



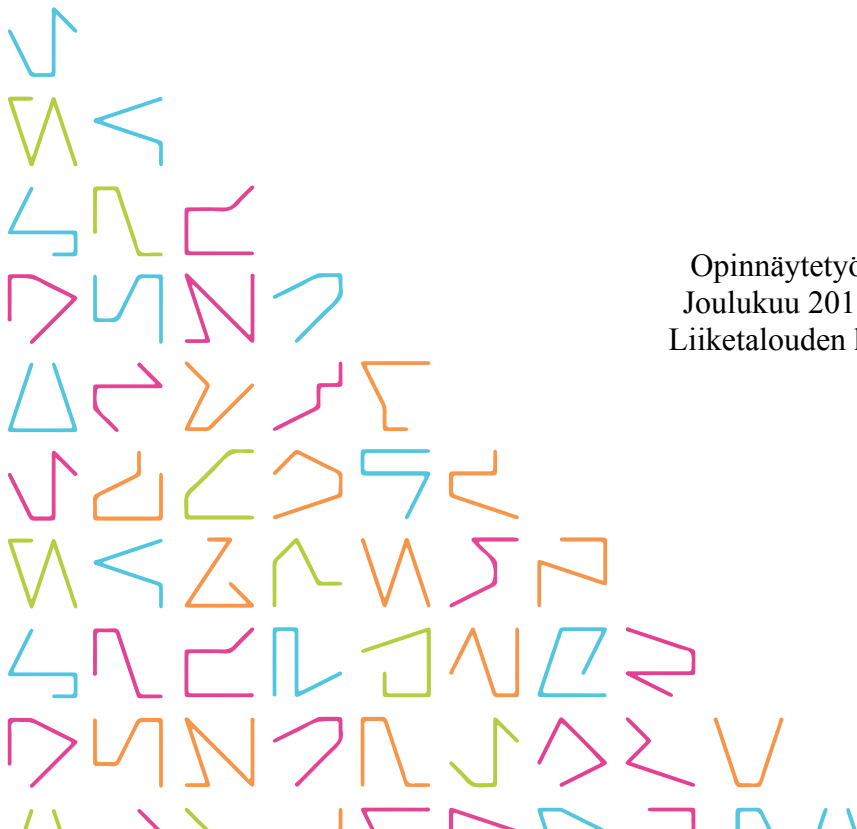
TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Kansainväliseen vaihtoon lähtijän pe- rehtytysprosessin kehittäminen

CASE TAMK

Hilkka Hakkarainen

Opinnäytetyö
Joulukuu 2015
Liiketalouden ko



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

HAKKARAINEN HILKKA

Kansainväliseen vaihtoon lähtijän perehdytysprosessin kehittäminen
CASE TAMK

Opinnäytetyö 50 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Joulukuu 2015

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää vaihtoonlähtevien opiskelijoiden perehdyttämistä Tampereen ammattikorkeakoulun kansainvälisten palveluiden yksikössä, myöhemmin työssä TAMK:n kv-palvelut. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda uusi perehdytyksen työkalu perehdyttämisprosessin tueksi.

Työn teoriaosuudessa keskityttiin tarkastelemaan perehdyttämistä, mentorointia sekä valmennusta. Perehdyttäminen mielletään ensisijaisesti organisaation tasolla tapahtuvaksi, lain määrittämäksi toiminnaksi. Opinnäytetyössä hyödynnettiin sekä sovellettiin tätä teoriaa opiskelijoiden perehdyttämiseen. Mentorointi on yksi vanhimmista kehittämisestä muodoista ja myös hyvin ajankohtainen tapa hyödyntää työpaikan sisäistä osaamista. Valmentaminen ei ole vielä saanut vakinaista sijaa Suomessa työskentelytapana. Valmennuksen tavoitteena on nostaa tiedon ja taidon tasoa ja hyödyntää kaikki osaaminen, jota organisaatiossa jo on ja kehittää osaamista edelleen. Hiljaisen tiedon-käsite otettiin myös teoriaosuuteen kansainvälisyys näkökulman ohella.

Työn tueksi toteutettiin määrällinen tutkimus vaihdossa käyneille opiskelijoille. Kyselyn vastausten pohjalta luotiin uusi perehdytyksen työkalu. Toimeksiantajalle kehitettiin uusi vaihto-opiskelijoiden perehdyttämisen työkalu sekä uusia ideoita vanhojen vaihto-opiskelijoiden tiedon hyödyntämiseen. Opinnäytetyö mahdollistaa jatkotutkimuksia, kuten kuinka työkalu on toiminut käytännössä.

Asiasanat: perehdyttäminen, mentorointi, valmennus, kansainvälisyys, vaihto-opiskelu

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Business Administration

HAKKARAINEN HILKKA
Orientation for outgoing exchangees
CASE TAMK

Bachelor's thesis 50 pages, appendices 4 pages
November 2015

The aim of this Bachelor's thesis was to develop the induction process in the International Services of Tampere University of Applied Sciences, TAMK. The purpose of the study was to create a new induction work tool to support the induction process.

Theories of induction, mentoring and coaching are addressed in the theoretical part of the work and supported by underpinning academic practice. Induction process is usually thought to happen in the organisational field and follows the working law. This Bachelor's thesis uses this theory and converts it into the use of student mentoring. Mentoring is one the oldest methods of enforcement and also very current way of using the inner knowledge of the company. Coaching has not established its place as a working method in Finland yet. The aim of coaching is to raise the level of knowledge and talent and benefit all the talent which the company owns already and enforcing this talent even more. Silent knowledge and internationality are also part of the theoretical part.

To clarify the current situation regarding the International Service's induction process, quantitative research was done about TAMK's exchange students. The research helped to develop new induction work tool for International Services.

The new induction work tool was developed for International Service of TAMK and new ways to benefit the knowledge of previous exchange students was represented. This Bachelor's thesis also allows for further research.

Key words: induction, mentoring, coaching, internationality, exchange

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Työn tausta ja tavoite.....	7
1.2	Työn toteutus.....	8
2	TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU.....	10
2.1	Kansainväliset palvelut.....	10
3	KANSAINVÄLISYYS OSANA OPINTOJA.....	11
4	OSA TUTKINNOSTA ULKOMAILLA.....	13
4.1	Lähtö ulkomaanvaihtojaksolle Tampereen ammattikorkeakoulussa.....	15
4.2	Opiskelijoiden perehdyttäminen tällä hetkellä.....	17
5	PEREHDYTTÄMINEN.....	19
5.1	Perehdyttämisen määritelmä.....	19
5.2	Lähtökohdat perehdyttämiselle.....	20
5.3	Perehdyttämisen työkaluja.....	21
5.3.1	Kysymykset.....	21
5.3.2	Testit ja kokeet.....	22
5.3.3	Kokonaiskuvan hahmottaminen ja jäsentely.....	22
5.3.4	Soveltavat tehtävät ja harjoittelut.....	23
5.3.5	Lukutehtävät.....	23
5.3.6	Perehtymispäiväkirja.....	24
5.4	Hiljaisen tiedon käsite.....	24
6	MENTOROINTI.....	25
6.1	Opiskelijamentorointi oppilaitoksissa.....	25
6.2	Perehdyttäminen vai mentorointi?.....	26
7	VALMENTAMINEN.....	28
7.1	Valmennuksen periaatteet.....	28
8	KYSELY.....	29
8.1	Kyselyn toteutus.....	29
8.2	Kyselyn tulokset.....	29
8.3	Päätelmät.....	36
8.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	37
9	VAIHTOON LÄHTEVIEN KESKUSTELUFOORUMI.....	39
9.1	Keskustelufoorumin toiminta.....	40
9.2	Toiminnan haasteet.....	41
10	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	43
	LÄHTEET.....	45
	LIITTEET.....	47

Liite 1. Kysely	47
Liite 2. Avoimet vastaukset.....	49

LYHENTEET JA TERMIT

AMK-tutkintonimike	Ammattikorkeakoulun tutkintonimike
Kv-palvelut	Kansainväliset palvelut
OECD	Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö
TAMK	Tampereen ammattikorkeakoulu

1 JOHDANTO

1.1 Työn tausta ja tavoite

Idea lähteä tekemään opinnäytetyötä nimenomaan kyseisestä aiheesta lähti omasta opiskeluvaihtokokemuksesta. Olin lukiosta alkaen ajatellut, että korkeakoulussa lähden viimeistään vaihtoon ulkomaille. Päästyäni 2012 Tampereen ammattikorkeakouluun liike-talouden alalle oli päivän selvää, että haluan syventää opintojani ulkomailla. Tavoitteenani oli myös oppia puhumaan sujuvampaa englantia. Vaihtoprosessini alkoi siis jo aivan alkuvuodesta 2014. Vaihtoprosessini lähti liikkeelle koulun valinnasta. TAMKilla on useita korkeakoulujen sopimuksia mahdollisista vaihtopaikoista. Paikat tuli hakea sekä tehdä itse käytännön järjestelyt, joissa TAMKin kv-palvelut avustivat. Siispä hain vuonna 2014 keväällä Erasmus+ vaihto-ohjelman kautta Derbyn yliopistoon Englantiin ulkomaanvaihtojaksolle. Itse vaihto-opiskeluaikani alkoi vasta keväällä 2015. Kevät meni nopeasti ja taskuun jäi lukuisia hyviä muistoja ja ennen kaikkea kielitaitoa. Koko vaihto-opiskeluni sain päätökseen syksyllä 2015 kun viimeisimmätkin vaihtoraportit palautettiin. Ennen kuin sain oman vaihtoni päätökseen, sain idean, että olisiko koko prosessia mahdollista helpottaa ja olisiko jotakin mitä voisin tehdä uusia vaihtoon lähteviä opiskelijoita ajatellen? Siitä lähti idea opinnäytetyöhöni.

Suomalainen yhteiskunta on riippuvainen kansainvälisistä osaajista. Yritystoiminnan ja talouselämän maailmanlaajuinen verkostoituminen ja Euroopan laajeneva integraatio lisäävät työvoiman ja opiskelijoiden liikkuvuutta. Kulttuurimme monimuotoistuu samalla kun kilpailu osaavasta työvoimasta vauhdittuu. Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvilta opiskelijoilta edellytetään tänä päivänä kansainvälisen toiminnan valmiuksia. Siksi ammatillisen koulutuksen osaamisvaatimuksissa painottuvat entistä enemmän kielitaito, sosiaaliset taidot sekä vieraiden kulttuurien ja muiden maiden työelämän tuntemus. On koko yhteiskunnan etu, että tulevien ammattilaisten osaaminen vastaa kansainvälistyvän talouselämän ja monimuotoisemman yhteiskunnan tarpeita. Muuttuva toimintaympäristö asettaa suuria haasteita myös opettajien ja ohjauksen ammattilaisten työlle. (Opetushallitus 2010, 4.)

Opinnäytetyön toteutetaan Tampereen ammattikorkeakoulun kansainväliset palveluyksikölle, josta käytän opinnäytetyössäni lyhennettä kv-palvelut.

Opinnäytteen tavoitteena on kehittää vaihtoon lähtevien opiskelijoiden perehdyttämistä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää perehdytyksen työkalu perehdytysprosessin tueksi.

Opinnäytetyön tekohetkellä TAMKin kv-palveluiden orientaatiokurssia oltiin suunnittelemassa uudelleen, joten opinnäytetyö tuli ajankohtaiseen tarpeeseen.

1.2 Työn toteutus

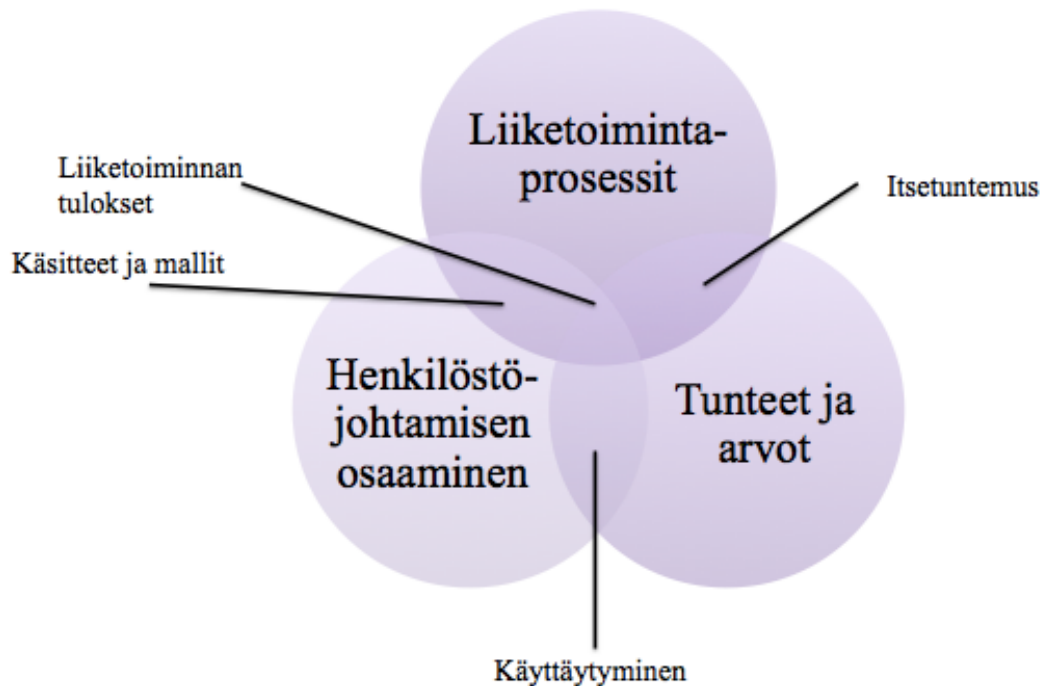
Opinnäytetyön tueksi toteutettiin määrällinen eli kvantitatiivinen verkkokyselyn TAMKin opiskelijoille, jotka olivat suorittaneet osan opinnoistaan ulkomaisessa korkeakoulussa. Kvantitatiivinen tutkimus on Tarja Heikkilän mukaan määrällistä tutkimusta ja jota voidaan myös nimittää tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään vastauksia kysymyksiin, jotka liittyvät lukumääriin ja prosenttiosuuksiin. Otoksen tulee olla riittävän suuri ja kohderyhmää edustava. (Heikkilä 2008, 16-17.) Opiskelijat ovat kv-palveluiden ”asiakkaita”, joten on luonnollista, että heidän mielipiteensä otetaan huomioon uutta perehdytyksen työkalua suunniteltaessa.

Kysely toteutettiin sähköpostilla aikavälillä 30.9-30.10.2015. Kysely toteutettiin yhdessä kv-palveluiden päällikön Kirsi Jokipakan sekä kv-suunnittelija Matti Pietilän kanssa. Kyselylomake oli mielipidekysely siitä, kuinka hyvin TAMKin kv-palvelut on tähän mennessä onnistunut perehdytyksessään. TAMK esitellään opinnäytetyön luvussa 2.

Luvussa 3 käsitellään kansainvälisyyttä osana korkeakouluopintoja sekä opiskelijaliikuvuutta Suomeen sekä Suomesta ulkomaille. Luvussa 4 käsitellään vaihto-opiskelua Suomessa sekä TAMKissa.

Opinnäytteen luvuissa 5, 6 ja 7 käsitellään sekä perehdyttämisen, mentoroinnin että valmennuksen teoriaa. Mentoroinnin sekä valmennuksen teoria otettiin mukaan siksi, että haastattelua analysoidessani koin vahvasti, että valmentajuus tai mentorointi voisi olla yksi ratkaisu sekä näkökulma kv-palveluiden perehdyttämiseen. Edellä mainituille työskentelytavoille on yhteistä se, että ne yhdistävät älyllisen pohdinnan, omien

tunteiden kohtaamisen sekä liiketoiminnalliset tavoitteet. Clutterbuckin ja Megginsonin (1999) prosessimalli sopii kuvaamaan kaikki edellä käsitellyjä toimintatapoja.



Kuvio 1. Mentoroinnin prosessimalli (Clutterbuck & Megginson 1999)

Kyselylomakkeen vastaukset käsiteltiin ja niistä luotiin yhteenvetoja, joiden tarkoituksena oli auttaa hahmottamaan kuinka hyvin Tampereen ammattikorkeakoulu on tähän mennessä onnistunut vaihtoon lähtevien opiskelijoiden perehdyttämisessä ja missä opiskelijat ovat kokeneet perehdytyksen puutteellisena. Kyselyn toteutus, tulokset sekä päätelmät ovat luvussa 8.

Luvussa 9 esitellään uusi perehdytyksen työkalu, jonka toimintaehdotus sekä haastekartoitus sisältyvät samaan lukuun.

Luvussa 10 käydään opinnäytetyö prosessina läpi. Samaan lukuun sisältyvät ehdotelma jatkotutkimuksille sekä palaute.

2 TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tampereen ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa vakinaisena ammattikorkeakouluna 1.8.1996 yhdeksän muun ammattikorkeakoulun kanssa. Suomessa ensimmäiset ammattikorkeakoulut aloittivat toimintansa kokeiluvalla vuosina 1991 ja 1992. TAMK ja PIRAMK fuusioituivat 1.1.2010, josta tuli Suomen toiseksi suurin monialainen ammattikorkeakoulu.

TAMK tarjoaa koulutusta noin 10 000 opiskelijalle kuudella koulutusalueella. Opetus painottuu erityisesti tekniikkaan, hyvinvointipalveluihin, liiketalouteen ja kulttuuriin, koulutusvastuu on seitsemällä alalla. TAMKsta on mahdollista valmistua 17 eri AMK-tutkintonimikkeeseen. Lisäksi on mahdollista jatkaa opintojaan 15 eri ylempään AMK-tutkintonimikkeeseen. Henkilöstöä ammattikorkeakoululla on yli 700 ja TAMK on yksi Suomen suurimmista korkeakouluista. 40:stä tutkinto-ohjelmasta voi valita seitsemän englanninkielisenä.

TAMK järjestää koulutusta Tampereen lisäksi myös Ikaalisissa, Mänttä-Vilppulassa ja Virroilla. Kuudesta toimipisteestä neljä sijaitsee Tampereella. (TAMK: Opinto-opas 2015)

2.1 Kansainväliset palvelut

Kv-palvelut on TAMK:n yksikkö, joka auttaa opiskelijoita vaihto-opiskeluun liittyvissä kysymyksissä. Kv-palvelut tarjoavat neuvontaa ja ohjausta sekä Suomesta lähteville että Suomeen tuleville vaihto-opiskelijoille. Kv-palvelut kehittävät ja pitävät yllä koulutusyksiköiden kansainvälistä toimintaa. (TAMK: Opinto-opas 2015)

3 KANSAINVÄLISYYS OSANA OPINTOJA

Kansainvälistymisen uusia tavoitteita ovat ulkomaisten osaajien rekrytointi ja koulutus-kauppa. Väestön ikääntyessä tarve houkutella osaajia ulkomailta kasvaa. Useimmilla kehittyneillä teollisuusmailla on strategiansa työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi. Tietovaltaiseen talouteen siirtyminen ja globalisaatio ovat merkinneet sitä, että korkeakoulutuksen kysyntä ja rajat ylittävä korkeakoulutus ovat lisääntyneet nopeasti. (CIMO 2007, 11.)

Suomalaisesta ammattikorkeakouluopinnoista on tullut osa laajempaa eurooppalaista kokonaisuutta. Yhtenä merkittävänä kansainvälistymisen tekijänä voidaan pitää ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän huimaa kasvua. Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat ovat osaltaan kansainvälistäneet koulutusta ja tuoneet opiskeluympäristöön kaivattua monikulttuurisuutta. Ammattikorkeakoulujen kansainvälisyys ei kuitenkaan ole tehtävä, jonka voi suorittaa ja sen jälkeen mapittaa arkistoon. Kansainvälisyys on prosessi, joka koskettaa koko korkeakoulu yhteisöä ja sen toimintoja. (Leppiaho ym. 2009, 18.)

Kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus nelinkertaistui kolmessa vuosikymmenessä. Vuonna 1975 ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita oli koko maailmassa noin 600 000. Vuonna 2005 kotimaansa ulkopuolella opiskelevia oli jo yli 2,7 miljoonaa, joista 84 prosenttia opiskeli OECD-maissa. Ulkomailla opintojaan suorittavien määrä kasvaa nopeammin kuin kaikkien korkeakouluopiskelijoiden määrä. 2000-luvulla vuotuinen kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden kasvuvauhti on ollut keskimäärin yli kahdeksan prosenttia. Yhdysvallat, Ranska, Iso-Britannia ja Saksa vastaanottavat puolet näistä liikkuvista opiskelijoista. On arvioitu, että vuonna 2020 liikkuvia opiskelijoita on kuusi miljoonaa. (CIMO 2007, 11.)

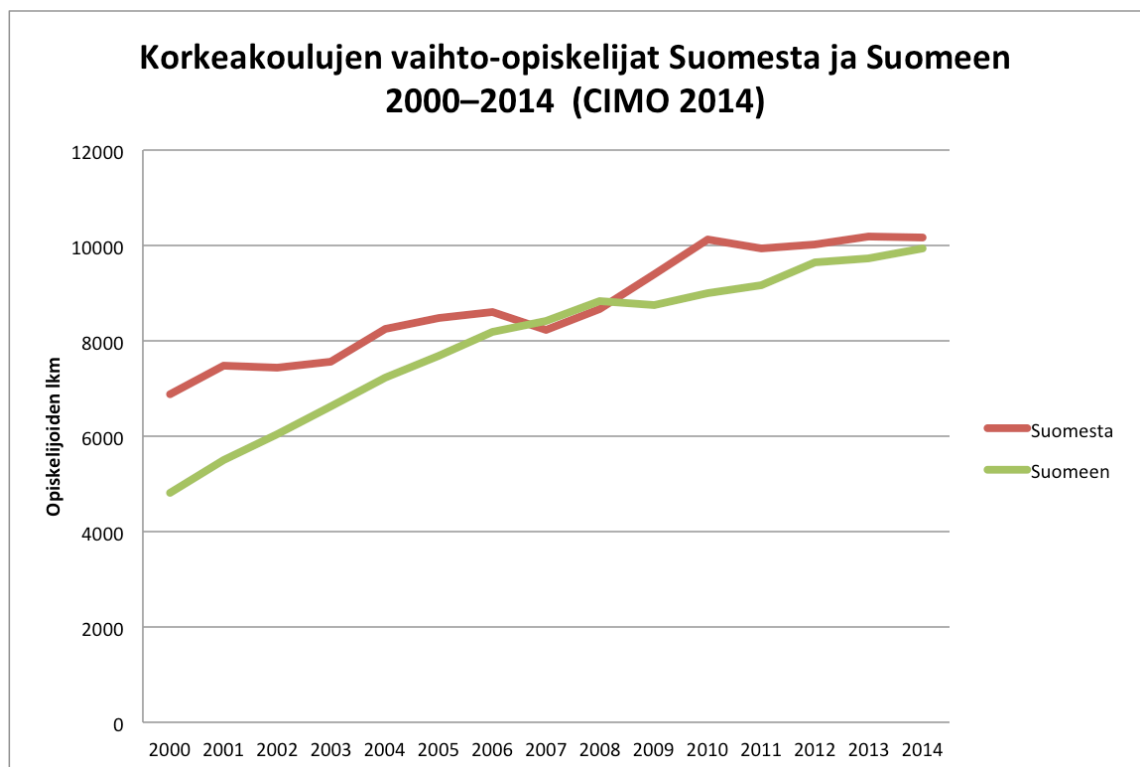
Kamppailu lahjakkuuksista kiristyy. OECD:n sisälläkin vain kahdeksan maata on nettohyötyjä korkeasti koulutetun väestön muuttoliikkeessä. Yliopistot ja korkeakoulut tähyävät erityisesti Aasian ja Tyynenmeren alueen markkinoille. Arvioidaan, että Aasian korkeakouluopiskelijoiden määrä kasvaa seuraavien kahden vuosikymmenen aikana 50 miljoonalla, eikä kotimainen tarjonta riitä tyydyttämään kysyntää. Kiinan panostukset korkeakoulutukseen ja tutkimukseen muuttavat koko toimintakenttää. Kiinassa korkeakouluissa on 20 miljoonaa opiskelijaa ja niissä suoritetaan jo nyt yli 2 miljoonaa kor-

keakoulututkintoa vuodessa. Kiinan korkeakoulujärjestelmä on maailman suurin. Suomi haluaisi päästä osalliseksi kasvavista korkeakoulutuksen markkinoista. Kun maamme koulutus- ja tutkimusjärjestelmällä on maailmalla on hyvä maine, on syntynyt toivota siitä, että korkeakoulutuksesta voitaisiin kehittää Suomelle uusi kansainvälisen palveluliiketoiminnan sektori – ja korkeakouluillemme tarpeellinen varainhankinnan keino. (CIMO 2007, 12-13.)

4 OSA TUTKINNOSTA ULKOMAILLA

Kokemus muiden maiden työkulttuureista ja -tavoista muodostaa tärkeän osan ammatin oppimista. Nykypäivän monikulttuurisessa yhteiskunnassa on kyettävä kommunikoimaan ja liikkumaan maailmanlaajuisesti työmarkkinoilla.

Opiskelijoiden kiinnostus lähteä opiskelemaan ulkomaille on kasvanut tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskuksen (CIMO) teettämässä tutkimuksessa korkeakouluopiskelijoille Suomesta lähtevien vaihto-opiskelijoiden määrä kaikista opiskelijoista on noussut yhdeksässä vuodessa (2005-2014) 1,4 prosentista 2,3 prosenttiin. Vastaavasti Suomeen tulevien opiskelijoiden määrä kasvaa myös reippaasti: tutkinto-opiskelijoiden määrä on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2003. Ulkomaanjaksolle tulevien ja koko tutkintoa suorittavien ulkomaalaisten määrä vastaa yhteensä jo lähes 10 prosenttia kaikista korkeakouluopiskelijoista. (CIMO 2015)



Kuvio 2. Korkeakoulujen vaihto-opiskelijat Suomesta ja Suomeen 2000-2014. (CIMO 2014)

Suomalaisilla korkeakouluopiskelijoilla on hyvät mahdollisuudet suorittaa osia tutkinnostaan ulkomailla. Tarjolla on mm. opiskelija- ja harjoittelijavaihtoja, intensiivikursseja sekä erilaisia kansainvälisiä hankkeita. Tärkeimmät vaihto-ohjelmat korkeakoulujen kannalta ovat Erasmus+ ja Nordplus sekä CIMOn rahoittamat erityisohjelmat, kuten FIRST (Finnish-Russian Student and Teacher Exchange Programme) ja North-South-South Higher Education Institution Network Programme -ohjelma, joka tukee suomalaisten ja kehitysmaiden korkeakoulujen välisiä yhteistyöhankkeita. (TAMK: Kv-palvelut 2015)

Taulukko 1. Vaihto-ohjelmia korkeakouluopiskelijoille. (Maailmalle 2015)

Ohjelma	Kuka voi hakea?	Minne?
Erasmus	Vähintään 2.vuoden perustutkinto-opiskelijat sekä jatko-opiskelijat	EU ja ETA-maat sekä Turkki
Nordplus	Vähintään 2.vuoden perustutkinto-opiskelijat	Pohjoismaat ja Baltian maat
North-South-South	Vähintään 2.vuoden perustutkinto-opiskelijat verkoston kumppanikorkeakouluista	Kehitysrahoitusta saavat ns. ODA-maat
north2north	Ensisijaisesti opiskelijat, joiden opinnot kotimaassa liittyvät arktisuuteen, mutta myös muut voivat hakea.	Kanada, USA (Alaska), Islanti, Grönlandi, Norja, Ruotsi ja Venäjä
FIRST	Vähintään 2.vuoden perustutkinto-opiskelijat	Luoteis-Venäjä
ISEP	Vähintään 2.vuoden opiskelija	Yhdysvallat, Kanada, Australia sekä jotkin Aasian, Afrikan ja Latinalaisen Amerikan maat

Erasmus-ohjelma on selvästi suurin yksittäinen kanava opiskelijoiden kansainväliselle liikkuvuudelle. Ohjelman merkitys väylänä ulkomaisilta Suomeen tulee selkeästi esille tarkasteltaessa, kuinka suuri osa Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen suuntautuvasta liikkuvuudesta tapahtuu sen kautta. Lähes kolme neljästä kaikista Suomeen saapuvista vaihto-opiskelijoista on Erasmus-opiskelijoita. Osuus on kasvanut 2000-luvulla. (CIMO 2007, 22.)

Tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijoiden on mahdollista suorittaa osia tutkinnostaan ulkomailla. Opiskelijavaihtoon voi lähteä heti ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen ja vaihtoon voi hakeutua useampia kertoja opintojen aikana. Vaihto-opiskelijat suunnit-

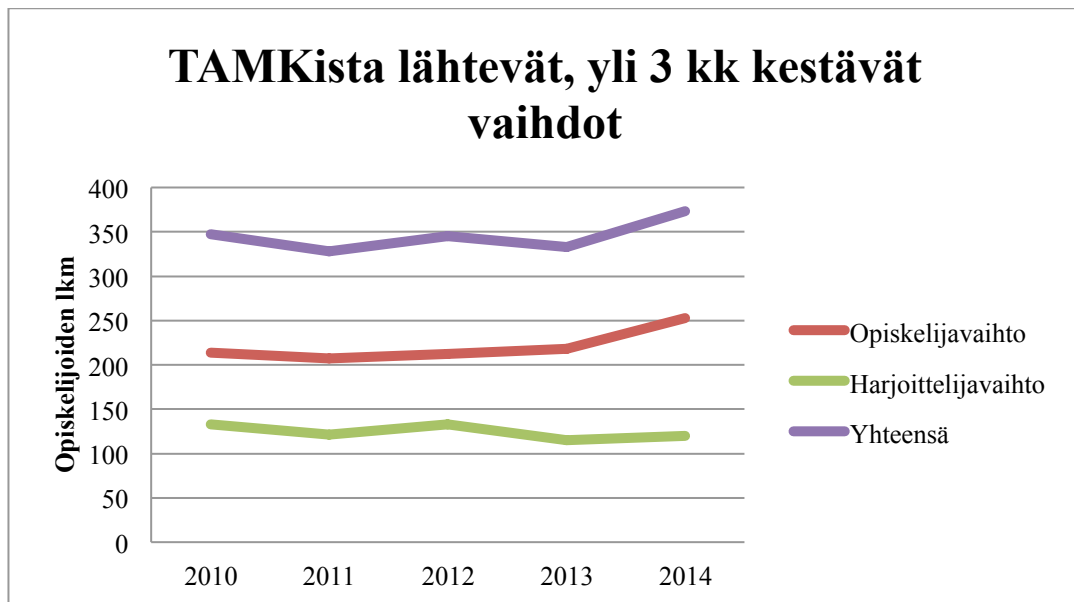
televat etukäteen opinnot, jotka aikovat suorittaa ulkomaisessa korkeakoulussa. Vaihto-opiskelun pituus kerralla on 3-12 kuukautta. Yleisimmin opiskelijat käyvät ainoastaan opiskelijavaihdossa, mutta on kuitenkin innokkaita, jotka lähtevät vielä harjoitteluvaihtoon. (TAMK:Opinto-opas 2015)

Ulkomaille opiskelemaan lähtevät opiskelijat voivat hakea apurahaa opiskelijavaihtoon. Opiskelijat ovat myös vaihtoaikanaan oikeutetut saamiinsa opintososiaalisiin tukiin, mm. valtion opintotukikeskuksen myöntämään opintotukeen sekä sen asumislisään, aikuiskoulutustukeen tai uudelleen koulutustukeen. (TAMK:opinto-opas 2015)

Suomesta ulkomaanvaihtojaksolle korkeakouluista lähtee eniten Saksaan, Englantiin, Ruotsiin, Alankomaihin sekä Espanjaan, näistä eniten Saksaan (vuonna 2014 1050 opiskelijaa). Suomeen tulee eniten opiskelijoita Ranskasta, Espanjasta, Italiasta, Venäjältä sekä Saksasta, Saksasta eniten (vuonna 2014 1563 opiskelijaa). (CIMO 2014)

4.1 Lähtö ulkomaanvaihtojaksolle Tampereen ammattikorkeakoulussa

Myös TAMKissa vaihto-opiskelijoiden määrä on noussut tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana. Harjoittelijavaihtoon lähtevien opiskelijoiden määrät sitä vastoin ovat pysyneet lähes samoina vuosien 2010 ja 2014 aikana. Vuonna 2014 jopa 373 opiskelijaa lähti yli kolmen kuukauden ulkomaanjaksolle joko opiskelija- tai harjoittelijavaihtoon. Luku vastaa noin 27 prosenttia kaikista TAMK:n opiskelijoista.



Kuvio 3. TAMKista lähtevät pitkät, vähintään 3 kuukautta kestävät vaihdot.

Vastaavasti lyhyemmälle ulkomaanjaksolle lähteviä on enemmän. Vuonna 2014 TAMKista alle kolmen kuukauden vaihtojaksolle lähti 603 opiskelijaa. Monet korkeakoulu-opiskelijat työskentelevät opintojensa ohella, joten lyhyemmät ulkomaanvaihdot houkuttelevat monissa tapauksissa enemmän. Moni myös saattaa pelätä opintojen viivästyvän yli kolmen kuukauden jaksosta, joten päätyvät lyhyempiin vaihto-ohjelmiin. (Kv-palvelut 2015)



Kuvio 4. TAMKista lähtevät lyhyet, vähintään 5 päivää ja alle 3 kuukautta kestävät vaihdot.

Vuoden 2014 aikana kansainväliset palvelut neuvotteli ja uusi lähes 300 Erasmus+ -liikkuvuussopimusta, joiden pohjalta rakentuu uuden EU:n ohjelmakauden 2014–2021 aikana tapahtuva yhteistyö. (Sisäiset palvelut - TAMK 2015) Humionarvoista on myös, että TAMK rahoittaa itse ison osan kansainvälisestä liikkuvuudesta.

Verrattaessa saapuvien ja lähtevien vaihto-opiskelijoiden määriä, on lähteviä selvästi saapuvia enemmän. Suomeen tulevien Erasmus-opiskelijoiden suhde on kaikkiin Erasmus-opiskelijoihin yli kaksi kertaa niin suuri kuin Suomen korkeakouluopiskelijoiden osuus kaikista Erasmus-maiden opiskelijoista. Suomi siis vastaanottaa enemmän ulkomaisia Erasmus-opiskelijoita kuin maan opiskelijamäärä edellyttäisi. Vastaava tilanne on myös Belgiassa, Tanskassa, Espanjassa, Irlannissa sekä Ruotsissa. (CIMO 2007, 24.)

Taulukko 2. Opiskelijaliikkuvuus TAMKissa 2014.

Lähtevät pitkät	373	Saapuvat pitkät	247
Lähtevät lyhyet	603	Saapuvat lyhyet	163
Yhteensä	976		410

4.2 Opiskelijoiden perehdyttäminen tällä hetkellä

Kv-palveluiden koko perehdytysprosessi on toteutettu englanniksi, sillä englannin kielen osaaminen on ulkomaan vaihtojakson edellytys. TAMKin vaihtoon lähtevien opiskelijoiden perehdytykseen kuului opinnäytetyön tekohetkellä orientaatiokurssi ”Orientation and Report for Studying or Training Abroad” sekä infotilaisuudet. Infotilaisuuksia järjestetään ensin kaikille opiskelijoille, joita kiinnostaa ulkomaanvaihto ja seuraavaksi niille opiskelijoille, jotka ovat hyväksytyt opiskelemaan ulkomaiseen korkeakouluun. Orientaatiokurssi on toteutettu Tabula-Moodle-ympäristössä, jonne kutsutaan kaikki Suomesta ulkomaille lähtevät vaihto-opiskelijat. Kurssin sisältö on jakautunut kolmeen osioon: Ennen ulkomaan vaihtoa, vaihdon aikana ja vaihdon jälkeen. Kurssin sisältöä on tarkoitus suorittaa siis koko vaihdon ajan. Suorituksia tarkastaa kolme opettajaa. Työmäärältään kurssin painopiste on ajassa ennen vaihtoa, jossa tehtävien avulla opiskelija

perehtyy kohdemaahansa sekä sen tapakulttuuriin. Kurssin laajuus on kaksi opintopistettä.

Ennen vaihtojaksoaan opiskelijoiden on täytettävä lomakkeita kurssivalinnoistaan sekä hakea Kelalta opintotukea sekä asumislisää ulkomaille suuntautuviin opintoihin. Ennen Erasmus vaihtojaksoa, opiskelijan on esimerkiksi täytettävä Learning Agreement- lomake, johon opiskelija täyttää kurssivalintansa. Kv-palvelut vastaavat näiden lomakkeiden eräpäivistä sekä oikein täyttämistä.

Koulutuslakohtaista neuvontaa opiskelijat saavat oman koulutuslansansa koordinaattoreilta. Oman vaihtoprosessini aikana käytössä oli vielä Tampereen Yliopiston kanssa yhteistyössä järjestetty West Finland HEInet –orientaatiopäivä, joka jätetään pois vuodesta 2016 alkaen. Orientaatio ei tarjoa valmiita kanavia, joista tietoa etsitään, vaan opiskelijoiden tulee olla itse aktiivisia ja löytää omaa kouluansa koskevat tiedot itsenäisesti.

5 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen ja sen teorioiden käyttö tämän opinnäytetyön tietolähteenä oli mielestäni tärkeä osuus. Perehdyttämisen käytäntöjä voidaan jalostaa TAMKIn kv-palveluiden toiminnan parantamiseksi ja luoda uusi työkalu, jolla vaihtoonlähtevän opiskelijan vaihtokokemuksesta saadaan vielä nykyistä enemmän irti. Tässä osiossa perehdyttämistä käydään läpi organisaation tasolla, mutta tarkoituksena on soveltaa teoriaa opinnäytetyön aiheeseen sopivaksi. Perehdyttämisen käytäntöjä voidaan soveltaa koskemaan myös muuta kuin työssä perehdyttämistä. Opinnäytetyö soveltaa perehdyttämisen teoriaa kulttuuriseen näkökulmaan.

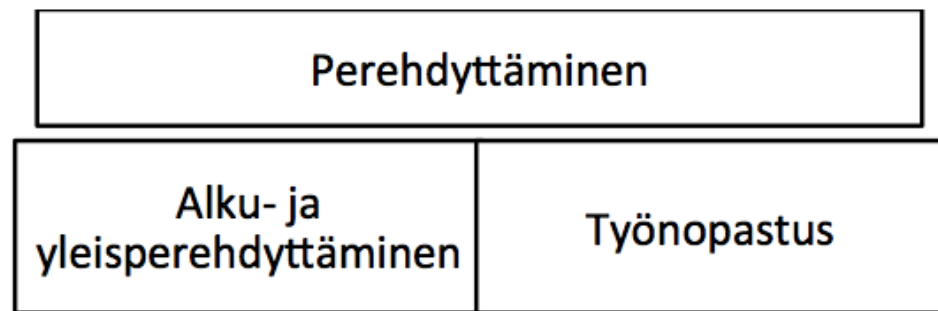
5.1 Perehdyttämisen määritelmä

Perehdytys on erittäin tärkeä vaihe henkilön työsuhteessa, ensi metrit vaikuttavat olennaisesti niin viihtymiseen, sitoutumiseen kuin toimintatapojen omaksumiseenkin. Parhimmassa tapauksessa hyvä uusi työntekijä menetetään huonon perehdyttämien tulokseksi. Tulokkaan aloittaessa ei johdon tule tuudittautua ajatukseen, että tarkan rekrytointiprosessin läpikäynyt henkilö täysin omatoimisesti löytäisi paikkansa työyhteisössä, sisäistäisi roolinsa yksikön jäsenenä ja oppisi työtehtävänsä käden käänteessä. Perehdytys on ennen muuta väylä tiedon ja toimintatapojen siirtämiseen, mutta se on parhaimmillaan myös henkilöä innostavaa ja motivoivaa sekä työyhteisöä yhdistävää toimintaa. (Honkaniemi ym. 2006, 154.) Etenkin kulttuurisessa perehdyttämisessä innostava ja motivoiva perehdytys ja opastus ovat erittäin tärkeässä asemassa, sillä opiskelijan täytyy aidosti olla kiinnostunut vieraan maan kulttuurista kuuluakseen sen osaksi vaihto jakson ajan.

Perehdyttäminen luo sen perustan, jonka avulla tulokas suuntaa organisaatiossa ja antaa myös sen tavoitteen ja vision, jota kohden hän pyrkii kulkemaan. Perehdyttäminen on yksi niistä johtamisen välineistä, jossa parhaimmillaan kohtaavat samanaikaisesti menynyt, nykyhetki ja tulevaisuus sekä tulokset ja kehittäminen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.)

Käytännössä perehdyttämisen käsite on laajentunut kattamaan sekä työopastuksen että niin sanotun alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdyttämisestä puhutaan myös usein silloin, kun tehtävät muuttuvat osin tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. Perehdyttäminen onkin alettu nähdä eräänlaisena yläkäsitteenä (Kupias & Peltola 2009, 18.).

Kupias ja Peltola antavat kirjassaan seuraavanlaisen määritelmän perehdyttämiselle: ”Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehdyttäjän lisäksi vastaanottavaa työyhteisöä sekä organisaatiota.” (Kupias & Peltola 2009, 19.)



Kuvio 5. Perehdyttämisen kokonaisuus (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Luonnollisesti tässä opinnäytetyössä perehdyttämisen käsite ei ole näin suppea, vaan mukana on kulttuurinen ja kansainvälinen orientaatio sekä perehdytys.

5.2 Lähtökohdat perehdyttämiselle

Lähtökohtana perehdyttämiselle on Suomen työlainsäädäntö, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan ammattihenkilön riittävästä perehdytyksestä liittyen työhön, työvälineisiin, niiden oikeisiin ja turvallisiin työtapoihin. Työlainsäädäntö velvoittaa myös antamaan työntekijälle ohjausta liittyen työturvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738: 14§)

Perehdytysprosessi luo ja kehittää yrityskuvaa. Tämä kuva välittyy eteenpäin varsinkin nopeasti vaihtuvien työntekijäryhmien kuten esimerkiksi opiskelijoiden ja vuokratyövoiman ollessa kyseessä. Perehdyttäminen auttaa myös ymmärtämään työntekijän omaa osuutta yrityksen toiminnassa sekä työvaiheiden syy-seuraussuhteissa. Kokonaisuuden hahmottaminen lisää myös työntekijän motivaatiota. (Liski ym. 2007.) Opiskelijoiden perehdyttäminen on myös tapa lisätä oppilaitoksen tunnettavuutta kansainvälisesti. Opiskelijoilla vieraassa kulttuurissa on yhteistä opiskeleminen, joten on luonnollista keskustella omasta koulutuksesta sekä kansainvälisestä perehdyttämisestä.

Perehdyttäminen vaikuttaa moneen eri seikkaan kuten siihen, kuinka mielekkääksi työntekijä tai opiskelija kokee yrityksen sekä työyhteisön. Yritys voi saavuttaa laadukkaalla perehdyttämisellä kilpailuetua. Yksinkertaisimmillaan on kysymys siitä, että perehdyttämisellä pyritään vähentämään virheitä. (Kjelin & Kuusisto 2009, 20.) Opiskelijoiden perehdyttämisessä on sama ydin; opiskelijat perehdytetään, jotta heidän kansainvälinen vaihtonsa on sekä sujuva että antoisa.

5.3 Perehdyttämisen työkaluja

Opinnäytteeni tarkoitus on luoda perehdytyksen työkalu perehdytysprosessin tueksi. Kupias ja Peltola esittelevät kirjassaan ”Perehdyttämisen pelikentällä” kuusi erilaista perehdyttämisen työkalua, joita tarkastellaan tässä luvussa. Erilaisia johtamistapoja ja oppimista tukevia menetelmiä ja työvälineitä voidaan käyttää rajattomasti hyödyksi perehdyttämisessä. Menetelmien valinnassa keskeistä on niiden sopivuus organisaation arvoihin ja tavoitteisiin sekä eri menetelmien riittävä monipuolisuus, jolloin tulokkaalle tarjotaan erilaisia näkökulmia sekä ärsykeitä. (Kjelin & Kuusisto 2009, 205.)

5.3.1 Kysymykset

Perehdyttäjä voi käyttää kysymyksiä perehdyttämisessä hyvin monella tavalla. Hän voi esittää kysymyksiä suullisesti tai kirjallisesti. Kysymysten avulla perehdyttäjä voi saada selville perehtyjän ajatuksia, osaamista ja näkemyksiä tai hän voi saada perehtyjän oivaltamaan ja ymmärtämään asioita aktivoivien kysymysten avulla. (Kupias & Peltola

2009, 152.) Kyseistä työkalua käytetään TAMKIn kv-palveluissa ”Orientation and Report for Studying or Training Abroad” kurssin yhteydessä, jossa opiskelijat kysymyksiin vastaamalla ennen vaihtoa perehtyvät esimerkiksi kohde maahansa ja maan tapakulttuuriin. Kysymyksiä voidaan käyttää perehdyttämisen alussa aktivoimaan perehtyjän aikaisempaa osaamista ja nostamaan pintaan hänen kokemuksiaan. Perehdyttämisen kuluessa kysymysten avulla perehtyjää voidaan ohjata miettimään koko ajan, miten käsitellyt asiat näyttäytyvät ja miten hän on ymmärtänyt asiat. Näin perehdyttäjänkin saa tietoa, kuinka prosessi etenee.

Kysymyksiä voidaan käyttää myös arvioimaan perehdyttämistä. Kysymykset voivat olla avoimia tai suljettuja. Kysymykset toimivat vuorovaikutteisen perehdyttämisen avaimina. Perehdyttäjän kannattaa pitää ero siinä, esittääkö hän kysymykset ”kuulustellen” vai ”kartoittaen”. (Kupias & Peltola 2009, 152-153.)

5.3.2 Testit ja kokeet

Testien ja kokeiden avulla sekä perehtyjä itse että perehdyttäjät voivat testata perehdyttämisen kannalta tärkeää osaamista, tietoa tai näkemyksiä. Testejä ja kokeita voidaan käyttää jo rekrytoinnin yhteydessä tai perehdyttämisen alussa. Testin tulee olla hyvin laadittu sekä sen tulee käsitellä perehdyttämisen sekä osaamisen kannalta olennaisia asioita. (Kupias & Peltola 2009, 153-154.)

5.3.3 Kokonaiskuvan hahmottaminen ja jäsentely

Uudella työntekijällä on yleensä hyvin paljon erilaista opittavaa ja omaksuttavaa. Jos uudet asiat tulevat yksittäisinä asioina, niitä kaikkia on mahdoton omaksua ja pitää mielessä. Perehdyttäjät voivat auttaa asioiden oppimisessa auttamalla hahmottamaan uusia asioita mielekkäinä kokonaisuuksina. Yksinkertaisimmillaan tämä tapahtuu poimimalla perehdytyksestä pääkohdat. Myös erilaisia prosessikuvauksia voidaan käyttää asioiden kokonaisuuksien hahmottamiseen. (Kupias & Peltola 2009, 154-155.)

5.3.4 Soveltavat tehtävät ja harjoittelut

Todelliset tai todellisuutta muistuttavat työtehtävään linkittyvät harjoitukset ovat monella tavalla hyödyksi perehdyttämisessä. Käsitellessään tapausta perehtyjä soveltaa siihen oppimaansa tai aikaisempia kokemuksiaan ja osaamistaan. Perehdyttäjä voi etukäteen valmistella case-tehtäviä, joita voidaan hyödyntää myöhemminkin muiden työntekijöiden perehdytyksessä. Tehtäviä on sanottu vaativiksi, mutta se on loistava väylä oppia asioita käytännössä ennen todellista työtilannetta. (Kupias & Peltola, 159-161.)

Tulokkaalle ei kannata suunnitella sellaisia keksittyjä tehtäviä, jotka tehdään vain perehdyttämistä varten. Erillisten tehtävien tekeminen vain sitoo organisaation resursseja eikä niitä koeta yleensä kovinkaan motivoiviksi. Tärkeää olisi yrittää yhdistää tulokkaan ja organisaation tarpeet. (Kjelin & Kuusisto 2009, 223.)

5.3.5 Lukutehtävät

Perehtyjälle voidaan antaa luettavaksi ennen perehdytystä tai sen aikana lukutehtäviä, joiden tarkoituksena on antaa kuva perehdytysteemaan liittyvistä keskeisistä asioista ja joiden tehtävänä on saada hänet miettimään myös omaa asiaan liittyvää osaamistaan. Parhaimmillaan orientoivat lukutehtävät tuottavat perehtyjälle tunteen, että hänen tekisi mieli lukea aiheesta lisää. Organisaatioissa on usein tarjolla valmista käyttökelpoista materiaalia, jota on mahdollista käyttää lukumateriaalina. Materiaalin tulee vastata oikeaan tarpeeseen. Parhaimmillaan materiaali tuo perehdytettävän mieleen jotakin uutta. Hyvä materiaali auttaa tunnistamaan siinä käsiteltyjä asioita omassa työssä ja sitä kautta samaistumaan tulevaan perehdytykseen. (Kupias & Peltola 2009, 161-162.)

Henkilöstökäsikirjoissa on usein sisältönä monta kymmentä sivua erilaisia rajoituksia ja sääntöjä, vaikka yritys olisikin vain pieni kotimainen pk-yritys. Tällainen käsikirjan sisältö huokuu epäluottamusta, ja useasti samojen yritysten johdot tuskailevat, miksi työntekijöistä on kadonnut innovatiivisuus ja oma-aloitteisuus. Sääntöviidakon perusteena on usein se, että joukossa on aina pari prosenttia ihmisiä, jotka haluavat käyttää annettuja vapauksia väärin. Kahlehtimalla pienen osan tai kaikki, ei huomata sitä, että rajoittavalla kulttuurilla kahlitaan luovuus lopuilta, noin 98 %:lta henkilöstöltä. (Rossi 2012, 32.)

5.3.6 Perehtymispäiväkirja

Perehtymispäiväkirja on perehtyjän oppimisen ja kehittymisen väline. Sen avulla hän voi pohtia ja arvioida opittavaa asiaa, jäsentää sitä sekä lisätä omaa ymmärrystään opitusta. Perehtyjä voi pohtia omaa osaamistaan ja havaita siinä olevia vahvuuksia ja kehittämisaikaväleitä. Sen lisäksi, että perehtymispäiväkirja on perehtyjän itsearvioinnin sekä henkilökohtaisen kehittymisen ja oppimisen väline, sitä voidaan myös käyttää myös ulkopuolisen arvioinnin välineenä. Päiväkirjaa voidaan pitää myös suullisesti, mikäli perehdyttävällä on esimerkiksi lukihäiriö. Perehtymispäiväkirjaa voidaan pitää koko perehtymisprosessin ajan. (Kupias & Peltola 2009, 163-165.)

5.4 Hiljaisen tiedon käsite

Tämän päivän asiantunijaorganisaatioiden arvokkaimman osan - henkilöstön tietotaidon ja henkisen pääoman - sanotaan olevan ns. hiljaisen tiedon muodossa; se on vaikeasti tavoitettavaa tietoa ja osaamista, myös sen haltijalle itselleen. (Kupias & Salo 2014, 231.)

Kaikki perehdyttämisessä välitettävä tieto on yleensä tärkeää koko henkilöstölle. Hiljaisen tiedon osuus perehdyttämisessä on kasvamassa, sillä suuret ikäluokat, jotka tällä hetkellä hallitsevat työmarkkinoita, ovat pian eläköitymässä. Suuri hiljaisen tiedon määrä on jäämässä pois eläköityvien mukana. Suurin osa osaamisesta on ns. hiljaista tietoa (Tacit Knowledge), kokemuksen mukanaan tuomia taitoja, niksejä, tilannetiedon tulkin-
taa ja hyödyntämistä. Kaikesta tästä pystytään vain pieni osa saamaan näkyväksi, muille siirrettävään muotoon, niin että taito voidaan näyttää, ohjeistaa ja saada muistiinmerkit-
tyä kalvoihin, työhjeisiin ja kirjoihin. Hiljaiselle tiedolle on ominaista, että se on asi-
anomaiselle itsestään selvää, syvälle mielen sopukoihin painuvaa taitoa, ja siksi hänelle
itselleenkin tiedostamatonta. (Valpola 2005, 13-14.)

Jotta tällainen arvokas osaaminen saadaan säilymään, tulee osaavien henkilöiden roolia kasvattaa perehdyttämisessä ja yhteydenpidon merkitystä painottaa. On myös hyvä pitää mielessä, että hiljainen tieto ei liity ikään vaan kokemukseen. Moni nuori voi olla todellinen konkari. (Valpola 2005, 16.)

6 MENTOROINTI

”Jokaisella ihmisellä on omaisuus omassa persoonassaan” (John Locke)

Mentorointia kuvataan tavallisimmin toimintana, jossa kokenut mentori ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa aktoria. Mentorointi perustuu mentorin ja aktorin luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Mentori (mentor: neuvonantaja, ohjaaja) on luotettava neuvonantaja ja uskottu, joka sitoutuu auttamaan aktoria tämän ammatillisessa kehittämisessä. Aktori (kisälli, oppipoika, ystävä) puolestaan on kehittämishaluinen henkilö, joka on valmis luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. (Lankinen ym. 2004, 84.) Mentorin ei kuitenkaan tarvitse olla organisaatiossa enempää valtaa kuin aktorillaan. Mentori ei saa olla sellainen henkilö, jolla saattaa olla valtaa vaikuttaa aktorin työsuhteen ehtoihin. (Kjelin & Kuusisto 2004, 228.)

Juusela ym. sanovat mentoroinnin olevan ennen kaikkea vuorovaikutussuhde, mutta se voi tarkoittaa myös toimintaa, jolla on tietty tavoite ja joka noudattaa tiettyjä periaatteita. Mentorointi menetelmänä on sarja prosesseja, jotka edesauttavat suhteen syntymistä, sen toimimista ja tukemista. (Juusela ym. 2000, 14.)

Mentorointi osana tämän opinnäytetyön teoriaosuutta tarjoaa näkökulmia ja uusia ideoita, joista on apua uuden perehdytyksen työvälineen suunnitteluvaiheessa. Mentorointia on toteutettu vuosituhansia jo paljon ennen kuin siitä käytettiin sanaa ”mentorointi”. Mentorointi on yksi vanhimpia kehittämisen keinoja. Se on ollut hyvä tapa välittää osaamista henkilöltä ja sukupolvelta toiselle. (Kupias & Salo 2014, 12).

6.1 Opiskelijamentorointi oppilaitoksissa

Oppilaitoksissa toteutettava mentorointi on yleistä. Kuitenkin on hyvä pitää mielssään erillään tutoroinnin sekä mentoroinnin käsitteet. Tutorointi on oppimisen ohjaamista tutkinnon suorittamiseksi. (Juusela ym 2000, 20.) Mentorointi usein saa vaikutteita muista ohjaamisen ja opastamisen muodoista, mutta sille on perehdyttämisen vierellä oma paikkansa.

Tavallisimmillaan oppilaitosmentorointia toteutetaan siten, että ammatissa jo toimineet ja opintonsa päättäneet henkilöt toimivat mentoreina opiskelijoille. Paras vaihe mentorointia varten on opintojen loppuvaiheessa, jolloin opiskelijalla on jo ehtinyt muodostua jonkinlainen kuva tulevasta työstään eli pohjaa hyödyllisille kysymyksille. Hyvin monilla opiskelualoilla mentoroinnin kaltaiset käytännöt kuuluvat kiinteänä osana valmistumiseen.

Mentoroinnin avulla monet opinnot saattavat aueta helpommin, etenkin hyvin teoriapohjaiset opinnot, kun joku, jolla on käytännönläheistä kokemusta jakaa tietoaan opiskelijoille. Toisaalta vähemmän käytännönläheisillä aloilla mentorointi voi yhtä lailla tukea opitun sisäistämistä ja työelämän ymmärtämistä. Oppilaitoksella pitäisi olla järjestöjä tiukemmat tavoitteet, minkä vuoksi mentorointia tehdään. Näin mentorin ja aktorin on helpompaa säädellä omia tavoitteitaan näiden annettujen tavoitteiden raameissa. (Kupias & Salo 2014, 60-61.)

Mentoroinnista on myös hyötyä itse mentorille. Alueita, joilla mentorin osaaminen vahvistuu ovat mm.

- Luotettavuus, sisältäen täsmällisyyden ja osanottamisen
- Kommunikaatiotaidot, kuten tehokas kuunteleminen ja puhuminen
- Yhteistyötaidot, kuten neuvottelutaidot ja vahvojen työsuhteiden kehittämistaito
- Itsenäisyys, eli mentori on kykeneväinen ottamaan johtavan roolin tilanteen niin vaatiessa.

(Miller 2002, 151.)

6.2 Perehdyttäminen vai mentorointi?

Mentoroinnin voidaan ajatella sijoittuvan opastuksen ja ohjauksen välimaastoon. Sitä voidaan soveltaa tilanteisiin, joissa ensisijaisesti hyödynnetään mentorin työhön liittyvää sisällöllistä ja käytännöllistä osaamista. Mentorin rooli on tällöin neuvova, perehdyttävä ja opastava. Mentorointi eroaa kuitenkin perehdyttämisestä ja työnopastuksesta siten, että mentoroinnissa kyse on yleensä aktorin henkilökohtaisesta opastuksesta luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa. Mentoroinnissa käsitellään perehdytystä enemmän aktorin näkökulmia, tarpeita ja tavoitteita. Toisin kuin perehdyttämistä, mentorointia voidaan käyttää missä tahansa kohtaa työsuhdetta. Mentorointia päinvastoin

käytetäänkin vasta työn alkuosion jälkeen, jotta aktorilla on jokinlainen kuva työstään.
(Kupias & Salo 2014, 61-62.)

7 VALMENTAMINEN

Valmennuksen eli coachauksen pääperiaatteena on kasvattaa tiedon ja taidon tasoa ja hyödyntää kaikki osaaminen, jota on jo olemassa ja erityisesti kehittää osaamista edelleen. (Lankinen ym. 2004, 83.) Valmennus on tapa, jolla myös opiskelijoita voi ohajata ja perehdyttää. Etenkin kun kyseessä ovat aikuiset ihmiset, ohjaaminen kouluyhteisössä on mielekkäämpää nähdä valmentamisena.

7.1 Valmennuksen periaatteet

Valmentaminen ei ole vielä vakiintunut työelämän toimintatapa Suomessa. Termiä Coachaus käytetään myös ohjauksesta, josta yleensä puhutaan työnohajuksena. Kaikki valmentaminen ei kuitenkaan täytä työnohauksen tunnuspiirteitä: näissä tapauksissa ohjaaja ei ole työnohauksen ammattilainen tai valmennus on ohjaavampaa kuin mitä työnohauksen arvoperusteisiin kuuluu. Valmennuksen kohderyhmänä on useimmiten ylin johto. (Kjelin & Kuusisto 2004, 230.)

Organisaatiot pyrkivät kehittämään aktiivisesti henkilöstönsä taitoja ja osaamista sekä panostavat tiimien ja yksilöiden suorituskyvyn nostamiseen. Valmentajan päätehtäviin kuuluu tavoitteiden asettaminen, tulosten ja suoritusten arviointi ja palautteiden antaminen tiimin jäsenille sekä henkilökohtaisesti. Mikäli esimies valmentaa, tulee hänellä olla taitoa kuunnella, arvioida ja vaikuttaa.

Valmennuksen avulla voidaan tukea yksilöitä saavuttamaan paras henkilökohtainen suoritustaso ja kehittymään omalla osaamisalueellaan vielä paremmaksi.

Osaamisen kehittämisen ja hyödyntämisen tärkein toimintamuoto on henkilöiden välinen aktiivinen vuoropuhelu, jossa puhe on ajatusten ja kokemuksellisen tiedon luontevin siirtymismuoto. (Lankinen ym. 2004, 84-90.)

8 KYSELY

8.1 Kyselyn toteutus

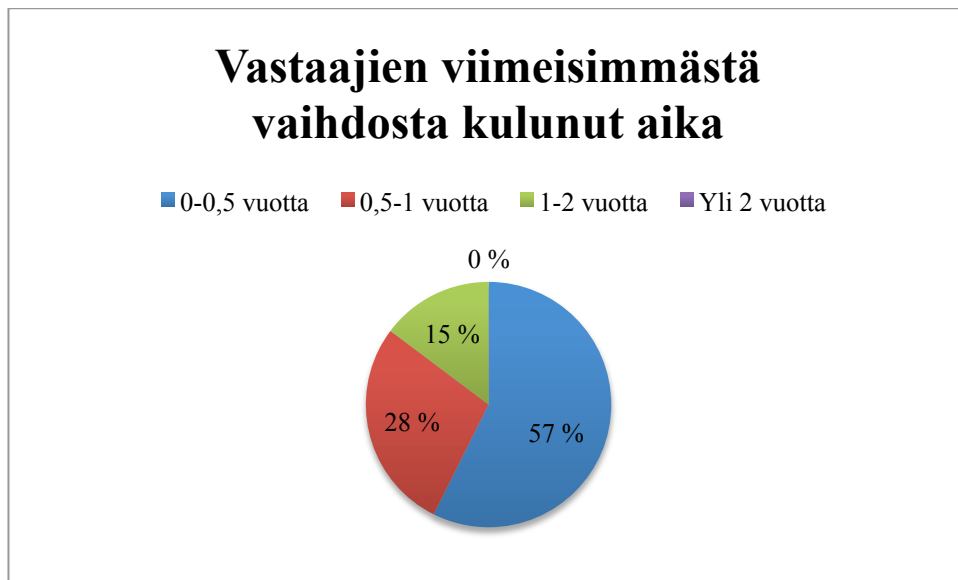
Opinnäytetyön tueksi toteutettiin määrällinen tutkimus verkkokyselyä TAMK:n opiskelijoille, jotka ovat suorittaneet osan opinnoistaan tai harjoittelustaan ulkomaisessa korkeakoulussa. Kysely suunniteltiin yhdessä kv-palveluiden päällikön kanssa. Kysely oli verkkolomake (Liite 1), joka lähetettiin sähköpostilla ja johon vastasi 61 opiskelijaa. Kysely toteutettiin sähköpostilla aikavälillä 30.9-30.10.2015. Kysely ajoitettiin hyvään aikaan lukukautena, sillä vastaavia saatika muita kyselyitä tai haastatteluja ei ollut samanaikaisesti tämän kyselyn kanssa. Linkki verkkokyselyyn lähetettiin 315 sähköpostiin, mutta suurin osa ei ollut enää käytössä. Kyselyssä oli mukana arvonta, johon pääsi mukaan osallistumalla kyselyyn. Arvonta oli mukana, sillä vastaajaa kiinnostava palkinto saattaa lisätä vastausprosenttia ja nopeuttaa lomakkeiden palautumista. (Vilkkä 2007, 66.) Tästä huolimatta vastausprosentti jäi 19,4 prosenttiin. Alhaiseen vastausprosenttiin saattaa olla syynä se, että opiskelijat joutuvat vastaamaan useisiin kyselyihin ja haastatteluihin lukukauden aikana.

Kyselyn ensisijaisena tarkoituksena oli kartoittaa vaihtoon lähtevien opiskelijoiden perehdyttämisen onnistuminen TAMK:n kv-palveluissa tähän mennessä. Avoimilla vastauksilla pyrittiin myös saamaan ideoita uutta perehdytyksen työkalua varten.

Verkkokysely oli sekä suomeksi että englanniksi.

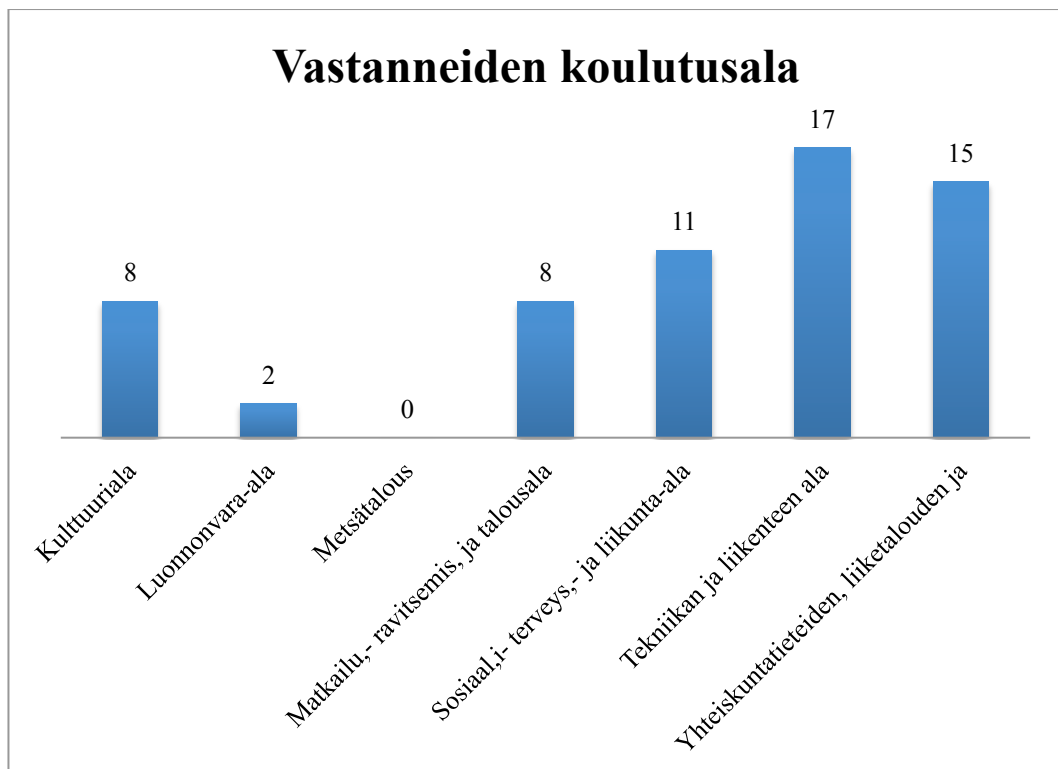
8.2 Kyselyn tulokset

Vastaajia oli 61 kappaletta, joiden iän keskiarvo oli 24,5 vuotta. Yli puolet vastaajista olivat käyneet viimeisimmässä vaihdossaan noin puoli vuotta sitten eli heidän vaihtonsa on loppunut vuoden 2015 kevätlukukaudella.



Kuvio 6. Vastaajien viimeisimmästä vaihdosta kulunut aika

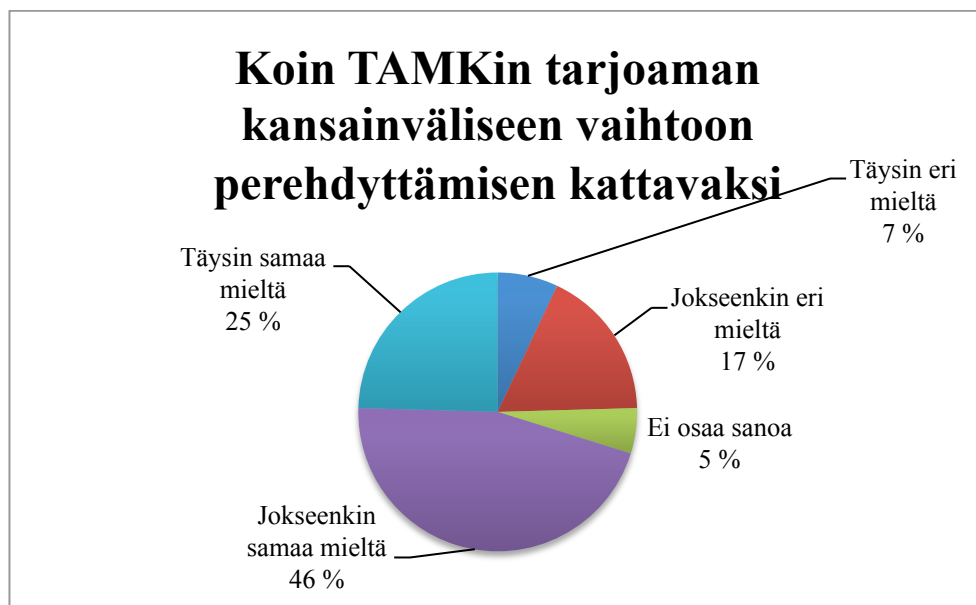
Tästä pystyin päättämään, että suurinosa vastaajista olivat käyneet samanlaisen perehdytyksen ja orientaation kuin minä vuoden 2014 alussa. Yksikään vastaaja ei ollut käynyt vaihtoon yli kaksi vuotta sitten, mikä myös helpotti vastausten käsittelyä. Tutkimuksen analysoinnille on eduksi, kun kaikilla vastaajilla on samanlainen tausta orientaatioissaan. Suurin osa vastaajista oli tekniikan ja liikenteen alalta, mikä vastaa myös erittäin hyvin TAMKin vaihtoon lähtijöiden koulutustaustaa yleisestikin ottaen.



Kuvio 7. Vastanneiden koulutusala

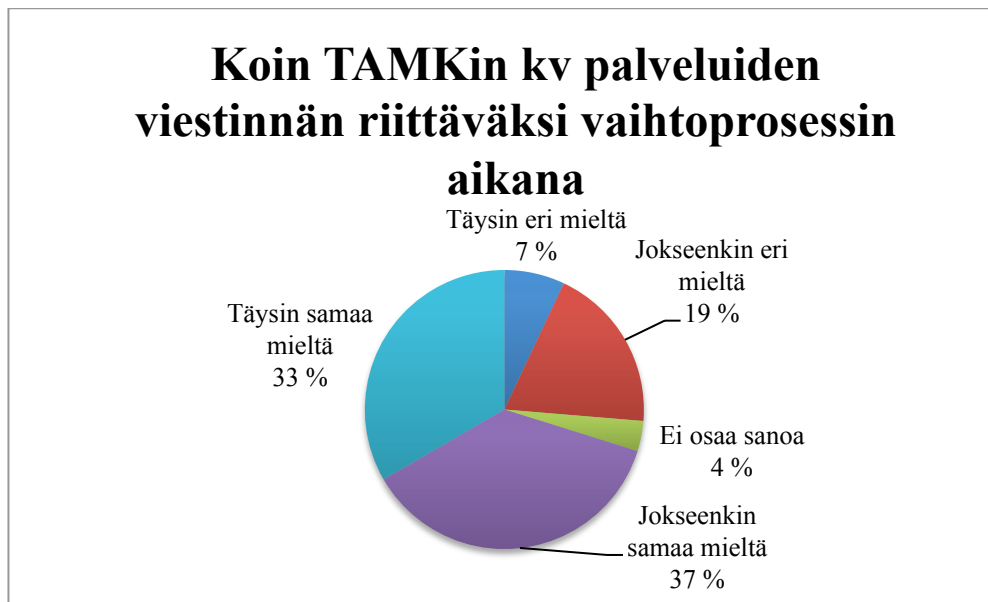
Verkkokyselyn merkittävin oli mielipideosuus, jossa käytettiin Likertin asteikkoa vastausten keräämiseen. Likertin asteikko on järjestysasteikko, joka on erittäin käytetty mielipideväittämissä. Asteikon perusidea on, että asteikon keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen samanmielisyys vähenee. (Vilkkä 2007, 46.)

Ensimmäinen väittämässä ”Koin TAMKIn kansainväliseen vaihtoon perehdyttämisen kattavaksi” 46 % vastaajista sanoi olevansa joko samaa mieltä väittämän kanssa. Lähes 25 % sanoi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, mikä kertoo perehdytyksen olevan kohtalaisen hyvällä mallilla. Kuitenkin lähes 18 % sanoi olevansa joko eri mieltä väittämän kanssa.



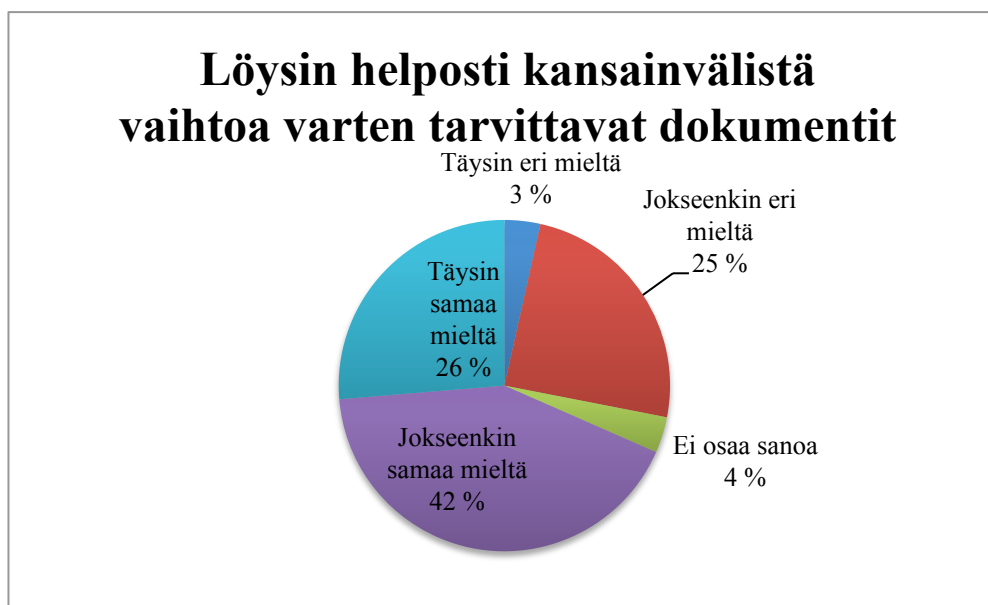
Kuvio 8. Perehdytyksen kattavuus

Toisessa väittämässä ”Koin Tamkin kv-palveluiden viestinnän riittäväksi vaihtoprosessin aikana” 33 % vastaajista sanoi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 37 % vastaajista sanoi olevansa joko samaa mieltä väittämän kanssa. Edelleen vain 7 % vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



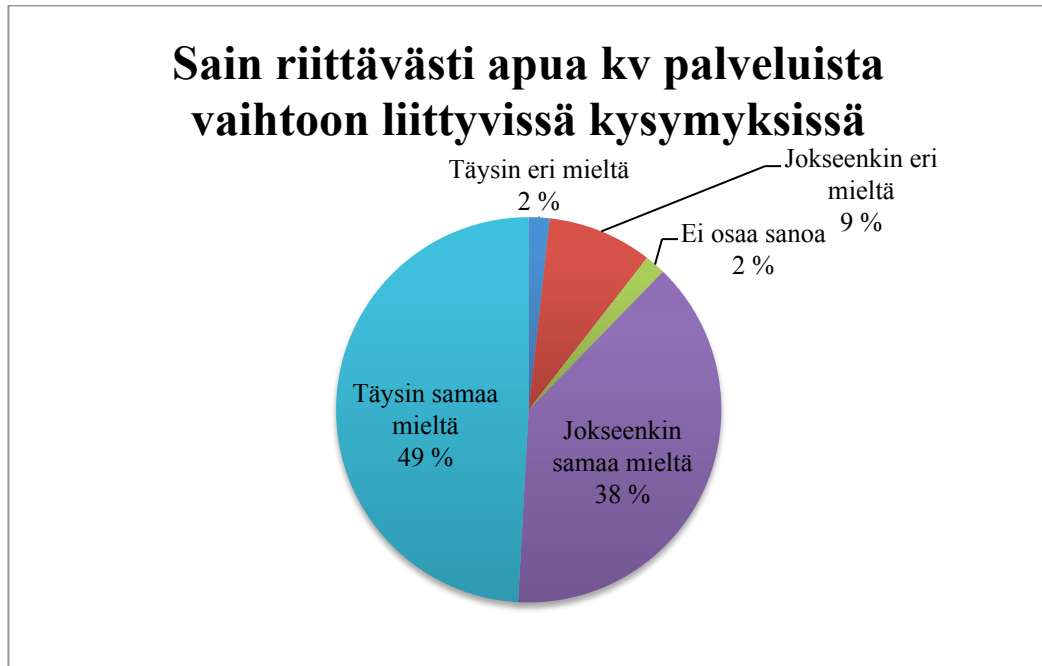
Kuvio 9. Kv-palveluiden viestintä vaihtoprosessin aikana

Kolmannessa väittämässä ”Löysin helposti kansainvälistä vaihtoa varten tarvittavat dokumentit” vastaajista 42 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 26 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja lähes 25 % jokseenkin eri mieltä.



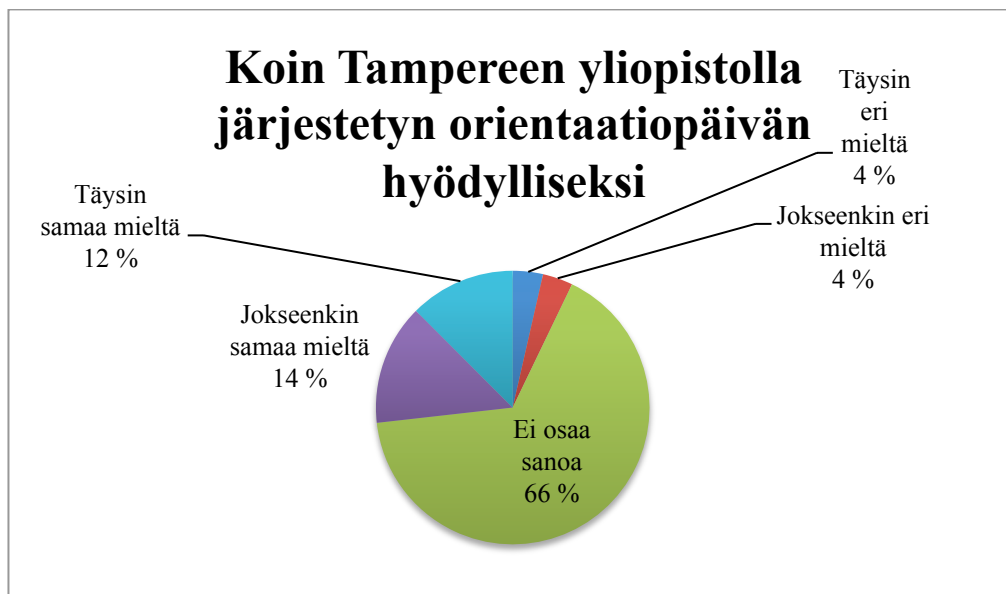
Kuvio 10. Dokumenttien löydettävyys

Neljännessä väittämässä ”Sain riittävästi apua kv-palveluista vaihtoon liittyvissä kysymyksissä” vastaajat olivat varsin yksimielisiä, sillä 50 % sanoi olevansa täysin samaa mieltä ja 38 % sanoi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Noin 9 % oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.



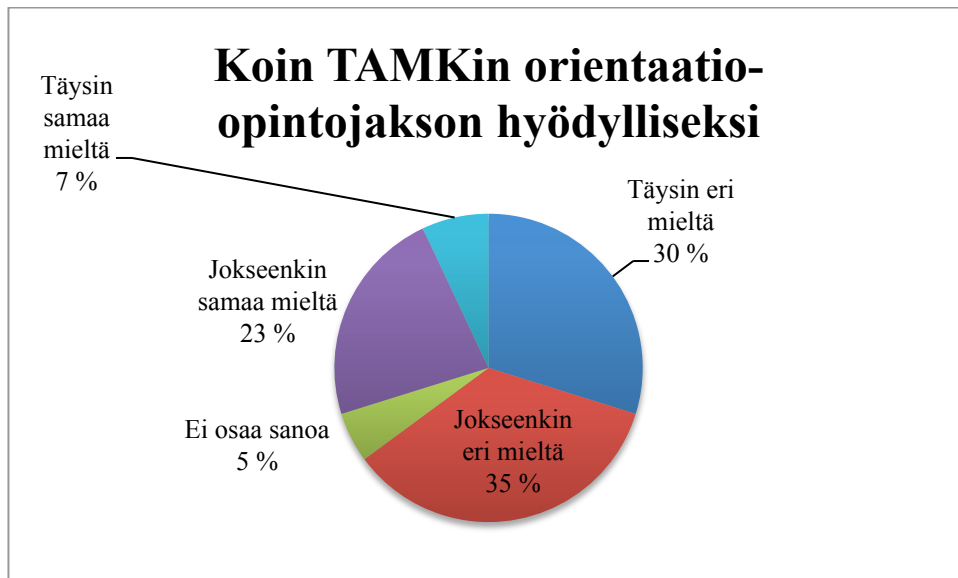
Kuvio 11. Kv-palveluiden tarjoama apu vaihtoon liittyvissä kysymyksissä.

Viides väittämä ”Koin Tampereen yliopistolla järjestetyn West Finland HEInet-orientaatiopäivän hyödylliseksi” oli siinä mielessä mielenkiintoinen, että 66 % vastaajista ei osannut sanoa, oliko päivästä heille hyötyä. Muutama vastaaja oli avoimessa kommenttilaatikossa sanonut, ettei ollut kuullutkaan kyseisestä päivästä. Noin 26 % oli kuitenkin tyytyväinen orientaatiopäivään.



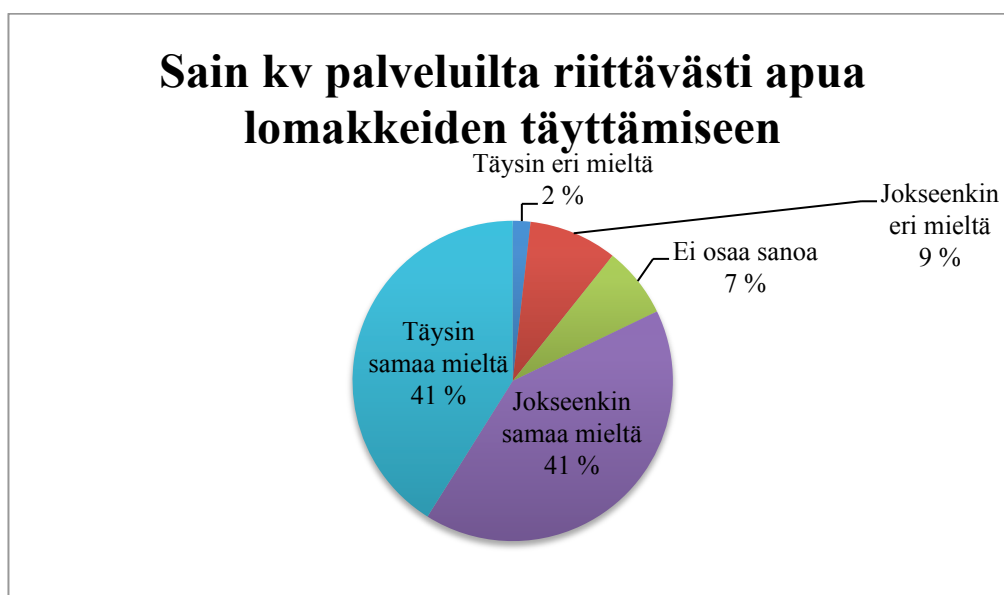
Kuvio 12. Orientaatiopäivän hyödyllisyys.

Kuudennessa väittämässä pyrittiin selvittämään, kuinka hyödylliseksi vastaajat kokivat ”Orientation and Report for Studying or Training Abroad” orientaatiokurssin. Lähes kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, ettei kurssista ollut heille lainkaan hyötyä. Yli neljännes oli myös jokseenkin eri mieltä kurssin hyödyllisyydestä. Yli puolet vastaajista olivat kokeneet kurssin siis jokseenkin hyödyttömäksi.



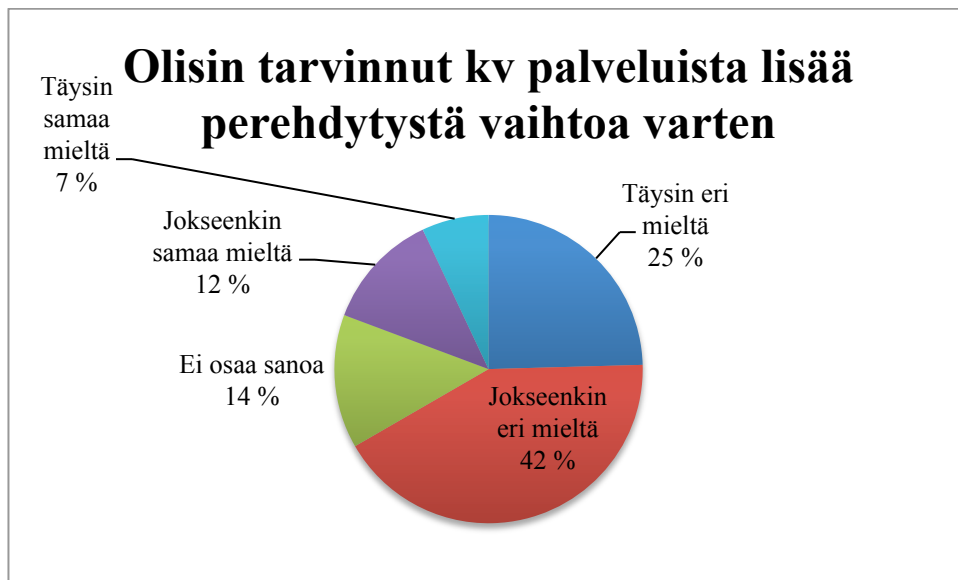
Kuvio 13. Orienaatio-opintojakson hyödyllisyys.

Seitsemäs väittäjä ”Sain kv-palveluilta riittävästi apua lomakkeiden täyttämiseen” jatkoi vastaajat niin, että 80 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.



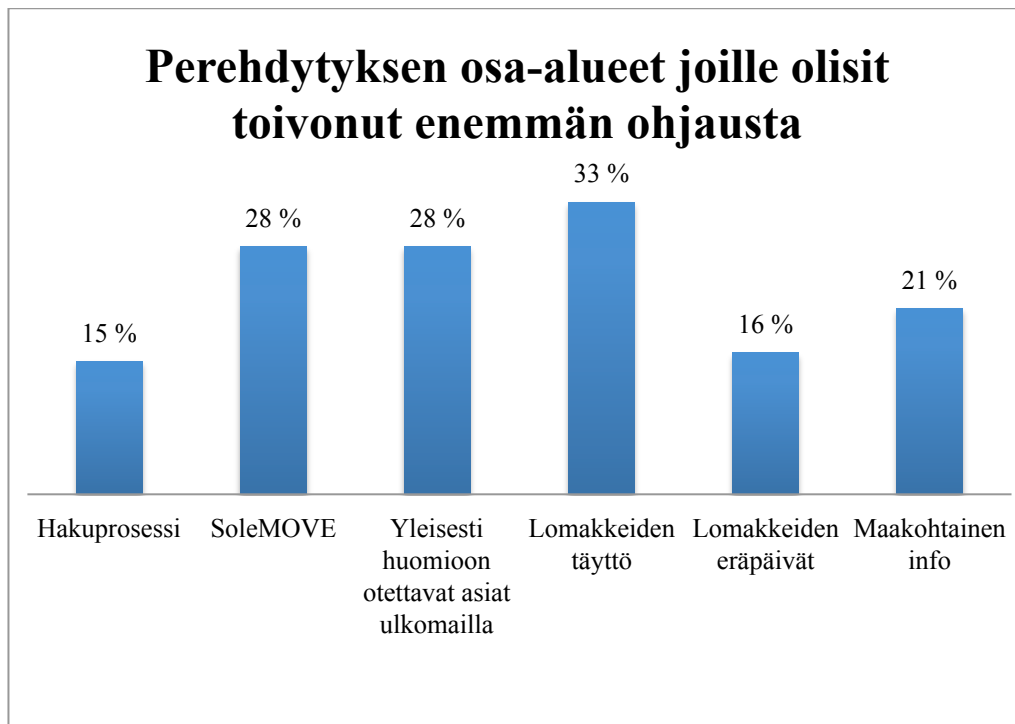
Kuvio 14. Lomakkeiden täyttäminen.

Viimeinen väittämä ”Olisin tarvinnut kv-palveluista lisää perehdytystä vaihtooni varten” jakoi vastaajat siten, että noin 67 % vastaajista oli täysin tai lähes eri mieltä väittämän kanssa. 12 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 15. Lisäperehdytyksen tarve vaihtoa varten.

Seuraavassa kyselyn osiossa halusin kartoittaa tietyt perehdyttämisen ja orientaation osa-alueet, joille vaihdossa käyneet opiskelijat olisivat toivoneet lisää ohjausta. Eniten vastaajat vastasivat ”Lomakkeiden täyttö” (33%), ”Yleisesti huomioon otettavat asiat ulkomailla” (28%) sekä ”SoleMOVE” (28%).



Kuvio 16. Perehdytyksen osa-alueet.

Viimeinen kyselyn osio eli avoin kysymys ”Muu osa-alue, jolle olisit toivonut enemmän apua” oli erittäin hyödyllinen uutta perehdytyksen työkalua ajatellen. Avoimet vastaukset löytyvät työn lopusta liitteistä (Liite 2). Varsin moni vastaaja olisi toivonut enemmän apua vanhoilta vaihdossa olleilta opiskelijoilta. Myös hyvin moneen avoimen vastauksen sekä yleisesti koko kyselyn havainnollistamiin ongelmiin voisi vastauksena olla vanhojen vaihdossa olleiden opiskelijoiden apu.

8.3 Päätelmät

Verkkokysely antoi hyvät perustiedot perehdytyksen onnistumisesta tähän mennessä. Vastaajien yleinen mieliala oli hyvä ja he olivat saaneet positiivisia kokemuksia kv-palveluiden toiminnasta. Kyselyn perusteella viestintä, dokumenttien löydettävyys, apu ongelmatilanteissa sekä yleinen perehdytys olivat asioita, joihin vähintään 40 % vastaajista olivat tyytyväisiä. Kv-palvelut tarjoavat tietoa ja apua sitä tarvitseville ja saattavat vaihtoon lähtevien tietoisuuteen ne asiat, jotka tulee ottaa huomioon ulkomaan vaihdossa. Ongelmat liittyvät suurimmaksi osaksi liialliseen työmäärään sekä joihinkin perehdyttämisen osa-alueisiin, joiden tarpeellisuudesta ei olla yksimielisiä.

Kotikorkeakoulusta saatavan tiedon puute koskien vaihtojaksoa on yleinen tyytymättömyyden aihe Erasmus-vaihdossa olleiden keskuudessa. (Krupnik & Krzaklewska 2006, 48.) Kuitenkin Suomessa asiat ovat keskimääräistä paremmin, sillä suomalaiset opiskelijat olivat Euroopan toiseksi tyytyväisimpiä kotikorkeakoulultaan ennen vaihtoa saamiinsa tietoihin ja täällä olevat vaihto-opiskelijat olivat kaikista maista tyytyväisimpiä suomalaiselta, vastaanottavalta korkeakoululta saatuun tiedotukseen. (Krupnik & Krzaklewska 2006, 41-41.) Itse vaihtoaikana suurimpia ongelmia on tuottanut se, että korkeakoulujen antamat kurssitiedot eivät enää pidä paikkaansa opiskelijan saavuttua vaihtokohteeseensa. Samalla opiskelijan ennen vaihtoa täyttämä Erasmus Learning Agreement-lomake ei pidä paikkaansa. Tällaisiin opiskelijasta riippumattomiin muutoksiin tulisi kotikorkeakoulun suhtautua joustavasti. (CIMO 2007, 43.)

Perehdyttämisen tämän hetken ”kompastuskiven” voi ajatella olevan TAMKin kv-palveluissa orientaatiokurssi. Hyvin monet vastaajat toivoivat siihen muutosta. Olisikin tärkeää, että tähän ongelmaan puututtaisiin ja perehdyttämisprosessista saataisiin tehokkaampi myös opiskelijoiden mielestä.

Moni vastaaja oli kokenut informaation löytämisen omasta vaihtokohteestaan työlääksi. Tämän kaltaisiin erillisiin ongelmiin on vaikeampaa löytää orientaatiosta ratkaisua, sillä kaikki tieto esimerkiksi kouluista ja majoituksesta ei ole helposti saatavilla. Tällaisiin ongelmiin lähin ja helpointen saatava apu on toisen opiskelijan kokemus. Yhtenä vastuksena moneen ongelmaan voi olla vanhojen vaihdossa olleiden opiskelijoiden tiedon hyödyntäminen. Vaihdossa opiskelijalle kertyy suuri määrä tietoa, jota ei ole vielä tähän mennessä hyödynnetty perehdytyksessä riittävästi.

Kyselystä voi päätellä, että perehdytykseen ei tarvita mitään täysin uusia osia esimerkiksi perehdytyskansiota tai vastaavaa, sillä tämän hetkinen perehdytyskokonaisuus vastaa jo siihen tarpeeseen mitä opiskelijoilla on.

8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin kannalta. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen. Arvioinnin kohteena ovat

esimerkiksi miten onnistuneesti otos edustaa perusjoukkoa ja mikä on vastausprosentti. (Vilkkä 2007, 149-150.) On tärkeää, ettei tutkimustuloksia yleistetä niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. Tutkimustulokset eivät myöskään saa olla sattumanvaraisia. (Heikkilä 2008, 30.) Opinnäytetyön tutkimukseen osallistui pelkästään jo ulkomaanvaihtonsa suorittaneita opiskelijoita, eli kaikki vastaavat edustavat tutkimuksen oletettua perusjoukkoa.

Tutkimuksen vastausprosentti sitä vastoin jäi alhaiseksi. On hyvä huomioida, että vastaajien halukkuuteen osallistua kyselyyn on voinut vaikuttaa yleinen mieliala, tutkimusongelman liittyminen omaan elämäntilanteeseen sekä jokaisen vastaajan maailmankatsomus sekä tapa arvioida maailmaa omasta näkökulmastaan. Tutkimuksen luotettavuutta olisi voitu lisätä lähettämällä kyselylomake uudestaan, mikä toisaalta ei olisi sopinut yleiseen ”kyselyähkyn” ongelmaan, joka ammattikorkeakouluissa tänä päivänä vallitsee. Vaikka vastausprosentti jäi varsin alhaiseksi, pystyttiin kyselystä silti tehdä helposti päätelmiä. Myös vastaajien yleinen mielipide tuli selväksi, mikä olikin kyselyn tärkein päämäärä.

9 VAIHTOON LÄHTEVIEN KESKUSTELUFOORUMI

TAMKin vaihto-oppilaiden vaihtoonlähtöprosessiin kuuluu perehdyttäminen sekä opiskelijan tukeminen vaihtoon liittyvissä kysymyksissä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on ollut luoda uusi työkalu, joka tehostaa tätä perehdytysprosessia. Verkkokyselyn sekä teorian pohjalta on muodostunut käsitys, että dialoginen tehtävänanto tukisi parhaiten perehdytysprosessia vaihto-oppilaille. Dialoginen tehtävä voisi olla esimerkiksi keskustelufoorumi. Foorumin idea on tuoda sekä vanhat että uudet vaihto-opiskelijat yhteen ja jakaa hiljaista tietoa, joka on uusille perehdytettäville todella tärkeää. Foorumin on tarkoitus korvata yksi osa orientaatiokurssista ja näin helpottaa myös vanhojen vaihto-opiskelijoiden työurakkaa. Foorumi myös helpottaisi kasvokkain käytävää vaihtokeskustelua, sillä opiskelija ei aina muista välttämättä kysyä kaikkia mielessä olevia kysymyksiä kv-palveluissa asioidessaan. TAMKin saapuville vaihto-opiskelijoille tällainen foorumi on jo Facebookissa käytössä, joten olisi luonnollista jatkaa toimintaa myös lähtevien puolelle.

Jo vaihdossa käyneet opiskelijat toimivat foorumilla mentoreina, jotka jakavat tietoaan uusille vaihtoon lähteville opiskelijoille eli aktoreille. Opiskelijat eli aktorit voivat itse luoda sisällön, esimerkiksi keskustelualueen ”Englanti” tai ”Aasia” tms., jonka alle he voivat esittää kysymyksiä ja mentorit vastaavat kysymyksiin osana orientaatiokurssiaan. Keskustelualueena voi olla myös yleisiä aihealueita, joihin kaikki voivat vastata ja jakaa tietoa eteenpäin.

Kuten Kupias ja Peltola puhuvat dialogisesta perehdyttämisestä: ”...voidaan puhua perehdyttämisestä työyhteisön ja tulokkaan yhteiskehittelynä, eräänlaisena dialogisena perehdyttämisenä, jossa molemmat osapuolet oppivat ja kehittyvät koko prosessin aikana” (Kupias & Peltola 2009, 41-42.) olisi foorumi myös perehdyttämistä, johon opiskelija voisi itse vaikuttaa sisällön tuottajana.

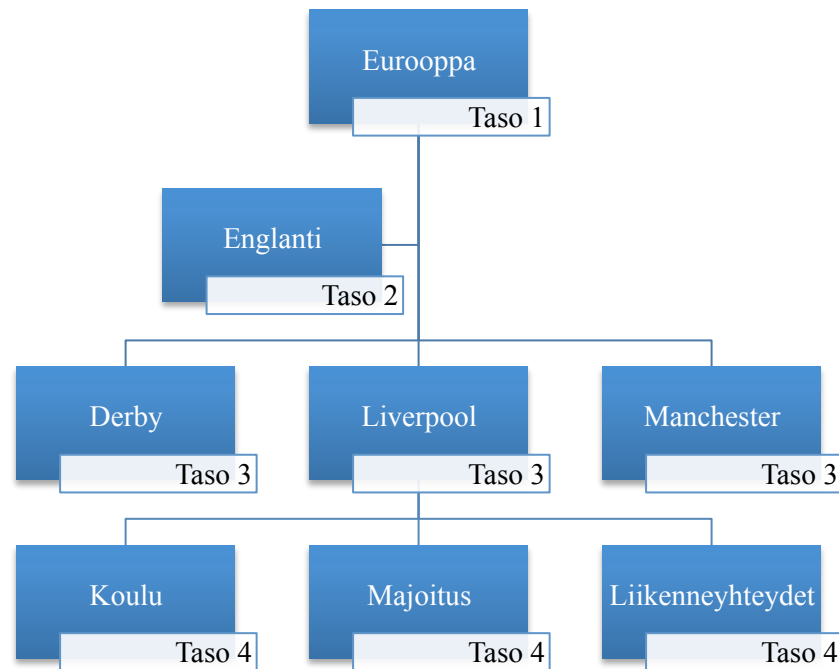
Tutustuessani perehdyttämisen teoriaan havaitsin, että etenkin oppimistilanteessa paras vaihtoehto on auttaa opiskelijoita perehtymisessä tehtäväluontoisesti, jotta osallistuminen on mahdollisimman tehokasta. Keskustelufoormissa on aineksia kahdesta eri perehdytyksen työkalusta (Kupias & Peltola 2009, 152-165.), jotka esiteltiin luvussa 5: se on sekä soveltava tehtävä että lukutehtävä. Keskustelufoorumin tarkoituksena on olla

orientaatiokurssin yksi tehtävä, johon vastaamalla tai tutustumalla oppii tai vaihtoehtoisesti jakaa tietoaan eteenpäin.

Kjelin ja Kuusisto puhuvat kirjassaan ”Tulokkaasta tuloksentekijäksi” viestinnän ja vuorovaikutuksen merkityksestä perehdyttämiskäytäntönä. Heidän näkemyksensä on, että erilaisia teknisiä sovelluksia voidaan käyttää edistämään työ- ja projektiryhmien yhteistyötä ja vuorovaikutusta, tästä esimerkkinä erityyppiset ryhmäkeskusteluohjelmat. Toinen käytötapa on tarjota intranetissä henkilöstölle ja johdolle kahdensuuntainen viestintäfoorumi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 208.) Tätä käytäntöä soveltamalla uskon perehdytyksen olevan mielekkäämpää sekä antoisampaa opiskelijoille.

9.1 Keskustelufoorumin toiminta

Alkunäkymässä eli tasossa numero yksi on näkyvissä maanosat (Pohjois-Amerikka, Eurooppa...jne.). Maanosaa klikkaamalla pääsee seuraavalle tasolle, jolloin näkyville tulevat maat (esimerkiksi Eurooppaa klikattua esiin tulevat Belgia, Englanti, Ranska...jne.). Kolmannella tasolla näkyvillä ovat jokaisen maan eri vaihtokohteet (esimerkiksi Liverpool). Avaamalla kolmannen tason, aukeaa sisältö, joka koostuu eri alueista, kuten ”Yleistä tietoa kaupungista”, ”Koulu”, ”Majoitus”.... Näille alueille mentori kirjoittaa vaihtoajanjaksonsa jälkeen (tai sen aikana) asioita, jotka ovat hänen mielestään hyvä tietää eli asioita, jotka mentori kokee tärkeiksi samaan kaupunkiin/maahan tulevalle vaihto-opiskelijalle. Vaihdon jälkeen tai sen aikana mentori käy kirjoittamassa pätkän jonkin keskustelualueelle, ja kuittaa näin velvollisuutensa ”hiljaisen tiedon” eteenpäinviejänä.



Kuvio 17. Keskustelufoorumin rakenne.

Foorumista tekee dialogisen se, että aktori voi lukiessaan mentorien kokemuksia kysyä lisää viestiketjussa. Tabula-Moodle keskustelufoorumi toimii niin että osallistujat saavat sähköpostia kun heidän viestejään kommentoidaan. Muissa vaihtoehdoissa kuten Facebookissa käyttäjät saavat aina ilmoituksen kun heidän kommentteja kommentoidaan, mikäli ovat asettaneet keskusteluasetukset niin.

Foorumi olisi pakollinen osa orientaatiokurssia. Tämä sen vuoksi, että opiskelijat saadaan jakamaan tietoa, joka on tärkeää uudelle vaihto-opiskelijalle. Foorumin tarkoituksena ei ole lisätä työtaakkaa, vaan päinvastoin tehdä orientaatiokurssista kevyempi. Foorumin moderoinnina on tarkoitus olla nykyisen orientaatiokurssin opettajat, kv-koordinaattorit sekä mahdollisesti myös muiden alojen opettajat. Joissakin tapauksissa apu voi olla tarvittavaa toiselta opiskelijalta, mutta joskus myös akateeminen neuvonta voi tulla tarpeeseen.

9.2 Toiminnan haasteet

Toimintaehdotus on vielä suunnitelmapohjalla ja toimintaan liittyy tietoteknisiä haasteita. Ensimmäinen toiminnan haaste on keskustelufoorumin alustan sijoittaminen. Keskustelufoorumin tulee yhdistää sekä vaihtoon lähtevät, että vaihdossa jo käyneet opiskelijat. TAMKilla on käytössään oppimisympäristö Tabula-Moodle. Molemmilla (vanho-

jen ja uusien vaihto-opiskelijoiden) orientaatiokursseilla on käytössä omat Tabulakursinsa, jonne tehtävänannot ovat syötetty. Tabulan toimintaympäristö asettaa rajat foorumin käytölle, sillä keskustelufoormi tabulassa tarkoittaa uutta kurssialuetta, jonne pitäisi muistaa ilmoittautua. Yksi hyvin ajankohtainen tapa hyödyntää dialogista perehdytystä tai orientaatiota on Facebook. Facebook mahdollistaa suljettujen ryhmien luomisen, joissa keskustelua voidaan käydä koska vain. Ryhmille voidaan myös määrittää valvojat, joten keskustelu olisi valvottua sekä aiheet rajattuja.

Toinen haaste on keskustelufoorumin ajoitus, sillä jo vaihdossa käyneet opiskelijat palaavat Suomeen hyvin eri aikaan. Tästä syystä luonnollisinta olisi järjestää avoin foorumi, jonne voi kirjoittaa koska vain. Mikäli Tabula ei anna tässä työskentely varaa, on käännettävä ulkopuolisen palveluntarjoajan puoleen kuten Facebookin. Tabula-Moodle ympäristö on hieman jäykkä, joten sosiaalisen median sovellukset saattaisivat olla nopein ja tehokkain tapa hyödyntää dialogista perehdyttämistä.

10 YHTEENVETO JA POHDINTA

Kuten johdannossa todettiin, on koko yhteiskunnan kannalta oleellista, että Suomesta löytyy kansainvälisiä osaajia. On myös huomionarvoista, että kansainvälisten ulkomaanvaihtojen aikana solmitaan sellaisia ystävyysuhteita, joilla voi olla tulevaisuuden työelämänverkostojen kannalta hyötyä. Opiskelijaliikkuvuuden parantaminen virvoittaa koko talussektoria ja on tulevaisuuden työelämän osaajien menestystekijä.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää TAMK:n vaihto-opiskelijoiden perehdytysprosessia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää uusi perehdytyksen työkalu edellä mainittua prosessia tukemaan. Opinnäytetyön tueksi toteutettiin määrällinen tutkimus verkkokyselynä, jonka tarkoituksena oli kartoittaa kuinka hyvin vaihtoon lähtevien opiskelijoiden perehdytys ulkomaanvaihtoaan varten on tähän mennessä onnistunut. Kyselyn pohjalta saatiin selville opiskelijoiden yleinen mielipide perehdytyksestä tähän mennessä. Opiskelijat ovat kv-palveluiden ”asiakkaita” joten on luonnollista, että heidän mielipiteensä otettiin huomioon uutta perehdytyksen työkalua suunniteltaessa.

Olen opinnäytteessäni soveltanut paljon teoriaa, joka ei alun perin ole suoraan ollut kytköksissä opiskelijoiden valmentamiseen ja perehdyttämiseen. Olen kuitenkin löytänyt uusia vaihtoehtoisia työskentelytapoja, joita en olisi löytänyt ilman perehdyttämisen sekä mentoroinnin teorian tutkimista. Etenkin perehdyttäminen mielletään yleisesti organisaation tasolla tapahtuvaksi toiminnaksi; tulokkaasta tehdään tuloksentekijä.

Koin opinnäytetyöni alkuvaiheessa sopivan teoriaosuuden löytämisen haastavaksi, sillä perehdyttäminen on, kuten edellä mainitsin ensisijaisesti lain sekä työpaikan määrittämää toimintaa. Vaikka opinnäytteeni onkin perehdyttämisen työkalu, halusin sen luonteen vuoksi ottaa mukaan muutakin teoriaa, jotta aihe ei takertuisi liikaa organisaation tasolla tapahtuvaksi toiminnaksi. Mentorointi ja valmentaminen ovat mielestäni tulevaisuuden tapa luoda uusia osaajia työelämään, jossa ei unohdeta hiljaisen tiedon valtavaa vaikutusta. Halusin opiskella aiheesta lisää ja koen, että näillä teorioilla on ollut suuri anti opinnäytetyölleni.

Opinnäytetyöni tuntui aluksi monimutkaiselta, mutta koen, että olen oppinut sen tekemisestä valtavasti. Työ pysyi kohtalaisen hyvin aikataulussaan, vaikka en ollutkaan va-

rautunut kuinka paljon itse keskustelufoorumin käytännön toteutuksen suunnittelu vaatii aikaa ja paneutumista.

Ammatilliset taitoni kuten kehittämistaidot sekä henkilöstöhallinnan kokonaisuuden ymmärtäminen kehittyivät opinnäytetyöprosessin aikana. Pääsin hyödyntämään uuden teorian sovelluksia käytäntöön. Opin myös hallitsemaan laajemmankin projektin ajankäyttöä ja koen, että tästä on erityisesti minulle hyötyä työelämässä. Myös metataitoni kehittyivät prosessin aikana, opin esimerkiksi työskentelemään itsenäisemmin sekä hallitsemaan ajankäyttöäni.

Toimeksiantaja antoi palautteeksi työn ajankohtaisuuden onnistumisen. TAMKIn kv-palveluissa oli tarve tämän kaltaiselle tutkimukselle sekä kartoitukselle, joten työn osista on hyötyä suunnittelytyössä.

Opinnäytetyötä oli mielenkiintoista tehdä, etenkin kun aihe oli itse suunniteltu ja koen, että aihe tuli oikeaan tarpeeseen. Opinnäytetyöni myös antaa hyvät mahdollisuudet jatkotutkimukselle: Kuinka perehdytyksen työkalu on vastannut perehdytyksen tarpeeseen? Opinnäytetyöni mahdollistaa esimerkiksi uuden opinnäytetyön tekemisen tai pienempien tutkimusten toteuttamisen.

LÄHTEET

CIMO. 2007. Yli rajojen: Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

CIMO. 2014. Opiskelijoiden ulkomaanjaksojen 5 yleisintä kohde- ja kotimaata. Luettu 1.12.2015.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/57014_Korkeakoulut_top5_maat_HI.pdf

CIMO. 10/2015. Opiskelijaliikkuvuus Suomesta 2005-2014: Korkeakoulut. Luettu 9.11.2015.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/56610_Opiskelijaliikkuvuus_Suomesta_korkeakoulut_LOW.pdf

Clutterbuck, D., Megginson, D. 1999. *Mentoring Executives & Directors*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A., Sandberg, J. 2006. *Viisaat valinnat*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hyvä perehdytys-opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti: Esa Print Oy.

Juusela, T., Lillia, T., Rinne J. 2000. *Mentoroinnin monet kasvot*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kjelin, E., Kuusisto, P-E. 2003. *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. Helsinki: Talentum.

Krupnik, S., Krzaklewska, E. 2006. *Exchange Student's Rights: Results of Erasmus Student Network Survey 2006*. http://www.esn.org/download_esnsurvey_report.

Kupias, P., Peltola, R. 2009. *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Juvenes Print.

Kupias, P., Salo, M. 2014. *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.

Lankinen, P., Miettinen, A., Sipola, V. 2004. *Kehitä osaamista- Hyödynnä kokemusta*. Helsinki: Talentum.

Leppiaho, H., Pulkkinen, A., Pääskylä, M., Salonen, K., Virtanen, S. *Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea*. 2009. Turun ammattikorkeakoulun julkaisu. Tampere: Juvenes Print.

Maailmalle. 2015. *Vaihtoon oman korkeakoulun kautta*. Luettu 1.12.2015. [http://www.maailmalle.net/opiskelu/vaihto-](http://www.maailmalle.net/opiskelu/vaihto-opiske-)

[lu/korkeakouluopiskelijoiden_opiskelijavaihto/vaihtoon_oman_korkeakoulun_kautta](http://www.maailmalle.net/opiskelu/vaihto-opiske-lu/korkeakouluopiskelijoiden_opiskelijavaihto/vaihtoon_oman_korkeakoulun_kautta).

Miller, A. 2002. *Mentoring students & young people*. London: Kogan Page.

Opetushallitus. 2010. Vahvuutena kansainvälisyys: Kansainvälisen toiminnan strateginen suunnittelu ammatillisessa koulutuksessa. Luettu 22.10.2015.
http://www.oph.fi/download/127195_Vahvuutena_kansainvalisyys_-_Kansainvalisen_toiminnan_strateginen_suunnittelu_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf.

Rossi, A. 2012. Kulttuuristrategia. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Tampereen ammattikorkeakoulu: Avaintietoa. 2015. Luettu 19.10.2015.
<http://www.tamk.fi/fi/web/tamk/avaintietoa>

Tampereen ammattikorkeakoulu: Historia. 2015. Luettu 19.10.2015.
<http://www.tamk.fi/fi/web/tamk/historia>

Tampereen ammattikorkeakoulu: Vuosikatsaus 2014, sisäiset palvelut. 2014. Luettu 1.12.2015. <http://www.tamk.fi/web/vuosikatsaus2014/sisaiset-palvelut>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 §14 [viitattu 28.10.2015] Saatavilla:
<http://www.finlex.fi>

Valpola, A. 2005. Ammattitaito jakoon. Hiljaisen tiedon valmennusopas. Helsinki: Edita.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Kysely

Kysely Tamkin kv-palveluiden vaihtoonlähtevän opiskelijan perehdyttämisen tehostamisesta. // This survey is about Tampere's international services for outgoing students.

Tämän kyselyn tavoitteena on auttaa opinnäytetyön pohjatyössä. Huomaathan, että kysely koskee myös orientaatio-opintojaksoa "Orientation and Report for Studying or Training Abroad".
// Aim of this survey is to help with the base work of thesis. Please notice that survey also includes the course "Orientation and Report for Studying or Training Abroad".

Vastaajatiedot / Information about the answerer

- ❖ Ikä? (vuotta) Age? (in years) _____
- ❖ Kauanko viimeisimmästä vaihdostasi on?// How long it has been since your last exchange experience?

0-0,5 vuotta (year)	1-2 vuotta (year)
0,5-1 vuotta (year)	2 vuotta tai kauemmin (2 years or longer)

- ❖ Koulutusala / Field of study

Tamkin kv-palvelut / TAMK's International Services

Täysin erimieltä Jokseenkin erimieltä Ei osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

Koin Tamkin tarjoaman kansainväliseen vaihtoon perehdyttämisen kattavaksi. / I felt the training I got from TAMK was extensive.

Koin Tamkin kv-palveluiden viestinnän riittäväksi vaihtoprosessin aikana. / I felt that the communication during my study exchange was enough.

Löysin helposti kansainvälistä vaihtoa varten tarvittavat dokumentit. / I found all the documents for my study or training exchange easily.

Sain riittävästi apua kv-palveluista vaihtoon liittyvissä kysymyksissä. / Tamk's International Services provided me guidance with my exchange questions.

Koin Tampereen yliopistolla järjestetyn West Finland HEInet -orientaatiopäivän hyödylliseksi. I felt the orientation day (West Finland HEInet) at Univeristy of Tampere was beneficial

Koin TAMKin orientaatio-
opintojakson (Orientation and
Report for Studying and
Training Abroad) hyödylliseksi. /
I felt the course "Orientation
and Report for Studying or
Training Abroad" was helpful.

Sain kv-palveluilta riittävästi apua
lomakkeiden täyttämiseen. / I
got help from International
Services with filling the
documents.

Olisin tarvinnut kv-palveluista
lisää perehdytystä vaihtoa
varten. / I would have needed
more training and orientation
for my study or training abroad.

Mille osa-alueille olisit toivonut lisää ohjausta? / In which parts of training you would have wanted more guidance?

- Hakuprosessi / Applying process
- SoleMOVE:n käyttö / Use of SoleMOVE
- Yleisesti huomioon otettavat asiat ulkomailla / Things to be taken in consideration when living abroad
- Lomakkeiden täyttö / Filling the documents
- Tietoa lomakkeiden eräpäivistä / Information about the deadlines for documents
- Maakohmainen info / Information about the target country

Muu osa-alue, jonne olisit toivonut enemmän apua? / Other part of the orientation where you would have needed more help or guidance?

Liite 2. Avoimet vastaukset

”Visa Application and processing, International Office has no idea about it. In my opinion, this question is very pressing for international students.”

”Selvennystä kurssivalintoihin kohdemaassa.”

”Olisin toivonut, että omasta koulutuskohtaisesta kv-koordinaattorista olisi ollut jotain hyötyä. Ei ollut. Kaikki tieto piti erikseen kysyä pääkampuksen ihmisiltä.”

”Tietoa hakuprosessin aikatauluista ja yhteistyökorkeakoulusta.”

”Käytännön neuvoja(esimerkiksi vanhat vaihdossa olleet voisivat kertoa suoraan "seuraavalle" vaihtoon lähtijälle mitkä olivat haasteet esim asunnon löytämisessä jne.”

”Käytännön apua / esimerkisivustoja siitä, miten ja mistä asuntoja kannattaisi etsiä kohdemaasta ja onko järkevää esim. avata pankkitili ulkomailla yms. Sain aiemmin samassa paikassa vaihdossa olleiden sähköposteja, mutta vain yksi vastasi kysymyksiini.”

”Vaihdon jälkeinen prosessi.”

”Kohdekohtaisia kokemuksia/vinkkejä, koska paikallinen kv-toiminta oli melko hankalaa.”

”Kaikki toimi kv-palveluiden osalta todella mallikkaasti, harmia aiheutti ainoastaan orientaatiokurssin työmäärä, joka oli mielestäni liian suuri.”

”Enemmän työviisumiasiaa! En saanut minkäänlaista perehdytystä niistä.. Kommenttina oli opettajilta ja kansainvälisyysvastaavalta, että: "Yli 18-vuotiaan pitäisi tietää itse viisumeista.." Thanks, helps a lot!”

”En ole ikinä kuullutkaan West Finland HEInet-tapahtumasta. Onko tämä taas näitä tietokatkoja Median sivukampuksen suuntaan?”

”Tabula- kurssi aivan turha.”

”KV-palveluista sain riittävästi opastusta ja tukea vaihtoprosessin aikana. Ainut, jonka koin hyödyttömäksi ja jolta olisin tarvinnut enemmän hyötyä. Yhteydenpito kv koordinaattoriin oli hankalaa ja olisin kaivannut enemmän apua vaihtokohteen valintaan ja eri vaihtoehtojen vertailuun yms. alkuvalmistelui-

hin. Nyt vaihtokohteita ei mielestäni esitelty mitenkään etukäteen ja olisin toivonut, että kohteista ja kouluista olisi ollut mahdollista kysellä ja saada vinkkejä kohteen valintaan.”

”Ylipäänsä käytännön asiat, ylenpalttinen ja turha liirumlaarumin vääntäminen omista tavoitteista tuntui turhauttavalta ja itsensä toistamiselta. Myös pitkät kirjoitelmat kohdemaasta ym. tehtävänannot orientaatio kurssilla tuntuivat turhilta. Vaihdesta oli kuitenkin jo lähtökohtaisesti niin innoissaan että tuli perehdyttyä tietoihin muutenkin.”

”Infoa vaihtokoulusta, vaihtokohteen käytännöistä (esim. Moodle, intra) ja tarkempaa infoa vaihtokoulun tarjoamista kursseista, kielitaidon.”

”Kurssitarjonta etukäteen tietoon, jos se suinkin on saatavilla edes viitteellisesti.”

”Vaihdesta palatessa hoidettavat asiat; kuka hoitaa mitäkin, keltä pitää kysyä mitäkin. TAMKin sivuilla oleva vaihtoprosessilista on paluun osalta myös melko erheellinen