

Petra Mustaniitty

Työelämäyhteistyön kehittäminen merenkulun koulutusyksikössä

Opinnäytetyö
Insinööri (AMK)
Merenkulun koulutus

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Petra Mustaniitty	Insinööri (AMK)	Helmikuu 2022
Opinnäytetyön nimi		90 sivua 7 liitesivua
Työelämäyhteistyön kehittäminen merenkulun koulutusyksikössä		
Toimeksiantaja		
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, logistiikan ja merenkulun koulutusyksikkö		
Ohjaaja		
Joel Paananen		
Tiivistelmä		
<p>Tämä opinnäytetyö selvittää Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun koulutusyksikön ja laivan uudis- ja korjausrakentajien välisen pitkäkestoisen ja jatkuvan työelämäyhteistyön mahdollisuuksia. Tutkimuksen teoreettinen lähtökohta oli verkosto- ja kumppanuussopimukseen perustuva työelämäyhteistyö.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa perehdyttiin verkosto- ja kumppanuustoiminnan periaatteisiin. Tämän jälkeen haastateltiin tutkimuksen kohteita hyödyntäen teemahaastattelumenetelmää. Haastatteluteemat käsittelivät työelämäyhteistyön nykytilaa, kehittämistarpeita ja optimaalisimpia toimintatapoja.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että merenkulun koulutusyksikössä työelämäyhteistyön suunnittelu ja toteutus ovat kunkin opintojakson opettajan omalla vastuulla. Nykyisillä toimintatavoilla opettajien resurssit eivät ole riittäviä kumppanuustoimintaan perustuvan työelämäyhteistyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja toiminnan kehittämiseen. Mikäli koulutusyksikkö haluaa tehdä kumppanuusmalliin perustuvaa työelämäyhteistyötä, on toiminnasta tehtävä organisoidumpaa.</p> <p>Oppilaitoksen on päätettävä yhteistyöstrategia, jotta se voi optimoida toimintaan tarvittavia resurssejaan. Verkosto- ja kumppanuustoimintaan perustuva yhteistyöstrategia vaatisi keskitettyä, pitkäjänteistä ja johdonmukaista suunnittelutyötä, mitä nykyinen toimintamalli ei tue. Johtopäätös on, että merenkulun koulutusyksikköön tarvitaan koordinaattori hoitamaan keskitetysti työelämäyhteyksiä. Koordinaattorin tehtävänä olisi suunnitella ja organisoida työelämän ja oppilaitoksen välistä työelämäyhteistyötä.</p> <p>Tutkimustuloksista voitiin päätellä, että tutkittavat osapuolet näkevät hyötyvänsä toistensa osaamisesta ja asiantuntijuudesta. Tämän tutkimuksen nähtiin olevan ensimmäinen askel kohti osapuolten välistä yhteistyötä. Osapuolten tulisi kuitenkin tuntea toisensa paremmin, jotta yhteistyö olisi mahdollista. Tutkimustulosten ja -analyysin pohjalta laadittiin kaikkia osapuolia hyödyttävä toimintamalli, joka avustaa ja selkeyttää toiminnan johtamista sekä opintojaksoihin liitettävän työelämäyhteistyön suunnittelua ja toteuttamista.</p>		
Asiasanat		
Verkostotoiminta, kumppanuustoiminta, työelämäyhteistyö, toimintamalli, laivanrakentajat, merenkulku, merenkulun insinööri, strategia, VRIO-malli		

Author (authors)	Degree	Time
Petra Mustaniitty	Bachelor of Engineering	February 2022
Thesis title		90 pages
Developing the world of work cooperation in the Department of Marine Logistics and Technology		7 pages of appendices
Commissioned by		
South-Eastern Finland University of Applied Sciences, Department of Marine Logistics and Technology		
Supervisor		
Joel Paananen		
Abstract		
<p>The aim of this thesis study was to explore the opportunity of developing a new long-term and continuous model for the cooperation between shipbuilders and the maritime degree programmes of the University of Applied Sciences of South-Eastern Finland. The theoretical basis of this study was a networking and partnership agreement model.</p>		
<p>The study was conducted using qualitative research methods. In the first phase of the study, the principles of networking and partnership activities were introduced. The research data was collected by semi-structured interview methods. The topics for these interviews were derived from the theoretical framework focusing on the current state of cooperation, development targets, and more optimal ways of operation.</p>		
<p>The study shows that in the Department of Marine Logistics and Technology, the responsibility to plan and implement cooperation with the world of work in each course lies with the teacher. The available resources and current operating model do not support a long-term and continuous model for cooperation. People in charge of studies in the Department of Marine Logistics and Technology must decide world-of-work cooperation strategy for optimizing its resources. A cooperation strategy based on networking and partnership activities requires more organized, long-term, and consistent planning which is not supported by the current operating model. The conclusion is that the Department of Marine Logistics and Technology needs a coordinator to manage connections with the world of work.</p>		
<p>In conclusion, both parties, employers, and the staff in marine degree programmes, realized the benefits in each other's expertise and competence. They have also considered this study to be the first step towards cooperation. However, to make the cooperation possible, both parties must become familiar with each other's area of operation. Based on the results of this study, an operation model was created that benefits all parties involved. The purpose of the model is to clarify the steps necessary in managing and implementing cooperation with the world of work for each study module.</p>		
Keywords		
networking, partnership activities, cooperation, world of work, operating model, dockyard, shipyard, seafaring, marine engineer, strategy, VRIO-analysis		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Kehittämistehtävän tausta	7
1.2	Kehittämistehtävän tavoite ja rajaus	10
1.3	Opinnäytetyöprosessi	10
2	TUTKIMUSMENETELMÄ	12
2.1	Tutkimuksellinen kehittämistyö	12
2.2	Tutkimusmenetelmä	12
2.3	Aineistonkeruumenetelmä	13
2.4	Aineiston analyysi	15
3	VERKOSTO- JA KUMPPANUUSTOIMINTA.....	15
3.1	Verkostotoiminta	15
3.2	Kumppanuustoiminta	18
3.3	Resurssien määrittelyllä verkostotoimintaan.....	18
3.3.1	Resurssiperustainen strategianäkemys	19
3.3.2	Skenaariotyöskentely.....	19
3.3.3	VRIO-malli	20
3.4	Aikaisempi tutkimus kummiyritystoiminnasta	21
4	HAASTATTELUT.....	24
4.1	Yritysyhteistyökoordinaattorin haastattelu	25
4.2	Webinaari Digitaalisuus työelämäyhteistyössä	25
4.3	Opettajille suunnattu haastattelu.....	27
4.3.1	Haastattelun toteutus	27
4.3.2	Haastattelun tulokset	28
4.4	Telakoille suunnattu haastattelu	36
4.4.1	Haastattelun toteutus	36
4.4.2	Haastattelun tulokset, laivan korjausrakentaja.....	37
4.4.3	Haastattelun tulokset, laivan uudisrakentajat.....	40

5	TULOSTEN POHDINTA	44
5.1	Työelämäyhteistyön nykytila	44
5.2	Työelämäyhteistyön tavoitteet ja hyödyt	46
5.3	Telakkateollisuuden osaamistarpeet.....	47
5.4	Työelämäyhteistyön kehittäminen.....	49
5.4.1	Verkosto- vai kumppanuustoiminta	51
5.4.2	Skenaariotyöskentely	52
5.4.3	Resurssien määrittely	53
5.5	Kumppanuustoimintamalli.....	55
5.5.1	Verkoston kokoaminen	56
5.5.2	Kumppanuustoimintamalli.....	58
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	62
6.1	Vastaukset tutkimuksen ydinongelmiin	63
6.2	Kehittämisehdotus	66
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	68
6.4	Lisätutkimusaihe	72
	LÄHTEET.....	74

LIITTEET

- Liite 1. Suomen laivan uudis- ja korjausrakentajat, sekä muut telakat
- Liite 2. Opetussuunnitelma, merenkulun insinööri, laivatekniikka
- Liite 3. Haastattelupyynnö, merenkulun koulutusyksikön opettajat
- Liite 4. Teemahaastattelurunko, merenkulun koulutusyksikön opettajat
- Liite 5. Haastattelupyynnö, laivan uudis- ja korjausrakentajat
- Liite 6. Teemahaastattelurunko, laivan uudis- ja korjausrakentajat
- Liite 7. Kumppanuustoiminnan vuosikello

TERMIT JA LYHENTEET

STCW-yleissopimus	International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
Meriklusteri	Toimintakokonaisuus, jonka osapuolina ovat meriteollisuuden, merenkulun ja satamien toimijat
XAMK	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
TKI	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta
OKM	Opetus- ja kulttuuriministeriö
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
OPH	Opetushallitus
OPS	Opetussuunnitelma
E-urheilu	Esports on tietotekniikkaa hyödyntävää videopelien liittyvää kilpaurheilua joukkue- tai yksilömuodossa
SOME	Sosiaalinen media
Verkostotoiminta	Yhteisen tekemisen muoto, joka muodostuu tiedon vaihtamisesta yhteiseksi hyväksi
Pooli	Yhteiskäyttöisten resurssien varanto tai jaetun vastuun yhteistoimintaryhmä

1 JOHDANTO

1.1 Kehittämistehtävän tausta

Ammattikorkeakoulut ovat autonomisia, monialaisia sekä alueellisia toimijoita, joiden tarkoitus on turvata tarvittavan korkeakoulutetun työvoiman saatavuus yhteiskunnassa. Korkeakouluopetuksessa korostuu yhteys työelämään sekä alueellinen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta. Korkeakouluilla on laajat vapaudet opetukseen ja tutkimukseen. Kukin korkeakoulu vastaa tarjoamansa koulutuksen ja tutkimuksen sisällöistä sekä toimintansa kehittämisestä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.)

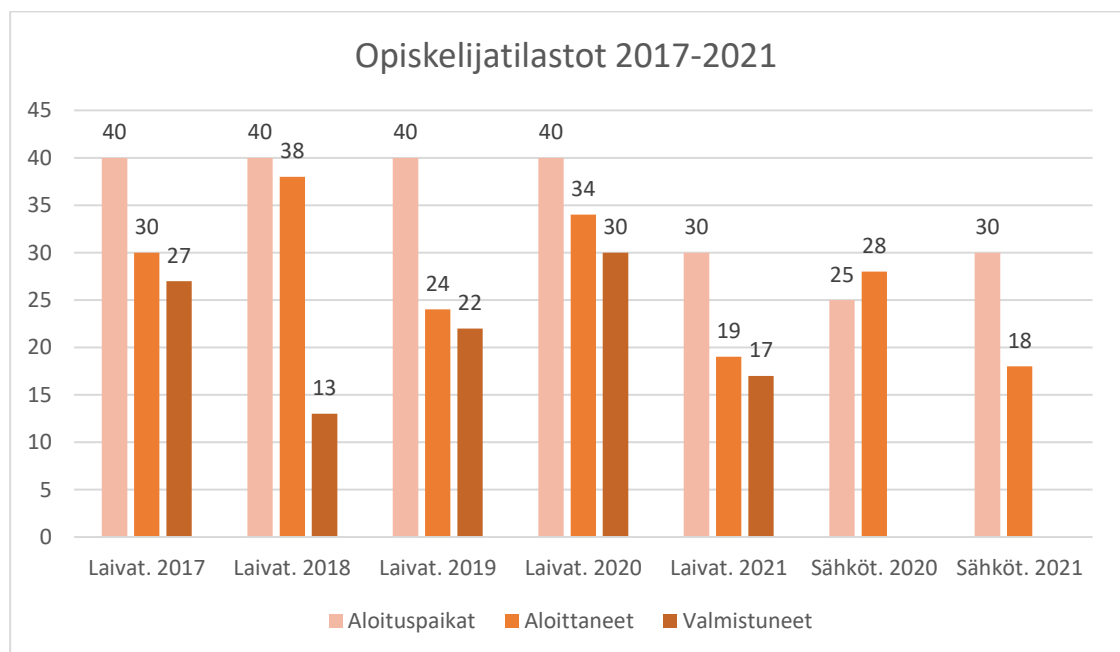
Paras tapa tuntea huominen on luoda se itse (Koivikko 2021). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy:n entinen puheenjohtaja, kouluneuvos Koivikko kiteyttää ammattikorkeakoulun tavoitteen ja toiminnan tarkoituksen yhteen lauseeseen. Xamkin tarkoitus on vastata maakunnan työelämän tarpeisiin koulutus-, tutkimus- ja kehittämistyöllä. Xamkin tehtävänä on uudistaa ja lisätä Kaakkois-Suomen alueen elinvoimaisuutta kasvattamalla tutkintokoulutusten hakijamääriä houkuttelemalla alueelle uusia opiskelijoita myös maakuntien ulkopuolelta sekä kansainvälisesti. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021d.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, XAMK on aloittanut toimintansa 1.1.2017 Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen fuusion myötä (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun 2021d). XAMK:n Kotkan toimipiste kuuluu Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy:hyn, jonka kotipaikka on Kouvolassa. Osakeyhtiön muut toimipaikat sijaitsevat Mikkelissä sekä Savonlinnassa. Vuosina 2017–2020 aloittaneita opiskelijoita on ollut yhteensä noin 38 000. Opiskelijamäärät sijoittuvat melko tasaisesti eri kampusten välille. Vuonna 2020 valmistui noin 1789 tutkintoa, joista ylemmän ammattikorkeakoulun osuus oli 252. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2020, 1, 6.)

Opinnäytetyön tilaajana oli Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun logistiikan ja merenkulun koulutusyksikkö, jonka toiminta on keskitetty Kotkaan. Merenkulun koulutusyksikkö palvelee alueellisesti sekä valtakunnallisesti kouluttaessaan merenkulkuun, kuljetusosaamiseen ja alusten käyttötekniikkaan

erikoistuneita asiantuntijoita. Merenkulun koulutuslinjojen valikoimaan kuuluu merikapteenin sekä merenkulun insinööriopinnot, joko laivatekniikan tai sähkövoimatekniikan koulutusohjelmissä. Ylempänä AMK-tutkintona voidaan suorittaa merenkulun johtamiseen liittyvät opinnot. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021a.) Vuosina 2017–2021 merenkulun laivatekniikan insinööriopintoihin oli varattu 190 aloituspaikkaa, joista 60 paikkaa oli monimuoto-opiskelijoille. Insinööriopintonsa oli aloittanut 145 opiskelijaa, joista 54 oli monimuoto-opiskelijoita. Samalla aikavälillä laivatekniikan opinnoista on valmistunut 109 opiskelijaa. Merenkulun sähkövoimatekniikan insinöörien koulutusohjelma on alkanut vuonna 2020. Vuosina 2020–2021 sähkövoimatekniikan insinööriopintoihin oli varattu 55 aloituspaikkaa, opintonsa oli aloittanut 46 opiskelijaa (taulukko 1). (Opiskelijapalvelut 2022.)

Taulukko 1. Opiskelijatilastot 2017–2021 (Opintotoimisto 2022)



Merenkulun insinöörin, laivatekniikan koulutusohjelman laajuus on 270 opintopistettä eli noin 4,5 vuotta. Koulutuksen sisällön määrittelee kansainvälinen STCW-yleissopimus. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021b.) Koulutuksen aikana opiskelija saavuttaa vahtikonemestarin pätevyyden STCW III/1 vähintään 12 kuukauden meripalvelulla. Konemestarin pätevyyskirjan saamisen edellytyksenä on ylikonemestarin koulutus STCW A-III/2 sekä vähintään 12 kuukautta konepalvelua konepäällystätehtävissä aluksilla tai maavoimailaitoksissa opintojen jälkeen. Ylikonemestarin pätevyyskirjaan vaaditaan

vahtikonemestarikirja, ylikonemestarin koulutus, sekä 24–36 kuukautta meripalvelua vahtikonemestarin pätevyyttä edellyttävässä toimessa. (IMO 2017, 38–39).

Merenkulun insinöörikoulutuksessa teoriaopinnot ja käytäntö kohtaavat kone- ja sähkölaboratorioissa sekä erilaisissa simulaatio-, laiva- tai maaorganisaatioharjoitteluissa. Asiantuntijaosaaminen kietoutuu johtamisen, turvallisuuden, meriympäristönsuojelun, meriturvallisuuden sekä korkean automaatiotason omaavien alusten käyttötekniikan osaamisen ja hallinnan ympärille. Koulutus tarjoaa myös valinnaisena maavoimalaitospätevyyden, jolloin opiskelija voi sijoittua myös voimalaitoksen käyttötehtäviin. Merenkulun insinöörin uramahdollisuuksien pääpaino on merenkulun päällystö- sekä asiantuntijatehtävissä rajoittamattomassa meriliikenteessä, mutta sen lisäksi koulutuksen saanut voi luoda uraa myös maaorganisaatioissa, kuten telakoilla tai varustamoilla. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021a; Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021b.)

Telakat, varustamot ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy:n merenkulun koulutusyksikkö ovat osa suurempaa merenkulkuun liittyvää yhteistyöverkostoa. Tätä yhteistyöverkostoa kutsutaan suomalaisiksi meriklusteriksi. Meriklusterin alaiset verkostotoimijat löytyvät kouluorganisaatioista, satamista, Suomen varustamoilta, julkiselta sektorilta, valmistavasta teollisuudesta sekä teknologiateollisuudesta. Kyseessä on noin 50 000 henkilöä välittömästi työllistävä ja jopa 0,5 miljoonaa välillisesti työllistävä kokonaisuus. Merenkulun liiketoimintojen yhteenlaskettu vuosittainen liikevaihto on noin 14,5 miljardia euroa. 80 % ja 90 % suomalaisesta tuonnista ja viennistä tapahtuu meriteitse. Voidaankin sanoa, että merenkulkuun liittyvät liiketoiminnot ovat merkittävä osa Suomen taloutta. (Suomen varustamot 2020.)

Merenkulun koulutusyksikön tavoitteena on varmistaa opiskelijoiden asiantuntijuus ja monipuolinen käytännön osaaminen teoriaopintoihin liitettävillä työelämän esimerkeillä, niin maissa kuin merellä (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021b). Monimuotoinen suomalainen meriklusteri pitää sisällään hyvin monipuolista osaamista ja asiantuntijuutta, jonka hyödyntämisessä olisi valtavasti potentiaalia työelämäyhteistyötä suunniteltaessa.

1.2 Kehittämistehtävän tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tilaajana oli Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun koulutusyksikkö. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana oli työelämäyhteistyön kehittäminen merenkulun koulutusyksikössä. Kehittämistehtävän päätavoitteena on vastata seuraaviin tutkimusongelmiin ja kysymyksiin:

- Onko työelämäyhteistyö kiinnostavaa sekä mahdollista laivan uudis- ja korjausrakentajien ja merenkulun insinööriopiskelijoiden välillä?
- Onko kummiyritystoiminta, eli jatkuva ja pitkäkestoinen kumppanuussopimukseen perustuva työelämäyhteistyö kiinnostavaa ja mahdollista osapuolten välillä?
- Keitä ovat laivan uudis- ja korjausrakentajien työelämäyhteistyöstä vastaavat yhteyshenkilöt?

Kehittämistehtävään liittyvien taustaselvitysten pohjalta tuli luoda kummiyritystoimintaan perustuva toimintamalli merenkulun koulutusyksikön käyttöön. Toimintamallin tarkoituksena on avustaa, ohjeistaa ja kertoa kuinka kummiyritystoiminnan ympärillä tulisi toimia. Toimintamallista tulisi ilmetä kummiyritystoiminnan suunnitteluun, käynnistämiseen, organisointiin sekä toiminnan johtamiseen liittyvät vastuut sekä hyödynnettävissä olevat toimintatavat.

1.3 Opinnäytetyöprosessi

Aiheeseen perehtyminen ja aineiston keruu voidaan jakaa sykleihin, jotka kehittyivät tutkimuksen edetessä (kuva 1). Syklin ensimmäisessä vaiheessa tutustuin kehittämistehtävään liittyvään aineistoon. Tutkimusaineiston kerääminen alkoi maaliskuussa 2021, jolloin otin yhteyttä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun yritysyritysyhteistyöstä vastaavaan koordinaattoriin. Yhteydenotto tuotti laadukasta pohjatietoa aiheen ymmärtämiseksi ja mahdollisti tutkimuksen etenemisen oikeaan suuntaan.

Pohjatietoon perehtymisen jälkeen alkoi varsinainen tiedon hankkiminen. Tutkimuksen kannalta merkittävin tiedonkeruumenetelmä oli puolistrukturoidut teemahaastattelut. Haastatteluteemat ja kysymysten asettelu pohjautui

tutkimuksen pohjatyönä selvitettyihin kokonaisuuksiin. Kysymysten muoto oli enimmäkseen avoin ja lisäkysymysten esittäminen oli mahdollista aikaisempiin vastauksiin perustuen. (Liite 4; liite 6.)

Syklin toisessa vaiheessa tutkimusaineistoa kerättiin loka-marraskuussa 2021 haastatteleamalla kolmea merenkulun koulutusyksikön opettajaa. Syklin kolmannessa vaiheessa tutkimusaineistoa kerättiin marras-joulukuussa 2021 haastatteleamalla telakkateollisuudessa vaikuttavien yritysten päälliköitä taikka HR-esimiehiä (liite 1). Tutkimus mukautui melko vahvasti tutkimusten aikana tehtyjen havaintojen perusteella, jolloin aineiston analyysi ja aineistonkeruu mukautui ja vuorotteli keskenään koko tutkimuksen ajan. Varsinaisen viimeistelytyön tein helmikuussa 2022.

O = Opettajat, Y = Yritys	2020 KEVÄT	2020 SYKSY	2021 KEVÄT	2021 SYKSY	2022 KEVÄT
AIHEEN VALINTA	Toukokuu				
AIHEESEEN TUTUSTUMINEN	x		x	x	
NÄKÖKULMAN VALINTA		Joulukuu			
AIHEEN TAVOITE JA RAJAUS		Joulukuu			
TUTKIMUSSUUNNITELMA			Tammikuu		
TUTKIMUSMENETELMÄN VALITSEMINEN			Tammikuu		
AINEISTONHANKINTAMENETELMÄT			Maaliskuu		
AINEISTONANALYYSIMENETELMÄT			Maaliskuu		
OPINNÄYTETYÖSUUNNITELMA			Toukokuu		
TEOREETTINEN VIITEKEHYS				Kesäkuu	
TEORIA AINEISTON KERÄÄMINEN	x	x	x	x	
HAASTATTELUIDEN SUUNNITTELU			Heinäkuu	Marraskuu	
ENSIMMÄINEN HAASTATTELUOPYNTÖ				O/Lokakuu Y/Marraskuu	
TOINEN HAASTATTELUOPYNTÖ				O/Lokakuu Y/Marraskuu	
HAASTATTELU				O/Lokakuu Y/Marraskuu- Joulukuu	
AINEISTON ANALYSOINTI			Toukokuu	Marraskuu	Tammikuu
TOIMINTAMALLIN LAATIMINEN				Marraskuu	
OPINNÄYTETYÖN VIIMEISTELY				Joulukuu	Helmikuu
OPINNÄYTETYÖN OHJAUS	Elokuu	Joulukuu	Tammikuu	Elokuu Joulukuu	Tammikuu
1. OPINNÄYTETYÖN TARKISTUS			Marraskuu		Tammikuu
2. OPINNÄYTETYÖN TARKISTUS					Helmikuu
OPINNÄYTETYÖN PALAUTUS					Helmikuu
OPINNÄYTETYÖSEMINAARI					Helmikuu 2022

Kuva 1. Opinnäytetyöprosessi (mukailten Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2021c)

2 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä luvussa esittelen tutkimuksellisen kehittämistyön määritelmän, tutkimuksessa käytetyn, kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän sekä menetelmälle ominaiset aineistonkeruu- ja aineistonanalyysimenetelmät.

2.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus on tyypillisesti ratkaista jokin organisaation kehittämistarpeeseen liittyvä ongelma. Tutkijan on syytä perehtyä kehittämiskohteeseen perusteellisesti, niin teoriassa kuin käytännössä, ennen kuin varsinainen kehittämistyö voidaan aloittaa. Perusteellinen taustatyö auttaa löytämään kehittämiskohteen kannalta olennaisimman kysymyksen, joka taas antaa tutkimukselle oikean suunnan. Haluttu parannus, ratkaisu tai muutos saadaan aikaan ideoimalla uusia ja parempia käytäntöjä. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tuotetaan uutta tietoa niin, että tietoa voidaan hyödyntää myöhemmin myös käytännössä. Dokumentoimalla työelämän hiljaista tietoa, voidaan parhaimmissa tapauksissa uudistaa työelämässä kaivattuja osaamis- ja tietoperustaa. (Niiniluoto 1980, Ojasalon ym. 2015, 19–20, 28 mukaan.)

2.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä kehittämistehtävää lähestytään laadullisella, eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, jolle ominaista on aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien monipuolisuus. Laadullista menetelmää käyttämällä tavoitellaan usein tutkittavan kohteen omia tulkintoja, näkemyksiä sekä kokemuksia aiheen ympärillä (Valli & Aarnos 2018, 24).

Tutkimuksen peruskäsitteet ovat tapana jaotella niiden merkityksen, relevanssin ja käyttökelpoisuuden mukaan. Hyvin mietittyjen, tarkoitukseen soveltuvien menetelmien valikoituminen auttaa syventämään ymmärrystä tutkittavan aiheen ympärillä. Menetelmän ansiosta tutkimus mukautuu, kehittyy ja syvenee tutkimuksen edetessä. (Silverman 1993, Metsämuurosen 2000, 9, 74 mukaan.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on tutkijalle myös haaste, sillä ihmisten toiminta voi vaihdella hyvin paljon kontekstista ja tilanteesta riippuen. Jokainen kohtaaminen on omanlainen sosiaalinen todellisuus, jota tutkija ei voi täysin ymmärtää. Tutkija voi ainoastaan pyrkiä kontrolloimaan päämäärätietoisesti tutkimuksen viitekehystä pysyttelemällä ennalta määritellyissä teemoissa. (Puusa ym. 2020, 97.)

2.3 Aineistonkeruumenetelmä

Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollistaa yksilöiden kokemusperäisen tiedon saavuttamisen ja samalla tutkija voi löytää kehittämistehtäväänsä liittyviä uusia näkökulmia. Haastattelumenetelmää käyttämällä tutkittava kohde sanoittaa oman näkemyksensä ja kokemuksensa aiheen ympärillä. Menetelmä sopiikin tilanteisiin, joissa tutkimuksen kohdetta tai aihetta ei tunneta kovin hyvin. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, Ojasalon ym. 2015, 106–107 mukaan.) Oletuksena kuitenkin on, että tutkittava kohde omaa kokemusta tutkittavasta aihepiiristä tai prosessista (Puusa ym. 2020, 107).

Haastattelut ovat aineistonkeruumenetelmänä kvalitatiivisen tutkimuksen yksi eniten käytetty muoto. Tutkimushaastattelut voidaan jakaa halutun strukturointiasteen mukaisesti, joista käyn tässä läpi kaksi. Strukturoitu haastattelu on vakioitu, jossa kysymykset ja niiden järjestys on määritetty tarkasti etukäteen. Haastateltavat voivat kuitenkin vaikuttaa vastauksiensa sisältöön. Puolistrukturoitu haastattelu on muodoltaan taas vapaampi. Tutkija on laatinut kysymykset ennakkoon ennen haastattelua ja voi vaihdella kysymysten järjestystä haastattelun aikana. Aiheeseen soveltumattomat kysymykset voidaan jättää pois ja vastaavasti uusia kysymyksiä voidaan esittää. Haastattelun taustalla on kuitenkin aina tutkijan ennalta määrittelemä tavoite. Tutkijan täytyykin muistaa, että haastattelut perustuvat vuorovaikutukseen, jolloin haastattelun osapuolet voivat vaikuttaa toisiinsa haastattelun aikana. (Puusa ym. 2020, 99, 105–106, 108.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Teemahaastattelussa käytettävät kysymykset johdetaan tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä, jonka varsinainen tutkimusongelma määrittelee. Tämä koskee toki kaikkia haastattelumuotoja. (Hyvärinen

ym. 2010, 8.) Teemahaastattelun teemat tulee suunnitella ja miettiä huolellisesti etukäteen ennen varsinaista haastattelutilannetta. Tutkijan on huomioitava, että haastattelun kulku tulee vaihtelemaan haastattelusta toiseen, jolloin myös kysymysten järjestys ja painotus luonnollisesti vaihtelevat. Tutkija voi esittää haastateltavalle tarkentavia kysymyksiä sekä palata tutkimuksen kannalta oleellisimpiin asioihin sopivammalla hetkellä haastattelun aikana. Haastatteluissa voi tulla ilmi asioita, joita tutkija ei ole osannut huomioida etukäteen miettiessään haastatteluteemoja ja teemojen alakysymyksiä. Tutkija voi kuitenkin hyödyntää näitä havaintoja tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa. (Ojasalo ym. 2015, 42–43.)

Puusa ym. (2020, 102) pohtivat kriittisesti joidenkin tutkijoiden tapaa antaa haastattelun aiheet taikka haastattelukysymykset tutkittavalle kohteelle etukäteen. Etukäteistieto voi rajata haastateltavan spontaaneja mielleyhtymiä tutkittavan aiheen ympärillä. Lisäksi tutkimuskysymykset on pidettävä erillään haastateltaville suunnatuista kysymyksistä. Haastateltavaa tulisi lähestyä avoimilla, tutkimusongelmaan liittyvillä kysymyksillä, eikä tutkimuskysymyksiä tule esittää suoraan haastateltavalle. (Ruusuvuori ym. 2010, 8.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus, uskottavuus ja eettiset periaatteet ovat asioita, jotka tutkijan täytyy pitää mielessään koko tutkimuksen ajan. Uskottavuuden edellytyksenä on se, että aineisto on koottu ja kerätty asianmukaisesti ja lopulta analysoitu huolellisesti. Luotettavuuden kulmakivinä voidaan pitää tutkijan kykyä valikoida ja käyttää tutkimukseen soveltuvia menetelmiä sekä lähestymistapoja, jotka hän kykenee perustelemaan. Tutkijan on kuvattava tutkimuksen eteneminen totuudenmukaisesti mukaan lukien hetket, jolloin tutkija on harhautunut tutkimusaiheesta. Tutkimuksella on aina tavoiteltava asioita, jotka tuovat hyvää tutkimuksen eri osapuolille. (Puusa ym. 2020, 72, 167–169.)

Tutkijan on myös hyvä miettiä minkä verran aineistoa täytyy kerätä, jotta tutkimus olisi luotettava. Laadullisessa tutkimuksessa asiaa voidaan ajatella kyläläntymisen näkökulmasta. Kun haastattelut alkavat toistaa itseään, eikä niissä ilmene mitään uutta, on niitä todennäköisesti riittävästi. (Eskola & Suoranta 1998, 62–63.)

2.4 Aineiston analyysi

Tutkimuskysymyksistä johdetut haastattelukysymykset ja niihin saadut vastaukset eivät anna suoraa vastausta itse tutkimusongelmaan. Haastatteluaineiston koosteet ja analyysi kietoutuvat tutkimuksen taustalla olevaan teoreettiseen viitekehykseen ja teorian tulkintaan. Tutkimusaineiston analyysivaiheessa tutkimuksen voidaan ajatella käynnistyvän uudelleen. Tutkijan on tarkasteltava haastatteluaineistoa kriittisesti ja verrattava aineistoa alkuperäiseen tutkimusongelmaan ja esitettävä kysymyksiä itselleen keräämästään aineistosta. (Hyvärinen ym. 2010, 8, 9.)

Johtamistutkija, professori Evert Gummesson antaa haastatteluaineistoa kerääville tutkijoille tärkeän ohjeen *tutkittavien esille tuomat asiat ovat aina tutkittavan tulkintaa, joka täytyy pitää erillään itse ilmiöstä, jota tulkitaan* (Gummesson 1988, Puusan ym. 2020, 103 mukaan). Tutkijan tehtävänä on eritellä ja yhdistää monimuotoista ja runsasta tutkimusaineistoa toisiinsa. Tutkimuksen aikana tehtyjä havaintoja täytyy yhdistellä ja pitää ikään kuin johtolankoina koko tutkimuksen ajan. Tutkimusprosessin aikana tutkija voi kokea tarvetta etsiä lisää haastateltavia, mutta tutkimusongelman kannalta oleellisimman tiedon tarpeellisuus selviääkin vasta haastattelun jälkeen. Yllä mainituista asioista johtuen analyysivaihe voi olla hyvin haastava sekä työläs, mutta myös hyvin mielenkiintoinen. (Puusa ym. 2020, 141.)

Haastattelut on syytä nauhoittaa ja litteroida, eli kirjoittaa puhtaaksi mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Litteroinnin tasoja on useita, jolloin tutkijan on tehtävä päätös, miten tarkasti aikoo tekstin purkaa. Aineiston analyysi alkaa käsitellyn aineiston lukemisella ja vertaamisella teoriaan. Samalla aineisto pyritään luokittelemaan teemoihin, jonka jälkeen teemoista pyritään paikantamaan tutkimusongelman kannalta olennaisin, eli etsitään yhteyksiä taikka vastakohtia eri haastateltavien välillä. (Ojasalo 2015, 110–111.)

3 VERKOSTO- JA KUMPPANUUSTOIMINTA

3.1 Verkostotoiminta

Verkostotyön ytimessä on halu tehdä asioita yhdessä niin, että verkoston osapuolten tavoitteet täyttyvät eri aikoihin toiminnan aikana. Verkoston osapuolet

rakentavat muutosta ja tekevät tarvittavat ratkaisut yhdessä. Verkoston osapuolet ymmärtävät yhteisen aikaansaaminen olevan mahdollista myös ennalta arvaamattomissa systeemisissä muutostilanteissa. Tämä vaatisi toiminnan osapuolilta joustavuutta. Joustaminen on taas mahdollista, mikäli osapuolten välillä vallitsee luottamus toisiinsa ja yhteiseen tulevaisuuteen. Verkostotyön onnistumisen ydinelementtejä ovatkin tunteminen, luottaminen ja sitoutuminen. (Järvensivu 2019, 47–49.)

Verkostotyön pääsääntönä on omaehtoisuus, mutta vapaudesta tulee myös neuvotella käsitteen suhteellisuuden vuoksi. Verkostoissa voidaan hyödyntää yhdessä tehtyjä, positiivisia sopimuksia, joista voidaan selkeyden ja virallisuuden vähentämisen vuoksi käyttää termiä kumppanuusasiakirja. Kumppanuusasiakirjan tarkoituksena on määritellä yhdessä tavoiteltavat asiat ja miten yhteistyötä pyritään tekemään. *Verkostoissa voidaan esimerkiksi sopia yhteistyön käytännöistä, kuitenkin välttäen rajaamasta toimijoiden päätöksentekotai toimintavapautta tai sitä, mitä yhdessä voidaan saavuttaa.* (Järvensivu 2019, 47–51.)

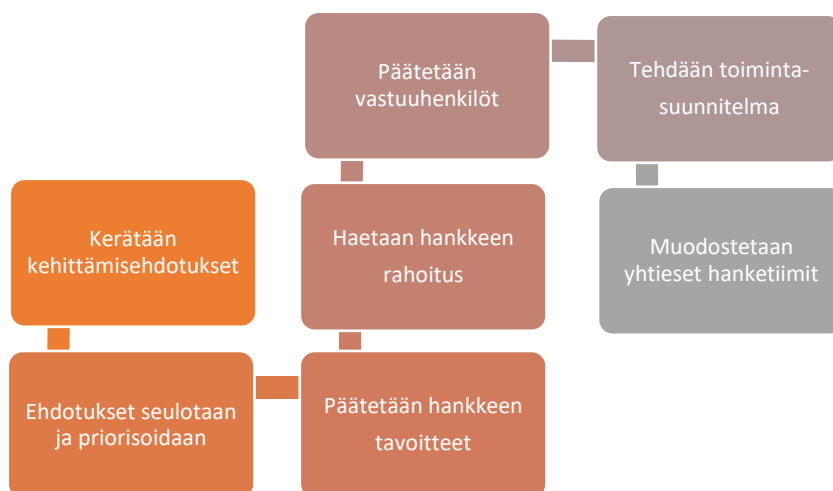
Vaikka verkostoituminen on joissakin tapauksissa tavoitteiden kannalta miltei pakollista, ei pidä unohtaa tai vähätellä verkostoitumisen haasteita. Yksi haaste onkin organisoitumiseen liittyvä muutosjäykkyys. Verkostojen rakentaminen ja muuttaminen vaatii alussa aikaa ja työpanosta, ennen kuin toiminnasta saadaan tehokasta ja dynaamista. Verkoston jäsenten tulisi myös ymmärtää, että äkkinäiset ja yksipuolisesti toteutetut muutostyöt voivat murentaa osapuolten välistä luottamusta ja sitoutumisen perustaa. Verkostotyö on yhteispeliä, jota varten tarvitaan hyviä hierarkioita, markkinoita sekä sopivia verkostoja. Verkostotoimintaan osallistutaan linjaorganisaatioissa, mutta linjaorganisaatioiden alla tehtävä työ on hierarkkista. Työntekijän ja työnantajan välillä on työsopimus, jossa työnantaja rajaa ja päättää työntekijän työtehtävät ja miten työntekijä osallistuu verkostotoimintaan. Hierarkkisessa aikaansaamisessa huomioitavana on yksittäisen verkosto-organisaation resurssit, osaaminen, toimiva työnjako sekä toimiva johtaminen. Tiukka työnjako edesauttaa tasalaatuisemman rutiinituotannon monimutkaisissa ja tietointensiivisissä tehtävissä, mutta ne eivät ole joustavia asiakastarpeiden ja ympäristön muuttuessa. Verkoston osapuolten tulee tiedostaa kaikkien osapuolten organisaatioiden muutosjäykkyys ja haasteet omiensa lisäksi ennen yhteistyön

käynnistämistä, ettei verkostotyötä lopeteta toimimattomana heti alkuunsa. (Fromm 1941; Berlin 1969; Ritter 2007; Adler 2001, Järvensivun 2019, 48, 51–53 mukaan.)

Yhteistyö vaatii laadukasta ajanhallintaa sekä hyviä yhdessä tekemisen käytäntöjä. Pohdittavana on, millä tavalla osapuolten täytyy työskennellä haasteen edessä, jotta verkostossa päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Esimerkiksi rinnakkain tekemisessä ratkaisuja tehdään usein toisten puolesta, vaikka parempaan lopputulokseen päästäisiin yhdessä tekemällä. Tämmöiseen yksilökeskeiseen toimintaan voi olla monia syitä: ajan ja resursien puute, virheellinen mielikuva omista ja toisten kyvyistä tai yhteistyöhalukkuudesta sekä mahdollinen häpeän tunne, joka saattaa ilmetä apua pyydetessä. Yksilökeskeistä työskentelytapaa voidaan kuitenkin kehittää kohti yhteisöllisempää ratkaisukykyä. (Järvensivu 2019, 56–58, 61.)

Organisaatiossa tulisi tunnistaa tilanteet, joissa olisi hyvä hyödyntää koko yhteisön tietämystä. Haasteen edessä olisi hyvä etsiä saman haasteen edessä olevia toimijoita, joilla on haasteeseen liittyvää osaamista. Verkostoitumisen haasteita voidaan lähteä ratkomaan myös hankkeen muodossa. Järvensivu (2019, 59) huomauttaa, että liian usein organisaatiot menevät hanke edellä toimintaan. Verkostomaisia haasteita ja ongelmia lähestytään organisaation sisäisten kehittämissuositusten priorisoinnilla ja näiden ehdotusten hankkeistamisella ja verkostoituminen jätetään aivan viimeiseksi toimenpiteeksi. Hanke edellä toimimalla verkoston kokoaminen hanketoimintaa varten voi tuntua työlläältä. Voi myös käydä niin, että organisaatio joutuu kilpailutilanteeseen. Toimijalla saattaa olla omia hankkeita meneillään, jolloin verkoston huomio on niissä. Organisaation tulisi verkostoitua heti haasteen tai ongelman määrittelyn jälkeen. Yhteistyö käynnistyy, kun hankkeistettavia kehittämissuosituksia ryhdytään keräämään verkostolta. Hankkeen suunnittelun vaiheita. Hankkeen suunnittelu etenee verkostossa samalla tavalla, miten muutoinkin, mutta nyt asioista päätetään yhdessä eikä yhden organisaation toimesta (taulukko 2). (Järvensivu 2019, 58–61.)

Taulukko 2. Hankkeen suunnittelun vaiheet (mukaillen Järvensivu 2019, 61)



3.2 Kumppanuustoiminta

Kumppanuustoiminta on verkostotoiminnan tavoin vastavuoroinen vuorovaikutussuhde, joka nojaa sosiaalisiin ohjausvoimiin, kuten hyvään tahtoon, yhteisen hyvän edistämiseen, tiettyyn arvopohjaan, psykologisiin sopimuksiin sekä luottamukseen. Vastavuoroinen vuorovaikutussuhde on osapuolten tasapuolista sitoutumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tasapuolisuuden tunnistaminen voi olla kuitenkin haastavaa, mikäli verkoston osapuolten organisaatioiden toimintatavat ja käytettävissä olevat resurssit poikkeavat toisistaan. Julkinen sektori painottaa resurssinsa aineellisiin resursseihin, rahan sekä palveluihin. Yhdistykset painottavat enemmän aineettomiin resursseihin, kuten vertaistukeen ja ruohonjuuri tason asiakastietoon. (Brinkerhoff & Brinkerhoff ym. 2011, Maijasen & Haikaran 2014, 12–13 mukaan.)

3.3 Resurssien määrittelyllä verkostotoimintaan

Tässä luvussa käyn läpi resurssiperustaisen strategianäkemyksen periaatteet sekä kaksi Vuorisen esiin nostamaa strategiatyökalua. Ensimmäinen strategiatyökaluna on skenaariotyöskentely, joka on tarkoitettu uuden luomiseen. Skenaariotyöskentely avustaa yrityksiä tekemään päätöksiä ilman varmaa tietoa tulevaisuudesta. Toinen strategiatyökalu on VRIO-malli, joka on tarkoitettu resurssien kehittämiseen. VRIO-mallia hyödyntämällä yritys voi löytää yrityksen strategian kannalta arvokkaimmat resurssit.

3.3.1 Resurssiperustainen strategianäkemys

Viitala (2021, 18) viittaa kirjassaan Edith Penrosen (1950), Jay B. Barney'n (1990) ja Robert M. Grantin (1990) teorioihin. Teorioiden mukaan yritys voi parantaa kilpailuetuaan ja menestystään hyödyntämällä tehokkaasti olemassa oleva resurssejaan. Resurssiperustaisen teorian keskeisimmät elementit kietoutuvat henkilöstön osaamiseen, innovatiivisuuteen ja suorittamisen tehostamiseen. Tämä tarkoittaa yrityksen kilpailukyvyn kannalta, mitä harvinaisempaa ja vaikeammin kopioitavaa kyvykkyyttä yrityksellä on, sitä parempi yrityksen kilpailukyky on.

3.3.2 Skenaariotyöskentely

Vuorinen (2013) on koonnut yhteen kirjaan 20 yleisintä strategiatyökalua, joilla on suuri strateginen merkitys organisaatioiden tehokkuuden parantamiseen, resurssien kehittämiseen ja uuden luomiseen. Yksi näistä strategiatyökaluista on skenaariotyöskentely. Johtamiseen liittyvän skenaario-termin juuret ulottuvat vuoteen 1962, jolloin Herman Khan nosti termin esiin kirjassaan *Thinking About The Unthinkable*. (Vuorinen 2013, 78.) Kahn oli tulevaisuudentutkija ja strategi, joka pohti ydinsodan olevan mahdollinen vaikkakin epätodennäköinen. Pelkkä ydinsodan mahdollisuus on Khanin mukaan peruste ydinarsenaalin ylläpitämiselle. Valmiussuunnitelma on pakollinen pelote, jonka tarkoituksena on estää ja tasapainottaa toisten ydinaseiden käyttöä. (The New York Times 1971.)

Suuri öljykriisi oli kimmoke, joka toi vuonna 1973 skenaarioanalyysit laajempaan käyttöön. Skenaariotyöskentely on ajattelutapa, jota tulisi hyödyntää yritysten strategisessa johtamisessa. Organisaatioiden on pystyttävä tekemään päätöksiä ja valintoja, vaikka tulevaisuus olisi epävarma. Skenaarioiden avulla organisaatiot pyrkivät tarkastelemaan ja ennakoimaan tulevaisuuden tapahtumaketjuja samalla varautuen vaihtoehtoisiin tulevaisuuksiin. Skenaariot auttavat myös kyseenalaistamaan organisaatioihin vakiintuneet uskomukset ja toimintatavat. Erilaiset skenaariotyöskentelytavat ovat tulevaisuudentutkimuksessa käytettäviä työkaluja, joita tulee hyödyntää aina tapauskohtaisesti. Niistä esimerkkinä SWOT- tai VRIO-analyysit, joiden avulla organisaatiot voivat pohtia tulevaisuuden vaihtoehtoisia kilpailutilanteita, kuten uhkia ja

mahdollisuuksia sekä tarvittavia resursseja. (Vuorinen 2013, 78, 84–85, 111, 115–116.)















3.3.3 VRIO-malli

Vuorinen (2013) nostaa teoksessaan esiin Jay Barneyn (1991) kehittämän VRIO-mallin. Jay Barney on amerikkalainen strategisen johtamisen professori Utahin yliopistossa, joka kirjoitti vuonna 1991 artikkelin *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage* (David Eccles School of Business the University of Utah 2020). VRIO-mallin avulla yritys voi ymmärtää omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan etsiessään strategian kannalta arvokkaimpia resursseja. VRIO-malli on siis resurssiperustainen strategianäkemys, jonka perusideana on tavoitella yrityksen kilpailuetua ja suorituskykyä kehittämällä resursseja, eli kaikkia tuotannontekijöitä laitteista tietojärjestelmiin ja yrityskulttuuriin saakka. (Vuorinen 2013, 157–158.)

VRIO-analyysiä tulisi hyödyntää pohdittaessa toiminnan kannalta olennaisimpia sekä tärkeimpiä resursseja, kuten esimerkiksi henkilökunnan ammattitaitoa tai valmistajasuhteita. Yritys voi tehdä aiempaa järjestelmällisemmin ja syvemmin yhteistyötä valmistajiensa kanssa, yritys voi osallistua aktiivisemmin resurssin oleellisuuden perusteella valikoituihin tapahtumiin tai yritys voi ideoida sisäisesti millä tavoin henkilökunnan ammattitaitoa voidaan parantaa entisestään. VRIO-ajattelua kannattaa hyödyntää myös yritystenvälisissä suhteissa, joissa arvoa luo erilaiset alihankkijat sekä muut kumppanit. Kilpailukyvyn kannalta oleellisin asia on tärkeimpien lisäarvoa tuovien yhteistyösuhteiden tunnistaminen, jolloin edelleen korostuu organisaation kyky johtaa ulkoisia resursseja. (Vuorinen 2013, 157–158.)

VRIO-termin kirjaimet tarkoittavat seuraava: *VRIO tulee sanoista Valor, Raro, Imitable ja Organization*. Suomeksi siis *AHJO eli Arvo, Harvinaisuus, Jäljiteltävyys ja Organisaation yhteensopivuus* (Mäntylähti 2020). Mäntylähten (2020) mukaan **arvokas** (valor) viittaa mahdollisuuteen hyödyntää markkinoilla havaittuja tilaisuuksia tai vähentää kilpailijoiden tuomaa uhkaa. **Harvinainen** (raro) viittaa hankalasti tavoitettaviin resursseihin, jotka ovat lähtökohtaisesti kuitenkin arvokkaita. **Jäljiteltävä** (imitable) viittaa yrityksen luoman tuotteen kopiaimisen estämiseen ja kopiaionnin vaikeuttamiseen kilpailijoiden toimesta.

Jatkuvalla tuotekehittämisellä yritys voi kamppailla jäljitettävyyttä vastaan, jolloin kilpailijat joutuvat aina olemaan hieman jäljessä oman tuotteen kehittämisen kanssa. **Organisaation yhteensopivuus** (organization) viittaa resurssien ja organisaation kulttuurin yhteensopivuuteen. Esimerkiksi epäonnistuminen on todennäköistä, mikäli käytettävät resurssit eivät sovi yhteen organisaatorakenteen kanssa.

Resurssi			Organisaation yhteensopivuus resurssin kanssa (Aligned with Organization culture)	
Arvokas (Valor)	Harvinainen (Raro)	Jäljiteltävä (Imitable)		
				Haikka kilpailukyvyille
				Tasa-arvoinen kilpailumahdollisuus
				Väliaikainen kilpailuetu
				Rajallinen kilpailuetu
				Kestävä etu kilpailukyvyille

Kuva 2. VRIO-kehys (Odoo Business Solutions 2020)

Kuva 2 havainnollistaa millä tavoin yksittäistä resurssia tulisi pohtia, jotta organisaatio saavuttaa kilpailuedun kestävästi. Organisaatiossa tulee kehittää resurssien käsittelykykyään, mikäli jokin VRIO-kehiksen kohta ei täytä kriteerejä. (Mäntylähti 2020.)

3.4 Aikaisempi tutkimus kummiyritystoiminnasta

Kähkönen (2012) on luonut toimintamallin, jonka tarkoituksena oli kehittää kummiyritystoimintaa Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa. MAMK Mikkelin ammattikorkeakoulun *liiketalouden laitos on määritellyt pedagogiseksi lähestymistavaksi toiminnallisen kehittäjäkumppanuuden* (Kähkönen 2012, 28). Tämä tarkoittaa opiskelijoiden, oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä, joka perustuu yhteisölliseen ja vuorovaikutukselliseen kehittämistoimintaan osapuolten välillä. Tutkimuksen kohteena oli kummiyritystoiminnan pilottihankkeessa mukana olleet tahot, kuten liiketalouden oppilaitoksen henkilökunta, koulutusohjelmassa opettavat, kummiluokat sekä kummiyritysten koordinaattorit. (Kähkönen 2012, 1, 8.)

Kähkönen (2012) on kartoittanut strukturoidulla lomakekyselyllä ensimmäisen kummiluokan opiskelijoiden kokemuksia ja motivaatiota kummiyritystoiminnasta. Kyselyyn oli vastannut 25 opiskelijaa otannan ollessa 53 opiskelijaa, joista seitsemän tiedosti erittäin hyvin kummiyritystoiminnan tarkoituksen, 12 vastaajaa melko hyvin ja kuusi vastaajaa tyydyttävästi. Kummiyritystoiminnasta oli kerrottu opiskelijoille opintojen aloitusviikolla opetusvastaavan toimesta, ammatillisen kasvun tunneilla, opintojaksojen yhteydessä opettajien toimesta, sähköpostitiedotteella sekä opiskelijaryhmän Moodle-alustalla. Osa oli kuullut toiminnasta opiskelukavereilta. Vastausten perusteella tiedottamisessa oli puutteita ja sen pitäisi olla järjestelmällisempää. (Kähkönen 2012, 47–48.)

Toiminnan organisoinnista kysyttäessä kaksitoista vastaajaa koki toiminnan organisoinnin olleen tyydyttävää, vastaajista yhdeksän koki toiminnan organisoinnin melko hyväksi ja neljän mukaan toiminta oli melko huonoa. Toimeksi-antajan saavutettavuus jakoi vastaajaryhmän kahtia. Toinen puoli kertoi tavoitaneensa toimeksi-antajan hyvin ja toinen puoli koki yhteydenpidon haasteelliseksi, osan mielestä yhteydenpito ei onnistunut ollenkaan. Avoimeksi jäi mistä yhteydenpidon ja vuorovaikutuksen haasteet olivat tarkalleen ottaen johtuneet. (Kähkönen 2012, 48–49.)

Toimeksiannot, motivaatio toimeksi-antajien tekemiseen sekä teorian ja käytännön kohtaaminen tuottivat myös toisistaan eriäviä vastauksia. Motivaation toimeksi-antajien tekemiseen oli vastausten perusteella suurimmaksi osaksi tyydyttävä, jopa huono. Vastaajista vain viisi koki motivaationsa olleen hyvän. Vastausten hajonnan syy jää epäselväksi, mutta oletan eron johtuvan kulloisenkin opiskelijan olemassa olevasta, yleisestä työmoraalista ja tuen tarpeesta. Opiskelijoita motivoi opintojakson arvosana, yhteiset ryhmätunnit sekä selkeät toimeksiannot. Motivaatiota laski epäselvät, vaativat jopa vaikeat toimeksiannot sekä aiheet. Toimeksi-antajien vaativuudesta oltiin kuitenkin eri mieltä vastaajien kesken, 17 vastaajaa piti toimeksi-antajana sopivan vaativina ja kahdeksan vastaajaa mielsi aiheet vaativiksi. (Kähkönen 2012, 50.)

Toimeksiannon suorittamisen aikana hankalaksi koettiin suuri ryhmäkoko, ryhmän väliset tapaamiset sekä tapaamisten peruuntumiset, epäselvä ohjeistus sekä liian vaikeat aiheet (Kähkönen 2012, 50). Opettajan rooli

oppimistehtävän ohjaamisessa koettiin suurimmaksi osaksi melko merkitykselliseksi, jopa tärkeäksi osaksi toimeksiantojen toteutuksessa. Opettajan toivottiin osoittavan kiinnostusta aihetta kohtaan perehtymällä itse aiheeseen. Projektin arviointimenetelmät aiheuttivat hajontaa vastaajien keskuudessa. Suurin osa toivoi opintojakson arvioinnin koskevan koko ryhmää. Toimeksiantajan tulisi osallistua arviointiin opettajan lisäksi. Puolet vastaajista toivoivat numeerista arvosanaa ja puolet kokivat hyväksytyt/hylätyt menetelmän sopivaksi. (Kähkönen 2012, 50.)

Tutkimustulosten mukaan opiskelijat pitivät erityisesti yritysvierailuista, asiantuntijoiden pitämistä luennoista sekä aidoista projektitoimeksiannoista ja niiden toteuttamisesta. Harjoittelupaikan ja opinnäytetyöaiheen saaminen koettiin myös merkityksellisenä ja niitä toivottiin saavan kolmannelle lukuvuodelle. Opiskelijat toivoivat, että kummiyritykset olisivat tiiviimmin yhteydessä kummiluokkaansa ja järjestäisivät enemmän toimintaa ja toimeksiantoja. Toimeksiantojen tulisi olla monipuolisia, jotta jokainen kummiluokan jäsen pystyy antamaan oman panostuksen tehtävän toteuttamiseen. Toimeksiantojen päämäärät ja ohjeet tulisi tuoda ilmi selkeästi ja niiden tulisi liittyä teoriaan. Opiskelijat pohtivat, että kummiyritystoimintaan soveltuisi yritys, joka on oikeasti aktiivinen. (Kähkönen 2012, 52–67.) Kyselyyn olisi mielestäni ollut hyvä lisätä itse-reflektointia, jossa opiskelijat olisivat päässeet pohtimaan tarkemmin toiminnan aikaisia, haastavia tilanteita ja millä tavalla opiskelija olisi itse voinut omalla toiminnallaan tilanteeseen vaikuttaa.

Kähkönen (2012) on teemahaastatellut myös kahta kummiyritystoiminnassa mukana ollutta liiketalouden opettajaa. Liiketalouden opettajat pitivät erittäin merkittävänä asiana, että toimintaa organisoisi yksi koordinaattori keskitetysti. Toiminnan koordinaattori on mukana valitsemassa uusia, sopivia kummiyrityksiä sekä toimii yhteyshenkilönä koulun ja kummiyritysten välillä. Valikoidut kummiyritykset välittävät koordinaattorille tiedon projektiaiheista, luennoitsijoista sekä tiedottavat yritysvierailujen mahdollisuudesta. Opettajat suunnittelevat opintojakson ja siihen liitettävän työelämäyhteistyötavan ja käyvät tämän läpi koordinaattorin kanssa. Koordinaattori tutkii arkistojaan ja pohtii toimintatavalle sopivimman kummiyrityksen johon opettajat voivat olla itse yhteydessä sopiakseen tarkemmin toimintatavoista ja toiminnan ajankohdasta asiaan liittyen. Yhteydenottotapoja oli joko puhelu, sähköposti taikka henkilökohtainen

tapaaminen. Opettajat tiedottivat opiskelijoita opintojaksoon liitetystä toiminnasta opintojakson alussa. Toimeksiantaja saattoi olla mukana tiedotustilanteessa, mikäli toimeksianto oli projektityö. Opettajat kokivat tiedottamisen ja tiedonkulun sujuvaksi, mutta painottavat sen merkitystä. Toiminnan aikana yhteydenpidon vaiheet on eriteltävä siten, että opettaja tietää keneen ja miten hänen on oltava yhteydessä missäkin toiminnan vaiheessa. (Kähkönen 2012, 55–57.)

Kummiyritystoiminnan johtamisen vastuut jakautuvat toimijoiden välille. Osapuolet eivät voi määrätä tehtäviä tai vastuita toisilleen, vaan toimintaa on johdettava yhteisymmärryksessä. Toiminnan sujuvuuteen vaikuttavia asioita ovat osapuolten aktiivisuuden taso ja millä tavalla kukin osallinen on ymmärtänyt kummiyritystoiminnan merkityksen. Kummiyritystoiminta ei ole välttämätöntä, mutta sen on tarkoitus tuottaa erilaista lisäarvoa toiminnan osapuolille. Oppilaitoksen johdolla tulee olla käsitys toiminnan ylläpitämiseen, toteuttamiseen ja koordinointiin kuluva ajasta, jotta toiminnalle voidaan varata tarvittavat resurssit. Opettajat kokivat aikansa riittämättömäksi järjestellessään toimintaa, sillä heille ei ollut annettu lisäresursseja kummiyritystoiminnan toteuttamiseen. (Kähkönen 2012, 57, 63.)

4 HAASTATTELUT

Haastatteluiden suunnittelu aloitettiin tutkimusluvan jälkeen tutustumalla tutkimusaiheen teoriaan sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Tarkoituksena oli tavoittaa henkilöt, joilla uskottiin olevan haluttua tietoa tai kokemusta tai joiden tiedettiin olevan jollakin tavalla mukana työelämäyhteistyötoiminnassa. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa olin yhteydessä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun yritys yhteistyöstä vastaavaan koordinaattoriin.

Varsinaista kehittämistehtävää ja tutkimusongelmaa lähestyttiin valikoimalla haastateltavat ensin merenkulun koulutusyksiköstä. Haastateltavaksi tavoitettiin kolme opettajaa, joista kullakin oli eri vastuualueensa laivatekniikan koulutusohjelmassa. Haastatteluilla kartoitettiin ennakkotietoja työelämäyhteistyön nykytilasta, toimintatavoista ja kehitystarpeista oppilaitoksemme näkökulmasta.

Haastatteluista saatua tietoa hyödynnettiin haastattelututkimuksen seuraavassa vaiheessa, jolloin valittiin haastateltavat telakkateollisuuden toimijoista. Haastateltavaksi tavoitin kolme henkilöä, joista on jollakin tavoin mukana työelämäyhteistyöhön liittyvissä asioissa.

4.1 Yritysyhteistyökoordinaattorin haastattelu

Tutkimusaiheena ollut kummiyritystoiminta oli minulle ennestään tuntematon termi, joten päädyin haastattelemaan aiheesta Kaakkois-Suomen ammattikoulun yritysyhteistyöstä vastaavaa koordinaattoria. Haastateltavan mukaan kummiyritystoiminnan taustalla olevana ajatuksena on kumppanuussopimuksen luominen valikoidun yrityksen ja tietyn opiskeluryhmän välille koko koulutusohjelman ajaksi. Kummiyritystoimintamuodon keskeisenä tavoitteena on valmentaa opiskelijaa työelämään yhdistämällä todellinen työelämän esimerkki teoriaopintoihin sekä tukea työelämän muutostarpeita yhteisesti sovitulla toimintatavoilla ja -menetelmillä. Yhteistyössä on huomioitava koulutusohjelman lukuvuosisuunnitelmat ja opiskelijoiden jatkuvasti kehittyvät työelämätaidot. (Yritysyhteistyökoordinaattori 2021.)

Kummiyritystoiminta voi parhaimmillaan hyödyttää kaikkia toiminnan osapuolia. Yritykset voivat saada kummiyritystoimintaan sitoutuneista opiskelijoista valmiimman tulevaisuuden työntekijän teettämällä opiskelijoilla työelämälähtöisiä projekteja, tarjoamalla harjoittelupaikkoja sekä lopputyöaiheita osana opintoja. Yhteistyön aikana yritys saa myös ajantasaista tietoa opintojen nykytilasta ja opintojen sisällöstä. Kummiyritystoiminnan aikana opiskelijan työelämävalmiudet kehittyvät ja opiskelija voi saada arvokasta työelämäkokemusta yhdistäessään oppimaansa teoriaa käytäntöön, jolloin opiskelijan oma osaaminen vahvistuu ja näkökulmat työelämästä laajenevat. Oppilaitokset saavat työelämään sidotusta yhteistyöstä ajantasaista näkökulmaa yrityksiltä, sekä opiskelijoilta ja voivat vastata työelämän tarpeisiin opetusta suunnitellessaan. (Yritysyhteistyökoordinaattori 2021.)

4.2 Webinaari Digitaalisuus työelämäyhteistyössä

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkko-opetuksen suunnittelija järjesti webinaarin aiheenaan digitaalisuus työelämäyhteistyössä. Paneelikeskusteluun osallistui neljä taustoiltaan erilaista henkilöä: opetuksen hallinto,

koulutusohjelmavastaava, toisen vuoden data-analytiikan opiskelija sekä jatkuvan oppimisen asiantuntija. Panelistit kertoivat verkostoituvansa työelämän kanssa useilla erilaisilla tavoilla. Panelistit hyödyntävät olemassa olevia ammatillisia verkostojaan, somealustoja, hankkeita, E-urheilua, teknisten alojen koulutustuotantoa, osalla oli tavoitteena yhdistää verkostoja ja verkostotoimijoita toisiinsa. Etänä suoritettavien työharjoitteluiden nähdään onnistuvan, mikäli yrityksellä on etätööhön vaaditut kokonaisuuksien hallinnasta tarvittava osaaminen sekä rahkeet. Kehittämiskohteena nähdään ihmisten digitaitojen kehittäminen kaikilla sektoreilla, joista esimerkiksi nousee sisällöntuotantotaidot sekä emotionaalisen puolen huomiointi kirjoittamisessa. (Paneelikeskustelu 2021.)

Digitaalisuuden lisääntymisen hyvinä puolina nähtiin kommunikoinnin ja tiedonkulun vaivattomuus sekä uudet työkalut. Pikaviestit ovat nopeuttaneet toimintaa ja hidas sähköpostiviestintä on vähentynyt huomattavasti. Toiminta ja palvelut ovat kansainvälistyneet, jolloin työtä tehdään yli maaraajojen. Niin sanottuja kuppikuntia ei pääse syntymään niin helposti eri kampusten välille, jolloin toiminnan nähdään olleen tasapuolisempaa. Yksi panelisti oli positiivisesti yllättynyt, kuinka helposti työelämä tavoitetaan ja kuinka hyvin he lähtevät mukaan toimintaan. Ei tarvitse tehdä pitkiä presentaatioita, eikä tapaamisten tarvitse olla niin aikaa vieviä yritysten edustajille. Havaittavissa on ollut myös asenteiden muutosta: ihmiset ovat paljon joustavampia ja tunnistavat paremmin omat mahdollisuutensa. Ihmisten tulisi samalla kehittää kiireen hallinnan taitojaan ja joissain tapauksissa antaa myös enemmän aikaa toiminnan kehittämiseen ilman jatkuvaa kiirettä. Panelistit uskovat ja toivovat hybridimallisen työskentelyn tulleen jäädäkseen. Fyysiset tilat menettävät merkityksensä yhteydenpitotyökalujen kehittyessä. (Paneelikeskustelu 2021.)

Digitaalisessa työelämäyhteistyössä nousee esiin myös haasteita. Etäopetukseen siirryttäessä mullistavin tekijä opettajan näkökulmasta nähdään olleen opiskelijoiden näkymättömyys. Verkkoluentojen aikainen vuorovaikutus opettajien ja opiskelijoiden välillä on vähäistä, eikä voi olla varma onko opetettava asia ymmärretty. Opiskelijoiden ja opettajien kohtaaminen virtuaalisesti ei pitäisi olla yksisuuntainen keskustelu, jossa vain opettaja puhuu. Työympäristön näkökulmasta etätöön koetaan olevan välillä liiankin tehokasta, siirtymäajat ovat poistuneet ja kokoukset alkavat miltein perätysten. Opiskelijan

näkökulmasta kohtaamisten puute kasvattaa yksinäisyyden tunnetta. Etänä suoritettavat työharjoittelut hankaloittavat työyhteisöön mukaan pääsemistä, jonka koetaan hankaloittavan myös verkostoitumista. Opiskelijan pohdintaan vastasi yksi panelisti, jonka mukaan etätyöyhteisöön mukaan pääseminen voidaan mahdollistaa yhteisillä palaverilla, joissa kukin osapuoli kertoo vuorollaan, kuka on ja mikä on hänen vastuualueensa. (Paneelikeskustelu 2021.)

4.3 Opettajille suunnattu haastattelu

Haastatteluun valikoitui kolme laivatekniikan koulutusohjelmassa opettavaa henkilöä. Jokaisella haastateltavalla oli oma vastuualue, jossa he vastaavat omista opintojaksosisällöistään, sekä opintojaksoihin sisältyvän työelämäyhteistyön suunnittelusta sekä toteutuksesta. Opettajien käytössä olevia työelämäyhteistyömuotoja ovat: yritysvierailut, vuosittaiset messutapahtumat, opintojaksoihin sidotut asiantuntijaluennot sekä yritysten antamat harjoitustehtävät. Joskus työelämäyhteistyötä tehdään myös TKI-toiminnan muodossa, joka sisältää erilaisten hankkeiden muodossa tehtyä oppilaitos- ja yritys yhteistyötä.

4.3.1 Haastattelun toteutus

Haastatteluun tavoiteltiin viittä opettajaa merenkulun koulutusyksiköstä. Opettajien haastattelupyynnöt lähetin lokakuun alussa, 2021 (liite 3). Haastattelupyynnöön sisällytettiin teemat ilman tarkentavia kysymyksiä, tietosuojaseloste sekä kopio opetussuunnitelmasta tukemaan teemoissa läpikäytäviä asioita (liite 2). Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä viikoilla 41–47, 2021. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joihin olin määritellyt kuusi teemaa. Teemojen alle olin muotoillut itseäni varten ja haastattelua helpottamaan tarkentavia kysymyksiä. Haastatteluteemat käsittelivät haastateltavien aikaisempia työelämäyhteistyö kokemuksia, työelämäyhteistyön nykytilaa, laivan uudis- ja korjausrakentajien kiinnostavuutta työelämäyhteistyökumppaneina, kummiyritystoimintaa sekä merenkulun tulevaisuutta. (Liite 4.)

Haastattelun alussa kerroin arvion haastatteluun kuluvasta ajasta, kävin läpi haastatteluetiikkaa sekä tarkistin ovatko haastateltavat saaneet tietosuojailmoituksen sekä muut liitteet. Tämän jälkeen pyysin luvan haastattelun nauhoittamiseen sekä tallentamiseen, jonka jälkeen varsinainen haastattelu pääsi

alkamaan. Haastattelun aikana tein muistiinpanoja ja merkintöjä, jotta kaikki teemat ja niihin liitetyt kysymykset tulisi käytyä yhdenmukaisesti lävitse kunkin haastateltavan kohdalla.

Varsinainen haastattelu aloitettiin keveästi tiedustelemalla millä työnimikkeellä ja vastuualueella haastateltavat toimivat merenkulun koulutusyksikössä ja millainen tausta haastateltavalla on. Tämän jälkeen kerroin mihin teemoissa halutaan keskittyä. Oli myös selkeää, että kaksi haastateltavaa oli aloittanut opettamisen hiljattain ammattikorkeakoulussamme, eikä tästä syystä voitu olettaa, että haastateltaville olisi kerennyt kerääntymään työelämäyhteistyökemuksia merenkulun koulutusyksikössä. Tässä tapauksessa painotin, että mikäli kokemusta ei ole, voimme käydä läpi haastateltavan aikaisempia kokemuksia ja näkemyksiä työelämäyhteistyöstä yleisesti.

4.3.2 Haastattelun tulokset

Haastateltavien tausta ja työelämäyhteistyön nykytila

Haastateltavista kaksi oli aloittanut opettamisen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa viimeisen kahden vuoden sisällä ja kolmannella haastateltavalla oli jo useamman vuoden opetuskokemus, vaikka pitikin tätä vielä vähäisenä. Yksi haastateltava oli ollut opetustehtävissä myös ammattikoulussa, jossa koulutettiin konekorjaajia, vahtikonemestareita sekä -perämiehiä. Kahdelle haastateltavalle oli kertynyt monipuolista työkokemusta työskennellessään meriteollisuuden eri toimijoiden alaisena. Nämä yritykset tekivät yhteistyötä telakkateollisuuden kanssa, jolloin haastateltavat olivat päässeet tutustumaan laivanrakentajiin sekä -korjaajiin täällä Suomessa, että Euroopassa. Haastateltavista kaksi oli työskennellyt myös merenkulussa konemestareina. Jokainen haastateltava koki kauppalaivatyökokemuksen olevan hyödyksi merenkulun koulutusyksikössä tehtävässä opetustyössä. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Kysyttäessä aikaisempia kokemuksia työelämäyhteistyöstä yksi vastaajista kertoi olleensa mukana ammattikoulun työelämäyhteistyön kehittämisessä projektiluontoisesti. Projektia varten oli varattu omarahoitusosuus, jota oli täydennetty hakemalla EU-rahoitusta. Kehittämistyön tarkoituksena oli kouluttaa

varustamoiden laivahenkilökuntaa työpaikkaohjaajiksi. Projektissa mukana olleet kolme toisen asteen oppilaitosta jalkauttivat oppilaitoksen opettajia aluksille yhden merimatkan ajaksi. Matkan aikana opettajat kertoivat koulutettavilleen mm. konemestareiden ja -korjaajien koulutuksesta sekä opastivat harjoitteluun liittyvän harjoituspäiväkirjan täyttämässä. Projektin ohjausryhmässä oli mukana isoja toimijoita, kuten merimiesunioni, konepääallystöliitto ja opetushallitus. Projektille oli valittu oma projektipäällikkö, joka vastasi tiedottamisesta ja tiedonkulusta organisaatioiden välillä. Projektin osapuolet oppivat tuntemaan toisensa ja toistensa toimintatavat. Osapuolet kokivat projektin olleen erittäin hyödyllinen sekä antoisa. (Opettajan näkökulma 2021a.)

Pisimmän ammattikorkeakouluopettaja kokemuksen omaava haastateltava kertoi vastaavansa yksin vastuualueensa työelämäyhteistyöstä. Jokainen lukukausi, syksy ja kevät, ovat sisältäneet yritysvierailun, jonka sopimisesta opettaja on itse vastannut. Yritykset ovat valmistautuneet ja panostaneet huomattavasti yritysvierailujen sisältöön, jolloin vierailuista on jäänyt mielikuva, että tahot haluavat todella opettaa. Luokkaryhmät ovat päässeet kuulemaan erilaisia luentoja yrityksen toiminnasta, yrityksen tulevaisuuden tavoitteista ja kuinka näihin tavoitteisiin tullaan pääsemään. Lisäksi yritykset ovat järjestäneet koulutustilaisuuksia. Yritykset ovat myös luovuttaneet oppilaitoksen käyttöön erilaista materiaalia, kuten rakenteilla olleiden alusten sähkö- ja kaapeli-piirustuksia, -kuvioita sekä -luetteloita. Näitä opettaja on voinut hyödyntää opetuksessaan. Haastateltava kertoo saaneensa yrityksiltä aina vastauksia askarruttaviin aiheisiin. Haastateltavat kokevat työelämäyhteistyön helpottavan myös opetuksen suunnittelua ja itse opetusta. Opettajat ottavat kaiken saatavissa olevan työelämän tietotaidon ilolla vastaan ja vievät sitä mielellään eteenpäin opiskelijoille. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Yritykset ovat tuoneet ilmi pitävänsä tärkeänä, että opiskelijat saavat monipuolisia työelämäkokemuksia jo koulutuksen aikana ja yritykset voivat omalla panostuksellaan vaikuttaa opiskelijan työelämätaitojen kehittymiseen. Yritykset ovat olleet myös kiinnostuneita merenkulun insinööreistä rekrytointimielessä sillä merenkulun insinöörien koulutus koetaan hyvin monipuoliseksi sekä käytännönläheiseksi. Yritysten toiveissa on ollut, että koulusta valmistunut kerryttää ammattitaitoaan työskentelemällä kauppalaivoilla, jonka jälkeen he

mielellään työllistäisivät henkilön itselleen. Haastatteluista käy ilmi, että merenkulkijat siirtyvät merenkulusta maaorganisaatioihin töihin, kun henkilön elämäntilanne muuttuu vaikkapa perheen perustamisen myötä. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Seuraava kysymys koski oppilaitoksen roolia työelämäyhteistyön suunnittelussa. Yksi haastateltava kertoo oppilaitoksen antavan raamit opintojaksojen sisältöön. Näiden raamien sisällä opettaja suunnittelee opintojakson toteuttamistapoja. Kaikkiin työelämäyhteistyö suunnitelmiin ja toteutuksiin on ollut saatavilla oppilaitoksen täysi tuki. Oppilaitos on mm. mahdollistanut yritysvierailuja varten tarvittavat kuljetukset. Kaikki mieleen tulleet ideat on pystytty toteuttamaan oppilaitoksen tuella, jolloin on vain itsestä kiinni kuinka paljon ja millä tavoin opettaja hyödyntää tarjolla olevaa, oppilaitoksen tukea. Oppilaitos on myös järjestänyt vuosittain kaksi päivää kestävästä messutapahtuman, jonka sisältö koostuu erilaisista luennoista, urakertomuksista sekä yritysesityistä. Tapahtumalle on yleensä määritelty jokin teema, jolloin tapahtumaan saapuu teemaan soveltuvat, suomalaisessa meriklusterissa vaikuttavat tahot. (Opettajan näkökulma 2021c.)

Työelämäyhteistyön kehittäminen

Kysyttäessä työelämäyhteistyön kehittämisestä kaksi haastateltavaa kertoi aloittaneensa opettamisen ammattikorkeakoulussa juuri ennen pandemiaa taikka pandemian aikana, jolloin työelämäyhteistyöstä tai työelämään sidotuista opintojaksoista ei heille ollut vielä kerennyt syntyään varsinaista kokemusta. He ovat kuitenkin mukana työryhmässä, joka koostuu laivatekniikan koulutusohjelmassa opettavista. Työryhmän tarkoituksena on kartoittaa, millä tavalla ja minkälaisien tahojen kanssa maapuolen praktiikkaa voidaan liittää opiskelijoiden harjoittelujaksoihin. Työryhmän tarpeellisuudesta kertoo uusi vaatimus, jonka mukaan merenkulun insinöörien koulutusohjelman opintojakso suunnitellaan on sisällytettävä osuus, jossa on käytävä ilmi opintojaksossa sovellettava työelämäyhteistyön toimintatapa. Toimintatavan esimerkiksi nousee sähköpiirustusten lukeminen, jopa tarkastaminen sopivan opintojakson aikana. Toiminnasta hyötyisivät toiminnan kaikki osapuolet. Sähköpiirustusten tarkastaminen sekä muutosten tekeminen vie yritysten resursseja huomattavissa määrin. Mikäli toimintaa siirrettäisiin opiskelijaryhmille, yritysten

resursseja vapautuisi muuhun työhön. Samalla opiskelijoiden sähköpiirustusten lukutaito kehittyisi ja opetusjakso saisi tarvittua työelämäsisisältöä. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Kartoittaessaan työelämäyhteistyö tahoja, haastateltavat kertovat hyödyntäneensä henkilökohtaisia työelämäsuhteitaan olemalla yhteydessä entisiin työpaikkoihin, kollegoihin sekä ystäviin omaan vastuualueeseen liittyvin osin. Nämä yritykset ovat joko paikallisia tai lähialueen toimijoita, mutta hajontaa löytyy myös ympäri Suomea, joista kauimmaisimmat kontaktit löytyvät Länsirannikon alueelta. Myös uusia kontakteja on pyritty luomaan ja yritysvierailujen mahdollisuutta on pyritty elvyttämään niitä rajoittavan pandemian jälkeen. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Kysyttäessä yritysvierailujen ajankohdasta yksi haastateltavista pohtii, että vierailut tulisi tulevaisuudessakin aloittaa ensimmäisen opiskeluvuoden alussa, syyslukukaudella, jolloin uusilla opiskelijoilla ei juurikaan ole merenkuluaan liittyvää tuntemusta. Yritysvierailuja olisi hyvä järjestää vuosittain monipuolisesti erilaisiin yrityksiin. Työelämäyhteistyön toimintatapoina nähdään myös erilaiset työelämään sidotut, opintojaksokohtaiset projektit sekä hankkeet. Tutkimuspuolella tehtyjen hankkeiden johtoryhmät koostuvat hanketta koskevan alan työelämän edustajista, jolloin opettaja on päässyt kosketukseen aitoon työelämään. Hankkeelle asetetut tavoitteet ja tavoitteisiin pyrkiminen tulevat mukaan opetustyöhön jo hankkeen aikana, jolloin hankkeiden katsotaan tukevan ja kehittävän opetusympäristön luomista, että opetustyötä. Haastateltava oli havainnut hanketoiminnan kiinnostavan myös opiskelijoita. Hankkeessa mukana olleet opiskelijaryhmät taikka opiskelijat pääsivät tutustumaan yrityksiin, ja osa opiskelijoista oli saanut itselleen opinnäytetyöaiheen. Hyvin tehdyt työt saivat osakseen kiinnostusta yritysten suunnalta, jolloin opiskelija on tarjoutunut mahdollisuus työllistyä yritykseen. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Yksi haastatteluteema käsitteli kummiyritystoimintamallin soveltuvuutta merenkulun insinöörien koulutusohjelmaan. Kummiyritystoiminta oli haastateltaville melko vieras käsite. Haastateltavat pohtivat opettajien ja opiskelijoiden

roolia sekä vastuita sekä tulevaisuuden mukana tuomien muutosten vaikutusta merenkulkuun ja merenkulun opettamiseen. Haastateltavilta kysyttiin, mikäli tulevaisuuden tuomat muutokset huomioidaan, näkevätkö he tarpeita muutoksille esimerkiksi täytyykö laivatekniikan opetussuunnitelmaa muuttaa jollakin tavalla. Yksi haastateltava pohti asiaa sähkövoimatekniikan opetussuunnitelman näkökulmasta ja toteaa STCW-määräysten vaikuttavan opintojaksojen sisältöön. STCW:n määrittelemiä vaatimuksia on paljon, jolloin kurssit ovat kahden opintopisteen suuruisia, eikä kurssien sisältöä pystytä tiivistämään taikka sisältöä lisäämään. Laivatekniikan koulutuslinjan opetussuunnitelman sisällöt jakautuvat samalla tavalla. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Koulutusohjelmien muuttamisen kankeus nosti esiin erilaisten valinnaisaineiden ja opintopolkujen hyödyntämisen. Vaikka sähkövoimatekniikan koulutusohjelmaa ei ole tarkoitus johtaa sähkösuunnittelun suuntaan, opiskelijan olisi hyvä saada kokemusta sähkösuunnittelusta ja sähköasennuksista. Laajemmilla valinnaisaineilla voitaisiin suunnata opiskelijoiden osaamista työnantajien intressien ja tarpeiden suuntaan. (Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Työelämäyhteistyö laivan uudis- ja korjausrakentajien kanssa

Haastateltavat kokevat laivan uudis- ja korjaustelakat mielenkiintoisina työelämäyhteistyökumppaneina, vaikka suurimmat laivanrakentajat sijoittuvat pääkaupunkiseudulle ja Länsirannikolle. Kysyttäessä välimatkoista, haastateltavat tuomasivat, etteivät he näe asiassa varsinaista ongelmaa. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Jokainen haastateltava nostaa esiin uuden merenkulun insinöörien sähkövoimatekniikan koulutusohjelman, joka on suunniteltu vastaamaan merenkulun tulevaisuuden tuomiin muutoksiin ja tarpeisiin. Koulutusohjelman sisältöä oli suunniteltu yhteistyössä työelämän kanssa. Työelämää edustavat tahot olivat Suomen suurimpia laivanrakentajia, varustamoja sekä meriteollisuuden toimijoita, jolloin laivan uudis- ja korjausrakentajat nähdään erityisen merkityksellisinä työelämäyhteistyökumppaneina uudessa sähkövoimatekniikan koulutusohjelmassa. Haastateltavat kokevat pelkän teoriaopetuksen jättävän

oppimisen liian pinnalliseksi, opintojaksoille tarvitaan konkreettisia työelämän esimerkkejä. Kauppalaivaharjoittelut oppimisympäristönä eivät anna tarpeeksi syvällistä oppimiskokemusta, jolloin harjoittelujaksot tulisi laajentaa maaorganisaatioihin. Laivanrakentajien, -korjaajien, sekä heidän alihankkijoidensa osaamis- ja kokemustiedossa nähdään paljon hyödynnettävissä olevaa potentiaalia, jota opettajat tarvitsevat opetusta tukemaan. Kysyttäessä olemassa olevista kontakteista, haastateltavat totesivat, ettei heillä juurikaan ole valmiita, suurempaa kontaktiverkostoa laivan uudis- ja korjausrakentajien suuntaan, mutta ovat päässeet tutustumaan heidän toimintoihinsa alihankkijoiden kautta. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Yksi haastatteluteema sisälsi keskustelua harjoittelujaksoista. Haastateltavat kokevat telakoilla suoritettavat harjoittelujaksot hyödyllisiksi. Todellinen työelämän esimerkki avaa opiskelijoiden näkökulmaa mm. laivan rakenteista, mikäli he pääsevät näkemään aluksen jo sen rakennusvaiheessa. Harjoittelujaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa nähdään myös haasteita. Haastateltavat toetavat laivanrakennusprojektien olevan ajallisesti pitkiä, eivätkä tiedä, millä tavoin harjoittelut tällöin onnistuvat laivanrakennuksen eri vaiheissa. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Toinen haaste löytyy opetussuunnitelmasta, koulutuksen ja harjoittelujaksojen on täytettävä STCW:n määräykset ja vaatimukset. Opintoihin on sisällytettävä kauppalaivaharjoittelua, jotta opiskelija saavuttaa praktiikkavaatimukset ja kelpoisuuden työskennellä merenkulussa. Harjoittelua ei kuitenkaan tarvitse tehdä täysin kauppalaivoilla, vaan puolet harjoittelujaksoista voidaan suorittaa myös maaorganisaatioissa, jolloin telakkaharjoittelu nähdään mahdollisena vaihtoehtona. Kysyttäessä telakkaharjoittelun toteutuksesta ja ajankohdasta yksi haastateltava pohtii, että vuosiluokat olisi mahdollista jakaa puoliksi. Puolet opiskelijoista voisivat suorittaa telakkaharjoittelun samaan aikaan, kun puolet ovat kauppalaivaharjoittelussa. Telakkaharjoittelujaksot voitaisiin hoitaa myös kahdessa osassa, joista ensimmäinen sijoittuisi ensimmäisen opiskeluvuoden kevääseen ja toinen kolmanteen tai neljäljanteen opiskeluvuoteen. Opiskelijoiden motivaation kannalta olisi hyvä, jos harjoittelujaksot olisivat palkallisia ja yritys tarjoaisi myös kesätyömahdollisuuden. Yksi haastateltava

pohtii opiskelijan ja työnantajan saavan enemmän painoarvoa, mikäli opiskelijalla on mahdollisuus tehdä työtään työsuhteessa. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Haastateltavilta kysyttiin minkälaista pitkäkestoinen ja jatkuva työelämäyhteistyö telakoiden kanssa olisi parhaimmillaan, mikäli mielikuvitus olisi vain rajana. Yhteistyötä tehtäisiin avoimesti puolin ja toisin, jolloin toiminnassa ei olisi minkäänlaista kuilua välissä. Yhteydenpidosta ei tulisi tehdä vaikeaa, vaan yhteyttä pidetään olemassa olevia alustoja hyödyntäen esim. Microsoft Teamsin välityksellä. Telakat tunnustaisivat oppilaitoksen henkilöstön osaamisen sekä asiantuntemuksen ja hyödyntäisivät korkeakoulussa olevaa tietotaitoa tehokkaasti myös tutkimus- ja kehittämistyössä, samalla oppilaitos pysyisi työelämän tarpeissa, vaatimuksissa ja kehityksessä kiinni. Mikäli yhteistyön osapuolet sitoutuvat toimintaan ja toiminnan kehittämiseen, olisi oletettavissa toiminnan tuovan lisäarvoa kaikille sen osapuolille koko yhteistyön ajan. Opetussuunnitelmaa uudistettaessa pyritään selvittämään työelämästä minkälaiselle osaamiselle olisi tarve, josta esimerkkinä on sähköosaamisen lisääminen uuden koulutusohjelman ansiosta. Jatkossakin oppilaitos voisi vastata laivan uudis- ja korjausrakentajien sekä muiden toimijoiden tarpeisiin, mikäli oppilaitos saavuttaa tiedon, millaista osaamista kukin toimija tarvitsee tai tulevat tarvitsemaan. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Työelämäyhteistyölle käytettävissä olevat resurssit

Kysyttäessä kenen vastuulla työelämäkontaktien luominen on, yksi haastateltavista kertoo vastuun olevan jokaisella opettajalla itsellään. Yksi haastateltava huomauttaa, ettei työelämäyhteistyötoimintaa ole erityisesti organisoitu, mutta sille voisi olla tarvetta. Viesti resurssien riittävydestä haastateltavien kesken oli hyvin yhdenmukainen, työelämäyhteyksien luomiseen, ylläpitämiseen sekä johtamiseen olisi hyvä varata huomattavasti enemmän resursseja. Haastateltavat eivät kuitenkaan koe työelämäyhteistyön suunnittelun ja toteutuksen olevan liian raskasta tai vastuun olevan liian suuri. Myös vallalla ollut ja oleva pandemian todetaan hankaloittaneen työelämäyhteyksien luomista, hankalaa on ollut jopa pitää kiinni olemassa olevista kontakteista. Olisi hyvä turvata jollakin tavalla työelämäyhteistyön jatkuvuus poikkeuksellisina aikoina,

mutta myös organisaatiomuutosten ja työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Yksi teema käsitteli koulutuksen aikaisen työelämäyhteistyön merkitystä opiskelijoille. Haastateltavien tavoitteena on muokata opiskelijoista loogisia, ammattitaitoisia, hyvällä ongelmanratkaisukyvyllä varustettuja yksilöitä. Tästä syystä teoriaopetusta pyritään viemään jatkuvasti lähemmäs työelämää ja sen tarpeita yhdistämällä opetuksen teoriaosuuksia erilaisiin, turvallisiin laboraatio- ja simulaatioharjoituksiin. Yksi haastateltava pohtii, että merenkulun koulutusohjelmassa on hyvin paljon enemmän työharjoittelujaksoja verrattain muihin korkeakoulututkintoihin. Harjoittelujaksojen laadukkuutta tulisi kehittää tarjoamalla opiskelijoille monipuolisia harjoittelumahdollisuuksia laivaharjoittelujaksojen lisäksi hyödyntämällä muitakin meriteollisuuden toimijoita. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Merenkulun tulevaisuus ja merenkulun insinöörin uramahdollisuudet

Kysyttäessä merenkulun tulevaisuudesta, haastateltavat kokivat merenkulun olevan murrosvaiheessa. Toistaiseksi Itämerellä liikennöivät alukset ovat pääsääntöisesti diesel- tai raskasöljykäyttöisiä. Kiristyvät päästövaatimukset toivat mukanaan rikkipesurit, jotka olivat iso asia vuoden 2010 taitteessa. Tämänhetkinen iso juttu on vaihtoehtoiset polttoaineet, kuten maakaasu tai ammoniakki-pohjaiset polttoaineet. Merenkulku kuitenkin kehittyy isojen merien äärellä ja tässä muutoksessa on pyrittävä pysymään mukana täälläkin. Täyssähköiset ja hybridilaivat sekä vaihtoehtoiset polttoaineet ovat arkipäivää. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Kysyttäessä merenkulun insinöörien uramahdollisuuksista muuallakin kuin merenkulussa, yksi haastateltava totesi, että Suomessa on paljon valmistavaa teollisuutta, joka liittyy läheisesti merenkulkuun. Meriteollisuudessa toimivat tahot kokevat merenkulkuosaamisen arvokkaaksi. Yritykset viestivät suoraan, että merenkuluntutkinnon nähdään olevan jopa merkittävä tekijä opiskelijan työllistymisessä. Kysymys herätti myös kriittisiä ajatuksia. Haastateltavat huomauttavat, että merenkulun insinöörien koulutusohjelman päällimmäinen tarkoitus on kouluttaa henkilöitä suoraan merenkulkuun. Huomautusta kuitenkin

loivensi laajempi näkökulma. Suomalainen meriklusteri nähdään kokonaisuutena, jossa olisi paljon hyödynnettävissä olevaa potentiaalia suunniteltaessa työelämäyhteistyötä. Koulutuksen aikainen yhteistyö erilaisten meriteollisuudessa vaikuttavien tahojen kanssa arveltiin myös motivoivan opiskelijoita opiskelemaan ja monipuolisten työelämäkokemusten katsottiin kehittävän opiskelijan ammattitaitoa. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Haastatteluista nousi esiin myös erittäin tärkeä huomio, joka koski merenkulkijoiden meriuran pituutta. Merenkulun insinöörit lopettavat merityön varhain ja siirtyvät työskentelemään maaorganisaatioihin. Syyn tähän arvellaan olevan uranvaihtajan henkilökohtaiset tarpeet, kuten perheen perustaminen, jolloin meriuraa merkityksellisempänä voidaan pitää säännöllisiä työaikoja ja työpaikan sijaintia lähellä kotia. Haastateltava pohtii myös laivoilla vallitsevan hierarkian ja ajoittain huonon, jopa haasteellisen työilmapiirin vaikuttavan henkilöstön uravalintoihin. (Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

4.4 Telakoille suunnattu haastattelu

Tutkimuksen toisessa vaiheessa haastattelin laivan uudis- ja korjausrakentajia. Haastatteluun tavoiteltiin Suomen suurimpia telakkateollisuuden toimijoita, joista haastatteluihin osallistui kolme toimijaa. Laivan uudis- ja korjausrakentajien ensisijaisia työelämäyhteistyömuotoja ovat yritysvierailut, rekrytointitapahtumat, kesätyöt, satunnaiset harjoittelut, opinnäytetyöt sekä TKI-toiminta. Laivan uudis- ja korjausrakentajat ovat osa laajempaa, verkostomaista toimintaa, jossa laivan uudis- ja korjausrakentajat, heidän alihankkijansa sekä eriasteiset oppilaitokset tekevät yhteistyötä keskenään.

4.4.1 Haastattelun toteutus

Laivan uudis- ja korjausrakentajien haastattelupyynnöt lähetettiin lokakuussa 2021 (liite 5). Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä viikoilla 48–52, 2021. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joihin olin määritellyt kuusi teemaa. Teemojen alle olin muotoillut itseäni varten ja haastattelua helpottamaan tarkentavia kysymyksiä. (Liite 6.) Aloitin kunkin haastattelun keveästi tiedustelemalla, minkälaisissa työtehtävissä haastateltava toimivat ja millainen työkuulttuuri heidän organisaatiossaan vallitsee.

Seuraavat teemat koskivat työelämäyhteistyön nykytilaa, millä tavalla haastateltavat suhtautuvat korkeakoulu-yhteistyöhön, millaisia haasteita he ovat havainneet ja mitkä ovat heidän toiveensa työelämäyhteistyölle. Keskustelimme myös millä tavalla organisaatio voisi ajatella tekevänsä työelämäyhteistyötä merenkulun insinööriopiskelijoiden kanssa sivuten myös kummiyhteyssopimukseen perustuvan työelämäyhteistyön mahdollisuuksia.

Ennen haastattelun aloittamista kerroin haastateltavalle, miksi halusin haastatella juuri häntä. Samalla kerroin arvion haastatteluun kuluva ajasta, kävin läpi haastattelu-etiikkaa sekä tarkistin ovatko haastateltavat saaneet haastattelupyynnön mukana olleet liitteet. Tämän jälkeen kävimme läpi tietosuojailmoituksen. Byrokratian jälkeen pyysin luvan haastattelun nauhoittamiseen sekä tallentamiseen, jonka jälkeen varsinainen haastattelu pääsi alkamaan. Haastattelun aikana tein muistiinpanoja ja merkintöjä, jotta kaikki teemat ja niihin liitetyt kysymykset tulisi käytyä yhdenmukaisesti lävitse kunkin haastateltavan kohdalla.

Seuraavassa luvussa jaottelen haastateltavat organisaation toimenkuvan mukaan. Ensimmäisessä osiossa käsittelen laivankorjausrakentajalta saamani haastattelutulokset. Kappaleen toisessa osiossa käsittelen kahden laivan uudisrakentajien haastattelutulokset.

4.4.2 Haastattelun tulokset, laivan korjausrakentaja

Laivan korjausrakentajan työkuultuuri

Laivan korjausrakentajan toiminta on alueellista sekä valtakunnan rajat ylittävää toimintaa, joka perustuu verkostomaiseen toimintaan. Verkostoon kuuluu organisaation sisäisten yritysten lisäksi suomalaisia alihankkijoita, joiden vastualueena on alusten teräs-, levy- sekä putkityöt. Laivankorjaustelakan henkilökunta on pääosin vakiintunutta, eikä varsinaista vaihdantaa juuri ole. Korjaustelakan paikallinen, vakituinen henkilökunta on projekti-, työnjohto- sekä toimihenkilötehtävissä ja heillä on oma talous- että koneosasto. Henkilöt ovat koulutukseltaan laivateknikkoja ja -insinöörejä, laivanrakennusinsinöörejä tai diplomi-insinöörejä. Lisäksi heillä on jonkin verran muutakin henkilökuntaa,

mutta ei niin paljoa, että heillä voisi teettää ylimääräisiä projekteja. (Päällikkö 2021.)

Laivan korjausrakentajan organisaatio koostuu kolmesta eri telakasta, joilla on yhteinen toimitusjohtaja, myyntiorganisaatio sekä hankintatoimi. Jokaisella telakalla on myös oma toimitusjohtaja. Laivan korjausrakentajan projektit ovat kestoltaan lyhyempiä verrattain laivojen uudisrakentamiseen, sillä telakoinnit kestävät suunnilleen kymmenen päivää. Varsinainen tieto telakoitavan aluksen saapumisesta voi joissakin tapauksissa varmistua vain muutama viikko ennen telakointia. Toimintaa voi kuitenkin hiukan ennakoida, sillä alukset on telakoitava kahdesti viiden vuoden aikana. Myyntitoimiston tehtävänä on pitää kirjaa telakkavarauksista, joita riittää pitkäksi aikaa. Telakkatyö on itsessään melko karua ulkotyötä, joka muistuttaa konepaja- ja korjaamotoimintaa sekä korjausrakentamista, enemmän kuin metalliteollisuuden toimintaa. Laivan korjausrakentajat kohtaavat joskus haasteita ammattitaitoisen työvoiman saavuttamisessa työn hektisen ja projektimaisen luonteen vuoksi. (Päällikkö 2021.)

Korkeakouluyhteistyön nykytila

Laivan korjausrakentajan puolella työelämäyhteistyötä on tehty jonkin verran kausittain ja tapauskohtaisesti toimitusjohtajan linjausten mukaisesti. Telakka on ollut myötämielinen yritysvierailujen suhteen, mikäli jokin taho on halunnut tulla tutustumaan telakan toimintaan. Varsinaisia harjoittelujaksoja telakalla ei ole ollut, vaan yksittäinen opiskelija on ollut kesätyöharjoittelijana projektipäällikön työtehtävissä. Lopputöiden tekijöitä on ollut satunnaisesti ja parin lähi vuoden aikana ei ollenkaan. Impulssi lopputyöaiheisiin taikka muuhun kehitystoimintaan tulee joko kouluilta taikka telakalta itseltään, mikäli heillä on ollut tarvetta jollekin selvitykselle. Kerran heidän toimitusjohtajansa oli lähestynyt ammattikorkeakoulua lopputyöaiheella, joka koski laatukustannuksia, mutta oppilaitos ei ollut löytänyt kehittämistehtävälle tekijää. Muutoin yhteistyö on sujunut mallikkaasti lopputöiden osalta. Laivan korjausrakentaja on tehty jonkin verran myös TKI-toimintaa, jonka tarkoituksena on ollut parantaa ja tehostaa telakan toimintoja sekä turvallisuutta. (Päällikkö 2021.)

Korkeakouluyhteistyön kehittäminen

Seuraavan haastatteluteeman aiheena oli työelämäyhteistyön kehittäminen, kumppanuustoiminta ja työelämäyhteistyön toimintatavat. Haastateltava kertoo, ettei heillä ole kumppanuussopimuksiin pohjautuvaa yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Toimintaa pitäisi pohtia johtoryhmän kanssa, sillä ajatuksena kumppanuustoiminta kuulostaa mielenkiintoiselta ja osapuolten olisi hyvä tutustua toisiinsa. Haastateltava näkee heidän lyhytjänteisen toimintansa haasteena pitkäkestoiselle korkeakoulu yhteistyölle ja uskoo laivan uudisrakentamispuolen palvelevan opiskelijoita sekä oppilaitosta paremmin projektien pidempikestoisen luonteen vuoksi. Laivan korjaustelakkaa kuitenkin kiinnostaa kaikki kehittämiseen liittyvät projektit, joita he voisivat miettiä kollegoiden kesken pidemmällekin. Kehittämiprojektien haasteena koetaan olevan kiire, jolloin suurin osa projektitehtävissä työskentelevä kerkeää katsomaan vain omia projektejaan. (Päällikkö 2021.)

Työharjoittelujaksojen sisällöstä ja ajankohdasta kysyttäessä laivatekniikan opiskelijat voisivat harjoitella työnjohdollisissa tai projektipäällikön tehtävissä, sillä tehtävissä on ennenkin ollut opiskelijoita tai juuri valmistuneita. Sopiva ajankohta harjoittelujaksoille voisi olla huhtikuusta syyskuuhun, jolloin telakalla eletään vuoden kiireisintä aikaa maalaustöiden osalta. Mainitulla ajanjaksolla laivan korjausrakentajan vakituinen henkilökunta viettää myös kesälomaa. Yritysvierailuille voisi avata mahdollisuuden pandemian aikana järjestämällä vierailun taikka yritysesittelyn Microsoft Teamsin välityksellä. Kysyttäessä opintojaksoihin liitetyistä vierailijaluentojen mahdollisuuksista haastateltava näkisi tarpeelliseksi kertoa esimerkiksi aluksen telakoinnista aidon työelämän näkökulmasta. Luennoissa käsiteltäisiin aihetta jo telakoinnin tarjouspyynnöistä lähtien. (Päällikkö 2021.)

Merenkulun tulevaisuus

Laivan korjausrakentajat kulkevat hiukan jäljessä merenkulun kehityksessä. He joutuvat sopeutumaan uusiin tilanteisiin ja haasteisiin sen mukaan, kun laivan uudisrakennus ensin muuttuu. Esimerkiksi LNG-polttoainetekniikka toi mukanaan paljon muutoksia laivan korjausrakentajan turvallisuuspuoleen sekä ympäristöasioihin. Muutoksissa pysytään mukana tekemällä yhteistyötä muiden telakkateollisuudessa vaikuttavien tahojen kanssa. (Päällikkö 2021.)

4.4.3 Haastattelun tulokset, laivan uudisrakentajat

Telakoiden työkuulttuuri

Haastateltava kokee laivan uudisrakentajien työkuulttuurin muuttuneen suuresti siitä, mitä se aikaisemmin oli. Laivan uudisrakentajat profiloituvat nykyisin projektitaloiksi enemmän kuin tuhansien työläisten suuruisiksi organisaatioiksi. Telakka-termi viittakin enemmän alueeseen, jossa useat yritykset tekevät verkostomaisesti yhteistyötä keskenään. Kyseessä on strateginen kumppanuus, jossa jokainen verkoston jäsen on oman vastuualueensa asiantuntija ja vastaavat oman vastuualueensa työtehtävistä täysin. Verkostotyön esimerkkinä voidaan sanoa vaikkapa aluksen varsinainen suunnittelutyö, joka tehdään verkoston asiantuntijan toimesta. Laivan uudisrakentajalla on kuitenkin kokonaisvastuu projektin toteutumisesta, jossa he itse keskittyvät projektin johtamiseen, koordinointiin, kustannuspuoleen sekä laadun varmistamiseen. Työtehtävät vaativat teknistä osaamista, jolloin projektitalon koneistosuunnittelu- ja varusteluosaston työntekijät, aluepäälliköt sekä systeemivastaavat ovat taustallaan suurimmaksi osaksi insinöörejä. Uudisrakennusprojektit menevät hiukan limittäin, enemmän peräkkäin resursseista johtuvista syistä. Toisen aluksen suunnittelu alkaa, kun edellinen on saatu varusteluvaiheeseen. Tällä hetkellä laivan uudisrakentajalla on kolmas uudisrakennusprojekti meneillään, ja lisäksi muutama alus on suunnittelu- tai varusteluvaiheessa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a.)

Toinen laivan uudisrakentaja profiloituu haastateltavan mukaan projektitaloksi, jonka oman työnosuus projekteissa on noin 20 %. Muun työn osuus on suuremman verkoston toimintaa sekä alihankintaa. Laivan uudisrakentajalla on itsellään perussuunnittelua, jossa huolehditaan isommista kokonaisuuksista, kuten esimerkiksi layoutin tekemisestä, tilavarauksista sekä komponenttien mitoituksesta, eli heillä on järjestelmävastuu. Valmistussuunnittelu, eli työkuulttuurin suunnittelu on ulkoistettu suurilta osin verkoston muille toimijoille. Laivan uudisrakentajan vakituisen henkilökunnan kaivattua ja tarpeellista osaamista on ymmärrys tehdasfysiikasta, laatujohtamisesta sekä esihenkilötaidot. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Laivan uudisrakentajan tavoitteena on ollut rakentaa kaksi alusta vuodessa, jolloin he ovat investoineet ja korottaneet telakan toimintoja tätä varten. Pandemian vaikutukset olivat kuitenkin suuret maailman risteilyliikenteelle. Varus-tamot ajoivat laivat satamiin eikä lisäinvestointeja uskallettu tehdä epävar-massa tilanteessa. Organisaatio joutui järjestelmään tilauskirjansa uudelleen sekä perumaan tekemiään henkilöstöinvestointeja. Tämä koetaan vaikutta-neen negatiivisesti laivan uudisrakennuttajan työnantajamielikuvaan, tilan-teessa, jossa on muutoinkin haastavaa löytää osaavaa, motivoitunutta ja si-toutunutta henkilökuntaa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Työelämäyhteistyön nykytila

Laivan uudisrakentajan henkilöstökasvu on ollut vauhdikasta lähivuosien ai-kana, sillä henkilöstömäärä on tuplaantunut. Tämä on osaltaan vaikuttanut työelämäyhteistyön suunnitteluun, toteutukseen sekä kehittämiseen. Kasvun alkaessa tasaantumaan on heillä mahdollisuus pohtia, millä tavoin oppilaitos-yhteistyötä voidaan alkaa tekemään ja syventämään. Haastateltava kertoo, ettei heillä ole varsinaisesti pitkäkestoista kumppanuussopimukseen perustu-vaa oppilaitosyhteistyötä, vaan kyseessä on satunnaisempi toiminta, jossa ko-rostuu opiskelijoiden oman aktiivisuuden merkitys. Harjoittelu- ja kesätyöpaik-koja löytyy kyllä yksittäisille opiskelijoille, mikäli he aktiivisesti niitä hakevat. Telakalla on vuosittain muutamia sopimusopinnäytetyöntekijöitä ammattikor-keakouluista sekä yliopistoilta. Myös muutama ulkopuolinen tutkimuksen tekijä on vuosittain yhteydessä, ja heitä halutaan ja pyritään auttamaan mahdolli-suuksien mukaan. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a.)

Organisaatio tekee työelämäyhteistyötä monipuolisesti niin alueellisesti kuin maakuntarajojen ulkopuolella aina toisen asteen oppilaitoksista korkeakoulu-ihin saakka. Opintosisältöjä ja työharjoitteluja pyritään tekemään yhteistyössä. Laivan uudisrakentaja vastaa telakan osaamistarpeisiin myös kouluttamalla henkilöstöä ammattitutkintotasoisesti. Maakunta-alueella saatiin alkamaan myös tekninen korkeakoulu työelämän ja yliopiston välisen, avoimen keskus-telun myötä. Haastateltavan organisaatio tarvitsi esimerkiksi diplomi-insinöö-rejä itselleen, jolloin he lahjoittivat tekniseen korkeakouluun lahjaprofessuurin. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Laivan uudisrakentaja on myös kutsunut oppilaitosten opettajia työelämäjaksoille tutustumaan telakan toimintaan. Työelämäjaksot ovat olleet noin kahden viikon mittaisia, aikataulutettuja vierailuja. Työelämäjaksoista on lähtökohtaisesti tykätty molemminpuolisesti, mutta joskus on haastavaa saada opettajia mukaan. Syynä tähän voi olla opettajan urautuminen ja epämukavuusalueelle joutuminen. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Lopputyöaiheista puhuttaessa telakalta ei ole juurikaan lähtenyt valmiita opinnäytetyö ehdotuksia oppilaitoksiin. Heillä on kyllä aihioita ja aihe alueita, joista telakka on kiinnostunut, mutta tärkeänä nähdään opiskelijan oma kiinnostus aihetta kohtaan. Haastateltava toivoo opiskelijoiden lähestyvän häntä valmiiksi mietityn aihealueen kanssa, jotta he voivat selvittää millä tavoin yritys hyötyisi ehdotetusta aiheesta. Mikäli molempien intressi, opiskelijan sekä telakan, kohtaavat aiheen rajausta voidaan alkaa miettimään tarkemmin ja ohjata opiskelija keskustelemaan aiheesta sopivien henkilöiden kanssa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a.)

Haastateltava ei osaa sanoa tarkkaa lukua, kuinka paljon lopputöitä heillä vuosittain tehdään. He ovat koittaneet tehdä lopputyöaiheiden saatavuudesta halitumpaa, sillä vaikka aiheita olisi, on niiden esiin tuominen osastopäälliköiden mielenkiinnon ja huomioinnin varassa. Lopputöitä teetetään kuitenkin myös tarpeeseen, silloin saadaan myös niille tarvittavat resurssit. HR-osaston kautta kulkee paljon opinnäytetöitä, jonkin verran opiskelijat myös kyselevät aiheiden perään. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Työelämäyhteistyön kehittäminen

Laivan uudisrakentaja on mukana melko tuoreessa kauppakamarin liikkeelle laittamassa hankkeessa, jossa on mukana telakka alueen suurimmat yritykset, paikallinen ammattikorkeakoulu sekä ammattikoulu. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa työelämälähtöistä oppimisen toimintamallia, eli kohdentaa oppilaitosten palveluntarjontaa, jokaisella koulutusasteella, vastaamaan paremmin sekä joustavammin yritysten tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Kyse ei ole pelkästään alueellisista kehittämistyöstä, vaikka toiminnan keskiössä onkin ensisijaisesti alueelliset toimijat, vaan hankkeen odotetaan lisäävän ja vahvistavan alan vetovoimaisuutta laajemmin meriklusterin alla. Toiminnan tarkoituksena

on mahdollista opiskelijoille harjoittelu- ja kesätyöpaikat, työllistävät oppimiskokonaisuudet sekä laajat työelämäyhteistyön mahdollisuudet verkoston toimijoiden kesken. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a.)

Lopputyöaiheista puhuttaessa haastateltava toteaa, että olisi hyvä olla olemassa vakiintunut käytäntö, pooli, jonka johdosta lopputyöaiheita olisi tarjolla jatkuvasti. Kysyttäessä mitä oppilaitosyhteistyön käynnistäminen vaatisi, haastateltava vastaa, että oppilaitosyhteistyötä tulisi suunnitella ensin organisaation sisällä. Tulisi järjestää tilaisuus, jossa saadaan avattua ylätason keskusteluyhteys, jonka alapuolella asioista voidaan myöhemmin sopia. Tämä vaatisi asiantuntijaa, joka pystyy määrittelemään luontevat tehtävät, jotka sopisivat merenkulun insinööriopiskelijalle. Mukana olisi myös yrityksen johto, sekä viestintäpäällikkö. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Merenkulun insinöörit työelämäyhteistyössä

Varmaa on, että laivan uudisrakentajalta löytyy kiinnostusta merenkulun insinööriopiskelijoiden kanssa tehtävään työelämäyhteistyöhön. Koulutuksella saavutettava osaaminen taipuisi useampaankin laivan uudisrakentajalla olevaan tehtävänkuvaan. Konepäälliköt sopisivat esimerkiksi työnjohtotehtäviin kone- ja kansivarusteluun hyvän aluetuntemuksen vuoksi. Opiskelijoita voisi myös hyödyntää hitsausten laadunvalvonnassa, terästuotantolinjalla tuotantoinisinöörin tehtävissä sekä myös vaativassa perussuunnittelussa, jossa esimerkiksi mitoitetaan layoutit. Harjoittelumahdollisuuksia toivoo pystyvän tarjoamaan vuosittain, mutta niitä ei voida tarjota suurille massoille. Tätä kautta keskustelu kääntyi suurempaan mittakaavaan, jossa tätä samaa keskustelua voitaisiin käydä yhdessä meriteollisuusyhdistyksen ja koko suomalaisen meriteollisuuden kanssa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Kumppanuussopimukseen perustuva työelämäyhteistyö

Sivusimme merenkulun insinöörien ja laivan uudisrakentajien välisen kumppanuussopimukseen perustuvan työelämäyhteistyön mahdollisuuksia. Haastateltavat miettivät yhteistyön olevan kiinnostavaa, mutta heille ei olisi tarkoituksenmukaista sitoutua yhteen ryhmään, sillä he tarvitsevat monialaista osaamista. Laivan uudisrakentajat voivat toki olla osa suurempaa

yhteistyöverkostoa, jossa yhdessä päätetään minkälaista ja millä tavoin työelämäyhteistyötä tulisi tehdä. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Kumppanuustoiminta aihe nosti esiin Meriteollisuusyhdistyksen, joka on teknologiateollisuus yhdistyksen meriteollisuutta varten rakentama yhdistys. Haastateltavan mukaan heillä olisi rahkeet ja kontaktit, joilla he voisivat viedä suurempaan kumppanuusverkostoon liittyvää ajatusta eteenpäin. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Merenkulun tulevaisuus ja uramahdollisuudet

Digitaalinen tekniikka on tullut laivan uudisrakennusalalle. Digitaalinen tekniikka ei vaadi vahvaa sähköön liittyvää osaamista, mutta se vaatii ohjelmointi, sähkö- ja automaatiotekniikan osaamista ja asentamista. Digitaaliset systeemit mahdollistavat palvelutekniikkaan liittyvien laitteistojen toiminnan ja tarkan optimoinnin. Tämä taas vaatii vahvaa sähkö- ja kaapelikaavioiden sekä piirustusten lukutaitoa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

5 TULOSTEN POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää soveltuvatko laivan uudis- ja korjausrakentajat työelämäyhteistyökumppaneiksi merenkulun insinöörien koulutusohjelmassa tehtävään pitkäkestoiseen ja jatkuvaan työelämäyhteistyöhön. Laivan uudis- ja korjausrakentajien haastatteluista saatu aineisto kuvaa organisaatioiden työkuultuuria, työelämäyhteistyön nykytilaa, organisaation osaamistarpeita sekä millaiset valmiudet ja toiveet heillä on työelämäyhteistyön suhteen tulevaisuudessa. Opettajien haastatteluaineisto nostaa esiin työelämäyhteistyön nykytilan ja työelämäyhteistyön keskittämistarpeen merenkulun koulutusyksikössä.

5.1 Työelämäyhteistyön nykytila

Haastatteluaineistosta selviää, että Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun koulutusyksikössä työelämäyhteistyötä tehdään monin eri tavoin useiden yritysten kanssa (taulukko 3). Työelämäyhteistyön muodot määräytyvät opetussuunnitelmassa määriteltujen opintojaksosisältöjen mukaan.

Opetussuunnitelma luo raamit, tavoitteet sekä toteutuksen aikataulun, joiden sisällä opintojaksot suunnitellaan ja toteutetaan. Merenkulun koulutusyksikössä opettavien opintojaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen käytettävä aika on melko rajallista, jonka johdosta tehty työelämäyhteistyö saattaa jäädä tarpeettoman pinnalliseksi. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

Taulukko 3. Työelämäyhteistyön toteutustapoja merenkulun koulutusyksikössä ja laivan uudis- ja korjausrakentajilla (mukaillen haastattelut, luku 5)

Merenkulun koulutusyksikössä tehty työelämäyhteistyö	Laivan uudis- ja korjausrakentajilla tehty työelämäyhteistyö
<ul style="list-style-type: none"> • Yritysvierailut • Opintojaksoon liitetty oppimistehtävä • Vierailijaluennot • Kauppalaivaharjoittelu 50 % • Maapuolen harjoittelu 50 % • Opinnäytetyöt • Tuotekehitys • Projektityöt • TKI-toiminta • Messutapahtumat 	<ul style="list-style-type: none"> • Yritysvierailut • Projektityöt • Rekrytointitapahtumat • Strateginen verkostotoiminta • Harjoittelupaikkoja • Kesätyöpaikkoja • TKI-toiminta • Opinnäytetyöt • Lahjoitus professuuri • Osaamistarpeiden kar- toittamista oppilaitosten kanssa

Merenkulun koulutusyksikössä työelämäyhteistyön suunnittelu, toteutus ja kehittäminen ei ole organisoitua, vaan kukin opettaja vastaa oman vastuualueensa opintojaksoihin sidotusta työelämäyhteistyöstä. Työelämäyhteistyökontaktit tulevat kunkin opettajan henkilökohtaisesti luomiensa verkostojen kautta. Merenkulun koulutusyksikön tavoitteena on kehittää työelämäyhteistyötä edelleen. Tavoitteen johdosta merenkulun koulutusyksikön koulutusjohtaja on määrännyt laivatekniikan opettajista koostuvan työryhmän selvittämään työelämäyhteistyön optimaalisimpia sekä hyödyllisimpiä toteutustapoja, joilla työelämä voidaan integroida eri opintojaksoihin maaorganisaatioita hyödyntäen. Yksi haastateltava huomauttaa, ettei osapuolten välisestä yhteydenpidosta tulisi tehdä vaikeaa, vaan yhteyttä tulisi pitää olemassa olevia alustoja

hyödyntäen esim. Microsoft Teamsin välityksellä. Laivatekniikan opettajat toivovat, että yritykset tunnistaisivat oppilaitoksen henkilöstön osaamisen sekä asiantuntemuksen ja hyödyntäisivät korkeakoulussa olevaa tietotaitoa tehokkaasti myös tutkimus- ja kehittämistyössä. Samalla oppilaitos pysyisi työelämän osaamistarpeissa, vaatimuksissa ja kehityksessä kiinni. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.)

5.2 Työelämäyhteistyön tavoitteet ja hyödyt

Järvensivun (2019, 47–49) mukaan pitkäkestoisella ja jatkuvalla työelämäyhteistyöllä saavutettavat hyödyt vaihtelevat osapuolten kesken. Toiminnassa on kuitenkin huomioitava, että toiminnan keskiössä ovat opiskelijat, eli tulevaisuuden työntekijät. Koulutuksen aikainen työelämäyhteistyö kartuttaa opiskelijoiden ammatti- sekä työelämätaitoja sekä kehittävät opiskelijoiden työnantajamielikuvia. Opiskelijan on hyvä tietää mihin opiskeltua teoriaa hän tulee tarvitsemaan aidossa työelämässä. Oppilaitoksen laajat sekä monipuoliset työelämäyhteistyöverkostot mahdollistavat optimaalisimman työelämäyhteistyökumppanin löytymisen ja tämän osaamisen hyödyntämisen liitettäväksi opintojaksojen teoriaan. Hyvät, monipuoliset ja merkitykselliset työelämäkokemukset voivat myös vaikuttaa opiskelijoiden opiskelun aikaiseen motivaatioon sekä tulevaisuuden uravalintoihin.

Pohdittaessa laadukkaan työelämäyhteistyön merkitystä oppilaitoksen näkökulmasta koulutuksen vetovoimaisuutta saattaa lisätä hyvin hoidetut, laajat ja monipuoliset työelämäyhteistyöverkostot. Oppilaitoksen koulutuslinja voi esiintyä edukseen vastaavien koulutusten keskuudessa, jolloin oppilaitos ja sen tietty koulutuslinja voi tavallaan olla myös tavaramerkki. Mitä paremmin koulutus valmistellaan vastaamaan työelämän vaatimuksia, mitä monipuolisimpia työelämäkokemuksia oppilas saavuttaa koulutuksen aikana, sitä varmempaa valmistuneen opiskelijan työllistyminen on ja samalla koulutuslinjan vetovoimaisuus säilyy ja paranee. Voidaan olettaa, että laadukkaat ja monipuoliset työelämäyhteistyökumppanit houkuttelevat alalle uusia opiskelijoita, motivoivat koulutuksessa olevia opiskelijoita opiskelemaan, jolloin motivoitunut opiskelija voi valmistua oppilaitoksen määrittelemässä tavoiteajassa ja samalla opiskelijan osaaminen ja monipuoliset työelämätaidot tulee varmistettua.

Oppilaitos voi myös hyötyä laajoista työelämäyhteistyöverkostoista suunnitellussaan, toteuttaessaan ja kehittäessään omaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa, lyhyemmin TKI-toimintaa. Yleensä nämä ovat hankkeiden muodossa toteutettuja toimenpiteitä. Verkostotoiminnassa hankkeita lähestytään verkoston yhdessä pohdittujen tavoitteiden suuntaan

Laivan uudisrakentajien sekä heidän työelämäverkostonsa puolelta hyvin hoidettu työelämäyhteistyö voi ohjata opiskelijoiden työuraan liittyvän mielenkiinnon organisaatiotaan tai organisaation verkostotoimijoiden suuntaan. Laivan uudisrakentajien ja heidän verkostotoimijoiden tarjoamat laajat ja monipuoliset yhteistyömahdollisuudet kehittävät myös opiskelijoiden ammatillisia ja työelämän valmiuksia sekä parantavat organisaatioiden työnantajamielikuvaa. Haastateltavat näkivät, että merenkulun insinöörien koulutusohjelmassa on paljon heille tarpeellista ja oleellista osaamista, jolloin he pitivät tärkeänä, että opiskelijat pääsevät näkemään, millä tavalla opittua teoriaa hyödynnetään konkreettisesti aidossa työelämässä. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

5.3 Telakkateollisuuden osaamistarpeet

Haastatteluista nousi esiin myös osaamistarpeita. Laivan uudisrakennus- ja korjausrakentajat ovat projektitaloja, joiden henkilöstön osaaminen keskittyy toiminnan suunnitteluun, organisointiin, strategisten kumppanuuksien johtamiseen ja työnjohdollisiin tehtäviin. Henkilöstön osaamisen keskiössä on tällöin tekninen osaaminen, esimiestaidot, projektiosaaminen sekä digitaalinen osaaminen. Henkilöstöllä on hyvä olla ymmärrys yrittämisen ja laatujohtamisen periaatteista. Haastateltavat korostavat sähkö- ja kaapelikaavioiden lukutaidon ja suunnitteluohjelmistojen hallinnan merkitystä. Osaamistarpeiden painotus on tehtävä kohtainen, mutta mikäli toiminnasta halutaan mahdollisimman tehokasta ja sujuvaa on kunkin henkilöstön jäsenen ymmärrettävä toistensa vastualueet sekä vastualueen toimintaperiaatteet organisaation eri tasoilla. Tasojen välillä tulisi vallita avoin, ongelmanratkaisukeskeinen, kehittävä ja innovatiivinen toimintakulttuuri. Organisaation jokaisella jäsenellä tulisi olla ymmärrys kokonaisuudesta. Osaamistarpeiden tiedostaminen ja tunnistaminen organisaatiossa on ensimmäinen askel kohti toimintaa parantavia toimenpiteitä.

Laivan uudis- ja korjausrakentajien haasteena on osaavan ja sitoutuvan henkilöstön löytyminen rekrytoinnin tarpeen ilmetessä. Kyseessä ei ole vain yksittäinen työtehtävä, vaan ongelma tuntuu olevan paljon laajempi. Osaavan henkilöstön työvoimapula voi pahimmassa tapauksessa viivästyttää tai jopa pysäyttää työnalla olevan projektin. Henkilöstön osaamis- ja rekrytointitarpeet olisi tunnistettava hyvissä ajoin ennen akuuttia tarvetta ja tämän mahdollistaisi ennakkoiva esimiestyö. Esimiehen tulisi havainnoida ja tulkita toimintaa koko toiminnan ajan ja keskustella ilmenneistä osaamistarpeista avoimesti henkilöstö-osaston kanssa. Osaamistarpeisiin vaikuttaminen nopealla aikataululla on miltein mahdotonta. Tämä voi johtaa hätäisiin rekrytointitoimenpiteisiin, jolloin työvoimapulaa paikkaamaan tullut henkilö ei välttämättä omaa tarvittavaa osaamista, jolloin työtehtävään perehdyttämiseen voi kulua aikaa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Puhuttaessa alan rekrytoinnista voidaan huomata, että osaavia ja kokeneita ammattilaisia on todella vähän. Telakat ovat hyväksyneet, että heidän pitää olla mukana kasvattamassa alalle uusia tekijöitä, jolloin oppilaitosyhteistyön perimmäisenä tarkoituksena on saada motivoituneita ja alasta kiinnostuneita tulevaisuuden osaajia telakkateollisuuden työtehtäviin. Työelämäyhteistyön parasta antia työnantajalle on motivoitunut opiskelija. Motivoitunut opiskelija huomataan yhteistyön aikana, ja motivaatioon tulisi vastata tarjoamalla opiskelijalle harjoittelumahdollisuus tai kesätyöpaikka. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Haastateltavat näkevät, että oppilaitosten kanssa tehtävällä yhteistyöllä voidaan vaikuttaa tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Henkilöstön osaamistarpeisiin tulisikin vastata jo koulutuksen puolella ennen opiskelijoiden työelämään siirtymistä. Osaamistarpeiden ja puutteiden ilmettyä yritykset voisivat lähteä kehittämään toimintaansa oppilaitosten kanssa yhteistyössä. Yritysten tulisi tunnistaa ja nimetä osaamistarpeet ja välittää tieto oppilaitoksille. Tämän jälkeen tulisi järjestää tilaisuus, jossa yrityksen ja oppilaitoksen yhteyshenkilöt kohtaavat ja suunnittelevat kumppanuustoiminnan sisältöä. Samanaikaisesti on kuitenkin huomioitava, ettei organisaatiolla ole rahkeita tarjota esimerkiksi harjoittelupaikkaa kovinkaan monelle opiskelijalle kerrallaan, vaikka tarve olisi

molemminpuolinen. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Koulutuksen ja työelämäyhteistyön tilasta sekä meriteollisuuden kiinnostavuudesta on käyty keskustelua laajasti meriteollisuusyhdistyksen koulutustyöryhmissä. Kumppanuustoimintasopimuksen näkökulmasta tarkasteltuna kumppanuustoiminnan ei tarvitse olla sidottu vain yhteen yritykseen tai opiskeluryhmään, vaan toimintamallia voidaan hyödyntää myös laajemmassa verkostotoiminnassa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

5.4 Työelämäyhteistyön kehittäminen

Oppilaitoksen opettajien haastatteluaineistosta nousi esiin pitkäkestoiseen työelämäyhteistyöhön liittyviä toiveita ja ajatuksia laivan uudis- ja korjausrakentajia kohtaan. Yleisesti merenkulun koulutusyksikön näkökulmasta kaikki työelämäyhteistyömahdollisuudet otetaan kyllä kiitollisina vastaa. Toiveena on, että tieto osaamistarpeista ja työelämäyhteistyön toimintatavoista tulisi suoraan ja avoimesti eri yrityksiltä. (Opettajan näkökulma 2021b, opettajan näkökulma 2021c). Kumppanuussopimukseen perustuvan pitkäkestoisen ja jatkuvan työelämäyhteistyön koetaan kuormittavan yritystä. Yksi haastatettava näki oppilaitoksen ja opiskelijat vain ottavana osapuolena ja pohti, millä tavalla yritys voisi saada yhteistyöstä itselleen enemmän. (Opettajan näkökulma 2021c.)

Oppilaitoksen näkökulmasta työelämäyhteyksien hoitamisen tulisi olla organisoitumpaa ja keskitettyä toimintaa (Opettajan näkökulma 2021c). Tästä syystä kunkin organisaation tulisi hyödyntää erilaisia resursseihin kohdistuvia strategiatyökaluja, kuten skenaariotyöskentely ja VRIO-malli (Vuorinen 2013, 78, 157–158). Näiden työkalujen avulla oppilaitos voi ymmärtää ja määritellä organisaationsa strategian kannalta tarpeellisimmat ja tarpeettomat resurssit. Resurssit priorisoimalla organisaatio voi parantaa omaa tehokkuuttaan.

Laivankorjausrakentajan haastattelun perusteella kummiyrityssopimukseen perustuvan yhteistyön luominen ei ollut haastateltavien käsissä, vaan yritysten johdon käsissä, jolloin aiheesta tulisi käydä keskustelua heidän kanssaan. Oletuksena kuitenkin on, että osapuolten tulisi tuntea toistensa toimialue ja

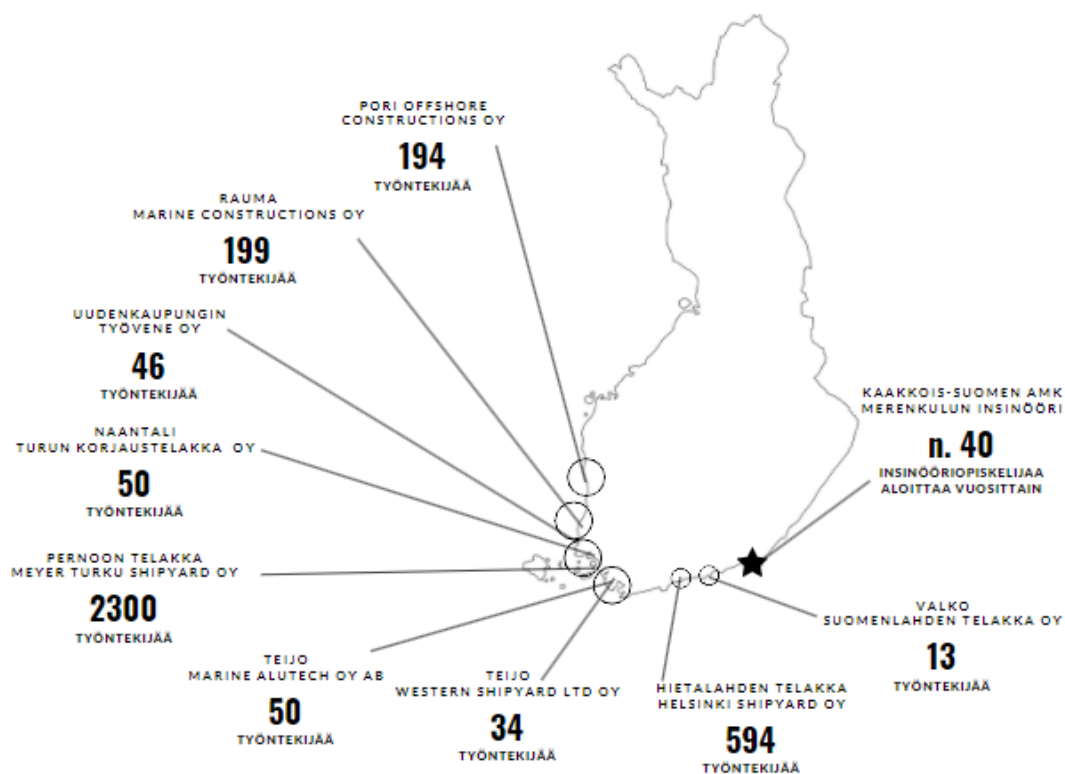
toimintatavat paremmin, ennen kuin yhteistyötä voidaan aloittaa. (Päällikkö 2021.)

Laivankorjausrakentajien työkulttuuri eroaa laivan uudisrakentajien työkultuurista, joka tulisi huomioida työelämäyhteistyötä suunniteltaessa. Laivan uudis- ja korjausrakentajien haastatteluaineistosta ilmenee, että merenkulun insinöörit koetaan mielenkiintoisiksi ja hyödyllisiksi työelämäyhteistyökumppaneiksi. Laivan uudis- ja korjausrakentajien työkulttuuri koostuu kuitenkin hyvin monipuolisista työtehtävistä, joihin he tarvitsevat myös hyvin monipuolista osaamista. Työelämäyhteistyön suunnittelua hidastaa ja rajoittaa myös melko rajalliset resurssit. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että yhteen tahoon sitoutuminen ei välttämättä ole tarkoituksenmukaista tai resurssien kannalta mahdollista, vaikka tarvetta olisi. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Haastattelutulokset osoittavat, että laivan uudis- ja korjausrakentajat ovat kiinnostuneita pohtimaan tarkemmin merenkulun insinööriopiskelijoiden, oman organisaation sekä kumppanuusverkostonsa välisen yhteistyön mahdollisuuksia. Haastateltavat ovat myös yksimielisiä siitä, että yhteistyön osapuolilta edellytetään halua toimia ja ajatella yhdessä, jotta kukin osapuoli saavuttaa omat tavoitteensa. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.)

Tuloksista ilmenee myös toiminnan haasteet. Länsi-Suomen laivan uudisrakentajien ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, Kotkan toimipisteen välinen välimatka saattaa olla yhteistyötä rajoittava tekijä (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021a; Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b). Oppilaitoksessa opettavien näkemys asiasta on vastakkainen. Koulutusohjelmaan haetaan ympäri Suomea, jolloin opiskelijan juuret voivat olla jopa valmiina esimerkiksi Läntisessä Suomessa. Oppilaitos myös tukee opettajien suunnittelemaa työelämäyhteistyötä tapoja mm. järjestämällä yhteiskuljetuksia yritysvierailuja varten. (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c.) Välimatkan haasteellisuus voidaan kyseenalaistaa kahdella huomiolla:

- Merenkulun koulutusyksikön tutkintolinjat poikkeavat merkittävästi muista tutkintolinjoista, mikäli ajatellaan ammattikorkeakoulujen tavoitteita kehittää elinkeinotoimintaa alueellisesti. XAMK:n merenkulun koulutusyksikkö palvelee alueellisesti, että valtakunnallisesti kouluttaessaan merenkulkuun, kuljetusosaamiseen ja alusten käyttötekniikkaan erikoistuneita asiantuntijoita, jolloin työelämäyhteistyötahot löytyvät suomalaisen meriklusterin elinkeinotoimijoista ympäri maan.
- Laivan uudis- ja korjausrakentajat ovat osa Suomalaista meriklusteria ja heidän keskittymänsä löytyy Läntisestä Suomesta (kuva 3). Työelämäyhteistyötä täytyy tehdä yli maakuntarajojen, eikä välimatkan tulisi olla este silloin, kun oppilaitos palvelee alueellisesti sekä valtakunnallisesti. Osapuolten välillä vaaditaan vain vastavuoroinen kiinnostuneisuus toisiaan kohtaan.



Kuva 3. Laivan uudis- ja korjausrakentajien henkilöstöluvut (vainun yritystietokanta 2022, Suomen asiakastieto Oy 2022)

5.4.1 Verkosto- vai kumppanuustoiminta

Kehittämistehtävän taustoittamisen ja haastattelujen pohjalta voidaan huomata, että merenkulun koulutusyksikössä tehty työelämäyhteistyö ja sen

suunnittelu on yksittäisen opettajan omalla vastuulla. Kummiyritystoiminnan suunnittelun, toteutuksen ja kehittämisen kannalta olisi huono asia, mikäli toimintaa ohjaisi useampi ihminen. Pitkäkestoinen, jatkuva, monialainen ja useiden tahojen kanssa tehty työelämäyhteistyö vaatii toimivaa strategiaa ja organisoidumpaa toimintaa. Työelämäyhteistyön suunnittelun, toteuttamisen ja kehittämisen kannalta tärkeimpiin resurssitarpeisiin vaikuttaa myös merenkulun koulutusyksikön valikoima työelämäyhteistyö strategia. Tutkimuksen kannalta oleelliset strategiset yhteistyötoimintamallit ovat verkosto- ja kumppanuustoimintaan perustuvia. Molemmat yhteistyötoimintamallit mahdollistavat monialaisen yhteistyötoiminnan. Toimintamalleissa on paljon yhtäläisyyksiä, mutta myös eroja, jotka täytyy ottaa huomioon strategian valinnassa. Verkostotoiminnassa on mukana useita toimijoita, jotka ratkovat yhdessä tulevaisuuden strategisia haasteita. Kumppanuustoimintamalli on selkeästi rajatumman joukon välistä toimintaa. (Järvensivu 2019, 51, 55, 62–63.)

Verkosto- ja kumppanuustoiminta ovat molemmat verkostotyötä, jonka ytimessä on yhdessä tekeminen. Yhteistyön onnistumisen edellytyksenä on osapuolten välinen tunteminen, luottamus ja toimintaan sitoutuminen. Luottamuksen saavuttamiseksi toiminnan tulisi olla avointa ja toiminnan tavoitteiden tulisi hyödyttää kaikkia toiminnan osapuolia. Toiminnan osapuolten on nähtävä toisensa tasavertaisina kumppaneina, jossa kukaan ei määrää taikka ole yksin vastuussa toiminnan aloittamisesta, suunnittelusta tai toteuttamisesta. Vaikka osapuolten tavoitteet eroaisivat toisistaan, on heillä oltava pitkänäköisyyttä ja ymmärrystä toimintaan kuluva ajasta, toimintaan tarvittavista resursseista sekä yhteistyötapojen merkityksellisyydestä toiminnan eri vaiheissa. (Järvensivu 2019, 51, 63.)

5.4.2 Skenaariotyöskentely

Merenkulun koulutusyksikön tulisi tarkastella tulevaisuuden muutostarpeitaan erilaisten strategiatyökalujen avulla. Skenaariotyöskentely on yksi strateginen työkalu, jolla oppilaitos voi ennakoida ja määritellä tulevaisuuden työelämäyhteistyön kehityskulkuaan ja tavoitteitaan. Skenaariotyöskentelyssä ei ole tarkoituksena vastata kysymykseen mitä tulee oikeasti tapahtumaan. (Vuorinen 2013, 78.) Skenaarioiden avulla oppilaitos voi kuitenkin paikallistaa ja kyseenalaistaa oppilaitokseen vakiintuneet uskomukset sekä toimintatavat.

Oppilaitoksen tulisi miettiä millä tavalla työelämäyhteistyöhön liittyvä toiminta tai toiminnan toimimattomuus vaikuttavat tulevaan. *Skenaario sisältää aina seuraavat elementit: Nykytilan kuvaus, tulevaisuudentilan kuvaus ja kuvaus prosessista, joka liittää nämä kaksi toisiinsa* (Vuorinen 2013, 78).

5.4.3 Resurssien määrittely

On erittäin oleellista, että toiminnassa on yhdyshenkilö, joka kerää projektiaiheita, ettei toiminta ole yksittäisen opettajan mielenkiinnon ja jaksamisen varassa (Kähkönen 2012, 55). Viesti resurssien riittävydestä haastateltavien kesken oli hyvin yhdenmukainen. Työelämäyhteistyöstä tulisi tehdä organisoidumpaa ja keskitetympää merenkulun koulutusyksikössä (Opettajan näkökulma 2021a; Opettajan näkökulma 2021b; Opettajan näkökulma 2021c). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että organisaation tulisi keskittyä olemassa oleviin resursseihinsa kestävän kilpailuetunsa turvaamiseksi pitkällä aikavälillä. Organisoitu toiminta vaatisi yhden ihmisen täyden huomion. Työelämäyhteisyyksien luomiseen, ylläpitämiseen sekä johtamiseen olisi hyvä varata huomattavasti enemmän resursseja. Resurssien lisääminen turvaisi, tehostaisi sekä parantaisi koulutuksen tasoa, jolloin ajatukset resurssien lisäämisestä lähtee kehitystarpeesta. Mikäli työelämäyhteistyön hoito keskitetään yhdelle henkilölle, opettajille vapautuisi aikaa suunnitella ja toteuttaa opetustaan tehokkaammin ja laadukkaammin.

Resurssin ominaisuudet				Vaikutukset	
Arvokas?	Harvinainen?	Vaikea kopioida/ korvattava?	Onko hyödynnetty organisaatiossa?	Kilpailullinen vaikutus	Taloudellinen vaikutus
Ei			Ei ↑ ↓ Kyllä	Haittaa kilpailua	Alle normaalitason
Kyllä	Ei			Tasavertainen kilpailukyky	Normaalitasoa
Kyllä	Kyllä	Ei		Hetkellinen kilpailuetu	Hetkekkisesti yli normaalitason
Kyllä	Kyllä	Kyllä		Pysyvä kilpailuetu	Yli normaalin

Kuva 4. VRIO-analyysi (mukaillen Vuorinen 2013, 150)

Resurssiperustaisen strategianäkemyksen kartoittamiseen voi hyödyntää esimerkiksi VRIO-mallia, joka on tarkoitettu yrityksen sisäisten tekijöiden

tarkasteluun (kuva 4). Resurssien tarkastelu alkaa nelivaiheisella prosessilla, jossa yritys määrittelee VRIO-kehiksen neljä kriteeriä: arvokkuus, harvinainen, jäljittelemätön, organisaatio (Vuorinen 2013, 112–113).

VRIO-analyysin ensimmäinen kriteeri tai kysymys koskee **arvokkuutta**. *Resurssi on arvokas, mikäli se lisää ja parantaa yrityksen tehokkuutta.* (Vuorinen 2013, 112.)

- Pystyykö merenkulun koulutusyksikkö saavuttamaan paremmat tulokset nykyisillä toimintatavoilla, jossa työelämäyhteistyön hoitaminen on yksittäisten henkilöiden vastuulla, vai voisiko keskitetympi toiminta olla tehokkaampaa ja taloudellisempaa?

Analyysin toinen kriteeri on **harvinaisuus**. *Resurssi on harvinainen, mikäli kilpailijat eivät voi helposti tai nopeasti kopioida sitä.* (Vuorinen 2013, 112.)

- Onko olemassa tietoa, jonka perusteella resurssi, eli työelämäyhteistyön keskittäminen yhdelle henkilölle tehostaisi ja parantaisi yrityksen kilpailukykyä?

Analyysin kolmas kriteeri on **jäljittelemätön**. *Onko kilpailijoiden mahdollista kopioida tai jäljitellä resurssia edullisesti tai helposti.* (Vuorinen 2013, 112.)

- Pystyykö merenkulun koulutusyksikkö saavuttamaan parhaat tulokset nykyisillä toimintatavoilla, joissa työelämäyhteistyön hoitaminen on yksittäisten henkilöiden vastuulla, vai voisiko keskitetympi toiminta olla tehokkaampaa ja taloudellisempaa?

Analyysin neljäs kriteeri on **organisaatio**. Pystyykö organisaatio hyödyntämään sisäisiä resurssejaan? (Vuorinen 2013, 112.)

- Onko resurssi löydettävissä merenkulun koulutusyksikön sisältä vai täytyykö resurssi hankkia ulkopuolelta?

Tämän tutkimuksen valossa tehdyn VRIO-analyysin pohjalta työelämäyhteistyöstä tulisi tehdä hallitumpaa keskittämällä työelämäkumppanuuksien hoitaminen yhdelle henkilölle merenkulun koulutusyksikössä. Tämä opinnäytetyön tutkimusosio vastaa VRIO-mallin kohtiin **arvokkuus** (valuable) ja **jäljittelemätön** (imitability), eikä ota kantaa VRIO-malliin kohtiin harvinaisuus (rare) ja organisaatio (organization). Oppilaitoksen tulisi selvittää, millä tavoin työelämäyhteistyön keskittäminen yhdelle henkilölle on parantanut ja tehostanut muiden organisaatioiden toimintaa. Mikäli perusteet löytyvät, oppilaitoksen on mietittävä mistä ja miten tarvittavat resurssit löytyvät. Löytyvätkö ne oppilaitoksen sisältä, vai tulisiko resursseja hakea organisaation ulkopuolelta. Tarvittavan lisäresurssin tulisi olla sellainen henkilö, jolla on ymmärrys oppilaitoksen sekä työelämän toimintatavoista. Henkilön tulisi tuntea merenkulun insinöörien opetussuunnitelma sekä suomalaisen meriklusterin elinkeinotoimijoiden toiminta-alueet.

5.5 Kumppanuustoimintamalli

Toimintamalli tarkoittaa sitä, miten asioiden ympärillä tulee toimia ja mitä elementtejä toiminnassa on otettava huomioon. Työelämäyhteistyötä suunniteltaessa toiminnan tulisi olla johdonmukaista, tasa-arvoista ja sujuvaa vuodesta toiseen, vaikka ammattikorkeakoulun taikka työelämän yhteyshenkilöt vaihtuisivat. Toimintamallin luominen on ensimmäinen askel kohti kumppanuustoimintaa. Kähkösen (2012, 85) mukaan osapuolten välistä toimintaa tulisi havainnoida koko toiminnan ajan, jotta toimintaa voidaan edelleen kehittää. Kumppanuustoiminnan käynnistämistä varten on laadittava toimintamalli toiminnan johtamista varten. Johtamiseen laaditun toimintamallin yksittäisiä kohtia on käytävä läpi tilaajan kanssa, jolle asia ensisijaisesti kuuluu. Kehittämistyön käytännönratkaisut vaativat osapuolten välistä ymmärrystä ja tiivistä yhteistyötä tiedon siirtämiseen ja soveltamiseen erilaisia ideointimenetelmiä hyödyntäen.

Opinnäytetyöni toimintamalli osion keskeisin teoreettinen viitekehys on teoriaosuuden verkosto- ja kumppanuustoiminnan periaatteet sekä Kähkösen (2012) opinnäytetyönä tehty toimintatutkimus kummiyritystoiminnan kehittämisestä. Tämän kehittämistehtävän kumppanuussopimukseen perustuvan toiminnan keskiössä ovat merenkulun insinööriopiskelijat, koulutusyksikön

opettajat, oppilaitos sekä kumppaniyritysten edustajat. Tämän toimintamalliehdotuksen tarkoitus on tukea ja avustaa työelämäyhteistyöstä vastaavien tahojen, kuten ammattikorkeakoulun opettajien ja yritysten yhteyshenkilöiden työelämäyhteistyön suunnittelu-, johtamis- ja kehittämistoimintaa. Toimintamallissa kuvataan toiminnassa huomioitavia, keskeisimpiä elementtejä, kuten verkostoitumista, toiminnan organisoinnin ja johtamisen periaatteita sekä osapuolten velvollisuuksia. Opintojakso- ja kurssikohtaisia toimintatapoja ei käsitellä yksityiskohtaisesti, sillä opintojaksoissa opettavat ovat ensisijaisesti opettamansa teorian asiantuntijoita ja täten ainoita, jotka pystyvät pohtimaan millainen työelämäkytkös sopii kulloiseenkin opetuksessa käytävään teoriaan.

5.5.1 Verkoston kokoaminen

Pitkäkestoinen ja jatkuva työelämäyhteistyö on mahdollista toimintaan soveltuvien ja luotettavien yhteistyökumppaneiden kanssa (Järvensivu 2019, 47–49). Toiminta lähtee liikkeelle tarpeen tunnistamisesta. Opintojaksojen suunnittelun aikana opettaja määrittelee opintojakson tavoitteet, toteutustavan sekä optimaalisimman työelämäkytköksen, jolla opintojakson teoriaosuuden vaatimukset täyttyvät ja opiskelijat saavuttavat parhaan mahdollisen ymmärryksen ja osaamisen aiheen ympärillä. Toimintatapojen suunnittelua tulisi tehdä yhteistyössä koulutusyksikön työelämäkoordinaattorin kanssa, jolla on ensikäden tieto käytettävissä olevista työelämäyhteistyökumppaneista. Suunnittelussa tulisi hyödyntää optimaalisimpia ideointimenetelmiä, joka voidaan myöhemmin vakiinnuttaa jatkuvaan käyttöön.

Oppilaitoksen tulisi hyödyntää olemassa olevia työelämäkontaktejaan suunnitellessaan pitkäkestoista ja jatkuvaa, kumppanuussopimukseen perustuvaa työelämäyhteistyötä. Toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisimmat yritykset löytyvät aikaisempien, hyvin toimineiden yhteistyökuvioiden kautta. Yrityksiltä tulisi tiedustella ovatko he kiinnostuneita syventämään yhteistyötä edelleen ja onko heillä valmiuksia sitoutua pitkäkestoiseen ja jatkuvaan kummiyritystoimintaan oppilaitoksen kanssa. Alustavan kartoituksen jälkeen tiedetään hyödynnettävissä olevat yhteistyötahot, jonka jälkeen kummiyritysverkostoa tulisi täydentää miettimällä ja etsimällä toimintaan sopivia yhteistyökumppaneita suomalaisen meriklusterin elinkeinotoimijoista. Sopivien yhteistyötahojen

tunnistaminen on edellytys, jotta toiminnalla saadaan tuotettua lisäarvoa toiminnan kaikille osapuolille.

Toimintaan soveltuvat, uudet työnantajat tulisi saada kohtaamaan oppilaitoksen edustajien sekä opiskelijoiden kanssa. Työelämän ja oppilaitosten vakiintuneita kohtaamispaikkoja ovat olleet erilaiset messu- ja rekrytointitapahtumat. Vallalla ollut pandemia ja sen mukanaan tuomat kokoontumisrajoitukset ovat vaikuttaneet suuresti live-tapahtumien järjestämiseen. Merenkulun koulutusyksikkö on järjestänyt vuosittain messutapahtuman, joissa työnantajat ja opiskelijat pääsevät tutustumaan toisiinsa. Messuilla on usein jonkinlainen teema, joka määrittelee paikalle saapuvien työelämäedustajien ammattikunnan. Messutapahtumien on koettu olleen erittäin hyödyllisiä sekä mielenkiintoisia ja niiden tulisi olla järjestettävissä vuosittain.

Työnantajien, oppilaitoksen sekä opiskelijoiden tulisi tutustua toisiinsa hyödyntämällä erilaisia toimintatapoja. Pandemian aikaiset rajoitukset tulisi nähdä ennemmin mahdollisuutena kuin esteenä, ajassa, jossa etätyön ja digitalisaation merkitys on selkeästi korostunut. Paneelikeskustelun (2021) mukaan ihmisten siirtyminen etätyöskentelyyn on lisännyt digitaalista työntekoa. Ihmiset kohtaavat virtuaalisesti oman työyhteisön kanssa, mutta näkevät myös uusia kasvoja. Digitalisaation kehittymisen myötä monialainen yhteistyö on lisääntynyt ja ihmiset ovat helpommin tavoitettavissa, sillä etätyö ei sido ihmisiä tiettyyn paikkaan. Digitaalisuutta tulisi hyödyntää myös työelämäyhteistyön suunnittelussa, verkostoitumisessa sekä toiminnan toteutuksessa:

- Työelämä, oppilaitos sekä opiskelijat saadaan kohtaamaan messu- tai rekrytointitapahtumissa. Oppilaitokset voivat järjestää virtuaalisen messutapahtuman, jonka teemana olisi laivan uudis- ja korjausrakentajat, sekä heidän yritys yhteistyöverkostonsa toimijat.
- Laivan uudisrakentajat ja heidän yritys yhteistyöverkostonsa voisivat puolestaan järjestää virtuaalisen rekrytointitapahtuman. Kiinnostavien yhteistyötoimien löytymisen jälkeen yritys yhteistyö voidaan aloittaa järjestämällä yritys- tai oppilaitosvierailu, joko virtuaalisesti tai rajoitusten salliessa myös paikallisesti.

- Merenkulun koulutusyksikön työelämäkoordinaattori voi olla yhteydessä suomalaisen meriklusterin elinkeinotoimijoihin. Yhteydenoton päällimmäinen tarkoitus on tehdä oppilaitos näkyväksi ja osoittaa oppilaitoksen olevan kiinnostunut työelämäyhteistyöstä yrityksen kanssa. Ennen yhteydenottoa työelämäkoordinaattorilla tulisi olla hallussaan tieto opintojaksoihin kaavailuista työelämäyhteistyön toimintatavoista, jolloin työelämäkoordinaattori voi tiedustella olisiko yrityksen mahdollista tarjota asiantuntijuutensa opintojaksosten tueksi.
- Merenkulun koulutusyksikössä opettavat tai koulutusyksikön työelämäkoordinaattorit voivat jalkautua ja lähteä työelämäjaksolle tutustumaan laivan uudis- ja korjausrakentajien työkuulttuurin sekä heidän toimintatapoihinsa. Työelämäjakson aikana opettajat voivat vastavuoroisesti kertoa merenkulun insinööriopiskelijoiden koulutuksesta.

5.5.2 Kumppanuustoimintamalli

Havainnollistan vuosittaista kumppanuustoimintaa vuosikellon avulla (liite 7). Vuosikello on luotu graafiseen suunnitteluun tarkoitetulla nettisivustolla, Canvassa. Vuosikello mukailee tämän tutkimuksen haastatteluaineistossa esiintulleita asioita, Kähkösen (2012) kummiyritystoimintamallia sekä Vaasan ammattikorkeakoulun (2020) työelämäyhteistyön vuosikelloa. Merenkulun koulutusyksikön kumppanuustoiminnan vuosikellossa aikataulutetaan toiminnan vaiheita vuositasona:

Ympäri vuoden:

- Oppilaitos mainostaa opiskelijoilleen kumppaniyritysten harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.
- Oppilaitoksen tiloissa on paikka, jossa kumppaniyritykset voivat mainostaa organisaatiotaan.
- Kumppaniyritykset voivat pitää info- ja rekrytointitilaisuuksia oppilaitoksen tiloissa.
- Oppilaitos panostaa koulutusohjelmien markkinointiin mm. SOME, LinkedIn ym.

Loka-huhtikuu:

- Vierailijaluennot

- Opintojaksotoimeksiannot
- Kurssitehtävät
- Projektityöt
- Rekrytointimessut
- Opettajien/Oppilaitoksen työelämäpäivät
- Oppilaitoksen järjestämät teemamessut

Yritysvierailut:

- Lukuvuoden alussa, syksyllä
- Lukukauden alussa, keväällä
- Opintojaksojen yhteydessä

Loka-huhtikuu

- Opettajien työelämäjaksot
- Järjestetään opettajien työjärjestykseen sopivimmalla tavalla. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2020.)

Merenkulun koulutusyksikössä tulee käydä keskustelua opettajien työelämäyhteistyön tarpeista, toiveista sekä haluista. Keskusteluiden tarkoitus on myös tuoda esiin käytettävissä olevat resurssit työelämäyhteistyön hoitamiseen liittyen. Keskusteluista vastaa koulutusohjelman johtajat, esimiehet sekä työelämäkoordinaattori. Selvityksen jälkeen kumppanuustoiminnan *prosessi alkaa johtoryhmän päätöksestä valita uusia kummiyrityksiä aloittaville opiskelijaryhmille*. (Kähkönen 2012, 98). Tämä toimintavaihe toteutetaan kevätlukukauden sekä tammi-toukokuun aikana. Koko prosessin vaiheet ovat seuraavat:

- Opettajat tuovat ilmi työelämäyhteistyötarpeet, toiveet sekä halut joko koulutusohjelman johtajille, työelämäkoordinaattorille tai esimiehelleen
- Koulutusohjelman johto, työelämäkoordinaattori sekä esimiehet koontuvat suunnittelutapaamiseen. Tapaamisessa käydään läpi olemassa olevat työelämäyhteistyö tahot sekä suunnitellaan uusia.

- Työelämäkoordinaattorin työnkuvaan kuuluu uusien työelämäyhteyksien kartoittaminen sekä alustavat yhteydenotot kumppaniyrityksiin. Näitä tietoja hän voi hyödyntää suunnittelutapaamisessa.
- Koulutusohjelman johtaja ja/tai työelämäkoordinaattori on yhteydessä optimaalisimpien yritysten johtoon ja neuvottelee tulevan lukukauden kumppanuustoiminnasta. Neuvotteluissa määritellään ja suunnitellaan työelämäyhteistyön toimintatavat sekä yrityksen, että oppilaitoksen yhteyshenkilöt.
- Mikäli yritys suostuu yhteistyöhön, on yhteistyöstä tehtävä kirjallinen sopimus.
- Sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen sopijaosapuolet tiedottavat kumppanuussopimuksesta organisaatioidensa sisällä. (Kähkönen 2012, 98.)

Uudet kumppaniyritykset voivat tulla mukaan korkeakoulu yhteistyöhön oppilaiden eri lukuvuosien aikana, mutta ihanteellista olisi, mikäli yritys voi sitoutua opiskeluryhmään ensimmäisestä lukuvuodesta lähtien. Uusille kumppaniyrityksille pidetään infotilaisuus keväällä, jossa oppilaitos esittelee merenkulun insinöörien laiva- ja/tai sähkövoimatekniikan opetussuunnitelman kevyesti kokonaisuudessaan ja perusteellisemmin tulevan syys- ja kevätlukukauden osalta. Tämän prosessin vaiheet olisivat seuraavat:

- Oppilaitos järjestää infotilaisuuden keväällä.
- Työelämäkoordinaattori, opintojaksojen opettajat ja kumppaniyrityksen yhteyshenkilöt tapaavat ja suunnittelevat seuraavan lukukauden opintojaksoihin liitettävistä työelämäyhteistyö toimintatavoista. Tapaaminen voidaan järjestää välimatkojen vuoksi Microsoft Teams-kokouksissa.
- Lukukauden alussa, elokuussa, toimintatavat käydään uudelleen läpi työelämäkoordinaattorin, opintojaksojen opettajien ja kumppaniyritysten yhteyshenkilöiden kanssa.
- Tämän jälkeen vastuu siirtyy opintojakson opettajalle sekä kumppaniyrityksen asiantuntijalle. Osapuolet sopivat keskenään tarkemmat aikataulut, kurssin tavoitteet, arviointitavat sekä varmistavat toistensa tavoitettavuuden ja sopivat miten toimivat poikkeustilanteissa. Yhteydenpitovälineenä voisi olla esimerkiksi Microsoft Teams sekä henkilöiden suorat puhelinnumerot.

- Opettaja tiedottaa opintojaksonsa opiskelijoita tulevasta työelämäyhteistyöstä opintojaksojen aikana, sähköpostilla ja Moodlessa.
- Osapuolet pitävät palautekokouksen syys- ja kevätlukukausien lopussa. Kokous auttaa suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa seuraavana lukuvuotena. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2020.)

Edellä on kuvattuna kumppanuustoiminnan kannalta oleelliset vaiheet yhden lukuvuoden aikana. Mikäli kumppaniyrittäjä on opiskelijaryhmän mukana ensimmäisestä lukuvuodesta alkaen, samat vaiheet toistuvat seuraavien lukuvuosien aikana. (Kähkönen 2012, 98–99.)

Harjoittelu- ja kesätyö

Harjoittelu- ja kesätyöjaksot vaativat tarkempaa tarkastelua. Merenkulun insinööriopiskelijat voivat suorittaa 360 päivän harjoittelujaksonsa puoliksi kaupalaivoilla ja maaorganisaatioissa. Harjoittelujaksot olisi hyvä suorittaa pienemmissä osioissa mahdollisimman monipuolisesti, jotta opiskelija saisi kattavan kuvan työelämästä jo opintojensa aikana. Kuvaan 5 on kirjattu millä tavoin harjoittelujaksot voisivat sijoittua eri lukuvuosina.

	1	2	3	4
	Syksy	Syksy	Syksy	Syksy
RYHMÄ 1				
RYHMÄ 2				
	Kevät	Kevät	Kevät	Kevät
RYHMÄ 1	LAIVA	LAIVA	MAA	LAIVA
RYHMÄ 2	LAIVA	MAA	LAIVA	MAA

Kuva 5. Kauppalaiva- ja maaharjoittelut eri lukuvuosina (haastatteluaineisto, luku 4)

Oppilaitoksen tulisi pitää ajantasaista listaa mahdollisista yhteistyökumppaneista. Harjoittelujaksojen suunnittelussa tulisi hyödyntää suomalaisen meri-klusterin alaisia elinkeinotoimijoita. Laaja työelämäyhteistyöverkosto varmistaisi harjoittelupaikkojen löytymisen ja saamisen tilanteissa, joissa yksittäisellä

yhteistyötaholla olisi tarjottavanaan paikka vain muutamalle opiskelijalle kerrallaan. Optimaalisinta olisi, mikäli työelämäyhteistyötahojen kanssa olisi sovittu kiintiö harjoittelupaikat valmiiksi puolikvartaaleittain. Oppilaitoksen tulisi ilmoittaa paikoista opiskelijoille ja paikkojen täyttämässä tulisi ottaa huomioon opiskelijoiden mahdolliset laivaharjoittelujaksot. Tarjolla oleviin, kiintiö harjoittelupaikkoihin opiskelijan tulisi olla yhteydessä itsenäisesti. Harjoittelujaksosta tulee laatia sopimus opiskelijan, ammattikorkeakoulun ja työnantajan välillä. Harjoittelujaksot ovat joko palkattomia tai palkallisia, mutta oleellista on, että harjoittelu toteutetaan ohjatusti osapuolten yhteistyössä.

Työelämän harjoittelu- tai kesätyöjakson aloittanut opiskelija tulisi perehdyttää johdonmukaisesti ja huolellisesti työtehtävään. Perehdytyksestä vastaavat ennalta määrätyt, yrityksen vanhemmat työntekijät. Perehdyttämisen laadukkuuteen vaikuttavat tekijät voivat olla perehdyttäjän henkilökohtaiset kokemukset siitä millä tavalla perehdyttäminen hänen kohdallaan tapahtui. Voidaan olettaa, että koulutuksen aikana luodut työelämäkontaktit ja kokemukset työelämäyhteistyön sujuvuudesta valmistavat opiskelijaa toimimaan työyhteisön toimintatapojen mukaisesti. Laadukkaan perehdyttämisen katsotaan olevan yksi yrityksen tärkeimmistä käytänteistä, mikäli työntekijä halutaan sitouttaa yritykseen. Laadukas perehdyttäminen voi olla parhaimmillaan myös kilpailuetu ja työnantajamielikuvaan vahvasti vaikuttava tekijä. (Sosiaalisen henkilöstön näkökulma 2021b.) Hyvän perehdyttämisen merkitys nousee esiin myös tilanteissa, joissa osaavaa henkilöstöä on vaikea löytää ja rekrytoida. Rekrytoinnin jälkeiseen perehdyttämiseen ja perehdyttämisen suunnitteluun olisi syytä käyttää aikaa. Hyvällä perehdyttämällä voidaan myös vaikuttaa työtyytyväisyyteen, henkilöstön vaihtuvuuteen sekä organisaation positiiviseen tulokseen. (Leino 2020.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä luku sisältää pohdintaa eri näkökulmista kehittämistehtävän aiheen ympärillä. Ensimmäisessä alaluvussa pohdin, sainko vastauksen tutkimuksen pääongelmaan ja siitä johdettuihin alaongelmiin. Toisessa alaluvussa tuon esiin kehittämissuunnitelman. Kolmannessa alaluvussa pohdin tutkimuksen luotettavuutta teoreettisen viitekehyksen, haastateltavien tavoittamisen ja

haastatteluiden onnistumisen näkökulmasta. Neljännessä alaluvussa pohdin lisätutkimuksen tarvetta sekä jatkotutkimusaiheiden mahdollisuuksia.

6.1 Vastaukset tutkimuksen ydinongelmiin

Opinnäytetyön kehittämistehtävän koettiin olevan ensimmäinen askel kohti osapuolten välistä verkostoitumista. Tutkimuksen alussa määriteltiin pää- ja alaongelmat:

- Merenkulun insinöörien koulutusohjelman ja laivan uudis- ja korjausrakentajien välisen työelämäyhteistyön kiinnostavuus ja mahdollisuudet.
- Kumppanuussopimukseen perustuvan työelämäyhteistyön mahdollisuudet osapuolten välillä.
- Toimintamallin luominen yhteistyön käynnistämistä varten.

Kehittämistehtävän päätavoitteena oli tutkia työelämäyhteistyön mahdollisuuksia ja kiinnostavuutta pitkäkestoiseen ja jatkuvaan kumppanuussopimukseen perustuvan työelämäyhteistyön näkökulmasta merenkulun insinööriopiskelijoiden koulutusohjelman sekä laivan uudis- ja korjausrakentajien välillä. Tutkimustuloksista ilmenee hyvin toteutetun työelämäyhteistyön hyödyt toiminnan eri osapuolille.

Merenkulun insinööriopiskelijoiden työelämävalmiudet monipuolistuisivat, mikäli he voisivat suorittaa harjoittelujaksoja kauppalaivojen lisäksi myös laivan uudis- ja korjausrakentajien sekä heidän yhteistyöverkostojensa kanssa. Hyvät ja monipuoliset sekä merkitykselliset työelämäkokemukset voivat myös vaikuttaa insinööriopiskelijoiden opiskelun aikaiseen motivaation, valmistumisen aikatauluun sekä tulevaisuuden uravalintoihin.

Merenkulun koulutusyksikön opettajat uskovat tarvitsevansa laivan uudis- ja korjausrakentajien asiantuntijuutta ja osaamista merenkulun insinöörien laiva- ja sähkövoimatekniikan koulutusohjelmissa. Merenkulkuala tulee muuttumaan jatkuvasti, jolloin alalla toimivien haasteena on pysyä muutoksessa mukana. Opettajat kokevat, että laivan uudisrakentajat ovat merenkulkuun liittyvien muutosten etulinjassa. Heillä nähdään olevan hallussaan alan tuorein tieto sekä osaaminen, joka halutaan tuoda opiskelijoiden tietoon. Koulutuksen

sisältöä tulisikin suunnitella ja kohdistaa laivan uudis- ja korjausrakentajien sekä heidän työelämäverkostonsa osaamistarpeisiin lisäämällä koulutusohjelmaan osaamispolkuja tai oppimiskokonaisuuksia.

Merenkulun insinöörien koulutusohjelmien sisältö koostuu hyvin monipuolisista ja käytännönläheisistä laivatekniikkaan ja merenkulkuun liittyvistä opintojaksoista. Merenkulun insinööreillä onkin erittäin hyvät ja monipuoliset uramahdollisuudet muuallakin, kuin merenkulussa. Laivan uudis- ja korjausrakentajien mielestä opetus sisältää myös heille tarpeellista ja oleellista osaamista, jota olisi hyvä hyödyntää tulevaisuudessa.

Laivan uudis- ja korjausrakentajat sekä heidän verkostotoimijansa tarvitsevat koulutettuja, motivoituneita tekijöitä, jotka ovat saavuttaneet koulutuksen aikana hyvän, riittävän ja monipuolisen ammattitaidon sekä -tiedon. Laadukkaasti hoidettu työelämäyhteistyö mahdollistaisi opiskelijoille tulevaisuudessa tarvittavan ammattiosaamisen. Organisaatio voi myös saada opiskelijoista itselleen tai verkostolleen valmiimpia sekä osaavampia tulevaisuuden työntekijöitä. Laadukkaasti toteutetun työelämäyhteistyön voidaan olettaa myös parantavan pandemian aikaan saamia haittavaikutuksia, jotka kohdistuvat organisaation työnantajamielikuvaan.

Pohdittaessa laadukkaan työelämäyhteistyön merkitystä oppilaitoksen näkökulmasta voidaan ajatella, että hyvin hoidetut, laajat ja monipuoliset työelämäyhteistyöverkostot voivat lisätä Kaakkois-Suomen merenkulun insinöörien koulutuslinjojen vetovoimaisuutta. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun insinööri- ja laiva- ja sähkövoimatekniikka tulisi nähdä tärkeänä brändinä, josta valmistuu alan todelliset osaajat. Merenkulun koulutusyksikön tarjoaman koulutuksen vetovoimaisuus voi lisääntyä tarjolla olevien, monipuolisten työelämäyhteistyöverkostojen johdosta. Laadukkaasti suunnitellun ja toteutetun työelämäyhteistyön voidaankin ajatella olevan oppilaitoksen suurin kilpailuetu vastaavaa koulutusta tarjoavien oppilaitosten keskuudessa. Oppilaitos voi myös hyötyä laajoista työelämäverkostoista TKI-toimintaa suunnitellessaan.

Tutkimuksen alatavoitteena selvitettiin, onko kummiyrittäjätoimintasopimukseen perustuva yhteistyömuoto tuttu tutkimuksen kohteille. Tutkimuksen alussa

selvisi, että kummiyritystoiminta käsitteenä on merenkulun koulutusyksikössä opettaville, joko täysin tuntematon taikka hyvin pinnallisesti tuttu. Termin selvitksen jälkeen keskusteltiin kummiyritystoimintasopimukseen perustuvan jatkuvan ja pitkäkestoisen korkeakouluysteistyön mahdollisuuksista ja minkälaisia yhteistyömuotoja voidaan opetuksessa hyödyntää eri lukuvuosien aikana. Ehdotetut yhteistyömuodot olivat:

- Yritysvierailut
- Messu- ja rekrytointitapahtumat
- Vierailijaluennot
- Opintojaksoihin liitetyt oppimistehtävät
- Harjoittelujaksot
- Kesätyöpaikat
- Lopputyöaiheet
- Tuotekehitys
- TKI-toiminta

Tutkimustuloksista ilmenee myös kummiyritystoiminnan kumppanuussopimukseen perustuvan yhteistyön haasteet toiminnan eri osapuolille. Kumppanuussopimukseen perustuva yhteistyön nähdään rajoittavan osapuolten oman organisaation toimintaa. Laivan uudis- ja korjausrakentajat eivät mielellään sitoudu ja solmi kumppanuussopimuksia yhden tahon kanssa, sillä organisaatiossa tarvitaan hyvin monipuolista osaamista ja asiantuntijuutta. Saman suuntaista viestiä tulee myös merenkulun koulutusyksiköstä. Laivatekniikan opettajien näkökulmasta merenkulun insinöörien koulutusohjelmassa työelämäyhteistyötä tehdään ja on tarpeellista tehdä useiden eri tahojen kanssa opintojaksosisältöjen monipuolisuuden vuoksi. Oppilaitos kokee kumppanuussopimukseen perustuvan pitkäkestoisen ja jatkuvan työelämäyhteistyön hyödyttävän enemmän oppilaitosta ja opiskelijoita, kuin kumppanuusyrittästä.

Toisena haasteena ovat organisaatioiden olemassa olevat resurssit. Yksittäisen opettajan käytettävissä oleva aika ei välttämättä riitä kumppanuussopimukseen perustuvan työelämäyhteistyön suunnitteluun ja johtamiseen. Pitkäkestoisen ja jatkuvan työelämäyhteistyön suunnittelu, toteutus ja kehittäminen vaatisi merenkulun koulutusyksikköön lisää resursseja. Lisäresursseja

hyödyntämällä toiminnasta voitaisiin saada nykyistä tehokkaampaa sekä jatkuvaa. Harjoittelupaikkojen näkökulmasta yksittäinen laivan uudis- tai korjausrakentaja ei voi tarjota harjoittelupaikkaa kovin monelle opiskelijalle kerrallaan.

Kolmantena haasteena on osapuolten välinen tunnettuus. Osapuolet eivät tunne toisiaan ennalta kovin hyvin. Kotkan merenkulun koulutusyksikkö sijaitsee Kaakkois-Suomessa, kun taas laivan uudis- ja korjausrakennuttajien keskittymä löytyy Läntisestä Suomesta. Kaakkois-Suomen merenkulun koulutusyksikkö palvelee merenkulkualkaa kuitenkin valtakunnallisesti, jolloin heidän tulisi tehdä työelämäyhteistyötä yli maakuntarajojen.

Tutkimuksen välitavoitteena oli saavuttaa oikeat yhteyshenkilöt mahdollista työelämäyhteistyötä varten. Tavoite toteutui vain osittain, sillä laivan uudis- ja korjausrakentajien edustajien tavoittaminen osoittautui haastavaksi. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että työelämäyhteistyöhön liittyvissä asioissa voidaan olla yhteydessä laivan uudis- ja korjausrakentajien henkilöstöhallintoon, joko henkilöstöpäällikköön taikka HR-assistenttiin. Kaikilla telakoilla ei kuitenkaan ole saatavilla henkilöstön suoria yhteystietoja. Koulutusasioista vastaavan tahon uskotaan tällöinkin löytyvän yritysten kotisivuilla esiintyvien infonumeroiden tai yhteydenottolomakkeiden kautta.

6.2 Kehittämisehdotus

Merenkulun koulutusyksikön nykyinen työelämäyhteistyön toimintamalli ja opettajien rajalliset resurssit eivät tue pitkäkestoisen ja jatkuvan työelämäyhteistyön toteuttamista. Oppilaitoksen tulisikin päättää tulevaisuuden strategia, jolla he lähestyvät työelämäyhteistyön suunnittelua, toteuttamista ja kehittämistä. Strategiaa voisi pohtia merenkulun insinöörien opetussuunnitelman näkökulmasta. Opettajien on tunnistettava opintojaksossa tarvittava osaaminen, jotta he voivat etsiä opintojaksoon sopivan työelämäyhteistyökumppanin. Mikäli opettajat tarvitsevat monipuolista asiantuntijuutta on heidän etsittävä työelämäkumppanit laajemmasta verkostosta.

Tarpeen tunnistamisen jälkeen merenkulun koulutusyksikön on päätettävä, että lähestyvätkö he työelämäyhteistyön kehittämistä kumppanuus- vai verkostotoiminnan näkökulmasta. Kumppanuustoimintaan perustuva yhteistyö on

paljon rajatumman joukon välistä yhteistyötä. Tämän tutkimuksen tapauksessa kumppanuustoimintaa voisi soveltaa niin, että toiminnassa olisi mukana useampi telakkateollisuuden elinkeinotoimija. Useampien toimijoiden hyödyntäminen voisi taata monipuolisemmat työelämäyhteistyö mahdollisuudet sekä harjoittelupaikkojen riittävän saatavuuden.

Merenkulun koulutusyksikön tulisi pohtia minkälaisia työelämäyhteistyökumppaneita se tarvitsee telakkateollisuuden toimijoiden lisäksi. Tutkimustuloksissa korostuu suuremmissa verkostossa tehtävän työelämäyhteistyön merkitys ja siitä saatava hyöty. Monipuoliset opintokokonaisuudet vaativat monipuolista asiantuntijuutta ja asiantuntijuus löytyy taas erilaisista, yksittäisistä yrityksistä. Verkostomaisella yhteistyöllä olisikin saavutettavissa kaikki tarvittava osaaminen. Oppilaitoksen tulisi hyödyntää suomalaisen meriklusterin alla toimivia, erilaisia asiantuntijoita monipuolisemmin. Tämä taas vaatii opettajilta motivaatioita, halua ja kiinnostusta, jotta toimintaan voidaan sitoutua. Teoriaopetukseen liitettävän työelämäesimerkin saatavuuden tulisi korreloitua toimintaan käytössä olevan ajan kanssa.

Työelämäyhteistyön suunnittelua, toteutusta ja kehittämistä hidastaa ja rajoittaa merenkulun koulutusyksikössä opettavien melko rajalliset resurssit. Kukin opettaja suunnittelee ja toteuttaa vastuualueensa opintojaksoihin liitettävää työelämäyhteistyötä henkilökohtaisten suhteiden, rajallisten resurssien, motivaation sekä jaksamisensa mukaan. Olisi parempi, jos työelämäyhteyksien hallinta ja johtaminen keskitettäisiin yhdelle ihmiselle. Hallittu johtaminen tehostaisi myös kumppanuusverkoston kasvattamista. Tähän voisi olla ratkaisuna merenkulun koulutusyksikön oma työelämäkoordinaattori.

Työelämäkoordinaattori tekisi työelämäyhteistyöstä hallitumpaa ja johdonmukaisempaa toimintaa, eikä työelämäkontaktit olisi yksittäisten opettajien jaksamisen ja motivaation varassa. Opettajat voisivat keskittyä opintojaksoihinsa ja opettamiseen, kun opintojaksoihin tarvittavat työelämäkontaktit löytyisivät työelämäkoordinaattorilta. Työelämäkoordinaattori onkin tavallaan toimintamalli, joka merenkulun koulutusyksikköön tarvitaan. Toimintamalli on taas kuin kulttuurinen geeni, joka periytyy sukupolvelta toiselle. Organisaatiot pysyvät vaikka organisaation henkilöstö vaihtuu. Kyseessä on paradigman muutos, jossa toimintamallia tarvitaan, jotta voidaan siirtyä interpersoonallisesta, eli

henkilökeskeisestä toiminnasta vastuuhenkilökeskeiseen verkostotoimintaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että organisaation sisällä määritellään vastuuhenkilöt pyörittämään organisaatioiden välistä yhteistyötä valmiin toimintamallin raamien sisällä, eikä työelämäkontaktit katoa henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kehittämistehtävän aihepiiri oli itselleni melko vieras, mutta erittäin motivoiva ja mielenkiintoinen. Kirjallisen aineiston hankkimista rajoitti kuitenkin pandemian aikaiset kokoontumisrajoitukset. Rajoitukset sulki julkisia tiloja, kuten kirjastot. Oppilaitoksen ylläpitämä kirjasto oli kuitenkin auki, mutta tätä en päässyt varsinaisesti hyödyntämään asuinpaikkani ja oppilaitoksen välisen välimatkan vuoksi. Aiheesta oli kuitenkin saatavilla elektronisessa muodossa olevaa aineistoa todella kattavasti. Lukuisista eri näkökulmista esitetyt ja tuotetut artikkelit, raportit, blogit ja verkkojulkaisut eksyttivät minut välillä jopa melko kauas varsinaisesta tutkimusaiheesta. Tämä ei ollut välttämättä huono asia, sillä perusteellisen taustatyön johdosta ymmärsin tutkittavaa kohdetta paremmin ja pystyin lopulta paikallistamaan tutkimuksen kannalta oleellisimman kehittämiskohteen.

Tutkimuksen tuli edetä tietyssä järjestyksessä, sykleittäin. Syklin ensimmäisessä vaiheessa minun oli tarkoitus kartoittaa työelämäyhteistyön nykytilannetta haastatteleamalla merenkulun koulutusyksikön opettajia. Haastatteluun tavoiteltiin viittä opettajaa. Ensimmäinen haastattelupyynnötkierros oli viikolla 40. Kierros tuotti kolme vastausta, joista yksi oli kielteinen. Yritin vaikuttaa kielteiseen vastaukseen keveällä sähköpostikeskustelulla, mutta tämä ei tuottanut tulosta. Syynä oli haastateltavan kiire ja henkilökohtainen kokemus vajavaisista tiedoistaan laivatekniikan koulutusohjelmaan liittyvissä asioissa. Yksi haastateltavista toimi hyvin ripeästi, jolloin haastattelu saatiin sovittua jo viikolle 41. Kolmas saavuttamani henkilö tiedusteli lisätietoja haastatteluaiheesta ja sähköpostitse käymämme keskustelun jälkeen saimme sovittua ajankohdan haastattelulle viikolle 42.

Viikon kuluttua ensimmäisestä haastattelupyynnöstä lähetin muistutuksen. Muistutukseen reagoi loput kaksi henkilöä. Heistä toinen pahoitteli vastauksen

viivästymistä ja antoi samalla suostumuksensa haastatteluun. Haastattelun ajankohta jäi vielä avoimeksi, sillä haastateltavan kalenteri oli täynnä ja syyslomakin oli välissä. Lopulta saimme sovittua haastattelun viikolle 47. Viiden haastateltavan kanssa pääsin käymään vuoropuhelua sähköpostitse haastattelun ajankohdasta, mutta aika ei koskaan varmistunut viikkoon 48 mennessä. Tuolloin minulla oli menossa yritysten haastatteluihin liittyvät järjestelyt, joten tämä haastattelu jäi lopulta toteutumatta.

Laivan uudis- ja korjausrakentajien yhteystiedot löytyivät organisaatioiden kotisivuilta. Joissain tapauksissa yritys oli tuonut julki henkilöstönsä vastualueet sekä heidän yhteystietonsa. Joissain tapauksissa saatavilla oli ainoastaan yhteydenottolomake, jota ei voinut suunnata suoraan kenellekään. Tämän jälkeen haastateltavien tavoittaminen osoittautui hyvin nopeasti melko haastavaksi. Suuntasin ensimmäiset yhteydenotoni organisaatioiden HR-osastolle tai organisaatioiden infoon. Ensimmäinen tiedusteleva yhteydenotoni sisälsi yksityiskohtaista tietoa opinnäytetyöni aiheesta ja haastatteluteemoista. Haastatteluteemojen ennalta kertominen oli mielestäni perusteltua, sillä ne auttoivat löytämään organisaatiosta aiheeseen perehtyneimmän henkilön.

Kahdessa tapauksessa kymmenestä yhteydenotoni ohjattiin mielestään sopivimmille henkilöille. Kymmenen päivän odottelun jälkeen lähetin yrityksiin muistutuksen, jossa tiedustelin, olivatko he kerenneet pohtimaan sopivaa haastateltavaa. Lopulta muistutukseeni reagoi kolme organisaatiota. Tämän lisäksi tavoitin kaksi organisaatiota puhelimitse. Seuraavissa kappaleissa kuvaan haastateltavien tavoittamista hieman tarkemmin. Käytän haastateltavista nimityksiä telakka 1, telakka 2, telakka 3, telakka 4 ja telakka 5.

Telakka 1 otti minuun yhteyttä puhelimitse saadakseen lisää taustatietoja aiheestani ennen kuin sovimme ajankohdan itse haastattelulle. Puhelu kesti noin tunnin ja käsitteli osaltaan jo telakan työkulutturia, työnjakoa sekä turvallisuusvaatimuksia. Puhelusta syntyi mielikuva, että aihe kiinnostaisi heitä enemmänkin. Puhelun päätteeksi soittaja lähetti sähköpostiviestin, jossa kertoi tutkimusaiheeni lähtevän kommenttikierroksen kollegoille, jonka jälkeen voimme sopia haastattelun ajankohdan. Vajaan kuukauden kuluttua päädyin tiedustelemaan haastattelun ajankohtaa ensin sähköpostitse ja lopulta puhelimitse. Puhelussa kävi ilmi, että tuleva haastateltava ei ollut kunnolla

tavoittanut kollegoitaan kiireiden vuoksi. Pohdimme yhdessä, että emme anna asian häiritä ja sovimme haastatteluajankohdan viikolle 52. Puhelun jälkeen lähetin haastateltavalle kokouskutsun sovittuun ajankohtaan.

Telakka 2 lähetti minulle sähköpostia, jossa he pahoittelivat, etteivät olleet reagoineet haastattelupyyntöni aikaisemmin. Samalla he ehdottivat haastattelun ajankohtaa seuraavalle viikolle 46. Vaihdoimme sähköpostia sopiaksemme tarkemmasta ajasta, jonka jälkeen pääsin lähettämään kokouskutsun haastateltavalle.

Telakka 3 ei reagoinut toiseen haastattelupyyntöni, joten päädyin soittamaan yrityksen HR-assistentille saaden mahdollisen haastateltavan yhteystiedot. Tavoitin haastateltavan puhelimitse saman päivän aikana saaden suostumuksen haastatteluun ja sovimme haastattelun ajankohdan viikolle 52. Puhelun jälkeen lähetin haastateltavalle haastattelupyyntöni liitteineen, sekä kokouskutsun sopimaamme ajankohtaan.

Telakka 4 ei reagoinut toiseen haastattelupyyntöni. Viikolla 50 soitin yrityksen infonumeroon, josta puhelu ohjattiin eteenpäin, ilman tietoa siitä kenelle puhelu oli käännetty. Puhelu palautui lopulta takaisin vaihteeseen, jolloin pääsin kysymään, kenelle puhelu oli ohjattu ja saisinko mahdollisesti henkilön suoran puhelinnumeron. Yhteystiedot saatuani tavoitin haastateltavan toisella puhelinsoitolla. Puhelussa kerroin lyhyesti haastattelupyynnössäni käymäni asiat ja tiedustelin halukkuutta haastatteluun ja hänelle sopivaa ajankohtaa. Sovimme, että lähettäisin hänelle vielä erikseen haastattelupyynnön ja ehdotukseni haastattelun ajankohdasta. Lähetin hänelle haastattelupyynnön liitteineen, sekä muutaman ehdotuksen haastattelun ajankohdalle. Tähän en saanut enää vastausta viikon sisällä, joten en enää yrittänyt tavoitella häntä. Päätökseen vaikutti joulun läheisyys, tuleva vuodenvaihde sekä opinnäytetyöni aikataulu. Lisäksi minulla oli sovittuna jo kolme haastattelua, jolloin pohdin tiedon kylläntymistä ja arvelin tämän määrän haastatteluja riittävän työni aineistoksi. Mikäli olisin tarvinnut aineistoa enemmän, olin valmiina ottamaan yhteyttä telakkaan uudelleen.

Telakka 5 lähetti minulle sähköpostia, jossa kertoi tavoitelleensa minua puhelimitse tuloksettomasti. Samalla hän ehdotti yhteydenottoa seuraavalle viikolle

46. Telakan yhteydenotto oli ilmeisesti tullut salaisesta numerosta, jolloin puhelimeeni ei ollut jäänyt merkintää soittajasta. Tämä haastattelu jäi tuolloin pitämättä kiireiden vuoksi, mutta säilyi mielessä, mikäli haastatteluaineistoa täytty tutkimuksen edetessä vielä täydentää.

Haastatteluiden järjestäminen ja pitäminen oli minulle täysin uutta. Tutkimuksen alussa en osannut ottaa huomioon haastateltavien tavoittamiseen kuluvaan aikaa. Haastattelut olivat tutkimukseni etenemisen kannalta oleellisin asia. Minun oli tarkoitus verrata haastatteluista saatuja tuloksia tutkimukseni muuhun teoriaan, jotta varsinainen kehittämistyö pääsisi alkamaan. Tämän odotteluajan pyrin hyödyntämään valmistautumalla haastatteluihin.

Hyvästä valmistautumisesta huolimatta koin haastatteluiden aikana epävarmuutta haastatteluiden onnistumisesta. Tarkoitukseni oli pitää haastatteluiden sisällöt kohtalaisen samanlaisina, mutta haastatteluteemat käsitettiin jokaisen haastateltavan kohdalla hiukan eri tavalla. Haastattelujen aikana pyrin pitämään kirjaa käsitellyistä ja käsittelemättömistä aiheista. Tämä auttoi palaamaan tutkimuksen kannalta oleellisempiin aiheisiin haastatteluiden myöhemmissä vaiheissa.

Haastatteluaineistoa kertyi lopulta melko runsaasti, yhteensä 6 h 50 min. Tutkimuksen alussa en osannut ottaa huomioon aineiston puhtaaksi kirjoittamiseen kuluvaan aikaa. Yhden haastattelun puhtaaksi kirjoittaminen vei yhdestä kolmeen työpäivää haastateltavasta riippuen. Tämän jälkeen tekstimuotoon muutetusta haastatteluaineistosta tuli löytää tutkimuksen kannalta oleellisimmat asiat ja niitä tuli verrata tutkimuksen teoriaan, jotta voisin löytää tutkimuksen keskeisimmän kehittämisiongelman. Kehittämisiongelma suuntautui hyvin vahvasti resursseihin ja onnistuin perustelevaan vastaukseni mielestäni melko hyvin. Tämän jälkeen minun tuli luoda kumppanuustoimintaan perustuva toimintamalli merenkulun koulutusyksikön käyttöön.

Kumppanuustoimintamallia varten tein laajan taustaselvityksen, jossa tutkin miten muut korkeakoulut toteuttavat kumppanuussopimukseen perustuvaa työelämäyhteistyötä. Selvityksen johdosta löysin kummiyritystoiminnan kehittämistä käsittelevän tapaustutkimuksen. Tutkimus oli toteutettu kahden vuoden seuranta jakson aikana Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden

koulutusohjelmassa. Tämän tutkimuksen tulokset perustuivat oikeisiin tapah-
tumiin ja niistä tehtyihin havaintoihin. Tulosten perusteella tutkija oli luonut
kummiyritystoimintaa varten toimintamallin.

Opinnäytetyöni kumppanuustoimintamalli mukaillee Mikkelin ammattikorkea-
koulun kummiyritystoimintamallia. Toimintamallin voidaan olettaa olevan pä-
tevä, vaikka sitä ei ole varsinaisesti kokeiltu merenkulun koulutusyksikössä.
Toimintamallin päätehtävänä on kuitenkin avustaa ja tukea koulutusyksikössä
tehtävän työelämäyhteistyön suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistoi-
mintaa. Lisäksi toimintamallissa kuvataan toiminnan aikaisia toimenpiteitä yh-
den lukuvuoden aikana.

Tutkimus nojaa tällä hetkellä vahvemmin aiheen teoriaan kuin varsinaiseen
empiriaan. Tutkimuksen luotettavuutta voisi lisätä, mikäli minulle olisi jäänyt ai-
kaa ehdottaa ja järjestää ideointipalaveri laivatekniikan opettajista koostuvan
työelämäyhteistyötä pohtivan työryhmän kanssa. Palaverin tarkoituksena olisi
ollut resurssiperustaisen strategian arviointi sekä työelämäyhteistyöstrategian
pohtiminen. Lisäksi minun olisi pitänyt jättää enemmän aikaa tutkimustulosten
pohdintaan sekä päättötyön viimeistelyyn.

6.4 Lisätutkimusaihe

Suomen telakkateollisuuden toimijoiden työkuulttuuri koostuu useista verkosto-
toimijoista. Laivan uudis- ja korjausrakentajat ovat projektitaloja, jotka vastaa-
vat projektiensa suunnittelusta, kustannuspolitiikasta ja toiminnan johtami-
sista. Toiminnan toteuttamiseen tarvitaan taas isomman verkoston yksittäis-
ten yhteistyökumppaneiden asiantuntijuutta sekä osaamista. Tutkimustulok-
sista nousee esiin laivan uudisrakentajien määrittelemät osaamistarpeet sekä
haastateltavien huoli ammattitaitoisten resurssien riittävydestä ja saatavuu-
desta. Haastateltavat kokevat pandemian vaikuttaneen myös heidän työnanta-
jamielikuvaansa. Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että laaduk-
kaasti hoidetulla ja toteutetulla opintojen aikaisella työelämäyhteistyöllä voi-
daan vaikuttaa tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Tutkimustulosten perusteella laivan uudisrakentajat kokevat, että merenkulun
insinööreillä olisi osaamista, jota he tarvitsevat. Pelkät yritysvierailut,

rekrytointitapahtumat ja satunnaiset lopputyöaiheet eivät välttämättä riitä saavuttamaan merenkulun insinööriopiskelijoiden mielenkiintoa. Mielestäni on myös erittäin selkeää, etteivät opiskelijat saavuta pelkästään edellä mainittujen toimintatapojen avulla paljon kaivattuja työelämätaitoja tai osaamista. Työelämäyhteistyön laadukkuuteen tai laadukkuuden puutteeseen löytyy syy tämän tutkimuksen tuloksista. Organisaatioilla ei ole resursseja tai rahkeita työelämäyhteistyön kehittämiseksi, vaikka tarve olisi kova molemmilla puolilla.

Näiden pohdintojen kautta päästään lisätutkimustarpeeseen. Merenkulun koulutusyksiköllä ja laivan uudisrakentajalla ei ole tarpeeksi resursseja, jotta he voisivat suunnitella, toteuttaa ja kehittää pitkäkestoista ja jatkuvaa työelämäyhteistyötä. Uusien resurssien palkkaaminen ei välttämättä ole organisaatioiden ensimmäinen prioriteetti. Organisaatioiden tulisi katsoa pidemmälle tulevaisuuteen, ja vertailla yhtenä asiakokonaisuutena kustannuksia, resurssitarpeita sekä laadukkaan työelämäyhteistyön merkitystä. Ongelmaa voitaisiin ratkoa myös hankkeen muodossa. Hankkeessa tulisi esimerkiksi selvittää voisivatko Suomen suurimmat telakkateollisuuden toimijat ja heidän yhteistyöverkostonsa yhdistyä työelämäyhteistyöhön liittyvissä asioissa. Suurempi verkosto voi esimerkiksi tarjota paljon laajempia harjoittelupaikkoja mahdollisuuksien mukaan.

Tätä ennen olisi hyvä tehdä jatkotutkimusta, jossa tutkija kartoittaa esimerkiksi laadullisin menetelmin telakkateollisuuden toimijoiden yhteistyöverkostossa olevaa asiantuntijuutta ja osaamista. Saavutettuja tutkimustuloksia tulisi verrata ja yhdistää tämän tutkimuksen tuloksiin. Näiden kahden tutkimuksen tulosten yhdistäminen voisi antaa perusteet verkostohankkeen käynnistämiseksi ja hankkeen rahoituksen hakemiselle.

LÄHTEET

Barney, J. 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. Vsk. 17 (1), 105–106.

David Eccles School of Business the University of Utah. 2020. Jay Barney. Päivitetty 16.7.2020. Saatavissa: <https://eccles.utah.edu/team/jay-barney/> [viitattu 19.2.2022].

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2010. Haastattelun analyysi. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.12.2021].

IMO. 2017. STCW International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers. Including 2010 Manila Amendments. 2017. Lontoo: IMO International Maritime Organization.

Järvensivu, T. 2019. Verkostojen johtaminen: Opi ja etene yhdessä. E-kirja. Helsinki: BoD–Books on Demand. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 29.1.2022].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2020. Tilinpäätös ja toimintakertomus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2021/09/tilinpaatos-ja-toimintakertomus-2020-xamk-oy.pdf> [viitattu 19.1.2022].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2021a. Merenkulun ammattikorkeakoulututkinto, 270 op. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opinto-opas.xamk.fi/index.php/fi/28/fi/6839> [viitattu 12.11.2021].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2021b. Merenkulun koulutus, insinööri. Koulutukset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/koulutukset/insinööri-amk-merenkulku-laivatekniikka/> [viitattu 6.5.2021].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2021c. Opinnäytetyöprosessi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://learn.xamk.fi/course/view.php?id=1818> [viitattu 10.8.2021].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2021d. Tuloskooste 2016–2021. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://xamk.emmi.fi/g9sQB2whCKkW> [viitattu 19.1.2021].

Koivikko, J. 2021. Paras tapa luoda huomien on luoda se itse. Tuloskooste 2016–2021. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://xamk.emmi.fi/g9sQB2whCKkW> [viitattu 19.1.2021].

Kähkönen, A. 2012. Kummiyritystoiminnan kehittäminen liiketalouden koulutusohjelmassa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41910/Kummiyritystoiminnan-Kehittaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 29.5.2021].

Leino, S. 2020. Laadukas perehdytys sitouttaa työntekijän. WWW-dokumentti. Päivitetty 21.8.2020. Saatavissa: <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/2510/laadukas-perehdytys-sitouttaa-tyontekijan/> [viitattu 21.1.2022].

Maijanen, H. & Haikara, P. 2014. Kumppanuuskäsikirja: Näkökulmia monitoimijaisen yhteistyön kehittämiseen. Lappeenranta: Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/06/kumppanuuskasikirja_netiversio.pdf [viitattu 1.1.2021].

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Helsinki: International Methelp.

Mäntylähti, O. 2020. VRIO-analyysi suomeksi. AHJO Arvo, Harvinaisuus, Jäljiteltävyys ja Organisaation yhteensopivuus. Odoo Business Solutions. WWW-dokumentti. Päivitetty 29.11.2020. Saatavissa: <https://www.odoo->

bs.fi/blog/odoo-business-solutions-1/vrio-analyysi-suomeksi-ahjo-21 [viitattu 27.1.2022].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Ammattikorkeakouluopetus ja sen kehittäminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://okm.fi/korkeakoulu-ja-tiedelinjaukset> [viitattu 20.1.2022].

Opettajan näkökulma. 2021a. Tutkimushaastattelu 18.10.2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun koulutusyksikkö.

Opettajan näkökulma. 2021b. Tutkimushaastattelu 20.10.2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun koulutusyksikkö.

Opettajan näkökulma. 2021c. Tutkimushaastattelu 23.11.2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun merenkulun koulutusyksikkö.

Opintotoimisto. 2022. Hakijapalvelut. Sähköpostikeskustelu 22.1.2022. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy.

Paneelikeskustelu. 2021. Digitaalisuus työelämäyhteistyössä. Webinaari 19.10.2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://kaakuri.finna.fi/> [viitattu 20.12.2021].

Päällikkö. 2021. Tutkimushaastattelu 1.12.2021. Laivan korjausrakentaja.

Sosiaalisen henkilöstön näkökulma. 2021a. Tutkimushaastattelu 27.12.2021. Laivan uudisrakentaja.

Sosiaalisen henkilöstön näkökulma. 2021b. Tutkimushaastattelu 29.12.2021. Laivan uudisrakentaja.

Suomen Asiakastieto Oy. 2022. Henkilöstöluvut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.asiakastieto.fi> [viitattu 29.1.2022].

Suomen varustamot. 2021. Meriklusteri. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://shipowners.fi/meriklusteri/> [viitattu 15.1.2022].

The New York Times. 1971. Herman Kahn thinks about the thinkable—. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://www.nytimes.com/1971/06/20/archives/most-of-the-traditional-causes-of-war-have-disappeared-a-talk-with.html> [viitattu 27.1.2022].

Vaasan ammattikorkeakoulu. 2021. Oppiva korkeakoulu. WWW-dokumentti. Päivitetty: 19.02.2021. Saatavissa: https://www.vamk.fi/fi/meidan_vamk/me/laatu/itsearvoinnin_osa-alueet/tyoelamayhteistyovamkissa/ [viitattu 6.2.2022].

Vainun yritystietokanta. 2022. Henkilöstöluvut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vainu.io> [viitattu 29.1.2022].

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.12.2021].

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.com/> [viitattu 20.1.2022].

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. E-kirja. Helsinki: Talentum. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 26.1.2022].

Yritysyhteistyökoordinaattori. 2021. Tutkimushaastattelu 10.3.2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Suomen laivan uudis- ja korjausrakentajat, sekä muut telakat

Pernoon telakka, Meyer Turku Shipyard Oy, PL 666, Telakkakatu 1, 20240 Turku

- www.meyerturku.fi
- Meyer Turku Shipyard Oy on Erikoistunut loistoristeilijöiden, autolauttojen, arktisten rahtialusten, LPG ja LNG kaasusäiliöalusten, mittaus- ja tutkimusalusten, monitoimimurtajien, huoltoalusten sekä uivien offshore-nostoalusten rakentamiseen

Rauma Marine Constructions, P.O. Box 55, Suojantie 5, 26101 Rauma

- www.rmcf Finland.fi
- RMC on Erikoistunut monitoimimurtajien, matkustaja-autolauttojen, tutkimusalusten, jäänmurtajien, offshore-teollisuuden apualusten sekä puolustusvoimien tarvitsemien alusten rakentamiseen ja huoltamiseen

Marine Alutech Oy Ab, Telakkatie 47, 25570 Teijo

- www.marinealutech.com
- Marine Alutech Oy on kansainvälinen yritys, joka on erikoistunut suunnittelemaan ja valmistamaan huippuluokan alumiini ja komposiitti taisteluveneitä, nopeita vartioveneitä, maihinnousualuksia, luotsi- ja työveneitä. Telakka tarjoaa myös huolto-, korjaus-, kunnossapito- ja varaosapalveluita

BLTR Grupp, Turun korjaustelakka Oy, Navirentie, 21100 Naantali

- www.blrtyards.com/fi/
- Turun korjaustelakalla korjataan mm. autolauttoja, säiliö-, kuivarahti-, erikois-, sota- ja matkustaja-aluksia, ruoppaajia, LPG ja LNG käyttöisiä aluksia, tieteellisiä tutkimusaluksia sekä pienempiä kalastusaluksia

BLTR Grupp:

- www.blrtyards.com
- Toiminta-alueet: laivankorjaus maissa ja merellä, konversiot ja modernisointi, retrofit, tarkastukset, design ja suunnittelupalvelut.
- 3 maata
- 7 telakka-allasta
- Baltian maiden suurin uiva telakka
- Pohjois-Euroopan suurin laivankorjaukseen erikoistunut kuvatelakka

BLTR Grupp –konsernin yhtiöt:

- Turku Repair Yard Oy, Suomi
- Tallinn Shipyard OU, Viro
- Western Shiprepair, Vakarų Laivu Remontas UAB, Liettua

Uudenkaupungin työvene Oy, Telakkatie 8, 23500 Uusikaupunki

- www.tyovene.com
- Telakka on erikoistunut monitoimialusten, vartiolaivojen, lossien, pienten matkustaja-alusten, katamaraanien, luotsiveneiden sekä SAR- ja öljyntorjunta-alusten rakentamiseen

Hietalahden telakka, Helsinki Shipyard Oy, PL 132, Laivakatu 1, 00151 Helsinki

- www.helsinkishipyard.fi
- Helsinki Shipyard on erikoistunut vaatimaan meriteknologiaan ja laivanrakennukseen. Telakka rakentaa matkustaja- ja risteilyaluksia, autolauttoja, jäänmurttajia sekä muita erikoisaluksia arktisiin olosuhteisiin

Western Shipyard Ltd Oy, Telakkatie 51, 25570 Teijo

- www.wsy.fi
- Telakan palvelut: asiakaskohtaiset huolto- ja korjaustelakoinnit, peruskorjaus- ja konversioprojektien suunnittelu ja toteutus, huolto- ja kunnossapitotyöt satamissa ja liikenteessä. Telakan uudistustoimintaa ovat erilaiset kelluvat rakenteet, lohkovalmisteet sekä muu uudistustoiminta.

Pori Offshore Constructions Oy. Nyk. Enersense Offshore Oy, Reposaaren maantie 170, 28880 Pori

- www.porioc.com
- Enersense Offshore Oy tarjoaa projektinhallinnan ja teräsrakentamisen palveluita laajasti kotimaissa, että kansainvälisesti. Telakka valmistaa:
- Offshore-rakenteita, kuten Spar-, puoliuppo-, Jack-Up-poraus- ja öljynporauslauttoja
- Tuulivoimalaitosten perustukset, joissa ydinosaamiseen kuuluu syvänveden kelluvien tuuliturbiinien jalustarakenteet, matalanveden kiinteiden tuuliturbiinien perustukset sekä kelluvien ja kiinteiden sähkötuotantoyksiköiden runkorakenteet
- Prosessi-, kaasu- ja energiateollisuuteen paineastioita ja niihin liittyviä laitteistoja
- Suuria varastosäiliöitä erilaisille kemikaaleille
- Raskaita ja keskikokoisia reaktoreita, vaimentimia ja HP-erotussäiliöitä
- Subsea-tuotteita, kuten PLET/ILT/FLET-moduulit, Gooseneck- ja PLR-rakenteet, kelluntasäiliöitä riserputkille, imuankkureita sekä asennusta ja käyttöönottoa avustavia rakenteita

Suomenlahden telakka Oy, Terminaalintie 12, 07910 Valko

- www.suomenlahdentelakka.fi
- Telakka tarjoaa laivojen korjaus- ja huoltotöitä, kuten potkuri-, akseli-, pää- ja apukonehaalaukset sekä asennukset, koneiden vaihdot, pohja- ja laitaventtiilihuollot, metalli-, sähkö- ja pintäkäsittelytyöt

Opetussuunnitelma, laivatekniikka

LUKUVUOSI 1	op	1S	1K
Merenkulun insinöörin perusopinnot			
Opiskelutaidot	1	X	
Merenkulun insinöörin matematiikka 1	5	X	
Fysiikan ja kemian perusteet	5	X	X
Tietotekniikka	3	X	
Merenkulun englanti 1	2		X
Support Level -opinnot (STCW A-III/4)			
Pelastautuminen 1 (A-VI/1-1)	1	X	
Työsuojelu ja alus sosiaalisena ympäristönä (A-VI/1-4)	0,5	X	
Palontorjunta 1 (A-VI/1-2)	1	X	
Pelastusvene- ja lauttakoulutus (A-VI/2-1)	1	X	
Terveystarkastus	1	X	
Turvatoimikoulutus (A-VI/6-1, A-VI/6-2)	0,5	X	
Merityöoikeus	2		X
Tulityöt ja turvallisuus	1	X	
Laivan kansityöt	1,5	X	
Laivan kunnossapito ja teknisten töiden perusteet	2		X
Laivakoneistot 1	2	X	
Konevahdinpito	1,5	X	
Vahdinpito ja merimiestaito	2	X	
Öljy- ja kemikaalisäiliöalustoimintojen perusteet BTTP (A-V/1-1-1)	1	x	
Aluksen operointi ja johtaminen vahtikonemestarisalla	12		
Laiva- ja käyttötekniikka, vahtikonemestarisato	20		
Operational level -opinnot (STCW A-III/1) vahtikonemestarisato			
Dieselmoottorit 1	1,5	X	
Laivan putkistojärjestelmät	1,5	X	
Huolto ja kunnossapito, vahtikonemestarisato	8		
Materiaalitekniikka	2		X
Tekninen piirustus	2		X
Sähkötekniikka, elektroniikka ja ohjausjärjestelmät, vahtikonemestarisato	14,5		
Aluksen operointi ja johtaminen, ylikonemestarisato	6,5		
Laiva- ja käyttötekniikka, ylikonemestarisato	10		
Sähkötekniikka, elektroniikka ja ohjausjärjestelmät, ylikonemestarisato	8,5		
Huolto ja kunnossapito, ylikonemestarisato	8,5		
(Matematiikan perusteet)	2	X	
(Rannikolaivurin radiotodistus, SRC)	1		X
HARJOITTELU 1 laivan kunnossapito ja teknisten töiden perusteet, laboraatiot	3		X
HARJOITTELU 2 ohjattu perusharjoittelu, vahtimiestaito	18	X	X

LUKUVUOSI 2	op	2S	2K
Merenkulun insinöörin perusopinnot			
Merenkulun insinöörin matematiikka 2	4		X
Merenkulun insinöörin fysiikka	4		X
Viestintä	2		X
Merenkulun englanti 2	3		X
Operational level -opinnot (STCW A-III/1) vahtikonemestari			
Hätätilannetoiminnot 1	2		X
Terveysthuolto 2 (A-VI/4-1)	2		X
Ympäristölainsäädäntö	1,5		X
Aluksen vakavuus 1	2,5		X
Laivakoneistot 2	3		X
Termodynamiikka ja lämmönsiirtotekniikka	2,5		X
Teknisten järjestelmien kunnossapito	2		X
Elektroniikan perusteet	1,5		X
Kaukolämmitys (Voimalaitostekniikka)	5		X
HARJOITTELU 1			
Käyttötekniikka ja konevahdinpito, konehuonesimulaattori	2		X
HARJOITTELU 2			
Ohjattu harjoittelu, vahtikonemestari	76,5	X	X

LUKUVUOSI 3	op	3S	3K
Merenkulun insinöörin perusopinnot			
Tutkimusraportointi	2	X	
Merenkulun ruotsi	3		X
Laivatekniikan englanti 1	2	X	
Operational level -opinnot (STCW A-III/1) vahtikonemestari-taso			
MRM (A-II/1 ja A-II/2)	1,5		X
Merenkulun sopimukset	1	X	
OTTP (A-V/1-1-2)	1,5		X
Merenkulun insinöörin kemia	1,5	X	
Dieselmoottorit 2	1,5	X	
Pumput ja virtaustekniikka	2,5		X
Höyrytekniikka	3	X	
Turbiinitekniikka	3		X
Laivatekniikan englanti 2	2		X
Laivasähkötekniikan perusteet	2	X	
Laivasähkötekniikka	2	X	
Sähkömoottorit ja generatrix	2,5		X
Säätö- mittaus- ja automaatiotekniikka	2,5		X
Laivan sähköverkot ja -laitteet	2		X
Sähkölaitteiden kunnossapito	2		X
Management level -opinnot (STCW A-III/2) ylikonemestari-taso			
Hätätilannetoiminnot 2	2	X	
Poltto- ja voiteluaineet	1,5	X	
Mekaniikka ja lujuusoppi	4	X	
Laivojen automaatiojärjestelmät	2		X
CAD tietokoneavusteinen suunnittelu	3		X
Sähkösuunnittelu (CAD)	3		X
CTTP kemikaalisäiliöalusten turvallisuuskurssi (A-V/1-1-3)	1,5		X
Höyrykattilat ja turbiinit (Voimalaitostekniikka)	5	X	
Voimalaitosprosessit (Voimalaitostekniikka)	5		X
HARJOITTELU 1			
Dieselmoottorit 2, laboraatiot	1,5	X	
Laivasähkötekniikan laboraatiot	2	X	
Säätö- mittaus- ja automaatiotekniikan laboraatiot	2		X
HARJOITTELU 2			
Ohjattu harjoittelu, vahtikonemestari-taso	76,5		X
OPINNÄYTETYÖ			
Opinnäytetyön ideointi ja suunnittelu	5		X

LUKUVUOSI 4	op	4S	4K
Management Level-opinnot (STCW A-III/2) ylikonemestarisato			
Turvallisuusjohtaminen (ISM+ISPS)	3	X	
Aluksen vakavuus 2	1,5	X	
Hydrauliikka ja pneumatiikka	2,5	X	
Kylmätekniikka	2	X	
Sähkö- ja automaatiojärjestelmien kunnossapito ja luokitukset	2,5	X	
Sähkölaitostekniikka (High Voltage)	2	X	
Tehonsiirtoelektroniikka	2	X	
Telakointi ja koneistojen luokitukset	2	X	
Kunnossapito ja turvallisuustekniikka	3	X	
Laivatekniikan englanti 3	2	X	
Merenkulun tietotekniikka	1,5	X	
Laivasähkötekniikan projektityö, valinnainen	3	X	
HARJOITTELU 1			
Käyttötekniikka, simulaatioharjoitukset	3	X	
HARJOITTELU 2			
Ohjattu harjoittelu vahtikonemestarisatolla	76,5		X
OPINNÄYTETYÖ			
Opinnäytetyn toteutus	5	X	
Opinnäytetyön raportointi, arviointi ja esittely	5	X	

Haastattelupyyntö, merenkulun koulutusyksikön opettajat

Hei,

Teen opinnäytetyötä, jossa tutkin työelämäyhteistyön mahdollisuuksia yleisesti, sekä kummiyritystoiminnan näkökulmasta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, merenkulun insinöörin koulutusohjelman ja telakoiden välillä.

Haastattelussa haluaisin selvittää laivatekniikan koulutusohjelmassa opettavien näkemyksiä aiheesta.

Työelämäyhteistyön taustaa:

Työelämäyhteistyön tyypillisiä toteutustapoja ammattikorkeakoulun ja yrityksen välillä ovat satunnaiset harjoittelujaksot, yritysvierailut, tiettyyn opintojaksoon liittyvät tutkimus- ja kehittämishankkeet, sekä opinnäytetyöt. Tämän verkoston toimijoita ovat opiskelijat, opettajat, oppilaitokset ja työelämäkumppanit, jolloin yhteistyön tarkoituksena on vuorovaikutuksellinen, yhteisöllinen kehittyminen. Mikäli osapuolet haluavat hyötyä yhteistyöstä aiempaa enemmän, voi toiminnasta luoda pitkäkestoisen ja tavoitteellisen kumppanuussopimuksen toimijoiden kesken.

Kummiyritystoiminta:

Kummiyritystoiminnan taustalla olevana ajatuksena on kumppanuussopimuksen luominen tietyn opiskeluryhmän kanssa koko koulutusohjelman ajaksi. Kummiyritystoimintamuodon keskeisenä tavoitteena on tukea työelämän muutostarpeita yhteisesti sovitulla toimintatavoilla ja -menetelmillä, joka parhaimmillaan hyödyttää kaikkia osapuolia.

- Telakka voi saada työelämäyhteistyöhön sitoutuneista opiskelijoista valmiimman, tulevaisuuden työntekijän teettämällä opiskelijoilla työelämälähtöisiä projekteja, tarjoamalla harjoittelupaikan ja lopputyöaiheen. Samalla telakka saa ajantasaista tietoa tekniikan opiskelusta.
- Kumppanuussopimuksen aikana opiskelijan työelämävalmiudet kehittyvät ja opiskelija voi saada arvokasta työelämäkokemusta yhdistäessään oppimaansa teoriaa käytäntöön, jolloin opiskelijan oma osaaminen vahvistuu ja näkökulmat työelämästä laajenevat.
- Oppilaitokset saavat työelämään sidotusta yhteistyöstä ajantasaista näkökulmaa yrityksiltä, sekä opiskelijoilta ja voivat vastata työelämätarpeisiin opetusta suunnitellessaan.

Haastattelussa käymme läpi seitsemän teemaa:

- Yleiset asiat haastattelun kulusta ja haastattelun etiikasta.
- Haastateltavan tiedot.
- Tilannekartoitus tämänhetkisestä työelämäyhteistyöstä merenkulun insinöörien koulutusohjelmassa.
- Työelämäyhteistyön kiinnostavuus ja mahdollisuudet Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, merenkulun insinöörin koulutusohjelman ja telakoiden välillä.
- Kummiyritystoimintamallin toimintatapoja ja yhteistyömallin kehittäminen: Millaisia ajatuksia sinulla on kyseisen toimintatavan soveltuvuudesta vastualueesi opintojaksoihin tai kursseihin eri lukuvuosina.
- Opettajan ja opiskelijan rooli, haasteet ja tulevaisuuden näkymät merenkulun insinöörien koulutusohjelmassa.
- Merenkulun insinöörin ura nyt, uramahdollisuudet ja tulevaisuuden tuomat muutokset.

Haastattelu info:

- Haastatteluun olisi hyvä varata aikaa noin tunti.
- Haastattelu toteutetaan etänä Microsoft Teams:n välityksellä ja nauhoitetaan.
- Opinnäytetyössä en mainitse haastateltavan nimeä, enkä muita tunnistetietoja.
- Haastateltavalla on mahdollisuus vaikuttaa haastattelun ajankohtaan, toiveissa olisi kuitenkin suorittaa haastattelut lokakuun aikana.
- Liitteenä pdf-tiedosto opetussuunnitelmasta yhteistyössä käytettävien toimintatapojen kartoittamista varten.
- Liitteenä pdf-tiedosto, tietosuojailmoitus.

Teemahaastattelurunko, merenkulun koulutusyksikön opettajat

<p>Yleiset asiat haastattelun kulusta ja Haastatteluetiikasta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haastattelusopimus - Tunnistetietojen käyttö 	<p>Haastateltavan tiedot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nimi - Työnimike - Vastuualue
<p>Työelämäyhteistyön nykytila merenkulun insinöörien koulutusohjelmassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitä tehdään - Miten organisoitu - Tavoitteet - Resurssit - Kehitysehdotukset - Tehdäänkö työelämäyhteistyötä riittävästi 	<p>Kummiyritystoiminnan mahdollisuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toimintamallin tuttuus - Resurssit - Toimintatavat esim. Yritysvierailut, vierailijaluennot, harjoittelujaksot
<p>Laivan uudis- ja korjausrakentajat työelämäyhteistyökumppaneina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ovatko olleet kiinnostuneita opiskelijoista - Kiinnostavatko opettaja/oppilaitosta - Onko järjestetty yritysvierailuja - Kontaktit telakkateollisuuteen - STCW-määräysten vaikutus - Harjoittelujaksojen mahdollisuus - Yhteistyön toiveet 	<p>Merenkulun insinöörin uramahdollisuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ura nyt - Muiden uramahdollisuuksien esiin tuominen - Tulevaisuuden tuomat muutokset
<p>Merenkulun tulevaisuus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tulevat muutokset - Miten vaikuttavat opetussuunnitelmaan ja opetukseen - Miten vaikuttaa jo valmistuneen merenkulun insinöörin uraan - Vastaako opetussuunnitelma työelämän tarpeisiin 	<p>Opettajan ja opiskelijan rooli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nykytila - Aika opetukseen versus resurssit - Mitä työelämäyhteistyö vaatii opiskelijoilta - Tekeekö AMK-opettajat keskinäistä yhteistyötä - Opettajan ja opiskelijan välinen yhteistyö

Haastattelupyyntö, laivan uudis- ja korjausrakentajat

Hei,

Olen merenkulun insinööriopiskelija Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta, Kotkasta. Teen opinnäytetyötä, jossa tutkin telakan näkemyksiä, kokemuksia ja toiveita työelämäyhteistyöstä yleisesti. Selvitettävänä on myös kummiyritystoimintamallin mahdollisuudet telakoiden ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, merenkulun insinöörien koulutusohjelman välillä.

Ammattikorkeakoulumme tavoitteena on kehittää työelämäyhteistyötä. Tästä syystä haastattelussa tullaan tiedustelemaan organisaationne työelämäyhteistyöstä vastaavan henkilön yhteystietoja. Nämä tiedot luovutetaan ainoastaan ammattikorkeakoulun käyttöön mahdollista työelämäyhteistyötä varten.

Työelämäyhteistyön taustaa:

Työelämäyhteistyön tyypillisiä toteutustapoja ammattikorkeakoulun ja yrityksen välillä ovat satunnaiset harjoittelujaksot, yritysvierailut, tiettyyn opintojaksoon liittyvät tutkimus- ja kehittämishankkeet, sekä opinnäytetyöt. Tämän verkoston toimijoita ovat opiskelijat, opettajat, oppilaitokset ja työelämäkumppanit, jolloin yhteistyön tarkoituksena on vuorovaikutuksellinen ja yhteisöllinen kehittyminen. Mikäli osapuolet haluavat hyötyä yhteistyöstä aiempaa enemmän, voi toiminnasta luoda pitkäkestoisen ja tavoitteellisen kumppanuussopimuksen toimijoiden kesken.

Kummiyritystoiminta:

Kummiyritystoiminnan taustalla olevana ajatuksena on kumppanuussopimuksen luominen tietyn opiskeluryhmän kanssa koko koulutusohjelman ajaksi. Kummiyritystoimintamuodon keskeisenä tavoitteena on tukea työelämän muutostarpeita yhteisesti sovitulla toimintatavoilla ja -menetelmillä, joka parhaimmillaan hyödyttää kaikkia osapuolia.

- Telakka voi saada työelämäyhteistyöhön sitoutuneista opiskelijoista valmiimman, tulevaisuuden työntekijän teettämällä opiskelijoilla työelämälähtöisiä projekteja, tarjoamalla harjoittelupaikan ja lopputyöaiheen. Samalla telakka saa ajantasaista tietoa tekniikan opiskelusta.
- Kumppanuussopimuksen aikana opiskelijan työelämävalmiudet kehittyvät ja opiskelija voi saada arvokasta työelämäkokemusta yhdistäessään oppimaansa teoriaa käytäntöön, jolloin opiskelijan oma osaaminen vahvistuu ja näkökulmat työelämästä laajenevat.
- Oppilaitokset saavat työelämään sidotusta yhteistyöstä ajantasaista näkökulmaa yrityksiltä, sekä opiskelijoilta ja voivat vastata työelämätarpeisiin opetusta suunnitellessaan.

Haastattelun kulku ja haastatteluteemat:

- Yleiset asiat haastattelun kulusta ja haastattelun etiikasta
- Haastateltavan tiedot, asema organisaatiossa (salataan)
- Telakka työnantajana
- Työelämäyhteistyön nykytilan kartoitus
- Kummiyritystoimintamuodon mahdollisuudet Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, merenkulun insinöörien koulutusohjelman ja telakan välillä
- Merenkulun tulevaisuus ja sen vaikutus

Haastattelu info:

- Haastatteluun olisi hyvä varata aikaa noin tunti.
- Haastattelu toteutetaan etänä Microsoft Teams:n välityksellä ja nauhoitetaan.
- Opinnäytetyössä en mainitse haastateltavan nimeä, enkä muita tunnistetietoja.
- Haastateltavalla on mahdollisuus vaikuttaa haastattelun ajankohtaan, toiveissa olisi kuitenkin suorittaa haastattelu lokakuun aikana.
- Liitteenä pdf-tiedosto opetussuunnitelmasta yhteistyön toteutustapojen kartoittamista varten.
- Liitteenä pdf-tiedosto, tietosuojailmoitus.

Osallistumisesi on arvokasta.

Ystävällisin terveisin ja yhteydenottoanne odottaen

Teemahaastattelurunko, laivan uudis- ja korjausrakentajat

<p>Yleiset asiat haastattelun kulusta ja Haastatteluetiikasta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haastattelusopimus - Tunnistetietojen käyttö 	<p>Haastateltavan tiedot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nimi - Työnimike - Vastuualue
<p>Laina uudis- ja korjausrakentajien työ-kulttuuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisaatorakenne - Työtehtävät - Tarvittu osaaminen - Alihankinta - Kumppanuustoiminta 	<p>Työelämäyhteistyön nykytila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitä tehdään - Miten organisoitu - Tavoitteet - Resurssit - Kehitysehdotukset
<p>Kummiyritystoiminnan mahdollisuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toimintamallin kiinnostavuus - Onko resursseja - Toimintatavat esim. Yritysvierailut, vierailijaluennot, harjoittelujaksot - Toimintamallin haasteet 	<p>Merenkulun insinöörit työelämäyhteistyökumppaneina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tunnettuus - Kiinnostavuus - Mahdollisuudet - Lisäarvo - Harjoittelujaksot ja kesätyö - Mikä yhteistyö toimintamalli sopii - Toiveet yhteistyölle
<p>Merenkulun tulevaisuus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millaisia muutoksia on tulossa - Miten vaikuttavat laivanrakennukseen - Työelämän osaamistarpeet 	<p>Opettajan ja opiskelijan rooli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nykytila - Aika opetus VS resurssit - Mitä työelämäyhteistyö vaatii opiskelijoilta - Tekeekö AMK-opettajat keskinäistä yhteistyötä - Opettajan ja opiskelijan välinen yhteistyö

Kumppanuustoiminnan vuosikello

YMPÄRI VUODEN

Oppilaitos mainostaa opiskelijoilleen kumppaniyritysten harjoittelu-, kesätyö-, työpaikkoja sekä opinnäytetyö aiheita

Kumppaniyritykset voivat pitää info- ja rekrytointitilaisuuksia oppilaitoksen tiloissa

Oppilaitoksen tiloissa on paikka, jossa kumppaniyritykset voivat mainostaa organisaatiotaan

Oppilaitos panostaa koulutusohjelmien markkinointiin mm. SOME, LinkedIn ym.

"Verkon kasvattamisen voi aloittaa milloin vain"

YRITYSVIERAILUT

Lukuvuoden alussa, syksyllä
Lukukauden alussa, keväällä
Opintojaksojen yhteydessä

YHTEYDENOTTO KUMPPANIYRITYKSIIN, TOUKO-KESÄKUUKU

Kun tuntuu suunnitelmat ja lukukauden lukujärjestys varmistuu opintojakson opettaja on yhteydessä ennalta sovittuun kumppaniyrityksen yhteyshenkilöön ja sopii vierailijaluentojen tms. yksityiskohdat:

- Aikataulut
- Varmistaa tavoitettavuuden
- Sopii miten toimitaan poikkeustilanteissa
- Kurssin tavoitteet
- Arviointitavat ym.



TAPAHTUMAT, MARRAS-JOULUKUU
Oppilaitoksen järjestämät teemamessut

LOKA-HUHTIKUU
Vierailijaluennot
Opintojaksotoimeksiannot
Kurssitehtävät
Projektityöt

TAPAAMISET JA SUUNNITTELU, TAMMI-TOUKOKUU

Oppilaitos kartoittaa opettajien työelämäyhteistyö tarpeita ja opettajien osallistumishalukkuutta.

Oppilaitos tapaa kumppaniyritysten edustajat ja kartoittavat menneen kauden tapahtumia sekä suunnittelevat tulevaa.

Kumppaniyritysten valikoiminen:

- Työelämäkoordinaattori
- Koulutusohjelman johtaja
- Laivatekniikan opettajat

Yhteistyöstä sopiminen, yhteistyösopimukset:

- Koulutusohjelman johtaja
- Yrityksen johto

Toiminnan suunnittelu:

- Työelämäkoordinaattori
- Lukuvuoden opintojaksojen opettajat
- Kumppaniyrityksen yhteyshenkilö
- Kumppaniyritysten ja oppilaitoksen yhteyshenkilöiden valinta

HARJOITTELUJAKSOT

Laiva- ja sähkövoimatekniikan opiskelijat jaetaan kahteen ryhmään. Harjoittelut suoritetaan kevätlukukaudella tai koulujen lomapäivinä.

1 LUKUVUOSI:

Molemmat ryhmät laivaharjoittelussa

2 LUKUVUOSI:

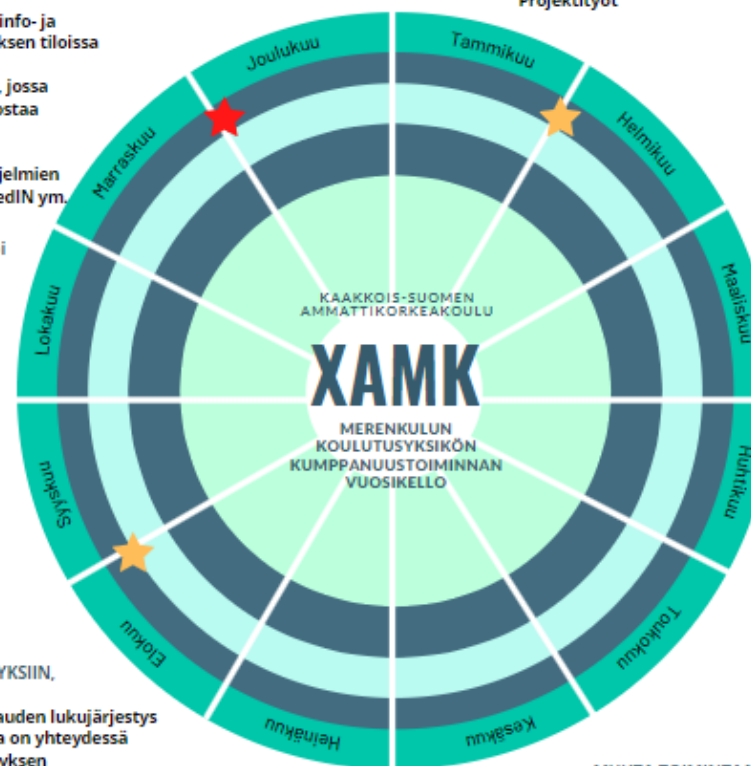
Ryhmä 1, laivaharjoittelu
Ryhmä 2, maaharjoittelu

3 LUKUVUOSI:

Ryhmä 1, maaharjoittelu
Ryhmä 2, laivaharjoittelu

4 LUKUVUOSI:

Ryhmä 1, laivaharjoittelu
Ryhmä 2, maaharjoittelu



OPETTAJIEN TYÖELÄMÄJAKSOT, LOKA-HUHTIKUU
Opettajien työelämän tutustumisjakso järjestetään opettajan työjärjestykseen sopivimmalla tavalla

MUUTA TOIMINTAA
Rekrytointimessut
Työelämäpäivät