erillisen projektisuunnitelman, kirjoittaa projektipäiväkirjaa ja raportin projektijakson jälkeen. Opiskelijalla on nimetty työelämäohjaaja, joka tukee opiskelijaa projektityön eri vaiheissa yhdessä opiskelijaa varten nimetyn ohjaavan sosiaalialan opettajan kanssa.

Ennen ensimmäisen projektijakson aloittamista oppilaitos kutsuu työelämän edustajia ja opiskelijoita projekti-infotilaisuuteen eli niin kutsutulle *Projektitorille*. Tämä toteutetaan niin, että koululle kutsutaan työelämän edustajia eri yhteistyötahoilta, sekä julkiselta että kolmannelta sektorilta, esittelemään omia projektiopintojen käytännön toteuttamisideoitaan ja -tarpeitaan. Tämä työelämän kanssa yhteinen markkinointitilaisuus on osoittautunut toimivaksi tiedonvälittämisen foorumiksi molempiin suuntiin. Näin opiskelijat saavat tietoa työelämässä toteutettavista, monenlaisista projektimahdollisuuksista ja vastaavasti yhteistyötahot saavat tietoa projektiopintojen tarjoamista mahdollisuuksista.

Samassa yhteydessä sekä opiskelijat että työelämän edustaja saavat tietoa projektien toteuttamiseen liittyvistä käytännön seikoista, ohjeista ja vaatimuksista. Moodlen verkko-opiskelualustalla on koottuna kaikki projektiopintoihin liittyvä materiaali, ja siellä myös opiskelijat esittelevät omat projektipaikkansa ja -kokemuksensa. Näin edellisinä vuosina projektiopintonsa suorittaneet opiskelijat jakavat uusille opiskelijoille tietoa omista käytännön projektitoteutuksistaan. Omat onnistumisen ja oppimisen kokemukset ja hyvät käytänteet laitetaan jakoon.

Projektiopintoja suunnitellessaan opiskelija voi valita oman lähtötasonsa ja tavoitteidensa mukaisen projektitoteutuksen. Projekti voi olla esimerkiksi tukihenkilönä toimimista, erilaisten asiakasryhmien ohjaamista, selvityksen tai kartoituksen laatimista, sosiaali- tai kasvatustalon työntekijän työparina toimimista erilaisissa tehtävissä tai kokonaan uuden projektin ideoimista johonkin työelämäkohteeseen. Opiskelija osallistuu projektipaikkaan sellaisiin tehtäviin, joihin hänellä on valmiudet opintojensa vaiheen, aikaisempien opintojensa, työkokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Projektin tarkoituksen määrittelemiseksi tarvitaan aina tietoa projektin tarpeesta. Projektisuunnitelman avulla varmistetaan, että projektissa tehdään oikeiden ihmisten kanssa oikeita asioita. Projektin tarkoitusta arvioidaan määrittelemällä sen kohderyhmä ja yhteistyökumppanit, sidosryhmät sekä hyödynsaajat. Projektin aikana tavoitteita on

kuitenkin myös hyvä tarkistaa ja tehdä tarpeellisia muutoksia. (Arvioiva ajattelu projektitoiminnassa 2014, 11, 15.)

Projektiopintojaksensa alussa opiskelija laatii oman projektisuunnitelman suunnitelmalomakkeelle, jossa on huomioitu:

- Projektin toteutusalue ja kohderyhmän kuvaus; projektin tarve- ja kysyntälähtöisyys niin työelämäorganisaation, sen asiakkaiden kuin opiskelijankin näkökulmasta.
- Käytännön konkreettinen suunnitelma tavoitteineen, aikatauluineen, tuloksineen ja vaikutuksineen; opiskelijan tuottama työpanos suunnitellaan projektin alkaessa yhdessä työelämäohjaajan ja ohjaavan opettajan kanssa. Keskeiset toimenpiteet, keinot, menetelmät ja toiminta kuvataan mahdollisimman tarkasti, muistaen käyttäjälähtöisyys sekä opiskelijan omat konkreettiset toiveet ja odotukset sosionomin ydinosaamisalueisiin peilaten.
- Opiskelijan tarpeet ja toiveet ohjauksen ja palautteen suhteen; millaista palautetta ja miten usein hän sitä toivoo ja tarvitsee. Tässä otetaan huomioon myös asiakaspalautte, jos se on mahdollista.

Projektiopintojen suunnitelmalomakkeen runko noudattaa oikeiden, esimerkiksi RAY:n projektien tai ESR-hankkeiden lomakkeiden rahoitushakemuksiin vaadittuja suunnitelmapohjia (Silfverberg, 35–37). Opiskelija joutuu näin käytännössä perehtymään työ- ja hankemaailmaan kuuluviin, välttämättömiin, erilaisten hankkeiden ja projektien toteuttamiseen liittyviin esiselvitysvaatimuksiin.

Opiskelija kirjoittaa projektinsa aikana projektipäiväkirjaa ja käy säännöllisesti ohjauskeskusteluita työelämäohjaajansa kanssa. Projektin aikana opiskelija tekee jatkuvaa itsearviointia asiakas- ja työelämäohjaajan palautteita hyödyntäen.

Projekti on ainutkertainen kokonaisuus, jossa on aina mukana sekä riskiä että epävarmuutta. Opettajan tehtävänä on auttaa opiskelijaa näkemään mahdolliset epäonnistumiset tai projektissa tapahtuvat suunnan muutokset myönteisinä oppimiskokemuksina, jotka mahdollistavat ja rohkaisevat luovuuden ja ongelmanratkaisutaidon hyväksi käyttämisen oppimisen välineenä. Projektiopinnoissa oppimista voikin tarkastella luovana prosessina, jossa mahdollistuu mielikuvituksen käyttö ja luovien ratkaisujen löytämisen taito yllätyksellisissä tilanteissa. (Oivallus loppuraportti, 14.) Myös Mäkisen ym. (2009, 21) ja Tynjälä & Vesterisen (2014, 257) mukaan nykyisiltä

ja tulevaisuuden työntekijöiltä edellytetään yleistä muutosvalmiutta ja joustavuutta, sekä ajattelun ja ongelmanratkaisutaitojen kehittymistä.

Projektin raportointi ja arviointi

Projektin päättyessä opiskelija kirjoittaa projektistaan raportin, jossa hänen tulee tiivistetysti kuvata projektinsa suunnitelmassa mainittujen tavoitteiden toteutumista. Raportin tehtävänä on tuottaa tietoa projektin tuloksista ja tehdyistä toimenpiteistä ja verrata syntyneitä tuloksia hyväksytyssä suunnitelmassa esitettyihin tavoitteisiin. Projektin arviointi mahdollistaa kaiken mahdollisen hyödyn irti saamisen projektikokemuksesta.

Raportissa on tärkeää selvittää sekin, miksi tavoitteisiin ei ehkä päästy sekä näkemyksiä oman toiminnan kehittämiseksi. (Opas EU-projektin toteuttajalle 2009, 15, 51–52.)

Reflektiivinen työtapo ei liity vain tietojen ja taitojen arvioimiseen, vaan myös yksilön henkiseen ja sosiaaliseen osaamiseen (Mäkinen ja muut 2009, 53).

Molempien projektiopintojaksojen päätösseminaareissa opiskelijat esittelevät projektikokemuksiaan ja jakavat hyviä käytänteitä toisilleen. Esittely sisältää toteutuneen projektin tavoitteet, toimenpiteet, tulokset ja tuotokset, sekä projektin aikana syntyneet jatko- ja kehittämissideat. Näin opiskelija kehittää sosiaalialan työntekijöiltä edellytettäviä viestintätaitojaan (Mäkinen ja muut 2009, 21) sekä projektin teemaan liittyvien käsitteiden ymmärtämistä (Helle, Tynjälä & Vesterinen 2014, 257).

Jälkimmäisessä projektikokonaisuudessa opiskelijan pitää projektin suunnittelun, raportoinnin ja esittelyn lisäksi kirjoittaa työelämälähtöinen kehittämistehtävä, jossa ideoinnin apuna käytetään Suunta-työkalua. Tämä on Suomen sosiaali- ja terveys ry:n (Soste) Terveyden edistämiskeskuksessa kehittämä työkalu ja sitä voidaan käyttää projektien ja hankkeiden toiminnan, suunnittelun ja arvioinnin hyvänä apuvälineenä (Suunta-työkalu,1). Projektin kehittämistehtävän yhtenä tavoitteena on etsiä uusia työelämästä nousevia kehittämis- ja opinnäytetyöideoita yhteisen hankeideoinnin lisäämiseksi ammattikorkeakoulun ja työelämän kesken. Tehtävässä opiskelija muokkaa projekti-ideansa todellisessa hankehakemuksessa edellytettävään muotoon. Tehtävä esitellään Moodle-oppimisympäristössä, ja sen arviointi tapahtuu vertaisarvioinnilla.

Projektiopintojen tuloksia

Projekteissa, harjoittelujaksojen tavoin, toteutetaan tutkivaa ja kokemuksellista oppimista ja saadaan kokemusta ja näkemystä työskentelystä erilaisilla työkentillä. Tällä on merkitystä sosionomiopiskelijoiden henkilökohtaisen ammatillisen kehittymisen kannalta. Opiskelijat rakentavat projekteissaan sosiaali- ja kasvatusalan ammatti-identiteettiään oppimalla käytännön työssä eettistä asiakastyön osaamista. Projektien tavoitteena, riippuen projektien luonteesta, on usein synnyttää yhteisöllisyyden kokemusta ja vahvistaa osallisuutta toiminnan kautta. Tästä hyötyvät sekä projektikohteen asiakkaat että kyseessä oleva toimintayksikkö. Projekteissa opiskelijoiden sekä yksilö- että ryhmänohjauksen taidot kehittyvät ja vahvistuvat. Projektiympäristöstä riippuen myös monipuolinen toiminta- ja kehittämisosaaminen vahvistuu. Projektiopintojen yhtenä tuloksena voidaan nähdä sellaisten uusien oppimisympäristöjen löytäminen, joissa Saimaan ammattikorkeakoulu ja alueen työelämä voivat toimia yhdessä.

Projektioppimisympäristöjä on tarjonnut niin julkinen sektori, yksityiset toimijat kuin kolmas sektorikin. Esimerkiksi 4H-yhdistyksessä projektiopinnot tarjosivat syksyllä 2014 opiskelijoille mahdollisuuden suunnitella ja tuottaa marraskuussa järjestetyn tapahtuman käytännössä alusta loppuun sponsorinhankintoineen, taustaselvityksineen, toteutuksineen ja raportointeineen. Etelä-Karjalan liikunta ja urheilu ry (EKLU) on pitkäaikainen yhteistyökumppani opiskelijoiden projektioppimiskokemusten mahdollistamisessa. Sosiaalialan osaamiskeskuksen (Socom) ja Saimaan ammattikorkeakoulun omissa kehittämishankkeissa ja selvitystöissä opiskelijat ovat saaneet monipuolisia projektikokemuksia. Julkisen sektorin toimija Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus (Eksote) on tarjonnut monipuolisia oppimiskokemuksia asiakkaille tehtävien kyselyiden ja niiden pohjalta järjestettävän toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Opiskelijat ovat myös toteuttaneet projektejaan monenlaisten asiakasryhmien ohjaamisessa Eksoten omissa hankkeissa sekä Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa. Myös yksityiset sosiaali- ja terveysalan toimijat ovat tarjonneet monipuolisia projektioppimismahdollisuuksia sosionomiopiskelijoille.

Yhteenvetoa ja pohdintaa

Nykyään työtä tehdään yhä useammin erilaisissa projekteittain vaihtuvissa kokoonpanoissa. Tulevaisuudessa suunta tulee edelleen korostumaan: tarkat ohjeet

korvautuvat epätäydellisillä suuntaviivoilla ja tavoitteiden abstraktitaso kasvaa. Yhä useammin työn sisällöt ja säännöt täytyy määritellä itse tai yhdessä muiden kanssa. (Oivallus loppuraportti, 8.) Myös sosiaalialan työ on muutoksessa. Verkostomainen työ lisääntyy, julkisen sektorin rooli muuttuu ja tekniikan käyttö sosiaalialan toimintakentillä lisääntyy ja kehittyy. Kunta- ja palvelurakenteen odotetaan muuttuvan ja myös korkeakoulujärjestelmän rakennetta ollaan kehittämässä. (Mäkinen ja muut 2009, 198.) Ammatilliselta korkeakoulutukselta odotetaan tiivistä yhteistyötä elinkeinoelämän ja työelämän kanssa. Työelämätarpeen ennakoiminen on oleellista: työmarkkinoille tarvitaan pätevää työvoimaa. Toisaalta on tarpeen kehittää ja uudistaa työelämän vallitsevia käytänteitä ja toimintamalleja. Myös korkeakoulujen ja työelämän yhteistyötä pitää edelleen kehittää. Ammattikorkeakoulussa oppiminen tapahtuu koulutuksen ja työn rajapinnalla. Puhutaan työelämäläheisyydestä työelämälähtöisyyden rinnalla. Työelämäläheisyys on molemminpuolista osaamisen ja tiedon siirtoa. Jatkuva vuorovaikutus ja dialogi koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä ovat ratkaisevia tämän onnistumiselle. (Salonen 2008, 7-9.)

Saimaan ammattikorkeakoulun 2000-luvun strategiassa on erääksi tärkeimmistä perustehtäväksi määritelty oman toiminta-alueen, Lappeenrannan ja Imatran talousalueiden työelämää palvelevan koulutuksen toteuttaminen. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan painopiste onkin nimenomaan kysyntä- ja käyttäjälähtöisissä kehittämishankkeissa. (Saimaan ammattikorkeakoulun strategia 2010–2015, 2.)

Projektiopintojen tavoitteena onkin tuottaa sekä työelämää palvelevia kehittämis- ja opinnäytetyöideoita että uusia yhteistyöideoita. Tavoitteena on myös löytää ja kehittää Saimaan ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteisiä oppimisympäristöjä. Sosiaalialan toimintakenttien lisäksi ns. kolmas sektori, erityisesti järjestökenttä on tällainen toimintakenttä, jossa on paljon mahdollisuuksia löytää uusia näkökulmia ja toteuttaa monenlaisia projekteja.

Saimaan ammattikorkeakoulussa on juuri alkanut Työtä ja osallisuutta nuorille –hanke, joka toteutetaan yhteistyössä Socomin kanssa. Hankkeessa etsitään uusia tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksia yhdistys- ja järjestökentältä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille. Hankkeessa kartoitetaan Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson yhdistysten ja järjestöjen tarjoamat sosiaali- ja terveysalan ammatillisiin opintoihin soveltuvat oppimisympäristöt. Sosionomiopiskelijoiden projektiopinnot nivELYvät hyvin hankkeen yhteyteen.

Kirjallisuusluettelo:

Arvioiva ajattelu projektitoiminnassa 2004. RAY. Espoo: Evaluate Praxis Oy.

Helle, L., Tynjälä, P. & Vesterinen, P. 2004. Työelämäprojekti oppimisympäristönä.

Teoksessa. P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.).

Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus, 255–273.

Hoikkala, L., Taajamo, T. & Peltonen, S. 2009. Sosionomikoulutus kansalaisjärjestöjen kumppaneina. Teoksessa A. Holopainen, K. Lind & J. Niemelä (toim.).

Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa. Oikeusministeriö. Julkaisu 2008:7, 185–189.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.

Oivallus. Loppuraportti. Elinkeinoelämän keskusliitto.

http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/Oivallus_loppuraportti_web.pdf Luettu 23.2.2015

Opas EU-projektin toteuttajalle. 2009 Projekti käytäntöjä esimerkein ohjelmakausi 2007-2013. Länsi-Suomen lääninhallitus

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/1FD41C98802192BDC2257B1A0047E5D0/\\$FILE/Opas%20EU-projektin%20toteuttajalle_L%E4nsi-Suomen%20%E4%E4ninhallitus_2009.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/1FD41C98802192BDC2257B1A0047E5D0/$FILE/Opas%20EU-projektin%20toteuttajalle_L%E4nsi-Suomen%20%E4%E4ninhallitus_2009.pdf)

luettu 24.2.2015

Rautajoki, A. 2001. Projektit siltana. Teoksessa A. Jämsen (toim.). Sosiaalialan amk-pedagogiikkaa kokemassa. Sosiaalialan amk-verkosto, 43–58.

Saimaan ammattikorkeakoulun strategia 2010–2015 – YHDESSÄ OLEMME ENEMMÄN.

Salonen, P. 2008. Työelämälähtöinen oppiminen on ammattikorkeakoulujen vahvuus. Tiedepolitiikka 1/08, 7–12.

Silfverberg, P. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Työministeriö

<http://www.mol.fi/esf/ennakointi/raportit/pvopas.pdf> luettu 22.2.2015

SoleOps. Saimaan ammattikorkeakoulu.

http://ops.saimia.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=18396728&ryhmyypp=1&lukuvuosi=&stack=push

Suunta-työkalu. Suunta – toiminnan arvioinnin ja suunnittelun työkalu.

<https://www.innokyla.fi/web/malli109830> luettu 22.2.2015

Työelämälähtöisten laskentatoimen projektiopintojen kehittäminen

Marianne Viinikainen, lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu

Saimaan ammattikorkeakoulussa aloitimme vuonna 2009 laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon työelämälähtöisen opetussuunnitelman kehittämistyön. Työn yhtenä avaintuloksena jokainen laskentatoimen pääaineopiskelija tekee opintojensa aikana työelämäänsä kolmen opintopisteen projektiopinnot. Käytännössä projekti voi olla mikä tapansa taloushallinnon alan asiantuntijatehtävä tai -selvitys. Projektiopinnot ovat joustava ja konkreettinen lisä perinteisten työelämäyhteistyömuotojen joukkoon. Projektiopinnoista ovat hyötynneet niin paikallinen elinkeinoelämä, opiskelijat, opettajat sekä koulun tutkimus- ja kehitystoiminta.

Taustaa

Työelämän nopeat muutokset vaikuttavat ammattitaitovaatimuksiin. Yritykset kehittävät jatkuvasti toimintaansa ja pienten- ja keskisuurten yritysten kilpailukyvyyn säilyttäminen edellyttää alueellista kehittämistä ja yhteistyötä. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on vastata työelämän haasteisiin kouluttamalla ammattitaitoista työvoimaa, tarjoamalla tutkimus- ja kehityspalveluita sekä kehittämällä työelämälähtöisiä opetusmenetelmiä. Työelämälähtöiset opetusmenetelmät ovat avainasemassa opiskelijan ammattiosaamisen kehittämisessä sekä yhteistyö- sekä vuorovaikutustaitojen oppimisessa. Ne tutustuttavat oman alan työtehtäviin sekä tarjoavat mahdollisuuden oman kontaktiverkoston laajentamiseen, joka osaltaan auttaa opiskelijaa työllistymään. Perinteisesti työelämäyhteistyö on tarkoittanut työharjoittelua, opinnäytetöitä ja yritysvieraita tai -vierailuja. Viime vuosina työelämälähtöisen opetuksen kehittäminen on kuitenkin kohdentunut erillisistä työelämäyhteistyömuodoista suurempiin oppimisympäristökokonaisuuksiin sekä yritysprojekteihin ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeisiin. Parhaimmillaan näissä yhdistyy monipuolinen osaaminen opiskelijoiden, opettajien, yritysten ja koulun TKI-toiminnan toimesta. Myös yrittäjyyden painoarvo työelämäyhteyksien kehittämisessä on vahvistunut. Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyötä ja työelämälähtöisyyttä on tutkittu runsaasti jo 1990-luvulta lähtien. Aiheesta on löydettävissä niin kirjallisuutta, artikkeleita, väitöskirjoja, opinnäytetöitä, hanke- ja kehitysraportteja kuin opetusministeriön ja virastojen julkaisuja.

Siitä huolimatta käytännön tason työelämälähtöisessä opetuksessa on edelleen paljon kehitettävää. Ilahduttavaa toki on, että työelämäyhteistyön kehittäminen on merkittävässä asemassa ammattikorkeakoulujen kehittämishankkeissa.

Työelämälähtöiset vaatimukset

Ammattikorkeakoulut ja niissä työskentelevät ihmiset kehittävät omaa toimintaansa niille asetettujen tavoitteiden pohjalta. Ensimmäiset työelämälähtöiset tavoitteet ammattikorkeakouluopetus sai jo ammattikorkeakoulukokeilun alkaessa vuonna 1991. Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyön tavoiteasetannan lähtökohtana on valtioneuvoston hyväksymä ammattikorkeakoululaki ja -asetus sekä opetusministeriön ammattikorkeakouluille asetetut tavoitteet ja painopistealueet. Näiden lisäksi ammattikorkeakoulut asettavat myös omia tavoitteita ja tekevät omat strategiset linjauksensa.

Ammattikorkeakoululain mukaan ”*ammattikorkeakoulut antavat työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Ne tukevat yksilön ammatillista kasvua ja harjoittavat opetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Lisäksi ammattikorkeakoulu ovat yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa*”. (L351/2003 1:4§, 1:5§.)

Lainsäädännössä on määritetty myös ammattikorkeakouluopettajan tehtävät. Opettajan tehtävänä on mm. ”*kehittää alansa opetusta ottaen huomioon työelämän kehitys, perehtyä työelämään sekä hoitaa tutkimus- ja kehitystyöhön liittyviä tehtäviä sen mukaan kuin ammattikorkeakoulu määrää*” (A352/2003 6:24§).

Valtioneuvosto hyväksyy määrävuosiksi kerrallaan koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman, joka sisältää ammattikorkeakoulujen yleiset kehittämistavoitteet. Näiden pohjalta opetusministeriö ja ammattikorkeakoulu sopivat toiminnalle asetettavista tavoitteista. Tämän jälkeen ammattikorkeakoulu laatii oman strategiansa tavoitteiden saavuttamiseksi ja päivittää tarvittaessa tutkintosääntöään ja tutkintokohtaisia opetussuunnitelmia.

Tavoiteasetanta on alusta asti pysynyt työelämälähtöisenä eli ammattitaidon opetus työelämää varten, työelämään liittyvä tutkimus ja alueelliseen työelämäyhteistyöhön osallistuminen ja sen kehittäminen.

Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden määrittelyn voi siis yksinkertaisimmillaan aloittaa ammattikorkeakoululainsäädännöstä. Yleisesti työelämälähtöisyys ymmärretään eri tahoilla eri tavalla, eikä käsitettä ole virallisesti määritelty. Ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyyttä on mitattu Valtiontalouden tarkastusviraston toimesta seuraavilla kriteereillä: Henkilökunnan työelämäkontaktit, opetussuunnitelmien laadinta ja toimeenpano, opiskelijoiden työelämäyhteydet ja ammattikorkeakoulun toiminnan suunnittelu ja organisointi. (Valtionalouden tarkastusvirasto, 2009)

Projektiopintojen kehittämisen vaiheet

Saimaan ammattikorkeakoulussa aloitimme vuonna 2009 laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon työelämälähtöisen opetussuunnitelman kehittämistyön. Perinteisesti Saimaan ammattikorkeakoulun laskentatoimen opetusta ja sen kurssisisältöjä on hiottu vuosittain, mutta suurempia muutoksia opetussisältöihin, -menetelmiin tai työelämäyhteistyöhön ei ollut tehty vuosiin.

Ajankohta kehittämistyölle oli otollinen. Ensinnäkin markkinoinnin suuntautumisvaihtoehdot oli pilotoinut onnistuneesti osuuskuntomuotoista opetusmenetelmää, jossa opiskelijat tekevät kaikki ammattiopintonsa projektimuotoisina, työelämälähtöisinä toimeksiantoina osuuskuntaan. Ammattikorkeakoulun johdon halu toiminnan laajentamiseksi muihin suuntautumisvaihtoehtoihin oli suuri. Toiseksi pitkäaikainen laskentatoimen lehtori oli jäämässä eläkkeelle syksystä 2011 ja jouduimme joka tapauksessa tarkastelemaan henkilöresursseja ja opetuksen toteuttamista uudelleen. Samanaikaisesti syksystä 2011 olimme muuttamassa Lappeenrannan teknillisen yliopiston kanssa yhteiselle kampusalueelle ja meidän oli mietittävä omia painopistealueita ja toki myös yhteistyökuvioita yliopiston kanssa. Tavoitteena oli käynnistää lukuvuosi 2011 uudella laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon opetussuunnitelmalla. Aloitimme tekemällä esiselvityksen laskentatoimen opetuksen työelämälähtöisestä kehittämisestä.

Esiselvitys

Esiselvitys valmistui keväällä 2010 Euroopan sosiaalirahaston ja Etelä-Suomen lääninhallituksen osarahoittamasta ”Luotsi-osuuskuntatoiminta ja yritysverkostoituminen”-hankkeesta kehitysraporttina nimellä ”Työelämälähtöinen laskentatoimen opetuksen kehittäminen – Case Saimaan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma,

laskentatoimen suuntautumisvaihtoehto” (Viinikainen, 2010). Kerron seuraavaksi raportin tavoitteista, tuloksista ja kehitystyön nykytilasta.

Esiselvitykselle asetettiin kolme tavoitetta. Ensimmäinen tutkimustavoite oli kerätä ideoita työelämälähtöisen laskentatoimen opetuksen toteuttamiseen. Riittävän kokonaiskuvan saamiseksi selvitettiin työelämäyhteistyön muitakin mahdollisuuksia kuin laskentatoimen osuuskuntatoiminnan käynnistäminen. Opiskelijaosuuskuntia on lähes kaikissa ammattikorkeakouluissa, mutta laskentatoimen palveluita niistä tuottavat vain harvat. Muita esille tulleita ideoita olivat mm. yritystoimeksiantojen toteutus kurssi- tai projektimuotoisesti, osuuskuntatoiminta kouluvetoisesti, projekti-, harjoitus- tai kumppaniyritysmalli, koulun oma tilitoimisto, TKI-toiminnan kehittäminen yhdessä ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan kanssa sekä ulkopuolisen tilitoimiston kanssa toteutettava yhteistyö- tai alihankintasopimus.

Saimaan ammattikorkeakoulun laskentatoimen opetuksen työelämäyhteistyö toteutui pääasiassa työharjoittelun, opinnäytetöiden ja yritysvieraiden tai -vierailujen kautta. Opetuksen osana yrityksille toteutettavia toimeksiantoja oli vuosittain vain muutamia. Työelämäyhteistyöt eivät myöskään jakautuneet tasaisesti opettajien välillä. Eroa selittää ainakin se, että vain kaksi opettajaa viidestä opetti laskentatoimen suuntautumisvaihdon opiskelijoita. Muut opettivat muiden suuntautumisvaihtoehtojen opiskelijoille laskentatoimea.

Esiselvityksen toisena tavoitteena oli kartoittaa, minkälaisia taloushallinnon toimeksiantoja Lappeenrannan seudun yritykset olisivat valmiit toteuttamaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden sekä -asiantuntijaopettajien kanssa. Tämä selvitettiin haastattelututkimuksen avulla. Lähes kaikki (93 %) haastatelluista 15 yrityksestä olivat kiinnostuneita yhteistyöprojekteista. Suurin kiinnostus oli johdon laskentatoimen alueeseen. Erityisesti kiinnostivat toimeksiannot raportointityökaluista (53 %), investointi- ja projektisuunnittelusta (47 %) sekä laadun kehittämishankkeista (53 %). Yhteensä potentiaalisia toimeksiantoja tuli 45 kappaletta eli keskimäärin kolme per yritys. Ammattikorkeakoulun toivottiin olevan myös aktiivinen osapuoli, joka tiedustelee yritysten toimeksiantotarpeita sekä kertoo palveluista.

Viimeisenä tutkimustavoitteena oli tuottaa konkreettisia kehitysideoita Saimaan ammattikorkeakoulun työelämälähtöisen laskentatoimen opetuksen kehittämiseen ja toteuttamiseen tulevaisuudessa. Näitä kehitysideoita syntyi yhteensä 13 kappaletta, joita en nyt tässä tarkemmin esittelen. Voin kuitenkin todeta, että avainasemassa työelämälähtöisessä opetuksessa ovat opettajien työaikaresursointi ja opettajien

osaamisen kehittäminen, työelämälähtöiset opetussuunnitelmat sekä verkostoituminen yli organisaatorajojen.

Näitä teemoja olemme työstäneet laskentatoimen tiimissä ja tällä hetkellä seuraavat kehitystoimet ovat toteutuneet: 1) jokainen laskentatoimen opettaja opettaa laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoita. 2) Kaikille halukkaille opettajille on varattu TKI-projekteihin työaika. 3) Laskentatoimen opettajat ovat kokoontuneet säännöllisesti pohtimaan suuntautumisvaihtoehdon asioita. 4) työelämäkontaktitiedot tilitoimistojen osalta on koottu yhteiseksi tietokannaksi. 5) Laskentatoimen opetussuunnitelman sisältö päivitettiin vastaamaan nykyisiä työelämän tarpeita. 6) Opetussuunnitelmaan tehtiin myös rakenteellinen muutos, jossa ammattiopinnoissa voi valita 16 opintopisteen syventävät opinnot joko ulkoisesta laskentatoimesta tai johdon laskentatoimesta ja rahoituksesta, tai molemmista. 7) Yhteistyö Lappeenrannan teknillisen yliopiston kanssa on käynnistynyt. 8) Opettajan asiantuntijavaihtoa yrityksessä on testattu. 9) Lisäksi kehitimme laskentatoimen projektiopinnoista oman opintojakson. Tästä ja tähän liittyvästä kehitystyöstä kerron nyt tarkemmin.

Projektiopintojen pilotointi

Laskentatoimen aihealue tuo omat haasteensa työelämäyhteistyön käytännön toteuttamiseen. Haasteita ovat muun muassa se, että taloustieto on liiketoiminnan kannalta ratkaisevan tärkeää ja sitä ei kaikilta osin haluta jakaa ulkopuolisten kanssa. Toinen rajoittava seikka on ulkoisen laskennan puolella tiedon absoluuttinen oikeellisuusvaatimus ja siihen liittyvän ohjauksen ja tiedon oikeellisuustarkistuksen rajalliset resurssit. Näin ollen laskentatoimen alue on haasteellinen työelämälähtöisten projektien toteuttamisessa ja kaikille opintojaksoille ei välttämättä ko. malli sovi. Tämä tuli esille myös esiselvityksessä toteutetussa haastattelututkimuksessa, jossa ulkoisen laskentatoimen toimeksiantoja tuli esille vain muutamia.

Päätimmekin pilotoida laskentatoimen projektiopinnot osaksi Laskentasovellukset-opintojaksoa, joka vastasi sisällöltään taloushallinnon henkilön Excel jatkokurssia sisältäen myös perusteet Visual Basic -makroista. Opiskelijat rakensivat kurssin päätyönä laskennan työkalun (esimerkiksi budjetoimimallin) keksimälleen mielikuvitusyritykselle. Vuonna 2011 toteutetussa pilotoinnissa kolmen hengen opiskelijaryhmä teki opettajan hankkiman yritystoimeksiannon. Tehtävänä oli kurssin aikana laatia Hydraulikka-alan yritykselle korjaamon kannattavuuslaskenta-malli Excelissä. Muut opiskelijat rakensivat työkalut keksimälleen mielikuvitusyritykselle, kuten aikaisemminkin.

Saatujen yritys- ja opiskelijapalautteiden perusteella jatkoimme projektitoimeksiantojen toteuttamista. Vuonna 2012 oli seuraava Laskentasovellukset-opintojakso ja kaikki kurssille osallistuneet opiskelijat tekivät yritystoimeksiannon. Projektit toteutettiin 2 – 3 hengen ryhmissä ja yhteensä tehtiin 9 projektia, joista kaksi oli opiskelijoiden itse hankkimia.

Laskentasovellukset-opintojakso oli kuitenkin vain kolmen opintopisteen arvoinen (vastaa 80 opiskelijan työtuntia) ja sen aikana oli otettava haltuun Excelin laajat toiminnallisuudet, Visual Basic–makrojen perusteet ja tehdä vielä yritykselle laskennan työkalu. Päätimme jakaa Laskentasovellukset-kurssin sisällön kahdelle erilliselle, edelleenkin kaikille laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoille pakolliselle opintojaksolle: Excel ja VBA sekä Laskentatoimen projektiopinnot.

Laskentatoimen projektiopinnot–opintojakso

Laskentatoimen projektiopinnot-opintojakso toteutui ensimmäisen kerran syksyllä 2013. Projektiopinnoton tavoitteena on soveltaa ammattiopinnoissa opittuja taloushallinnon taitoja käytännön työelämän tehtäviin. Lähtökohtana opinnoissa on, että opiskelijat itse hankkivat projektit.

Käytännössä projekti voi olla mikä tapansa taloushallinnon alan tehtävä. Sen voi tehdä yritykselle, yhdistykselle, oppilaitokselle tai julkishallinnolle. Yritysprojektit ovat ilmaisia, niistä ei makseta palkkaa opiskelijoille eikä veloiteta yrittäjiä. Opiskelijat ovat työstäneet mm. seuraavia projekteja: Ravintolan kannattavuuden seurantamalli, osakeyhtiön perustaminen, tapahtumassa talouspäällikkönä toimiminen, asiakkuudenhallintajärjestelmän kehittäminen, verojalanjälkiselvitys ja toimintolaskentaprojektiin osallistuminen.

Projektiopinnot opiskelija voi tehdä missä vaiheessa opintoja tahansa. Jotta projektista saa opintopisteitä, tulee opiskelijan 1) projektin aluksi määrittellä oppimistavoitteet kirjallisessa projektisuunnitelmassa ja 2) laatia sekä allekirjoittaa projektityöstä yhteistyösopimus toimeksiantajan kanssa, 3) raportoida projektiin käytetty työaika ja 4) projektin lopuksi kirjoittaa loppuraportti siitä, mitä on projektin aikana oppinut. Projektisuunnitelma hyväksytetään ohjaavalla opettajalla, ja myös projektin loppuraportti palautetaan hänelle. Ohjaava opettaja valitaan projektikohtaisesti opettajien osaamisalueiden mukaan.

Opiskelijoiden kokemuksia

Opiskelijat ovat suhtautuneet projektiopintoihin innokkaasti. Projektiopinnot voivat olla joillekin opiskelijalle ensimmäinen oman alan yrityskontakti ja taloushallinnon työtehtävä. Tällä hetkellä projekteja on enemmän tarjolla, kuin halukkaita tekijöitä. Tämä aiheuttaa ongelmia, kun opettaja hankkii toimeksiannon ja yrittäjä odottaa projektin toteutumista. Sitten opiskelijat eivät haluaakaan tehdä ko. projektia, ainakaan juuri nyt. Opiskelijoilla voi olla kiireitä muiden opintojen tai töiden takia tai sitten heidän kiinnostus on enemmän toisenlaisessa projektissa.

Seuraavaksi toisen vuosikurssin opiskelijat kertovat omista projektiopinnoista.

Ensimmäisenä Maarit Pulkka ja Jarno Taskinen kertovat projektista ”Raportointimalli Saimaan talous ja tieto Oy:lle” ja sitten Emilia Alatalo kertoo Luumäen Martta yhdistyksen vuoden 2013 kirjanpidon ja tilinpäätöksen laatimisesta.

Tartuimme ennakkoluulottomasti melko haasteelliseen projektiin, jossa tarkoituksena oli tehdä raporttimalli yrityksen tulos- ja tasetietojen pohjalta. Raporttimallin tulisi olla yrityksen johtoa helpottava työkalu, josta he yhdellä silmäyksellä näkevät liiketoiminnan tason paitsi lukujen, myös erilaisten havainnollistavien kaavioiden avulla.

Projekti tehtiin toimeksiantona taloushallinto- ja tietotekniikkapalveluja tarjoavalle Saimaan talous ja tieto Oy:lle ja edelleen heidän asiakkaalleen Imatran Lämpö Oy:lle. Projekti alkoi viime joulukuun alussa, jolloin olimme ensimmäisen kerran yhteydessä yritykseen. Sovimme yhteyshenkilön kanssa tapaamisajan, jolloin kartoitimme heidän toiveitaan raporttimalliin liittyen. Työ alkoi siitä, että saimme yritykseltä toteutuneita sekä budjetoituja tuloslaskelma- ja tasetietoja. Näiden pohjalta aloimme suunnitella sopivia hakufunktioita Excelillä, jotta tarvittavat tiedot saatiin raporttimalliin. Laskimme myös tarpeelliseksi katsomiamme tunnuslukuja.

Oli etuoikeus saada jo tässä vaiheessa opintoja tehdä varsin tyypillinen johdon laskentatoimen sovellus. Raporttimallin teko opetti ajattelemaan, mitä tuloslaskelman ja taseen tietoja yritysjohto kokee hyödylliseksi. Excel-taulukkolaskentaohjelma tulee tulevaisuudessa olemaan yksi tärkeimpiä työvälineitämme, joten oli hyvä oppia lisää myöskin käytöstä. (Maarit Pulkka ja Jarno Taskinen)

Sain projektikseni yhdistyksen kirjanpidon pitämisen ja tilinpäätöksen tekemisen. Projekti käynnistettiin yhdistyksen pyynnöstä, koska kirjanpitokustannukset veivät suuren osan

yhdistyksen varoista. Kun kerroin yhdistykselle tulevista projektiopinnoistani, yhdistys ehdotti tätä projektia minulle.

Mielestäni projektini oli mielenkiintoinen ja sopi hyvin laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon opintoihini. Hyötyäkin projektiopinnoista oli, sillä tilinpäätöstä tehdessäni opin tuntemaan tuloslaskelman ja taseen sisällön paremmin.

Minusta projektiopinnot ovat hyvää harjoitusta työelämää varten. Opiskelijoiden on tärkeä soveltaa oppimaansa työelämään jo opiskeluvaiheessa. Projekteja tehdessä opiskelijat voivat esimerkiksi saada jalan oven väliin, jos he tekevät heitä kiinnostavalle yritykselle projektiopintoa. Näin heillä voi olla paremmat mahdollisuudet päästä esimerkiksi kyseiseen yritykseen työharjoitteluun. Työelämälähtöistä opetusta voisi olla enemmänkin ammattikorkeakouluissa, jotta opiskelijat saisivat enemmän kokemusta käytännön työelämästä opintojen ohella. (Emilia Alatalo)

Tulevaisuuden kehittämisideoita

Lopuksi esittelen muutamia projektiopintoihin liittyviä jatkokehitysajatuksia. Ensimmäisenä avoimiin yritystoimeksiantoihin tulee löytää keinolla tai toisella opiskelijat niitä tekemään. Harkittavaksi tulee myös malli, jossa projekti ohjataan opettajan toimesta opiskelijalle. Ammattikorkeakoulun on mahdotonta tarjota uskottavaa taloushallinnon projektityövoimaa alueensa elinkeinoelämälle ja kolmannen sektorin toimijoille, jos opiskelijat eivät tartu avoimiin projekteihin.

Toiseksi olisi pohdittava, kuinka asiantuntijaopettajat voisivat tarvittaessa osallistua projektin tekemiseen. Kuinka heidän työtuntisuunnitelmat tehdään ja kuinka toteutuneet työtunnit raportoidaan ja mahdollisesti laskutetaan. Tämä toimintatapa olisi syytä selkeästi mallintaa ja hinnoitella, jotta palvelua voi myydä ammattikorkeakoulun ulkopuolelle. Kolmanneksi olisi pohdittava asiakasrajapintaan jonkin järjestelmän tai toimintamallin kehittämistä, jossa opiskelijat ja yritykset kohtaisivat. Opiskelijoilla olisi mahdollista tarjota projektityövoimaa omien intressien mukaisesti ja ostajien taas ilmoittaa palvelun tarpeesta. Kaiken kaikkiaan työelämälähtöisen opetuksen kehittäminen on jatkuvaa työtä, jolla vastataan työelämän nopeasti muuttuviin tarpeisiin. Saimaan ammattikorkeakoulun laskentatoimen työelämälähtöinen opetus ja työelämäyhteistyön syventäminen vaativat konkreettisia mallinnettuja ja organisaatorajojen ylittäviä toimintatapoja. Lisäksi tarvitaan

ihmisiä, joilla on halukkuutta ja osaamista työelämäyhteistyöhön. Ammattikorkeakoulu ja työelämän organisaatiot ovat vuorovaikutuksessa nimenomaan niitä edustavien ihmisten kautta.

Lähteet:

L351/2003. Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351. Suomen säädöskokoelma. Viitattu 10.9.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>

A3003/352. Ammattikorkeakouluasetus 15.5.2003. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003. Viitattu 19.4.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030352>

Valtionalouden tarkastusvirasto. 2009. Valtionalouden tuloksellisuustarkastuskertomus 188/2009. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. Viitattu 19.4.2014.

https://www.vtv.fi/files/1783/1882009_AMKkoulutuksen_tyoelamalahtoisyyden_kehittaminen_NETTI.pdf

Viinikainen M. 2010. Työelämälähtöinen laskentatoimen opetuksen kehittäminen – Case Saimaan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma, laskentatoimen suuntautumisvaihtoehto, Euroopan sosiaalirahaston ja Etelä-Suomen lääninhallituksen osarahoittama Luotsi-osuuskuntatoiminta ja yritysverkostoituminen-hankkeen kehitysraportti.

Oppimisen monet muodot ja haasteet Saimaan ammattikorkeakoulun grillikatosprojektissa

Ilkka Paajanen, lehtori, arkkitehti SAFA, Saimaan ammattikorkeakoulu

Moderni yhteiskunta vaatii toimijoiltaan laajoja tiedollisia ja taidollisia valmiuksia. Ammattikorkeakoulun ”perusopetuksen” puitteissa pystytään opiskelijoille antamaan kyllä laajat perusvalmiudet, mutta monet erityisosaamisen osa-alueet jäävät aikataulullisista ja opetussuunnitelmateknisistä syistä vähiin. Miten vastata haasteisiin? Hyvä vastaus tähän haasteeseen on opiskelijoiden osuuskunta ja sen puitteissa tehdyt projektit.

Osuuskunta

Saimaan rakentamistekniikan opiskelijaosuuskunta on Saimaan ammattikorkeakoulun viitekehyksessä toimiva voittoa tavoitteleva opiskelijayritys. Sitä pyörittävät yritystoiminnasta kiinnostuneet Saimaan ammattikorkeakoulun rakentamistekniikan insinööriopiskelijat. Opiskelijat toimivat yrityksessä täysin opintojen ohessa ja se on heille vapaaehtoista eli emme puhu tässä yhteydessä osuuskuntamuotoisesta oppimisesta. Saimaan rakentamistekniikan opiskelijaosuuskunta on projekti, prosessi ja oppimisympäristö.

- Projekti, jossa opiskelijat asettavat itselleen tehtäviä ja haasteita sekä vastaavat niihin.
- Jatkuva prosessi, jossa tilanteet ja kysymykset vaihtuvat, asiakkaiden erilaisten tarpeiden kautta ennakoitavuus on vaikeaa, mutta tämä takaakin suuret mahdollisuudet oppimisen kokonaisvaltaisuudelle. Työ mahdollistaa jatkuvan kokemuksista oppimisen.
- Oppimisympäristö, missä toimiminen tarjoaa laajasti ja kattavasti mahdollisuuksia oppia työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja jo opiskeluaikana.

Opiskelijat ovat itse kiteyttäneet osuuskunnan kahdella sanalla: turvasatama ja oppimisympäristö. *Turvasatamana* osuuskunta toimii, kun osuuskunnan puitteissa opiskelijoille voidaan tarjota työharjoittelupaikkoja mitä erilaisimmissa projekteissa ja sitä kautta opintopisteitä. *Oppimisympäristönä* osuuskunta on, kun osuuskunnassa teorian tietämystä pääsee käyttämään konkreettisissa rakennushankkeissa ja opiskelijat tutustuvat koko rakennusalan laaja-alaiseen insinööriyöhön.

Grillikatoprojekti ja sen tarjoamat haasteet

Keväällä 2014 Saimaan rakentamistekniikan opiskelijaosuuskunta sai tehtäväkseen suunnitella ja toteuttaa Saimaan ammattikorkeakoulun uuden puiston yhteyteen grillikatoksen. Tehtävänannon haasteiksi määriteltiin kriteerit, joiden mukaan toteutuksen tulee olla jotain ”tavanomaisesta poikkeavaa”, katon täytyy olla ”viides julkisivu” (koska katosta tarkastellaan myös ylhäältä ammattikorkeakoulun rakennuksen yläkerroksista) ja katoksen tulee olla ”rakennustekniikan osaamisen taidonnäyte”. Insinööriopiskelijalle monella tapaa hyvinkin poikkeava tehtävänanto tarjosi haasteita ja monipuolisia erilaisia oppimismahdollisuuksia.

Hyvin pian ratkaisuksi kristalloitui kaarevista ja aaltoilevista puupalkeista toteutettava katos. Katoksessa on 42 erilaista puupalkkia, vesikate on polykarbonaatista, katos tukeutuu neljällä RST-jalalla puiston graniittimuriin. Tilaaja hyväksyi suunnitelman ja toteutusta ryhdyttiin valmistelemaan loppukesäksi 2014 ammattikorkeakoulun rakennuksen viereen tehtävän puiston rakentamisen yhteyteen.

Loppukevään ja alkukesän aikana tehtiin toteutuspiirustukset sekä laadittiin toimenpidelupa-asiakirjat eli oppimiseen mukaan tuli myös asioiminen rakennusvalvonnan suuntaan. Jo varhaisessa vaiheessa tehtiin periaatepäätös, että tätä projektia ei tehdä tietomallina, vaan jokainen 42 erilaisesta palkista piirretään kaksiulotteisena AutoCAD-piirustuksena. Toteutuspiirustusten tekeminen oli oma haasteensa, olihan katoksen muotokieli kaikkea muuta kuin yksinkertainen.

Piirtäminen kertopuulevyille tehtiin osin sapluunoilla, osin gridi-verkon avulla piirtämällä, joku ehtikin nimittää tätä tekniikkaa ”ruutupaperi-BIMiksi”. Palkit sahattiin käsin suurista levyistä (suurimmat 2,5 m x 9,5 m) sekä viimeisteltiin hiomalla ja petsaamalla. Tässä olikin prosessioppimisen seuraavat haasteet: miten suuret levyt on käsiteltävissä, minkälaisia työkoneita tarvitaan levyjen siirtämiseen ja sahaamiseen sekä palkkien nostamiseen. Levyjen työstövaihetta varten ammattikorkeakoulun pysäköintipaikalle vuokrattiin kaksi telttaa. Levyjen sahaus pystyttiin sään sallimana tekemään ulkona, hionta tehtiin toisessa teltassa ja palkkien pintakäsittely toisessa teltassa. Ensimmäiset työmaaviikot olivat kesän rankimpia helleviikkoja, joten lämpöä sekä sahan- ja hiontapurua riitti. Olosuhteet asettivat toteuttajille omat haasteensa myös työsuojelullisessa mielessä.

Katoksen pystytysvaiheessa geometria asetti omat haasteensa, koko katoksessahan ei ole kuin muutama suorakulmaliitos. Palkkien nostoa varten täytyi miettiä tekniikka niin, että nostot oli mahdollista toteuttaa ja palkit saatiin oikeassa kulmassa nostettua. Katoksen

pystytysvaiheessa säätila muuttui, sateiden takia piti huolehtia erilaisin sääsuojin siitä, että senhetkiset ja seuraavat työvaiheet oli mahdollista toteuttaa.

Oma roolini oli suunnittelu- ja valmisteluvaiheissa tukena, toteutusvaiheessa olin paljon myös työmaalla mukana. Kävimme katoksen rakennesuunnittelijan, kollegani Timo Sihvon ja opiskelijoiden kanssa lukuisia kehittäviä keskusteluja rakennetekniikasta, rakenteiden mekaniikasta ja toiminnasta yleensä. Opiskelijat oppivat ja varmasti nyt myös ymmärtävät hyvin mitä erilaisimpia asioita, ei ainoastaan teoreettisen opetuksen kautta, vaan käytännössä asioita tehtyään.

Tässä projektissa toteutui pedagogisessa mielessä hienosti *verkostoituneen kulttuurin malli*, missä opetuksen, ohjauksen ja oppimisen suhde fuusioituu. Parhaimmillaan yhdessä toimiessamme toteutui tämän mallin mukainen opiskelijan kokonaisvaltainen kohtaaminen, opettajan ja opiskelijan suhteen ja roolien täydellinen muutos. Opettaja ei johda kateederilta omalla arvovallallaan, vaan toimii yhdessä opiskelijoiden kanssa, osana prosessia. (Nykänen & Tynjälä, 2012.) Opettajana pääsi toimimaan valmentajana ja sparraajana, ei ainoastaan teknisen toteutuksen ja kokonaisprosessin ohjauksen ja tuen suhteen, vaan myös monella tapaa johtajuutta, yrittäjyyttä ja kokonaisvaltaista toimimista pohtiessamme. Opiskelijat esittivät lukuisia kysymyksiä ja ehdotuksia niin teknisistä kysymyksistä kuin työmaatoteutuksesta miten asioita voisi toteuttaa ja kehittää, eli tapahtui koko ajan prosessointia ja oppimista. Projektin aikana monet tilanteet tarjosivat hyviä lähtökohtia jatkuvalla keskustelulla ja vuorovaikutuksella, teoreettisen tiedon nivomiseen käytännön kysymyksiin ja niiden ratkaisuun, esimerkiksi pohtiessamme miten johtaja toimii missäkin tilanteessa. Tiukka aikataulu lisäsi paineita myös sosiaalisten ja viestintätaitojen kehittymiselle, miten ryhmä toimii yhdessä, miten toimitaan aikataulupaineen painaessa päälle, miten yllättävistä tilanteista selvittää sekä miten tietoa ja osaamista jaetaan. Projekti mahdollisti kaikille osapuolille jatkuvan kokemuksista oppimisen sekä hienon oppimisprosessin ja -ympäristön.

Tässä projektissa korostui työprosessimalli, joka painottaa kokonaisvaltaisen systeemiajattelun kehittämistä (Nykänen & Tynjälä, 2012). Projekti tarjosi autenttisen oppimisympäristön erilaisille puunkäytön ja -työstön tekniikoille sekä työmaajohdollisille asioille aikataulullisista ja teknisistä kysymyksistä sosiaalisen ryhmäprosessin hallintaan eli asioille, joita rakennusinsinööri tarvitsee työssään. Teorian tarve lähti hyvin paljon kulloisestakin ratkaistavasta kysymyksestä ja asioiden ennakoinnista.

Tässä projektissa kuten osuuskunnassa yleensäkin tulee esille opiskelijoiden valtava potentiaali oppia uutta, ottaa vastuuta ja hoitaa asioita. Osuuskuntatyössä opiskelijoiden oppimiseen vaikuttavat monet erilaiset asiat, osa niistä on ennakoitavissa, osa syntyy tiedostamatta tai odottamatta ryhmän toiminnassa. Tämä prosessin aikana oppiminen on hyvin tärkeä osa osuuskuntaa ja siinä toimimista. Osuuskunta on siten myös pedagoginen polku, jota myöten opiskelijat kulkevat.

Osuuskuntaprosessin yhteydessä emme puhu ainoastaan instrumentaalisesta kompetenssista, vaan parhaimmillaan saavutettavissa olevista erilaisista valmiuksista sekä tiedon ja taidon hallinnasta. Saavutettavissa on systemaattisen kompetenssin sijaan kyky käsittää asioiden kokonaisuuksia.



Kuva 1: Grillikatostila



Kuva 2: Grillikatos syyskuussa 2014.



Kuva 3: Juuri valmistuneet grillikatos ja puisto ylhäältä päin.

Grillikatosprojektin tekijät:

Rakennussuunnittelu: Jesse Virkalevo

Toteutusvaiheen projektivastaava: Antti Tervo

Luonnossuunnittelu: Jesse Virkalevo ja Serge Meijerink

Toteutuspiirustukset: Teemu Kojo

Toteutus: Antti Tervo, Sakari Melkko, Dmitri Korhonen, Teemu Kojo, Simo Keskiisaari

Kaikki edellä mainitut ovat Saimaan rakentamistekniikan opiskelijaosuuskunnan jäseniä.

Ohjaava opettaja, osuuskunnan mentori: Ilkka Paajanen

Rakennesuunnittelu: Timo Sihvo

Lähde:

Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2014. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Aikuiskasvatus 1/2012.

Osallistava asiakaspalaute

Helena Rautiainen, sosiaalialan opettaja, Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosionomiopiskelijaryhmä keräsi kolmen opintopisteen laajuisella osallisuutta edistävän työelämäprojektin opintojaksolla kolmannen sektorin aikuissosiaalityön toimijan Etelä-Karjalan työ- ja asukastupayhdistyksen (Ekta ry) asiakaskunnalta osallistavan asiakaspalautteen. Opintojakson tavoitteena oli, että opiskelija tunnisti osallistavan työotteen merkityksen yhteiskunnallisessa vaikuttamistyössä ja osasi vertailla käytettävien työmenetelmien tarkoituksenmukaisuutta kyseisessä työelämäprojektissa. Projekti oli etukäteen Ekta ry:n kanssa yhdessä suunniteltu tilaustyö. Artikkelissa ei käsitellä varsinaisesti saatua asiakaspalautetta, vaan keskitytään työelämäoppimisen toteutukseen ja siitä saatuun kokemukseen.

Asiakslähtöisyys ja osallisuus

Sosiaali- ja terveysalalla asiakslähtöisyydellä tarkoitetaan jokaisen ihmisen kohtaamista arvokkaana yksilönä. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaan (812/2000)/potilaan asemaa ja oikeuksia (785/1992) määrittävät lait molemmat korostavat asiakkaan/potilaan etua sekä oikeusturvaa. Ne pyrkivät turvaamaan laadultaan hyvät ja saatavat palvelut, vahvistamaan itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta, edistämään asiakslähtöisyyttä ja luottamuksellisuutta sekä turvaamaan oikeutta hyvään kohteluun. Keskeistä on, ettei palveluja järjestetä vain organisaation lähtökohdista mahdollisimman toimiviksi, vaan keskiössä ovat yhtä lailla asiakkaan tarpeet.

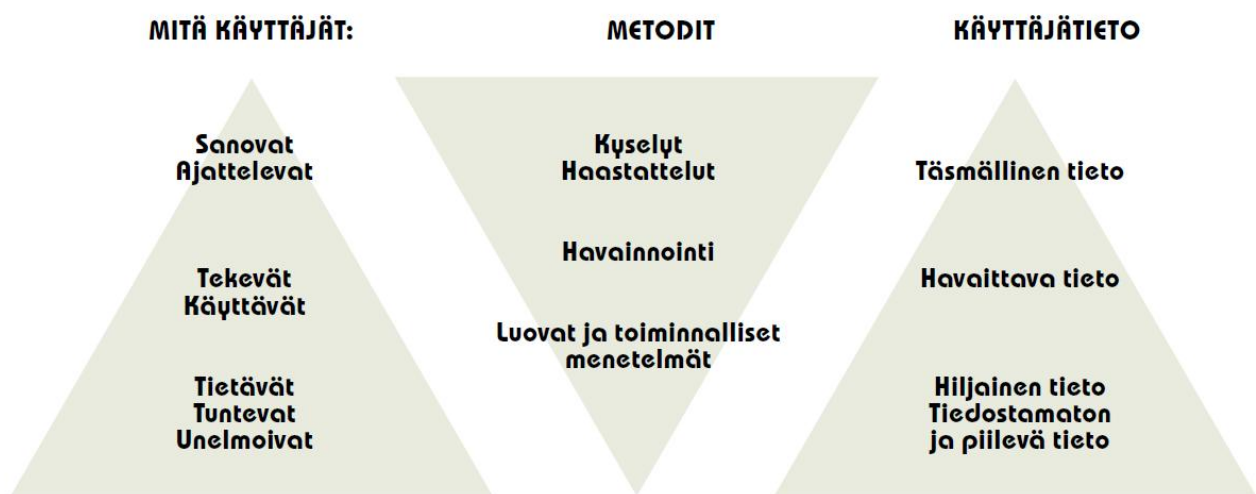
Useissa suunnitelmissa, laatusuosituksissa, strategioissa sekä ohjelmissa korostetaan osallisuutta. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 julkaistiin tammikuussa 2011, ja sen yksi strateginen painopiste on osallisuus kuten myös strategiaa toteuttavassa sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisessa kehittämisohjelmassa (KASTE 2012-2015).

Sosiaalialan eettiset ohjeet (Talentia ry) perustuvat neljään periaatteeseen, joiden mukaan ihmiselämän arvokkuuden ja ihmisarvon kunnioittaminen ilmenevät ammattilaisten työssä. Näitä periaatteita ovat itsemääräämisoikeus, osallistumisoikeus, oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti sekä oikeus yksityisyyteen. Vastavuoroisuus, yhteisymmärrys ja jatkuvuus kuvaavat asiakslähtöistä toimintaa.

Living Lab-toiminta

Usein se on osa ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehitys ja innovaatiotoimintaa (TKI), jossa työelämäyhteistyö yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin kanssa on luontevaa. Toiminta käynnistyy usein pienistä työelämän toimeksiannoista. Toiminnan aloitusvaiheelle on tyypillistä, että muutamat henkilöt innostuvat ajattelutavasta ja usein vielä toisistaan tietämättä. (Heikkanen & Österberg 2012, 33.)

Living Lab-toiminnassa pyritään kehittämään yhdessä käyttäjien kanssa tuotteita tai palveluita. Tavoitteena on, että käyttäjä otetaan aktiiviseen kehitystyöhön mukaan ja vaikuttamaan omaa toimintaympäristöönsä. Asiakkaita pyritään menetelmän avulla aktivoimaan ja ilmaisemaan omia toivomuksiaan. Menetelmän periaatteiden mukaan palveluiden muotoutumisessa lähdetään inhimillisen toiminnan, tarpeiden, tunteiden ja motiivien kokonaisvaltaisesta ymmärtämisestä. Living Lab-menetelmä on joustava toimintaympäristö, jota käytetään niin julkisten palvelujärjestelmien testaamiseen kuin yksittäisten tuotteidenkin kehittämiseen. (Heikkanen & Österberg 2012.)



Kuva 1. Käyttäjäkokemuksen tasot (Heikkanen & Österberg 2012, 47)

Etelä-Karjalan työ- ja asukastupayhdistys Ekta ry

Etelä-Karjalan työ- ja asukastupayhdistys ry on yleishyödyllinen yhdistys. Toiminta on alkanut vuonna 2005. Se tarjoaa työtoimintaa ihmisille, joiden työttömyys on joistain syistä pitkittynyt. Toimintaa toteutetaan yhdistyksen neljässä toimipisteessä.

Yhdistyksen toiminnanjohtaja esitteli opintojakson alkaessa yhdistyksen toiminnan ja projektityötilauksena työtoiminnassa mukana olevien asiakkaiden osallistavan mielipiteiden keräämisen Ekta ry:n toiminnasta ja osallistujien kokemuksista. Ytimessä oli kysymys: mitä hyvää asiakkaille, jotka haluttiin innostaa aidosti mukaan toiminnan kehittämiseen.

Opiskelijoista muodostettiin työpajaryhmät suunnittelemaan aikuisille asiakkaille soveltuvien osallisuutta edistävien työmenetelmien käyttöä. Opiskelijapienryhmiä saatiin neljä eli jokaiseen toimipisteeseen. Työmenetelmien valintaa ohjasivat seuraavat tehtävät:

- Tiettyjen perustietojen koonti asiakkaista
- Miten asiakkaat ovat saaneet uusia ihmissuhteita työtoiminnan aikana?
- Millaiseksi asiakas arvioi oman tulevaisuutensa - suunnitelmia?
- Miten järjestetyt tapahtumat/ luennot koetaan?
- Ideoita ja ehdotuksia yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi?

Palaute käyttäjälähtöisestä työskentelymallista

Kenttävaiheessa käytetään menetelmiä, joiden avulla havainnoidaan ja päästään käyttäjäryhmän maailmaan ja kulttuuriin aidossa arkipäivän käyttö- ja toimintatilanteissa (Heikkanen & Österberg 2012, 51). Yhteinen aamukahvi toimi kaikkien neljän opiskelijapienryhmän toiminnassa jään särkejänä. Perustietojen keräämisessä opiskelijat käyttivät itse muokkaamaansa lomaketta. Työskentelymenetelminä pienryhmät käyttivät osittain strukturoitua teemakeskustelua, kirjaamista ja piirtämistä valmiille pahvipohjille sekä ohjeistettua valokuvausta.

Menetelmien käytön arjen realismia opiskelijoiden raporteissa kuvattiin esimerkiksi näin:

”Aloittelimme kahvittelulla ja tunnelmaa rentouttavalla keskustelulla. Puhuimme ihan tavallisista asioista, kuten huonosti nukutusta yötä tai aamukiukkuisuudesta. Mukana oli myös huumoria puolin jos toisin. Ilmapiirin muutos alun sekasortoisuudesta seesteisyyteen oli helposti aistittavissa. Oltiin valmiita yhteiseen työskentelyyn.”

”Emme voineet toteuttaa alkuperäistä suunnitelmaa, koska tila oli niin pieni, ettei mitään toiminnallisia menetelmiä voitu käyttää. Jos ryhmä ei olisi ollut keskustelevalta, toimintaa olisi ollut vaikea toteuttaa.”

Opiskelijat olivat sisäistäneet palautteen antamisen ja saamisen tärkeyden:

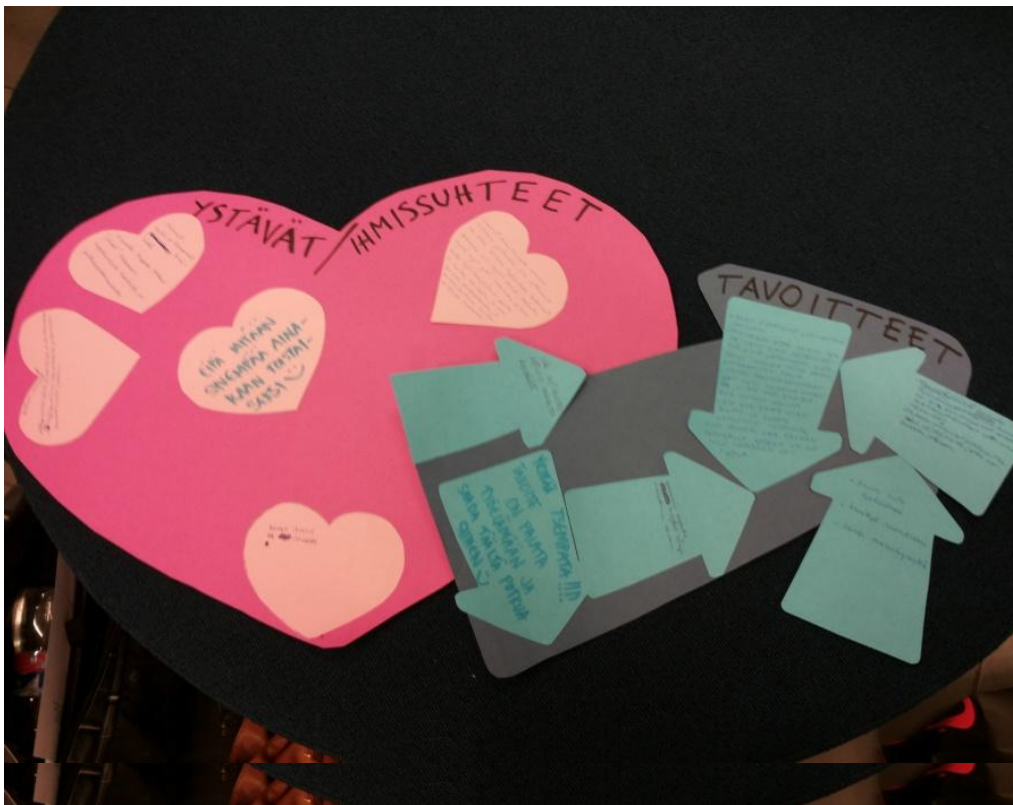
”Lopuksi annoimme osallistujille kiittävää palautetta heidän aktiivisesta osallistumisestaan sekä pyysimme heiltä suullista palautetta meidän toiminnastamme.”

”Osallistujilta saatu palaute oli positiivista. He kokivat keskustelut tarpeellisiksi ja olivat tyytyväisiä tapaamiskertoihin. Osallistujien mukaan tilanne oli työnohjauksellinen.”

Vuorovaikutustaidot ja tiiminä toimiminen olivat työskentelyn kulmakiviä:

”Toimimme hyvin ryhmässä, kukaan ei sooloillut omiaan tai hätäntynyt. Osasimme myös lukea toisiamme ja ryhmää hyvin. Kokonaisuus jätti hyvän olon ja antoi uskoa tulevaan.”

Työtoiminnan keskeisiä tavoitteita ovat: arjen hallinnan parantaminen, toimintakyvyn parantuminen, koulutukseen hakeutuminen, työllistyminen avoimille työmarkkinoille tai eläkeratkaisut. Näihin ryhmissä esiin nousseet näkökulmat vastasivat hyvin, sillä elämän tavoitteista kysyttäessä useimmin toistuivat: ammatissa kehittyminen, ammatin saaminen, työelämään palaaminen, oman alan töiden saaminen ja koko sopimusajan töissä pysyminen.



Kuva 2. Työpajatyöskentelyssä kirjattuja elämän tavoitteita

Opiskelijoiden pienryhmätyöskentelykokemukset olivat ennakko-odotuksia parempia.

”Asiakkaat lähtivät hyvin mielin työtehtäviinsä ja osa esitteli meille paikkoja vielä myöhemmin ollessamme ruokalassa purkamassa tapahtumaa muiden opiskelijoiden ja työntekijöiden kanssa.”

Esimerkiksi valokuvakirjan työstämiseen asiakasryhmäläiset osallistuivat paljon aktiivisemmin kuin opiskelijat olivat osanneet odottaa. Kirjasta tuli ulkoasultaan miellyttävä, ja mikä tärkeintä, se osoitti kuvin ja sanoin kehitystarpeita ja -kohteita. Valokuva oli omiaan objektiivisemmin näyttämään kehityskohteita. Vaikkapa ahdasta tilaa esittävässä kuvassa katsoja ei ollut tilassa itse, vaan näki sen kokonaisuudessaan. Valokuvan tutkimisen jälkeen toteutettiin heti korjausidea ja vaihdettiin tilan suuri ja turha penkki pienempään.



Kuva 3. Työtoiminnan tuotteita ja työvälineitä valokuvakirjassa

Työskentelytilanteisiin oli mentävä avoimin mielin ilman liian tiukkaa suunnitelmaa.

"Aikuisryhmiä ohjatesani olen huomannut, että toimintaa ei pidä suunnitella liikaa ja etukäteisinformaatiota toiminnasta kannattaa pohtia tarkkaan. Toimintaa ei pidä avata liikaa, mutta tulisi kuitenkin perustella toiminnan tärkeys asiakasryhmälle."

"Ylipäättänsä käytännön työssä asiakkaan kanssa oppii ja etenkin oivaltaa paljon enemmän kuin esimerkiksi vastaavasta kirjamateriaalista."

Oppimiskokemukset

Living Lab -toimintamalli vie käyttäjälähtöisyyden pidemmälle kuin, missä se on tuote- ja palvelukehitysmalleissa aikaisemmin ollut: käyttäjä nähdään aktiivisena objektina, jonka

tehtävänä on antaa tietoa. Living Lab-menetelmän avulla lähestyttäessä asiakkaille voidaan antaa ääni ja vaikutusmahdollisuus käyttämiinsä palveluihin.

Heikkanen & Österberg (2012, 22) toteavat, että käyttäjälähtöinen kehittäminen soveltuu parhaiten opetuksen ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) yhteen nivoviin projekteihin. Toiminnallisessa pedagogiikassa korostuu tuottamalla oppiminen, jolloin opiskelijat ratkovat ongelmia ja samalla hankkivat, käsittelevät ja luovat tietoa itsensä ja toistensa oppimista varten (mt. 2012, 23).

Opintojakson alkaessa pidettiin vapaamuotoinen kyselytunti, jonka pääteemat kirjattiin yhteisesti avattaviksi. Tärkeää oli hahmottaa työtilaus: mitä tehtäisiin, missä ja milloin (aikataulut), tiedottaminen ja valmistelu sekä lopputuotoksen malli. Raportteja työskentelyn jälkeen tutkittaessa kriittistä palautetta tuli eniten tiedottamisen puutteista. Osa asiakaskuntaa ei ollut tietoinen opiskelijapienryhmän tulosta tai työskentelyn tarkoituksesta. Kaikki opiskelijapienryhmät kuitenkin viestivät yllättyneisyyttä siitä, miten hyvin työskentely silti eteni pienen alkulämmittelyn jälkeen.

Opiskelijat kokivat toiminnan suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin haastavana, mielenkiintoisena ja omaa ammatillisuutta lisäävänä prosessina. Toiminnan suunnittelu ja toteutus oli vaativaa, sillä kyseessä olivat aikuisten asiakasryhmät. Oli keksittävä jotakin, joka sai aikuiset kiinnostumaan ja tekemään. Toiminta ei voinut olla mitään liian erikoista tai jännittävää. Opiskelijat varoivat säikäyttämästä tai muunlaisen epämiellyttävän olon aiheuttamista. He halusivat tarjota tilanteen, joka asiakkaan kannatti käyttää omaksi hyväkseen.

Opiskelijaryhmien raporttipalautteet käytiin yhdessä keskustellen läpi projektin tilaajan kanssa opintojakson päättäneessä purku- ja yhteenvetotilanteessa. Raporttien käyttöoikeus annettiin työn tilaajalle. Yhteistyö oli koettu puolin ja toisin mielekkääksi, mikä vahvisti ajatuksen siitä, että aito työelämäprojekti tukee ammattilaiseksi kasvua ja antaa valmiuksia toimia opintojakson ajoituksen vuositeeman mukaisesti monialaisen asiakastyön ohjaajana ja oman ammatillisen kasvun edistäjänä.

Lähteet:

Heikkanen, Sakariina & Österberg, Mari (toim.) 2012. Living Lab ammattikorkeakoulussa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Osallisuuden ja asiakaslähtöisyyden edistäminen Pirkanmaan vammaiskaste -
osahankkeessa 2/2012 . Pikassos oy.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012-2015.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja
terveyspolitiikan strategia. Helsinki. <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1550874>

Luettu 25.1.2015

Arki, arvot, elämä, etiikka 2013.Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan
korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki.

http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf Luettu 26.1.2015

Taidetta vastaanottokeskukseen

Jean-Erik Kullberg, lehtori kuvataide, Saimaan ammattikorkeakoulu

Suomessa on kaksi vastaanottokeskusta joissa on erillinen suljettu osasto. Toinen on pääkaupunkiseudulla ja toinen Joutsenon Konnun suon entisessä vankilassa. Vuonna 2014 Joutsenon Konnun suon vankilarakennukseen peruskorjattiin huostaanottotilat pakolaisia varten.

Sisäministeriön Joutsenon vastaanottokeskuksen puolesta lähestyttiin Saimaan ammattikorkeakoulua kysymyksellä ” voidaanko taideteoksilla piristää suljetun osaston tiloja ja ympäristöä.

Otimme haasteen mielenkiinnolla vastaan.

Prosessi alkoi vuonna 2013 syksyllä jolloin ensimmäinen kysely tuli koululle. Tilaus vaikutti heti houkuttelevalta ja erittäin haasteelliselta.

Vastaanottokeskuksen puolesta järjestettiin infotilaisuus koulun auditoriossa. Tilaisuus oli avoin kaikille opiskelijoille. Vastaanottokeskuksen edustaja piti erittäin mielenkiintoisen luennon selvittäen vastaanottokeskusten toimintaa Suomessa. Hän kertoi myös suljetun osaston toimintaperiaatteesta ja esitteli alustavat tilaratkaisut joihin taideteoksia oli tarkoituksenmukaista sijoittaa.

Tavoitteena oli parantaa ja piristää ympäristöä suljetulla osastolla. Koska tilojen asiakkaat edustavat eri kulttuureja ja etnisesti useita ryhmiä, oli teosten valinnassa huomioitava erilaiset katsomukselliset erot ja arvomaailmat.

Teimme koulun puolesta oppilas ja assistenttityönä eri uskontojen tai katsomusten johdosta laajan kartoituksen kuvien, värien ja sisältöjen käytöstä eri kulttuureissa.

Tavoitteet

Tavoitteena oli että yksittäinen opiskelija tai työryhmä, tutkimuksen avulla voisivat suunnitella tiloihin sopivia teoksia. Osana laajempia tavoitteita oli eri kulttuurien ymmärtäminen ja ihmisarvon huomioiminen.

Kuvataide on perinteisesti hyvin yksilökeskeistä toimintaa. Vaikka taiteen kentällä esiintyy nykyään melko runsaasti teemallisia yhteistyöprojekteja, tähtää taidekoulutus melko voimakkaasti yksilön omaan työskentelyyn ja henkilökohtaisen tulkinnan korostamiseen.

Projekti antoi monelta osin mahdollisuuden ryhmätyöskentelyyn sekä osaltaan henkilökohtaisiin ratkaisumalleihin.

Ohjauksen tavoitteena oli myös synnyttää tavoitetietoinen hyvä ryhmä jossa yksilön ominaisuudet huomioidaan ryhmän sisällä. Ryhmästä muodostui dynaaminen, yhteistyökykyinen ja vastuullinen kokonaisuus joka otti huomioon tilaajan asettamat toiveet.

Tavoitteena oli myös huomioida eri sukupuolet ja erityisesti kiinnittää huomiota lapsiin. Tilojen yleisin asiakas on nuorehko mies, harvemmin yksinäinen nainen tai lapsiperhe, joka odottaa joko vastausta oleskelulupaansa tai yleisemmin karkoituspäätöksen täytäntöönpanoa. Oleskelun kesto tiloissa on viikosta kuukauteen.

Tavoitteena lapsiperheiden ja varsinaisesti lasten kohdalla on ollut kuvien positiivinen sisältö ja osaltaan vuorovaikutus teoksen ja katsojan välillä. Esimerkkinä iso musta pilvi joka oikeastaan on lasten liitutaulu.

Menetelmät

Koko prosessin voi jakaa useaan eri vaiheeseen.

- Tilaajan yhteydenotto ja alustavat neuvottelut lehtori ja taiteilija Sofia Wilkmannin kanssa vuonna 2013.
- Projektin esittely kollegoille ja samalla projektin periaatteellinen hyväksyminen
- Yleisluento vastaanottokeskusten toiminnasta
- Halukkaiden opiskelijoiden etsiminen ja projektin esittely koulun tiedotuskanavien kautta
- Halukkaiden opiskelijoiden kutsuminen palaveriin jossa projektia esiteltiin laajemmin ja yksityiskohtaisemmin
- Ryhmän koko tarkentuu ja 9 opiskelijaa sitoutuu projektiin
- Ryhmä tutustuu tuleviin tiloihin ennen remontin alkua
- Pidetään ensimmäinen yhteispalaveri sisäministeriön henkilökunnan edustajien kanssa ja tilaaja esittelee omat toiveensa teosten suhteen
- Sovitaan työn aikataulusta ja kustannusarviosta.

- Noin kahden kuukauden hiljaiselo projektissa alkaa. Opiskelijat suunnittelevat teoksia. vuosi vaihtuu ja keväällä 2014 esitellään tilaajalle luonnokset palaverissa Joutsenon Konnunsuolla
- Opiskelijat esittelivät työnsä ja perustelivat valintojaan. Lisäksi heillä piti olla kustannusarviot valmiina. Tilaaja hyväksyi esiteltyt luonnokset
- Palaverissa tarkentui varsinainen remonttiaikataulu ja tekijät saavat viimein tiedon milloin teosten on oltava valmiit.
- Päädyttiin menettelyyn jossa työt tehdään koulun tiloissa ja siirretään vastaanottokeskukseen tilojen valmistuttua.
- Opiskelijat saattoivat tehdä keväällä hyväksytyt työnsä kesäopintoina koska vastaanottokeskuksen avajaiset oli määrätty syyskuulle 2014
- Syyskuun alussa opiskelijat esittelivät opettajille lopulliset työnsä
- Opettajien kanssa viimeisteltiin työt ja vietiin teokset Konnunsuolle
- Teosten ripustus

Heti aluksi kohtasimme melko suuren ongelman sillä tilojen viimeistely oli pahasti kesken. Meille luvattu kolme ripustuspäivää osoittautuikin kolmeksi hektiseksi tilojen viimeistelypäiväksi. Kaapeleiden, putkien ja edestakaisin juoksevien työmiesten lomassa opiskelijat tekivät ripustussuunnittelun viimeistelyjä. Ryhmän kanssa keskusteltiin ja valittiin teoksille paikat. Vaikka ennakkosuunnitelmat oli tehty, jouduimme olosuhteiden pakosta muuttamaan alkuperäisiä suunnitelmia hieman. Vasta paikan päällä voitiin katsoa mitkä työt parhaiten sopivat keskenään.

Tavoitteeksi asetettu tilojen viihtyvyys toteutui ja tilaaja oli varsin tyytyväinen lopputulokseen. On todettava että teokset toimivat hyvin keskenään ja että tila tuntui ystävällisemmältä ja inhimillisemmältä.

Tuloksena projektista voisi mainita tekijöiden kanssa käydyt keskustelut pakolaisuuden kansainvälisten ongelmien konkretisoituminen ja osaltaan niiden kohtaaminen arjessa. Osana projektin toteutumista ja tuloksena voi myös katsoa rakennustapahtuman viimeistelyyn liittyviä hetkellisesti jopa stressaavia tilanteita. Esimerkkinä voisi olla lausahdus jonka saimme kuulla että, seinä jolle teos kiinnitetään ei ole vielä maalattu, se maalataan myöhemmin. Ei auttanut muuta kun maalata seinä itse ja sen jälkeen kiinnittää työ.

Kokonaisuutena valtakunnallista huomiota herättänyt huostaanottoyksikkö rakentaminen ja sen yhteyteen tuodut teokset, teosten sisältö ja tarkoitus, toimi hyvin.

Kohdatessaan tilan käyttötarkoituksen moni opiskelija kyseli myös itseltään; osaanko, pystynkö tekemään työt. Kukaan yhdeksästä opiskelijasta ei jättänyt tehtävää kesken vaan kaikki toteuttivat annetun tehtävän mallikkaasti.

Johtopäätöksenä voi todeta että tilaaja oli tyytyväinen opiskelijoiden tekemiin kuvaratkaisuihin. Taiteellisen ja sisällöllisen työskentelyn, materiaalien ja ripustusteknisten töiden osalta ohjauksen päävastuu oli ohjaajaopettajilla.

Projektin onnistumisen edellytyksenä oli yhdeksän opiskelijan sekä kolmen opettajan työpanos projektissa sekä tilaajan antama laaja tietopaketti pakolaisuuden ongelmista.

Opiskelijat osaava kohdata hankaliakin aiheyhteyksiä, pystyvät asennoitumaan ja vastaamaan moniulotteisen työskentelyn asettamiin haasteisiin.

Terveydenhoitajat pätevöityivät tekemään säännöllisen synnytyksen jälkitarkastuksia – työelämälähtöinen täydennyskoulutus koettiin onnistuneeksi

Ulla Vehviläinen, tuntiopettaja, Saimaan ammattikorkeakoulu

Työelämän tarpeista lähtenyt yhteistyöprosessi tuotti onnistuneen koulutuskokonaisuuden. Yhteensä 21 terveydenhoitajaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden ja Imatran äitiysneuvoloista pätevöityi tekemään säännöllisen synnytyksen jälkitarkastuksia. Tehtävänsiirto on otettu käytäntöön alkuvuonna 2015.

Terveydenhoitajien säännöllisen synnytyksen jälkitarkastus -täydennyskoulutus toteutettiin yhdessä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden, Imatran hyvinvointipalveluiden ja Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa. Koulutuksen suunnittelusta vastasi yhteistyötahojen edustajista muodostettu moniammatillinen työryhmä. Täydennyskoulutus koostui neljästä lähiopetuspäivästä, oman oppimisen reflektoinnista verkko-pohjaisessa oppimispäiväkirjassa sekä käytännön harjoittelusta. Koulutuksen hyväksytyt suorittaminen edellyttää terveydenhoitajilta 25 lääkärin ohjauksessa tehtyä jälkitarkastusta. Tämän varmentamiseksi suunniteltiin jälkitarkastuspassi, joka täytettiin jokaisesta suorituksesta ja varmennettiin sekä terveydenhoitajan itsensä että ohjanneen lääkärin allekirjoituksilla.

Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutus lähti työelämän tarpeista. Pätevöityminen mahdollistaa tehtäväsiirron lääkäreiltä terveydenhoitajille, mikä vapauttaa lääkärin työaikaan erityistä lääketieteellistä osaamista edellyttäviin tehtäviin. Tällä tavoitellaan myös kustannustehokkuutta. Koulutuksen yhteydessä neuvoloille laadittiin toimintaohje, jonka mukaan terveydenhoitajat voivat tehdä säännöllisen synnytyksen jälkitarkastukset. Lääkärille ohjataan asiakkaita sovituin kriteerein. Jälkitarkastuksiin pätevöityneiden terveydenhoitajien täydentynyt osaaminen mahdollistaa raskausaikana alkaneen asiakassuhteen jatkuvuuden.

Täydennyskoulutuksen tavoitteet määriteltiin seuraavasti:

- Täydennyskoulutuksen suorittanut terveydenhoitaja osaa toteuttaa säännöllisen synnytyksen jälkitarkastuksen ja kirjoittaa todistuksen vanhempainrahaa varten.

- Terveydenhoitaja tiedostaa synnytyksen jälkitarkastukseen liittyvän terveysneuvonnan merkityksen perheen hyvinvoinnille.
- Terveydenhoitaja tunnistaa lääkärin vastaanotolle ohjaamisen kriteerit.

Koulutukseen osallistui yhteensä 21 terveydenhoitajaa, joista 19 Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden ja kaksi Imatran hyvinvointipalveluiden äitiys- ja hyvinvointineuvoloista sekä ehkäisyneuvolasta. Terveydenhoitajien työnkuvat vaihtelivat sektoripohjaisesta äitiys- tai ehkäisyneuvolatyöstä yhdistettyyn äitiys- ja lastenneuvolatyöhön, osalla heistä oli myös opiskeluterveydenhuollon tehtäviä. Terveydenhoitajien työkokemus vaihteli kahdesta vajaaseen kolmeen kymmeneen vuoteen, ja oli keskimäärin kymmenen vuotta. Kahdella terveydenhoitajalla oli myös kättilön tutkinto.

Kouluttajina toimi kaksi Saimaan ammattikorkeakoulun lehtoria sekä lääketieteellisenä asiantuntijakouluttajana Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden lääkäri. Lähiopetukseen osallistuivat lisäksi Etelä-Karjalan keskussairaalan imetyspoliklinikan imetysohjaaja ja varhaisen vuorovaikutuksen kouluttajana toimiva Saimaan ammattikorkeakoulun yliopettaja. Jyväskylän ammattillisen opettajakorkeakoulun opiskelija, terveydenhoitaja YAMK suoritti koulutuksen yhteydessä opetusharjoittelunsa.

Täydennyskoulutuksen lähiopetus toteutettiin Saimaan ammattikorkeakoulun Skinnarilan kampuksella yhteensä neljänä päivänä 3.3.14 – 6.10.14. Pätevöitymiseen edellytetty käytännön harjoittelu tapahtui terveyskeskusten normaaleissa toimintaympäristöissä. Sen toteutus suunniteltiin yhdessä työelämän edustajien kanssa niin, että jokaiselle terveydenhoitajalle varmistettiin riittävä määrä lääkärin ohjauksessa suoritettuja jälkitarkastuksia vuoden 2014 loppuun mennessä. Prosessin sujuvuus mahdollisti sen, että kaikki täydennyskoulutukseen osallistuneet suorittivat sen hyväksytysti määräajassa.

Lähiopetuksessa simuloitiin jälkitarkastusta gynekologisen lantion avulla lääkärin ohjauksessa. Teoriaopetuksessa paneuduttiin muun muassa synnytyskokemuksen arviointiin VAS-mittarilla, raskausdiabeteksen synnytyksen jälkeiseen seurantaan, synnytyksen jälkeiseen raskauden ehkäisyyn, imetysohjaukseen ja varhaisen vuorovaikutuksen tukemiseen. Oman oppimisen reflektointi oppimispäiväkirjoissa oli melko niukkaa, sen sijaan useimmat terveydenhoitajat kuvasivat osaamisensa karttumista jälkitarkastuspasseissaan. Osallistujat arvioivat koulutuspalautteessa täydennyskoulutuksen toteutuksen kokonaisuudessaan erittäin onnistuneeksi.



Kuva 1: Saimaan ammattikorkeakoulu, Skinnarilan kampus 6.10.2014, terveydenhoitajat kouluttajineen.

Säännöllisen synnytyksen jälkitarkastus -täydennyskoulutus terveydenhoitajille on mielestäni mainio esimerkki Saimaan ammattikorkeakoulun ja lähialueen työelämän kanssa toteutetusta työelämälähtöisestä yhteistyöprosessista. Kaikkien osapuolten panos oli kokonaisuuden kannalta merkittävä ja toteutuksessa onnistuttiin hyvin. Ajankohtainen koulutusaihe herätti kiinnostusta myös alueellisesti, esimerkiksi paikallislehti julkaisi kirjoituksen terveydenhoitajien pätevöitymiseen liittyen. Jatkossa olisi mielenkiintoista saada tietoa tehtävänsiirron vaikutuksista käytännön työelämässä. Entä miten asiakkaat kokevat uudistuneen toimintatavan? Tässä voisi olla muutama herkullinen opinnäytetyön aihe terveydenhoitajaopiskelijoille.

Artikkelin kirjoittaja opettaja, terveydenhoitaja YAMK Ulla Vehviläinen toimii tällä hetkellä tuntiopettajana Saimaan ammattikorkeakoulussa.

Mentorointi esimiesten koulutusohjelmassa

Samuli Nikkanen, Lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu, liiketalous

Mentorointi on vapaaehtoisuuteen perustuva kahden henkilön suhde, jossa mentori auttaa aktoriaan tunnistamaan ja löytämään sen potentiaalin, joka aktorilla on. Mentoroinnin perusolemus on luottamuksellinen keskusteluyhteys, jossa kokemus kohtaa uteliaisuuden.

Esimiestyön valmennusohjelma

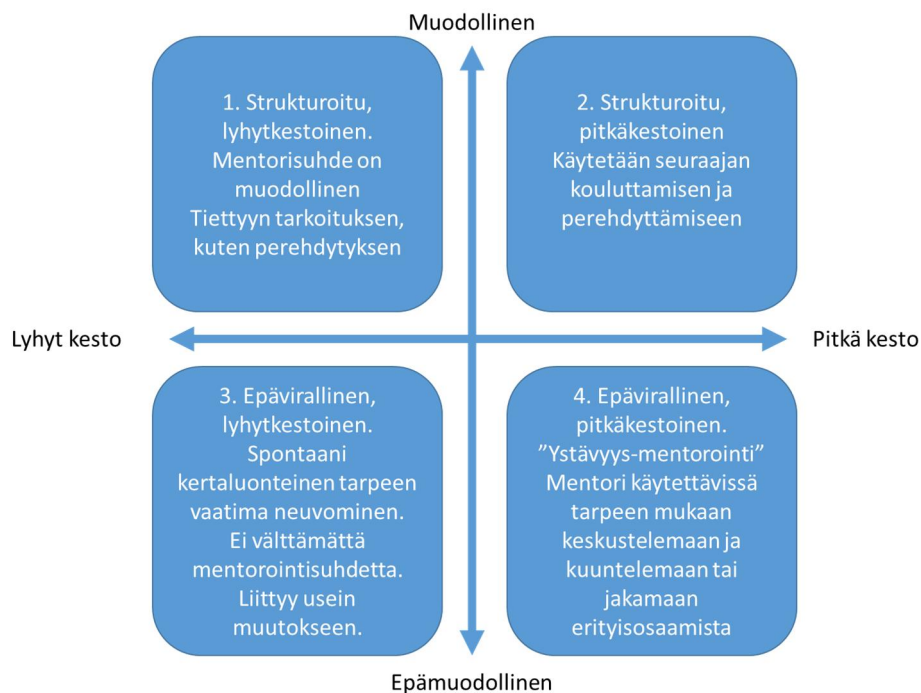
Saimaan ammattikorkeakoulun vuonna 2010 aloitettu "Esimiestyön ja johtamisen valmennusohjelma" vie vuosittain noin 25 opiskelijan ryhmän polulle, jonka loppupäässä osallistujilla on kuva siitä, mitä esimiestyö ja johtaminen tarkoittavat. Esimiestehtävien täydellistä hallintaa ohjelma ei pysty takaamaan, mutta muihin AMK-tutkinnon suorittaneisiin verrattuna valmius esimiestehtäviin on huomattavasti parempi. Tähän 30 opintopisteen ohjelmaan ovat voineet hakea kaikki nuorisoasteen opiskelijat. Ohjelman kesto on noin puolitoista vuotta.

Ohjelma koostuu jaksoista, joissa käsitellään esimiestyön ja johtamisen teemoja, kuten itsensä johtamista, henkilöstöjohtamista, osaamisen johtamista ja strategista johtamista. Erityinen osa ohjelmaa on mentorointi. Jokaiselle opiskelijalle haetaan työelämässä kannuksensa hankkinut mentori, ja opiskelijalla on mahdollisuus mentoritapaamisten kautta ventiloida oppimaansa ja kokemaansa. Mentorointia on käytetty vuosituhansien ajan, joten uutta ruutia ei ohjelmassamme ole keksitty; hyväksi todettu työskentelytapa on otettu käyttöön. Ohjelman suorittaneet opiskelijat ovat pitäneet juuri mentorointia parhaana ohjelman osana.

Tämä kirjoitelma perustuu opinnäytetyöhön, jonka yksi valmennusohjelmaan osallistunut opiskelija teki vuonna 2014. Tutkimuskysymyksenä oli "Miten mentorointi vaikuttaa nuoren esimiehen kehittymiseen, ja mitä erityisiä hyötyjä mentoroinnista on?". Opinnäytetyössä tutkittiin mentoroinnin hyviä ja huonoja puolia haastatteleamalla kuutta liike-elämässä työskentelevää henkilöä, jolla on joko mentori- tai aktorikokemusta.

Mitä mentorointi on?

Mentorintisuhte perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja luottamuksellisuuteen. Onnistuneen mentoroinnin taustalla ovat säännölliset tapaamiset, sitoutuminen pelisääntöihin ja yhteinen sopimus tietojen vaihdosta. Hedelmällisin tilanne syntyy, kun kaksi henkilöä täysin eri tilanteesta muodostaa mentori-aktori -parin ja molemmat oppivat mentoroinnissa uusia näkökulmia elämään, työhön ja itseensä. Kuvassa 1 on kuvattu neljä erilaista mentorointityyppiä.



Kuva 1. Mentorointitapoja (Shea et al. 2001).

Florence Stone kuvaa mentoroinnin kolmea vaihetta:

- Ensimmäisessä vaiheessa etusijalla on luottamuksellisen suhteen muodostaminen. Tämä vaihe saattaa viedä aikaa, sillä kyse ei ole pelkästään tavoitteiden ja kehitystarpeiden määrittelystä ja sopimisesta. Vaihetta voisi kutsua mentoroinnin "kuherruskuukaudeksi".
- Toisen vaiheen aikana mentori ja aktori löytävät mentoroinnin hyödyt ja tulokset. Stone nimeää tämän vaiheen kehittymis- tai kasvuvaiheeksi. Aktorin käytöksessä tapahtuu muutos ja suhde on vapautuneempi. Tarkkaan aikataulutetut tapaamiset saattavat muuttua spontaaneiksi kohtaamisiksi kahvikupposen ääressä, ja molemmat osapuolet saavat sisäistä tyydytystä onnistuneesta mentoroinnista.
- Kolmannessa vaiheessa mentori ja aktori saattavat havaita ajautuvansa erilleen. Kummallakin on omat tavoitelistansa ja vaikka tapaamiset jatkuvat, keskusteltavat asiat

ovat kaukana alkuperäisestä agendasta. Paras tapa on sopia mentoroinnin päättymisestä silloin kun se aloitetaan, niin oudolta kuin se kuulostaakin.

Mitä mentori saa mentoroinnista?

Mentorointi on suhde, joka voi olla hyväksi myös mentorin ammatilliselle kasvulle.

Useassa tapauksessa mentorin ja aktorin ikä, sukupuoli, työtehtävät, persoonallisuus ja taustat ovat erilaiset. Mentoroidessaan henkilöitä, joilla on erilaisia persoonallisuuksia ja taustoja mentori voi kehittää valmentaja- ja johtamistaitojaan. Tämä parantaa mentorin suoriutumiskykyä hänen omissa työtehtävissään. Aktorilla saattaa olla lisäksi erityistaitoja, jotka auttavat mentoria hänen työssään.

Mentori kokee onnistuneensa silloin, kun aktori vastaanottaa ja hyväksyy mentorin arvot, joita hän itse pitää tärkeinä. Kun mentori ja aktori luottavat toisiinsa riittävän syvästi, voi mentori saada hyvää palautetta aktoriltaan johtamis-, kommunikaatio- ja ohjaamistaidoista. Tämä auttaa mentoria kehittymään tehtävässään.

Mitä aktori saa mentoroinnista?

Mentoroinnin merkittävimpiä hyötyjä aktorille ovat työhön ja urakehityksen liittyvät neuvot ja itseluottamuksen lisääntyminen. Niiden ansiosta aktorilla on erinomainen mahdollisuus saada ylennyksiä ja parempaa palkkaa. Parempi itseluottamus ja omanarvontunto yhdessä kykyjen tiedostamisen kanssa parantavat ammatillista identiteettiä ja kyvykkyyttä. Aktorina olleet henkilöt ovat todennäköisesti tyytyväisempiä urakehitykseensä, sillä heillä on arvokasta tietoa työelämästä ja rohkeutta tehdä muutoksia tarpeen mukaan. Palautteen saaminen ja antaminen mentoroinnissa auttavat aktoria sekä työ- että yksityiselämässä. Mikäli mentorointia tapahtuu organisaation sisällä, aktori saa yksityiskohtaista tietoa siitä, miten organisaatio toimii. Tehtäviin oppiminen tapahtuu nopeammin, joten talon sisällä toteutettu mentorointi on kaikkien osapuolten kannalta erinomainen ratkaisu (Stone 2004). Aktori todennäköisesti toimii mentorina tulevaisuudessa. Ottaessaan vastaan mentorina toimimisen ja kehittämisen haasteen tällainen henkilö luo itselleen lupaavaa uraa. Varmaa on ainakin se, että henkilö osoittaa uudenlaista kypsyyttä oltuaan mukana mentoriohjelmassa.

Haastattelututkimuksen tuloksia

Artikkelissa esitellyt tulokset ovat tradenomi (Bachelor of Business Administration) Saara Hautalan opinnäytetyöstä. Saara itse osallistui alussa mainittuun ”Esimiestyön ja johtamisen valmennusohjelmaan” ja oli siis yksi ohjelman aktoreista. Hänen mentorinaan toimi kokenut yritysjohtaja, joka sillä hetkellä oli paikallisjohtajana kansainvälisessä konsernissa.

Miksi mentoriksi ryhdytään?

Monet haastelluista kertoivat, että pääasiallinen syy ryhtyä mentoriksi oli positiivinen mielikuva mentoroinnista. Mentorointia pidettiin mielekkäänä ja tehokkaana tapana siirtää osaamista ja kokemuksia. Myös kommunikointi ja vuorovaikutus mainittiin tärkeinä motiiveina mentorointiin. Ainoastaan yksi haastateltu mainitsi syyksi aikaisemmat mentorointikokemukset työelämästään.

Mentorointi toimii henkisen valmennuksen välineenä

Kaikki haastatellut ylistivät mentorointia käyttäen ilmaisuja *hyödyllinen, erinomainen työkalu* ja *erittäin hyvä*. Se miten lausumia argumentoitiin, vaihteli. Yleensä vastauksissa toistui kolme teemaa: hiljainen tieto, uudet ideat ja aktori-mentori -henkilökemia. Hiljaisen tiedon jakamisen lisäksi yksi haastatelluista piti mentorointia hyvä keinona levittää toimintamallia ja jopa kouluttaa kehonkieltä.

Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että mentorointi on erinomainen työkalu, mikäli henkilökemia toimii ja kumpikin osapuoli ymmärtää hyödyt, jota mentorointi tuo mukanaan. Osapuolten on oltava avoimia ja halukkaita keskustelemaan sekä kunnioittamaan ja arvostamaan toisiaan.

Henkisen valmennuksen työvälineenä mentorointi voi kasvattaa ja kehittää työssä sekä lisätä motivaatiota ja intoa työskennellä. Yksi haastatelluista totesi, että mentorin ei tarvitse olla kaikkietävä ja toisaalta, aktorin pitäisi olla nimensä mukaisesti se aktiivinen osapuoli. Toisen haastatellun mielestä hyvän mentoroinnin raamit tehdään suhteen alussa. Hiljaisen tiedon siirtämistä mentoroinnin avulla pitivät tärkeänä sekä mentoreina toimineet että sellaiset, joilla mentorikokemusta ei ollut ollut. Nuoren esimiehen osaamispääoma ja työmarkkinakelpoisuus karttuvat hiljaisen tiedon avulla.

Mentorointi osana esimiestyöhön valmentamista

Tyypillisin tapa käyttää mentoria on uuden työntekijän perehdytys ja opastus, jossa kokenut henkilö ohjaa ja kouluttaa uutta tekijää. Toisaalta mentoria ei tarvitse pelkästään aloitteleva henkilö myös kokenut haluaa uusia näkökulmia ja tietoa vahvistaakseen osaamistaan.

Tulevaisuuden johtajien kehittymisalueet

Nuorten esimiesten suurin ongelma on luonnollisesti johtamiskokemuksen puuttuminen.

Tutkimuksen haastatteluissa esille tulleita seikkoja olivat:

- Esimiehen ja johtajan roolin ymmärtäminen.
- Suppeat näkökulmat.
- Ymmärrys siitä, että johtamista oppii vain johtamalla.
- Hyvän johtamisen taidot.
- Haastava asema.
- Teflon-pinnan puute.

Merkittävin asia kokemuksen puutteen suhteen oli ymmärtää, mikä on esimiehen ja johtajan rooli, ja mitä tehtäviä johtajalle kuuluu. Yhden haastatellun mukaan johtajan tärkein tehtävä on johtaa ja valvoa kokonaisuutta. Hyvät johtamistaidot tulevat vain kokemuksen kautta. Sama haastateltu oli sitä mieltä, että nuorilta johtajilta puuttuu ns. teflon-pinta. Tällä hän tarkoitti sitä, että nuorten johtajien pitää säilyttää sopiva etäisyys työntekijöihinsä.

Nuoren esimiehen pitäisi kehittää kahta ominaisuutta; itsetuntemusta ja itseluottamusta, jolloin potentiaali ja lahjat tulevat esille. Esimiehen pitää tuntea itsensä, motiivinsa ja kyvykkyytensä, mutta toisaalta hänen pitää pystyä sietämään epätäydellisyyttä ja epävarmuutta itsensä ja muiden kohdalla. Samaan aikaan nuori esimies kohtaa paljon odotuksia ja ennakoasenteita, joista voi olla vaikea päästä eroon. Mentoroinnin vaikutukset voivat nuoren, kokemattoman esimiehen kannalta olla positiivisia tai negatiivisia.

Mentoroinnin positiiviset vaikutukset

Positiivisista vaikutuksista suurin osa haastatelluista nosti tärkeimmäksi itseluottamuksen lisääntymisen. Aktori oppii tuntemaan itsensä ja uskaltaa ottaa vastuuta kehittymisestään.

Mentoroinnin nähtiin vahvistava esimiesidentiteettiä. Puolet haastatelluista sanoi mentoroinnin antavan hyvän suunnan ja hyviä neuvoja, mutta ennen kaikkea mentorointi opettaa ajattelemaan itsenäisesti. Mentorointi tarjoaa tukea ja rohkaisua kehittyä esimiehenä. Voidaan perustellusti sanoa, että mentorointi auttaa nuorta esimiestä löytämään polkunsä ja tyyliensä.

Tiedon ja taitojen lisääntyminen oli yksi positiivista vaikutuksista, jotka tulivat esille haastatteluissa. Sellaisiksi luettiin hiljainen tieto, vuorovaikutustaidot, kokemusperäinen tietämys ja konkreettinen tieto yrityksestä ja yritysmaailmasta.

Positiivisina asioina edellä olevien lisäksi mainittiin konkreettisten ongelmien luottamuksellinen käsittely. Mentori ei ole terapeutti, mutta työhön tai henkilökohtaiseen kehittämiseen liittyvät kysymykset voi olla helpompi keskustella mentorin kanssa. Aktori voi tällöin "testata" ajatuksiaan turvallisessa ympäristössä ja olla siten valmiimpi haastaviin tilanteisiin tai jopa välttää niiltä kokonaan.

Kahden haastatellun mielestä mentorointi tarjoaa uusia näkökulmia paitsi esimiehenä toimimiseen myös elämään ja ihmisyyteen. Kapea näkökulma saattaa joskus johtaa tärkeiden seikkojen unohtamiseen, etenkin silloin, kun on kiire tehdä päätöksiä. Aktorin vahvuuksista ja kehittämiskohteista kannattaa keskustella. Yhden haastatellun mielestä heikkouksien tunnistaminen on tärkeää, jotta ymmärtää epäonnistumisen ja ei-sopivan tehtävän eron. Vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamisessa riittävän ulkopuolinen henkilö on paras palautteen antaja, sillä hän suhtautuu asiaan ammatillisesta perspektiivistä.

Jotain negatiivistakin mentorointiin saattaa liittyä

Haastatteluissa yhtenä negatiivisena asiana tuotiin esiin mentorin dominoisuus. Liiallinen ja kenties voimaperäinen neuvominen vaikuttaa aktorin omaan ajatteluun ja vuorovaikutus kärsii. Aktori saattaa alkaa kopioida mentorinsa ajatuksia ja koko esimiesidentiteetti muuttuu. Nuoren esimiehen on erityisen tärkeää säilyttää oma persoonallisuutensa, eikä kopioida kenenkään johtamistyyliä ja –ajatuksia.

Toinen negatiivien seikka muistuttaa ensimmäistä. Oman organisaation mentorilla saattaa olla hyvin subjektiivinen ajattelutapa, mikä vaikuttaa negatiivisesti aktoriin. Tällaisessa tapauksessa talon ulkopuolelta tuleva mentori on parempi vaihtoehto.

Kolmas negatiivinen seikka-oli mahdollinen mentoroinnin aiheuttama henkinen taakka. Ns. henkilökemia saattaa aiheuttaa ylimääräistä stressiä, eikä suhde toimi hyvin. Pakolla ylläpidetty mentorointisuhde ei kannu hedelmää. On tärkeää, että toimimaton suhde tunnistetaan ja siitä keskustellaan välittömästi. Asiaa ei pidä ottaa henkilökohtaisesti, vaan tilanteeseen pitää suhtautua ammattimaisesti.

Yhteenveto

Parantunut itsetunto, hyvät neuvot, rakentava keskustelu esimerkiksi aktorin vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä konkreettiset tiedot ja taidot yrityksen toiminnassa - siinä kiteytettynä mentoroinnin hyödyt sekä tutkimusten valossa että käytännössä. Mentoroinnin aloittamisen motiivina ei saa olla raha, vaan halukkuus kehittää itseään ja oppia kokeneemmalta henkilöltä asioita, joita kirjaviisuus ei tarjoa. Saara Hautalan tutkimuksen mukaan kirjallisuus ei mainitse asioita, joita haastatellut nostivat esiin. Niitä olivat mahdollisuus luottamuksellisiin keskusteluihin sekä oman tien ja uusien näkökulmien löytäminen. Siinä missä teoria korostaa mentoroinnin ulkoisia syitä, kuten palkka, ylennys ja mentorin kontaktit, haastateltavat pitivät mm. aktorin kehittymistä ja muita henkilökohtaisia syitä tärkeimpinä. Puolet haastatelluista sanoi mentoroinnin antavan hyvän suunnan ja hyviä neuvoja, mutta ennen kaikkea mentorointi opettaa ajattelemaan itsenäisesti.

Negatiivisinta oli se, että aktori alkaa kopioida mentorinsa ajatuksia ja koko esimiesidentiteetti muuttuu. Nuoren esimiehen on erityisen tärkeää säilyttää oma persoonallisuutensa eikä kopioida kenenkään johtamistyyliä ja -ajatuksia.

Opinnäytetyössä tehdyn haastattelun perusteella mentoroinnilla on positiivisia vaikutuksia huomattavasti enemmän kuin negatiivisia. Mentorointiin osallistuvien pitää pystyä keskustelemaan asioista avoimesti, jotta negatiivisilta seurauksilta voidaan välttyä.

Mentoroinnissa on muistettava ammattimainen asennoituminen, kun käsitellään vaikeita asioita. Aktorilla on iso vastuu omasta kehityksestään ja sen vuoksi hänen on oltava aktiivinen tarkkailija suhteen alkumetreiltä loppuun asti. Mentorointia ei kannata jatkaa, mikäli kumpikaan mentorisuhteessa oleva ei näe siitä hyötyä.

Haastatellut olisivat omasta mielestään tarvinneet mentoria avukseen esimerkiksi vastuullisempiin tehtäviin siirryttäessä. Säännölliset keskustelut liike-elämän eri asiantuntijoiden kanssa, kutsutaan sitä mentoroinniksi tai ei, tarjoavat uusia visioita ja näkökulmia. Mentorointia tarvitaan uusissa tilanteissa, mutta yhtäläillä mentorointia voi käyttää myös arjen rutiineissa

Lähteet:

Hautala, S. 2014. The Influence of Mentoring on a Young Manager: Bachelor of Business Administration Thesis. Lappeenranta, Saimaan ammattikorkeakoulu.

Shea, G. F., Woodbury, D., Pittsley, B. 2001. Mentoring: How to Develop Successful Mentor Behaviors. Menlo Park, CA, USA: Course Technology/Cengage Learning.

Stone, F. 2004. Mentoring Advantage: Creating the Next Generation of Leaders. Chicago, IL, USA: Dearborn Trade, A Kaplan Professional Company.

Työelämäyhteistyön tae: hyvät kumppanuudet

Marjo Nenonen, opintoasiainpäällikkö, Karelia-ammattikorkeakoulu

Työelämäläheisyys on ammattikorkeakoulujen opetuksen kivijalka. Mitä työelämäläheisyys käytännössä on? Miten se palvelee opiskelijaa, opettajaa ja työelämää? Ja miten työelämäyhteistyön systemaattisuus ja suunnitelmallisuus varmistetaan? Tässä artikkelissa kuvataan kolmen esimerkin avulla, miten työelämäyhteistyötä toteutetaan Kareliassa kumppanuustoimintaa hyödyntäen.

Työelämäyhteistyön toteuttamiseen ammattikorkeakoulu tarvitsee hyviä työelämäkumppaneita. Työelämäyhteistyön systematisoinniksi Karelia-ammattikorkeakoulussa käynnistettiin vuonna 2010 kumppanuustoiminnan kehittäminen. Karelian kumppanuudet on jaoteltu strategisiin kumppanuuksiin (7), avainkumppanuuksiin (n. 50) sekä toiminnallisiin kumppanuuksiin (useita satoja).

Strategisissa kumppanuuksissa tavoitteena on Karelia-ammattikorkeakoulun toimintaedellytysten varmistaminen ja kilpailuedun parantaminen. Karelian strategisia kumppaneita ovat mm. Itä-Suomen yliopisto, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä ja opiskelijakunta POKA. **Avainkumppanuuksilla** tavoitellaan pitkäjänteistä, molempia osapuolia hyödyttävää suunnitelmallista yhteistyötä. Korkeakoulujen tavoitteena on kouluttaa ammatillisesti päteviä ja laadukasta opetusta saaneita osaajia käytännön työelämän tarpeisiin. Yrityksille ja yhteisöille puolestaan on tärkeää se, että korkeakoulut pystyvät turvaamaan alueellisesti osaavan työvoiman tarjonnan ja mahdollistamaan siten työnantajien toimintaedellytykset sekä kilpailukyvyn myös tulevaisuudessa. Avainkumppanuudessa toimiessaan korkeakoulu ja yritys pystyvät yhdessä varmistamaan koulutuksen työelämäläheisyyden. (Lähde: Kolehmainen, K, 2013. Kumppanuuksien kehittäminen Karelia-ammattikorkeakoulussa. Korkeakoulu ja työelämä kumppaneina s. 13). Avainkumppanien kanssa yhteistyötä tehdään muun muassa opintojen toteutuksessa (opiskelijoiden työharjoittelut, opinnäytetyöt, projektityöt, opiskelijaryhmien vierailut, opiskelijoiden tekemät tutkimukset ja selvitykset), rekrytoinnissa, koulutuksen kehittämisessä ja TKI – toiminnassa.

Toiminnalliset kumppanit ovat tärkeä verkosto Karelia-ammattikorkeakoulun opetuksen ja työelämän yhteistyössä sekä koulutusorganisaatioiden yhteistyössä. Toiminnallisten

kumppanuuksien toiminnan muotoja ovat mm. harjoittelu- tai liikkuvuuspaikkojen tarjoaminen tai yhteistyö esim. opinnäytteiden, koulutuksen tai TKI-toiminnan parissa. Toiminnallisten kumppanuuksien kautta tehdään ammattikorkeakoulua tunnetummaksi varsinkin pienyritysten keskuudessa ja sitä kautta syntyy luonteva kontaktipinta molemmin puolin.

Seuraavissa esimerkeissä kuvataan avainkumppanien kanssa tehtävää yhteistyötä kolmessa eri koulutuksessa: liiketaloudessa, viestinnässä ja kansainvälisessä kaupassa (International Business).

Case 1: Suomen Filmitoiminta Oy

Assarista vakkariksi - oman alan töitä jo opiskeluaikana

Opiskelijoille työelämäyhteistyö näkyy ennen kaikkea harjoitteluna. Opiskeluaikana hankittu oman alan työkokemus on tärkeä asia, joka viitoittaa omaa urapolkua. Löytyypä sitä kautta joskus vakituinen työpaikkakin. Karelia-ammattikorkeakoulun viestinnän koulutusohjelmassa opiskelijat voivat suorittaa harjoitteluaan muun muassa erilaisissa elokuva- ja televisiotuotannoissa.

Suomen Filmitoiminta (SF) Oy on vuosien varrella tarjonnut harjoittelupaikan sadoille harjoittelijoille. Suomen Filmitoiminta Oy on toiminut Kontiolahdella vuodesta 2006 lähtien ja tänä aikana Pohjois-Karjalassa on valmistunut monta pitkää elokuvaa, muun muassa Koirankynnen leikkaaja, Lieksa, Kivenpyörittäjän kylä, Ralliraita sekä televisiosarja Karjalan kunnalla.

Elokuva- ja televisiotuotanto on pitkälti käsityötä. Entisaikojen glamour on nykyaikaisesta elokuvatuotannosta kaukana.

- Tämän päivän nuoret edustavat sukupolvea, joka on elänyt koko elämänsä webissä. Elokuvamaailma ei ole heille samalla lailla hohdokaas kuin meille vanhemmille: se on vain yksi varteenotettava vaihtoehto muiden joukossa, toteaa toimitusjohtaja Satu Sadinkangas Suomen Filmitoiminta OY:stä.

Elokuva-alan opiskelukin on vuosien varrella muuttunut. Karelia-ammattikorkeakoulun viestinnän koulutusohjelmassa opiskellaan verkkomediaa ja av-viestintää, ei elokuvien tekemistä. Sadinkankaan mukaan monipuolinen koulutus luo hyvän perustan monenlaisiin tuotantoihin, myös elokuvien tekemiseen.

- Nykyisin kaikki sisältö tehdään myös nettiin ja mobiililaitteisiin. Koulutus luo pohjan, jolta lähdetään harjoittelemaan. Harjoitteluissa opitaan työtä tekemällä hallitsemaan senhetkinen laitteisto.

Harjoittelijat ovat mukana monenlaisissa tehtävissä aina lavasteiden rakentamisesta kuvaus-, ääni- ja tuotantoassistentin tehtäviin. Harjoittelijoiden ohjaukseen on elokuva- ja televisiotuotannossa panostettu. Käytännössä kaikki harjoittelijat tulevat jonkun tietyn henkilön alaisuuteen ja ohjaukseen. Sadinkankaan mukaan harjoittelijat ovat innostuneita ja nauttivat siitä, että pääsevät oikeisiin töihin opintojensa aikana.

- Elokuvatuotanto imaisee helposti mukaansa. Joskus tuntuu, että into voi olla kovempi kuin jaksaminen ja siinä meidän pitää toppuutella harjoittelijoita. Katsomme perään, etteivät harjoittelijat polta itseään loppuun ja että he uskaltavat kertoa, mikä mieltä painaa. Sitten he uskaltavat myös sanoa ääneen, jos huomaavat, ettei tämä ole heidän juttunsa, Sadinkangas painottaa.

Sadinkankaan mukaan työharjoittelusta hyötyvät sekä opiskelija että työnantaja, sillä harjoittelun myötä opiskelija saa tuntumaa, onko hän oikealla alalla.

- On myös työnantajan etu, että opiskelijat tutustuvat ammattialaan harjoittelussa. Tällöin heille muodostuu realistinen näkemys alasta ja omasta ammattiruudustaan.

Harjoittelujen kautta voi löytyä myös työpaikka.

- Monesti opiskelijan tie kulkee assarista vakkariksi eli assistentista vakinaiseksi työntekijäksi. Usein on käynyt niin, että opiskelijan oltua ensimmäisenä vuonna harjoittelijana olemme soittaneet hänelle seuraavana vuonna kysyäksimme, tuletko töihin.

Case 2: Piippo oy

”Yksi puhelinnumero, johon soitan”

Kun yritysjohtajalta kysyy, millaista oppilaitosyhteistyön pitäisi olla, vastaus on selvä: helppoa ja joustavaa. Outokumpulainen köysiä ja verkkoja valmistava Piippo Oy on tehnyt yhteistyötä Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa koko 2000-luvun ajan.

- Minulla on yksi numero, johon soitan, kun meille tulee yhteistyöidea. Muuten yhteistyöstä ei tulisi mitään, toimitusjohtaja Kari Hirvonen toteaa.

Se puhelinnumero kuuluu liiketalouden lehtori Jorma Suomalaiselle, joka toimii Piippo Oy:n avainkumppanivastaavana.

Piippo Oy:n ja Karelia-ammattikorkeakoulun välinen yhteistyö on ollut monipuolista. Piippo Oy on tarjonnut aiheita opinnäytetöihin ja tutkimusprojekteihin sekä harjoittelupaikkoja niin kotimaisille kuin kansainvälisillekin harjoittelijoille. Piippo Oy on myös mukana Karelia-ammattikorkeakoulun Kolari-hankkeessa, joka keskittyy koulutusviennin kehittämiseen. Piippo Oy:n ja Hirvosen rooli hankkeessa on tuoda käytännön näkemystä siitä, mitä vienti on ja mitä se yritykseltä vaatii.

Lisäksi yritys on tarjonnut opiskelijoille myös monenlaisia selvitys- ja kehittämistehtäviä.

- Kun meille tulee joku aihe, johon pitäisi saada uusia näkökulmia tai jota pitäisi tutkia tarkemmin, otamme yhteyttä ammattikorkeakouluun. Näin toimimme esimerkiksi henkilöstösuunnittelua kehittäessämme, Hirvonen kertoo.

Piippo Oy oli yksi viidestä yrityksestä, jotka olivat toimeksiantajina kansainvälisellä intensiivikurssilla Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden ja tekniikan keskuksessa. Ageing in Europe -kurssin osanottajat vertailivat ikääntymiseen liittyviä näkökulmia eri Euroopan maissa sekä haastattelivat henkilökuntaa ja yritysjohtoa. Keskeisiä teemoja olivat ikääntyvän henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen ja hiljaisen tiedon siirtäminen. Projektin tuloksena syntyi ikääntyvän työntekijän tukemiseen liittyvä toimenpidelista.

- Meidän kannaltamme oli erittäin hyödyllistä saada ulkopuolisia näkökulmia asiaan. Yritykseltä yhteistoiminta vaatii tietysti jonkin verran aikaa, mutta hyödyt ovat merkittäviä, Hirvonen arvioi.

Kansainväliset harjoittelijat ovat olleet Piippo Oy:lle hyvä tapa tutustua uusiin markkina-alueisiin.

- Kun haluamme lisätietoja vaikka Tšekistä, pyrimme saamaan tšekkiläisen harjoittelijan. Hänellä on kielitaitoa, paikallistuntemusta ja verkostoja, joista on meille paljon hyötyä. Euroopassa toimiminen on vielä kohtuullisen helppoa, mutta kun mennään Euroopan ulkopuolelle, kulttuurierot ovat suurempia ja kulttuurin tuntemuksen merkitys kasvaa, Hirvonen sanoo.

Hirvosen mukaan kansainvälinen liiketoiminta on raakaa työtä.

- Työ on monisäkeistä ja siinä tarvitaan monenlaista osaamista. Työntekijällä täytyy olla business-osaamista, hänen täytyy ymmärtää hyvin markkinointia, riittävästi tekniikkaa, valuuttakäyttämistä ja vähän lainsäädäntöäkin, Hirvonen pohtii.

Ammattikorkeakoulusta tulevat harjoittelijat ja työntekijät ovat Hirvosen mielestä osaavia.

- Kaikkein ratkaisevinta on asenne, se miten suhtaudut työhösi. Sen lisäksi tarvitaan tietysti osaamista, aktiivisuutta ja sosiaalisia taitoja, Hirvonen kiteyttää.

Case 3: Ruokakesko

Kauppiasyrittäjyyspolulle täydentävien opintojen kautta

Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa Ruokakesko Oy:n järjestämät kauppiasyrittäjyysopinnot osana täydentäviä opintojaan. Opinnot on suunniteltu Ruokakeskon ja ammattikorkeakoulujen yhteistyönä. Karelia-ammattikorkeakoulussa kauppiasyrittäjyyspolku käynnistettiin ensimmäisten korkeakoulujen joukossa syksyllä 2009. Opinnot ovat verkko-opintoja ja niiden sisällöstä vastaa Ruokakesko. Paikallisen ammattikorkeakoulun vastuulla on opetuksen käytännön toteutus, ohjaus, palautteen antaminen sekä arviointi. Karelia-ammattikorkeakoulussa kauppiasyrittäjyysopintojen vastuopettajana toimii liiketalouden lehtori Jukka Mälkiä.

- Vuosittain opinnot aloittaa noin 10-20 opiskelijaa. Opinnot koostuvat neljästä 5 opintopisteen mittaisesta kokonaisuudesta. Ensimmäisissä opintokokonaisuuksissa perehdytään päivittäistavarakauppaan toimintaympäristönä sekä vähittäiskaupan kilpailukeinoihin. Jälkimmäiset opintojaksot pureutuvat kaupan henkilöstöjohtamiseen sekä toiminnan suunnitteluun ja seurantaan, Mälkiä kertoo.

Mälkiän mukaan opinnot ovat melko vaativia. Opiskelijoiden motivaatio ja soveltuvuus testataan ennen kolmanteen opintokokonaisuuteen siirtymistä haastatteluilla. Opiskelija voi tehdä myös harjoittelun (30 opintopistettä) ja opinnäytetyön (15 op) omaa mahdollista kauppiasyrittäjyyttään tukemaan.

Kauppiasyrittäjyyspolulle hakeutuvat opiskelijat ovat aktiivisia, motivoituneita ja myös innovatiivisia. Usein heillä on jo työkokemusta kaupan alalta, mutta se ei ole edellytys opintoihin hakeutumiseen. Opinnot ovat osalle opiskelijoista tapa syventyä päivittäistavarakauppaan, mutta joillekin väylä ruokakauppiaksi. Vuosittain Ruokakesko rekrytoi n. 100 kauppiasta.

- Osa huomaa opintojen aikana, että tämä ei ole minun juttuni. Mutta toisille tästä voi löytyä ura. Tähän mennessä Karelia-ammattikorkeakoulun kauppiasyrittäjyyspolun kautta on löytynyt yksi kauppiasyrittäjä, Mälkiä toteaa.

Työnä kauppiasyrittäjyys on kokonaisvaltainen tehtävä – lähes elämäntapa.

- Kauppiat ovat monen alan osaajia. He tarvitsevat henkilöstön johtamistaitoja ja taloudellista osaamista; heidän pitää hallita asiakaspalvelu ja ymmärtää, mistä asiakastyytyväisyys koostuu, toteaa Mälkiä.

Mälkiän mukaan kauppiasyrittäjyyspolku antaa hyvät raamit Keskon ja Karelia-ammattikorkeakoulun väliselle kumppanuustoiminnalle. Opintokokonaisuuden myötä opettaja tutustuu paikallisiin kauppiaisiin ja heidän yhteistyökumppaneihinsa eli verkostoituu, Keskon kumppanuusvastaavana toimiva Mälkiä sanoo.

Koulutusyhteistyö on tuonut opettajallekin mahdollisuuden syventää ja laajentaa omaa osaamistaan päivittäistavarakaupassa.

- Mielestäni kauppiasyrittäjyyspolku on oikeasti hyvä juttu. Koulutus antaa teoreettisia valmiuksia sekä käsityksen kauppiaan työn arjesta ja edellytyksistä, pohtii Mälkiä.

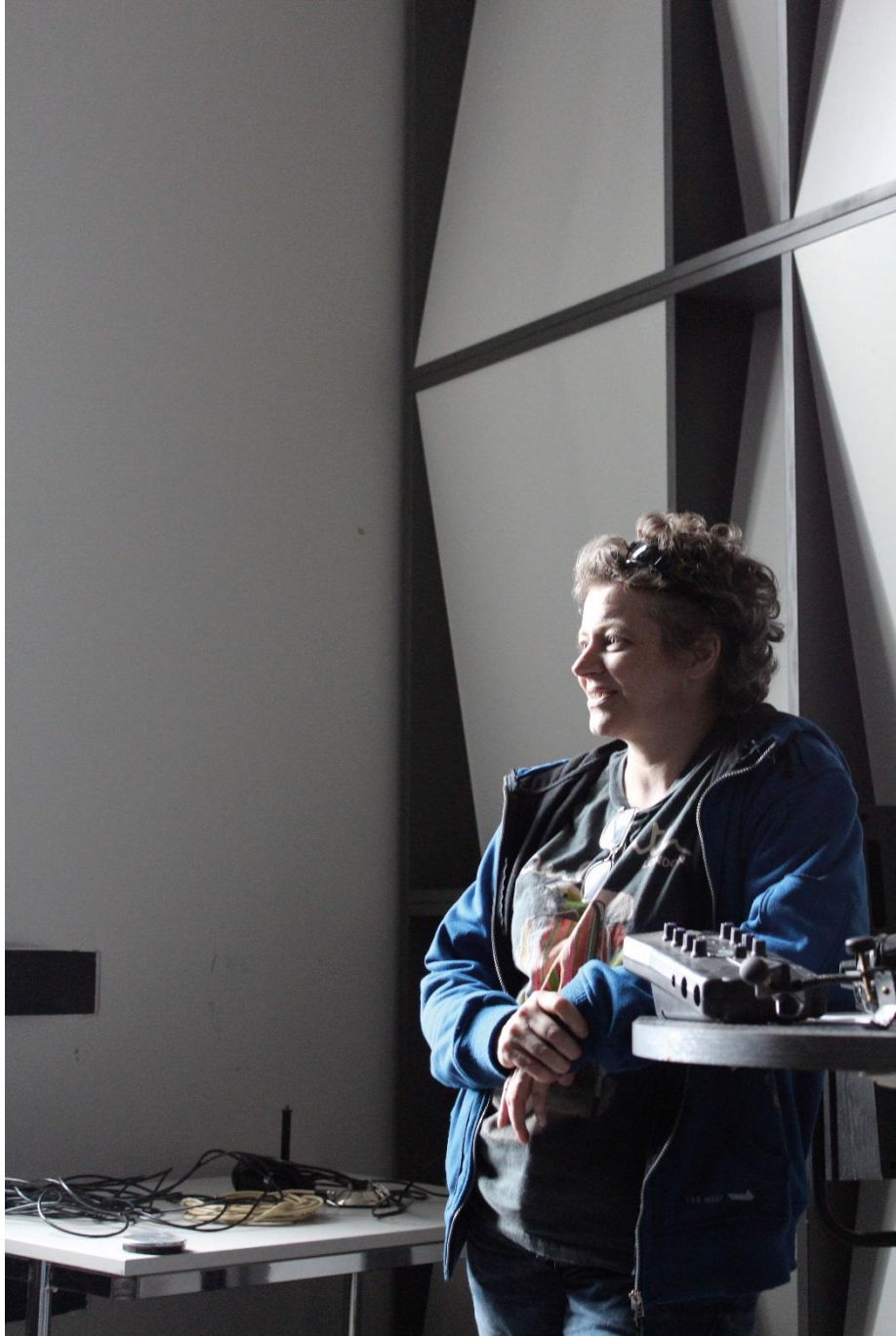
Kauppiasyrittäjyyspolku on tuonut Ruokakeskolle jatkuvuutta ammattikorkeakoulujen kanssa tehtävään yhteistyöhön.

- Aiemmin yhteistyö oli satunnaista - yksittäisiä luentoja tai messuvierailuja. Jos jollain opettajalla oli hyvät suhteet paikalliseen kauppiaseen, yhteistyötä tehtiin, mutta jatkumo työskentelystä puuttui, toteaa rekrytointipäällikkö Harri Hämäläinen Ruokakeskosta.

Ruokakeskolle kauppiasyrittäjyyspolku on tapa tehdä omaa toimintaa tunnetuksi tuleville asiakkaille ja työntekijöille. Se on myös rekrytointiväylä, jonka kautta haetaan uusia kauppiasyrittäjiä.

Pohdintaa

Hyvin suunniteltu työelämäyhteistyö palvelee kaikkia osapuolia – niin opiskelijaa, opettajaa kuin työelämäkumppaniakin. Työelämäyhteistyön systematisointi ja kiinnittäminen opetus- ja toteutussuunnitelmiin on ensiarvoisen tärkeää. Opetus- ja toteutussuunnitelmaratkaisut ja rakenteet vaativat kuitenkin joustavuutta. Työelämän toimeksiannot tulevat usein lyhyellä aikavälillä ja vaativat meiltä ketteryyttä sekä opetussuunnitelmarakenteita, joihin näitä projekteja pystytään joustavasti sijoittamaan. Hyvin tehty suunnittelutyö ja hyvin hoidetut kumppanuudet ovat työelämäyhteistyön edellytys.



Kuva 7: - On myös työnantajan etu, että opiskelijat tutustuvat ammattialaan harjoittelussa. Näin heille muodostuu realistinen näkemys alasta ja omasta ammattiruudustaan, Satu Sadinkangas Suomen Filmitoiminta Oy:stä toteaa.

Work Smart - Älykkäästi töihin

Mervi Leminen, maakuntakorkeakoulukoordinaattori, Karelia-amk ja

Marja-Liisa Ruotsalainen, projektipäällikkö, Karelia-amk

Kuvat: Ari Stenroos, lehtori, Karelia-amk

Work Smart – Älykkäästi töihin toiminnalla kehitetään uraohjausta sekä elinkeinoelämän rekrytointikäytänteitä vastaamaan nykyisiä ja tulevaisuuden työelämän tarpeita. Toiminnalla helpotetaan opiskelijoiden siirtymistä työelämään ja edistetään heidän työelämäverkostojensa syntymistä. Samalla uudistetaan ja vahvistetaan oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä.



Kuva 1: Subway Lassi Ikonen ja opiskelijat

Verkostoitumalla töihin

Työelämä on jatkuvan muutoksen ja uudistumisen kourissa. Muuttuviin työelämätaitojen tarpeisiin tulee reagoida myös oppilaitosten koulutussisällöissä. Opiskelijoiden työllistymistä edistävät: osaamisen näkyväksi tuominen, toimivat verkostot työelämään ja ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden mahdollisuudet. Opiskelijat tarvitsevat koko

opiskeluajalle ajoittuvaa tukea verkostoitumiseen ja kontaktien luomiseen yritysten ja työnantajien kanssa.

Work Smart – Älykkäästi töihin toiminnalla päivitetään Karelia-amk:n ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän opiskelijoiden uraohjausta sekä kehitetään elinkeinoelämän rekrytointikäytänteitä vastaamaan nykyisiä ja tulevaisuuden työelämän tarpeita. Toiminnalla helpotetaan opiskelijoiden siirtymistä työelämään ja edistetään heidän työelämäverkostojensa syntymistä. Samalla uudistetaan oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä.

Yritykset ja työnantajatkaan eivät voi jäädä tuleen makaamaan tämän päivän muutostilanteissa. Osaajia ja tekijöitä tarvitaan jatkuvasti vastaamaan muuttuneisiin tarpeisiin. Tämän päivän opiskelijat ovat huomispäivän potentiaalista työvoimaa. Rekrytoinnissa ei yleensä ole vara epäonnistua ja siksi harjoittelijat ja opinnäytetöiden tekijät tarjoavat mahdollisuuden testata potentiaalisia työntekijöitä ja sitä kautta taata sopivan osaajan löytyminen yritysten henkilöstötarpeisiin.

Opiskelijoiden osaaminen esiin

Work Smart –menetelmällä opiskelijoita valmennetaan kolmessa työpajassa työurasuunnitteluun ja verkostoitumiseen työelämän kanssa. Ensimmäisellä kerralla keskitytään oman osaamisen kuvaamiseen, toisessa työpajassa harjoitellaan potentiaalisten työntekijöiden kohtaamista ja kolmannessa verkostoidutaan oikeiden yrittäjien, työnantajien ja yrittäjyyttä edistävien organisaatioiden kanssa. Toimintatavalle on tyypillistä nopeus, asioille ei anneta liikaa miettimisaikaa, vaan haetaan asennetta ja valmiutta sille, että rekrytilanne voi tulla vastaan milloin vain ja siihen tulee olla valmistautunut.

Work Smart –menetelmää on pilotoitu Karelia-ammattikorkeakoulussa kevään 2015 aikana useilla eri koulutusaloilla. Opettajien suhtautuminen työurasuunnitteluun lisäosaamista tuovaan menetelmään on ollut uteliaan myönteistä ja kommentit toteutuksien jälkeen ovat vahvistaneet näkemystä, että tämän kaltaisille sisällöille on opetussuunnitelmissa tarvetta. Karelia-amk:ssa on käynnissä eri koulutusohjelmakohtaisesti useampia opintojaksoja, joissa Work Smart –menetelmä tukee opiskelijoiden oman osaamisen tunnistamista ja verkostoitumista työelämään. Tavoite on

tuoda näkyväksi opiskelijan muun elämäkokemuksen vaikutus osaamisessa ja hyödyt työnhakutilanteessa. Valmennuksen myötä opiskelijoille syntyy ymmärrys, että omaehtoinen kiinnostus ammattialalla tarvittaviin taitoihin mahdollistaa paremman pärjäämisen rekrytoinneissa. Työnantajat arvostavat opiskelijoita, jotka pystyvät osoittamaan vapaa-ajan toimintojensa hyödyttävän myös ammatillista pätevyyttä.

Opiskelijoille verkottumistilaisuudet ovat mahdollisuuksia luoda omaa sidosryhmäverkostoa jo opintojen aikana. Selvittämällä yritysten tarpeita ja havainnoimalla oman osaamisen riittävyttä, opiskelija voi suunnata opintojaan vastaamaan työelämäkontaktien kautta saamiin tietoihin konkreettisista osaamistarpeista. Tämä motivoi opiskelijaa ymmärtämään jo ensimmäisestä opintovuodesta valmistumishetkeen saakka oman työurasuunnittelun merkitystä työllistymiseen.



Kuva 2: Rakennuspalvelut Miika Natunen ja opiskelijat

Uusi rekrytointikanava

Work Smart –hankkeessa järjestetään erilaisia rekrytointitapahtumia ja verkostoitumistilaisuuksia, joissa yritykset ja organisaatiot voivat kohdata opiskelijoita ja rekrytoida heitä kesätöihin, harjoitteluun tai työsuhteeseen ja lisäksi esitellä opiskelijoille projekti- tai opinnäytetyöaiheita todellisiin tarpeisiin. Samalla yritykset sparraavat

tapahtumissa opiskelijoita tulevaisuuden rekrytointitilanteisiin. Opiskelijat valmistautuvat kohtaamistilanteisiin huolella ja tapahtumat ovat selkeästi ohjattuja. Opiskelijat ovat ennakkoon käyneet läpi valmennuksen oman osaamisen ja työantajien tarpeiden tunnistamiseen sekä verkostojen luomiseen. Samalla mukana olevilla opettajilla on mahdollisuus vahvistaa omia työelämäkontaktejaan ja kehittää työurasuunnitteluun liittyviä opintosisältöjä vahvassa työelämäyhteistyössä.

Petteri Torssonen Collapick Company Oy:stä on osallistunut Work Smart –hankkeen järjestämään verkostoitumistilaisuuteen ja hänen mielestään kyseessä on positiivinen ja toimiva konsepti. Opiskelijat ovat yllättäneet hänet positiivisesti osaamistasollaan ja kokemuksellaan. Torssonen toteaa: ”Tämä on yrityksille hyvä rekrytointikanava. Kokeneita huippuosaajia tätä kautta ei varmasti töihin löydy, mutta innokkaita ja asiasta kiinnostuneita potentiaalisia työntekijöitä kylläkin. Innostuneiden kavereiden kasvattaminen ja osaamisen kerryttäminen onnistuu sitten meilläkin.” Opiskelijoiden on tärkeää kuvata oma osaamisensa konkreettisin esimerkein. Tärkeänä esiin nostettavana taitona on kommunikointi suullisesti kasvotusten ja puhelimesta. Torssonen korostaa innostunutta asennetta ja motivaatiota: ”Opiskelijan on tuotava näkyväksi innostuksensa ja motivaationsa yritystä ja mahdollisia tehtäviä kohtaan”.

Myös **Pia Sirviö ISS Palveluista** on ollut mukana hankkeen toiminnassa ja toteaa: ”*Work Smart -menetelmä on hyvä. On hienoa, että kontaktien rakentaminen opiskelijoiden ja työnantajien välille aloitetaan jo opintojen alusta.*” Sirviö korostaa asenteen olevan kaiken A ja O työllistymisessä ja lisää: ”*Positiivinen esiintyminen rekrytilanteessa ja selkeästi ilmaistu halu oppia antavat työnhakijasta myönteisen kuvan.*”

Tietoruutu Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeesta:

Work Smart – Älykkäästi töihin -hanke on Euroopan Unionin/Euroopan sosiaalirahaston, Etelä-Savon ELY-keskuksen, Joensuun seudun kehittämissyhtiö JOSEK Oy:n, Karelia-ammattikorkeakoulun ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän rahoittama kehittämishanke, jonka toiminta-aika on 1.1.2015 - 31.12.2017.

Hankkeen toteuttajina ovat Karelia-ammattikorkeakoulu ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Yhteyshenkilöt: Marja-Liisa Ruotsalainen, Karelia-amk ja Hanne Husso, PPKY

Tiimiyritysten 12 tunnin innovointitoimeksiannot työelämän kehittämisen menetelmänä

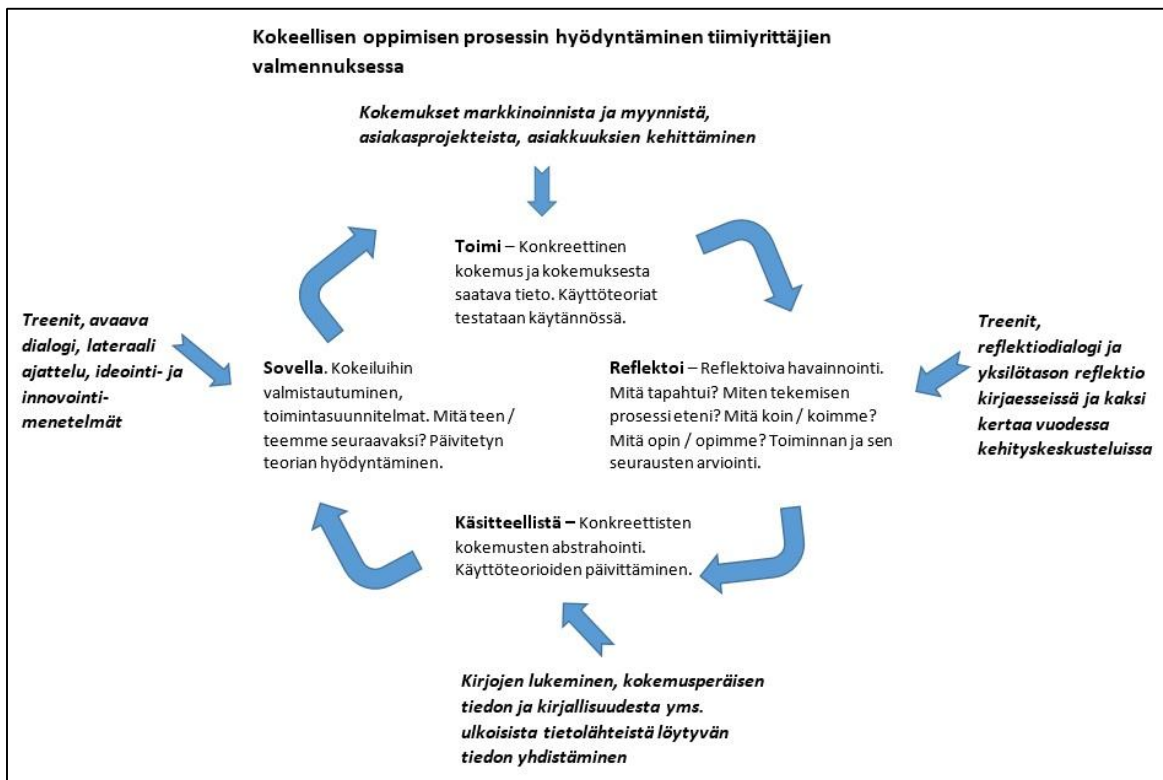
Pasi Juvonen, Tkt, Saimaan amk, tiimivalmentaja ja

Henri Karppinen, Tkt, Saimaan amk, tutkimuspäällikkö

Taustaa

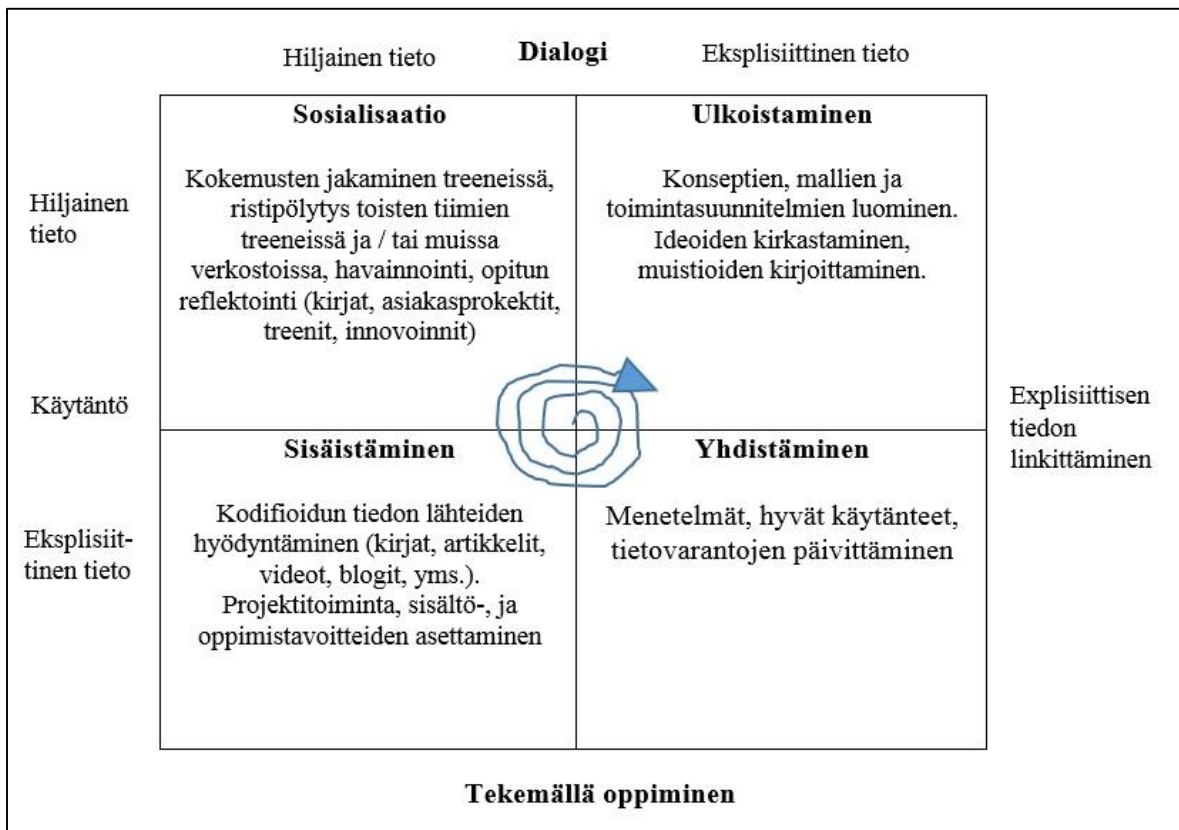
Saimaan ammattikorkeakoululla, liiketalouden koulutusohjelmassa markkinoinnin suuntautumismuutoksen valinneet tradenomiopiskelijat voivat opiskella tutkintoaan tiimiyrittäjänä. Käytännössä tiimiyrittäjyys tarkoittaa sitä, että ensimmäisen opiskeluvuoden keväällä tämän opintopolun valinneet perustavat yhdessä osuuskuntamuotoisen yrityksen ja pyörittävät seuraavat kaksi ja puoli vuotta yritystään. Opinnot koostuvat kirjojen lukemisesta, oikeille asiakkaille tehtävistä projekteista sekä treeneistä. Treeneissä tiimiyrittäjät ja tiimiyrittäjiä valmentava tiimivalmentaja kehittävät yhdessä yrityksen toimintaa sekä reflektovat kirjoista ja projekteista opittua. Tällaisista oppimisen menetelmistä on totuttu käyttämään termiä tiimioppiminen.

Tiimioppimisen pedagoginen tausta pohjautuu experientiaalisen oppimisen (Kolb 1984) viitekehykseen, joka on lyhyesti esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Kolbin experientiaalisen oppimisen viitekehyksen soveltaminen tiimiyrittäjien valmennukseen.

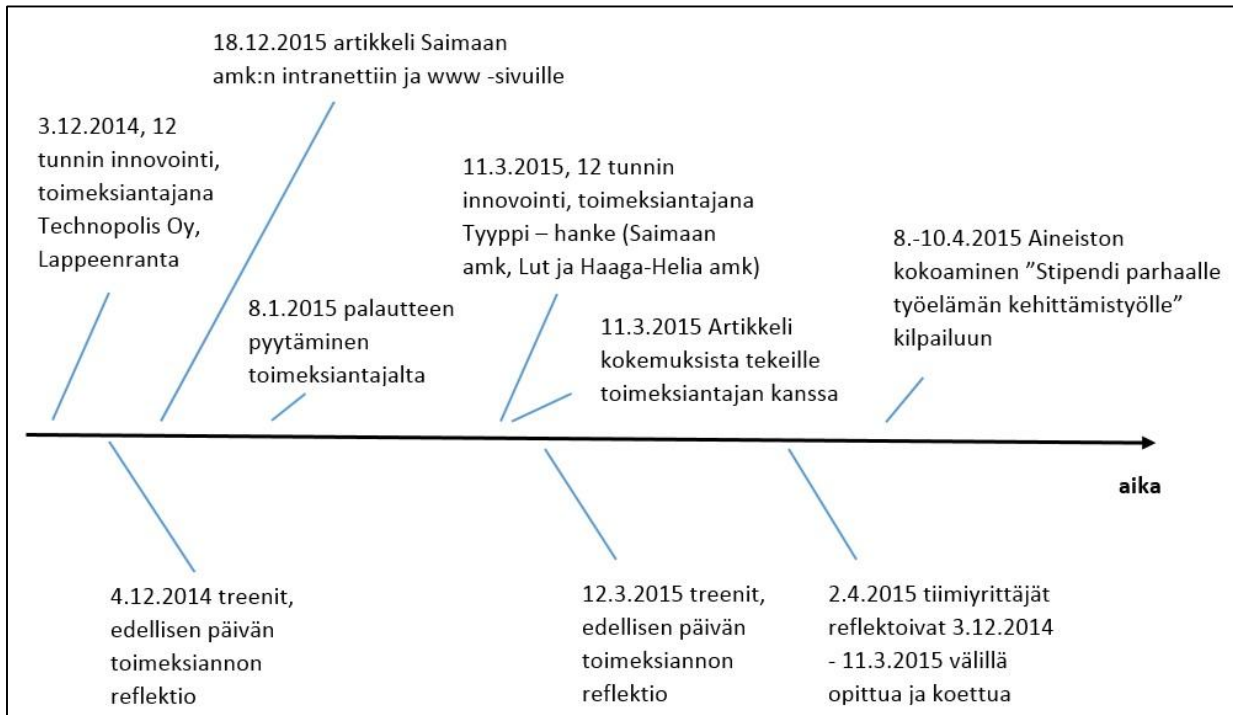
Toinen keskeinen tiimioppimiseen liittyvä taustateoria on Nonakan ja Takeuchin tunnetuksi tekemä teoria uuden tiedon luomisesta (Nonaka ja Takeuchi 1995). Tietoteoria, joka tunnetaan myös nimellä SECI – prosessi, on esitetty kuvassa 2. Tiimiyrittäjien valmennukseen liittyvään pedagogiseen taustaan voi tutustua paremmin esimerkiksi lähteen Juvonen (2014) avulla.



Kuva 2. SECI – prosessi ja sen soveltaminen tiimioppimisessa.

Edellä kuvattujen lisäksi tiimiyrittäjien opintoihin kuuluu neljä 12 tunnin ja yksi 24 tunnin innovointi. Innovoinnit toimivat tiimiyrittäjille eräänlaisina näyttökokeina eli niiden avulla kootaan jo opittua sekä pyritään nostamaan esille osaamispuutteita käytännön tilanteessa. Toimeksianto alkaa aina tavoitteen julkistamisella. Päivän ohjelmaan voi liittyä välinäyttö, jonka aikana toimeksiantajalla on mahdollisuus suunnata toteuttajien toimintaa tai esittää kommentteja ja / tai lisäkysymyksiä meneillään olevaan työskentelyyn liittyen. Innovointien toimeksiantajina on ollut kaakkoissuomalaisia yrityksiä ja muita organisaatioita. Toimeksiantajalle yhteistyöhön mukaan lähteminen on riskitöntä, sillä ainoastaan hyödylliseksi koetuista tuloksista tarvitsee maksaa. Mikäli toimeksiantaja kokee, että tulos ei ollut hänen toiminnalleen hyödyllinen, toimeksiannon toteuttava tiimiyritys ei saa toteuttamisesta rahaa. Mikäli innovointi tuottaa toimeksiantajalle hyödyllisiä tuloksia, niin tiimiyritys on saanut palkkioksi 500€ alv 0 %. Edelleen, mikäli toimeksiantajan mielestä on syntynyt huipputulos, niin hintalappu on ollut 1000 € alv 0 % ja mikäli nämä huipputulokset on esitetty selkeästi niin parhaimmillaan tiimiyritys voi saada päivän työskentelystä 1500 € alv 0 %.

On merkille pantavaa, että tulokset arvioi toimeksiantaja. Yhteistyö innovointitoimeksiannoissa perustuu siis luottamukseen myös toimeksiantajien suhteen ja toimeksiantajiksi onkin valikoitunut organisaatioita, jotka ovat nähneet tällaisen yhteistyöavauksen uudenaikaisena mahdollisuutena amk:n ja työelämän välillä. Tämä raportti esittelee yhden tiimiyrityksen, Setentian, kaksi 12 tunnin innovointitoimeksiantoa sekä niiden välillä tapahtunutta opitun reflektiota. Kokonaiskuva tarkasteltavasta ajanjaksosta toimenpiteineen on esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Kaksi Setentian 12 tunnin toimeksiantoa kuvattuna aikajanalla.

Toimeksiannot pähkinänkuoressa

Joulukuu 2014 – toimeksiantajana Technopolis Oy, Lappeenrannan toimipiste

Joulukuun kolmantena päivänä tapasimme setentiaalaisten kanssa Skinnarilan kampuksella klo 07:45. Tiimillä oli ennakkotietona, että toimeksianto ei tapahdu kampuksella ja pukeutumisohje oli siisti casual. Kävelimme yhdessä Technopolis Oy:n StartUpMill -tilaan, jossa toimii useita startup – yrityksiä. Paikalla oli useita toimeksiantajan edustajia ja yhteistyökumppaneita. Toimeksianto kohdistui StartUpMill – tilan markkinoinnin suunnitteluun ja nykyisen markkinointiviestin parantamiseen.

Tulokset purettiin Skinnarilan kampuksella samana iltana klo 19:30 alkaen. Tuloksia kuulemassa oli kaksi toimeksiantajan edustajaa sekä yksi toimeksiantajan läheinen yhteistyökumppani. Lisäksi tulosten purkuun osallistui yksi Saimaan amk:n tki – ryhmän edustaja.

Tammikuussa 2015 toimeksiantajalta kysyttiin palautetta yhteistyöstään Setentian kanssa, hän muotoili kokemuksensa seuraavasti: *”Työskentely innokkaan ja tehtävään paneutuneen Setentia osuuskunnan kanssa oli välitöntä ja sujuvaa. Tehtäväksianto tarkentui osuvilla kysymyksillä ja tulosten purku oli napakka ja hyvin maaliin osunut. Suosittelen yhteistyötä lämpimästi ja kehotan paneutumaan ehdotuksiin huolella. Oman markkinointiviestin toteutumisesta saa harvoin näin hyvää ja välitöntä palautetta.”*

Yhteenveto tuotoksista:

- Esitys: Powerpoint, jonka pohjalta suunnitellut markkinointitoimenpiteet esiteltiin tarkemmin
- Tulos: ”WOW – ”eli oikein hyvä, muttei erinomainen. Asiakas lupasi heti 500 € alv 0 % ja toiset 500€ alv % kun on yhden kerran istuttu alas ja katsottu miten nämä toteutetaan yhteistyössä.
- Loppuraportti tästä toimeksiannosta liitteessä 1

Maaliskuu 2015 - toimeksiantajana Saimaan amk:n, LUT:n ja Haaga-Helia amk:n yhteinen Tyyppi – hanke

Maaliskuun toimeksianto avattiin Skinnarilan kampuksella klo 08:00 alkaen tavallisessa opetusluokassa. Setentialaisille jaettiin kolmesivuinen dokumentti, jossa toimeksiannon aihealue oli kuvattu. Kymmenen minuutin lukuhetken jälkeen setentialaisilla oli mahdollisuus kysellä kahdelta toimeksiantajan edustajalta lisää aiheesta. Hämmennys alkutilanteessa oli käsin kosketeltava. Tässä otettiin nyt tietoinen viemällä tiimi vahvasti epä mukavuuteen. Jotenkin tuntui, että heti aamusta ilmapiiri huokui näyttöhaluja, ja edellytykset huippuonnistumiseen kytivät jossain alkuhämmennyksen taustalla.

Tiimivalmentajana kertasin vielä miten innovaatioprosessi usein menee ja toivoin että tiimi uskaltaa viettää aikaa epävarmuudessa ennen kuin lähtevät etsimään ratkaisuja. Kun tapasin tiimin lounastauolla, noin klo 12:00 kuulin, että mitään erityistä ei ollut vielä lukittu. Tässä kohtaa aloin itse odottaa illaksi hyvää settiä.

Osa tiimistä vieraili toimeksiantajan luona kyselemässä aiheesta lisää. Kysymykset liittyivät hankkeessa mukana oleviin toimijoihin, heidän roolinsa sekä hankkeessa jo tehtyihin tutkimuksellisiin toimenpiteisiin. Toimeksiantaja esitteli lyhyesti olemassa olevat seitsemän ratkaisumalli, jotta tiimin tuotos ei olisi liaksi päällekkäin tutkimusryhmän

tekemisen kanssa. Toimeksiantaja korosti täsmennyksenä, että tiimiltä etsittiin radikaalisti erilaista näkökulmaa digitalisoituvaan arkeen.

Toimeksiantaja oli innovoinnin tuloksiin enemmän kuin tyytyväinen. Tiimin tuottama tulos maalaa kuvan tulevaisuuden arjesta, jossa digitalisaatiosta ei enää tarvitse puhua. Tiimi esitti myös varsin kriittisiä näkemyksiä tulevaisuudesta ja vähensi esimerkiksi viihteellisyyden ja nykymuotoisen ”sosiaalisen median” roolia. Esitetyissä digitaalisissa ratkaisuisa hyötynäkökulma oli selkeästi perusteltu ja digitaalisuus oli upotettu osaksi arjen taustajärjestelmiä. Toimeksiantaja totesi myös, että tulosaineiston esitysmuoto oli tutkimushanketta rikastuttava ja ratkaisujen laatu ylitti monilta osin tutkijoiden ja mukana olevien organisaatioiden innovaation kyvyn. Innovoinnin tuloksia on myöhemmin hyödynnetty ”Arkikartoitus”-palvelutuotteen määrittelyssä.

Yhteenveto tuotoksista:

- Esitys: Tulevaisuuteen liittyvä novelli ja Prezi – esitys, ja näiden pohjalta kerrottiin tarkemmin
- Tulos: ”WOW + ” Eli huipputulos selkeästi esitettynä, 1500 € alv 0 %
- Loppuraportti liitteessä 2

Tiimiyrittäjien reflektio innovointitoimeksiantojen välillä

Tiimiyrittäjiä pyydettiin vapaamuotoisesti reflektioimaan kahta viimeisintä innovointitoimeksiantoaan (3.12.2014 ja 11.3.2015). Reflektiossa pyydettiin tarkastelemaan sekä saavutettuja tuloksia että tekemisen tapoja eli itse innovointiprosessin kulkua. Yksi tiimiyrittäjistä oli mukana vain toisessa innovointitoimeksiannossa. Edelleen, yksi tiimiyrittäjä oli lomalla reflektioaineistoa koottaessa. Tiimiyrittäjiltä saatu reflektioaineisto muodostaa kuitenkin varsin hyvän kuvan siitä, millaisia asioita innovointitoimeksiannoissa on opittu ja mitkä tekijät on koettu keskeisiksi menestystekijöiksi tällaisessa työskentelytavassa. Poimintoja tiimiyrittäjien reflektioista on koottu Taulukkoon 1.

Taulukko 1. Tiimiyrittäjien reflektio 12 tunnin innovointitoimeksiannoista.

Henkilö	Poiminnat
K.M.	”Projekteissa uskon, että pystymme hyödyntämään omia vuorovaikutustaitojamme paremmin, jos olemme pirteitä ja saamme positiivisuuden kautta parempaa energiaa esimerkiksi projektien innovaatioseessioihin. Huomasin tämän myös itse kun teimme 12h innovaatiota mielenkiintoisesta aiheesta, datan keräämisestä. Innovaatio meni todella hyvin

	<p>kun annoimme itsemme mennä vapaasti aiheesta toiseen välillä vitsaillen ja välillä taas keskittyen aiheeseen.” ”Jokainen ihminen on eritavalla käyttäytyvä ja toimiva yksilö, ja yksilövahvuuksia tulisi kuunnella varsinkin kun toimimme yhtenä tiukkana tiiminä. Tämä yksilövahvuuksien esiin nosto toimi myös hyvin kyseisenä 12h innovointipäivänä, sillä pystyimme ajoittamaan oikein jokaisen Tiimipelaajamme vahvuuden ja näin ollen saimme roolit jaettua niin, että homma eteni kokoajan eteenpäin kuin vanha kunnan höyryjuna. Viimeistelijät tekivät työn lopussa, kun taas innovaattorit tekivät töitään päällä ihan projektin alkuvaiheessa. Tällainen järjestely mielestäni sopii hyvin meidän tiimiin, sillä niin kuin kaikki tietää niin meitä persoonia Setentiassa on kyllä joka lähtöön.”</p>
J.L.	<p>”Typpi -hankeen innovoinnissa jokainen keskittyi omaan tekemiseensä enemmän kuin muiden, mikä oli mielestäni yksi onnistumisen mahdollisuuksista. Erilaisille persoonille soveltuvia työskentelytapoja kokeiltiin päivän aikana: niin pakottavaa innovointia kuin ajatuksen virrassakin tapahtuvaa innovointia.” ”Työtä tehtiin siis koko ryhmänä, kahdessa ryhmässä ja pienemmissä teemoja tai osa-alueita koskevissa ryhmissä. Kaikkia ei tällä kertaa väkisin pakotettu toimimaan aina samaan aikaan, vaan toimittiin tavallaan ketjussa, jossa jokainen hoiti oman tonttinsa, jotta seuraava pääsee tästä jatkamaan. Hyödynsimme jokaisen saamia Belbinin-tiimirooleja ja niin lähdimme rakentamaan raporttia valmiiksi. Esimerkiksi viimeistelijät hoitivat raportin tulostuskuntoon eivätkä muut enää puuttuneet siihen. ”</p>
E.S.	<p>”Ensimmäisessä toimeksiannossa tehtävänä oli kehittää Technopoliksen StartupMill- tilan markkinointia. Tuotteen tarkoituksena on tarjota työympäristö erityisesti aloittaville yrityksille. Tehtävä haastoi Setentian tiimiyrittäjiä ammatillisesti ja merkittävässä asemassa oleva yritys oli motivoiva asiakas. Tulokset olivat asiakkaan näkökulmasta hyviä ja pääpiirteittäin innovointiprosessi oli onnistunut. Haasteeksi nousi ryhmän erilainen näkemys ajankäytöstä prosessin aikana, mutta ristiriidat pystyttiin selvittämään nopeasti ja tehtävästä suoriuduttiin asiakkaalle luvatussa aikataulussa. Tämä rakensi tiimin jäsenten luottamusta toistensa työskentelytapoihin.” ”Saimaan ammattikorkeakoulun TKI-yksikölle tehty toimeksianto oli Setentialta loistava tasonnosto Technopoliksen tehtävästä. Tehtävänä oli innovoida hyvinvoinnin edistämisen keinoja tulevaisuuden arjessa. Tehtävänanto koettiin tiimissä</p>

	<p>todella haastavaksi. Vaikka tehtävänanto ei ollut suoranaisesti yhteydessä tiimin toimialaan, se haastoi erityisesti tiimin ammatillisia toimintatapoja. Luovuuden käyttäminen vaati tiimiltä riskinottoa ja se kannatti. Riskinotto on myös omiaan kertomaan tiimin sisäisen luottamuksen kasvusta. Asiakkaan näkökulmasta tehtävä onnistui loistavasti ja myös tässä tapauksessa yhteistyötä asiakkaan kanssa ollaan jatkamassa.”</p>
E.N.	<p>”11.3. saimme heti aamusta erittäin kryptisen tehtävänannon joka jätti meidät kaikki hieman ihmettelemään, mistä tässä kaikessa on kyse. Meitä pyydettiin käytännössä kuvittelemaan, miltä näyttäisi elämä tulevaisuudessa ja miten arkielämän tietoa voitaisiin hyödyntää ja myydä eteenpäin sekä saada takaisin jalostettuna. Jäimme kaikki ihmettelemään tehtävänantoa. Aloitimme innovointimme rennolla otteella – edellisestä olimme oppineet, että väkisin on turha työntää kaikkien työpanosta samaan muottiin, vaan jokaisen vahvuudet on otettava käyttöön. Edelliskerrasta oppineina tiesimme myös sen, että ihmisten energiatasot vaihtelevat ja vaikka toinen jaksaisi pakertaa tasapaksua tahtia aamusta iltaan, toisilla tämä ei toimi. ” ”Jaoimmekin porukan pienempiin ryhmiin ja kaikille pohdittavaa. Jaottelu tapahtui sen perusteella, minkä tyyppisiä ihmisiä olemme ja kenen työtavat osuvat parhaiten yksin. Saimme myös pitää taukoja vapaasti, mikä ainakin omalla kohdallani helpotti luovaa prosessia huomattavasti. Tiedossa on, että minulla on vilkas mielikuvitus ja yleensä hyviä ideoita – ikävä kyllä niin suuri lahjakkuus en kuitenkaan ole että ideat syntyisivät helposti ja kellotettuna. Niinpä nukuin välissä torkut ja pidin itse pitkän päivää huolen siitä, että oma sisäinen kelloni tuli otetuksi huomioon ja omat tarpeeni myös, jotta päivä ei päässyt missään välissä lässähtämään.”</p>
K.L.	<p>”Tyyppi -hankkeen innovoinnissa osasimme hyödyntää erinomaisesti tiimin jäsenien vahvuuksia. Aloitimme innovoinnin jakautumalla jälleen kahteen ryhmään, sillä olemme huomanneet että parhaimmat tulokset syntyvät pienryhmissä. Hetken päästä kokosimme ajatuksemme yhteen ja aloimme luomaan niiden pohjalta uutta kokonaisuutta. Valitsimme ideoista muutaman lähempään tarkasteluun ja aloimme koostaa kolmessa eri ryhmässä näitä ideoita. Technopoliksen innovoinnista olimme oppineet sen, että samankaltaiset ihmiset kannattaa sijoittaa samoihin ryhmiin, jotta työskentely</p>

	<p>olisi mahdollisimman vaivatonta. Tässä innovoinnissa muistimme pitää myös tarpeeksi taukoja ja ruokailuja, jolloin keskittyminen ja jaksaminen olivat paljon parempaa ja näin saimme enemmän irti aiheesta. Annoimme ihmisten myös pitää vapaasti omia taukoja, sillä suurimmaksi osaksi ryhmämme koostuu ihmisistä joilla on välillä hankaluuksia keskittyä pitkäkestoisesti yhteen projektiin. Koin tämän ainakin itselleni todella hyväksi työskentelytavaksi, kun pitkässä innovoinnissa saa laittaa ajatukset hetkeksi pois tehtävästä. Tässä innovoinnissa ryhmässämme ei syntynyt pakottamisen tarvetta yrittää työskennellä jollain tietyllä tavalla, vaan kaikille annettiin tilaa toimia koko päivä niin kuin itse halusivat.” ”Technopoliksen innovointiin verrattuna olimme onnistuneet poimimaan Tyyppi-hankkeen innovointiin mukaan kaikki kehitettävät asiat, jotka eivät olleet menneet aikaisemmassa innovoinnissa niin hyvin. Tässä saimme korjattua toiminta-tapojamme ryhmänä ja kaikille jäi päivän jälkeen onnistunut fiilis.”</p>
A.M.	<p>”Innovointi on toiminut Setentialla hyvin, sillä meidän porukassa on paljon erilaisia ja monipuolista taitoa omaavia persoonia. Energiatasot vaihtelevat innovoinnin aikana suuresti, mutta saamme pidettyä paketin kasassa loppuun asti. Hyödynsimme monipuolisuuksiamme jaottelemalla tiimin muutamaan ryhmään. Jokaisessa ryhmässä työskenteli rooliltaan samantyyllisiä ihmisiä. Jokainen ryhmä kehitti ensin ideoita, mitkä siirrettiin aina seuraavalle ryhmälle, joka muokkasi ja paransi ideaa entisestään. Näin saatiin aikaan erittäin hyvä lopputulos.”</p>
A.L.	<p>”Huomasin Technopoliksen 12h-innovoinnin jälkeen sen, että kuinka tärkeää on käyttää jokaisen omaa vahvuutta päivän aikana ja kuinka tärkeää on huomioida ihmisten erilaisuus esimerkiksi taukojen kanssa. Olemme tehneet tiimiroolitestejä useamman kerran, mutta emme ole käyttäneet niitä hyväksemme aiemmin. Tyyppihankkeen 12h-innovoinnissa annoimme enemmän tilaa jokaiselle toteuttaa itseään itselleen sopivalla tavalla. Aiemmassa innovoinnissa huomasin, että tiimimme jäsenten energiatasot vaihtelevat suuresti ja silloin huomioin myös sen, että missä roolissa kukin on omimmillaan. Itsestäni huomasin sen, että olen hyvä kokoamaan ajatuksia ja kirjoittamaan niitä tiiviisti ja hyvin sanakääntein ylös. Yksi vahvuuksistani oli</p>

myös se, että otin ohjat käsiin yleensä loppuvaiheessa, kun meidän oli aika tehdä yhteenveto. Olin paljon mukana tekemässä lopussa esitettävää esitystämme. Tyypihankkeen 12h -innovoinnissa olimme myös oppineet antamaan jokaisen pitää tauon silloin, kun se tuntuu parhaimmalta. Jokainen meistä pystyi pitämään tauon silloin, kun halusi ja se paransi meidän yhteistyötämme todella paljon. Setentiassa on hyvin monipuolisesti erilaisia rooleja ja sen takia innovointi sujui hyvin. Jokaiseen tehtävään löytyi aina sopiva henkilö sitä tekemään. Teimme kaikki Belbinin tiimiroolitestin ennen Tyypihanke innovointia ja sen avulla pystyimme paneutumaan meille sopivimpaan tehtävään. Heti tehtävänannon jälkeen jakauduimme pariin ryhmään. Ryhmien valinta oli tehty todella hyvin, koska jaoimme vahvemmat persoonat toiseen ryhmään ja niin sanotut ”hiljaisimmat” persoonat toiseen. Uskon, että saimme paremmin myös tuotua omia mielipiteitämme esille myöhemmässä innovoinnissa. Pystyimme myös kesken päivän muuttamaan suunnitelmiamme ja se loi paljon uusia ideoita ja keskustelua. Tyypihankkeen innovointi meni paljon jouhevammin kuin aiempi innovointi. Uskon, että me otimme kaikki opiksemme aiemmasta innovoinnista ja muutimme menetelmiämme.”

Lähteet:

Juvonen, P. (2014). LEARNING INFORMATION TECHNOLOGY BUSINESS IN A CHANGING INDUSTRY LANDSCAPE. The Case of Introducing Team Entrepreneurship in Renewing Bachelor Education in Information Technology in a University of Applied Sciences. Doctoral Thesis, Acta Universitatis Lappeenrantaensis 606. Saatavilla PDF – muodossa osoitteesta: <https://www.doria.fi/handle/10024/102204>

Kolb, D. (1984). Experiential Learning. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) The Knowledge Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

STARTUPMILL

[Document subtitle]

Aloittavan yrityksen toiminta ympäristö

StartupMill halutaan nähdä aloittavien yritysten ja liikeideoiden turvallisena kasvu-ympäristönä. Tuote on itsessään houkutteleva, joten kaikki mitä palveluun kuuluu, on pidettävä esillä. Pelkät betoniseinät eivät aloittelevalla yrittäjälle tosiaan riitä, vaan yritystoimintaan kuuluu paljon muutakin.

Kokonaisuus on kattava, mutta ehkä sellaisenaan vaikeasti lähestyttävä. Olisikin tärkeää, että asiakkaalla on mahdollisuus "koeajaa" palveluiden ja ympäristön toimivuus omalla kohdallaan. Esimerkiksi viikon ilmainen kokeilu voisi lisätä pitkien asiakassuhteiden syntymistä merkittävästi. Kokeiluun voisi kuulua kaikki StartupMillin tarjoamat palvelut, eikä se sitouta asiakasta jatkamaan asiakassuhdetta jos hän ei koe tätä omakseen. Tämä mahdollistaa myös tutustumisen muihin StartupMill-yrittäjiin ja henkilökemian testaamiseen. Tarkoituksena on tarjota yrittäjille edullinen työympäristö, joka palvelee heidän tavoitteitaan esimerkiksi kotioloja paremmin.

Ohessa on ehdotuksia peruspalveluista, joita StartupMill voisi lisäksi asiakkailleen tarjota. Listassa on pyritty listaamaan sellaisia asioita joita jokainen aloittava yrittäjä tarvitsee, mutta mitä emme vielä kullekkin olevan tarjoomassa. Palvelupaketin kokonaisuudessaan voisi esitellä selkeästi StartupMillin nettisivuilla, jonka ajan tasalla pito takaa sen että myös jo olemassa olevat asiakkaat ovat tietoisia siitä, mitä kaikkea hyvää pakettiin kuuluu ja osaavat hyödyntää palveluja. Tässä kohtaa olisi myös hyvä, että herkullisen palvelupaketin hinta olisi myös selkeästi esillä. Tämä madaltaa kynnystä lähestyä itse, jos paketti kuulostaa hyvältä ja hinta kuulostaa kohtuulliselta.

- Oma säilytystila
- Arkistoinnin mahdollisuus
- Tulostus, kopiointi ja skannaus
- Kirjanpito
- Markkinointiyhteistyö palvelun sisällä
- Ohjelmat (yhteinen antivirus, Office, sähköposti..)
- Työpaikkaruokailu
- Konsultointi
- Internet
- Parkkipaikat

Tähän listaan on sisällytetty tahoja, jota kautta tuotteen tietoisuutta aloittavien yrittäjien keskuudessa voitaisiin lähteä lisäämään. Tarkoituksena olisi, että joku Wirman ja / tai Technopoliksen edustaja kävisi paikan päällä esittelemässä palvelua listan organisaatioille, ja jättäisi vaikkapa esitteitä, joita vaikkapa pankin työntekijät voivat antaa hukassa oleville yrittäjänaluille mukaan kotiin tutkittavaksi.

- Vakuutusyhtiöt, pankit (aloittavat yrittäjät asioivat näissä paikoissa)
- Maistraatti
- Verotoimistot, tukirahastot
- Venäläiset konsultointiyrietykset
- LUT, Saimia (sisäinen markkinointi)
- Korkeakoulujen järjestöt: LTKY, SAIKO, LUTES, yhdistykset, killat
- Ammattiopistot, ammattikoulut ja lukiot
- Tapahtumat, messut: Green Party
- Technopoliksen sisäinen markkinointi
- Kotiyrietykset

Muita keinoja markkinoida palveluita on siirtää tietoa verkkoon, josta potentiaalinen asiakas saa lisätietoa kuultuaan tuotteesta ensin jossakin yllä olevista paikoista.

Mahdollisia markkinoinnin keinoja voisi olla esimerkiksi: nettibannerit, maksullinen Facebook-kampanja, YouTube-sisältö (tuottaminen StartupMillin yrittäjien kautta), esittelyvideo. Ideana on, että asiakas löytää halutessaan mahdollisimman paljon tietoa tuotteesta etukäteen ja näin kynnys ottaa yhteyttä madaltuu entisestään.

Markkinointisuunnitelma

Sosiaalinen media

StartupMillille luodaan omat Facebook-sivut, jossa esitellään toimintaa rennosti eikä vain markkinointimielessä. Sivustoa aloitettaisiin päivittämään heti sivujen perustamisen jälkeen. Sivulla olisi promokuvia, joissa on arkipäivän tilanteita ja joista välittyy sosiaalisuus ja yhteisöllisyys. Jokaisesta yrityksestä olisi pieni esittely ja loppuun linkki heidän kotisivuilleen ja/tai Facebook-sivuilleen. Sivuille voisi linkittää yrityksistä tehtyjä uutisia tai asiaan liittyviä julkaisuja. Päivityksinä voisi olla kuvia ja arjen kuvaamista. Uudet yritykset voidaan esitellä sivulla ja uutisoidaan toimintaansa muualla jatkavat yritykset.

Nettisivut

Sivut ovat selkeät ja niissä on hyvä värimaailma. Toimitiloissa toimivista yrityksistä voisi olla esittelyt nettisivuilla. Tällä hetkellä Case – välilehdellä on vain Willi-idean kilpailun finalisteja ja Hyvinvoinnin Vuoksi Oy. Esittelyjen tulisi olla lyhyitä ja houkuttelevia. Loppuun voisi laittaa linkin yrityksen omille sivuille. Esittelyissä pitäisi mainita, miksi yritys on päätenyt StartupMilliin.

StartupMilliä pitäisi markkinoida kahdella kärkiteemalla, matalan kynnyksen toimitiloilla ja sparrausmahdollisuuksilla. Tällä hetkellä kotisivuilla on painotettu sparrausta ja neuvontapalveluita. Technopoliksen tarjoamat tilat ovat ideaalisia uudelle yrittäjälle ja tämän pitäisi tulla paremmin esiin, esimerkiksi kuvilla. Toimitilat – välilehdelle voisi tuottaa uusia kuvia, jotka havainnoivat tilan yhteisöllisyyttä.

Markkinointitoimenpiteet

Milli-simulaatio

Tarkoituksena on tuoda StartupMill-toimisto LUTin aulaan viikoksi. Halutaan näyttää käytännössä miten avokonttori yhteisellä kahvitilalla toimii. Käytännön toteutukseen kuuluu, että luomme koulun viikkaimpaan aulaan kopion StartupMill-toimistosta yhteistiloineen, jossa opiskelijat pääsevät tutustumaan konttorin toimintatapoihin ja tunnelmaan. Toteuttajana Setentia sitoutuu siirtämään oman toimistonsa toiminnot koko viikoksi aulan avokonttoriin ja samalla tutustuttavat kanssaopiskelijoita uudenaiseen yrityskulttuuriin. Paikalla olisi myös mahdollisuuksien mukaan muutama Wirman ja/tai Technopoliksen henkilö, joka "tekee" omia töitään läppärillä etänä ja lähestyy paikalle saapuvia opiskelijoita kertoen lisää StartupMillin toiminnasta.

Näin opiskelijat viikon ajan ohittavat aamusta iltapäivään "oikean" avokonttorin, jossa pääsevät jututtamaan paikallaolijoita ja näkemään, miten työnteko ja verkostoituminen tällaisessa tilassa toimii. Niillekin opiskelijoille, jotka eivät vielä tiedä yritystä joskus perustavansa, jää muistikuva siitä että aloittavalla yrityksellä on mahdollisuus toimia myös tällaisessa ympäristössä ja solmia uusia kontakteja helposti.

Milli-simulaation lisävetonaulana voisi toimia myös se, että joku / jotkut Technopoliksen jo asiakkaina olevista esim pelifirminoista tulisi sovittuina ajankohtina työskentelemään LUTin avotoimistolle sekä vastaamaan opiskelijoiden kinkkisiin kysymyksiin.

Koemme, että tämä on tehokkain tapa jäädä ihmisten mieleen perinteisten flyereiden jakamisen tai vastaavan sijaan, kun ihmiselle jää kokemus siitä, miten tämä käytännössä toimii.

Lanit – Lappeenrannan ainutlaatuinen nettipeli-ilta Technopoliksella

Milli-simulaatioviikko voisi huipentua mahtaviin laneihin Technopoliksella oikeassa StartupMill-tilassa. Ideana on, että viikon kopiokonttorilla vierailtuaan aiheesta oikeasti kiinnostuneet pääsevät kokemaan aidon oikean StartupMill-toimiston tunnelman opiskelijaystävällisessä ilmapiirissä nettipelisiä pelaten.

Ennen pelaamisen aloittamista Wirman, Technopoliksen ja StartupMillin yrittäjät voisivat olla paikalla pitämässä alkuesittelyn tilasta ja sen toiminnasta vastaillen opiskelijoiden kysymyksiin. Mahdollisuuksien mukaan he jäisivät paikalle myös illalla.

Lanien toimintaperiaatteeseen kuuluu, että jokainen pelaaja tuo oman koneensa paikalle, mikä hyvin konkretisoi myös tilan oikeaa toimintaperiaatetta. Jokaiselle pelaajalle on paikan päällä oma pelipisteensä (työpiste), mutta pelivälineet (työvälineet) on tuotava itse. Pöytäkoneilla pelattavat pelit ovat pääasiassa verkkopohjaisia räiskintäpelejä jotka perinteisesti kuuluvatkin laneihin, mutta toisena vaihtoehtona voisi myös olla isoon neukkariin rakennettu änäriluola. Tällä tavalla konseptille voidaan luoda nuorekasta ilmettä, ja madalletaan kynnystä ehkä palata paikalle myöhemminkin mahdollisesti vuokralaiseksi. Tämän jälkeen nuoret yrittäjänalut osaisivat ehkä hakea paikan päältä toimitilojen lisäksi myös neuvontapalveluita. Tarkoituksena on että osanottajille jää selkeä mielikuva siitä, miten kokonaisvaltaiset palvelut StartupMillillä on tarjottavana asiakkailleen.

Liite 2 – Maaliskuussa 2015 toteutuneen 12 tunnin innovoinnin asiakkaalle toimitettu raportti

MY DIGITAL WELLNESS

[Tiedoston alaotsikko]

Työryhmälle annettiin tehtäväksi tuottaa uusia näkökulmia muutoksista, joita tiedon tuottaminen, jalostaminen ja jatkokäyttö arjessa nykyisin ja tulevaisuudessa mahdollistavat. Tässä raportissa käydään läpi innovoinnissa esiin nousseita ideoita puettavan teknologian ja älykkään ympäristön yleistyessä. Lisäksi raportissa tuodaan esille, mitä hyvinvointi merkitsee työryhmän näkökulmasta ja mihin se tulee kehittymään.

Avainkysymyksiksi tehtävänannossa nousivat: mikä on kaupallisuuden ja paremman arjen kannalta arvokasta tietoa sekä miten sitä tuotetaan? Vastaus löytyy työryhmän mukaan tekemisen ja käyttäytymisen kautta kerätystä tiedosta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että relevantti tieto syntyy siitä, mitä on tehty eikä siitä, mitä on suunniteltu. Jotta raportissa esitetyt asiat voisivat toteutua, muun muassa aktiivisuutta mittaavien sensorien yleisyyden tulee lisääntyä. Tämä mahdollistaa tiedon keräämisen automatisoinnin.

Tiedon kerääminen tehtyjen asioiden ja käyttäytymisen kautta luo pohjaa tehokkaampaan tiedon hyödyntämiseen. Se on suoraan verrannollinen yksilöllisen hyvinvoinnin edistämiseen. Se vastaa kysymyksiin mitä on tehty hyvin, ja missä on kehitettävää. Tiedon analysoinnilla ja tuloksilla pyritään edistämään hyvinvointia. Tämä lisää muun muassa motivaatiota tehdä asioita, jotka ovat oman hyvinvoinnin kannalta olennaisia. Kuten edellä mainittiin, hyvinvointi on pohjimmiltaan yksilöllinen asia. Työryhmämme näkökulmasta perinteinen levon, ravinnon ja liikunnan tasapaino on hyvinvoinnin kannalta olennaista. Myös vapaa-ajan ja toimivien ihmissuhteiden merkitys on nykypäivänä korostunut. Sosiaalinen pääoma tekee hyvinvoinnin kehittämisestä mielekkäämpää.

Hyvinvointi on läsnä joka päivä. Teknologinen kehitys on tehnyt tiedon käsittelystä nopeaa ja helppoa. Tämä on suunta jatkossakin ja sen on mukauduttava kiireiseenkin elämäntapaan. Tiedon keräämisen reaaliaikaisuus on tässä merkittävä tekijä. Jokaisen tulee pystyä rakentamaan ja päivittämään omaa tietokantaansa jopa päivittäin.

Kakstuhattakaheksankytluvulla

On maaliskuinen keskiviikkoaamu vuonna 2081. Herään kaukaiseen linnun viserrykseen ja kasvavaan valon määrään pienessä asunnossani. Herätysääni jatkuu kaksikymmentä sekuntia, mikä on minun luonnolliseen heräämisaikaani optimoitu herättelyaika. Nousen futoniltani ylös ja liiketunnistin asunnossani alkaa pikkuhiljaa kasvattaa luonnonvalon määrää huoneessa – olen jalkeilla, ja älyasuntoni osaa antaa luonnonvalon tulvia sisään; enää ei tarvita hitaammin kasvavaa, biorytmeihini sopivaa herätysrytmiä, ihmisille luontaista aamuvalon määrää. Hymyilen vähäsen, kun mietinkin miten ihmiset silloin joskus vuosikymmeniä sitten heräilivät milloin mihinkin ”älypuhelinten” kamaliin rääkäisyihin ja pilkkopimeään, jos valon määrä ulkona ei enempää sallinut.

Äitini kertoi joskus, että aikanaan ihmiset kävivät töissä arkipäivisin ja toimistotunnit olivat noin kahdeksasta viiteen. Minä en ole enää ollenkaan sitä sukupolvea, joka olisi edes nähnyt tällaisia työaikoja – saan herätä kun luonnollinen rytmini niin määrää, ja työt teen silloin kun kehoni vireystaso on kirkkaimmillaan. Välillä mietin miten pärjäisin ilman sitä, että seuraamme kehomme toimintaa todella tarkkaan ja pidämme itsestämme huolen sen perusteella, mitä tietoa itsestämme esimerkiksi näytteiden perusteella saamme.

Pyörittelen tänä aamuna mielessäni jostakin syystä normaalia enemmän sitä, mitä äitini ja isoäitini ovat arkiamuinaan joskus aikanaan tehneet. Samalla kun otan itseltäni tottunein ottein pienen verinäytteen sormenpäältä, huokaan hiljaa pelkälle ajatukselle siitä, etten tekisi niin. Minulle on opetettu jo yläasteen ensimmäisellä lähihoitokurssilla, miten otan itseltäni ja läheisiltäni perus erinäytteet – noin kerran kuukaudessa herään hieman normaalia aikaisemmin ottamaan itseltäni näytteet, jotka lähetän eteenpäin tutkittavaksi. Muutaman veripisaran kokoisen näytteen asetan elektroniselle alustalle, joka muistuttaa erehdyttävästi jotakin, mitä äitini kutsui ”iPadiksi”. Minun omani ei tosin ole mikään viihdekeskus, vaan puhtaasti lääketieteelliseen tarkoitukseen. Verinäyte lähtee heti analysoitavaksi ja katoaa hiljalleen ruudun päältä, ja tiedän saavani tunnin päästä täydet tulokset sukupuolitaudeista veren rasva-arvoihin. Jos verestäni jostakin syystä tänään löytyisi jotain normaalista poikkeavaa, saisin ruudulle jatko-ohjeet; tiedon apteekissa odottavasta e-reseptistä, tai

mahdollisen pyynnön mennä näyttäytymään lääkäriillä. Rutistan otsaani vähän kun mietin lääkäriäni; en suuremmin välitä käynneistä siellä, sillä henkilökohtaisista ongelmista puhuminen kasvojen tuntuu melko nöyryyttävältä. Lähes kaikenhan saa jo nykyään hoidettua etänä, joten tuntuu turhautavalta että tekniikka ei ole kitkenyt jo viimeisiäkin lääkärikäyntejä kokonaan pois.

Tänä aamuna virtsani on omituisen kellertävää, ja mietin unohdinko eilen kenties juoda nesteitä riittävästi. Teen asiani älyvessanpönttöni, joka aamuisin ja iltaisin analysoi tavaran, jonka huuhton pöntöstä. Peruskoulun kurssien jälkeen osaan lukea omaa dataani, jotta tiedän esimerkiksi onko ruokavaliossani jotain muutettavaa tai olenko juonut tarpeeksi. Hymyilen vähän kun muistan miten äidilläni oli aina vessan lavuaarin reunalla nököttävä D-vitamiinipurkki talvisin; minä en ole sellaisia käyttänyt koskaan, koska älypönttö analysoi kotitalouteni käyttäjien virtsasta ja ulosteesta mahdolliset puutostilat, ja lisää juomaveteen tarvittaessa vaikka rautaa – tai talvisin D-vitamiinia. Meillä on myös suvussa taipumusta keliakiaan, minkä älyvessamme tunnisti minulla jo varhaisella iällä. Sain jo nuorena ruokavalion, joka pitää vatsani hyvässä kunnossa ja kropan vetreänä. Voin vain kiittää sitä että olen syntynyt näin kehittyneeseen maailmaan, sillä muistan isoäitini kamppailut vatsaongelmien kanssa ja sen miten niitä ei hänen elinaikanaan saatu kunnolla oikein selvitettyä. Miten paljon helpompaa hänelläkin olisi ollut näin simppelein muutoksen kanssa, kuin älyvessa!

Päiväni jatkuu rauhalliseen tahtiinsa, kuten elämällä nykyään on tapana kulkea – 2050-luvulla herättiin siihen trendiin, että liian kiireinen ja hektinen elämäntyyli tuntuu lyhentävän muutenkin rajallista ihmiselämää liikaa. Me nyky maailman kasvatit tiedämme jo sen verran, että stressi on turhaa, sitä kannattaa aktiivisesti välttää.

Niinpä kääntäessäni avainta autoni automaatiovirtalukossa tiedän taas jo valmiiksi, jos jotain on pielessä. Autoni ajotietokoneesta lähtee automaattisesti kaikki auton koneistoon ja käyttöön liittyvät tiedot mekaanikolleni, jolta saan kuukausittaisen raportin käyttökustannuksista sekä mahdollisista tarpeellisista huoltotoimenpiteistä. Epäilen myös vähän, että autoni käyttötietoja myydään

eteenpäin kolmansille osapuolille.. asia on lähiaikoina ollut hirveästi uutisissa, vaikka ollaanpa nyt hetken aikaa rehellisiä – miten nykyään voisi muka piiloutua tai vaatia yksityisyyden suojaa? Minulle riittää, etteivät tietoni ole kaikkien nähtävillä. Senhän kaikki kuitenkin jo tietävät, että kun erilaisia älysovelluksia alettiin kehitellä, ihmiset alkoivat pikku hiljaa kuin huomaamatta luopua yksityisyydestä. Mitä uutta siinä on? Asia huvittaa minua hieman, mutta ajatus katoaa taas kun ajotietokone ilmoittaa, että autoni sähköjärjestelmässä on jotain pientä häikkää.

Ajaessani ajotietokoneen ruudulle ilmestyy myös toinen ilmoitus. Jonnekin aivan lähistölle on hiljattain muuttanut uusi henkilö, jonka lenkkeilytottumukset ovat samanlaisia kuin itselläni. Hymyilevän miehen hologrammikuvan mukana tulee lyhyt ääniviesti, jossa herrasmies ilmoittaa kaipaavansa uutta iltalenkkikaveria. Pyyhkäisen hänen kuvaansa kerran kädellä sivulle, minkä jälkeen pääsen äänittämään oman vastaukseni – minuutissa minulla on uusi iltalenkkeilykaveri, josta tiedän ainakin sen verran, että juoksemme yhtä lujaa ja yhtä myöhään. Hymyilen taas vähän sisäänpäin, kun muistan isoäitini ja äitini kirjavat tarinat siitä kauhistuksesta, kun niin sanottu ”sosiaalinen media” alkoi tehdä tuloaan. Isoäiti jopa oli ollut sitä mieltä, ettei vieraiden ihmisten kanssa olisi turvallista lähteä tekemään asioita.. melkoista hölynpölyä! Mutta kai se oli sitä aikaa, kun tiedot muista olivat heidän oman kertomansa varassa. Minä taas tiedän uuden lenkkeilykaverini lenkkeilytottumusten olevan samanlaisia kuin omani, ja säännöllisiä myös, sillä nämä olivat asioita, jotka laitoin painotuksiksi Matchit:n luodessani lenkkeilyprofiiliani.

Onpa maailma muuttunut jostain siitä, missä äitini ja isoäitini ovat eläneet. Vaalin edelleenkin paljon heidän vanhoja kuviaan (niin sanottu sosiaalinen media oli heidän aikanaan iso juttu), ja vielä enemmän valloittavaa on joskus lueskella vanhoista datapankeista vanhojen sukulaisten aivoituksia blogeista, jotka olivat oman aikansa päiväkirjoja. Mitähän minun lapseni tulevat olemaan mieltä nykyisestä elämänrytmistä, ja mitkä minun tekemisistäni tuntuvat heistä oudoilta tai vierailta? Mietin vain.

Tarinassa mainitut Matchit ja Auton ylläpitopalvelu

https://prezi.com/tkmwq-nyyje6/matchit/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

Villejä ideoita

- Itsestään valon määrää muuttavat verhot
- Tarpeen tullen valovoimaa muokkaavat valot
- Puheen avulla ohjattava älykalenteri
- Kalorilaskuri kaikkiin päivän toimintoihin
- Ihon laatuun ja sävyyn reagoivat meikit
- Autossa mahdollisuus lähettää käyttötiedot eteenpäin
- Herätyskellon kanssa synkronoitu kahvinkeitin
- Automaattinen laskunmaksaja
- Uuni, joka tunnistaa ja kypsyttaa ruoan automaattisesti oikeaan kypsyyteen
- Raskaustestin tyyppinen ratkaisu muihin epäilyksiin, kuten sairaudet ja sukupuolitaudit
- Älykynä, jolla muistiinpanoja tehdessä halutut tekstit siirtyvät digitaaliseen muotoon
- Yliviivaustussi, joka siirtää sisällön digitaaliseen muotoon
- Kaikki kirjallisuus saatavilla pilvipalvelussa
- Sovellus, joka mahdollistaa vapaan parkkiruudun selvittämisen, esim. uudesta kaupungista
- Puheella tai yleiskaukosäätimellä ohjattavat valot
- Sovellus, joka pakottaa tekemään tekemättömät työt esimerkiksi sulkemalla muut laitteet
- Tasaisen ruoka-ajan muistutus
- Sovellus ravintoloiden vapaisiin asiakaspaikkoihin
- Kaikki elektroniikka samassa laitteessa, jota pystyy ohjaamaan yhdellä kaukosäätimellä
- Auton ohjaaminen puhelimella, esimerkiksi auton lämmityksen päälle laittaminen
- Omat potilastiedot aina saatavilla
- Älypiilolinssit, joissa zoomaus, vahvuuksien ja silmien värien muuttaminen mahdollista
- Televisiota ei tarvitse osoittaa kaukosäätimellä kanavaa vaihtaessa
- Harrastusmahdollisuudet yhdessä paikassa, jotka ovat auki sillä hetkellä

- Ruokareseptit, -aineet sekä -kaupat yhdessä sijainnissa
- Älyjuomapullo, joka kertoo kuinka paljon olet juonut päivän aikana
- Sängyntäriinä herätyskellona
- Hikeä estävä laite ikävissä tilanteissa
- Älyvaatekaappi, joka valitsee säähän ja mieleen sopivan asun
- Stressihormonin kasvaessa applikaatio alkaa soittamaan rauhoittavaa musiikkia ja pyrkii lievittämään stressiä
- Liikuntakeskusten tarjoamat harjoitteet/ohjelmat saatavilla applikaation kautta missä tahansa