

OPEN HOUSE

Työelämäjaksomalli ja
kokemuksia työelämävaihtoista

Marjaana Kivelä (toim.)

OPEN HOUSE

Työelämäjaksomalli ja kokemuksia työelämävaihtoista

Marjaana Kivelä (toim.)

© Tekijät ja Mikkelin ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: iStock

Taitto- ja paino: Tammerprint Oy

ISBN: 978-951-588-520-3 (nid.)

ISBN: 978-951-588-521-0 (PDF)

ISSN: 1458-7629 (nid.)

julkaisut@xamk.fi

ESIPUHE

Ammattikorkeakoulun vahvuuksia ovat työelämälähtöisyys ja -läheisyys, soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta, joka vastaa työelämän ja alueen toimijoiden kehittämistarpeisiin. Näihin vahvuuksiin perustuvat tehtävät on määriteltävä ammattikorkeakouluille lailla, jossa ammattikorkeakoulujen tehtäviksi mainitaan mm. työelämän kehittämisen vaatimuksiin perustuvan opetuksen antaminen sekä työelämää ja aluekehitystä edistävän soveltavan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan harjoittaminen (Ammattikorkeakoululaki 932/2014).

Ammattikorkeakouluissa pyritään jatkuvasti kehittämään yritys yhteistyötä sekä opetuksen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan yhteistyötä. Tässä julkaisussa kuvataan työelämäjaksomalli, jonka tavoitteena on lisätä osaamisen vaihtoa ammattikorkeakoulun ja työelämän kesken ja kehittää sitä kautta tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Työelämäjaksoilla ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkimushenkilöstön edustaja siirtyy määrääjäksi töihin yritykseen tai muuhun organisaatioon, tekee siellä ennalta määritellyn kehittämistehtävän ja rakentaa samalla yhteistyötä hyödynnettäväksi puolin ja toisin varsinaisen jakson jälkeen. Julkaisun aluksi kuvataan työelämäjaksomallin rakente ja prosessi. Tätä seuraavissa artikkeleissa työelämäjaksoilla olleet kertovat kokemuksiaan, kuvaavat kehittämistehtäviään ja analysoivat jaksojen tuloksia ammattikorkeakoulun ja yritysten yhteistyön sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan lisäämiseksi.

Julkaisussa esitetty työelämäjaksomalli on rakennettu Open House -hankkeessa, joka on Kajaanin, Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen yhteinen, opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama hanke. Näissä kolmessa ammattikorkeakoulussa työelämäjaksoja on toteutettu malliin pohjautuen 25 kappaletta vuoden 2014 alusta kevääseen 2015 mennessä.

Työelämäjaksomalli kuvataan tässä julkaisussa suunnitellun mukaisena ”ideaalimallina”. Jaksojen toteutusten aikana on havaittu malliin kohdistuvia kehittämistarpeita. Parhailaan on käynnissä tutkimustyö, jossa selvitetään, millaisia tuloksia ja hyötyjä yritykset, opettajat ja ammattikorkeakoulut ovat saaneet työelämäjaksojen seurauksena. Tulokset julkaistaan syksyllä 2015, ja tämän tiedon avulla työelämäjaksomallia pystytään kehittämään edelleen kaikkia osapuolia paremmin palvelevaksi.

Jo tähänastisten kokemusten perusteella voidaan todeta työelämäjaksoista olevan monenlaista hyötyä. Ne lisäävät ammatillista osaamista ja yritysten ja ammattikorkeakoulujen yhteistyötä, voivat vaikuttaa myönteisesti työmotivaatioon ja tuovat esiin osaamistarpeita, joita voidaan huomioida opetuksen sisällöissä.

Mikkelissä 19.5.2015

Marjaana Kivelä
projektipäällikkö

KIRJOITTAJAT

THM, **Raila Arpala**

Lehtori

Kajaanin ammattikorkeakoulu

HM, KTK, **Marjaana Kivelä**

projektipäällikkö

Mikkelin ammattikorkeakoulu

YTT, **Katja Komonen**

Yliopettaja

Mikkelin ammattikorkeakoulu

MML, **Kati Kontinen**

Tutkimuspäällikkö

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Metsänhoitaja, **Heikki Lehmonen**

Lehtori

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Insinööri (ylempi AMK), BBA **Lassi Leppänen**

Lehtori

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

KM, **Anne Määttä**

Projektipäällikkö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tradenomi (ylempi AMK), **Anna Ollanketo**

Projektipäällikkö

Mikkelin ammattikorkeakoulu

KTM, Agrologi (AMK) **Sari Toijonen-Kunnari**

Lehtori

Mikkelin ammattikorkeakoulu

FM, KTM **Heidi Wass**

Lehtori

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

SISÄLTÖ

ESIPUHE

KIRJOITTAJAT

TYÖELÄMÄJAKSOT TK-TOIMINNAN KEHITTÄJINÄ	7
<i>Anna Ollanketo ja Anne Määttä</i>	
OPETTAJA TYÖSSÄ OPPIMASSA	16
<i>Katja Komonen</i>	
METSÄVARATIEDOT METSÄNHOITUYHDISTYKSEN TOIMINNASSA	23
<i>Heikki Lehmonen</i>	
TYÖELÄMÄJAKSOLLA PARIOPETTAJUUS-MENETELMÄLLÄ	30
<i>Kati Kontinen ja Sari Toijonen-Kunnari</i>	
METSÄ GROUP JA MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU - YHTEISTYÖN KEHITTYMINEN	40
<i>Kati Kontinen ja Sari Toijonen-Kunnari</i>	
KAINUUN KRIISIKESKUKSESSA TOTEUTETTU TYÖELÄMÄJAKSO	47
<i>Raila Arpala</i>	
OSUUSKAUPPA AMMATTIKORKEAKOULUN YHTEISTYÖKUMPPANINA - VERKOSTON JA YHTEISTYÖMUOTOJEN KEHITTÄMINEN OPEN HOUSE –HANKKEEN AVULLA	57
<i>Lassi Leppänen ja Heidi Wass</i>	

TYÖELÄMÄJAKSOT TK-TOIMINNAN KEHITTÄJINÄ

Anna Ollanketo ja Anne Määttä

Open House -hankkeen tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoimintaa (jatkossa TK-toimintaa) lisäämällä osaamisen vaihtoa työelämän kanssa. Opettajan työssä TK-toiminta näkyy lisääntyvässä yhteistyössä alueen yritysten kanssa ja osallistumisessa ammattikorkeakoulun hanketoimintaan esimerkiksi asiantuntijan tai projektipäällikön roolissa.

Tässä artikkelissa kuvataan opettajan työelämäjaksomallia, joka on kehitetty vastaamaan edellä mainittuun tavoitteeseen. Aluksi kuvataan työelämäjaksojen taustaa, ammattikorkeakouluopettajan tehtäväkuvaa sekä opetuksen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan linkittymistä toisiinsa. Työelämäjaksomalli kuvataan suunnitelmavaiheesta loppuarviointiin. Muissa tämän julkaisun artikkeleissa tutustutaan opettajien työelämäjaksokokemuksiin.

Taustaa

Ammattikorkeakoululaissa määritellään, että ammattikorkeakoulutuksen on oltava työelämälähtöistä ja aluekehitystä tukevaa. Ammattikorkeakoulu-uudistuksen myötä tavoitteena on ammattikorkeakoulu, joka on kansainvälisesti arvostettu, itsenäinen ja vastuullinen osaajien kouluttaja, alueellisen kilpailukyvyyn rakentaja, työelämän uudistaja ja innovaatioiden kehittäjä. Uudistuksen myötä laadukkaalla opetuksella ja tutkimus- ja kehitystyöllä vahvistetaan ammattikorkeakoulujen edellytyksiä vastata nykyistä itsenäisemmin ja joustavammin työelämän, muun yhteiskunnan ja alueiden muuttuviin kehittämistarpeisiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014; Ammattikorkeakoululaki 932/2014.)

Ammattikorkeakouluopettajan tehtäväkuva

Ammattikorkeakoulun opettajuus on parhaimmillaan vuoropuhelua tutkimus- ja kehittämistoiminnan ja opetustoiminnan välillä ja korkeakoulupe- rinne antaa hyvät mahdollisuudet TK-toiminnan integroitiin osaksi koulu- tustehtävää. Opinnäytetöitä tehdään työelämän kehittämistoiminnan osana ja kehittämistoimintaa jäljittelevissä työryhmissä. On luontevaa, että ammat- tikorkeakoulun TK-toiminta toimii osana opiskelijoiden oppimisympäristöä. (Kotila 2004, 18–19.)

Ammattikorkeakoulua voidaan kuvata kolmen lainsäädöllisen tehtävän kautta. Opetuksen tulee perustua tutkimukseen ja tieteellisiin lähtökohtiin ja ammattikorkeakouluopetuksen tulee vastata työelämän ja kehittämisen vaatimuksia. Ammatillinen kasvu katsotaan toiseksi olennaiseksi tehtäväksi. Kolmanneksi ammattikorkeakoulututkimuksen tulee palvella korkeakoulu- opetusta, työelämää, ja aluekehitystä ottamalla huomioon alueen elinkeino- rakenne. (Söderqvist 2004, 24–25.)

Ammattikorkeakoulussa on yliopettajia, lehtoreita ja muuta opetus- ja tutki- mushenkilöstöä (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Laakkonen (Kotila & Laakkonen 2003, 276) on listannut ammattikorkeakouluopetuksen päätoi- misen opettajan tehtäviä opetus- ja ohjaustyön lisäksi. Näitä ovat:

1. Alansa opetuksen kehittäminen ja työelämän seuraaminen,
2. opetussuunnitelmien laatimiseen ja opiskelijavalintaan osallistumi- nen,
3. tutkimus- ja kehitystyöhön liittyvien tehtävien hoitaminen,
4. ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen osallistu- minen ja työelämään perehtyminen sekä
5. muiden hänelle kuuluvien tehtävien hoitaminen.

Opetuksessa on pyritty siirtymään oppiainejakoisuudesta ja kurssimuotoisuu- desta teema- ja aihekokonaisuuksiin. Tällaisia aihekokonaisuuksia voivat olla muun muassa yrittäjäyys ja kansainvälisyys. Opettajat työskentelevät entistä enemmän tiimeissä, ja itsenäinen työ on muuttunut opettajien väliseksi yhti- teistyöksi, työelämäyhteyksien rakentamiseksi ja opiskelijalähtöisen opetuksen suunnittelemiseksi. Oppiminen, jota opettaja ohjaa ja tukee, voi olla ongel- malähtöistä oppimista, projektioppimista, tutkivaa oppimista, kokemuksellista oppimista tai verkostoprosesseja. Hyvältä ammattikorkeakouluopettajalta edellytetään hyvää sisällön hallintaa, vuorovaikutustaitoja ja alan osaamista opetettavasta aiheesta. Työelämäjaksot, hyvät työelämäsuhteet ja osallistumi- nen työelämän tutkimus- ja kehittämishankkeisiin mahdollistavat nämä edel- lytykset. Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiset kehittämishankkeet hyödyntävät molempia osapuolia. (Kotila & Laakkonen 2003, 277.)

Työelämäjakson tavoitteet

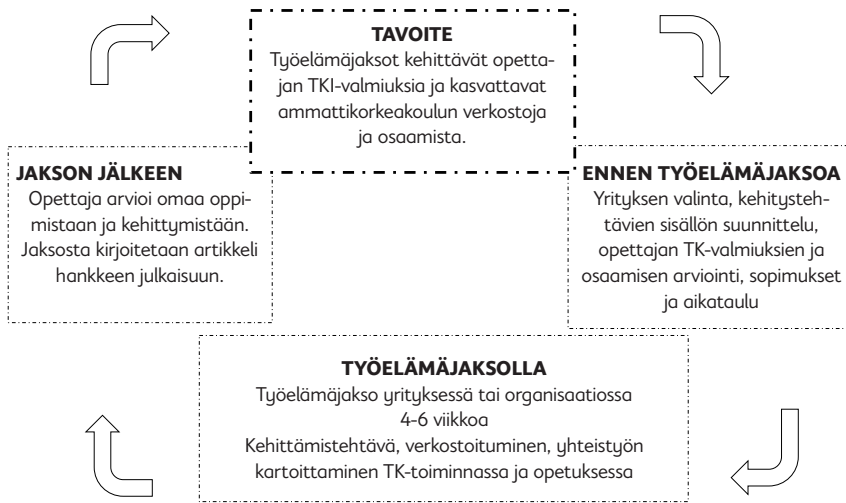
Työelämäjaksojen tavoitteena Open House -hankkeessa on

- kehittää opettajan ammattiosaamista ja tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia,
- kasvattaa ammattikorkeakoulun verkostoja ja osaamista ja
- luoda pysyviä toimintamalleja TKI- yhteistyölle työelämän kanssa.

Työelämäjaksot toteutetaan vuosien 2014 - 2015 aikana pääosin pariopettajuusmenetelmällä, jossa toinen opettajista on liiketalouden opettaja ja toinen vaihtuva eri alan opettaja. Pariopettajuus ei toteudu jokaisen jakson kohdalla, ja osassa jaksoista työparina voi olla TK-henkilökunnan jäsen, kuten projekti-päällikkö tai -asiantuntija. Työelämäjakson pituus on 4 - 7 viikkoa, opettajilla pääsääntöisesti 6 viikkoa. Tavoitteena on, että työelämäjakso toteutetaan yhtä-jaksoisesti ja siihen voidaan keskittyä täysipainoisesti ilman muita velvoitteita, kuten opinnäytetöiden ohjauksia tai iltaopetusta.

Opettajien työelämäjakso sijoitetaan opettajan vuosittaiseen työaikasuunnitelmaan ja ajankohta pyritään sijoittamaan lukuvuoden alku- tai loppupuolelle, jotta se olisi mahdollisimman helppo sovittaa opetus- ja ohjaustyöhön. Hanke maksaa työelämäjaksolle lähtevälle henkilölle työelämäjakson ajalta henkilön varsinaisen palkan, mutta mahdollisia ylityö- tai muita työaikakorvauksia ja matka- tai majoittumiskorvauksia ei makseta. Ammattikorkeakoulu vastaa ao. jakson ajalta työnantajan lakisääteisistä työtapaturma-, eläke- yms. vakuutuksista.

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan integroiminen työelämäjakssoon tehdään suunnitellusti. Jokainen työelämäjaksolle lähtijä tekee yritykselle tai organisaatiolle kehittämistehtävän. Kehittämistehtävän tarve tulee työelämäjakson organisaatiosta ja se sovitaan ennen työelämäjakson alkamista ja kirjataan työelämäjakson sopimukseen. On tärkeää, että opettaja on mukana kehittämistehtävän suunnittelussa, jotta sen sisältö vastaa myös opettajan omia kehittämistarpeita, ja että se on mitoitettu sopivan mittaiseksi. Kehittämistehtävän suorittamiseen voi integroida myös opiskelijatyötä ennen työelämäjaksoa tai sen jälkeen. Työelämäjakson jälkeen opettaja tekee itsearviointin ja kirjoittaa omasta työelämäjaksostaan artikkelin Open House -hankkeen julkaisuun.



KUVA 1. Työelämäjaksomalli

Yrityksen valinta

Kohdeyritys tai -organisaatio valitaan pääsääntöisesti toisen kuin liiketalouden alan opettajan mukaan, aluekehitystehtävää tukien. Ammattikorkeakouluilla on lukuisia työelämäkumppaneita ja kohde voi olla kumppaneiden joukosta, tai kohde etsitään silmälläpitäen uutta kumppanuutta. Organisaatio tulee valita tarkasti, jotta pariopettajuus toteutuisi mahdollisimman hyvin. Sen tulee olla riittävän iso, jotta se pystyy vastaanottamaan kaksi opettajaa yhteisönsä ja tarjoamaan heille perehdytystä ja työvälineet.

Kehittämistehtävä

Ennen työelämäjakson alkua opettaja sopii yrityksen kanssa tutkimus- tai kehittämiskohteen. Kehittämiskohteen tulee olla yrityksen näkökulmasta tarpeellinen ja kehittää opettajan alan osaamista ja TK-valmiuksia. Työelämän kehityshanke käynnistetään yrityksessä työelämäjakson aikana ja tavoitteena on yhteistyön jatkuminen myös työelämäjakson jälkeen. Jos kehittämiskohde vaatii ulkopuolista rahoitusta, voi opettaja avustaa tuen hakemisessa. Opettaja voi ennakoida ja teettää opiskelijoilla oppimistehtäviä ja projekteja kohdeorganisaatiolle ennen työelämäjaksoa. Näin hän tutustuu yrityksen toimintaan ja tulevaan kehittämistehtävään.

Kehittämistehtävä voi olla esimerkiksi

- yrityksen markkinointiviestinnän, palvelukonseptin, myynnin kehittämistä
- yrityksen nykytilan ja kehittämistarpeiden kartoittaminen ja kehitystyö
- organisaation henkilöstön kehittämissuunnitelman laatiminen
- organisaation sisäisen viestinnän kehittäminen.

Työelämäjakson aikana opettaja luo verkostoja ja kartoittaa sopivia yhteistyömuotoja yrityksen kanssa, joita voidaan esimerkiksi opinnollistaa opiskelijoiden harjoitteluiksi, projekteiksi tai opinnäytetöiksi. Jakson aikana opettaja jakaa tietoa ammattikorkeakoulun TK-työstä ja selvittää yrityksen kiinnostusta ja mahdollisuuksia osallistua laajempiin kehittämishankkeisiin.

Mentori

Työelämäjaksolle lähtevälle opettajalle nimetään mentori omalta työpaikalta, esimerkiksi koulutus-/ osaamisaluejohtaja, jonka kanssa sovitaan yhteisesti työelämäjakson tarkemmat tavoitteet ja seurataan niiden toteutumista sekä opettajan oman työn että ammattikorkeakoulun TK-työn näkökulmasta. Mentorina voi toimia myös TK-päällikkö tai johtaja, joka voi perehdyttää opettajan ammattikorkeakoulun TK-toimintaan ja rahoitusmahdollisuuksiin. Työelämäjaksolle osallistuvan opettajan tai opettajaparin yhteiset henkilökohdalliset tapaamiset mentorin kanssa pidetään ennen työelämäjaksoa, mahdollisesti jakson aikana ja sen päätyttyä. Tapaamisten aikana käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia.

Sopimus

Työelämäjaksolle lähtevän opettajan, ammattikorkeakoulun ja vastaanottavan organisaation kanssa tehdään sopimus, jossa määritellään ammattikorkeakoulun ja työnantajan tehtävät ja vastuut työelämäjakson ajalta sekä työelämäjakson ajankohta. Vastaanottava organisaatio nimeää yhdyshenkilön, joka vastaa työelämäjakson käytännön järjestelyistä ja perehdyttää organisaation työntekijöihin. Vastaanottava organisaatio antaa työntekijän käyttöön tarvittavat työvälineet ja välttämättömän suoja- tai työvaatetuksen.

Lisäksi sopimukseen kirjataan työelämäjakssoon liittyvä kehittämistehtävä. Työntekijää sitovat vastaanottavan organisaation määrittelemät salassapitovelvollisuudet. Vastaanottava organisaatio vastaa työelämäjakson aikana työntekijän työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Työelämäjakson ajankohta ja pituus

Työelämäjaksot pyritään mitoittamaan lukuvuosille siten, että työelämäjakso sijoittuu yhden opetusjakson ajalle, jotta jakso ei häiritse opetuksen suunnittelua. Työelämäjakson pituus on pääsääntöisesti 2 kuukautta jakautuen seuraavasti: ennen jaksoa on noin viikko aikaa työelämäjakson käytännön valmisteluun ja tavoitteellisen suunnitelman (Liite 1) laatimiseen ja omien TK-valmiuksien arviointiin. Itse työelämäjakso kestää kuusi viikkoa, ja tuolloin opettaja toimii yrityksessä suunnitelman mukaan ja toteuttaa sovitun kehittämistyön. Työelämäjakson jälkeen opettajalla on viikko aikaa itsearviointi-raportin, artikkelin sekä palautteen ja kehittämissuositusten kirjoittamiselle.

Pariopettajuus

Opettajien työelämäjaksot toteutetaan pääosin pariopettajuusmenetelmällä. Menetelmällä pilotoidaan moniammatillisten periaatteiden mukaista pariopettajuutta ja toinen opettajista tulee liiketalouden puolelta. Pariopettajuudessa keskeistä on osaamisen jakaminen, oman näkökulman laajentaminen ja hyvien käytäntöjen tiedostaminen ja levittäminen. Eri alan opettajat oppivat paitsi työssään yrityksessä, myös toisiltaan. Parhaimmillaan opettajapari kykenee tuottamaan yhdessä uutta tietoa ja uudenlaisia käytäntöjä molempien työn vahvistamiseksi.

Työelämäjakson jälkeen

Työelämäjakson jälkeen opettaja kirjoittaa artikkelin esimerkiksi aiheesta työelämävalmiuksien kehittäminen. Opettaja tekee itsearvioinnin TK-valmiuksiensa kehittymisestä, arvioi toteutunutta työelämäjaksoa sekä kirjoittaa mahdollisen kehittämishankkeen tai muun suunnitelman yhteistyön jatkolle. Mentori arvioi opettajan oppimista työelämäjaksolla sekä kehittämishankkeen toteutusta.

Lisäksi opettaja arvioi omaa oppimistaan ja kehittymistään itsearviointi-raportin avulla (Liite 2).

Pohdinta

Open House -hankkeessa toteutettavien työelämäjaksojen tuloksena luodaan työelämäjaksojen malli, jossa tutkimus- ja kehitystoiminta integroidaan työelämäjaksoon. Työelämäjaksoissa myös pilotoidaan pariopettajuutta, ja kokemukset niistä ovat arvokasta materiaalia muotoutuvan työelämäjaksomallin

suunnittelussa. Toteutetut työelämäjaksot syventävät ammattikorkeakoulun ja alueen yritysten ja organisaatioiden yhteistyötä. Tuloksena on syntynyt mm. projektiaiheita opiskelijoille ja keskustelua laajemmista kehittämishankkeista. Opettajien ammattiosaaminen on kehittynyt ja heidän työelämäverkostonsa ovat laajentuneet. Yritykset saavat osaavaa henkilöstöresurssia kehittämistehäviin ja mahdollisuuden verkostoitua ammattikorkeakoulun kanssa. Yhteistyön jatkuminen niin opetuksessa kuin tutkimus- ja kehittämistoiminnassa on yksi keskeisistä tavoitteista.

Tässä artikkelissa on kuvattu Open House -hankkeen työelämäjaksomalli sellaisena, kuin se hankkeen alkaessa suunniteltiin. Jaksojen toteutuksen aikana malli on joutanut ja elänyt tilanteiden mukaan. Esille on noussut kehittämistarpeita, kuten esimerkiksi jakson päättymisen jälkeisen TK-yhteistyön jatkamisen ja ylläpitämisen toimintatavat, joita malliin liittyen tulee kehittää. Vuoden 2015 aikana hankkeessa tutkitaan työelämäjaksoissa mukana olleiden yritysten ja muiden organisaatioiden kokemuksia työelämäjaksoista ja niiden hyödyistä sekä opettajien ja ammattikorkeakoulujen kokemuksia ja hyötyjä toteutetuista jaksoista. Tutkimustulokset julkaistaan syksyllä 2015 ja ne antavat suuntaviivat työelämäjaksomallin edelleen kehittämiseksi.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Suomen säädöskokoelma. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/Liitteet/amk-laki.pdf.

Kotila, Hannu. 2004. Tutkimus- ja kehitystoiminnan haasteet ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Kotila, Hannu & Mutanen, Arto (tom.). Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kotila, Hannu & Mutanen, Arto (toim.). 2004. Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Helsinki: Edita Prima Oy.

Söderqvist, Minna. 2004. Vaihtoehtona sosio-konstruktionismi. Teoksessa Kotila, H. & Mutanen, A.(toim.). Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kotila, Hannu & Laakkonen, Raija-Liisa. 2003. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita Prima Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, Uusi ammattikorkeakoululaki voimaan 1.1.2015. WWW-dokumentti. Julkaistu 13.11.2014. Luettu 30.1.2015.

LIITE 1

Työelämäjakson suunnitelma

Palautetaan projektipäällikölle ja työelämäjakson mentorille.

1. Työsuunnitelma
 - organisaatio
 - aikataulu
 - kehittämistehtävä yleisellä tasolla
2. Työelämäjakson mentorointisuunnitelma
 - Mitä tavoitteita mentorin toiminnalla on?
 - Miten mentorointi tehdään?
 - Kuka on mentorisi?
3. Kehittämistehtävän kuvaus ja tavoitteet
 - sovitaan etukäteen yrityksen/organisaation kanssa
4. Hyödyntämissuunnitelma
 - Millaista aineistoa tuotetaan yritykselle/organisaatiolle?
 - Miten jaksolla opittua sovelletaan omassa työssä ja levitetään yhteiseen käyttöön?
5. Opiskelijatyön integrointi
 - mahdolliset opiskelijatyöt kohdeorganisaatiolle ennen työelämäjaksoa
6. Itsearviointi
 - Omien, ammattikorkeakoulun tavoitteita tukevien työelämäverkostojen arviointi (mitä on, miten laaja, mitä yhteistyötä jne.)
 - Arvio omista TK-valmiuksista
 - Omat tavoitteet, miten ne tukevat ammatillista kehittymistä ja oman työyhteisön ja ammattikorkeakoulun tavoitteita
 - Arvioidut yhteistyömahdollisuudet työelämäjakson organisaation kanssa.

LIITE 2

Työelämäjaksojen itsearviointi

Palautetaan kirjallisesti projektipäällikölle ja työelämäjakson mentorille.

Itsearviointi ennen työelämäjaksoa kohdassa **työelämäjakson suunnitelma**.

Työelämäjakson jälkeen

1. Organisaation kuvaus
2. Toiminnan kuvaus (työ- ja kehittämistehtävät)
Arvioi oppimistasi ja kehittymistäsi työelämäjakson aikana seuraavien kriteerien mukaisesti:
3. Miten arvioit toimintaasi työelämäjakson aikana? Voit tarkastella esimerkiksi miten olet suunnitellut ja priorisoinut tehtäväsi, hallinnut ajankäyttöäsi tai ratkaissut erilaisia käytännön tilanteita.
4. Miten asiantuntijuutesi on kehittynyt? Tässä voit kertoa esimerkiksi, mitä uutta olet oppinut tai miten olet syventänyt aiempaa osaamistasi. Miten ongelmanratkaisu-/oivalluskyky on kehittynyt työelämäjakson aikana? Kuvaille esimerkiksi, millaisia ”ahaa-elämyksiä” olet kokenut tai miten olet tiedostanut erilaisia signaaleja, jäsentänyt kokonaisuuksia tai omaksunut uusia näkökulmia.
5. Miten tunsit integroituvasi yhteistyöorganisaation työyhteisöön (Miten sinut otettiin vastaan, miten toimit työyhteisön kannustavana jäsenenä yms.)?
6. Miten TK-osaamisesi tai -pätevyytesi on omasta mielestäsi kehittynyt työelämäjakson aikana?
7. Miten hyödynnät työelämäjaksoa nykyisessä työssäsi?

OPETTAJA TYÖSSÄ OPPIMASSA

Katja Komonen

Johdanto

Työssä oppiminen on ollut jo pidemmän aikaa kasvatustieteissä enenevän huomion ja tutkimuksen kohteena. Yhtenä syynä kiinnostukselle ovat olleet työelämän nopeat muutokset. Työelämän teknologisoituminen, korkeat osaamisvaatimukset, työurien epävakaistuminen samoin kuin ihmisten työhön liittyvien odotusten muuttuminen korostavat osaltaan työn ja opiskelun vuorottelua ja elinikäistä oppimista. (Heikkilä 2006, 19.) Elinikäisen oppimisen ajatus sisältää ajatuksen oppimisen eri instituutioiden ja muotojen toisiaan täydentävyydestä: esimerkiksi koulussa, työssä ja vapaa-aikana tapahtuvaa oppimista ei pidä arvottaa, vaan niistä jokaisella on paikkansa yksilön elämänsä kulussa.

Ammattikorkeakoulukentällä työssä oppimisen tarkastelu on usein kohdentunut ammattikorkeakouluopiskelijoiden erilaisissa TKI-hankkeissa tai työelämäprojekteissa tapahtuvaan oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun (esim. Komonen 2007). Vähemmälle huomiolle on jäänyt opettajien työssä tapahtuva informaali oppiminen. Tätä oppimista tapahtuu sekä osana omaa työtä ja työyhteisöä että oman organisaation ulkopuolella, opettajavaihdoissa ja työelämäjaksoilla.

Tässä artikkelissa tarkastelen omaa työssä tapahtunutta oppimistani. Kuvaan opettajan työelämäjaksoni tavoitteita ja sisältöjä sekä arvioin jakson toteutumista. Näkökulmani aiheeseen on opettajan asiantuntijuuden vahvistamisesta työssä oppimisen kautta. Jäsenän ja reflektoin siten oppimistani pohtimalla sekä asiantuntijuuteni vahvistumisen sisältöjä että niitä työelämäympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka oppimista jaksoni aikana edistivät.

Asiantuntijuutta voidaan lähestyä eri tavoin riippuen siitä, miten oppimisen ajatellaan tapahtuvan. Esimerkiksi Hakkarainen, Palonen ja Paavola (2002, 450 - 451) ovat erottaneet asiantuntijuudessa kolme ulottuvuutta. Asiantuntijuutta voidaan jäsentää tiedonhankintana ja käsittelynä (mielensisäinen näkökulma), kulttuuriin osallistumisen prosessina (osallistumisnäkökulma) tai kolmanneksi tiedonluomiseen pohjautuvana dynaamisena ongelmanratkaisuja kehitysprosessina (tiedonluomisen näkökulma). Omassa tarkastelussani korostuu erityisesti asiantuntijuuden vahvistumisen sosiaalinen ja vuorovaiikutuksellinen ulottuvuus, mikä viittaa edellä mainittuun osallistumisnäkökulmaan.

Työssä oppiminen ja asiantuntijuuden vahvistuminen liittyvät kiinteästi yhteen. Asiantuntijuus saa perustansa muodollisessa, formaalissa koulutuksessa, mutta se kehittyy jatkuvasti työtoiminnan kautta, jossa informaalilla oppimisella on keskeinen merkitys.

Työelämäjakson tavoitteet ja toteutus

Olen työskennellyt yliopettajana Mikkelin ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksessa kymmenisen vuotta. Työhöni on kuulunut aina erilaisia tutkimus- tai kehittämistehtäviä, joiden kautta yhteys työelämään on säilynyt vahvana. Tästä huolimatta Open House -hankkeen tarjoama mahdollisuus intensiivisemmälle työelämäjaksolle tuntui houkuttelevalta. Myös esimieheni kannusti kehityskeskustelussa tarttumaan mahdollisuuteen.

Työelämäjaksoni sijoittui tammi-maaliskuulle 2015. Työelämäorganisaatioksi valikoitui varsin nopeasti Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, jossa tehtäviä hoidetaan kahdella vastuualueella; elinkeinot, työvoima, osaaminen -vastuualueella sekä ympäristö ja luonnonvarat -vastuualueella. ELY-keskuksen valitseminen työelämäjaksoni kohdeorganisaatioksi perustui siihen, että minulla opettajana samoin kuin omalla yhteisöpedagogikoulutuksellani laajemminkin on aiemmin ollut yhteistyötä ELY-keskuksen kanssa erilaisten opiskelijaprojektien ja opinnäytetöiden muodossa. Tätä opetukseen liittyvää yhteistyötä halusin jaksollani erityisesti syventää, samoin kuin perehtyä laajemminkin ELY-keskuksen toimintaan aluehallintoviranomaisena ja alueen ohjelmallisena kehittäjänä. Erityinen teemallinen kiinnostuksen kohteeni kohdentui nuorisotakuun toteuttamiseen, jota ELY aluehallintoviranomaisena maakunnassa koordinoi.

Samaan aikaan työelämäjaksoni käynnistymisen kanssa Etelä-Savon ELY-keskuksen elinkeinot, työvoima ja osaaminen -vastuualueella työskentelevä, nuorisotakuun koordinoinnista vastaava kehityspäällikkö oli organisoimassa laajaa kuntakierrosta nuorten hyvinvoinnin edistämisen teemasta. Tuolle kuntakierrokselle tarvittiin koordinaattoria ja raportoijaa. Näiden tehtävien katsottiin sopivan luontevasti työelämäjaksoni keskeiseksi sisällöksi. Jakson täsmälliset tavoitteet asetettiin noin kuukautta ennen jakson käynnistymistä sekä työelämätahon odotusten että oman oppimiseni näkökulmista.

Työelämäjaksoni väljäksi teemaksi nostettiin esiin nuorisotakuun toteutumisen edistämisen maakunnassa. Täsmällisenä kehittämistehtävänä jaksolle määritettiin nuorisolakiin (72/2006) kirjattujen kuntien nuorten ohjaus- ja palveluverkostojen nykytilan ja kehittämistarpeiden kartoittaminen, nuorten ohjauspalveluiden arviointi sekä ns. nuorten Ohjaamo-toiminnan tilanteen kartoittaminen kunnissa. Lisäksi sovittiin, että työelämäjaksoni aikana osallistun erikseen sovittaviin ELY-keskuksen nuorisotakuuta koskeviin kokouksiin ja seminaareihin ja alueellisen elinikäistä oppimista ja ohjausta edistävän ELO-verkoston toimintaan. Työelämäjakson ammatilliset tavoitteeni liittyivät tutkimus- ja kehittämisvalmiuksien vahvistamiseen sekä verkostojen rakentamiseen aluekehitystyön tueksi. Erityisesti olin kiinnostunut ns. ohjellisen kehittämisen mekanismeista ja prosesseista, jotka kiinteästi liittyvät ELY-keskuksen toimintaan aluehallintoviranomaisena.

Työelämäjaksoni keskeisin sisältö rakentui heti ensimmäisestä viikosta lähtien edellä mainitulle kuntakierrokselle, jossa tapasin maakunnan kaikkien 14 kunnan monialaiset ohjaus- ja palveluverkostot jäsenineen. Keskusteluissa tarkasteltiin seuraavia kysymyksiä: Miten verkostot itse ovat ottaneet vastaan nuorisolain mukaiset, mutta myös vuonna 2013 voimaan tulleen nuorisotakuun mukaiset tehtävät? Mikä on verkoston asema paikallisessa tai seudullisessa nuorten hyvinvointityössä? Mikä on nuorten ohjauspalveluiden tila kunnissa? Miten nuorten hyvinvoinnin strateginen kehittäminen erityisesti lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmien tasolla jäsentyy? Lisäksi käsiteltiin myös verkostojen näkemyksiä nuorten matalan kynnyksen palvelujen eli ns. Ohjaamo-toiminnan käynnistämisestä kunnissa. Ohjaamo-toiminta on yksi Etelä-Savon ELY-keskuksen keskeinen kehittämisalue, johon työelämäjaksoni aikana oli suunnattu myös alueellinen ESR-teemahaku.

Keskusteluihin osallistui ohjaus- ja palveluverkoston jäsenten lisäksi myös kuntien sivistystoimen johtajia ja lautakuntien jäseniä. Kaikkiaan tapaamisiin osallistui yli 70 verkostotoimijaa. Keskusteluissa esiin nousseita kehittämis-teemoja käsiteltiin työelämäjakson aikana sekä ELYn sisäisissä tapaamisissa että maakunnan muissa työryhmissä ja erilaisten nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn tarkoitettujen tutkimus- ja kehittämishankkeiden tapaamisissa.

Työelämäjaksoni onnistui kokonaisuutena hyvin. Kuntakierroksen tuloksena valmistui ”Nuorten ohjaus- ja palveluverkostojen sekä ohjauspalvelujen nykytila ja kehittämistarpeet Etelä-Savossa 2015” -raportti, joka julkaistiin myös ELYn julkaisusarjassa. Esittelin havaintojani työelämäjakson lopussa ja sen jälkeenkin useissa seminaareissa sekä myös yhteisöpedagogiopiskelijoillemme.

Työelämäjakson antia voi jäsentää monesta näkökulmasta. Selkeästi se vahvisti ja laajensi ammatillista osaamistani. Ammatillinen osaaminen vahvistui sekä tietojen että taitojen osalta. Tiedollisesti opin paljon moniammatillisesta verkostotyöstä, samoin kuin nuorten hyvinvoinnin strategisesta edistämisestä kunnissa. Niin ikään tietoni alueiden kehittämistyöstä ja eri ministeriöiden ohjausvaikutuksesta aluekehittämiseen vahvistuivat. Taidollisesti opin erityisesti verkostokehittämistä ja monialaisen yhteistyön koordinoimista. Nuorten ohjaus- ja palveluverkostoja koskeva kartoitus ja raportointi antoivat puolestaan mahdollisuuden yliopettajan toimenkuvaan luontevasti kiinnittyvään tutkimus- ja julkaisutoiminnan edistämiseen.

Kokemus oli opettavainen myös ammatillisen kasvun ja työssä jaksamisen näkökulmista. Ehkäpä kokemuksen kokonaisvaltaisuuden takia voisin puhua jopa työpöytä- ja identiteetin kehittymisestä. Intensiivinen jakso toisessa organisaatiossa antoi perspektiiviä oman työn, työyhteisön ja organisaation toimintakulttuurin arviointiin ja uusien, myönteisten ja työssä jaksamista tukevien asioiden löytämistä omasta työstä. Erityisen arvokkaana pidän tiivistynyttä yhteistyötä ELYn sekä maakunnan nuorisovaltuustojen toimijoiden kanssa. Tämä yhteistyö saa jatkoa jo tulevana lukuvuotena opiskelijoiden työelämäprojektien sekä opinnäytetöiden muodossa.

Työssä oppimista tukevat tekijät

Keskeiseksi oppimista edistäväksi tekijäksi nostan esiin useimmissa asiantuntijuuden kehittymistä ja työssä oppimista tarkastelevissa malleissakin käsitellyn työelämän oppimisympäristön. Teknis-organisatorisen oppimisympäristön, jolla tarkoitetaan työnjakoa, työn luonnetta, autonomisuutta, mahdollisuuksia taitojen käyttöön ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen sijasta korostui sosiokulttuurisen oppimisympäristö. Tällä viitataan työyhteisöihin (*communities of work*). (Jorgensen & Warring 2002, 10.) Yhden selkeän, tiettyyn organisaatioon kiinnittyvän työyhteisön sijasta koin työyhteisöksi ne eri organisaatioissa toimivat työntekijät, joita jakson aikana tapasin ja jotka kaikki liittyivät nuorten ohjaus- ja palveluverkostojen toimintaan ja niiden kehittämiseen. Keskeistä oli myös tiivis työparitoiminta ELYn kehittämispäällikön kanssa.

Työssä oppimisessa korostuu siten Tynjälän ja Collinin (2000, 295) mukaan oppimisen yhteisöllisyys, mikä ilmenee osallistumisena tietyn käytännön yhteisön (*community of practice*) toimintaan. Oppiminen voidaan siten nähdä osana arjen toimintakäytäntöjä, jotka ovat ajan myötä tapahtuneen sosiaalisen muotoutumisen tuotosta. Tällainen asiantuntijuuden kehittyminen tilannesidonaisuutta korostavasta näkökulmasta käsin ei ole ainoastaan tiedon lisääntymistä, vaan prosessi, jonka ansiosta oppija tulee tietyn yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi ja kykeneväksi kommunikoida yhteisön muiden jäsenten kanssa. Emme opi ainoastaan sisältöjä, vaan myös kulttuurisia ja sosiaalisia tapoja toimia. Työyhteisöissä rakentui edelleen asiantuntijuutta vahvistavaa yhteistoiminnallisuutta ja kollegiaalisuutta.

Työelämäjaksoni käytännön yhteisö rakentui ELYn kehittämispäälliköstä ja hänen keskeisistä työryhmistään samoin kuin kuntien monialaisten ohjaus- ja palveluverkostojen jäsenistä. Kyseessä ei siten ollut mikään vakiintunut tiimi tai yhteisö, jolla olisi selkeä yhteinen tehtävä, vaan yhteisö muodostui ympärilleni ja minä osaksi sitä pariksi kuukaudeksi asetetun kartoitus- ja kehittämistehtävän ääreen varsin spontaanisti. Hakkaraisen, Palosen ja Paavolan (2002, 454) mukaan tämä onkin tyyppillistä käytäntöyhteisöille, toisin sanoen niillä ei useinkaan ole selviä rajoja tai jäsenyyden kriteerejä, mikä tekee niistä myös vaikeita havainnoida tai hallinnoida.

Olennaista on, että edellä kuvattu osallistumisen ja oppimisen prosessi ei ohjaudu oppimiskontekstista käsin, vaan työssä oppimisen kolmas ulottuvuus on yksilön biografinen oppimispolku, joka sisältää työhön sosiaalistumisen, työn subjektiivisen merkityksen yksilölle sekä työn ja ammatillisen identiteetin. (Jorgensen & Warring 2002, 10.) Varila (2003, 122 - 123) puhuu oppimisen rakentumisesta elämäkokemuksen varaan, millä hän tarkoittaa sitä, että jokaiseen elämänsä tilanteeseen, myös työssä tapahtuviin tilanteisiin, yksilö tuo oman elämäkertansa, joka koostuu kaikista siihenastisista tietoisista ja esitietoisista kokemuksista. Oma biografinen oppimispolkuni rakentui aiemmasta tutkimus- ja kehittämiskokemuksestani, jonka kautta suuntauduin uuteen tilanteeseen.

Pohdinta

Työelämäjaksoni oli kaikkienensa positiivinen kokemus, jonka onnistumisessa keskeistä oli sekä oman organisaationi että työelämäjaksoni organisaation tuki ja käytännön järjestelyistä huolehtiminen. Viime kädessä opettajan oma asenne työelämäjakson tarjoamiin oppimisen paikkoihin joko estää tai edistää oppimista: lähtökohtana omalle oppimiskokemukselleni oli se, että uskalsin ottaa oppimishaasteen vastaan sen sijaan, että olisin torjunut sen. Varila (2004, 217 - 218) onkin oivallisesti todennut työssä oppimisessa olevan strategisesti keskeistä, suostuuko kokija ylipäätään vastaamaan tilanteen haasteisiin avaamalla itsensä oppimisen mahdollisuuteen; merkitsehän se samalla enemmän tai vähemmän selkeästi myös oman puutteellisuuden tunnustamista.

Mikäli opettajien ammatillista asiantuntijuutta halutaan jatkossakin työelämäjaksoilla vahvistaa, tulisi erityistä huomiota kiinnittää opettajan rohkaisemiseen niin jaksolle lähtemiseen kuin ympäristönsä oppimisresurssien eli ”läheisten toisten ihmisten” hyödyntämiseen. Erillisten työelämäjaksojen ohella ammattikorkeakoulu voisi myös pohtia muita työssä oppimista tukevia malleja, jotka rakentuisivat vahvasti oppimisen yhteisöllisen luonteen huomiomiselle.

Organisaatiomme tukee hyvin esimerkiksi erilaisiin koulutuksiin osallistumista, mutta perinteisten yksilöön kohdistuvien koulutuksellisten ratkaisujen rinnalla voisi painottaa jatkuvaa ja yhteisöllistä, koko organisaation tasolla tapahtuvaa oppimista. Työssä oppimisen tukemisen jättäminen kuitenkin ainoastaan henkilöstön virallisten kouluttamisen varaan on kapea näkökulma. Työyhteisötasolla tuleekin kiinnittää huomiota työyhteisön ilmapiiriin, avoimuuteen samoin kuin kollegiaalisuuteen. Esimerkiksi mentorointia voisi nykyistä enemmän käyttää työssä oppimisen tukena.

Lisäksi tulisi pohtia, miten tietoa ja osaamista voitaisiin jakaa yksilön, ryhmän ja organisaation välillä. Toisin sanoen henkilökohtainen kokemus toimii oppimisen lähtökohtana, mutta sen jakaminen esimerkiksi työtovereiden kanssa tekee hiljaisen tiedon näkyväksi ja voi vahvistaa koko organisaation osaamista. Tarvitaan siis reflektiota, joka tekee oppimisen näkyväksi. Keskeinen kysymys onkin, millaisia yhteisen reflektion paikkoja ammattikorkeakoulun opettajan hektisessä työssä on mahdollista avata. Ajan ja paikan lisäksi kun tarvitaan refleктоivan ja arvioivan otteen korostamista työyhteisön toiminnassa ja kehittämisessä.

Lähteet

Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asian-tuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37 (6), 448 - 464.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Jorgensen, C.H. & Warring, N. 2002. Learning in the Workplace – the interplay between learning environments and biographical learning trajectories. In Jorgensen, C.H. & N. Warring (eds.) *Adult Education and the Labour Market VII*. Kobenhavn: BookPartner A/S, 9 - 33.

Komonen, K. 2007. Ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoiminta oppimisympäristönä. *Työelämän tutkimus* 2/2007, 107 - 117.

Komonen, K. 2015. Nuorten ohjaus- ja palveluverkostojen sekä ohjauspalvelujen nykytila ja kehittämistarpeet Etelä-Savossa 2015. Etelä-Savon elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus. Raportteja 29/2015.

Nuorisolaki 72/2006.

Tynjälä, P & Collin, K. 2000. Koulutus ja työelämä - pedagogisia näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 20(4), 293 - 305.

Varila, J. .2004. Tunteet aikuiskasvatustieteen tutkimuskohteeksi. *Aikuiskasvatus* 24(2), 92 - 101.

METSÄVARATIEDOT METSÄNHOITOYHDISTYKSEN TOIMINNASSA

Heikki Lehmonen

Metsäopetuksen työelämäyhteydet

Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden laitoksen opetuksessa ja opetussuunnitelmien uudistamisessa ovat työelämäyhteydet olleet keskeisessä roolissa, kun opetussuunnitelmia on uudistettu perusteellisesti vuosina 2005, 2012 ja viimeksi 2015. Pienempiä säätöjä opetuksen sisällössä ja usein työelämän kanssa yhdessä tehtävissä harjoituksissa ja projekteissa tehdään jatkuvasti.

Metsätalouden laitoksella hyviä työelämäyhteyksiä pidetään yllä mm. opiskelijoiden harjoittelukäynneillä ja opettajakunnan henkilökohtaisilla suhteilla työelämän edustajiin. Usein juuri omasta oppilaitoksesta valmistuneet, eri metsäalan organisaatioissa toimivat ammattilaiset ovat parhaita kumppaneita opetuksen pitämisessä ajan tasalla.

Metsäalan tutkimus- ja kehittämisorganisaatioista saadaan vinkkejä uusimpien menetelmien ja laitteiden sekä tekniikan tuomista mahdollisuuksista. Näitä sovelletaan opetuksessa erityisesti syventävien opintojen kursseilla. Metsäntutkimuslaitos on vuoden 2015 alusta ollut osana Luonnonvarakeskuksen toimintaa. Metsätieteellisen seuran yhteydessä toimii mm. Taksattoriklubi, joka on keskittynyt metsänmittauksen ja metsäsuunnittelun kehittämiseen ja toimii tämän alan henkilöiden kohtaamispaikkana ja tutkimuksen ja käytännön yhdistäjänä.

Metsäalan opetuksessa ja arvioinnissa painotetaan alan perusosaamisen, tietojen ja taitojen lisäksi laajemminkin työelämän pätevyysvaatimuksia, tiimityötaitoja ja vastuullista oman alan ammattiotetta. Opettajalta tämä edellyttää teoriaosaamisen lisäksi hyvää oman alan käytännön toiminnan tuntemusta.

Metsäalan ammattikorkeakoulutasoisesta koulutuksesta tehtiin valtakunnallinen arviointi vuonna 2013. Työtehosteuran selvityksessä olivat mukana kaikki suomenkieliset metsätalousinsinöörejä kouluttavat ammattikorkeakoulut. Vuosina 2000 - 2008 valmistuneet metsätalousinsinöörit arvioivat osaamistaan ja tulevia tarpeita suhteessa saatuun opetukseen. Perinteisen metsäosaamisen lisäksi tärkeimmiksi osaamisvaatimuksiksi tällä hetkellä ja tulevan 10 vuoden aikana nousivat vastuunottokyky, luotettavuus, kyky itsenäiseen työskentelyyn, paineensietokyky, ongelmanratkaisukyky sekä tieto- ja viestintätaidot. (Kilpeläinen & Lautanen 2013.)

Edellä mainittujen verkostojen ja ammattipiirin kontaktien lisäksi syvempää organisaatioiden ja niiden toiminnan tuntemusta on kuitenkin mahdollista saada vain pidemmällä työelämäjaksoilla, työskentelemällä itse organisaatiossa. Vähintään kuukauden mittainen työelämäjakso muutaman vuoden välein toimii myös erinomaisena motivaattorina oman opetuksen kehittämisessä. Eri lähteistä tuleva informaatiotulva saa realistiset mittasuhteet ja myös työelämän organisaatio hyötyy vaihdosta ammattimaisen kouluttajan vieraillessa työpaikalla ja myöhemmin myös valmistuvien metsätalousinsinöörien ammattiosaamisen painottuessa käytännön tarpeisiin ja työelämän vaatimuksiin.

Metsänhoitoyhdistyksen palvelut

Metsänhoitoyhdistys on metsäomistajien hallinnoima organisaatio, jonka tarkoitus on valvoa ja edistää yksityismetsänomistajien etuja omalla toimialueellaan. Yhdistys edistää jäsentensä metsätalouden kannattavuutta hyvän metsänhoidon periaatteiden mukaisesti ja tarjoaa jäsenilleen metsätalouden harjoittamiseen ja metsän omistamiseen liittyviä palveluja. Metsänhoitoyhdistykset toimivat kattavasti koko Suomen alueella ja niissä on töissä yli 1000 henkilöä.

Metsänhoitoyhdistyslakia on muutettu vuonna 2013. Muutoksen tarkoitus on ollut edistää metsätalouselinkeinon kilpailukykyä ja kannattavuutta sekä lisätä metsänomistajien valinnanvapautta yhdistystoiminnassa ja edunvalvonnassa. Lisäksi uudistuksen tarkoituksena on ollut varmistaa eri toimijoiden tasapuolinen kilpailuasema metsäpalvelumarkkinoilla. Aiemmin metsänomistajille pakollinen metsänhoitomaksu on muuttunut vapaaehtoiseksi vuoden 2015 alusta alkaen. Muutosten seurauksena vähenivät myös metsänhoitoyhdistyksiä koskevat erityissäännökset mm. puukauppaa koskien.

Metsänhoitomaksun muuttuminen vapaaehtoiseksi vaatii yhdistyksiltä toiminnan rahoituspohjan kehittämistä ja liiketoimintaan panostamista. Metsänhoitoyhdistysten koko on fuusioiden myötä kasvanut merkittävästi viime vuosina. Suuremman koon myötä yhdistykset ovat voineet vahvistaa erikoisosaamistaan ja tarjota laadukkaampaa palvelua myös kustannustehokkaamalla tavalla.

Metsänhoitoyhdistys Etelä-Savo aloitti toimintansa vuoden 2015 alusta. Yhdistys syntyi, kun aikaisemmista Etelä-Savon alueella toimivista metsänhoitoyhdistyksistä fuusioituivat Itä-Savo, Metsä-Savo, Järvi-Savo ja Haukivuori. Uusi yhdistys kattaa nykyisten Haukivuoren, Hirvensalmen, Joutsan (pl. Leivonmäki), Juvan, Mikkelin (pl. Ristiina ja Suomenniemi), Kerimäen, Pertunmaan, Punkaharjun, Puumalan, Rantasalmen, Savonlinnan ja Sulkavan alueet. MHY Etelä-Savon palveluksessa on 60 toimihenkilöä, 60 metsuria ja 75 yrittäjää, joten työllisyysvaikutus on yli 200 henkilötyövuotta. Yhdistyksen alueella on lähes 14000 metsänomistajajäsentä, metsäpinta-alaa 462000 hehtaaria ja vuotuinen hakkuumäärä noin 3 miljoonaa kuutiometriä. (Metsänhoitoyhdistys Etelä-Savo 2015.)

Metsänhoitoyhdistys on merkittävä toimija metsäpalvelujen markkinoilla. Yksityismetsien puunmyyntisuunnitelmista eli leimikoista tehdään noin 70 %. Jäsenille tämä palvelu on maksuton. Puunmyyntisuunnitelman avulla voidaan puukauppa kilpailuttaa ostajien kesken, määritellä korjuukohteet ja saada paras hinta. Mhy Etelä-Savon alueella tehdään vuosittain noin 4000 leimikkoa, joista reilu puolet myydään yhdistykselle annetulla toimeksiannolla. Toimeksianto käsittää tarjousten pyynnöt, vertailulaskelmat, korjuun ja kuljetusten sekä mittauksen valvonnan ja loppuraportoinnin metsänomistajalle.

Metsänhoitopalveluista yhdistykset suunnittelevat ja toteuttavat noin 80 %. Metsänuudistamispalvelussa huolehditaan taimikon perustamiseen liittyvät maanmuokkaus- ja metsänviljelytyöt, käyttäen kasvupaikalle sopivaa puulajia, ja myös istutustyöllä on takuu. Taimikoiden varhaisperkaus ja taimikonhoitotyöt tehdään myös metsänhoitoyhdistyksen metsurien toimesta.

Muita metsänomistajalle suunnattuja palveluja ovat metsäsuunnitelmien laadinta, tila-arviot ja kiinteistöjen välitys sekä avustaminen metsäverotusten teossa. Lisäksi metsänhoitoyhdistyksen toimesta suunnitellaan ja toteutetaan metsien hoitoa ja puuston kasvua tehostavia metsätien rakennus- ja kunnostusohjelmahankkeita.

Metsänomistajien etua valvotaan myös kaavoitus-, verotus- ja suojeluhankkeissa. Jäsenille tarjotaan erilaisia koulutustilaisuuksia ja tapahtumia sekä muita pienempiä jäsenetuja. Metsien sertifiointi PEFC-järjestelmässä on jäsenille ilmainen. Jatkossa monet aiemmin ilmaiset jäsenedut ja palvelut hinnoitellaan edullisemmin jäsenille kuin yhdistyksestä eronneille.

Uuden fuusiossa syntyneen metsänhoitoyhdistyksen haasteena on yhdenmukaistaa oma toiminta ja järjestelmät sekä kehittää kilpailukykyisiä, asiakaslähtöisiä metsäpalveluja. Yhdistyksen liiketoiminnassa palvelut tulee hinnoitella kannattavasti ja tarjota myös erikoispalveluja. Metsänomistajat ovat ikääntyneet ja etäänntyneet metsistään. Tämä asiakaskunnan muutos yhdessä kilpailun lisääntymisen kanssa edellyttää myös metsänhoitoyhdistykseltä valmiuksia kehittää palveluosaamista ja uusimman tekniikan hyödyntämistä.



KUVA 1. Metsänhoitoyhdistys Etelä-Savon toiminta-alue

Metsävaratietojen käyttö

Monen metsänhoitoyhdistyksen strategiassa avainalueeksi on määritelty metsävaratiedot. Työelämäjaksolleni määriteltiin kehittämistehtäväksi metsävaratiedon nykytilannekartoitus ja kehittämisenäkymät sekä toiminnan kehittäminen metsävaratietojen avulla. Toteutin selvityksen haastattelemalla yli 30:a asiantuntijaa, jotka toimivat metsänhoitoyhdistyksissä tiedon käyttäjinä tai muissa organisaatioissa tiedon tuottajina.

Parhaimpina metsävaratietona pidettiin omassa paikkatietojärjestelmässä olevaa, tarkkaa ja ajan tasalla olevaa kuvioittaisen arvioinnin kasvupaikka- ja puustotietoa, jossa myös tulevat toimenpiteet ovat oikein. Aikaisemmin tietoa on saatu edullisesti metsäkeskuksista, mutta organisaatiomuutosten ja inventointijärjestelmien muutosten ansiosta tämä tietovirta on tyrehtynyt.

Metsänhoitoyhdistykset ovat viime vuosina lisänneet merkittävästi omaa metsäsuunnittelua joko omalla henkilöstöllä tai ostopalveluina. Myös kuviotietojen omaa ylläpitoa pyritään tehostamaan jatkuvasti. Metsätoimihenkilöt päivittävät hakkuiden ja hoitotöiden jälkeiset puustotiedot ajan tasalle. Tässä on kuitenkin suuria vaihteluita eri yhdistysten ja eri toimihenkilöiden välillä.

Metsäsuunnitelmia laativat myös metsäkeskuksesta liiketoimintayksiköksi muuttuneen OTSON suunnittelijat ja metsäpalveluyrittäjät. Kilpailutilanne ja kustannusvastaavuus ovat melkein kaksinkertaistaneet metsänomistajille tulevan metsäsuunnitelman hinnan (noin 20 euroa hehtaarilta ja perusmaksu noin 200 euroa).

Metsäkeskus on hankkinut laserkeilaukseen ja ilmakuvaukseen sekä maastokoalojen mittaukseen perustuvalla järjestelmällä laajojen alueiden metsävaratietoa vuodesta 2010 alkaen. Järjestelmällä hankittu tieto kattaa tällä hetkellä (2015) noin puolet yksityismetsien pinta-alasta ja valmistuu vuoteen 2020 mennessä.

Metsäkeskus julkaisee metsävaratietoa internetissä metsään.fi-palvelussa, joka on metsänomistajille ilmainen. Muille toimijoille, kuten metsänhoitoyhdistykselle kuntakohtainen vuosimaksu on tällä hetkellä 60 euroa. Metsänomistajien tietojen katselu- tai latauslupa vaatii metsänomistajien suostumuksen. Näitä lupia on valtakunnallisesti myöntänyt noin 20 % metsänomistajista. Etelä-Savon alueella noin 40 % metsänomistajista on myöntänyt lupia tietojensa katseluun tai latailuun vähintään yhdelle metsäalan toimijalle.

Metsänhoitoyhdistysten alueilla tietojen kattavuus ja käyttökelpoisuus vaihtelee siis melkoisesti. Esimerkiksi Etelä-Savossa Savonlinnan ympäristöstä tietoa on ollut saatavissa jo muutamia vuosia, Mikkelin alueen tiedot saadaan vuonna 2015 ja Juva viimeisenä vuonna 2019. Tietoja ylläpidetään saatujen metsänkayttöilmoitusten ja muiden ilmoitusten sekä vuosittaisten kasvunlaskentojen avulla.

Muista lähteistä saatavaa metsävaratietoa on metsänhoitoyhdistyksessä käytetty satunnaisesti ja tukena silloin, kun omassa järjestelmässä ei ole ollut tuotetta kuviotietoa tai metsään.fi-palvelun tietoa ei ole ollut käytettävissä. Näiden Maanmittauslaitoksen materiaalien, lähinnä tuoreiden ilmakuvien ja metsäntutkimuslaitoksen hankkimien valtakunnan metsien inventoinnin tietojen, käyttö on kuitenkin ollut marginaalista ja täydentävää.

Uusien materiaalien ja teknisten välineiden mahdollisuuksia on selvitetty ympäröivissä metsänhoitoyhdistyksissä. Ajankohtaiset ilmakuvat koettiin tärkeimmäksi työtä helpottavaksi ja tehostavaksi materiaaliksi, mieluiten metsäammattilaisten käyttöön hankittuina puun ollessa lehdessä ja väri-infrakuvauksella sekä metsäammattilaisille säädetyillä värisävyillä.

Latvuskorkeusmalleja (CHM eli Canopy Height Model -materiaalia) ei juuri ole kokeiltu, mutta sitä käyttäneet pitivät tätä hyvänä lisänä erityisesti metsäsuunnittelijoille kuvioiden rajauksen tarkentamisessa. Metsävara-aineiston hilaruutuaineistoa pidettiin myös mahdollisena tulevaisuuden materiaalina. Toistaiseksi aineistoa ovat käyttäneet lähinnä metsäkeskuksen metsävara-asiantuntijat. Metsänhoitoyhdistyksissä oli tästä aineistosta aika vähän kokemuksia.

Lupaavimmalta uusista tekniikoista vaikuttivat erilaiset mobiilisovellukset. Hyvälaatuisten kamerakännyköiden kuvamittaukseen kehitetty Trestima-sovellus on ollut kokeilukäytössä reilun vuoden. Tähän tutustuttiin parin testin avulla myös Juvan ympäristössä. Sovelluksen edut ovat melkoiset, käytännön kokemusten myötä käyttö tehostuu ja järjestelmä tulee varmasti yleistymään, jos hinnoittelu asettuu kohdalleen.

Muita kännyköissä olevia GPS-paikannuspalveluja on runsaasti käytössä harrastajapiireissä. Metsäammattilaisilla on yleisesti käytössä Karttaselain, jossa on ilmakuvat ja kiinteistöjen rajat. Kehittyneempiä palveluja ammattilaisille ja metsänomistajille tulee parhaillaan lisää eri valmistajilta.

Pohdinta

Työelämäjakson aikana tekemäni selvitystyö perustuu yli 30 asiantuntijan haastatteluun. Saatujen vastausten ja keskustelujen aikana muodostui selkeä käsitys siitä, mitä metsävaratiedoissa pidetään tärkeänä. Tärkeänä pidän varsinkin keskusteluja, joissa tuli näkemyksiä erilaisia kaukokartoituksen materiaaleja jo käyttäneiltä ja uusimpia teknisiä välineitä käytännön työssä testanneilta asiantuntijoilta.

Erityisen hyödyllistä työelämäjakson aikana oli nähdä monipuolinen metsäalan toimintakenttä ja toimihenkilöiden erilaiset työnkuvat sekä osaamisvaatimukset. Suhteellisen rajattuun omaan erikoisosaamiseen perustuva opetustehtäväni hyötyy varmasti, kun käytettävissäni on nyt tuore näkemys metsäammattilaisen työn kokonaisuudesta. Metsänomistajien kohtaaminen puhelimessa, toimistolla ja maastossa ovat tärkeitä koko palveluorganisaation imagon ja menestymisen kannalta. Lisäksi tarvitaan vahvaa perusosaamista.

Metsänhoitoyhdistykselle työelämäjaksoni suurin hyöty tulee tehdystä selvityksestä metsävarojen hankinnassa, ylläpidossa ja käytön tehostamisessa. Ajantasainen koostettu näkemys alan huippuosaajilta auttaa kohdeorganisaatiota ja haastattelujen kautta mukana olleita muodostamaan käsityksen, mihin pitää keskittyä jatkossa, jotta metsävaratiedoista saadaan mahdollisimman suuri hyöty toiminnan kehittämiseksi.

Mikkelin ammattikorkeakoululle ja erityisesti metsätalouden laitokselle työelämäjakso tuo syvempää käytännön osaamistarpeiden tuntemusta. Uudet muodostuneet henkilökohtaiset suhteet helpottavat jatkossa yhteydenpitoa ja työelämänäkemyksen pysymistä tuoreena. Opetussuunnitelmaa uudistettaessa ja uuden suunnitelman osaamisperusteista arviointia kehitettäessä saadut kokemukset ovat hyödyllisiä.

Yhteistyö metsänhoitoyhdistysten ja Mikkelin amk:n metsätalouden laitoksen välillä on ollut tiivistä 2000-luvulla erilaisissa koulutus ja valmennustapahtumissa. Yhdistysten toiminnanjohtajia, toimihenkilöitä, metsureita ja yrittäjiä sekä hallintohenkilöstöä on koulutettu mm. markkinoinnissa ja asiakaspalvelussa sekä toiminnan tehostamiseen liittyvissä tehtävissä.

Toteutettu työelämäjakso täydentää aikaisempaa yhteistyötä keskittyen metsävara-aineistojen ja metsäsuunnittelun aihealueiden kehittämiseen. Molemmiin puolin on saatu syvempää ymmärrystä uuden tekniikan ja aineistojen mahdollisuuksista. Samalla on muodostunut myös käsitys tarpeellisista täydentävistä koulutusaiheista, jotta metsänhoitoyhdistyksen toimintaa voidaan edelleen tehostaa metsävara-aineiston hankinnassa ja ylläpidossa.

Hyvä metsävaratieto ei itsessään ole tavoite, vaan sen tehokas käyttö mhy:n liiketoiminnassa, myyntityön kohdentamisessa ja aktiivisessa yhteydenpidossa metsänomistajiin. Liiketoimintaosaamisella on tarvetta, kun mietitään, miten uusiutuvia tietojärjestelmiä tehokkaimmin käytetään palvelumyynnin edistämiseksi.

Jatkossa voidaan yhdessä suunnitella metsävara-aineiston käytön tehostamista, perustuen työelämäjakson aikana saatuihin näkemyksiin. Koulutuspäivien tarkempia sisältöjä on helpompi tarkentaa, kun pohjalla on yhtenäinen näkemys tarpeista.

Lähteet

Kilpeläinen Riitta & Lautanen, Eila. 2013. Metsätalousinsinöörien ammatitiosaaminen nyt ja vuonna 2020. TTS:n tiedote: Metsätyö, -energia ja yrittäjyys. Työtehoseuran tiedotteita nro 769/2013.

Metsänhoitoyhdistys Etelä-Savo 2015. Www-sivut osoitteessa <http://www.mhy.fi/etela-savo/esittely>. Luettu 15.6.2015.

TYÖELÄMÄJAKSOLLA PARIOPETTAJUUS- MENETELMÄLLÄ

Kati Kontinen ja Sari Toijonen-Kunnari

Artikkelissa esitellään ammattikorkeakoulun pariopettajuus-menetelmällä toteutetun työelämäjakson kokemuksia. Pariopettajuudessa keskeistä on osaamisen jakaminen, oman näkökulman laajentaminen ja hyvien käytäntöjen tiedostaminen. Eri alan opettajat oppivat paitsi työssään yrityksessä myös toisiltaan. Parhaimmillaan opettajapari kykenee tuottamaan yhdessä uutta tietoa ja uudenlaisia käytäntöjä molempien työn vahvistamiseksi.

Työelämäjakso on Mikkelin ammattikorkeakoulun (myöhemmin Mamk) hallinnoiman Open House -hankkeen yksi toimintamuoto. Open House -hanke kehittää ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoimintaa lisäämällä osaamisen vaihtoa työelämän kanssa. Työelämäjaksojen tavoitteena on kehittää opettajan tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia ja työelämäosaamista sekä verkostoitua alueen toimijoiden kanssa. Työelämäkumppanit saavat käyttöönsä opettajien ammattitaidon ja työpanoksen yrityksen määrittämiin kehittämistehtäviin.

Tämä työelämäjakso toteutettiin moniammatillisten periaatteiden mukaisesti. Toinen osallistujista oli liiketoiminnan lehtori ja toinen metsätalouden ja kuituteknologian tutkimuspäällikkö. Työelämäjakso toteutettiin metsäteollisuuskonserni Metsä Groupissa. Metsä Groupin emoyritys on Metsäliitto Osuuskunta, jonka omistaa noin 122 000 suomalaista metsänomistajaa. Metsä Groupin liiketoiminta-alueet ovat Metsä Tissue, Metsä Board, Metsä Fibre, Metsä Wood ja Metsä Forest. Metsä Group keskittyy pehmo- ja ruoanlaittopapereihin, ensikuitukartonkeihin, selluun, puutuotteisiin sekä puunhankintaan ja metsäpalveluihin. Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2014 oli 4970 milj. euroa, konserni työllisti 10 410 henkilöä ja sillä oli toimintaa lähes 30 maassa. Metsä Groupin puukaupasta ja metsäpalveluista vastaa Metsä Forest. Metsä Forestin liikevaihto vuonna 2014 oli 1 575 milj. euroa, liiketulos 28 milj. euroa ja henkilöstömäärä 887. Metsä Forest palvelee metsänomistajia

ja puuta hyödyntävää teollisuutta. (Metsä Group vuosikatsaus 2014.) Metsä Forest muuttui 1.4.2015 osto-organisaatiosta palveluorganisaatioksi. Organisaatiomuutoksen kanssa samanaikaisesti yrityksessä on toteutettu puukauppa- ja metsäpalvelut-prosessien digitalisoitumista. Metsäomistajille on kehitetty sähköisiä palveluita. Uusien palveluiden avulla Metsä Group haluaa tehdä metsänomistuksesta ja metsävarallisuuden kartuttamisesta mahdollisimman vaivatonta erilaisille metsänomistajille. (Viesti 4 / 2015.)

Artikkelin aluksi esitellään työelämäjakson valmistelutoimia ja sen jälkeen kerrotaan jakson käytännön toteutuksesta. Lopuksi reflektoidaan kokemuksia ja esitellään osallistujien omakohtaisia näkemyksiä siitä, millaisen lisän pariopettajuus-menetelmällä toteutettu työelämäjakso on tuonut osallistujien ammattitaitoon.

Suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti työelämäjaksolle

Työelämäjaksoa valmisteltiin Mamkin puolella liki vuosi. Kehityskeskustelussa opettaja kertoi esimiehelleen haluavansa ylläpitää ja kehittää johtamisosaamistaan aidoissa työelämäkonteakteissa. Työelämäjaksosta tehtiin alustava työaikavaraus seuraavan vuoden työaikasuunnitelmaan. Esimies selvitti jakson ajaksi korvaavat opettaja- ja ohjausresurssit. Open House -hankkeen koordinaattorilla oli tieto, että metsäalan tutkimuspäällikkö olisi myös kiinnostunut työelämäjaksosta. Esimieheltä saadun alustavan suostumuksen jälkeen liiketalouden opettaja kontaktoi metsäalan laitoksen tutkimuspäällikköä.

Metsä Groupin piiripäällikkö otti yhteyttä elokuussa 2014 metsätalouden tutkimuspäällikköön. Aiempien hyvien työelämäjaksokokemusten perusteella keskusteltiin tutkimuspäällikön mahdollisuuksista osallistua työelämäjaksolle. Seuraavaksi alettiin haarukoimaan ajankohtaa, ja sopiva ajankohta löytyi helmikuuksi 2015.

Liiketoiminnan lehtorin ydinosaamista ovat organisaatioiden johtaminen ja esimiestyö. Opettajalla on maa- ja metsätalouden toimialatuntemusta aiemman koulutuksen ja työkokemuksen kautta sekä yksityismetsätalouden tietämystä metsänomistajaroolista. Työelämäjakson aikana opettaja pystyi hyödyntämään aiemman työkokemuksen kautta saatua konsultatiivista työtöettä ja asiantuntijapalveluorganisaation toiminnan erittäin syvällistä tietämystä.

Tutkimuspäälliköllä on maatalous-metsätieteiden lisensiaatin koulutus ja monivuotinen työkokemus metsäsektorilla. Lisäksi hän on opettanut puunhankinnallisia aiheita Mamkissa metsätalousinsinööriopiskelijoille. Tutkimuspäällikön ydinosaamista ovat puunhankinta- ja korjuu, metsänhoitotyöt sekä tutkimus- ja kehittämistoiminta.

Opettajat eivät olleet aiemmin tehneet ammatillista yhteistyötä, joten he pitivät muutaman lyhyen palaverin hahmotellakseen kummankin tavoitteita jaksolta ja keskustelivat yhteisistä menettelytavoista. Pariopettajuuden ja yhteisen työelämäjakson suunnittelun lähtökohtana oli kummankin henkilön aito kiinnostus metsätoimialaan ja oman ammattitaidon kehittämiseen työelämäjakson avulla. Molempien intressinä oli jonkin metsäteollisuusorganisaation toimintaan perehtyminen.

Mamkin metsätalouden laitos oli tehnyt jo aiemmin Metsä Groupin kanssa monipuolista yhteistyötä, joten oli luontevaa tiedustella yhteistyötä ensiksi sieltä. Valitun yrityksen kanssa aloitettiin neuvottelu työelämäjaksosta kolme kuukautta ennen jaksoa kontaktoimalla Metsä Groupin Mikkelin piirin piiripäällikköä ja esittelemällä yhteistyön mahdollisuutta. Yrityksen edustajien kanssa pidettiin kolme suunnittelupalaveria, joiden aikana esiteltiin työelämäjakson tavoitteet, toteutustapa ja määritettiin kehittämistehtävä.

Työelämäjakson alkuperäisinä kehittämistehtävinä oli selvittää Metsä Groupiin rekrytoitujen henkilöiden kokemuksia perehdytyksestä, tavoitteiden asettamisesta, motivoinnista ja palautekäytännöistä. Tämän lisäksi kehittämistyössä selvitettiin, millaisia valmiuksia ammattikorkeakouluopiskelu on antanut Metsä Groupin työtehtäviin, ja miten tutkintojen sisältöjä tulisi kehittää, jotta ne palvelisivat nykyistä paremmin työelämän vaatimuksia. Kehittämiskohteet olivat yrityksen näkökulmasta tarpeellisia ja ne kehittivät opettajien ja koulutusalan TK-valmiuksia mielekkäällä tavalla.

Työelämäjaksolle osallistuville nimettiin Mamkista mentoriksi metsäalan laitoksen koulutusjohtaja. Mentori tuki aktoreiden kehittämistehtävän toteutusta valmennus- ja johtamisosaamisellaan. Mentorin tapaamisia pidettiin yksi ennen työelämäjaksoa, kaksi jakson aikana ja yksi sen päättyttyä. Tapaamiset teemoitettiin ja niille laadittiin keskustelurunko. Tapaamisten kesto oli 30 min - 2 tuntia. Keskusteluissa käsiteltiin kehittämistehtävän tutkimusjärjestelyitä, aineiston analysointia, johtopäätösten kiteytystä ja esitystapaa. Tapaamisten keskustelut olivat luottamuksellisia.

Yhteistyösopimuksen solmimisen jälkeen, ennen varsinaista työskentelyjaksoa, opettajat esittäytyivät ja kertoivat kehittämistehtävästään koko Mikkelin piirin henkilöstölle työhyvinvointia käsittelevässä koulutustilaisuudessa. Opettajille tilaisuus toimi henkisenä orientoitumisena organisaatioon siirtymisessä.

Ennen työelämäjaksoa liiketoiminnan opettaja tutustui Metsä Groupin nettisivujen aineistoon perusteellisesti ja luki yrityksen uusimmat omistajajäsen- ja sidosryhmälehdet tarkasti. Opettaja kertasi johtamisen työkaluja ja luki kehittämistehtävän aihepiiristä kirjoitettuja uusimpia artikkeleita.

Metsä Groupin Mikkelin piirin piiripäällikkö oli pohjustanut organisaatiossa opettajien työelämäjaksolle tulon ja kehittämistehtävän erittäin hyvin. Metsä Groupin Mikkelin piirin toimistolle oli varattu kummallekin työelämäjaksolle tulijalle omat tietokoneet ja huolehdittu niiden toimivuudesta. Työelämäjaksjon aluksi opettajia perehdytettiin kuten uusia toimihenkilöitä. Organisaatioon tutustumista opettajat tekivät intrassa olevan aineiston kautta koko työelämäjaksjon ajan. Työskentelytilaksi oli varattu yhteinen työhuone.

Vastausten hakeminen organisaation kehittämistehtäviin

Liiketoiminnan opettaja työskenteli Metsä Groupissa yhtäjaksoisesti kuusi viikkoa ja tutkimuspäällikkö neljä viikkoa. Työskentely jaksotettiin siten, että työelämäjaksolla oltiin neljä viikkoa samanaikaisesti. Opettaja aloitti oman jaksonsa viikon aiemmin ja vastaavasti päätti myös oman työskentelynsä viikkoa myöhemmin kuin tutkimuspäällikkö. Työelämäjaksolle osallistuvat sopivat etukäteen, että opettaja valmistelee ensimmäisen viikon aikana yhteistä työskentelyaikaa laatimalla kehittämistehtävän teemoista tutkimuskysymyksiä alle viisi vuotta organisaatiossa työskennelleille ja teemahaastatteluiden kysymyksiä johto- ja esimiestehtävissä toimiville, varmistaa Webropol-kyselyn teknisen toteutuksen järjestelyitä ja sopii tutustumisten ja haastatteluiden ajankohtia. Parin yhteisten työskentelyviikkojen jälkeisellä viikolla opettaja analysoi työelämäjaksjon tutkimusaineistoja, etsi asiakkuuden johtamisen ja esimiestyön ajankohtaista aineistoa, järjesteli organisaatiossa pidettäviä tuotoksien luovutustilaisuuksia sekä huolehti tutkimuksiin osallistuneiden kiittämisistä ja kuvamuistamisista.

Kaksi viikkoa pidemmän työelämäjaksjon aikana liiketoiminnan lehtori pääsi hyödyntämään esimiestyön ammatillista osaamista havainnoimalla esimiehen pitämiä tavoitekeskusteluja Juvalla ja Kangasniemellä sekä antamalla niistä esimiehelle kehittämispalautetta. Rekrytointihaastatteluun osallistumisesta, työyhteisökyselyn kehittämiskohteiden määrittämisestä ja käsittelyn suunnittelusta oli konkreettista tukea esimiehen työlle. Hankinta- ja pystykauppojen kauppakirjojen arvonlisäveroasioiden tarkastus puolestaan helpotti palvelusihteerin työtä ja osoitti konkreettisesti, mikä merkitys sillä on, että jokainen tekee vastuullaan olevat asiat kerralla oikein.

Alkuperäisten kehittämistehtävien lisäksi Metsä Groupin Mikkelin piirin piiripäällikkö pyysi omasta esimiestyöskentelystään kehittämispalautetta. Tämän tausta-aineistoksi opettajat saivat käyttöönsä Metsä Groupissa hiljattain toteutetun Työyhteisön toimivuus -tutkimuksen tulokset ja esimiehelle laaditun Peili-analyysin. Metsä Groupin tuotantopäällikön toivomuksesta työelämäjaksolaiset antoivat kehittämisesityksiä hankintaryhmien palaverikäytäntöihin. Palaverien nykyisten käytäntöjen selvittämiseksi opettajat havainnoivat hankintaryhmien työpalavereja Mikkellisä, Mäntyharjulla ja Juvalla.

Opettajat hankkivat kehittämistehtäviin tietoa monilla menetelmillä. Alle viisi vuotta Metsä Groupin Mikkelin piirissä työskennelleiden kokemuksia ja mielipiteitä perehdyttämisestä, asiakkaiden palvelemisesta, motivoinnista, palautteesta ja ammattikorkeakouluopiskelun valmiuksista selvitettiin Webropol-kyselyllä. Viidelle esimiehelle ja seitsemälle pääkonttorilla kehitys- ja johtotehtävissä työskentelevälle tehtiin teemahaastattelu heidän työnsä tavoitteista, uusien toimintatapojen käyttöönotosta, henkilöstöjohtamisesta ja ammattikorkeakoulu yhteistyöstä. Opettajat osallistuivat Mikkelissä Metsäliitto Osuuskunnan edustajiston vaalitulaisuuteen ja Valtran markkinatapahtumaan.

Opettajat seurasivat puukaupan ja metsäpalveluiden metsäasiantuntijan tilakäyntiä Juvalla. Tämä pitkän työuran Metsä Groupissa tehnyt metsäasiantuntija on toiminut uusien toimihenkilöiden mentorina. Tilakäynti toteutettiin metsänomistajan luokse, joka oli suunnitellut kuusikon avohakkuuta ja kahdelle lohkolle harvennushakkuuta. Maastokäynnillä katsottiin myös metsänomistajan taimikoita. Opettajat seurasivat, miten metsäasiantuntija teki tarjouksen ja miten metsänomistajan kanssa neuvotellusta tarjouksesta muotoutui lopullinen kauppasopimus. Samalla tilakäynnillä metsäasiantuntija myi metsänomistajalle metsänhoitopalveluista maanmuokkauksen ja taimet. Metsänomistaja teki sijoituksen Metsä Groupin osuuksiin.



Kuva 1. Juvalainen metsänomistaja Martti Hyvönen esitteli Sari Toijonen-Kunnarille ja Kati Kontiselle puukauppakohdettaan. Maastokäynti tehtiin puukaupan ja metsäpalveluiden metsäasiantuntija Heikki Maaranen kanssa. (Kuva: Heikki Maaranen)

Yhden työpäivän ajan opettajat olivat korjuun operaatioesimiehen työkohteilla. Korjuun operaatioesimies vastaa hankinta-alueen puunkorjuusta sahojen ja teollisten asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Hakkuukoneenkuljettajat esittelivät ensiharvennuskohteella Otavassa, kuinka heidän työskentelyään ohjataan tietokoneen kautta, ja millainen vaikutus heidän toiminnallaan on raakapuulogistiikkaan. Neitvuoren hakkuutyömaalla käytiin tapaamassa ajokoneenkuljettajaa, joka kuljetti hakkuukoneen kaatamat ja katkomat puut tien varteen kasoihin kuorma-autoilijoiden noudettavaksi. Päivän aikana operaatioesimies teki ympäristöohjelman vaatiman tarkastuksen jättöpuuiden määrästä ja tarkasti kaksi energiapuuiden varastopaikkaa.

Opettajat seurasivat metsänhoidon tuotannon operaatioesimiehen työpäivää. Tuotannon operaatioesimies vastaa hankinta-alueensa taimitoimituksista, maanmuokkauksesta ja taimikonhoidoista. Operaatioesimies toimeenpanee metsäasiantuntijoiden myymät metsänhoitopalvelut, vastaa metsureiden työmaista ja käy sopimusneuvottelut maanmuokkausurakoitsijoiden ja metsureiden kanssa. Operaatioesimiehen kanssa opettajat vierailivat tuhkalannoitus-työmaalla Pieksämäellä.

Koko työelämäjakson ajan opettajat kulkivat korvat ja silmät tarkkoina havainnoiden toimintaympäristöjä ja henkilöstöä palavereissa, tapahtumissa ja muissa työtehtävissä. Opettajat kirjasivat havaintoja päivittäin, jotta eivät olisi unohtaneet pienimpiäkään yksityiskohtia. Opettajat keskustelivat havainnoistaan ensi tilassa, jotta huomiot tuli käsiteltyä mahdollisimman monesta näkökulmasta.

Kehittämistehtävien aineistot ja esittelyt Metsä Groupille

Metsä Groupin eri toimijoilta tuli toive, että opettajat raportoisivat tutkimuksessa, teemahaastatteluissa ja keskusteluissa havaitsemistaan asioita mahdollisimman konkreettisesti ja suoraan. Opettajat päätyivät kiteyttämään organisaatiolle annettavan aineiston PowerPoint-tiedostoihin, jotka esitettiin Metsä Groupille Lync-kokouksessa pari viikkoa työelämäjakson päättymisen jälkeen.

Lync-kokoukseen oli kutsuttu koko Mikkelin piirin henkilöstö sekä Lappeenrannan piiristä ja pääkonttorista ne henkilöt, joita oli haastateltu tai tavattu muuten työelämäjakson aikana. Lync-kokouksen ajankohdan valinnalla ja varhaisella ajankohdasta tiedottamisella varmistettiin mahdollisimman monen osallistumismahdollisuus. Esitysaineisto tallennettiin Metsä Groupin Intran työtilaan, jotta aineistoja pystytään hyödyntämään jälkepäin. Lync-kokouksen aluksi opettajat esittelivät näkemyksensä lyhyesti jokaisesta osa-alueesta. Sen lisäksi, että opettajat toivat esille organisaation vahvuuksia ja kehittämistä edellyttäviä asioita, he myös esittivät korjaavia toimenpiteitä. Lopuksi osallistujilla oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja keskustella eri osissa esille tulleista asioista.

Metsä Groupin Mikkelin piirin piiripäällikkö sai esimiestyöskentelynsä palautteen henkilökohtaisesti. Palautetilaisuus aloitettiin ajanhallinnan Webinaarilla ja keskustelemalla sen nostattamista ajan- ja mielenhallinnan asioista. Neuvotteluhuoneessa seuratun webinaarin jälkeen siirryttiin päivälliselle, jonka yhteydessä keskusteltiin esimiehen henkilökohtaisista esimiestyöskentelyn kehittämiskohteista ja siitä, kuinka havaittuihin seikkoihin voi saada lisätukea ja -valmiuksia.

Metsä Group arvosti opettajien tekemää kehittämistyötä, jonka pohjalta he voivat organisaatiossa kehittää esille otettuja asioita eteenpäin. Organisaatiomuutoksesta aiheutuneiden muuttuneiden prosessien toimivuuden tarkastelua ulkopuolisin silmin pidettiin tärkeänä ja onnistuneena. Esimiehet arvostivat keskustelukumppanina toimimista ja erilaisten näkökulmien esille tuomista esimiestyöhön. Opettajat saivat Metsä Groupin puolelta erinomaista palautetta monipuolisista havainnoista ja konkreettisista kehittämissesityksistä. Se, että opettajat olivat löytäneet Metsä Groupin toiminnan kehittämisen kannalta olennaisia ja keskeisiä asioita, oli omiaan lisäämään opettajien itseturvautta omasta johtamistietämyksestä ja -osaamisesta. Opettajat kokivat, että kehittämistehtävien onnistumisen taustalla oli kummallakin vilpittömän halu perehtyä tämän osuustoiminnallisen metsäorganisaation esimiestyön ja johtamisen toimintatapoihin. Opettajat asettivat oman ammattitaitonsa ”likoon” ja halusivat tehdä kehittämistehtävät niin hyvin kuin pystyivät. Opettajat haastoivat itsensä ja ammatillisen osaamisensa.

Työelämäjakson kokemusten jakaminen

Opettajat sitoutuivat jo työelämäjakson neuvotteluvaiheessa siihen, että heillä on vaihtoehtoisuus Metsä Groupin liiketoiminnan asioista organisaation ulkopuolella. Kehittämistehtävien tuotoksia ei julkisteta. Työelämäjaksosta kirjoitetaan kaksi yhteisartikkelia Open House -hankkeen julkaisuihin ja esitellään kokemuksia hankkeen seminaareissa.

Opettajat esittelivät pariopettajuuden ja ammatillisen kehittymisen kokemuksiaan Mamkin metsätalouden laitoksen henkilöstöpalaverin lisäksi Yritystoiminnan ja johtamisen opetuksen kehittämistiimissä.

Tutkimuksen ja haastatteluiden kautta opettajat saivat selkeitä näkemyksiä siitä, millaisia työelämävalmiuksia ja millaista ammatillista osaamista Metsä Groupissa arvostetaan. Nämä asiat opettajat välittivät PowerPoint-tiedostona Ammatillisen kasvun opintojaksoilla käsiteltäviksi sekä opintosuunnitelmien uudistustyötä varten. Ammatillisten valmiuksien osalta työelämän tarpeiden vastaavuutta voidaan huomioida jo yksittäisten opintojaksojen sisältöjen painotuksissa.



Kuva 2. Kati Kontinen ja Sari Toijonen-Kunnari Metsä Groupin hakkuutyömaalla Neitvuorella tarkastelemassa ajokoneen tekemää pinoa. (Kuva: Perttu Liukkonen)

Ammatillinen kehittyminen työelämäjaksolla

Opettajat esittelevät luvun alussa miten heidän johtamisosaamisensa kehittyi työelämäjaksolla ja sen jälkeen ottavat kantaa pariopettajuuden valmiuksiensa kehittymiseen.

Metsä Groupin hyvistä käytänteistä omaan työhön ja toimintaan siirrettäviksi asioiksi opettajat määrittivät organisaatiossa käytössä olevan ”Vaativan, mutta reilun johtamisen” ajatukset (2014). Hyvän johtamisen perusteet on kiteytetty seuraavasti: kohtaa, kerro tärkeä, mahdollista ja puutu.

- Kohtaa: tietoinen läsnäolo ja keskittyminen, kuuntelu ja avointen kysymysten teko.
- Kerro tärkeä: avaa tavoitteet ja odotukset konkreettiseksi tekemiseksi, tavoitteiden ja muutosten merkitys.
- Mahdollista: valmenna onnistumisiin, tue ja kannusta jatkuvaan kehittymiseen.
- Puutu: ota ongelmat puheeksi aikailematta, anna korjaavaa palautetta konkreettisesti, kiitä hyvästä työstä päivittäin.

Opiskelijakohtaamisten vuorovaikutustilanteissa pyritään entistä enemmän kuuntelemaan ja tekemään avoimia kysymyksiä, kuten: mitä, miten, miksi, kuinka, koska, kuka, miten itse tekisit, mitä ratkaisua ehdotat? Työelämäjakson jälkeiseksi henkilökohtaiseksi kehittymistavoitteekseen opettajat määrittivät sen, että antavat joka päivä jollekin myönteistä palautetta onnistumisista, hyvästä työstä tai edistymisestä.

Työelämäjakson aikana oli havaittavissa, että koko organisaatiossa viestinnän ilmaisut olivat lyhyitä, täsmällisiä ja kohdistuivat ydinasiaan. Toinen opettajista koki suureksi henkilökohtaiseksi opetteluun aiheekseen sen, miten asioista puhutaan suoraan ja selkokielellä kiertelemättä ja asioita pehmentämättä. Toimialan ammattislangin käyttöä on vältettävä tilanteissa, joissa termit eivät ole kaikille tuttuja. Metsäalan terminologiasta liiketalouden lehtori on mm. oppinut, että apteeraus on puurungon katkomista eri käyttötarkoituksiin, 997-termillä tarkoitetaan eri puutavaralajien yhdistämistä energiapuulajiksi, ja metsävaratiedon keräämistapana laserkeilaus tarkoittaa lentokoneella tehtävää ilmakuvausta skannaavalla laserkeilauskameralla.

Opettajiin teki vaikutuksen se, miten täydellisesti Metsä Groupin henkilöstö keskittyi aina kulloiseenkin asiaan. Esimerkiksi palaverissa ei käytetty kännyköitä tai muita sähköisiä välineitä, ellei niitä tarvittu puheenvuorojen tukena. Toinen opettajista oli itse perehtynyt vajaan vuoden ajan Mindfulnessin tietoisuuden läsnäolon ajatuksiin. Työelämäjakson kokemukset vahvistivat opettajan näkemystä siitä, että tietoisuuden läsnäolon menetelmistä on suurta hyötyä itsensä johtamisessa.

Metsä Groupissa pidettiin valmistautumista äärimmäisen tärkeänä asiana. Asiat tuli olla aina esittelyssä huolellisesti valmisteltuina, jotta päätöksiä pystyttiin tekemään tehokkaasti. Sähköisiä kalenterivaroituksia ja Lync-palavereja käytettiin sangen sujuvasti asioiden valmisteluun. Päätösten tekotaito oli monilla henkilöillä huippuhyvää. He eivät jähkailleet tai siirtäneet hankalien päätösten tekoa myöhemmäksi. Opettajienkin on varattava kalentereistaan aikaa asioiden valmistelutyölle ja ajattelulle nykyistä enemmän.

Henkilöstöressurssien johtamisen ja suunnittelun merkitys korostui monin tavoin. Oli ihailtavaa havaita, kuinka Metsä Groupissa oli löydetty ihmisille sellaisia työtehtäviä, joissa he olivat parhaimmillaan. Ihmiset tekivät itselleen oikeita töitä ja olivat äärimmäisen motivoituneita työhönsä. Johtamisen ja esimiesosaamisen opintojaksojen toteutukseen saatiin uusia näkökulmia ja painotuksia. Opettajien näkemykset vahvistuivat siitä, miten valtavan merkityksellistä esimiehelle on leadership-osaaminen ja valmentavan työotteen hallinta.

Pariopettajuudessa oppii paljon uutta toisen alan kollegalta, kun pääsee tekemään työtä yhdessä toisen kanssa. Opettajien yhteisten tavoitteiden löytäminen sekä työskentelytyylien ja henkilökemioiden yhteensovittaminen on olennaista, jotta lyhyessä ajassa saavutetaan tuloksia.

Pariopettajuuden hyödyiksi havaittiin se, että opitaan kunnioittamaan erilaisia tapoja ajatella ja työskennellä. Työn suunnittelu ja tekeminen oli yhdessä mielekkäämpää ja se kannusti uudenlaisiin kokeiluihin. Kun pariopettajuus pohjautuu omaan haluun tehdä yhteistyötä toisen kanssa, asiat sujuvat. Työelämäjakson onnistuneen pariopettajuus- kokemuksen jälkeen opettajat kokevat olevansa jatkossa entistä valmiimpia työskentelemään monialaisesti pariopettajuus-menetelmällä

Lähteet

Heino, Heta & Vanhatalo, Sirkku 2014. Metsä mahtuu nyt taskuun. Metsä Groupin Viesti Omistajajäsen- ja sidosryhmälehti 4,16-19.

Ollanketo, Anna 2014. Open House -hanke-esite. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Metsä Group 2014. Metsä Group vuosikatsaus 2014. Espoo

Metsä Goup 2014. Vaativan mutta reilun johtamisen käsikirja. Espoo

METSÄ GROUP JA MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU - YHTEISTYÖN KEHITTYMINEN

Kati Kontinen ja Sari Toijonen-Kunnari

Johdanto

Ammattikorkeakoulun rooli alueellisena kehittäjänä tulee korostumaan tulevaisuudessa. Erityisesti paikkakunnilla, joilla yliopistoa ei ole, ammattikorkeakoulujen merkitys lisääntyy. Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden laitoksella opetuksen ja TKI-toiminnan yhteistyöllä on pitkät perinteet. Metsätalouden laitos palkittiin vuonna 2013 Suomen parhaimpana metsäopetusta antavana ammattikorkeakouluna, erityismainintana opintojen hyvä työelämävastaavuus. Työelämäyhteistyötä tehdään monella tavalla. Opiskelijoiden harjoittelut ja niihin liittyvät harjoitteluohjaukset, työelämälähtöiset opinnäytetyöt, TKI-hankkeet sekä opettajien työelämäjaksot ovat esimerkeinä tämän hetkisestä yhteistyöstä. Tässä artikkelissa käsitellään yhteistyömahdollisuuksia Metsä Groupin ja Mikkelin ammattikorkeakoulun näkökulmasta opettajien työelämäjakson päätteeksi. Työelämäjakso toteutettiin Open House -hankkeen kautta Metsä Groupilla.

Open House -hankkeen tavoite

Open House -hankkeen tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoimintaa lisäämällä osaamisen vaihtoa työelämän kanssa. Open House -hanke rahoittaa opettajien työelämäjaksoja, jotka kehittävät opettajan TKI-valmiuksia ja kasvattavat ammattikorkeakoulun verkostoja ja osaamista. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on luoda pysyviä toimintamalleja TKI-yhteistyölle työelämän kanssa. Työelämäjaksot toteutetaan vuosien 2014–2015 aikana pariopettajuusmenetelmällä, jossa toinen opettajista on liiketalouden opettaja ja toinen vaihtuva eri alan opettaja. Työelämäjakson pituus on maksimissaan kaksi kuukautta. (Open House -hankekuvaus.)

Työelämäjakson tavoitteena on kehittää opettajan tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia, työelämäosaamista ja verkostoitumista alueen toimijoiden kanssa. Ennen työelämäjakson alkua opettajat sopivat yrityksen kanssa tutkimus- ja/ tai kehittämiskohteen. Kehittämiskohteen tulee olla yrityksen näkökulmasta tarpeellinen ja kehittää opettajien ja koulutusalan TK-valmiuksia mielekkäällä tavalla. Työelämän kehityshanke käynnistetään yrityksessä työelämäjakson aikana ja tavoitteena on yhteistyön jatkuminen myös työelämäjakson jälkeen. Jos kehittämiskohde vaatii ulkopuolista rahoitusta, voivat opettajat avustaa yhdessä ammattikorkeakoulun TKI-henkilöstön kanssa tuen hakemisessa. Työelämäjakson aikana opettaja luo verkostoja ja kartoittaa yrityksen kanssa sopivia yhteistyömuotoja, joita voidaan esimerkiksi opinnollistaa opiskelijoiden harjoitteluiksi, projekteiksi, opinnäytetöiksi tai laajemmiksi kehittämishankkeiksi. (Mt.)

Opettajien työelämäjaksot toteutetaan pariopettajuusmenetelmällä. Menetelmällä pilotoidaan moniammatillisten periaatteiden mukaista pariopettajuutta. Pariopettajuudessa keskeistä on osaamisen jakaminen, oman näkökulman laajentaminen ja hyvien käytäntöjen tiedostaminen. Eri alan opettajat oppivat paitsi työssään yrityksessä myös toisiltaan. Parhaimmillaan opettajapari kykenee tuottamaan yhdessä uutta tietoa ja uudenlaisia käytäntöjä molempien työn vahvistamiseksi. Opettajalle nimetään mentori omalta laitokselta, esimerkiksi koulutusjohtaja, jonka kanssa sovitaan yhteisesti työelämäjakson tarkemmat tavoitteet ja seurataan niiden toteutumista sekä opettajan oman työn näkökulmasta että koko laitoksen tutkimus- ja kehitystyön näkökulmasta. (Mt.)

Metsä Group organisaationa

Metsä Group on vastuullinen metsäteollisuuskonserni, jonka liiketoiminnan ytimessä ovat pehmo- ja ruoanlaittopaperit, kartonki, sellu, puutuotteet sekä puunhankinta ja metsäpalvelut. Metsä Groupilla on toimintaa lähes 30 maassa ja tuotantoa yhdeksässä. Metsä Group muodostuu Metsäliitto Osuuskunnasta, siihen kuuluvista Metsä Forestista ja Metsä Woodista sekä osuuskunnan tytäryhtiöistä Metsä Tissuesta, Metsä Boardista ja Metsä Fibrestä. Metsäliitto Osuuskunta on Metsä Groupin emoyhtiö, ja osuuskuntaan kuuluu noin 122 000 metsänomistajaa. Metsä Groupin liikevaihto vuonna 2014 oli 4970 milj. euroa ja henkilöstöä oli 10 410. (Metsä Group 2014.)

Omistustausta ja liiketoimintarakenne erottavat Metsä Groupin kilpailijoistaan ja vahvistavat toiminnan pitkäjänteisyyttä. Osuuskunnan omistajajäsenten kautta Metsä Groupilla on käytettävissään merkittävä varanto ensiluokkaista puuraaka-ainetta, mikä antaa sille vakaan ja pitkäjänteisen perustan oman toimintansa ja tuotantolaitosten kehittämiseen. Metsä Groupin puukaupasta ja metsäpalveluista vastaa emoyhtiö Metsäliitto Osuuskuntaan kuuluva Metsä Forest. Se on yksityismetsien puukaupan markkinajohtaja Suomessa.

Metsäliitto Osuuskuntaan kuuluu noin 122 000 metsänomistajaa, jolle tarjotaan metsänhoito- ja puukauppal palveluita sekä puun ja puuenergian toimitusta konsernin tuotantolaitoksille ja muille teollisille asiakkaille. Sen vahvuuksia ovat laaja yhteistyö omistajajäsenten kanssa, edelläkävijyys metsäomaisuuden hoidossa ja metsätalouden kannattavuuden kehittämisessä sekä tehokas metsäpalveluorganisaatio. Metsä Groupin arvot ovat vastuullinen tuloksenteke, luotettavuus, yhteistyö ja uudistuminen. Vastuullinen tuloksenteke ilmaisee liiketoiminnan pääperiaatteet. Konsernin muut arvot – luotettavuus, yhteistyö ja uudistuminen – ovat vastuullisen tuloksenteon kulmakiviä. (Metsä Group 2014.)

Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Metsä Groupin yhteistyön nykytila Mikkelin piirillä

Metsä Groupin Mikkelin piiri ja Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden laitos tekevät hyvin tiivistä yhteistyötä. Opiskelijat suorittavat perusharjoittelua ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelun jälkeen. Harjoittelussa tehdään pääsääntöisesti suorittavaa työtä eli taimien istutusta, kylvöä, taimikonhoitoa ja vähäisessä määrin suunniteltavia töitä. Syventävä harjoittelu suoritetaan 3. vuoden jälkeen ja se on pituudeltaan noin 3 kk. Tässä harjoittelussa annetaan opiskelijoille jo vaativampia työtehtäviä. Parhaimmillaan ne vastaavat toimihenkilöiden työtehtäviä, jolloin opiskelijat saavat realistisen kuvan töistä, joihin he valmistumisen jälkeen voivat sijoittua.

Ammattikorkeakoulussa (AMK-tutkinto) opinnäytetyön laajuus on 15 opintopistettä eli ajankäytöltään noin kolmen kuukauden täysipäiväinen työ. Aihe valitaan aina ammattiopintojen alalta. Opinnäytetyön tavoitteena on hakea vastausta työelämän tarpeisiin tutkimus- ja kehittämishankkeiden näkökulmasta. Työ onkin usein suunnittelutehtävä, tuotteen tai palvelun kehittämisprojekti tai tutkimustyö. Yritykset odottavat opinnäytteeltä käytännöllisyyttä ja hyödynnettävyyttä. Opinnäytetyöt ovat yksi hyvä yhteistyömuoto. Opinnäytetyöaiheita kannustetaan kysymään syventävän harjoittelun aikana jo harjoittelupaikoista. Opinnäytetöistä jopa 2/3 on ollut työelämälähtöistä. Aiheet vaihtelevat asiakastyytyväisyyskyselyistä uudistamisen laadunvarmistukseen ja

toimintaohjeiden laadinnasta menetelmien kehittämisiin. On suositeltavaa, että opiskelija tekee viimeisen syventävän harjoittelunsa ja opinnäytetyönsä samalle työnantajalle - näin menetellen hyöty on molemminpuolinen. Jos työharjoittelun ja opinnäytetyön yhdistäminen samalle työnantajalle ei ole mahdollista, kannattaa työ tehdä sitä aihepiiriä koskettaen, jonka parissa on viimeisen harjoittelunsa tehnyt. Opinnäytetyö tehdään yleensä viimeisenä opiskeluvuonna, mutta sen tekemiseen jo aiemmin kannustetaan yhä ponnekkammin.

Mikkelin ammattikorkeakoulun kaikille opiskelijoille yhteinen opintojakso on viiden opintopisteen laajuinen projektiosaaminen. Opintojaksoon sisältyy projektiosaamisen peruskäsitteisiin ja projektityöskentelyn yleisiin periaatteisiin tutustumista. Opiskelijat toteuttavat ryhmätyönä projektin, jolloin suunnittelu, toteutus ja seuranta konkretisoituvat käytännön toiminnassa. Projekteissa edetään projektien reunaehtojen mukaisesti: budjetti, aikataulu, tavoitteet, vaiheistus, toteutussuunnitelma ja raportointi. Projektiopinnot suoritetaan toisen ja kolmannen vuoden aikana. Projekteja pyritään toteuttamaan työelämälähtöisesti. Hyvä esimerkki työelämälähtöisestä projektista on muutaman vuoden takaa, kun opiskelijat järjestivät asiakastapahtumaa Metsä Groupille.

Puunhankinnan aineisiin liittyen tarvitaan hyviä maastoharjoituskohteita, joilla pystytään tekemään leimikon suunnittelua, hakkuukoneen tarkistusmittaa ja vaikka korjuujäljen mittauksia. Näiden osalta tiivistä yhteistyötä on tehty erityisesti Metsä Groupin alueurakoitsijoiden kanssa, ja toimintatavat ovat hyödyttäneet kumpaakin osapuolta. Opiskelijat saavat aitoja työskentelykohteita, joiden valmistelusta urakoitsijat hyötyvät. Lisäksi toimihenkilöitä käy pitämässä asiantuntijaluentoja koululla eri aiheista.

Metsätalousinsinöörin opetussuunnitelmaa uudistetaan jatkuvasti vastaamaan työelämän tarpeita ja haasteita. Pienehköjä, sisältöön liittyviä uudistuksia tehdään jatkuvasti työelämästä saatavien palautteiden kautta. Esimerkiksi harjoittelukäyntien yhteydessä ja työelämälle tehtävien opinnäytteiden ja projektitöiden yhteydessä sekä hanketoiminnassa ja opettajien työelämäjaksoilla saadaan välitöntä palautetta opetuksen kehittämiseksi yhä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi. Näistä lähteistä tulevan tietovirran soveltamisesta omiin opetettaviin aineisiin vastaavat aineen opettajat. Työelämän nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita on selvitetty laajemmin opetussuunnitelmien uudistamisen yhteydessä ja Työtehoseuran tutkimuksessa vuonna 2013. Monipuolisilla verkostoilla pyritään varmistamaan myös tulevaisuuden muutosten ennakointi. Osaamistarvekartoituksessa mukana Metsä Groupilta oli Jussi Sairanen. Sairanen edusti myös työelämäyhteistyötä vuonna 2014 syksyllä opetus- ja kulttuuriministeriön Mamkiin tekemässä vierailussa. Yhteistyötä on tehty ja tehdään parhaillaankin TKI-hankkeiden ohjausryhmätyöskentelyn sekä työelämäjaksojen osalta.

Ammattikorkeakoulun ja Metsä Groupin yhteistyön kehittäminen

Työelämäjakson aikana tehtiin kolmelle eri ryhmälle kysely, jossa käytiin läpi myös ammattikorkeakouluyhteistyötä ja sen kehittämistä. Ensimmäinen kysely tehtiin alle viisi vuotta talossa olleille toimihenkilöille. Kysely tehtiin Webropol-kyselytutkimussovellusta käyttäen, ja kysymykset koskivat perehdytystä, tavoitteiden asetantaa, motivointia, palautekäytänteitä ja amk-opintojen antamia valmiuksia työtehtäviin. Toinen kysely tehtiin haastatteluna viidelle esimiesasemassa olevalle henkilölle Mikkelin ja Lappeenrannan piirillä. Kyselyn rakenne oli sama, mutta kysymykset kohdistettiin esimiestyöskentelyn näkökulmaan. Kolmas kysely tehtiin haastatteluna ja se suoritettiin seitsemälle johtotehtävissä olevalle henkilölle Espoossa.

Haastattelujen perusteella yhteistyötä voitaisiin monipuolistaa vielä monella tapaa. Myös yli alojen menevällä yhteistyöllä voitaisiin saavuttaa hyviä tuloksia esimerkiksi osaamisen lisäämisessä; Mamkin liiketalouden laitos ja sen kanssa tehtävä yhteistyö hyvänä esimerkkinä. Uusina yhteistyömuotoina nousi seuraavia ideoita:

- Yhtenä kiinteänä yhteistyömuotona voisivat olla yhteiset TKI-hankkeet. Tällä hetkellä Metsä Groupin kehittämistyöstä vastataan keskitetysti pääkonttorilta Espoosta. Kehittämiskohteet ovat laajoja toimintoja kehittäviä kokonaisuuksia, joihin on harvoin talon ulkopuolelta partnereita. Yhteistyötä voitaisiin tehdä koulutushankkeissa tai erityyppisissä kehittämishankkeissa, joissa toteutettaisiin vaikka pienikin osio. Myös opiskelijatyövoiman käyttö uusien menetelmien testauksessa nousi keskusteluun.
- Metsä Group kummiyritykseksi. Kummiyritystoiminnassa yritykset sitoutuvat kummiluokkiensa opiskelijoiden koko opiskeluajan kestävään kumppanuuteen. Kummiyritysyhteistyö voi olla esimerkiksi yritysvierailuja, asiantuntijaluentoja, selvityksiä ja työtehtäviin tutustumista, katelaskelmia, kampanja- ja tapahtumasuunnitelmia, markkinatutkimuksia, markkinointiviestinnän tehtäviä ja projektitöitä. Erikoistumisharjoittelu, opinnäytetöiden tekeminen ja haasteelliset kehittämistehtävät soveltuvat opintojen viime vaiheisiin. Kummiyritysten aidot työelämän toimeksiannot mahdollistavat, että opiskelijat saavat jo opintojensa alkuvaiheesta lähtien laaja-alaisen kuvan nykypäivän työelämän tehtävistä ja niissä tarvittavista valmiuksista. Kummiyritystoiminta on omalta osaltaan rakentamassa yritysmielikuvaa ja toteuttamassa yrityksen yhteiskuntavastuuta. Hyvin hoidetulla kummiyritystoiminnalla yritys pystyy vahvistamaan työnantajakuvaansa ja edesauttamaan haluamansa työvoiman saantia.

- Inno 24 -leiri, jossa leirin tarkoituksena on toteuttaa uudenlaista oppimistapaa ja luoda innovatiivisia ratkaisuja todelliseen yritysongelmaan. Innoleiri kokoaa yhteen opiskelijoita monialaisesti ja eri aloista muodostetut ryhmät saavat ratkottavakseen toimeksiannon yhteistyössä toimivalta yritykseltä. Kyseessä voi olla mikä tahansa tehtävä, johon yritys toivoo ratkaisua tai uusia ideoita. Seuraava Inno 24 -leiri toteutetaan teemalla materiaalit ja ympäristöturvallisuus, ja läpileikkaava teema on digitaalisuus. Metsä Groupilla on meneillään laaja palveluiden digitalisoinnin kehittäminen ja tähän liittyen myös ideoiden työstöä voitaisiin tehdä leirillä.

Opetuksen työelämäyhteistyöhön liittyen nousi muutamia uusia hyviä ideoita. Ensimmäinen liittyy sähköisten välineiden avulla (Lync, videoneuvottelu) tehtäviin asiantuntijaluentoihin. Toimintamalli mahdollistaisi käyttämään huippuluentoa eri opintojaksoilla ilman, että heidän tarvitsisi tulla paikan päälle. Tämä mahdollistaisi myös lyhyet täsmäluennot. Toinen opetukseen liittyvä asia olisi Metsä Groupin toimihenkilöiden käyttäminen opettajina osassa opintojaksoa eli ns. opetusjaksolle tuleminen. Tällä tavoin opetukseen saataisiin uusinta kentän tietoa ja ammattilaisen näkemystä.

Keskusteluun nousivat myös mahdollisuudet oppisopimuskoulutuksesta, varahenkilöpalvelusta ja harjoittelun jakamisesta ympärivuotiseksi. Tällöin pystyttäisiin sitouttamaan henkilöitä jo opiskeluaikana työpaikkoihin, ja osa oppimisesta tapahtuisi organisaatiossa ja osa oppilaitoksessa. Tällä tavalla pystyttäisiin täsmäkouluttamaan henkilöitä ja koulutuksen aikana esimerkiksi varahenkilöpalvelu voisi onnistua hyvinkin. Myös harjoittelun jakamisella ympärivuotisemmaksi voitaisiin saada opiskelijoiden organisaatioon sitoutuvuutta lisää. Ammattikorkeakoulun tarjoamat jatkotutkinnot voisivat olla myös erittäin hyvä yhteistyömahdollisuus henkilöstön jatkokoulutusta ajatellen. Lisäksi olisi mahdollista tarjota Metsä Groupin henkilöstölle räätälöityjä myyntivalmennuksia.

Projektiopintojen osalta keskusteluun nousi asian vieminen vielä uudelle tasolle siten, että projektin vastuuhenkilöksi nimettäisiin aina Metsä Groupissa harjoittelujakson suorittanut. Organisaation ja sen toimintatavat jo tunteva opiskelija helpottaisi muun ryhmän työskentelyä ja samoin toisin päin.

Lopuksi hyvien AMK-käytänteiden benchmarking Metsä Groupilla. Tiivis työelämäyhteistyö palvelee kumpaakin osapuolta. Metsä Group ja Mikkelin ammattikorkeakoulu ovat panostaneet yhteistyöhön hyvin paljon ja kuten edellä on todettu, yhteistyömuotoja on useanlaisia. Hyvin toimivia käytänteitä kannattaisi jakaa edelleen Metsä Groupin sisällä eri piireihin, jotka toimivat yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

Lähteet

Open House -hankekuvaus. 2014.

Metsä Group 2014. WWW-sivut. <http://www.metsagroup.fi/Pages/Default.aspx>. Päivitetty 2014. Luettu 25.3.2015.

KAINUUN KRIISIKESKUKSESSA TOTEUTETTU TYÖELÄMÄJAKSO

Raila Arpala

Johdanto

Tässä artikkelissa kuvaan Open House-hankkeen mahdollistamaa kuuden viikon pituista työelämäjaksoani Kainuun kriisikeskuksella mielenterveystyön lehtorin näkökulmasta. Olen toiminut mielenterveystyön lehtorina Kajaanin ammattikorkeakoulussa (KAMK) reilun 20 vuoden ajan ja viimeisten vuosien aikana mielenterveyshoitotyön opetuksen lisäksi on vastuulleni tullut myös päihdehoitotyön opetus. Työelämäjaksoni toteutui Kainuun kriisikeskuksella ja kriisityön lisäksi halusin tutustua myös päihdehoitotyöhön siltä osin kuin se oli itselleni uutta. Yhtenä tavoitteenani oli tutustuminen opioidiriippuvaisten henkilöiden korvaushoitoon, koska hoito- ja terveydenhoitotyön opiskelijat joutuvat ohjatun harjoittelunsa puitteissa toteuttamaan korvaushoitoa.

Kainuun alueen erityispiirteinä ja hyvinvoinnin uhkatekijöinä ovat korkea työttömyys, muuttotappio, syrjäytymisen uhka ja korkeat itsemurhaluvut. Ennaltaehkäisevään mielenterveystyöhön pystytään vastaamaan rajallisesti. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän terveyden ja hyvinvoinnin keskeisenä tavoitteena vuosille 2013 - 2016 on lapsiperheiden ja nuorten syrjäytymisen ehkäisy ja ongelmien varhainen tunnistaminen, päihde- ja mielenterveysongelmien ehkäiseminen ja varhainen tunnistaminen sekä ikääntyvien toimintakyvyn ylläpitäminen. Ennaltaehkäisevää työtä tehdään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 2015c.)

Uusi, tärkeä yhteistyökumppani kolmannen sektorin edustajana on Suomen mielenterveysseura. Mielenterveysseuran toiminnan yhtenä tavoitteena on mielenterveyden edistäminen sekä mielenterveyshäiriöiden ennaltaehkäisy. Yksi mielenterveyden edistämistyöhön investoitu euro maksaa itsensä takaisin viisinkertaisena. Mielenterveysseura on kehittänyt valtakunnallisen kriisikeskusverkoston, jonka puitteissa Kainuuseen perustettiin uusi kriisikeskus.

Raha-automaattiyhdistyksen tuella toimiva Kainuun kriisikeskus avasi ovensa elokuussa 2014. Kainuun alueella ei ole ollut vastaavaa matalan kynnyksen maksutonta kriisiapua. Eri tahoilta saatujen viestien perusteella uusi kriisikeskus tulee tarpeeseen. Kainuun kriisikeskuksen toiminta painottuu mielen-terveysongelmien ennaltaehkäisyyn. Selviytymisen tueksi vaikeissa elämäntilanteissa oleville tarjotaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja ehkäistään ongelmien kasautuminen (Määttä 2014, 43).

KAMK:in sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden opetussuunnitelmassa on merkittävänä juonteena *terveyden edistäminen* ja näin ollen kriisikeskus työelämävaihtoni kenttänä oli sikälikin soveltuva.

Kriisikeskuksen toiminta

Kainuun kriisikeskus on Suomen uusin kriisikeskus

Suomen Mielenterveysseura on kehittänyt valtakunnallisesti toimivan kriisikeskusverkoston. Kainuun kriisikeskus on Suomen 20. kriisikeskus ja se toimii Raha-automaattiyhdistyksen avustamana. Kriisikeskuksessa työskentelee kaksi kriisityöntekijää ja kaksi toimistotyöntekijää. Kriisiauttaminen on keskustelua kasvokkain tai puhelimitse sekä ryhmätoimintojen tarjoamista. Kriisikeskuksessa toimii myös koulutettuja tukihenkilöitä yksilötukisuh-teissa, valtakunnallisessa kriisipuhelimessa ja ryhmänohjaajina. Auttamisen lähtökohdانا on asiakkaan kokemaa tuen tarve. Kriisikeskuksen toiminta on lähetteetöntä, maksutonta ja luottamuksellista ja siellä voi asioida nimettömänä. Tavoitteena on tarjota keskustelu-aika kolmen päivän sisällä asiakkaan yhteydenotosta. Keskustelu-aikoja on käytettävissä 1 - 5 kertaa asiakasta kohti. (Kainuun kriisikeskus 2014.)

Keskusteluapua kriisikeskuksista

Kriisityöllä tarkoitetaan yleisellä tasolla toimintaa kriisin kohdanneen henkilön auttamiseksi ja sen tarkoituksena on edistää mielen-terveyttä sekä ennalta ehkäistä mielen-terveyshäiriöiden syntyä. Sen perimmäisenä tarkoituksena on auttaa ja tukea ihmistä kriisin läpikäymisessä niin, että hän pääsee elämässään eteenpäin. Kriisityötä tekevät monet eri tahot ja organisaatiot julkisen terveydenhuollon lisäksi: seurakunnat, järjestöt ja yksityinen terveydenhuolto. (Kiiltomäki & Muma 2007, 7, 31.)

Elämä voi järkkä monista syistä: parisuhteen päättyessä, läheisen sairastuessa, onnettomuuden, läheisen itsemurhan tai muun kuoleman takia. Vastaanotolla on lupa käsitellä vaikeita asioita yhdessä kriisityöntekijän kanssa. Keskustelu auttaa käsittelemään tapahtunutta ja selviämään elämässä eteenpäin. Kriisikeskukseen voi ottaa yhteyttä, jos itse tai läheinen tarvitsee tukea ja apua. Vastaanotolle ei tarvita lähetettä, yhteydenotto puhelimitse riittää. Tapaamiset ovat luottamuksellisia ja yksityisyyttä kunnioittavia. Kriisikeskuksessa voi asioida nimettömänä ja palvelut ovat maksuttomia. Kriisivastaanotolla voi asioida yksin, puolison tai perheen kanssa. Kriisikeskuksissa työskentelee kriisityöhön koulutettuja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia sekä vapaaehtoisia tukihenkilöitä. Palvelua tarjotaan myös maahanmuuttajille, tarvittaessa myös tulkin välityksellä. Vastaanotoilla neuvotaan tarvittaessa palveluiden hakemisessa. (Mielenterveysseura 2015.)

Pitempiaikaista apua ja tukea voi saada tukihenkilöltä, joka on Suomen Mielenterveysseuran yli 20 vuoden aikana kehittämän mallin mukaisesti haastatteleamalla valittu ja koulutettu. Tukihenkilö kuuntelee, kannustaa ja keskustele vaikeassa elämäntilanteessa. Hän on sitoutunut luottamuksellisuuteen, vaitioloon ja Mielenterveysseuran tukihenkilötyön arvoihin. Tukihenkilöt voivat auttaa monin eri tavoin: henkilötukisuhteissa, kriisipuhelimen välityksellä ja netin kautta. Tukisuhde solmitaan avun tarvitsijan ja tukihenkilön välillä erillisellä sopimuksella. Tukisuhde on paikallaan tilanteessa, jossa ei jaksaa yksin, omat tukiverkostot ovat puutteellisia ja pitempiaikaisen avun tarve on nähtävissä. Tukihenkilö ottaa huomioon tuettavan omat lähtökohdat ja tarpeet sekä pyrkii vahvistamaan hänen omia selviytymiskeinojaan ja voimavarojaan. Tuen muotoina ovat keskustelu ja konkreettisten asioiden hoitaminen yhdessä tuettavan kanssa esimerkiksi virastoissa. Tuki on tuettaville maksutonta. (Mielenterveysseura 2015.)

Kriisipuhelimesta keskusteluapua

Kriisipuhelimen tavoitteena on helpottaa henkistä hätää keskustelun kautta. Päivystäjä auttaa pohtimaan keinoja tilanteen helpottamiseksi sekä sitä, onko kriisipuhelimen lisäksi muu apu tarpeen. Kriisipuhelimeen voi soittaa nimettömänä. Puhelimessa vastaavat kriisityöntekijät ja koulutetut vapaaehtoiset ympäri Suomea. Suomen Mielenterveysseura ei peri asiakkailta puhelunmaksuja, mutta puhelinoperaattori voi periä soittamisesta puhelunmaksun. (Mielenterveysseura 2015.) Kajaanin kriisikeskuksessa aloitettiin helmikuussa 2015 vapaaehtoisena työskentelevien koulutettujen tukihenkilöiden toimesta valtakunnallisen kriisipuhelimen päivystystoiminta kerran viikossa. Pääsin seuraamaan valtakunnallista kriisipuhelintoimintaa.

Halusin tehdä kriisityötä, joten toimin kriisipäivystäjänä vastaten ajanvaraussoittoihin. Minulla oli myös omia kriisiasiakkaita, joita tapasin viikoittain. Yksi asiakkaani oli keski-ikäinen nainen, joka tuli keskustukseen, koska hänen 20-vuotias lapsensa on huumeidenkäyttäjä eikä ole sitoutunut minkäänlaiseen hoitoon. Äidin kanssa käytyjen keskustelujen vuoksi pystyin entistä paremmin ymmärtämään hätää, jota päihdeongelmaisten omaiset joutuvat kantamaan yksin. Jouduin myös ottamaan selvää, voiko Kainuussa huumeidenkäyttäjän läheinen saada vertaistukea.

Toinen asiakkaani oli nuorehko mieshenkilö, joka tuli keskustelemaan vaikeasta parisuhteestaan. Työssäkävynä henkilönä hän alkoi olla huolissaan omasta jaksamisestaan ja hän kuvasikin ensimmäisellä tapaamisella oireita, joita esiintyy masennuksen yhteydessä. Tein hänellä ns. Beckin masennustestin, jonka perusteella hän sai alussa korkean pistemäärän (19), joka viittasi masennukseen. Asiakas kävi vastaanotolla viikoittain ja keskustelujen päättyessä hän oli itse sitä mieltä, että keskustelut olivat auttaneet häntä merkittävästi. Depressiotestissä saatu masennusta osoittama pistemäärä väheni myös neljään pisteeseen. Mielialakysely osoittautui toimivaksi käytännön kliinisen työn tueksi. Myös itsetuntokysely sekä elämänhallintakysely olivat hyviä apuneuvoja keskusteluissa sekä tavoitteiden laatimisessa.

Kolmas asiakkuuteni oli aviopari, joka tuli keskustukseen toisen puolison uskotomuuden vuoksi. Perheasiainneuvottelukeskuksesta oli pitkät jonot ja tämän vuoksi monia asiakkaita oli kehoitettu ottamaan yhteys kriisikeskukseen.

TKI - toiminta

KAMK:n visiona on olla vuonna 2020 Suomen tekevin korkeakoulu. Visio ohjaa toimintaa kaikilla toiminnan tasoilla. KAMK'20-strategian tavoitteena on rakentaa Kajaanin ammattikorkeakouluun yhteinen tekemisen mahdollistava toimintatapa – KAMK:n tapa toimia. KAMK:ssa strategia ymmärretään yksilöitävissä ja tavoitettavissa olevana sekä työyhteisöä ja yksilöitä haastavana tavoitetilana. Yksi KAMK:n arvoista on kehittämiskumppanuus, jonka mukaan opiskelijat ja henkilökunta tekevät TKI-työtä paikallisissa ja alueellisissa verkostoissa (Kamkin tapa toimia 2015).

Suunnittelin yhteistyössä kriisikeskuksessa vapaaehtoisena toimivan henkilön kanssa KAMK:lla järjestettävää TKI-tapahtumapäivää. Pohdimme, keille henkilöille olisi mielekästä järjestää voimaannuttamispäivä. Tulimme siihen tulokseen, että kriisikeskuksen asiakkaat eivät sovellu tähän, ja järjestimme yhdessä sairaanhoitajaopiskelijaryhmän kanssa vapaaehtoisena toimiville virkistyspäivän.

Uutta oppimassa päihdehuoltotyön sektorilla

Tavoitteenani oli tutustuminen opioidiriippuvaisten henkilöiden korvaushoitokäytäntöön, jotta pystyn kyseistä asiaa opettamaan opiskelijoille. Otin yhteyttä kansanterveyshoitajana toimivaan Sirpa Happoon (sairaanhoitaja, AMK), joka perehdytti minua korvaushoitoon sekä järjesti tilaisuuden päästä mukaan lääkkeiden jakotilaisuuteen, joka toteutui viiden hengen potilasryhmässä. Pääsin mukaan myös Antti Aivion koulutusryhmään, joka oli tarkoitettu terveyskeskuslääkäreille sekä korvaushoitoja toteuttaville kansanterveyshoitajille.

Lisäksi tutustuin päihdetyön sektorilla toimivaan uuteen hankkeeseen, joka on nimeltään ”Hyvinvointi hakusessa – riippuvuus riskinä”. Halusin tutustua hankkeen toimintaan, jotta voin tietää, soveltuuko hankkeessa työskentely ohjatun harjoittelun kentäksi, ja voiko mahdollisesti hankkeen yhteydessä toteuttaa oppinätöitä yhteistyössä projektityöntekijöiden kanssa.

Opioidiriippuvaisten henkilöiden korvaushoito

Suomessa arvioidaan olevan opioidiriippuvaisia 13 000 – 15 000 ja näistä hoidon piirissä on 2 800. Poliisin arvion mukaan Kajaanissa on n. 50 opioidiriippuvaista henkilöä. (Aivio 2015.)

Huumeriippuvuuden aiheuttajana ovat hermostoon ja psyykeen vaikuttavat huumausaineet. Huumeriippuvuuteen ajautuneen henkilön tilanne on usein niin vaikea, että hän hankkii millä keinoin tahansa tarvitsemaansa ainetta. Nykykäsityksen mukaan huumeiden pakonomaisen tarpeen ja siihen liittyvän pakkokäyttäytymisen takana ovat huumeen aiheuttamat toiminnalliset ja rakenteelliset muutokset aivojen mielihyvakeskuksessa. Huumausaineita käytettäessä aivojen luonnollisen opioidin, endorfiinin tuotanto aivoissa vähenee, mistä seikasta johtuu huumeriippuvuudelle ominainen fyysinen ja psyykinen oireilu. Opioidikorvaushoidolla on saavutettu merkittäviä yhteiskunnallisia tuloksia, kuten omaisuusrikosten vähenemistä, elämänlaadun paranemista sekä huumekuolemien ja hi-virusinfektioiden vähentymistä (Holopainen ym. 2005, 468, 478-479).

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (289/2002) määrittelee opioidiriippuvaisten henkilöiden vieroitus-, korvaus- ja ylläpito-hoidon eräillä lääkkeillä eli buprenorfiinilla ja metadonilla. Opioidikorvaushoidon tavoitteena on estää tai merkittävästi vähentää laittomien opioidien käyttöä, rikollisuutta ja suonen-sisäiseen käyttöön ja yliannostukseen liittyviä riskejä, ja mahdollistaa riippuvuuksien hoito ja psykososiaalinen kuntoutus. Korvaushoito buprenorfiinin tai metadonin avulla kestää useita kuukausia, vuosia ja voi jatkua joidenkin kohdalla jopa loppuiän. (Aivio 2015). Opioidiriippuvaisten henkilöiden korvaushoito toteutetaan Kajaanissa A-klinikalla, Kainuun keskussairaalan psykiatrisella osastolla 12 sekä myös kansanterveyshoitajien vastaanotoilla.

KAMK:ssa opiskelevat sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat joutuvat toteuttamaan opioidiriippuvaisten korvaushoitoa varsinkin mielenterveys-työn ohjatussa harjoittelussa. Opetuksessa ei ole tähän mennessä käyty läpi korvaushoidon toteutusta.

Uusi toimintamuoto nuorten päihdeongelmien ehkäisyyn ja hoitoon

Kävin tutustumassa uuden hankkeen ”Hyvinvointi hakusessa – riippuvuus riskinä -hanke Lapissa ja Kainuussa 2013 – 2015 ” toimintamuotoihin. Kainuun hankeosuuden tavoitteena on ottaa käyttöön ja juurruttaa lapsiperheiden ja nuorten päihdepalvelujen toimintamalli organisaatioiden olemassa oleviin rakenteisiin, johtamiseen ja käytäntöön. Kehittämisen pääprosessit ovat 1) nuorten päihdetyöryhmä, joka alueellisen ja konsultoivan verkostotyöskentelyn avulla antaa ammatillista tukea olemassa oleville ja /tai muodostuville tapauskohtaisille hoitaville työryhmille sekä 2) ehkäisevän päihdetyön matalan kynnyksen toimintojen/palvelujen kehittäminen ja koordinointi yhteistyössä eri toimijoiden kanssa kunnissa. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 2015a.)

Projektityöntekijät Pia Kovalainen (sairaanhoitaja, AMK) sekä Veera Valta-
nen (sosionomi, YAMK) kertoivat hankkeen toiminnasta ja keskustelimme hoitotyön opiskelijoiden mahdollisuudesta toteuttaa ohjattu mielenterveys- ja päihdehoitotyön harjoittelu (9 opintopistettä) hankkeessa. Sovimme, että voimme tarjota ko. hanketta syksyllä 2015 opiskelijoille ohjatun harjoittelun uutena kenttänä ja pohdimme yhteisiä mahdollisia oppinnäytetöiden aiheita.

Pohdinta

Hoitotyön ja terveydenhoitotyön opintoihin kuuluu ohjattua harjoittelua sairaanhoitajaopiskelijoilla 75 op ja terveydenhoitajaopiskelijoilla yhteensä 105 op.(Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015.) Näistä yhdeksän opintopistettä, kuusi viikkoa, toteutetaan pakollisina ammattiopintoina mielenterveystyön ohjattuna harjoitteluna. Koska psykiatriset sairaansijat ovat vuosien varrella vähentyneet, opiskelijoille on tarjottavissa aiempaa vähemmän soveltuvia harjoittelukenttiä. Uudet ohjatun harjoittelun kentät ovat tärkeitä oppilaitokselle. Kriisikeskus on uusi, erittäin hyvin soveltuva harjoittelupaikka opiskelijoille. Osaan valmentaa opiskelijaa hänen aloittaessaan ohjatun harjoittelun kriisikeskuksella ja osaan arvioida, millaisia asiakastilanteita hän pystyy itse-
näisesti ottamaan vastaan.

Kriisiasiakkaiden vastaanottotyö ei ole helppoa. Puheeksi ottamisen välineenä opiskelijalle voi olla hyödyksi käyttää erilaisia mittareita, joiden käyttöä hän voi harjoitella. Kokeilin eri mittareiden käyttöä ja seuraavat mittarit toimivat oman kokemukseni mukaan kriisikeskuksella käytettäväksi: 1. Pystyvyyden tunne -kysely (The General Self-Efficacy Scale), 2. Itsetunto-kysely (The Rosenberg Self-Esteem Scale) sekä 3. Beckin depressiotesti. Raitasalon (2007) mukaan kyseiset apuneuvot ovat osoittautuneet toimiviksi ja ne helpottavat oireista kysymistä.

Asiakkaiden kohtaaminen oli myös opetuksen kannalta tärkeää. Kriisikeskuksen asiakkaina oli yllättävän paljon niitä, jotka tulivat oman läheisensä sairastumisen vuoksi. Opetuksessa tulee korostaa entisestään sitä, kuinka sairastuneen läheiset tulee ottaa huomioon.

Erityisen vaikuttavaa oli saada keskustella opioidiriippuvaisten henkilöiden kanssa, jotka saivat korvaushoitoa ja ottivat minut mukaan seuraamaan hoitoansa. Kaikki he olivat nuorehkoja, joten heillä olisi vielä mahdollisuus opiskeluun ja/tai työelämään. Kaikki haastattelemani henkilöt olivat sitä mieltä, että he ovat onnekkaita päästyään korvaushoidon piiriin. Tämä on heidän mielestään pitänyt heidät erossa katukaupan laittomista huumeista.

Kriisikeskuksessa työskentely tarjosi näkökulmaa opetuksen tarjonnan sekä sisältöjen valinnoille. Psykkinen hyvinvointi on yhteiskunnan menestystekijä. Mielen terveyden edistämistä tulee entisestään korostaa opetuksessa ja yhtenä teemana mielen terveytyksen opetuksessa on hoitotyön ja terveydenhoitotyön opiskelijoiden mielen terveysosaaminen. KAMK:ssa on tarjolla vapaasti valittaviin opintoihin kuuluva opintojakso ”kriisityö”, joka on viiden opintopisteen mittainen. Tämän opintojakson sisältöön sain uusia ajatuksia sekä ideoita.

Yhteistyö Kainuun kriisikeskuksen työntekijöiden ja vapaaehtoisten tukihenkilöiden kanssa on käynnistynyt erinomaisesti. KAMK on saanut uuden ohjatun harjoittelun kentän opiskelijoille pakollisiin ammatillisiin sekä syvennäviin opintoihin. TKI-toiminnan toteutus on mahdollista kriisikeskuksella toimivien tukihenkilöiden kanssa. Opinnäytetyön aiheita pääsimme yhdessä pohtimaan.

Verkosta ja verkostoista hyvinvointia

On paljon ihmisiä, jotka eivät halua tulla kasvokkain keskustelemaan ongelmistaan, ja heitä voidaan auttaa ja tukea verkon kautta. Tässä on edellytyksenä tietoisuus erilaisista verkko-ohjelmista, jotta tarvitsijat löytävät heille tarkoitettut sivustot. Mielenterveysseuran vuoden 2015 teema on ” Verkosta ja verkostoista hyvinvointia”. Opin käyttämään seuran kehittämiä verkkosivustoja työelämäjaksollani ja tulen jatkossa käyttämään niitä opetuksessa. Jokainen meistä voi vahvistaa omaa mielenterveyttään läpi elämän. Verkkosivustot tarjoavat tietoa, tukea ja harjoituksia.

Oiva-hyvinvointiohjelman avulla voi lievittää stressiä, parantaa mielialaa ja saada lisäintoa elämään. Oiva sisältää harjoituksia, jotka auttavat keskittymään, olemaan tietoisesti läsnä, käsittelemään ikäviä ajatuksia ja tunnistamaan itselle tärkeitä asioita. Oiva sopii esimerkiksi stressin, alakulon, ahdistusoireiden tai uniongelmiin lievittämiseen. Oiva löytyy osoitteesta: <http://oivamieli.fi> ja sen voi ladata itselleen myös älypuhelimelle tai tablettiin. Oivan ovat kehittäneet VTT ja Jyväskylän yliopisto yhteistyössä Suomen Mielenterveysseuran kanssa. (Mielenterveysseura 2015.)

Erityisesti nuoret tarvitsevat apua ja uudenlaisia keinoja, joilla selvitä vaikeista elämäntilanteista ja niiden herättämistä tunteista. Verkkopohjainen TOIVO-oma-apuohjelma tukee nuoria vaikeissa elämäntilanteissa ja kriiseissä. Toivo-ohjelma koostuu yhdeksästä mielenterveyttä ja selviytymistä edistävästä osiosta, joihin liittyy tiedon lisäksi harjoituksia, äänitteitä ja videoita. Osiot muodostavat selviytymismatkan. Ohjelman voi käydä läpi kokonaan tai sieltä voi valita omaan tilanteeseen sopivia osia. Ohjelmassa on tarjolla tietoa muun muassa surusta ja selviytymiskeinoista, tunteista, ajatuksista ja kehon tuntemuksista, stressinhallinnasta, perhe- ja kaverisuhteista sekä minäkuvasta ja sen muutoksista. Ohjelman ovat yhdessä kehittäneet Suomen Mielenterveysseura ja Nuorten Mielenterveystalo. Se sijaitsee kaikille avoimessa Mielenterveystalo.fi- nettipalvelussa, jossa on tietoa aikuisten ja nuorten mielenterveys- ja päihdeasioista. (Mielenterveysseura 2015.)

Selma-oma-apuohjelma on kehitetty aikuisille. Se on tarkoitettu yksittäisen, järkyttävän tapahtuman kohdanneille. Se on kahdeksan viikkoa kestävä oma-apuohjelma aikuisille ja se on kaikille avoin verkossa. Järkyttävä tapahtuma voi olla esimerkiksi parisuhteen päättyminen, läheisen kuolema, vakava sairastuminen tai liikenneonnettomuus. Pitkäaikaista traumatisoitumista kokeneille (esimerkiksi toistuva lähisuhdeväkivalta tai läheisen päihdeongelma) ohjelma ei sovellu. Ohjelma löytyy osoitteesta www.e-mielenterveys.fi. (Mielenterveysseura 2015.)

Verkossa toimiva kriisikeskus (www.tukinet.net) tarjoaa sekä henkilökohtaisia että ryhmämuotoisia palveluita. Tukinetin aineistokantaan on kerätty tietoja erilaisista kriiseistä ja mielenterveyttä käsittelevistä materiaaleista. Aineistokannassa on myös artikkeleita. Aineistokannasta voi hakea tietoa vapaalla tekstihaulla, aineistolajeittain tai aihealueittain. Kannassa olevia aineistoja voi myös kommentoida: kirjoittaa arvosteluita, kertoa kokemuksia teoksesta, antaa suosituksia ym. (Mielenterveysseura 2015.)

Lähteet

Aivio, Antti 2015. Kouluttaja. 10.02.2015. Opioidiriippuvaisten korvaushoitokoulutus.

Happo, Sirpa 2015. Kansanterveyshoitaja, sh (AMK) Haastattelu 28.01.2015 ja 13.02.2015.

Holopainen, Antti, Fabritius, Carola & Salaspuro, Mikko. 2003. Opiatiriippuvuus. Kirjassa Salaspuro, Mikko, Kiianmaa Kalervo & Seppä Kaija (toim.). Päihdelääketiede. Duodecim.

Kainuun kriisikeskus 2014. WWW-sivut. <http://www.kainuunkriisikeskus.fi/Kriisikeskus/>. Luettu 10.05.2015.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 2015a. WWW-sivut. http://sote.kainuu.fi/hyvinvointi_hakusessa_riippuvuus_riskina. Luettu 12.05.2015.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 2015b. WWW-sivut. <http://sote.kainuu.fi/kriisityo>. Luettu 10.05.2015.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä 2015c. Terveydenhuollon järjestämisuunnitelma 2013 – 2016. WWW-sivut. <https://www.innokyla.fi/documents/586641/f8e7b4f-64a6-4af1-94e2-50fadcd51a75>. Luettu 9.5.2015.

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015. Opinto-opas. WWW-sivut. <http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/fi/68146/fi/68088>. Luettu 12.05.2015.

Kamkin tapa toimia 2015. WWW-sivut. <http://www.kamk.fi/fi/Esittely/Toiminta/KAMKn-tapa-toimia>. Luettu 25.5.2015.

Kiiltomäki, Aliisa & Muma, Päivi. 2007. Tässä ja nyt. Sairaanhoidaja tekee kriisityötä. Suomen sairaanhoitajaliitto.

Kovalainen Pia, sh (AMK) & Valtanen Veera, sosionomi (YAMK). Henkilökohtainen tapaaminen. 30.01.2015.

Mielenterveysseura 2015. WWW-sivut. <http://www.mielenterveysseura.fi/>. Luettu 11.5.2015.

Määttä, Susanna. 2014. Mielenterveys. Mielen hyvinvoinnin erikoislehti 3/2014.

Raitasalo, Raimo 2007. Mielialakysely. Suomen oloihin Beckin lyhyen depressiokyselyn pohjalta kehitetty masennusoireilun ja itsetunnon kysely. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 86. Kelan tutkimusosasto.

OSUUSKAUPPA AMMATTI-KORKEAKOULUN YHTEISTYÖ-KUMPPANINA - VERKOSTON JA YHTEISTYÖMUOTOJEN KEHITTÄMINEN OPEN HOUSE –HANKKEEN AVULLA

Lassi Leppänen ja Heidi Wass

Johdanto

Open House -hankkeen myötä tarjoutui tilaisuus kahdeksan viikon hankeyhteistyöhön jonkin Kymenlaakson alueen yrityksen kanssa. Kartoitimme yrityksiä, jotka olisivat monialaisia ja laajamittaiseen verkostoitumiseen halukkaita. Kymen Seudun Osuuskauppa (KSO) täytti nämä kriteerit, ja toteutimme työelämävaihdon projektin KSO:n kanssa tammi-helmikuussa 2015.

Paikallinen osuuskauppa oli luonteva valinta myös siksi, että KSO työllistää paljon opiskelijoita ja on vahva toimija Kymen toimialueella. Yhteistyöllä Osuuskaupan ja Kymen kesken on myös ennestään pitkät perinteet, joten lähtökohdat olivat hyvät. KSO:lla on myös mahdollisuus tarjota useiden eri alojen opiskelijoillemme paljon mahdollisuuksia työelämäläheiseen oppimiseen: harjoitteluihin, opinnäytetöihin, projektitöihin ja opintokäynteihin.

Open House -hankkeen pariopettajamalli on toimiva ja osoittautui projektin aikana hedelmälliseksi tavaksi tehdä yhteistyötä eri alojen opettajien kesken. Heti kärkeen kävi selväksi, että insinöörin ja humanistin oli opittava yhteinen kieli ja tapa toimia. Yhteistyö käynnistyi hyvin ja jatkui erinomaisen jouhevasti projektin loppuun saakka.

Projekti antoi myös mahdollisuuden luoda talon sisäisiä verkostoja sellaisten tahojen kanssa, joihin ei muutoin juuri tulisi pidettyä yhteyttä. Koska liikuimme paljon Kouvolan seudulla, käytimme tilaisuuden hyväksi ja tapasimme paljon kollegoja myös Kasarminmäen kampuksella. Erinomaisen iso kiitos kaikille jotka avasivat uusia näkökulmia aiheeseen!

Projektin anti oli huomattavan monipuolinen. Selvitystyössä saatujen tulosten lisäksi antina oli verkostojen lujittaminen niin talon sisällä kuin työelämän kanssa sekä sivutuotteena mm. vinkkejä työelämän edustajilta opiskelijoille. Aiheesta kirjoitettiin erillinen artikkeli verkkolehti Koskiseen, kiitokset vielä kerran kaikille haastatelluille.

Vaikuttiminamme hankkeeseen lähtemiseen oli oman ammattitaidon kehittäminen, opiskelijoille koituvat hyödyt ja verkostoituminen. Ammattikorkeakoulun opettajien lakisääteisenä tehtävänä on oman alan opetuksen kehittäminen työelämän kehitys huomioiden sekä työelämään tutustuminen (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Opetusmenetelmällisesti halusimme harjaantua etenkin pariopettajuudessa, tarkkaillen yhteistyössä omia työskentelytapojamme ja jatkuvasti kyseenalaistaen niiden toimivuuden. Halusimme saada lisätietoa niistä monipuolisista kaupan alan tehtävistä, joihin opiskelijamme voisivat sijoittua opiskelujensa aikana ja valmistumisensa jälkeen. Samalla halusimme päivittää osaamistamme ja saada kokemusta kaupan alan päivittäisistä liiketoimintaprosesseista. Tämän ymmärryksen kautta voisimme jatkossa suunnitella opintojaksojemme sisällöt, toteutustavat ja painopistealueet paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi.

Toivoimme voivamme hankkia sellaisia uusia yhteyksiä, jotka tekisivät käytännön oppilaitosyhteistyöstä molempia osapuolia hyödyttävää, toistuvaa ja jatkuvasti kehittyvää tapaa toimia. Halusimme nähdä, kuinka paikallinen, suuri toimija konkreettisesti reagoi Kymästä tuleviin yhteydenottoihin, ja millaisena siellä koetaan oppilaitosyhteistyön mahdollisuus ammattikorkeakoulun kanssa etenkin, kun KSO on tänä vuonna hankkinut työntekijäryhmälleen ensimmäistä kertaa merkonomikoulutusta paikalliselta oppilaitokselta, Etelä-Kymenlaakson ammattiopistolta. Samalla tarkoituksenamme oli tunnustella, olisiko KSO:lla kysyntää Kymäkin avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnalle tai täydennyskoulutuspalveluille. Tavoitteenamme oli parantaa TKI-valmiuksiamme etenkin laadullisen ja case-tutkimuksen saralla, jotta voisimme jatkossa ohjata parempia opinnäytetöitä. Hankkeessa saatu oma kokemus toimeksiantajalle tehtävästä tutkimustyöstä toi tullessaan myös parempaa ymmärrystä siitä, millaista ohjausta ja apua opinnäytetyötään tekevä opiskelija tarvitsee toimeksiantajalta, millaista taas ohjaavalta opettajalta.

Taustaa

Osaava, koulutettu työvoima on Suomen kilpailukyvyllä olennaisen tärkeää. Ammattikorkeakoulujen tärkeimpiä tuotteita ovat laadukkaalla ja monipuolisella opetuksella saavutetut korkeakoulututkinnot. Osana lakisäateistä aluekehitystehtäväänsä ammattikorkeakoulun tulee olla läheisessä yhteydessä alueen elinkeinoelämän kanssa soveltavan tutkimuksen keinoin. Kymenlaaksossa elinkeinoelämän tilanne on haastava rakennemuutoksen johdosta. Perinteisten alojen hiipussa alueen työttömyysprosentti on korkea ja yt- uutiset lähes jokapäiväisiä. Onkin selvää että innovaatioita tarvitaan, niin työelämässä kuin korkeakoulukentällä. Ammattikorkeakoulun opettajien työlle ominaista on suuri autonomisuus työn järjestämisen ja toteuttamisen suhteen. Vaikka lainsäädäntö, valtakunnalliset kehittämissuunnitelmat ja oppilaitoskohtaiset opetus- suunnitelmat ohjaavat työtä ulkoisesti, on opettajilla mahdollisuus kehittää ja soveltaa toiminnassaan monipuolisesti uusia työtapoja, kuten erilaisia oppimisympäristöjä.

Viime aikoina on haettu uusia tapoja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan, opetuksen ja työelämän tarpeiden kasvavaan yhdistelemiseen ja vuoropuheluun. Ammattikorkeakoulutuksen työelämäläheisyyttä ja -lähtöisyyttä, uudistamista ja rakenteellista kehittämistä peräänkuulluttavat paitsi työelämä, myös opetus- ja kulttuuriministeriö ja opiskelijat itse. Tuoreimmassa AMK-kehittämissuunnitelmassa OKM mainitsee innovatiivisuuden kilpailukyvyn ja vaikuttavuuden lähteenä. Uuden ammattikorkeakoululain ja rahoitusmallin myötä tulevaisuuden kilpailukyvyn kannalta keskeistä on valjastaa monialaisen työyhteisön innovaatiopotentiaali opetuksen kehittämiseen. Tarvitaan uudentyyppistä koulutusta, opiskelumuotoja ja -tapoja, arviointimenetelmiä ja mahdollisuuksia työn ja opiskelun entistä parempaan yhteensovittamiseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriö pitää keskeisenä kehittämiskohteena opiskeluaikojen lyhentämistä jopa vuodella. Koulutuksen järjestäjän keinoja koulutusuran lyhentämiseen ovat tutkinnon suorittamisajan lyhentämisen ohella aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja koulutuksen läpäisemisen parantaminen, muun muassa opintojen keskeyttämisiä ehkäisemällä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa on lisäksi ryhdytty toimiin työn opinnollistamisen mahdollistamiseksi. Ammattikorkeakoulujen muuttuessa voimakkaasti opettajilta edellytetään muutosvalmiutta ja rohkeutta kehittää ja käyttöönottaa uusia toimintatapoja kyetäkseen toimimaan menestyksellisesti jatkuvasti haastavammaksi muuttuvassa työympäristössään. Ammattikorkeakoulutyössä voidaan edelleen nähdä useita perinteisiä tai staattisia toimintatapoja, kuten oppiainejakojen aikaansaamat työyhteisöt tai tiimit, määrätyn mittaisiksi opitunneiksi jäsennetyt työajat, ja luokkahuoneopetus, joka erottaa opetustilanteen ympäröivästä todellisuudesta. Eri aineiden opettajien keskinäiseen yhteistyöhön ei ole välttämätöntä pakkoa, vaan yhteistyö ja tässäkin hankkeessa edistetty pariopettajuus perustuvat keskinäisiin suhteisiin ja vapaaehtoisuuteen.

Sisäisen ja opettajien välisen yhteistyön lisäksi myös oman organisaation ulkopuoliset suhteet perustuvat usein vapaaehtoisuuteen ja omiin suhteisiin. Kymenlaakson ammattikorkeakoulua innovatiivisena oppimisyhteisönä käsitellessä pro gradu -työssä (Wass 2012) havaittiin, että tämän koulutusorganisaation innovatiivisuuden edistämiseksi yksi keskeisimpiä kehittämisaalueita on pitkäjänteisemmän verkostoitumisen toteuttaminen niin organisaation sisällä kuin ulkopuolisten sidosryhmien kanssa.

Kymen Seudun Osuuskauppa Open House -työelämäjakson toimeksiantajayrityksenä

Vuonna 2013 Osuuskauppa Ympäristö ja Osuuskauppa Ympyrä yhdistyivät muodostaen Kymen Seudun Osuuskaupan. KSO:n henkilöstö on yli 1600 työntekijää ja toimipaikkoja on 100. Henkilöstön määrän arvellaan kasvavan lähivuosina. Asiakasomistajia on n. 78 000 ja kokonaismyynti n. 550 miljoonaa euroa.

Perehdyimme KSO:n sisäiseen viestintäkulttuuriin tekemällä havainnointia ja henkilöhaastatteluja yhdeksässä KSO:n johtoryhmän valitsemassa toimipaikassa. Tutkimuskenttänä olivat seuraavat KSO:n toimialat: päivittäistavara- ja elintarviketoimiala (PET), ABC-toimiala sekä matkailu- ja ravitsemistoimiala. Tämän kehittämistehtävän ulkopuolelle jäivät siis autokaupat, pankit ja Agrimarketit. Haastateltavamme olivat yksiköiden päälliköitä ja yksiköiden työntekijöitä. Haastattelimme lisäksi KSO:n johtoryhmän jäsenistä talousjohtajaa, toimialajohtajaa ja henkilöstöpäällikköä. Koko hankkeen ajan teimme tiivistä yhteistyötä KSO:n viestintäasiantuntijan kanssa.

Selvitystyö

Tehtävänäimme oli kehittää liiketoimintalähtöistä sisäistä viestintäkulttuuria, joka jaettiin koskevaksi kolmea osa-aluetta:

1. *tiedotusta*, jolla tarkoitetaan johdolta yksikköihin suuntautuvaa tiedon jakamista,
2. *aloitteita*, jotka käsittävät kaikki henkilöstön keskuudesta nousevat kehittämisideat ja parannusehdotukset, sekä
3. *palautetta*, joka käsittää kaiken organisaatiossa annettavan palautteen niin vertikaalisesti kuin horisontaalisesti.

Tätä jakoa havainnollistaa kuva 1.



Open House –hanke kevät 2015
Lassi Leppänen ja Heidi Wass, Kyamk



KUVA 1. Sisäisen viestintäkulttuurin rakentuminen

Näkökulmanamme oli hyvien käytäntöjen benchmarkkaaminen ja levittäminen laajemmalle osuuskauppaorganisaatioon. Tarkoituksena ei ollut osoitella kehittämiskohteita tai suoranaisia ongelmia viestintäkulttuurissa. Tutkimuksemme ei koskenut asiakasrajapinnassa tapahtuvaa viestintää kuten asiakaspalauteprosesseja, eikä kriisiviestintää. Emme myöskään tarkastelleet KSO:aan johtaneen fuusion myötä tapahtunutta viestintäkulttuurin muutosta kahden organisaatiokulttuurin kohdattua, vaan kiinnitimme huomiota nykytilanteeseen ja tulevaisuuteen.

Haastattelimme aluksi kolmen liiketoiminta-alueen toimialajohtajia ja eri alojen asiantuntijoita niin KSO:lla kuin Kyamkillä. Haastattelujen perusteella rakennettiin teemahaastattelujen rungot, joiden pohjalta haastateltiin toimipaikkojen henkilöstöä. Haastattelimme sekä yksiköiden päälliköitä että työntekijöitä. Ensisijaisena tarkoituksena oli selvittää, miten hyvin olemassa olevat viestintäkanavat palvelevat yksiköiden tarpeita, ja millaisia toiveita niiden suhteen on. Lisäksi selvitettiin, onko toimipaikoissa sellaisia hyviä käytänteitä, joita voisi levittää laajemmalti koko KSO:n organisaatioon sekä miettiä, mitä kanavia pitkin nämä hyvät käytänteet leviäisivät luontevasti.

Haastattelujen lopuksi varasimme aikaa keskustelulle Kyamkin ja toimialan tai toimipaikan välisestä yhteistyöstä ja annoimme yhteystietokorttimme, jolle olimme koonneet ideoita ja ehdotuksia jatkoyhteistyöstä, kuten opinnäytey-työaiheista, harjoittelupaikoista ja projektitoista.

Organisaatiokulttuuri rakentuu sisäisen viestinnän avulla

KSO:n sisäistä viestintäkulttuuria ja -strategiaa ollaan vasta luomassa, sillä fuusiosta on kulunut verraten vähän aikaa. Toistaiseksi toimipaikoissa toimitaan niiden ohjeiden mukaan, joita johto on antanut, ja useissa asioissa kääntyy tukipalveluiden puoleen.

Viestintä on edelleen analogista: viestivihot ja päiväkirjat ovat käytössä, ja ilmoitustauluja päivitetään ahkerasti. Tärkeimmät viestit tulostetaan ja viedään ilmoitustaululle. Vain esimiehillä on henkilökohtaiset sähköpostiosoitteet, mutta käytäntö koetaan laajalti toimivaksi. Työntekijöillä on pääsy toimipaikan tietokoneelle ja useimmiten myös toimipaikan yhteiseen sähköpostiin. Työkoneella voi tarvittaessa katsoa omat työvuoronsa, tarjoutua lisätöihin tai pyytää vuoronvaihtoa, sillä muutama vuosi sitten hankittu työvuorosuunniteluohjelma on verkkopohjainen sovellus.

Palaute on keskeinen osa KSO:n toimipaikkojen päivittäistä toimintaa. Palautetta saadaan paitsi asiakkailta, myös esimieheltä, alaisilta ja joskus työtovereiltakin. Palautetta myös annetaan, järjestelmällisimpänä esimerkkinä voidaan mainita vuosittainen työyhteisötutkimus, jonka tulokset käsitellään henkilöstön kanssa strukturoidusti, ja jonka pohjalta luodaan konkreettiset kehittämissuunnitelmat tulevalle vuodelle.

Työyhteisötutkimuksen perusteella tehdään toimenpidesuunnitelmat. Tapa vaihtelee yksiköittäin, joidenkin yksiköiden osalta tutkimustulosten hyödyntäminen oli viety muita pidemmälle. Juuri tällaisten hyvien käytänteiden etsimiseen ja jakamiseen selvitystyössä panostettiin.

KSO:lla tiedotus on toimivaa, tiedotuskanavia on riittävästi ja ne ovat selkeästi profiloituneet. Tieto tulee hyvin ja ajallaan saataville, ja tiedotuksen ainoaksi varsinaiseksi kehittämiskohteeksi nousikin ihmisten oma aktiivisuus tiedotuksen seuraamisessa.

Selvitystyön perusteella aloitteellisuuden tukeminen on keskeinen kehityskohde. Toimipisteissä tehdään jatkuvasti parannuksia, mutta hyviä ideoita jää jakamatta koska niitä ei tunnisteta, kirjata ylös, seurata eikä raportoida eteenpäin, vaikka ne osoittautuisivat tuottoisiksi ja saattaisivat olla skaalattavissa.

Selvitystyön yksityiskohtaiset tulokset on sovittu pidettäväksi salassa.

Pohdinta

KSO osoittautui erinomaiseksi toteutuspaikaksi hankkeelle. Se tarjosi mahdollisuuden tutustua useaan eri toimialaan ja saada laajalti näkemystä paitsi suuryrityksen sisäisestä viestinnästä, myös alakohtaisista toimintatavoista ja niiden tuomista haasteista. Valitut kolme toimialaa ovat hyvin erilaisia niin työntekijän kuin johdonkin näkökulmasta. Viestintä haasteineen kuitenkin yhdistää niitä, joten lähtökohta keskusteluille oli erinomainen.

Pariopettajuus ei aiheuttanut suuria yllätyksiä, mutta yllätti positiivisesti. Olemme tehneet yhteistyötä aiemminkin, mikä varmasti tasoitti tietä ja helpotti asioiden sujuvuutta. Yhteistyö sujuikin jouhevasti läpi koko hankkeen. Meillä oli erilaisten taustojen vuoksi erilainen näkemys niin terminologiasta kuin viestinnän kokonaisuudestakin, joten aikaa käytettiin aluksi yhteisen kielen ja käsityksen muodostamiseen. Oli mielenkiintoista havaita, miten eri tavoin hahmotimme käsitteitä suhteellisen yleisluontoisistakin asioista puhuttaessa. Konsensus löytyi kuitenkin aina helposti, ja näkemyserot vain syvensivät asian pohtimista.

Pariopettajuusmallissa oli paljon muitakin etuja. Haastattelujen tekeminen kahdestaan oli helpompaa, sillä toisen keskittyessä haastattelemaan toinen teki muistiinpanoja. Myös taustojen erilaisuus osoittautui vahvuudeksi, sillä kiinnostuksen kohteet ja eri näkökulmat tulivat paremmin esille. Haastattelut olivatkin erittäin mielenkiintoisia, ja miltei poikkeuksetta niihin kului runsaasti suunniteltua enemmän aikaa. Ihmiset kertoivat mielellään työstään ja olivat selvästi ylpeitä omien yksikköjensä toiminnasta. Haastattelujen henki oli kautta linjan positiivinen ja avoin.

Hankkeen toteuttamisessa suurimmat käytännön haasteet olivat aikataulujen laadinnassa. Koska haastattelut oli tehtävä tietyssä järjestyksessä, yhdenkin avainhenkilön täysi aikataulu aiheutti oletettua enemmän ruuhkaa myöhemmin tuleville haastatteluille. Ihmiset olivat kuitenkin hyvin tavoitettavissa ja joustoa riitti, joten kaikki suunnitellut haastattelut saatiin tehtyä projektin aikana. Lisäksi tehtiin myös muutama asiantuntijahaastattelu, joita ei ollut suunniteltu, mutta joille tuli tarvetta projektin edetessä.

Selvitystyön toimeksianto oli melko väljä, mikä oli pelkästään positiivinen asia opettajan näkökulmasta. Rajauksen ja lähestymistavan pohtiminen ja käytännön toteutuksen suunnittelu palauttivat mukavasti mieleen opiskelijan näkökulman opinnäytetyön haasteiden edessä. Samalla vapaamuotoinen lähestymistapa antoi mahdollisuuden keskustella muustakin kuin itse selvitystyön aihepiiristä, ja monien keskustelujen anti oli erinomainen niin kaupan alan käytänteiden, esimiestyöskentelyn kuin johtamisen ja kehittämisenkin haasteista. Lämmin kiitos vielä kerran kaikille haastatteluille avoimuudesta ja mielenkiintoisista näkökulmista!

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Suomen säädöskokoelma. Www-dokumentti. <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=amk>. Luettu 15.6.2015.

Wass, Heidi. 2012. Ammattikorkeakoulu innovatiivisena oppimisyhteisönä. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Pro gradu.

