



ePooki
4/2010

OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT

Margit Leskinen

Työelämän edustajien kokemuksia ja näkemyksiä työelämäyhteistyöstä
Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön kanssa

Raportti



ePooki
4/2010

OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT

Margit Leskinen

Työelämän edustajien kokemuksia ja näkemyksiä työelämäyhteistyöstä
Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön kanssa

Raportti



Sisällys

Tiivistelmä	4
1. Johdanto	6
2. Aineisto ja menetelmät	7
3. Työelämän edustajien taustatiedot	7
4. Liiketalouden yksikön toiminnan tunnettuus	9
5. Yhteydenpidon ja yhteistyön toimivuus	10
6. Strateginen yhteistyö ja kumppanuus	12
7. Opetukseen liittyvä yhteistyö	15
8. Koulutuksen työelämävastaavuus	18
9. Vastaajien kokemuksia yhteistyöstä ja toivomuksia yhteistyölle	20
10. Pohdinta	23
Liitteet	28

1. Johdanto

Oulun seudun ammattikorkeakoulun (Oamk) Liiketalouden yksikössä toteutettavan EU-rahoitteisen Strategialähtöisen liiketoimintaosaamisen kehittäminen -hankkeen (SLK) tavoitteena on Liiketalouden yksikön työelämäyhteistyön syventäminen ja kehittäminen sekä yhteistyön toimintamallin rakentaminen. Tätä varten hankkeen toimesta toteutettiin työelämäyhteistyön nykytila-analyysi niiden Oulun seudun kahdeksan kunnan alueella, jotka kuuluvat SLK-hankkeeseen.

Tällä kyselyllä selvitettiin Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön työelämäyhteistyön nykytilaa ja sen eri muotoja sekä sitä, kuinka Liiketalouden yksikkö vastaa työelämän tarpeisiin. Kysely kohdistettiin henkilöille, jotka työskentelevät yritysten, julkishallinnon organisaatioiden tai kolmannen sektorin organisaatioiden palveluksessa.

Keväällä 2008 INTO-verkosto (Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto) toteutti valtakunnallisen nykytila-analyysin ammattikorkeakoulujen työelämäyhteisistä. Yksi INTO-verkoston kyselyistä koski elinkeino- ja työelämän edustajia. Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön työelämä tutkimuksessa käytettiin Into-kyselyn kyselylomaketta muokattuna Liiketalouden yksikköön sopivaksi, jotta tuloksia voitiin joiltakin osin verrata valtakunnallisen tutkimuksen tuloksiin.

Kysely toteutettiin syksyllä 2009 Webropol-internetkyselynä ja vastauksia saatiin 366 työelämän edustajalta. Vastauksia saatiin aika hyvä määrä, joten tutkimuksessa voitiin tehdä vertailuja eri ryhmien välillä. Vastauksia tuli Oulun seudun työelämätoimijoilta enemmän kuin koko valtakunnallisessa tutkimuksessa.

2. Aineisto ja menetelmät

Kysely toteutettiin Webropol-internetkyselynä ja kysely oli avoinna 25.9.–19.10.2009. Kysely lähetettiin Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry:n jäsenrekisterissä oleviin yrityksiin, lukuisiin muihin yrityksiin, järjestöihin, kuntiin ja valtion organisaatioihin niiden Oulun seudun kahdeksan kunnan alueella, jotka ovat mukana SLK-hankkeessa. Kyselyjä lähetettiin yhteensä 1 929 ja vastauksia saatiin 366 työelämän edustajalta. Koska kyselyä välitettiin organisaatioiden sisällä yhteyshenkilöiden parhaaksi katsomallaan tavalla, ei voida tarkasti tietää, kuinka moni loppujen lopuksi sai kyselyn. Näin ollen myöskään vastausprosenttia ei voida laskea.

Tulosten analysoinnissa käytettiin kvantitatiivisia menetelmiä ja SPSS 17 tilasto-ohjelmaa. Eri ryhmien välisissä vertailuissa eroavaisuuksien toteamiseksi käytettiin ristiintaulukointia ja Khiin-neliötestiä. Keskiarvojen eroavaisuuksia testattiin sekä parametrisilla että ei-parametrisilla keskiarvotesteillä. Summamuuttujien muodostamisen ja niiden reliabilisuuden selvittämiseksi laskettiin Cronbachin alfa kertoimet. Avoimiin kysymyksiin tulleita vastauksia on laitettu sellaisenaan kyseisen asian tulosten tulkinnan kohdalle. Prosenttiluvut on pyöristetty, joten yhteenlasketut prosenttiluvut eivät välttämättä ole tasan 100 %.

Kyselyssä selvitettiin Oamkin Liiketalouden yksikön toiminnan tunnettuutta, nykyisen yhteistyön ja yhteydenpidon sujuvuutta, toiveita ja esteitä yhteistyölle sekä hyviä yhteydenottomuotoja. Lomakkeessa oli kolme suurta kysymysaluetta: strateginen yhteistyö ja kumppanuus, opetukseen liittyvä yhteistyö sekä koulutuksen työelämävastaavuus ja yksikön henkilöstö. Näiden asioiden nykytilaa sekä tärkeyttä pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, ..., 5 = täysin samaa mieltä; 1 = ei lainkaan tärkeä, ..., 5 = erittäin tärkeä) (liite 1).

metrisilla keskiarvotesteillä. Summamuuttujien muodostamisen ja niiden reliabilisuuden selvittämiseksi laskettiin Cronbachin alfa kertoimet. Avoimiin kysymyksiin tulleita vastauksia on laitettu sellaisenaan kyseisen asian tulosten tulkinnan kohdalle. Prosenttiluvut on pyöristetty, joten yhteenlasketut prosenttiluvut eivät välttämättä ole tasan 100 %.

3. Työelämän edustajien taustatiedot

Vastaajilta kysyttiin taustatietoina organisaation toimipaikka, toimiala ja organisaatiomuoto sekä henkilöstön määrä. Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin heidän oma työtehtävä ja koulutustausta.

Taulukko 1. Organisaatiomuoto

Organisaatio	Lukumäärä	%
Yksityinen yritys	312	85,5
Kunta tai kuntayhtymä	36	9,9
Valtio tai muu julkisen hallinnon organisaatio	13	3,5
Järjestö, säätiö tai vastaava	4	1,1
Yhteensä	365	100

Taulukko 2. Organisaatiomuoto luokiteltuna kahteen luokkaan

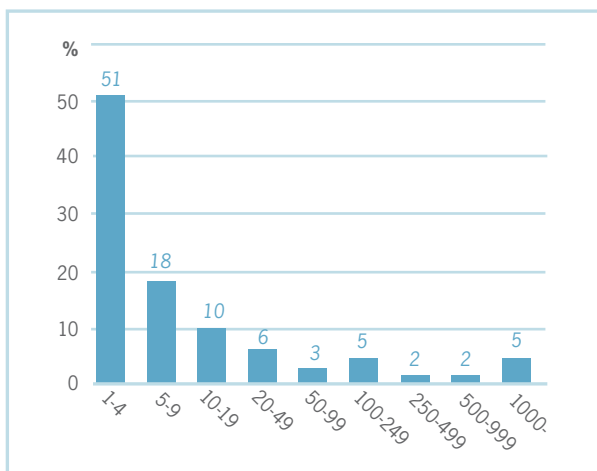
Organisaatio	Lukumäärä	%
Yksityinen sektori	316	86,6
Julkinen sektori	49	13,4
Yhteensä	365	100

Organisaatiomuoto

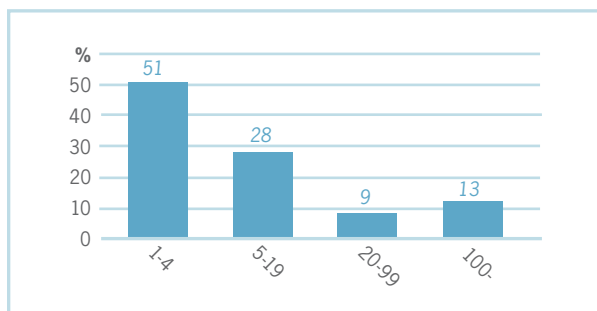
Suurin osa (86 %) vastaajista oli yksityisistä yrityksistä. Noin 10 % oli kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa ja 4 % valtion palveluksessa. Järjestöistä oli vain 1 % eli 4 vastaajaa (taulukko 1). Tilastollisten riippuvuuksien tarkastelua varten organisaatiot luokiteltiin kahteen luokkaan: julkinen sektori ja yksityinen sektori (taulukko 2).

Taulukko 3. Organisaation toimipaikka

Organisaation toimipaikka	Lukumäärä	%
Oulu	272	76
Haukipudas	21	6
Kempele	21	6
Kiiminki	14	4
Muhos	13	4
Oulunsalo	8	2
Tyrnävä	8	2
Liminka	2	1
Yhteensä	359	100



Kuvio 1. Organisaation koko, henkilöä (n = 340)



Kuvio 2. Organisaation koko henkilömäärän mukaan luokiteltuna neljään luokkaan (n = 340)

Organisaation toimipaikka

Vastaajista ylivoimaisesti eniten (76 %) oli Oulusta. Vastauksia kuitenkin saatiin jokaisesta kahdeksasta kunnasta, jotka kuuluivat SLK-hankkeen piiriin.

Organisaation toimiala

Tilastokeskuksen uusimman toimialaluokituksen mukaan vastaajia oli jokaiselta toimialalta (liite 2). Suurimmat vastaajaryhmät olivat seuraavilta toimialoilta:

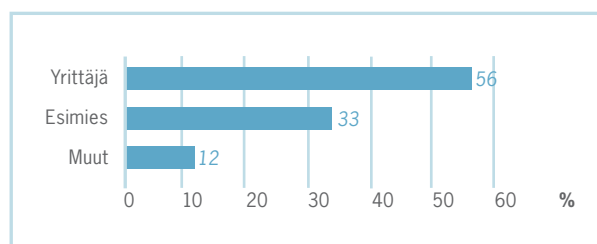
Muu palvelutoiminta	21 %
Tukku- ja vähittäiskauppa	13 %
Terveys- ja sosiaalipalvelut	10 %
Rakentaminen	10 %
Teollisuus	6 %
Informaatio ja viestintä	6 %

Henkilöstömäärä

Vastanneista noin puolet (51 %) oli organisaatioista, joissa henkilöstöä oli vain 1–4 henkilöä ja suuria organisaatioita oli vähän (kuvio 1). Organisaatiot luokiteltiin neljään luokkaan henkilöstömäärän mukaan, jotta pystyttiin tarkastelemaan erikokoisten organisaatioiden vastausten eroja (kuvio 2).

Vastaajan pääasiallinen tehtävä organisaatiossa

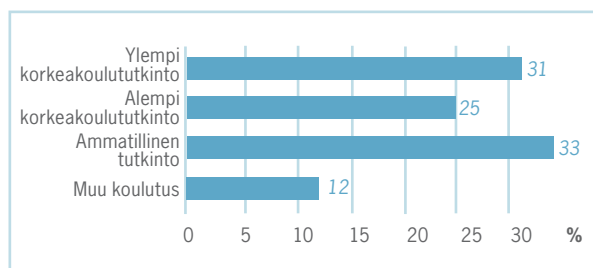
Yli puolet (56 %) vastaajista oli yrittäjiä ja kolmasosalla (33 %) oli esimiestason tehtävät. Vain 12 %:lla oli joku muu tehtävä, joka piti sisällään opetustehtävät, tutkimustehtävät, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät, toimihenkilötehtävät sekä suorittavat tehtävät.



Kuvio 3. Työelämän edustajien pääasialliset työtehtävät organisaatioissa (n = 364)

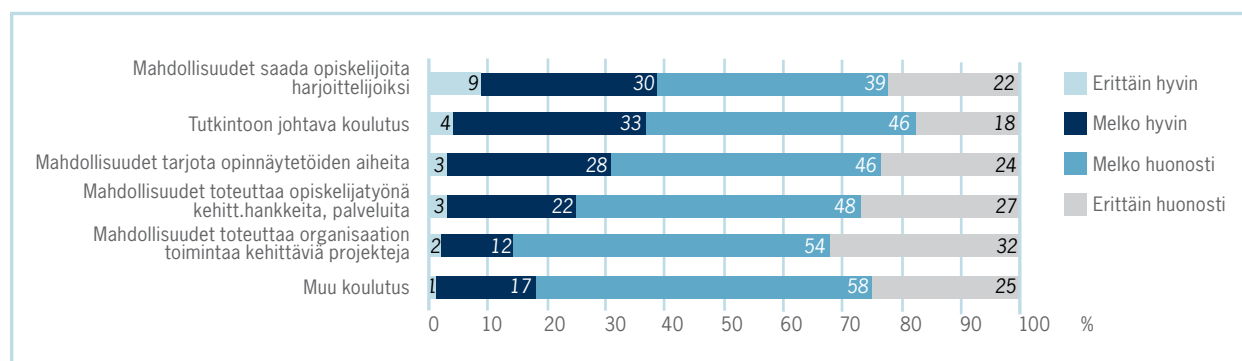
Vastaajan koulutustausta

Noin kolmasosa (31 %) vastaajista oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja neljäsosa alemman korkeakoulututkinnon. Kolmasosalla oli ammatillinen koulutus ja 12 %:lla oli jokin muu koulutus, kuten ylioppilas-, peruskoulu- tai kansakoulututkinto tai erilaisia täydennyskoulutuksia.



Kuvio 4. Työelämän edustajien koulutustausta (n = 363)

4. Liiketalouden yksikön toiminnan tunnettuus



Kuvio 5. Liiketalouden yksikön toiminnan tunteminen (n = 353–366)

Työelämän edustajilta kysyttiin, kuinka hyvin he tuntevat Oamkin Liiketalouden yksikön toimintaa (asteikko 1–4, 1 = erittäin huonosti, ..., 4 = erittäin hyvin). Liiketalouden yksikön toimintaa työelämän edustajat eivät tunteneet hyvin. Kaikkein parhaiten tunnettiin tutkintoon johtava koulutus, harjoittelu ja opinnäytetyöt. Vastaajista 39 % tunsivat erittäin hyvin tai hyvin mahdollisuuden saada Liiketalouden yksiköstä opiskelijoita harjoittelijoiksi. Tutkintoon johtavan koulutuksen tunsivat erittäin tai melko hyvin 37 % vastaajista ja 31 % vastaajista tunsivat mahdollisuuden tarjota opinnäytetöitä. Mahdollisuudet toteuttaa opiskelijatyönä kehittämishankkeita ja projekteja tunnettiin huonommin.

Taustamuuttujien vaikutukset

Suurimmat organisaatiot (henkilömäärä ≥ 100) tunsivat

pienempiä organisaatioita paremmin mahdollisuuden tarjota opinnäytetöiden aiheita (43 %), mahdollisuuden saada harjoittelijoita (65 %) ja mahdollisuuden toteuttaa organisaation toimintaa kehittäviä projekteja (19 %). Organisaatiot, joissa henkilömäärä oli 20 tai sitä suurempi, tunsivat pienempiä organisaatioita paremmin tutkintoon johtavan koulutuksen (yli 40 %). Henkilömäärältään pienimmät (1–4 henkilöä) organisaatiot tunsivat kaikkia muita huonommin mahdollisuuden tarjota opinnäytetöiden aiheita ja mahdollisuuden saada harjoittelijoita sekä muun kuin tutkintoon johtavan koulutuksen (erikoistumisopinnot).

Tutkintoon johtavan koulutuksen, mahdollisuuden toteuttaa opiskelijatyönä kehittämishankkeita ja projekteja tunsivat yhtä hyvin julkisen sektorin kuin yksityisen sektorin

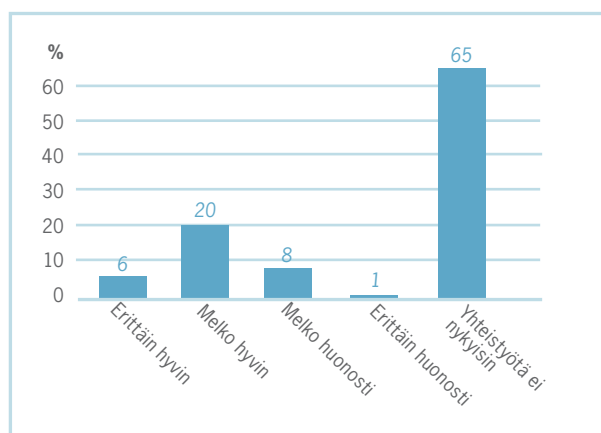
vastaajat. Julkisella sektorilla työskentelevät tunsivat paremmin kuin yksityisellä sektorilla mahdollisuuden tarjota opinnäytetöiden aiheita (50 % vs. 28 %), saada harjoittelijoita (65 % vs. 35 %). Julkisella sektorilla työskentelevät tunsivat jonkin verran paremmin myös erikoistumisopinnot.

Yrittäjät tunsivat esimiestehtävissä ja ”muissa tehtävissä” olevia huonommin tutkintoon johtavan koulutuksen, muun koulutuksen, mahdollisuuden tarjota opinnäytetöiden aiheita, saada harjoittelijoita ja mahdollisuuden toteuttaa organisaation toimintaa kehittäviä projekteja. Esimiesase-

massa olevat tunsivat muita paremmin mahdollisuuden toteuttaa opiskelijatyönä kehittämishankkeita sekä mahdollisuuden saada harjoittelijoita ja tarjota opinnäytetöiden aiheita.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet tunsivat parhaiten tutkintoon johtavan koulutuksen, mahdollisuuden tarjota opinnäytetöiden aiheita ja saada harjoittelijoita. Varsinkin alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet tunsivat hyvin tutkintoon johtavan koulutuksen ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet tunsivat hyvin harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuudet.

5. Yhteydenpidon ja yhteistyön toimivuus



Kuvio 6. Työelämän edustajien arviot yhteydenpidon ja yhteistyön toimivuudesta (n = 353)

Työelämän edustajista 35 % kertoi tehneensä yhteistyötä Oamkin Liiketalouden yksikön kanssa omassa työssään. Saman verran (35 %) vastaajista kertoi organisaatioillaan olevan nykyisin yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa ja 65 % kertoi, ettei yhteistyötä ole nykyisin ollenkaan (kuvio 6). Yksityisen sektorin edustajista oli suurempi osuus kuin julkisen sektorin edustajista organisaatioista, joissa ei tällä hetkellä ollut yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa (68 % vs. 45 %). Mitä pienemmistä yrityksistä oli

kyse, sitä enemmän oli niitä, joilla ei ollut yhteistyötä nykyään.

Ne työelämän edustajat, joiden organisaatioilla on yhteistyötä nykyisin Liiketalouden yksikön kanssa, arvioivat yhteistyön ja yhteydenpidon toimivan aika hyvin. Näistä vastaajista yhteistyö ja yhteydenpito toimi 56 %:n mielestä melko hyvin ja 18 %:n mielestä erittäin hyvin. Yrityksen koko, organisaatiomuoto, vastaajan koulutustausta ja työtehtävä eivät vaikuttaneet siihen, kuinka toimivana he pitivät tämän hetkistä yhteydenpitoa ja yhteistyötä.

Niitä 33 vastaajalta, jotka vastasivat yhteydenpidon ja yhteistyön toimivan melko tai erittäin huonosti, kysyttiin siihen syitä. Jotkut eivät kokeneet itse olleensa tarpeeksi aktiivisia, joidenkin mielestä oppilaitoksesta ei ole otettu yhteyttä ja eniten syyksi kerrottiin yhteyshenkilön puuttuminen. Muina lähes yksittäisinä syinä mainittiin, että tarjontaa/tilannetta ei tunneta, yhteistyölle ei ole tarvetta ja aikapula.

Avoimella kysymyksellä kysyttiin viestinnän keinoja eli miten yhteydenpito Liiketalouden yksikön kanssa kannattaisi toteuttaa. Tähän kysymykseen vastasi lähes 40 % kyseeseen osallistuneista. Toiset olivat vastanneet, että ottamal-

la yhteyttä ja markkinoimalla toimintaa sekä lähettämällä tietoa tarjolla olevista palveluista/opiskelijoista. Toiset taas olivat kertoneet tarkemmin, kuinka heidän mielestään yhteydenpidon pitäisi tapahtua. Ylivoimaisesti eniten toivottiin yhteydenottokanavaksi sähköpostia. Henkilökohtainen yhteydenotto koettiin tärkeäksi ja monet toivoivat www-sivuille tietoa opinnäytetöistä, harjoitteluista jne. Monet olivat esittäneet asian niin, että aluksi olisi paras ottaa yhteyttä sähköpostilla ja sitten tiedon levityksen jälkeen henkilökohtainen yhteydenotto. Opiskelijoiden aktiivisuus tuli myös esille, monet työelämän edustajat kertoivat arvostavansa opiskelijoiden omaa aktiivisuutta ja yhteydenottoa. Tähän kysymykseen vastanneista 138 henkilöstä mainitsi yhteydenottomuodoksi:

51 %	sähköpostin
15 %	henkilökohtaisen yhteydenoton
14 %	www-sivut
12 %	puhelimien
4 %	Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry
4 %	yrittäjäelämän edustajille tarkoitetut tilaisuudet
3 %	yhteyshenkilön
3 %	opiskelijat
3 %	kirjeet

"Koululta voitaisiin kysyä sähköpostilla, onko kiinnostusta tarjota paikkaa tai aihetta ja jos on niin siitä voisi sitten edetä neuvotteluilla/tapaamisilla."

"Toivoisin enemmän aktiivisuutta ja tietoa myös oppilaitoksen puolelta; milloin on tulossa uusia ryhmiä harjoitteluun, kuinka paljon oppilaita jne. Tähän saakka yhteydenotot ovat tulleet meidän puoleltamme. Viestinnän keinona kiiressä arjessa paras on sähköposti."

"Kunnollinen markkinointi ja yhteyksien luominen. Ei riitä, että tulee kirje, haluatko palkata harjoittelijan. Voitaisiin esim. tehdä vaikka puitesopimus."

"Selkeä tieto miten yrityksen harjoittelupaikkoja ja opinnäytetyön aiheita voidaan tarjota sekä opettajien vierailut yrityksissä."

"Tiedotusta eri yritysten verkostojen kautta (yrittäjäjärjestöt, Oulun seudun yrityspalvelut yms.)"

"Liiketalouden yksikön verkkosivustolle harjoittelijoiden/opinnäytetyön tekijöiden ja paikkojen tarjoajien kohtaustapaikka."

"Opinnäytetyöportaali tms. nettipaikka, jossa voi käydä katsomassa, millaisia töitä on tehty ja millainen toimeksianto olisi mahdollinen."

"Yrittäjän ja koulun "vastuuhenkilön" säännöllinen yhteydenpito."

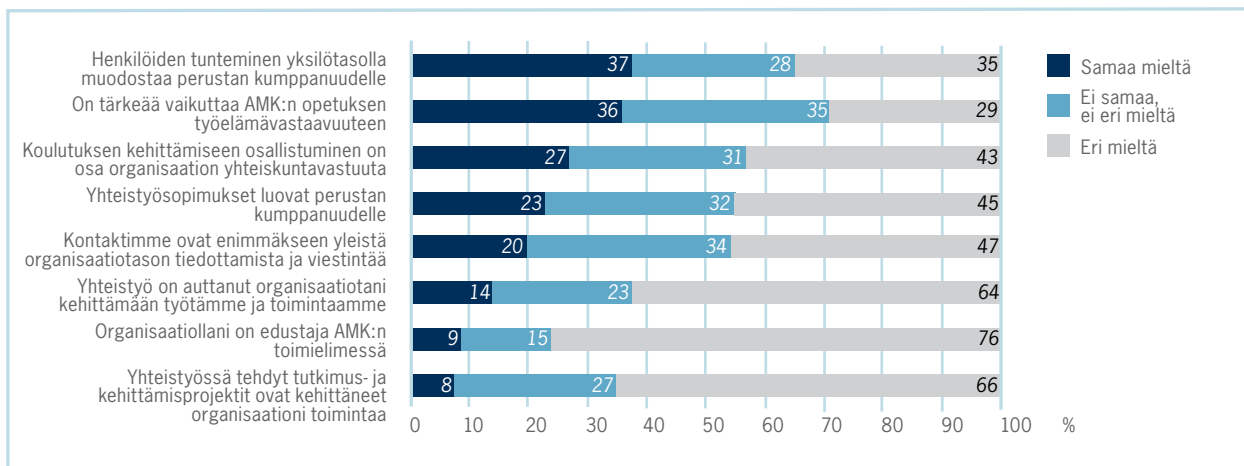
"Odottaisin ensisijaisesti tietysti opiskelijoiden aktiivisuutta harjoittelupaikkojen suhteen. Tässä uusavuttomuuden maailmassa ei näköjään vaivauduta enää kyselemään töitä tai harjoittelupaikkoja vaan kaikki pitää tuoda nokan eteen."

"Laittaka sähköpostilla tietoja mahdollisista aiheista ja ottakaa yhteyttä sitten puhelimesta."

"Olemme olleet OAMK suuntaan yhteydessä, kun olemme tarvinneet harjoittelijoita tai meillä on ollut tarvetta opinnäytetyölle tai kehittämisprojektille. Tämä on toimiva systeemi. Meillä on yhteyshenkilö."

Kyselyssä oltiin myös kiinnostuneita siitä, että oliko organisaatioilla organisoitu yhteistyö Liiketalouden yksikön kanssa eli oliko heillä esimerkiksi yhteistyöstä vastaava henkilö. Yhteistyö oli organisoitu 12 %:lla vastaajien organisaatiosta. Jos tarkastelu tehdään vain niiden vastaajien osalta, joiden organisaatioilla on nykyisin yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, niin heistä 29 %:lla oli organisoitu yhteistyö. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kaikki kertoivat, että organisaatiossa on nimetty vastuuhenkilö, joka hoitaa yhteydenpidon. Yksittäisinä mainintoina tuli esille yhteyshenkilönä Liiketalouden yksikön opettaja sekä yrityspalvelusihteeri ja myös meneillään olevien projektien kautta määrätty henkilöt.

6. Strateginen yhteistyö ja kumppanuus



Kuvio 7. Työelämän edustajien arviot strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvien asioiden nykytilasta (n = 278–301)

Työelämän edustajat arvioivat strategisen kumppanuuden ja yhteistyön nykytilaa ja toisaalta myös tärkeyttä. Lähinnä esille nousi, että henkilöiden tunteminen yksilötasolla luo perustan yhteistyölle. Lisäksi koettiin tärkeänä vaikuttaa ammattikorkeakoulun työelämävastaavuuteen. Asioiden tärkeyttä mitattaessa samat asiat nousivat tärkeimmiksi asioiksi samassa tärkeysjärjestyksessä.

Nykytila (kuvio 7):

- Yli kolmasosa (37 %) työelämän edustajista oli sitä mieltä, että henkilöiden tunteminen yksilötasolla muodostaa perustan organisaation ja Liiketalouden yksikön kumppanuudelle ja samoin yli kolmasosa (36 %) oli samaa mieltä siitä, että on tärkeää vaikuttaa ammattikorkeakoulun opetuksen työelämävastaavuuteen.
- 27 % vastaajista piti koulutuksen kehittämiseen osallistumista osana organisaation yhteiskuntavastuuta, mutta 43 % oli eri mieltä asiasta.
- 23 % piti yhteistyösopimuksia perustana kumppanuudelle, mutta lähes puolet (45 %) oli sitä mieltä, että yhteistyösopimukset eivät luo perustaa kumppanuudelle.
- Yhteistyössä tehtyjen tutkimus- ja kehittämisprojektien

ja myös yleensä yhteistyön ei koettu juuri kehittävän organisaation toimintaa, yli 60 % oli tätä mieltä.

- Monellakaan organisaatiolla ei ole edustajaa Oamkin toimielimessä.

Taustamuuttujien vaikutukset

Suurempien organisaatioiden, julkisen sektorin edustajat ja korkeammin koulutetut vastaajat olivat laajemmin samaa mieltä strategisen yhteistyön nykytilasta ja taas vastaavasti yrittäjät olivat niistä vähiten samaa mieltä.

Valtiolla ja kunnalla työskentelevät olivat enemmän samaa mieltä kaikista strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvistä asioista kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Jopa 62 % julkisella sektorilla työskentelevistä oli sitä mieltä, että henkilöiden tunteminen yksilötasolla luo perustan kumppanuudelle, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 33 %. Noin puolet (51 %) julkisella sektorilla työskentelevistä näki tärkeänä vaikuttaa Oamkin opetuksen työelämävastaavuuteen, kun yksityisellä sektorilla tätä mieltä oli vain 34 %. Samoin koulutuksen kehittämiseen osallistumista julkisella puolella 53 % näki osana yhteiskuntavastuuta, yksityisellä puolella vain 22 %. Yhteistyösopimusta kumppanuuden pohjana piti julkisella

sektorilla tärkeänä 38 % ja yksityisellä sektorilla 20 %. Yhteistyössä tehdyt tutkimus- ja kehittämisprojektit olivat julkisella puolella 23 %:n mielestä kehittäneet organisaation toimintaa, yksityisellä puolella vastaavasti vain 12 %:n mielestä. Samoin julkisella puolella 21 % näki, että yhteistyö on auttanut kehittämään organisaation toimintaa, kun vastaava luku yksityisellä puolella oli 5 %. Julkisella puolella oli yleisemmin edustaja ammattikorkeakoulun toimielimessä.

Isoissa organisaatioissa suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että henkilöiden tuntemus yksilötasolla luo pohjan kumppanuudelle, organisaatioissa pidetään tärkeänä vaikuttava opetuksen työelämävastaavuuteen, koulutuksen kehittämiseen osallistuminen on osa yhteiskuntavastuuta, yhteistyösopimukset luovat perustan kumppanuudelle ja kontaktit ovat enimmäkseen yleistä tiedottamista ja viestintää. Rajana useissa kohdissa oli henkilömäärä 100, mutta jo 20–99 henkilön organisaatioissa pidettiin kumppanuuden pohjana laajasti henkilöiden tuntemista yksilötasolla. Suuremmissa organisaatioissa oli yleisemmin edustaja Oamkin toimielimissä. Organisaation koolla ei ollut vaikutusta siihen, miten koettiin yhteistyön ja yhteistyössä tehtyjen tutkimus- ja kehittämisprojektien kehittäneen organisaation toimintaa.

Korkeammin koulutetut työelämän edustajat olivat muita yleisemmin samaa mieltä siitä, että yhteistyössä Liiketalouden yksikön kanssa tehdyt tutkimus- ja kehittämisprojektit ovat kehittäneet organisaation toimintaa.

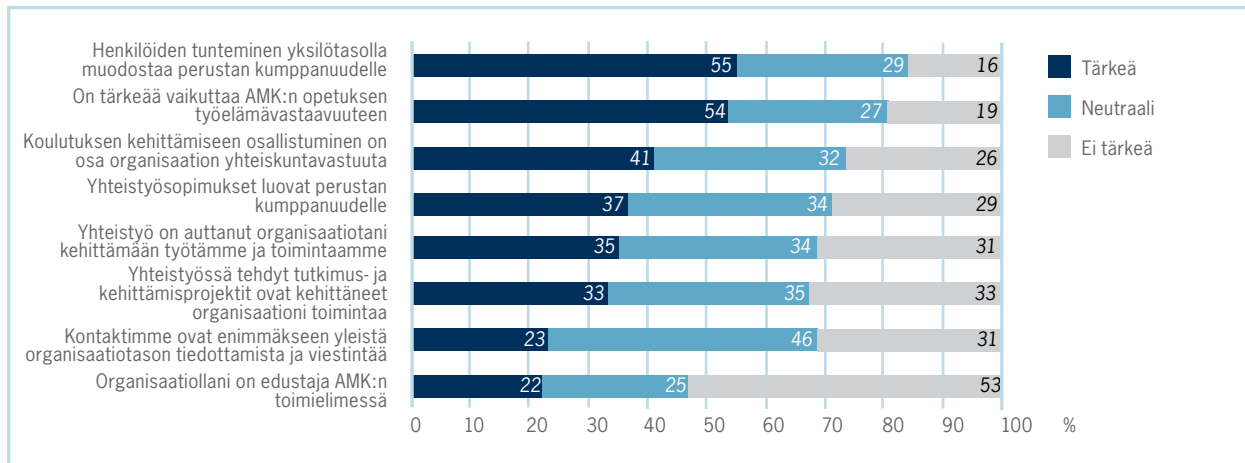
Yrittäjät olivat yleensä muita enemmän eri mieltä strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvistä asioista. Ainoastaan asiassa, onko yhteistyössä tehdyt tutkimus- ja kehittämisprojektit kehittäneet organisaation toimintaa, heidän mielipiteensä yhtyivät muiden mielipiteeseen. Yrittäjistä jopa yli puolet oli eri mieltä siitä, että yhteistyösopimukset luovat pohjan organisaation ja Liiketalouden yksikön kumppanuudelle.

Tarkasteltaessa ainoastaan niiden organisaatioiden vastaajia, joilla on nykyään yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, nousi yleisimmin esille samoin kuin koko vas-

taajajoukossa, että henkilöiden tunteminen yksilötasolla muodostaa perustan kumppanuudelle (56 %), on tärkeää vaikuttaa Oamkin opetuksen työelämävastaavuuteen (47 %), koulutuksen kehittämiseen osallistuminen on osa organisaation yhteiskuntavastuuta (39 %) ja yhteistyösopimukset luovat perustan kumppanuudelle (40 %). Yhteistyössä tehtyjen tutkimus- ja kehittämisprojektien ei katsottu kehittävän organisaation toimintaa eikä organisaatioilla juurikaan ollut edustajaa Oamkin toimielimessä. Nykyään yhteistyössä olevien organisaatioiden edustajat ajattelivat kaikista strategiseen yhteistyöhön liittyvistä asioista samansuuntaisesti kuin koko vastaajajoukkokin. Samat asiat nousivat esille lähes samassa järjestyksessä, joista oltiin samaa mieltä. Näistä asioista samaa mieltä olevien prosenttiosuudet olivat nykyisin yhteistyössä olevilla tilastollisesti merkitsevästi suuremmat kuin ei-yhteistyössä olevilla.

Tärkeys (kuvio 8):

- Tärkeimmiksi strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyviksi asioiksi nousivat henkilöiden tunteminen yksilötasolla (55 %) ja vaikuttaminen Oamkin opetuksen työelämävastaavuuteen (54 %).
- Koulutuksen kehittämiseen osallistumisen koki tärkeäksi 41 %, mutta neljännes vastaajista ei pitänyt tätä tärkeänä.
- Yli kolmasosa (37 %) piti tärkeänä yhteistyösopimuksia kumppanuudelle, mutta vajaa kolmasosa (29 %) ei nähnyt näitä tärkeiksi.
- Noin kolmasosa piti tärkeänä yhteistyötä ja yhteistyössä tehtyjä tutkimus- ja kehittämisprojekteja organisaation toiminnan kehittämisen kannalta. Kolmasosa ei kuitenkaan pitänyt näitä tärkeänä.
- Työelämän edustajat eivät juuri nähneet tärkeänä, että organisaatiolla on edustaja Oamkin toimielimessä (53 %), ainoastaan 22 % piti sitä tärkeänä.



Kuvio 8. Työelämän edustajien arviot strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvien asioiden tärkeydestä (n = 277–302)

Taustamuuttujien vaikutukset

Yleisesti strategista yhteistyötä ja kumppanuutta pitivät tärkeämpänä julkisen kuin yksityisen sektorin edustajat. Suurten organisaatioiden edustajat pitivät sitä tärkeämpänä kuin pienten organisaatioiden edustajat. Yrittäjät pitivät yhteistyötä vähemmän tärkeänä kuin muun työtehtävän omaavat.

Julkisella sektorilla työskentelevät pitivät kaikkia strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyviä asioita tärkeämpänä kuin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla asioiden keskiarvot olivat välillä 3,4–4,1. Yksityisellä sektorilla keskiarvot olivat välillä 2,3–3,4.

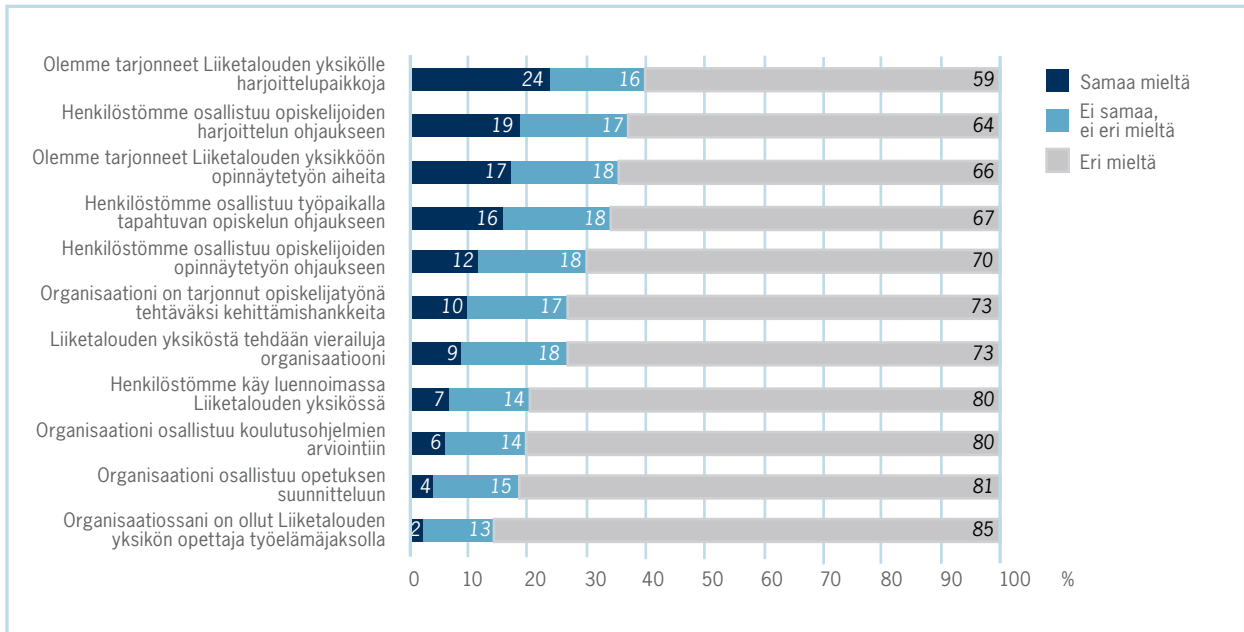
Mitä suuremmasta organisaatiosta oli kysymys, sitä tärkeämpänä nähtiin kaikki strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvät asiat. Kuitenkin jo 20–99 henkilön organisaatiot pitivät yhtä tärkeänä kuin suuremmat organisaatiot henkilöiden tuntemista yksilötasolla ja sitä, että yhteistyö kehittää organisaation toimintaa. 100 henkilön ja isommissa organisaatioissa jokaisen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvän asian tärkeys sai keskiarvoksi vähintään 3,3 (keskiarvot vaihtelivat välillä 3,3–4,1). Henkilömäärän ollessa 20–99 keskiarvot vaihtelivat välillä 2,6–4,1. Henkilömäärän ollessa 5–9 keskiarvot olivat välillä 2,2–3,3 ja henkilömäärän ollessa 1–4 keskiarvot vaihtelivat välillä 2,2–3,2.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät muita tärkeämpänä vaikuttaa ammattikorkeakouluopetuksen työelämävastaavuuteen. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista jopa 64 % piti sitä tärkeänä (ka 3,81). Korkeakoulututkinnon suorittaneet vastaajat pitivät myös muita tärkeämpänä tuntea henkilöitä yksilötasolla.

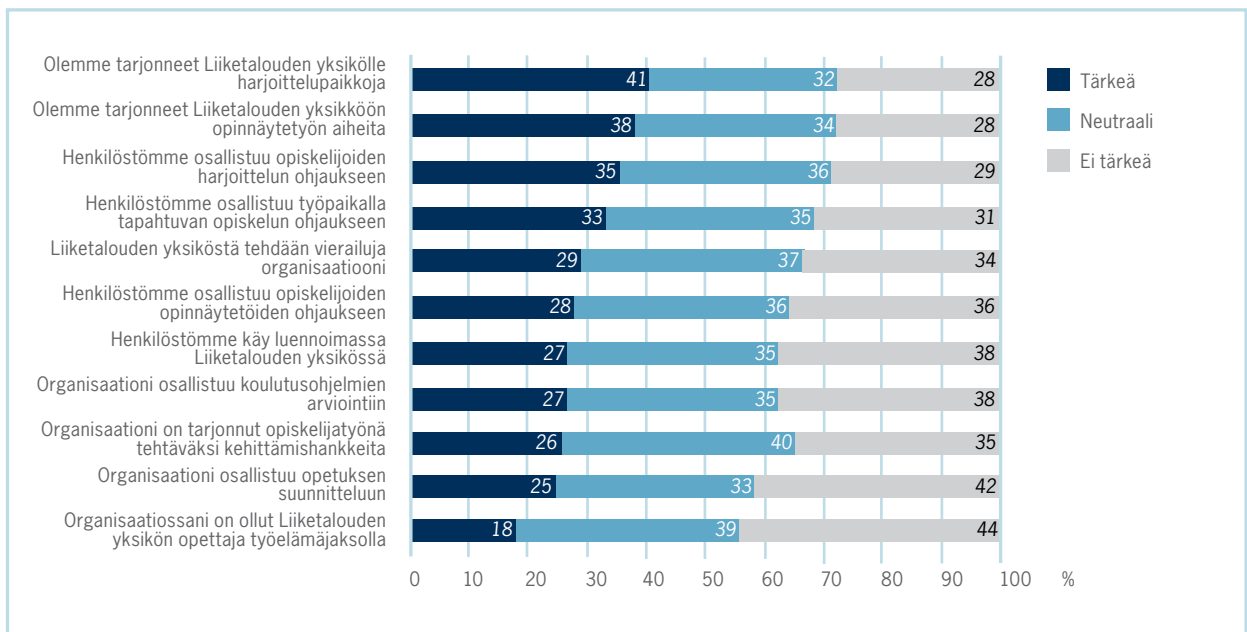
Esimiestehtävissä työskentelevät pitivät muita tärkeämpänä tuntea henkilöitä yksilötasolla. Esimiestehtävissä olevat pitivät muita tärkeämpänä myös sitä, että yhteistyö Liiketalouden yksikön kanssa sekä yhteistyössä tehdyt tutkimus- ja kehittämissuunnitelmat kehittävät organisaation toimintaa. Yrittäjät pitivät näitä asioita ja lisäksi kaikkia muitakin strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyviä asioita vähemmän tärkeinä kuin muut. Keskiarvot vaihtelivat esimiestehtävissä työskentelevillä välillä 3,1–3,9, yrittäjillä välillä 2,1–3,2 ja muissa tehtävissä työskentelevillä välillä 2,9–3,9.

Kun tarkastelu tehtiin ainoastaan niiden organisaatioiden vastaajilla, joilla on nykyään yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, niin vastaajat asettivat asiat samaan tärkeysjärjestykseen kuin koko tutkimusjoukkokin. Nykyisin yhteistyötä tekevät pitivät jokaista asiaa tärkeämpänä kuin ei-yhteistyössä olevat.

7. Opetukseen liittyvä yhteistyö



Kuvio 9. Työelämän edustajien arviot opetukseen liittyvän yhteistyön nykytilasta (n = 231–284)



Kuvio 10. Työelämän edustajien arviot opetukseen liittyvän yhteistyön tärkeydestä (n = 223–277)

Vastaajat arvioivat opetukseen liittyvän yhteistyön nykytilaa ja tärkeyttä. Käytännön tasolla yhteistyö painottui harjoitteluun ja opinnäytetöihin. Näitäkään yhteistyömuotoja ei voi sanoa olevan kovin suurella määrällä. Käytännön yhteistyömuotoja työelämän edustajat eivät pitäneet myöskään kovin tärkeinä.

Nykytila (kuvio 9):

- Noin neljäsosa (24 %) työelämän edustajista kertoi organisaationsa tarjonnan Liiketalouden yksikölle harjoittelupaikkoja ja noin viidesosa (19 %) kertoi organisaationsa osallistuneen opiskelijoiden harjoittelun ohjaukseen. Noin 60 % ei ole tarjonnut harjoittelupaikkoja eikä ohjannut opiskelijoiden harjoittelua.
- Ainoastaan 17 % vastaajista kertoi organisaationsa tarjonnan Liiketalouden yksikköön opinnäytetöiden aiheita ja vain 12 % oli osallistunut opinnäytetöiden ohjaukseen.
- 16 % on osallistunut työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaukseen/opetukseen/arviointiin.
- On hyvin harvinaista, että organisaatio on tarjonnut opiskelijatyönä tehtäväksi kehittämishankkeita, organisaatiosta käydään luennoimassa Liiketalouden yksikössä ja Liiketalouden yksiköstä tehdään vierailuja organisaatioihin. Vielä harvinaisempaa on, että organisaatio osallistuu opetuksen suunnitteluun ja koulutusohjelmien arviointiin. Opettajien työelämäjaksot ovat todella harvinaisia organisaatioissa.

Taustamuuttujien vaikutukset

Julkisella sektorilla ja suuremmissa organisaatioissa yhteistyö Liiketalouden yksikön kanssa oli yleisempää.

Olipa kysymys pienistä tai suurista organisaatioista, organisaatioista ei ole juurikaan osallistuttu opetuksen suunnitteluun. Muuta käytännön yhteistyötä eniten olivat tehneet organisaatiot, joissa henkilöstön määrä oli 100 tai yli. Kuitenkin organisaatioista, joissa oli henkilöstöä 20–99, yhtä suuri osa kuin suuremmistakin organisaatioista (44 %) on tarjonnut Liiketalouden yksikölle harjoittelupaikkoja.

Opetuksen suunnitteluun oli osallistuttu saman verran niin yksityiseltä kuin julkiseltakin sektorilta (4 %). Liiketalouden yksiköstä on tehty vierailuja yhtä useasti julkiselle kuin yksityisellekin sektorille. Koulutuksen arviointiin, työpaikalle tapahtuvaan opiskelun ohjaukseen, Liiketalouden yksikössä luennoimiseen, harjoittelupaikkojen, opinnäytetöiden ja kehittämishankkeiden tarjoamiseen, harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjaukseen on osallistunut yleisemmin julkinen sektori kuin yksityinen sektori.

Esimiestehtävissä työskentelevät olivat kaikkein eniten sitä mieltä, että organisaatio on tarjonnut Liiketalouden yksikölle harjoittelupaikkoja (40 %, muilla alle 20 %) ja että henkilöstö on osallistunut opiskelijoiden harjoittelun ohjaukseen (32 %, muilla vähän yli 10 %) ja myös työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaukseen/opetukseen/arviointiin (25 % vs. 10 %) sekä opinnäytetöiden ohjaukseen (20 % vs. 10 %). Esimiesasemassa työskentelevät ja yrittäjät olivat käyneet muissa tehtävissä työskenteleviä harvemmin luennoimassa Liiketalouden yksikössä. Samoin he olivat muita vähemmän sitä mieltä, että organisaatioissa on ollut Liiketalouden opettaja työelämäjaksolla. Yrittäjät olivat vähiten tarjonnut Liiketalouden yksikköön opiskelijatyönä tehtäväksi kehittämishankkeita, opinnäytetöiden aiheita ja heidän yrityksiin on tehty vähiten vierailuja Liiketalouden yksiköstä.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat muita yleisemmin sitä mieltä, että organisaatiosta on tarjottu harjoittelupaikkoja, opinnäytetöiden aiheita ja on osallistuttu harjoittelun ohjaukseen. ”Jonkin muun” tutkinnon suorittaneet olivat vähiten sitä mieltä, että organisaation henkilöstö on osallistunut opinnäytetöiden ohjaukseen.

Kun tarkasteltiin ainoastaan niiden organisaatioiden vastaajia, joilla on nykyään yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, painottui yhteistyö myös heidän joukossa harjoitteluun ja opinnäytetöihin. Yhteistyössä olevista jopa yli puolet on tarjonnut harjoittelupaikkoja, lähes 40 % ohjannut niitä, yli 30 % oli tarjonnut opinnäytetyön aiheita ja osallistunut työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaukseen. Tässäkin joukossa harvinaista oli luennoiminen Liiketalouden yksikössä, osallistuminen koulutusohjelmien arvi-

ointiin ja opetuksen suunnitteluun. Opetukseen liittyvästä yhteistyöstä olivat nykyisin yhteistyössä olevat enemmän samaa mieltä kuin ei-yhteistyössä olevat. Tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välillä ei löytynyt ainoastaan organisaation osallistumisessa opetuksen suunnitteluun ja siinä, että oliko Liiketalouden yksiköstä ollut opettaja työelämäjaksolla.

Tärkeys (kuvio 10):

- 41 % piti tärkeänä tarjota Liiketalouden yksikölle harjoittelupaikkoja ja 38 % piti tärkeänä tarjota opinnäytetöiden aiheita.
- Reilu 30 % piti tärkeänä harjoittelun ohjausta ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjausta. Alle 30 % piti tärkeänä sitä, että organisaation henkilöstö osallistuu opinnäytetöiden ohjaukseen.
- Ainoastaan noin neljäsosa piti tärkeänä sitä, että organisaatiosta käydään luennoimassa Liiketalouden yksikössä (27 %), osallistutaan koulutusohjelmien arviointiin (27 %), tarjotaan opiskelijatyönä tehtäväksi kehittämishankkeita (26 %) ja osallistutaan opetuksen suunnitteluun (25 %).
- Ainoastaan 18 % piti tärkeänä sitä, että Liiketalouden yksikön opettaja on organisaatiossa työelämäjaksolla.
- Kaikkia käytännön yhteistyömuotoja noin 30–40 % vastaajista ei pitänyt tärkeinä, mutta ei pitänyt yhdentekevinäkään.

Taustamuuttujien vaikutukset

Mitä suuremman organisaation edustajasta oli kyse, sitä tärkeämmäksi nähtiin opetukseen liittyvä yhteistyö Liiketalouden yksikön kanssa. Samoin julkisen sektorin edustajat pitivät yhteistyötä tärkeämpänä kuin yksityisen puolen edustajat ja korkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät tärkeämpänä kuin muut yhteistyötä. Yrittäjät pitivät opetukseen liittyvää käytännön yhteistyötä vähemmän tärkeänä.

Voidaan sanoa, että mitä suuremmaksi organisaation henkilöstömäärä kasvoi, sitä tärkeämpänä pidettiin kaikkea

opetukseen liittyvää yhteistyötä. Vähintään 100 henkilön organisaatioissa jokaisen opetukseen liittyvän yhteistyömuodon tärkeys sai keskiarvoksi vähintään 3,2 (vaihteli välillä 3,2–3,9), henkilömäärän ollessa 20–99 keskiarvot vaihtelivat välillä 2,7–3,6, henkilömäärän ollessa 5–9 keskiarvot olivat välillä 2,4–3,2 ja henkilömäärän ollessa 1–4 keskiarvot vaihtelivat välillä 2,2–2,7.

Julkisen sektorin edustajat pitivät opetukseen liittyviä yhteistyömuotoja tärkeämpänä kuin yksityisen sektorin edustajat. Julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei ollut tilastollista eroa ainoastaan siinä, kuinka tärkeänä pidettiin henkilöstön osallistumista opinnäytetöiden ohjaukseen. Julkisella puolella keskiarvot vaihtelivat välillä 3,1–3,9 ja yksityisellä puolella 2,5–3,0.

Esimiesasemassa olevat työelämän edustajat pitivät muita tärkeämpänä tarjota Liiketalouden yksikölle harjoittelupaikkoja, opinnäytetöiden aiheita ja osallistumista harjoittelun ohjaukseen. Yrittäjät pitivät muita vähemmän tärkeänä tarjota opiskelijatyönä tehtäväksi kehittämishankkeita, osallistua työpaikalla tapahtuvaan opiskelun ohjaukseen, pitää Liiketalouden yksikön opettajaa työelämäjaksolla ja ottaa vastaan Liiketalouden yksiköstä vieraita.

Koulutustaustaltaan erilaisten vastaajien välillä ei ollut eroa siinä, kuinka tärkeänä pidettiin osallistumista opetuksen suunnitteluun, osallistumista koulutusohjelmien arviointiin ja opettajien työelämäjaksoja. Kaikkea muuta opetukseen liittyvää yhteistyötä korkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät tärkeämpänä kuin muut.

Kun tarkastelu tehtiin ainoastaan niiden organisaatioiden vastaajilla, joilla on nykyään yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, asettivat vastaajat asiat lähes samaan tärkeysjärjestykseen kuin koko tutkimusjoukkokin. Yli 60 % piti tärkeänä tarjota harjoittelupaikkoja. Noin 50 % piti tärkeänä tarjota opinnäytetöitä, ohjata harjoittelua, osallistua työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaukseen ja sitä, että Liiketalouden yksiköstä tehdään vierailuja organisaatioon. Jokaista käytännön yhteistyöhön liittyvää asiaa yhteistyössä olevat pitivät tärkeämpänä kuin ei-yhteistyössä olevat.

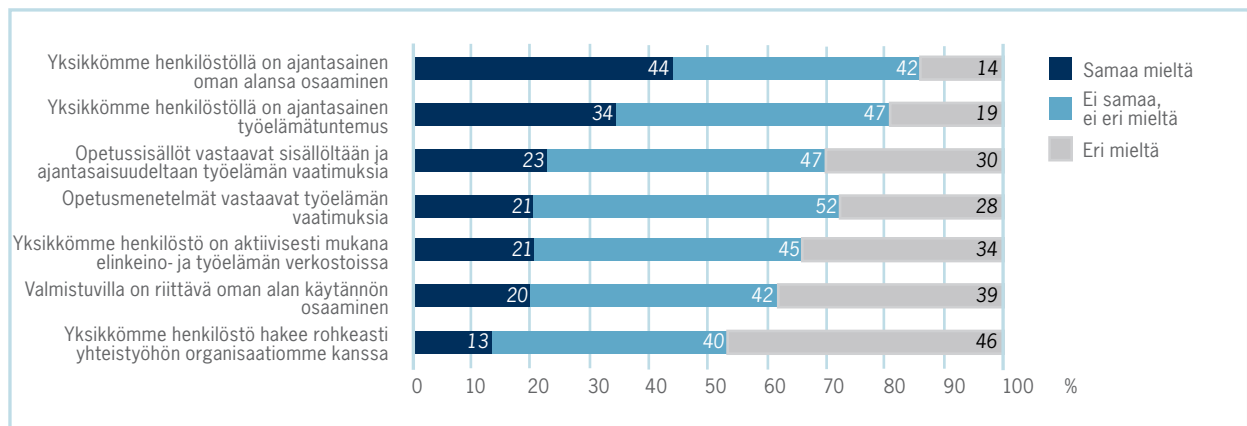
8. Koulutuksen työelämävastaavuus

Vastaajia pyydettiin arvioimaan Liiketalouden yksikön henkilöstön osaamisen ja koulutuksen työelämävastaavuuden nykytilaa ja tärkeyttä. Henkilöstön ajantasainen oman alan osaaminen (ka = 3,3) ja ajantasainen työelämätuntemus (ka = 3,1) arvioitiin kohtalaiseksi. Opetusmenetelmät ja opetussisällöt eivät monen vastaajan mielestä vastanneet työelämän vaatimuksia. Pieni osa työelämän edustajista oli sitä mieltä, että Liiketalouden henkilöstö hakeutuu rohkeasti organisaatioiden kanssa yhteistyöhön ja on mukana elinkeino- ja työelämän verkostoissa. Valmistuvien opiskelijoiden oman alan osaamista ei yleisesti pidetty riittävänä.

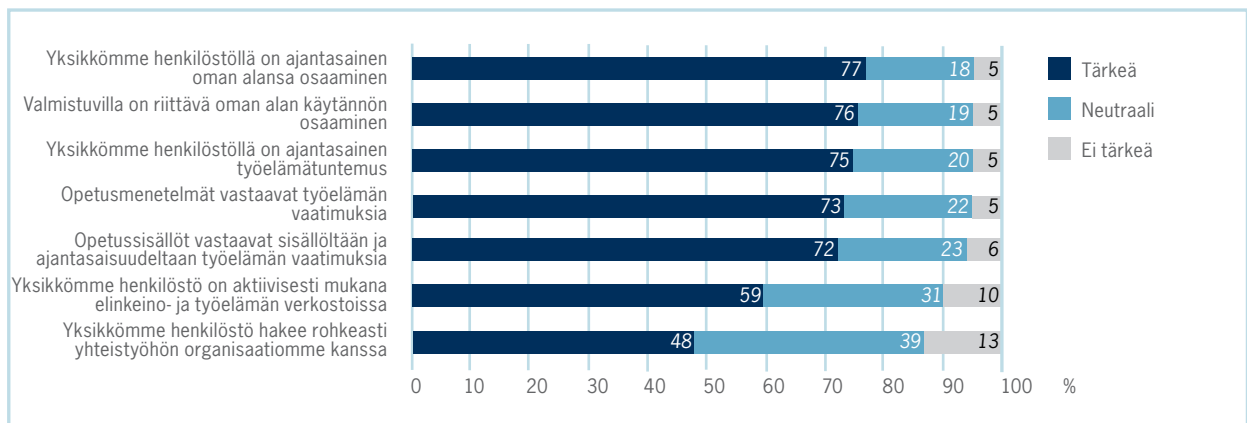
Työelämän edustajat pitivät tärkeänä kaikkea mikä liittyy koulutuksen työelämävastaavuuteen.

Nykytila (kuvio 11):

- 44 % oli sitä mieltä, että Liiketalouden yksikön henkilöstöllä on ajantasainen oman alan osaaminen ja vain 14 % oli eri mieltä asiasta.
- Vastaajista 34 % piti Liiketalouden henkilöstön työelämätuntemusta ajantasaisena ja 19 % oli kuitenkin eri mieltä.



Kuvio 11. Työelämän edustajien arviot koulutuksen työelämävastaavuuden nykytilasta (n = 204 – 236)



Kuvio 12. Työelämän edustajien arviot koulutuksen työelämävastaavuuden tärkeydestä (n = 211 – 246)

- Vähän yli 20 % oli sitä mieltä, että opetusmenetelmät ja opetussisällöt vastaavat työelämän vaatimuksia. Noin 30 % oli asioista eri mieltä.
- Työelämän edustajat eivät myöskään yhtyneet käsitykseen, että Liiketalouden henkilöstö olisi aktiivisesti mukana elinkeino- ja työelämän verkostoissa eivätkä siihen, että henkilöstö hakisi rohkeasti yhteistyöhön organisaatioiden kanssa.
- Vastaajista 20 %:n mielestä opiskelijoilla on riittävä oman alan käytännön osaaminen ja jopa lähes 40 %:n mielestä ei.

Taustamuuttujien vaikutukset

Julkisen sektorin edustajat ajattelivat koulutuksen työelämävastaavuudesta ja henkilöstöstä positiivisemmin kuin yksityisen sektorin edustajat. Yrittäjät ajattelivat negatiivisimmin kuin muissa tehtävissä olevat.

Koulutuksen työelämävastaavuudesta oltiin yhtä mieltä, olipa työelämän edustaja minkä suuruisesta organisaatiosta tahansa, julkiselta tai yksityiseltä puolelta tai työtehtävältään ja koulutukseltaan mikä tahansa. Eroja oli lähinnä siinä, mitä mieltä oltiin valmistuvien opiskelijoiden riittävästä käytännön osaamisesta ja opetussisältöjen työelämävastaavuudesta ja Liiketalouden yksikön henkilöstön aktiivisesta mukanaolosta elinkeino- ja työelämän verkostoissa.

Niiden organisaatioiden, joissa henkilömäärä oli 100 tai suurempi, edustajat olivat laajimmin sitä mieltä, että valmistuvilla opiskelijoille on riittävä oman alan käytännön osaaminen (38 %) ja opetussisällöt sisällöltään ja ajantasaisuudeltaan vastaavat työelämän vaatimuksia (48 %). Näistä asioista myös henkilömäärältään 20–99 olevien organisaatioiden edustajat olivat laajemmin samaa mieltä kuin pienempien organisaatioiden edustajat. Kaikkein suurimmissa organisaatioissa taas oltiin kaikkein eniten eri mieltä siitä, että Liiketalouden yksikön henkilöstö on aktiivisesti mukana erilaisissa elinkeino- ja työelämän verkostoissa.

Julkisella sektorilla työskentelevät olivat yleisemmin sitä mieltä, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä oman alan käytännön osaaminen (44 % vs. 15 %) ja että opetussisällöt vastaavat sisällöltään ja ajantasaisuudeltaan työelämän vaatimuksia (46 % vs. 19 %).

Yrittäjät olivat muita vähemmän sitä mieltä, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä oman alan käytännön osaaminen (13 % vs. 25 %) ja että opetussisällöt vastaavat sisällöltään ja ajantasaisuudeltaan työelämän vaatimuksia (17 % vs. lähes 30 %) ja että Liiketalouden yksikön henkilöstö on aktiivisesti mukana erilaisissa elinkeino- ja työelämän verkostoissa (16% vs. yli 25 %).

Kun tarkastellaan niitä organisaatioita, jotka ovat nykyisin yhteistyössä Liiketalouden yksikön kanssa, niin yhteistyössä olevat arvioivat koulutuksen työelämävastaavuuden ja yksikön henkilöstön aika tarkasti samalla tavalla kuin koko tutkimusjoukko. Yhteistyössä olevat työelämän edustajat olivat yleisemmin kuin ei-yhteistyössä olevat sitä mieltä, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä oman alan käytännön osaaminen, opetussisällöt ja -menetelmät vastaavat työelämän vaatimuksia ja että yksikön henkilöstö on mukana erilaisissa elinkeino- ja työelämän verkostoissa.

Tärkeys (kuvio 12):

Noin kolme neljäsosaa työelämän edustajista piti tärkeänä Liiketalouden yksikön henkilöstön ajantasaista oman alan osaamista ja ajantasaista työelämäntuntemusta, opetusmenetelmien ja -sisältöjen työelämävaatimusten vastaavuutta ja valmistuvien opiskelijoiden riittävää oman alan käytännön osaamista. Ainoastaan 5 % ei pitänyt näistä mitään tärkeänä.

Liiketalouden henkilöstön aktiivista mukana oloa elinkeino- ja työelämän verkostoissa piti tärkeänä 59 % ja 48 % piti tärkeänä henkilöstön rohkeata hakeutumista yhteistyöhön organisaatioiden kanssa, noin 10 % ei pitänyt näitä tärkeänä.

Taustamuuttujien vaikutus

Koulutuksen työelämävastaavuuden tärkeydestäkin oltiin lähes samaa mieltä riippumatta organisaation koosta,

vastaajan työtehtävästä, koulutuksesta tai siitä, oliko vastaaja julkisen sektorin vai yksityisen sektorin edustaja.

Kaikkein suurimmat organisaatiot (henkilömäärä 100 tai yli) verrattuna pienempiin, julkisen sektorin edustajat verrattuna yksityisen sektorin ja korkeakoulututkinnon suorittaneet verrattuna muihin koulutustaustaisiin pitivät tärkeämpänä, että Liiketalouden yksikön henkilöstö hakee rohkeasti yhteistyöhön organisaatioiden kanssa.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet ja varsinkin alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät muita tärkeäm-

pänä, että Liiketalouden henkilöstö on mukana erilaisissa elinkeino- ja työelämän verkostoissa.

Nykyisin yhteistyössä olevien organisaatioiden edustajien vastaukset koulutuksen työelämävastaavuuteen ja yksikön henkilöstöön liittyvien asioiden tärkeydestä olivat aika tavalla samansuuntaiset kuin koko vastaajajoukonkin. Nykyisin yhteistyössä olevien organisaatioiden edustajat pitivät vielä tärkeämpänä kuin ei-yhteistyössä olevat yksikön henkilöstön ajantasaista oman alan osaamista ja ajantasaista työelämätuntemusta.

9. Vastaajien kokemuksia yhteistyöstä ja toivomuksia yhteistyölle

Vastaajia pyydettiin avoimilla kysymyksillä kertomaan, millaista hyötyä he ovat kokeneet saaneensa yhteistyöstä Liiketalouden yksikön kanssa, mitkä ovat heidän mielestään suurimmat esteet yhteistyölle ja kokevatko he voineensa riittävästi vaikuttaa Liiketalouden yksikön toimintaan. Lisäksi vastaajilta kysyttiin toiveita yhteistyöstä ja muutenkin palautetta.

Yhteistyöstä koettu hyöty

Kysymykseen vastasi 92 työelämän edustajaa. Tärkeimmiksi yhteistyön hyödyiksi oli koettu:

- Harjoittelu (38 kpl)
- Kehittämishankkeet, opiskelijatyöt (18 kpl) esim. asiakastyöväisyystudkimukset, liiketoimintasuunnitelma
- Opinnäytetyö (15 kpl)

Esille tuli myös mm. verkostojen kasvaminen, jatkokoulutus ja osallistuminen opintosisältöjen kehittämiseen. Jotkut vastaajat eivät kokeneet saaneensa hyötyä yhteistyöstä.

"Yrityshautomo. Oma rakennusalan yritys "leivottiin" amk-opintojen yhteydessä."

"Yhteistyötä ei ole ollut, mutta opinnäytetöiden tarjoaminen kiinnostaa. Myös vierailuluennot organisaatiostani Liiketalouden yksikköön voisivat olla hyödyllisiä molemmiin puolin."

"Olemme saaneet toteutettua muutamia kehityshankkeita ja markkinaselvityksiä oppilastyönä ja olemme voineet tarjota harjoittelupaikan kansainvälisille opiskelijoille."

"Tehty liiketoimintasuunnitelma, uutta tietoa taloon."

"Projekteja, joiden tulokset ovat jääneet elämään."

"Olemme harjoittelun kautta saaneet useita hyviä työntekijöitä vuosien varrella. Opinnäytetyö ratkaisi yhden kehittämishankkeen kaatumisen, mutta se on vain positiivista, säästimme näin resursseja hyödyllisempään."

"Kehittämishankkeissa - projekteissa - asiantuntija-apu, mitä yleisiltä markkinoilta on vaikea saada tai on liian kallista."

Harjoittelun myötä työnantajan edustajat olivat saaneet hy-

viä työntekijöitä vakituisiin työtehtäviin, sijaisuuksiin ja kesätöihin. Harjoittelijoiden koettiin tuovan uusia näkökulmia yrityksen toiminnan kehittämiseen, piristystä työpisteisiin ja kevennystä organisaation työtaakkaan. Harjoittelijat ovat tuoneet uutta tietoa ja uusia ideoita.

"Harjoittelijoiden kautta on pystytty seuraamaan opetuksen ajan tasalla olemista. Samalla saatu tuntemus oppilaiden omista ammattitaidoista ja alalle tulemisen halusta. Työntekijämme ovat saaneet vakituisen paikan juuri koulutuksen harjoitteluaajan perusteella."

"Opiskelijaharjoittelijat ovat olemassaolollaan piristäneet työpisteitä ja keventäneet paikallista työtaakkaa. Jokainen opiskelija on ollut halukas oppimaan uutta ja on nopeasti omaksunut uuden työtehtävän, työmenetelmät ja -tavat. Opiskelijoista on ollut selkeästi enemmän hyötyä kuin haittaa, mikä ei aina ole suinkaan itsestään selvyyttä."

Esille tuli myös, että vaikka harjoittelupaikkojen tarjoaminen koettiin tärkeäksi, niin käytännössä organisaatio joutuu panostamaan harjoitteluun paljon, jotta harjoittelija hyötyisi harjoittelusta mahdollisimman paljon.

Suurimmat esteet yhteistyölle

Tähän kysymykseen saatiin vastauksia 139 työelämän edustajalta. Jotkut heistä mainitsivat useampiakin esteitä. Suurimmiksi esteiksi oli koettu:

- Tiedon puute yhteistyömahdollisuuksista ja kuinka toimia (33 kpl)
- Yhteyden pitämiseen liittyviä esteitä (29 kpl)
- Ajan puute, kiire (21 kpl)
- Yrityksen pieni koko (14 kpl)

Yhteyden pitäminen koettiin yleensä vaikeaksi, koska ei tiedetty keneen pitää ottaa yhteyttä. Monet totesivatkin, että yhteyshenkilö puuttuu. Esille tuotiin myös oppilaitoksen passiivisuus yhteydenpidossa.

Esille nousivat myös raha (resurssien puute, hankkeisiin liittyvä rahoitus, nykyinen talouden tilanne), opiskelijoiden asenteet ja taidot sekä opettajien asenteet ja taidot. Jotkut kertoivat, että he eivät tarvitse yhteistyötä Liiketalou-

den yksikön alalta (alat eivät kohtaa). Monet myös toivat esille, ettei varsinaisia esteitä ole yhteistyölle.

"Tiedon puute, yhteyshenkilön puute, ajan puute."

"Ei ole tarpeeksi tietoa. Henkilökohtaiset kontaktit puuttuvat."

"Olisi helpompi hoitaa harjoitteluasiat ja muut aina yhden ja saman yhteyshenkilön kautta. Lisäksi toivoisin aktiivisempaa roolia koululta..."

"Aikapula ja se, että en ehkä kunnolla tunne sieltä yhteyshenkilöä kenen kanssa kannattaisi keskustella."

"Aktiivinen yhteydenotto oppilaitokselta tärkeää, joka on puuttunut."

"Liiketalouden yksikkö ei aktiivisesti markkinoi opetuksen sisältöä, yksikkö on jäänyt etäisen viilleäksi opetuspaikaksi."

"Oman organisaatiomme pienuus, eli ei ole aikaa panostaa kehityshankkeisiin."

"Pienen yrityksen on vaikea lähestyä oppilaitosta, johtuen varmaankin tiedon puutteesta."

"Taloudellinen tilanne – harjoittelijoille ei pystytä maksamaan korvausta eikä opinnäytetöistä palkkioita."

"Opiskelijoiden asenne nykypäivänä, oikealla asenteella varustettua opiskelijaa on ilo opastaa ja kouluttaa. Jos oma-aloitteisuus on 0, työ on raskasta kaikille."

Liiketalouden yksikön toimintaan vaikuttaminen

Työelämän edustajilta tiedusteltiin, että onko organisaatio voinut riittävästi vaikuttaa Liiketalouden yksikön toimintaan. Kyselyyn vastanneista tähän kysymykseen oli vastannut 96 työelämän edustajaa eli lähes 30 % ja heistä 62 % koki, että he eivät ole voineet vaikuttaa tarpeeksi toimintaan. 17 % kertoi, että oli voinut vaikuttaa tarpeeksi, 8 %:lla ei ollut tarvetta vaikuttaa ja 7 % kertoi, ettei ole

yrittänytkään vaikuttaa. Muutamat olivat kertoneet, kuinka he olivat vaikuttaneet ja kuinka he haluaisivat vaikuttaa:

"Palautteita on kysytty, en tiedä onko mitään siirtynyt käytäntöön."

"Ei ole ollut tietoa miten vaikuttaa."

"Mielelläni olisin mukana enemmänkin, keskustelemassa opintojen sisällöstä ja niiden vastaavuudesta "todellisen maailman" kanssa ja yrittäjävierailujen kautta. Toki oma aikakin on rajallista, eikä kaikkeen mihin haluaa, edes ehdi mukaan."

"Se että harjoittelijoita on saatavilla vain osan aikaa vuodesta on harmillista harjoittelijoitakin kohtaan. Voin ottaa meille vain yksi tai kaksi kerrallaan ja moni hyvä jää ilman paikkaa. Toisaalta osan vuodesta ei ole ketään tulossa harjoittelemaan. esim. tammikuussakin voisimme ottaa työharjoittelijan meille."

"Ei kai me olla haluttu vaikuttaa, mutta harjoittelijat ovat mukava asia. Heitä haluamme aina. Toivottavasti heitä voisi saada myös keväällä."

Toiveet yhteistyölle

Toiveita yhteistyölle oli kertonut 113 kyselyyn vastanneista. Yleisimmin työelämän edustajat liittivät yhteistyön harjoitteluun. Haluttiin hyviä harjoittelijoita, haluttiin tarjota harjoittelupaikkoja Liiketalouden yksikön opiskelijoille ja peräänkuulutettiin tietoa meiltä päin harjoittelupaikkoja hakevista opiskelijoista. Monet toivat esille, että haluaisivat harjoittelijoita myös keväällä, eikä vain syksyllä.

Yhteistyöhön liittyvistä toiveista useimmat koskivat seuraavia asioita:

- Harjoittelu (19 kpl)
- Oppilaitoksen aktiivinen yhteydenpito (18 kpl)
- Oppilaitoksen tiedottaminen koulutuksesta ja tuotteista (12 kpl)
- Molemmin puoleinen hyöty (win-win) (8 kpl)
- Kehittämiprojektit, opinnäytetyöt, harjoitustyöt (14 kpl)

Mainittiin myös, että halutaan osallistua koulutuksen suunnitteluun, tulla luennoimaan ja kertomaan organisaatiosta opiskelijoille, toivottiin opiskelijoiden yhteydenottoa ja opetuksen lähenevän työelämän vaatimuksia. Olipa muutama vastaaja toivonut uusia innovatiivisia näkemyksiä ja opiskelijoiden innovatiivista otetta yrityksen kehittämiseen, "jotain uutta" yritykseen. Monet olivat jopa yksilöineet tuotteita, joita he olisivat halukkaita hankkimaan Liiketalouden yksiköstä. Niistä esimerkkinä markkinatutkimukset, www-sivut, asiakaskyselyt ja ruotsin käännökset.

"Jatkuvuutta ja yhteydenpitoa, ei koskaan tiedä miten ja milloin kysyntä ja tarjonta voi kohdata molemmin puolin."

"Sellainen liiketalousyksikön esittely (tiivistelmä) olisi varmaan paikallaan. Tulisi tutuksi ja tietoon, mikä on, mitä tekee ja miksi! Voisi olla että löytyisi ihan luontaista kysyntää ja yhteistyötä yritystoiminnan piiristä."

"Tiiviimpää yhteydenottoa yrityksiin ja kertoa yrityksille mahdollisuudesta osallistua hankkeisiin (opinnäytetyö, lopputyöt, työharjoittelu jne.)"

"Hyviä harjoittelijoita, opinnäytetöiden tekijöitä, mahdollisuutta tulla puhumaan opiskelijoille ja kertomaan yrityksestämme."

"Hyviä opiskelijaprojekteja ja harjoittelijoita ja lopputöitä. Näissä henkilökunnan toivoisi olevan aktiivisemmin mukana."

"Toivon, että voimme olla teille avuksi, ja siten innostamme opiskelijoita alallemme. Haluamme heille realistisen kuvan työstämme ja tarjoamistamme työmahdollisuuksista ja jopa yrittäjyydestä."

"Molemmin puolin hyötyä, mielelläni kehitän yhteistyötä."

Muuta palautetta

Lopuksi työelämän edustajilla oli mahdollisuus antaa yleisesti palautetta Liiketalouden yksikölle. Monet totesivat, että yhteistyötä ei ole ollut tai että se on ollut niin vähäistä, ettei heillä ole antaa palautetta. Kiitosta yksikkö sai

paljon hyvästä työstä ja henkilöstön positiivisesta vastaanottamisesta ja suhtautumisesta. Opiskelijat saivat kiitosta hienosta asenteesta ja vastaavasti negatiivista palautetta juuri asenteesta. Pettymyksiä oli myös koettu projektien epäonnistumisista, opinnäytetöiden epäonnistumisista, opettajien asenteista ja tietojen ei-ajantasaisuudesta. Esille tuli myös, että opiskelijoilla ei ollut joidenkin mielestä tarpeeksi valmiuksia työtehtäviin. Oppilaitokselta odotettiin aktiivisuutta. Jotkut kirjoittivat, että tämä kysely oli turha, mutta paljon enemmän tuli vastauksia, jossa kerrottiin, että tämä kysely oli ensimmäinen yhteydenotto Liiketalouden yksiköstä ja kiiteltiin yhteydenotosta. Kyselyn myötä myös vastaajille oli herännyt ajatus yhteistyöstä.

"Vaikea lähteä lähestymään tällaista instanssia yrityksen suunnalta. Koemme että lähestyminen pitäisi tapahtua toisin päin."

"Kaupallisella alalla toimivana yrityksenä olemme huomanneet että koulu ja käytäntö ovat aika kaukana nykyään toisistaan ja olemmekin huomanneet yhdessä meillä olleiden harjoittelijoiden kanssa että melkoinen hyppy tuntemattomaan tulee aina käytännön asioiden kanssa. Ei sillä, arvostamme toki koulutusta mutta olemme todella sitä mieltä että nämä käytännön työharjoittelut ovat elintärkeitä opiskelijoille, jotta he saavat realistisen kuvan kaupan alalta."

"Edellinen kokemus oli pettymys, siksi kait asia on nyt jäänyt."

"Projektin hallinta hukassa, epäonnistuneen projektin jäl-

keen ei minkäänlaista yhteydenottoa. Kuulin jälkeensä opiskelijoilta, että projektipalavereita pidetty viikoittain, minulle (asiakkaalle) ei vain koskaan niistä ilmoitettu. Opiskelijat pakotettu projektiin, eivät tippaakaan kiinnostuneita tai ei vastannut heidän suuntautumsvaihtoehtojaan. Sählystä."

"Opiskelijoilla on hieno asenne ja ovat kovia yrittämään. Ovat nöyriä, mutta ei liikaa. Tämä lienee kiinni opettamistavastakin, sillä ero yliopisto-opiskelijoihin on hurja. Mitä enemmän opiskelija osaa käytännön asioita esim. Excel, SAP, ohjelmointikieliä, Photoshopia, kirjanpitoa, sähköpostia jne. sen parempi. Niihin painottavia käytännön harjoituksia kannattaisi painottaa opetuksessa."

"Nykytyöelämässä ei riitä, että tietää suurin piirtein, mitä nämä asiat tarkoittavat."

"Mukavaa, että otettiin yhteyttä. Tietenkin yhteydenotot pitäisi olla aina molemminpuolisia. Aktiivista keskustelua olisi syytä käydä enemmän. Voisimme osallistua vaikka koulunne esittelyyn. "

"Kysely on hyvä hoksautus."

"Ruusuja innovatiivisille ja innokkaille opettajille."

"Teette hyvää työtä. Menestystä siinä."

"Oulun seudun ammattikorkeakoulu on joka suhteessa menestystarina."

10. Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Oulun seudun työelämätoimijoiden kokemuksia ja näkemyksiä yhteistyöstä Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön kanssa sekä yksikön tunnettuutta tällä alueella. Aineisto kerättiin Webropol-internetkyselynä ja kysely lähetettiin organisaatioissa henkilöille, jotka levittivät omassa organi-

saatiossaan sitä henkilöille, jotka toimivat kyseisten asioiden parissa. Vastauksia saatiin 366. Vastauksia saatiin kahdeksasta Oulun seudun kunnasta sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta, sekä pienistä että suurista organisaatioista sellaiset määrät, että aineistoa voitiin tutkia tilastollisilla menetelmillä ja muuttujien välisiä riippuvuuksia

voitiin testata tilastollisin testein. Vastaajamäärää voidaan pitää näillä perusteilla hyvänä ja tutkimusta luotettavana. Tässä luvussa tuodaan esille yhteenvedo tärkeitä tuloksista, tulosten vertailua sekä keskeisempiä kehittämiskohteita.

Yhteenvedo

Oulun seudun työelämätoimijat eivät tunteneet kovinkaan hyvin Liiketalouden yksikön toimintaa. Parhaiten tunnettiin mahdollisuus saada harjoittelijoita, mahdollisuus tarjota opinnäytetyön aiheita sekä tutkintoon johtava koulutus. Huonommin tunnettiin jo mahdollisuus toteuttaa opiskelijatyönä kehittämishankkeita ja projekteja. Pienten 1–4 henkilön organisaatioissa näiden tuntemus oli kaikkein heikoin. Suurissa organisaatioissa tunnettiin pienempiä paremmin, korkeasti koulutetut ja esimiesasemassa olevat vastaajat tunsivat muita paremmin mahdollisuuden saada harjoittelijoita, tarjota opinnäytetöiden aiheita ja mahdollisuuden toteuttaa kehittämishankkeita ja projekteja. Julkisen sektorin edustajat tunsivat yksityisen sektorin edustajia paremmin harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuudet ja erikoistumisopinnot. Yrittäjät tunsivat muita huonommin yksikön toimintaa.

Tutkimukseen osallistuneista 35 %:lla oli nykyisin yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa. Yksityisen sektorin edustajista oli suurempi osuus kuin julkisen sektorin edustajista organisaatioista, joissa ei tällä hetkellä ollut yhteistyötä. Mitä pienemmistä yrityksistä oli kyse, sitä enemmän oli niitä, joilla ei ollut yhteistyötä nykyään. Ne työelämän edustajat, joiden organisaatioilla on yhteistyötä nykyisin Liiketalouden yksikön kanssa, arvioivat yhteistyön ja yhteydenpidon toimivan aika hyvin. Yhteistyö toimi 74 %:n mielestä melko tai erittäin hyvin. Yrityksen koko, organisaatiomuoto, vastaajan koulutus ja työtehtävä eivät vaikuttanut siihen, kuinka toimivana he pitivät tämän hetkistä yhteydenpitoa ja yhteistyötä. Erityisesti tuli esille, että yhteyshenkilön puuttuminen oli se syy, miksi koettiin yhteydenpidon ja yhteistyön toimivan huonosti. Syyksi kerrottiin myös oman aktiivisuuden ja oppilaitoksen aktiivisuuden puuttuminen. Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, kuinka he haluaisivat yhteydenoton tapahtuvan. Toivottiin yksikön toiminnan markkinoinnista ja tiedottamista tarjolla olevista

palveluista/opiskelijoista. Ylivoimaisesti eniten toivottiin yhteydenottokanavaksi sähköpostia. Henkilökohtainen yhteydenotto koettiin tärkeäksi ja monet toivoivat www-sivuille tietoa opinnäytetyistä, harjoitteluista jne. Monet toivoivat ensin yhteydenottoa sähköpostilla ja sen jälkeen henkilökohtaista yhteydenottoa. Opiskelijoiden aktiivisuus tuli myös esille, monet työelämän edustajat arvostavat opiskelijoiden omaa aktiivisuutta ja yhteydenottoa.

Strategisen yhteistyön ja kumppanuuden nykytilaa tarkasteltaessa nousi esille, että henkilöiden tunteminen yksilötasolla muodostaa perustan kumppanuudelle. Työelämän edustajat näkivät tärkeänä vaikuttaa ammattikorkeakoulun opetuksen työelämävastaavuuteen ja kokivat, että koulutuksen kehittämiseen osallistuminen on osa organisaation yhteiskuntavastuuta. Jonkin verran vastaajista näki yhteistyösopimusten luovan perustaa kumppanuudelle. Julkisella sektorilla yleisemmin kuin yksityisellä sektorilla ja suuremmissa organisaatioissa yleisemmin kuin pienemmissä yhdyttiin edellä oleviin asioihin. Yhteistyössä tehtyjen tutkimus- ja kehittämissuunnitelmien ei juuri katsottu kehittävän organisaation toimintaa. Eniten kehittävää vaikutusta kokivat korkeammin koulutetut vastaajat. Organisaatioilla ei monillakaan ollut edustajaa Oamkin toimielimessä. Edustus Oamkin toimielimessä oli tavallisempaa julkisella kuin yksityisellä sektorilla ja suurilla organisaatioilla tavallisempaa kuin pienillä. Yrittäjät olivat muita yleisemmin strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen liittyvistä asioista eri mieltä. Samat asiat nousivat strategisesta yhteistyöstä ja kumppanuudesta esille, kun tarkasteltiin näiden asioiden tärkeyttä vastaajien mielestä. Julkisella sektorilla työskentelevät pitivät kaikkea tärkeämpänä kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Samoin suurissa yrityksissä asiat koettiin tärkeämmäksi kuin pienissä. Yrittäjät pitivät kaikkea vähemmän tärkeänä kuin muut. Korkeakoulutuksen saaneet vastaajat pitivät muita tärkeämpänä vaikuttaa ammattikorkeakouluopetuksen työelämävastaavuuteen ja tuntea henkilöitä yksilötasolla.

Käytännön tasolla yhteistyötä ei nykyisin ole paljon ja nykyinen yhteistyö painottuu harjoitteluun ja opinnäytetöihin. Vain neljäsosa työelämän edustajista kertoi organisaation tarjonnan Liiketalouden yksikölle harjoittelupaikkoja

ja noin viidesosa oli osallistunut harjoittelun ohjaukseen. Harvinaisempaa oli opinnäytetöiden tarjoaminen ja ohjaaminen sekä työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaaminen. Opiskelijatyönä tehtäviä kehittämishankkeita ei monikaan organisaatio ole tarjonnut, ainoastaan 10 % oli tarjonnut. Työelämän edustajien luennoiminen Liiketalouden yksikössä sekä vierailut Liiketalouden yksiköstä organisaatioon olivat hyvin harvinaisia. Osallistuminen koulutuksen arviointiin ja opetuksen suunnitteluun sekä opettajien työelämäjaksot organisaatioissa olivat vielä harvinaisempia. Suuremmat organisaatiot tekevät opetukseen liittyvää yhteistyötä enemmän kuin pienet ja julkisella sektorilla tehdään lähes kaikkea yhteistyötä enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Työelämän edustajat pitivät myös tärkeimpinä käytännön yhteistyömuotoina harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöiden tarjoamista sekä harjoittelun että työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjausta. Opiskelijatyönä tehtäviä kehittämishankkeita ei kovinkaan laajasti pidetty tärkeänä. Opetukseen liittyvää yhteistyötä piti tärkeämpänä suuret organisaatiot kuin pienet ja samoin sitä pidettiin julkisella sektorilla tärkeämpänä kuin yksityisellä sektorilla.

Tarkasteltaessa koulutuksen työelämävastaavuuden ja henkilöstön nykytilaa Liiketalouden yksikön henkilöstöllä katsottiin olevan kohtalainen oman alansa osaaminen ja ajantasainen työelämän tuntemus. Ainoastaan noin reilu viidesosa oli sitä mieltä, että opetussisällöt ja opetusmenetelmät vastaavat ajantasaisuudeltaan työelämän vaatimuksia. Vain viidesosa vastaajista arvioi, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä oman alan käytännön osaaminen. Liiketalouden henkilöstön ei katsottu olevan aktiivisesti mukana elinkeino- ja työelämän verkostoissa eikä myöskään koettu henkilöstön hakeutuvan rohkeasti yhteistyöhön organisaatioiden kanssa. Suuret organisaatiot ja julkinen sektori olivat yleisemmin sitä mieltä, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä osaaminen ja että opetussisällöt vastaavat ajantasaisuudeltaan työelämän vaatimuksia. Eniten näistä asioista olivat eri mieltä yrittäjät. Kaikkea henkilöstöön, koulutukseen ja opiskelijoiden osaamiseen liittyvää pidettiin tärkeänä niin suurissa kuin pienissäkin organisaatioissa, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Harjoittelun myötä työelämän edustajat kokivat saaneensa eniten hyötyä. Harjoittelijoiden koettiin tuovan uusia

näkökulmia yrityksen toiminnan kehittämiseen, piristystä työpisteisiin ja kevennystä organisaation työtaakkaan ja harjoittelun myötä he olivat saaneet hyviä työntekijöitä vakituisiin työtehtäviin, sijaisuuksiin ja kesätöihin. Organisaatiot olivat kokeneet hyötyvänsä jonkin verran myös opiskelijatyönä tehdyistä kehittämisprojekteista ja opinnäytetöistä. Tiedon puute yhteistyömahdollisuuksista ja yhteydenpidon vaikeus koettiin yhteistyön suurimmiksi esteiksi. Ei tiedetty keneen pitää ottaa yhteyttä ja monet totesivatkin, että vaikeutena on yhteyshenkilön puuttuminen.

Oamkin aktiivisuutta peräänkuulutettiin. Pienet organisaatiot toivat esille, että juuri heidän pienuutensa on yhteistyön este. Työelämän kiire ja ajan puute myös estävät yhteistyötä tai sen aloittamista. Esille nousivat myös raha (resurssien puute, hankkeisiin liittyvä rahoitus, nykyinen talouden tilanne), opiskelijoiden asenteet ja taidot, samoin opettajien asenteet ja taidot.

Työelämän edustajat toivoivat eniten hyviä harjoittelijoita, oppilaitoksen aktiivista yhteydenpitoa, oppilaitoksen tiedottamista koulutuksesta ja tuotteista sekä yhteistyöstä saatavaa molemmiin puoleista hyötyä sekä opinnäytetöinä ja harjoitustöinä tehtyjä kehittämisprojekteja. Oamkista haluttiin tietoa harjoitteluun hakevista opiskelijoista. Monet toivat myös esille, että haluaisivat harjoittelijoita sekä syys- että kevätlukukaudella. Toiveissa tuli myös esille, että työelämän puolelta halutaan osallistua koulutuksen suunnitteluun, tulla luennoimaan ja kertomaan organisaatiosta opiskelijoille. Toivottiin opiskelijoiden yhteydenottoa ja opetuksen lähenevän työelämän vaatimuksia. Olipa muutama vastaaja toivonut uusia innovatiivisia näkemyksiä ja opiskelijoiden innovatiivista otetta yrityksen kehittämiseen, ”jotain uutta” yritykseen.

Liiketalouden yksikkö sai vastaajilta paljon kiitosta hyvästä työstä ja henkilöstön positiivisesta vastaanottamisesta ja suhtautumisesta. Opiskelijat saivat kiitosta hienosta asenteesta ja vastaavasti negatiivista palautetta juuri asenteesta. Pettymyksiä oli myös koettu projektien ja opinnäytetöiden epäonnistumisista, opettajien asenteista ja tietojen ei-ajantasaisuudesta. Palautetta tuli myös opiskelijoiden riittämättömistä työelämävalmiuksista. Suurin osa vastaa-

jista koki, että ei ole voinut tarpeeksi vaikuttaa Liiketalouden yksikön toimintaan, mutta joidenkin mielestä se ei ole tarpeellistakaan ja jotkut eivät olleet edes yrittäneet.

Vertailua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Liiketalouden yksikön työelämäyhteistyötä Oulun seudun organisaatioiden kanssa. Vastaajien organisaatioista 35 %:lla oli nykyisin yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, mutta suurella määrällä 65 %:lla ei ollut. Tutkimuksessa tutkittiin strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen, opetukseen liittyvään yhteistyöhön ja koulutuksen työelämävastaavuuteen sekä Oamkin henkilöstöön liittyviä asioita myös erikseen nykyisin yhteistyössä olevien organisaatioiden joukossa ja verrattiin tuloksia koko joukon vastauksiin ja ei-nykyisin yhteistyötä tekevien vastaajien vastauksiin. Yhteistyössä olevat ajattelivat yhteistyöstä positiivisemmin kuin ei-yhteistyössä olevat.

Kun tarkasteltiin ainoastaan niiden organisaatioiden vastaajia, joilla oli nykyään yhteistyötä Liiketalouden yksikön kanssa, niin strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen sekä opetuksen yhteistyömuotoihin liittyvistä asioista ajateltiin samansuuntaisesti kuin koko vastaajajoukkokin. Samat asiat nousivat esille lähes samassa järjestyksessä, joista oltiin eniten samaa mieltä ja joita pidettiin tärkeänä. Näistä asioista samaa mieltä olevien prosenttiosuudet olivat nykyisin yhteistyössä olevilla tilastollisesti merkitsevästi suuremmat kuin ei-yhteistyössä olevilla.

Kun tarkastellaan koulutuksen työelämävastaavuutta ja Liiketalouden yksikön henkilöstöä koskevia asioita, niin nykyisin yhteistyössä olevat ajattelivat aika tarkasti samalla tavalla asioista kuin koko vastaajajoukkokin. Nykyisin yhteistyössä olevat olivat enemmän samaa mieltä kuin ei-yhteistyössä olevat siitä, että opetussisällöt ja opetusmenetelmät vastaavat nykyisin työelämän vaatimuksia ja siitä, että opiskelijoilla on riittävä oman alan käytännön osaaminen sekä siitä, että yksikön henkilöstö on mukana erilaisissa elinkeino- ja työelämän verkostoissa. Samoin yhteistyössä olevat pitivät tärkeämpänä sitä, että yksikön henkilöstöllä on ajantasainen työelämäntuntemus ja oman alan osaaminen.

Keväällä 2008 INTO-verkosto (Opiskelijan ja työelämän

yhteyksien kehittämisverkosto) toteutti valtakunnallisen nykytila-analyysin ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksistä. Yksi INTO-verkoston kyselyistä koski elinkeino- ja työelämän edustajia. Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön työelämä tutkimuksessa käytettiin Into-kyselyn kyselylomaketta muokattuna Liiketalouden yksikköön sopivaksi, jotta voidaan tuloksia joiltakin osin verrata valtakunnallisen tutkimuksen tuloksiin. Into-tutkimuksessa kyselyä levitettiin laajasti myös ammattikorkeakoulujen kautta niiden työ- ja elinkeinoelämän kumppaneille, joten vastaajista oli 91 % nykyisin yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa. Liiketalouden yksikön tutkimuksessa yhteistyössä olevien osuus oli 35 %, joten tulosten vertailussa ei kannata lähteä prosenttilukujen vertaamiseen, vaan keskitytään siihen nousevatko samat asiat esille keskeisiksi tuloksiksi.

Kun tämän tutkimuksen strategiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen sekä käytännön yhteistyöhön liittyviä tuloksia verrataan INTO-tutkimuksen tuloksiin, nousevat tässä tutkimuksessa esille samat asiat lähes samassa järjestyksessä. Valtakunnallisestikin julkisella sektorilla ja suurissa organisaatioissa työskentelevät pitivät tärkeämpänä lähes kaikkea strategiseen yhteistyöhön liittyviä asioita. Julkisella sektorilla työskentelevien edustus oli tavallisempaa ammattikorkeakoulun toimielimessä kuin yksityisellä sektorilla. Tässä tutkimuksessa samoin kuin valtakunnallisessa tutkimuksessa työelämän ja ammattikorkeakoulun välinen yhteistyö painottui harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöiden aiheiden tarjoamiseen, harjoittelun ohjaukseen ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaukseen. Valtakunnallisestikin oli harvinaista, että työelämä osallistuu opetuksen suunnitteluun, koulutusohjelmien arviointiin ja että työelämästä käytiin luennoimassa ammattikorkeakoulussa. Into-tutkimuksessa tuli esille samoin kuin tässä tutkimuksessa, että työelämän edustajat eivät pitäneet valmistuvien opiskelijoiden oman alan osaamista riittävänä, eikä opetussisältöjä työelämän vaatimuksia vastaavina. Kummankin tutkimuksen mukaan julkisella sektorilla yleisemmin oltiin sitä mieltä, että valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä oman alan osaaminen. Kummankin tutkimuksen mukaan henkilöstön oman alan käytännön osaaminen arvioitiin aika hyväksi, vain pieni määrä (noin 10 %) oli asiasta eri mieltä.

Keskeisimpiä kehittämiskohteita

Työelämän edustajat eivät tunteneet mitenkään hyvin Liiketalouden yksikön toimintaa. Vastaajat toivat esille, että heillä ei ole tietoa yhteistyömahdollisuuksista ja kuinka toimia. Yksiköltä peräänkuulutettiin aktiivisuutta.



Tietoa, markkinointia työelämälle koulutuksesta, yhteistyömahdollisuuksista, Liiketalouden yksikön "tuotteista" ja tietoa, miten yhteistyö lähtee liikkeelle, kuinka toimitaan. Etenkin pienille organisaatioille, yrittäjille tiedon välittäminen on tärkeää.

Yhteydenpidon ja yhteistyön katsottiin toimivan suhteellisen hyvin yhteistyössä olevien organisaatioiden kanssa, mutta enemmistö vastaajista oli organisaatioista, joissa ei ollut yhteistyötä ja yhteistyölle oli suurelta osalta esteenä yhteydenpidon vaikeus ja yhteyshenkilön puuttuminen.



Yhteydenpitokanava ja -prosessi mietittävä uudestaan.

Yhteistyössä tehtyjen tutkimus- ja kehittämisprojektien ja myös yleensä yhteistyön ei koettu kehittävän juuri organisaation toimintaa, yli 60 % oli tätä mieltä eikä näitä yhteistyössä tehtyjä projekteja pidetty oikein tärkeänäkään. Vastaajat kuitenkin esittivät toiveina yhteistyössä tehtyjä kehittämisprojekteja (opinnäytetöitä, harjoitustöitä jne.). Esille nousi myös selkeästi, että yhteistyössä on tärkeätä molemminpuolinen hyöty (win-win).



Tietoa tuotteista työelämälle ja palvelujen laatuun kiinnitettävä huomiota, jotta työelämä koee ne hyödylliseksi.

Ainoastaan vähän yli 20 %:n mielestä opetusmenetelmät ja opetussisällöt vastaavat työelämän vaatimuksia ja noin 30 %:n mielestä eivät vastaa. Ainoastaan 20 %:n mielestä valmistuvilla opiskelijoilla on riittävä oman alan osaaminen, mutta noin 40 %:n mielestä se ei ole riittävä. Kaikkia näitä asioita pidettiin tärkeänä (yli 70 %). Työelämän edustajat pitivät tärkeänä vaikuttaa opetuksen työelämävastaavuuteen ja osallistua koulutuksen kehittämiseen.



Ops-työskentelyssä otettava huomioon opetussisällöt, -menetelmät, opintojen ajoitus, työelämän toimijoiden mukaan ottaminen, työelämän huomioiminen, siis työelämälähtöisyys.

Reilu kolmasosa vastaajista piti tärkeänä kumppanuudelle yhteistyösopimuksia.



Mietittävä ja mahdollistettava yhteistyösopimukset yhtenä yhteistyön kehittämiskeinona.

Jotkut kirjoittivat palautteeseen, että tämä kysely oli turha, mutta paljon enemmän tuli vastauksia, jossa kerrottiin, että tämä kysely oli ensimmäinen yhteydenotto Liiketalouden yksiköstä ja kiiteltiin yhteydenotosta. Kyselyn myötä oli myös vastaajille herännyt ajatus yhteistyöstä. Tästä on saatu jo konkreettista havaintoa, koska oppilaitokseen on tullut kyselyn jälkeen huomattavasti tavallista enemmän yhteydenottoja yhteistyön merkeissä.

Kokemuksia ja näkemyksiä yhteistyöstä Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön kanssa

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on järjestää työelämäläheistä korkeakouluopetusta, joka kohdentuu sekä määrältään että laadultaan elinkeino- ja työelämän tarpeisiin. Lisäksi ammattikorkeakoulu harjoittaa sekä opetusta palvelevaa että työelämää ja aluekehitystä tukevaa tutkimus- ja kehitystyötä.

Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikössä toteutetaan ESR-rahoitteinen hanke, jonka tavoitteena on rakentaa työelämäyhteistyön toimintamalli Liiketalouden yksikköön ja syventää ja kehittää yksikkömme työelämäyhteistyötä.

Haluamme varmistaa, että palvelemme muuttuvaa elinkeinoelämää ja sen tarpeita entistä paremmin tulevaisuudessa. Tällä kyselyllä selvitetään Oulun seudun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikön työelämäyhteyksien nykytilaa ja eri muotoja sekä sitä, kuinka yksikkömme vastaa työelämän tarpeisiin. Kysely on kohdistettu Oulun seudulla henkilöille, jotka työskentelevät yritysten, julkisen hallinnon organisaatioiden tai kolmannen sektorin organisaatioiden palveluksessa. Kyselyn tulokset antavat eväitä kehittää työelämäyhteyksiä, rakentaa työelämäyhteistyön toimintamallia ja vastata paremmin elinkeino- ja työelämän tarpeisiin. Kyselyn tuloksia käytetään tutkimuksellisessa tarkoituksessa siten, että vastaajien henkilöllisyys ei paljastu.

Liiketalouden yksikössä opiskelijat valmistuvat noin 3,5 vuoden opiskelun jälkeen TRADENOMEIKSI liiketalouden, tietojenkäsittelyn tai kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelmasta. Liiketalouden koulutusohjelmassa on liiketoimintaosaamisen sekä oikeuden ja hallinnon suuntautumisvaihtoehdot. Lisäksi yksikössä on kaksi englanninkielistä koulutusohjelmaa sekä mahdollisuus suorittaa ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Kyselyn toteuttajana on Strategialähtöinen liiketoimintaosaamisen kehittäminen -hanke (SLK). Lisätietoa hankkeesta löytyy osoitteesta www.oamk.fi/hankkeet/slk. Aineiston keruu toteutetaan yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät ry:n kanssa.

VASTAUKSENNE ON MEILLE TÄRKEÄ!

Vastanneiden kesken arvotaan Liiketalouden yksikön lahjoittamat kaksi lippupalkintoa Oulun kaupunginteatteriin. Yksi palkinto sisältää liput kahdelle hengelle itse valitsemanne näytökseen.

Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Vastausaikaa on 9.10.2009 saakka.

Pyydämme, että välitätte tämän kyselyn organisaationne eri yksiköissä Oulun alueella sellaisille henkilöille, jotka vastaavat yksikön toiminnasta tai ovat muuten aktiivisesti mukana työelämäyhteistyössä korkeakoulujen kanssa.

KIITOS AVUSTANNE JA AJASTANNE!

SLK-hanke
Jouko Isokangas
Projektipäällikkö

Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät
Marjo Kolehmainen
toimitusjohtaja

Tämän kyselyn kaikki kysymykset koskevat ainoastaan Oulun seudun ammattikorkeakoulun (OAMK:n) LIIKETALouden YKSIKKÖÄ.

Mikäli et osaa vastata johonkin kohtaan, niin jätä kyseinen kohta tyhjäksi.

1. Organisaatio, jossa työskentelet on

- a) Yksityinen yritys
- b) Kunta tai kuntayhtymä
- c) Valtion liikelaitos tai valtioenemmistöinen yritys
- d) Valtion virasto
- e) Muu julkisen hallinnon organisaatio
- f) Järjestö, säätiö tai vastaava

2. Organisaatiosi toimipaikka on

- a) Haukipudas
- b) Kempele
- c) Kiiminki
- d) Liminka
- e) Muhos
- f) Oulu
- g) Oulunsalo
- h) Tyrnävä

3. Organisaatiosi toimiala on

- a) Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- b) Kaivostoiminta ja louhinta
- c) Teollisuus
- d) Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- e) Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- f) Rakentaminen
- g) Tukku- ja vähittäiskauppa
- h) Kuljetus ja varastointi
- i) Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- j) Informaatio ja viestintä
- k) Rahoitus – ja vakuutustoiminta
- l) Kiinteistöalan toiminta
- m) Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- n) Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- o) Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- p) Koulutus
- q) Terveys- ja sosiaalipalvelut
- r) Taiteet, viihde ja virkistys (mm. kirjastot)
- s) Muu palvelutoiminta
- t) Kotitalouksien toiminta työntajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- u) Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- x) Toimiala tuntematon

9. Miten yhteydenpito ja yhteistyö mielestäsi organisaatiosi ja OAMK:n Liiketalouden yksikön välillä NYKYISIN toimii?

- a) Erittäin hyvin
- b) Melko hyvin
- c) Melko huonosti, miksi? _____
- d) Erittäin huonosti, miksi? _____
- e) Yhteistyötä ei ole nykyisin

10. Miten yhteydenpito Liiketalouden yksikön kanssa liittyen esim. harjoittelupaikkoihin tai opinnäytetöihin kannattaisi mielestäsi toteuttaa (viestinnän keinoja)?

11. Onko organisaatiossasi organisoitu yhteistyö OAMK:n Liiketalouden yksikön kanssa (esim. yhteistyöstä vastaava henkilö organisaatiossa)?

- Ei
- Kyllä, miten?

12. Yhteistyö ja kumppanuus OAMK:n Liiketalouden yksikön kanssa

Mitä mieltä olet seuraavien väittämien nykytilasta ja tärkeydestä?

Vastaa molempiin kohtiin seuraavilla asteikoilla:

Nykytila: 5 = täysin samaa mieltä, 4 = samaa mieltä, 3 = ei samaa, muttei eri mieltä, 2 = eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä

Tärkeys: 5 = erittäin tärkeä, 4 = melko tärkeä, 3 = neutraali, 2 = ei kovin tärkeä, 1 = ei lainkaan tärkeä

Nykytila					Asian tärkeys				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

- Organisaatiossani nähdään tärkeänä vaikuttaa ammattikorkeakouluopetuksen työelämävastaavuuteen
- Organisaatiollani on edustaja ammattikorkeakoulun toimielimessä (hallitus, neuvottelukunta, ohjausryhmä)
- Koulutuksen kehittämiseen osallistuminen on osa organisaationi yhteiskuntavastuuta
- Kontaktimme Liiketalouden yksikön kanssa ovat enimmäkseen yleistä organisaatiotason tiedottamista ja viestintää
- Yhteistyösopimukset luovat perustan organisaationi kumppanuudelle Liiketalouden yksikön kanssa
- Henkilöiden tunteminen yksilötasolla muodosta perustan organisaationi ja Liiketalouden yksikön väliselle kumppanuudelle
- Yhteistyö Liiketalouden yksikön kanssa on auttanut organisaatiotani kehittämään työtämme ja toimintaamme
- Liiketalouden yksikön kanssa yhteistyössä tehdyt tutkimus- ja kehittämisprojektit ovat kehittäneet organisaationi toimintaa

14. Koulutuksen työelämävastaavuus OAMK:n Liiketalouden yksikössä

Mitä mieltä olet seuraavien väittämien nykytilasta ja tärkeydestä?

Vastaa molempiin kohtiin seuraavilla asteikoilla:

Nykytila: 5 = täysin samaa mieltä, 4 = samaa mieltä, 3 = ei samaa, muttei eri mieltä, 2 = eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä

Tärkeys: 5 = erittäin tärkeä, 4 = melko tärkeä, 3 = neutraali, 2 = ei kovin tärkeä, 1 = ei lainkaan tärkeä
Jos johonkin nykytilan kohtaan et osaa vastata, niin jätä kohta tyhjäksi !

Nykytila	Asian tärkeys
5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

- Valmistuvilla opiskelijoilla on mielestäni riittävä oman alan käytännön osaaminen
- Opetussisällöt vastaavat mielestäni sisällöltään ja ajantasaisuudeltaan työelämän vaatimuksia
- Opetusmenetelmät vastaavat työelämän vaatimuksia
- Yksikkömme henkilöstöllä on mielestäni ajantasainen työelämätuntemus
- Yksikkömme henkilöstöllä on mielestäni ajantasainen oman alansa osaaminen
- Yksikkömme henkilöstö on mielestäni aktiivisesti mukana erilaisissa elinkeino- ja työelämän verkostoissa
- Yksikkömme henkilöstö hakee mielestäni rohkeasti yhteistyöhön organisaatiomme kanssa

15. Millaista hyötyä organisaatiollesi on ollut yhteistyöstä Liiketalouden yksikön kanssa?

16. Mitkä asiat ovat mielestäsi suurimpana esteenä yhteistyölle Liiketalouden yksikön kanssa?

17. Koetko, että organisaatiosi on voinut riittävästi vaikuttaa Liiketalouden yksikön toimintaan?

18. Mitä toivot yhteistyöltä Liiketalouden yksikön kanssa?

19. Ruusut, risut ja muu palaute

Organisaation toimiala

Organisaation toimiala	Lukumäärä	%
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	3	,8
Kaivostoiminta ja louhinta	1	,3
Teollisuus	23	6,4
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	3	,8
vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	3	,8
Rakentaminen	34	9,5
Tukku- ja vähittäiskauppa	45	12,5
Kuljetus ja varastointi	9	2,5
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	12	3,3
Informaatio ja viestintä	22	6,1
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	14	3,9
Kiinteistöalan toiminta	10	2,8
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	7	1,9
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	13	3,6
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	11	3,1
Koulutus	15	4,2
Terveys- ja sosiaalipalvelut	35	9,7
Taiteet, viihde ja virkistys (mm. kirjastot)	12	3,3
Muu palvelutoiminta	77	21,4
Kansainväkisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta	3	,8
Toimiala tuntematon	7	1,9
Yhteensä	359	100,0

**OULUN SEUDUN
AMMATTIKORKEAKOULU**



ePooki - TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT
PL 222, KIVIHARJUNLENKKI 2B, 90101 OULU
PUH. 010 27 21030, FAX 010 27 21371
www.oamk.fi