

MATKALLA UNELMIIN

- Työelämäpolkujen kehittäminen
restonomi-opinnoissa

Toim. Minna Sipponen



Matkalla unelmiin – työelämäpolkujen kehittäminen restonomikoulutuksessa

Sipponen Minna toim.

2011

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

Julkaisutoiminta

Jokiväylä 11 C

96300 Rovaniemi

puh. 020 798 5454

www.ramk.fi/julkaisutoiminta

julkaisut@ramk.fi

ISSN 1239-7741

ISBN 978-952-5923-15-5 (nid.)

ISBN 978-952-5923-16-2 (PDF)

Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C nro 28

© RAMK University of Applied Sciences

Julkaisu on tuotettu Euroopan unionin sosiaalirahaston rahoittamassa Restonomi kehittäjänä -hankkeessa, jota hallinnoi Rovaniemen ammattikorkeakoulu

Rovaniemi 2011

Kannen suunnittelu	Tiina Kaksonen (Lapin korkeakoulukonserni) ja Jaana Ojuva (Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti)
Kannen kuva	Minna Sipponen
Muut kuvat	Ilkka Harju, (Sonja Hiltunen luku 1, Minna Sipponen luvut 2 ja 10)
Paino	Kopijyvä Oy
Taitto	Erja Hirvonen, Kopijyvä Oy

KIITOKSET

Tämä julkaisu on suunnattu työelämälle ja oppilaitoksille edistämään työelämäyhteistyötä. Kirjoittaminen voi olla haastava prosessi. Yhdessä tekstiä tuottaen se on innostavaa. Yhdessä kirjoittaen se on oppimista toisilta. Kirjoittamiseen ovat osallistuneet työelämän edustajat, restonomiopiskelijat ja -opettajat. Artikkeleiden kirjoittajien tapaamiset nimettiin ”kirjoittajapiiriksi”, joka kokoontui säännöllisesti keskustelemaan julkaisun aiheista, tavoitteista ja sisällöistä. Idea hankkeessa kirjoittamisesta syntyi jo Restonomi kehittäjänä -hankkeen alussa, kun mietittiin, miten hankkeessa saatu kokemus yhteistyöstä voitaisiin tuoda laajasti esille.



Kuvassa kirjoittajapiirin jäseniä julkaisun nimityöpajassa

Koulutus on tunnetuin ammattikorkeakoulun tehtävistä. Sen sijaan aluevaikuttavuus sekä tutkimus- ja kehitystoiminta ovat vähemmän tunnettuja. Harjoittelu ja opinnäytetyö ovat yleisimmin elinkeinossa tunnettuja yhteistyömuotoja. Muita työelämäyhteistyön muotoja ovat projektiopinnot ja opintojaksot, joissa on työelämäosio. Yhteistyötä tehdään myös asiantuntijaluentojen ja vierailujen muodossa.

Millaista yhteistyötä voi tehdä ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä, mitä se vaatii? Mitä ammattikorkeakoulu ja työelämä voivat tehdä yhdessä ja mitä se vaatii molemmilta osapuolilta? Mitä työelämä saa yhteistyöstä, oppivatko opiskelijat? Miten hiljaista tietoa voi hyödyntää perehdyttämisessä? Julkaisu avaa oven Restonomi kehittäjänä -hankkeen toimintaan.

Kiitos jokaiselle kirjoittajapiirin jäsenelle osallistumisesta julkaisun tuottamiseen, tapaamiset olivat voimaannuttavia. Kirja on yhteistyön tulos. Kiitos hankesuunnittelija Suville, joka oli käynnistämässä tätä ideaa sekä hankesuunnittelija Ilkalle, jonka ottamia ovat kauniit valokuvat tekijöistä. Kiitos RAMKin julkaisuryhmän viestinnän opettajille, jotka olivat mukana kirjoittajapiirissä. Kiitokset rahoittajalle, ELY-keskukselle sekä Euroopan Unionin sosiaalirahastolle. Sekä esimiehilleni vapaudesta tehdä töitä.

Rovaniemellä, marraskuussa 2011

Minna Sipponen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 TYÖELÄMÄPOLKUJEN MUODOT.....	9
<i>Minna Sipponen</i>	
3 RESTONOMIKOULUTUKSEN ERILAISET OPPIMISYMPÄRISTÖT JA NIIDEN HAASTEET	14
<i>Marja Tolonen-Martikainen</i>	
4 YHTEISTYÖN UUDET POLUT.....	21
<i>Hajnalka Kiss-Herttua</i>	
5 TYÖELÄMÄN JA AMMATTIKORKEAKOULUN VÄLINEN YHTEISTYÖ.....	29
<i>Juha Kolehmainen</i>	
6 ASENNE RATKAISEE!.....	38
<i>Lea Kivimaa ja Marienne Koivuranta</i>	
7 TYÖELÄMÄN HILJAISTA TIETOA ETSIMÄSSÄ.....	45
<i>Merja Koikkalainen</i>	
8 ”JALKAA OVEN VÄLIIN” - TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN VAIKUT- TAVUUS OPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA.....	55
<i>Sanna Toljamo ja Kaisu Pulju</i>	
9 TYÖELÄMÄLÄHEISYYS AMMATILLISEN KEHITTÄMISEN EDELLYTYKSENÄ	65
<i>Soile Matero ja Merja Vankka</i>	
10 POLKUJEN PÄÄSSÄ – KOKEMUKSIA TYÖELÄMÄYHTEIS- TYÖSTÄ.....	75
<i>Minna Sipponen</i>	
LÄHDELUETTELO	80



1 JOHDANTO

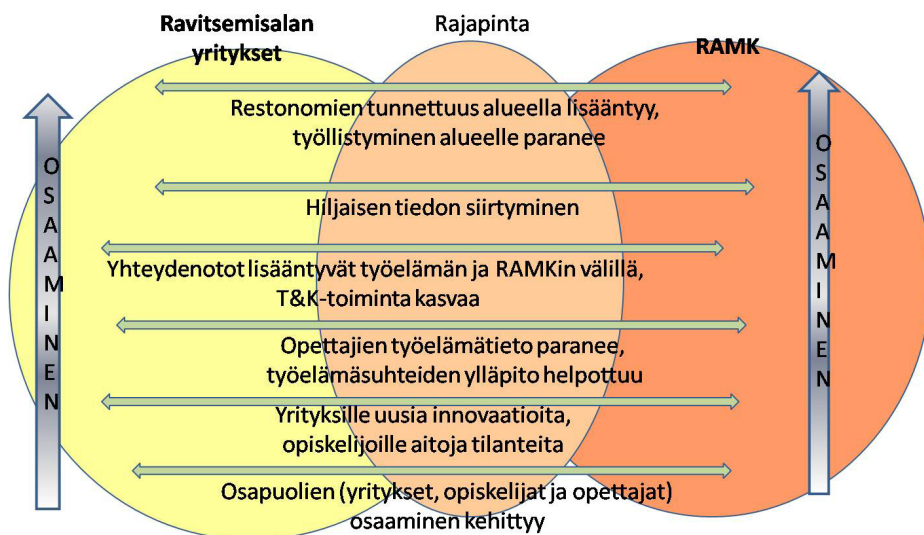
Minna Sipponen



Toimii projektipäällikkönä ja opettajana Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutissa. Työskennellyt majoitus- ja ravitsemisalalla esimiestehtävissä. Kiinnostuksena on työelämäyhteistyön kehittäminen. Harrastuksiin kuuluvat valokuvaus, matkustelu, metsänhoito ja luontoilu yhdessä perheen kanssa.

Elinkeino on luonnollinen kumppani ammattikorkeakoululle. Ammattikorkeakoulun ja elinkeinon välinen yhteistyö on vuorovaikutteista dialogia, jonka työelämäläheisissä käytännöissä toimialaa kehitetään yhdessä. Harjoittelu ja opinnäytetyö ovat tunnetuimmat työelämäyhteistyön muodot. Yhteistyötä voi tehdä myös projektiopinnoissa tai opintojaksojen sisällä, työelämäosioissa.

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön -hanke syntyi työelämän tarpeista. Tavoitteena hankkeessa oli kehittää työelämäläheistä oppimista yhteistyössä restonomiopiskelijoiden, -opettajien ja yhteistyöyritysten kanssa. Yhteistyökumppaneina olivat majoitus- ja ravitsemisalan yritykset. Hankkeessa rakennettiin pysyvä vuorovaikutteinen toimintamalli, jossa yhteistyöprosessit ja uusien oppimisympäristöjen käyttöönotto suunniteltiin elinkeinoelämän tarpeiden mukaisesti (kuvio 1). Restonomi kehittäjänä -hanke oli Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toteuttama ja Rovaniemen ammattikorkeakoulun hallinnoima hanke. Hankkeen rahoitus tuli Euroopan Unionin sosiaalirahastosta. Rahoittajan edustajana on Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ELY. Hankkeen toiminta-aika oli kolme vuotta, 21.9.2008 – 31.12.2011.



Kuvio 1. Restonomi kehittäjänä -hankkeen vaikutukset rajapinnalla

Julkaisu on jaettu neljään osaan. Ensimmäisessä osassa käsitellään työelämäyhteistyön muotoja ja restonomikoulutuksen erilaisia oppimisympäristöjä. Julkaisun toisessa osassa tarkastellaan yhteistyötä työelämän näkökulmasta, missä kaksi Restonomi kehittäjänä -hankkeen yhteistyökumppania kertoo kokemuksia työelämäyhteistyöstä. Lisäksi on opiskelijoiden selvitys yhteistyöyritysten ajatuksista oppilaitosyhteistyöstä. Osassa kolme käsitellään hiljaisen tiedon siirtymistä, työelämäyhteistyön vaikuttavuutta opiskelijan näkökulmasta ja opiskelijan ammatillista kasvua, ja. Viimeisessä osassa esitellään työelämäyhteistyön toimintamalli.

2 TYÖELÄMÄPOLKUJEN MUODOT

Minna Sipponen



Ammattikorkeakoulun roolit työelämäyhteistyössä

Ammattikorkeakouluille työelämäyhteistyö on luonnollista. Perinteisesti työelämäläheisinä opetusmuotoina on pidetty harjoittelua ja opinnäytetöitä. Ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävä harjoittelu ja opinnäytetyö (Ammattikorkeakoululaki 351/2003). Artikkelin kertoo Rovaniemen ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyöstä restonomikoulutuksessa.

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin opintujärjestelmiin. Koulutuksen tulee tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Lisäksi todetaan yhteistyöstä toimintaympäristön kanssa, että ammattikorkeakoulun tulee olla tehtäviään suorittaessa yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. (Ammattikorkeakoululaki 2003/351, 4–5 §.)

Alueellisiin työvoimatarpeisiin vastaaminen on ammattikorkeakoulujen vastuulla (Opetushallitus 2007, 24). Ammattikorkeakoulujen toiminnan tavoite on ammatteihin liittyvän työn ja osaamisen kehittäminen sekä tutkimus Anttilan (2005, 129–130) mukaan. Tutkimus- ja kehittämistyö nousevat työelämän tarpeista. Kehittämistyön perustekijänä ovat opiskelijoiden vahvat työelämäyhteydet.

Työelämäläheisyyttä ja -lähtöisyyttä korostetaan puhuttaessa yhteistyöstä. Työelämäläheisyys kuvaa ammattikorkeakoulujen yhteistyötä elinkeinon kanssa. Työelämälähtöisyydessä korostuvat elinkeinon tarpeet. Työelämäläheisyydessä tärkeää on vuorovaikutus ja dialogi toimijoiden välillä. Koulutus arvioi ja kehittää työelämän toimintamalleja. (Salonen 2010, 16.)

Opiskelijoiden työllistyminen koulutuksen jälkeen helpottuu, kun oppilaitoksella on tiiviit työelämäsuhteet. Tutustuessaan ammattiin jo opintojen aikana opiskelija saa realistisen kuvan tulevasta ammatistaan. Samalla se voi motivoida opiskelijaa entistä suurempaan oppimistehokkuuteen. Hyvän työelämäyhteistyön avulla voidaan osoittaa teorian ja käytännön nivoutuminen yhteen. Työelämäyhteistyö on oppilaan kasvamista työnsisältöön ja tekemisen tapaan sekä hyvin paljon myös asenteiden muokkaamista. (Korhonen 2000, 75.)

Työelämäläheisten opintojen myötä on syntynyt elinkeinoa hyödyntävää uutta osaamista ja aiempaa osaamisen tasoa on kehitetty. Elinkeinoelämän ja ammattikorkeakoulun välinen yhteistyö on kehittynyt syvälliseksi, molempia osapuolia hyödyntäväksi vuorovaikutussuhteeksi. Yhteistyön tuloksena ammattitaito on vahvistunut ja osaaminen kehittynyt kaikilla siihen osallistuvilla. (Isoherranen-Koponen-Rekola 2004, 35; ks. Laakkonen 2002.)

Restonomi kehittäjänä -hankkeen työelämäyhteistyön muodot

Tekemällä oppiminen ammattikorkeakoulussa on ollut perinteisesti projektioppimista, tilaustyönä tehtyjä opinnäytetöitä sekä työelämälähtöisiä koulutus- ja oppimisympäristöjä (Ahola-Nieminen-Kivelä 2005, 11–12). Lassila (2007, 13) kirjoittaa

ammattikorkeakouluyhteistyön olevan yleensä yritysvierailuja, vierailijaluentoja, erilaisia projektitöitä, tilaustutkimuksia, opinnäytetöiden ohjaamista ja muuta tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Salonen (2010, 9) puhuu työelämälle näkyvistä ”kohtaamispaikoista”, työelämäyhteistyöstä, johon kuuluu myös alumnitoiminta.

Tekemällä oppimisen mallit voidaan jaotella Aholan ym. (2005, 48–49) mukaan kolmeen ryhmään sen mukaan, missä oppiminen tapahtuu. Ensimmäisen ryhmän muodostavat menetelmät, joissa oppiminen tapahtuu yleensä oppilaitoksessa; kuten toiminnalliset oppimisympäristöt ja ongelmaperusteinen oppiminen. Toisen ryhmän muodostavat sellaiset tavat, joissa oppiminen tapahtuu koulutuksen ja työelämän välisissä lähiverkostoissa. Oppilaitoksen lähiverkostoon kuuluvat yhteistyösuhteet alueen elinkeinoelämään, erilaiset osaamiskeskukset ja yrityshautomot. Kolmannen ryhmän muodostavat etäverkostot, joissa oppiminen tapahtuu yleensä sähköisten tietojärjestelmien välityksellä.

Työelämäyhteistyön jaetut kehittämistehtävät perustuvat kolmikantamalliin, jossa opiskelija, opettaja ja työpaikan edustaja toimivat yhteistyössä Aholan ym. (2005, 110–115) mukaan. Mallissa hyödynnetään jokaisen erityisosaamista ja resursseja (kuvio 1). Jokaisella toimijalla on hallussaan sellaisia resursseja, joita tuloksellisessa yhteistyössä tarvitaan. Opettajan resursseja ovat esimerkiksi tutkimus- ja koulutusosaaminen, uusin teoreettisin tietämys, soveltava substanssiosaaminen sekä oppilaitoksen fyysiset resurssit. Työpaikan edustajan resurssit ovat työkäytäntöjen, työympäristön sekä toimialan tuntemus. Edustaja tuntee hyvin toimintaympäristön, jossa kehittämistehtävä tehdään. Hän on myös oppimisen ohjaaja ja voi tiedon hankinnassa hyödyntää omia verkostojaan. Opiskelijan tärkein resurssi on aika, hänellä on aikaa kerätä laajojakin aineistoja, perehtyä teoreettiseen kirjallisuuteen ja työstää kehitystehtävää eteenpäin. Hänellä on ”tuore”, erilainen näkökulma asioihin, jolloin syntyy uusia ideoita ja ajatuksia kehitystyöhön.



Kuvio 1. Jaettu kehitystehtävä (Ahola ym. 2005, 110)

Yhteistyössä työelämän kanssa Restonomi kehittäjänä -hankkeen toiminta-aikana toteutettiin lähes sata työelämän toimeksiantoa. Restonomi kehittäjänä -hanke edisti yhteistyötä elinkeinoon. Opiskelijat vierailivat yrityksissä, saivat työelämän edustajien asiantuntijaluentoja oppilaitoksessa sekä työelämässä, osallistuivat yritysten toimeksiantoihin. Nämä toteutettiin opinnäytteinä, projektiopintoina tai opintojakson työelämäosiossa. Aidot elinkeinoelämän tarpeista lähtevät kehittämistehtävät, *toimeksiannot*, olivat elinkeinoelämässä suoritettavia tehtäviä, esimerkiksi suunnitella ja osallistua tilaisuuden toteuttamiseen, tai oppilaitoksessa suoritettavia toimeksiantoja, kuten tuotekehitysprojektit. Työelämän edustaja saattoi toimia opettajan roolissa, esimerkiksi opiskelijoiden harjoittellessa vastaanotto-osaamisen perusteita hotellissa.

Restonomi kehittäjänä -hankkeen yhteistyökumppanit löysivät uusia ratkaisuja opiskelijoiden kehitystehtävistä. Yhteistyössä osallistujat saivat tuoda omaa osaamistaan kehittämistehtävään. Opiskelijat kehittivät uusia tuotteita tai paransivat olemassa olevia. Ratkaisut olivat toisinaan yksinkertaisia, asioita oli vain katsottu toisella tavalla. Opiskelijoiden monipuoliset tiedonhankintataidot, kuten sosiaalisen median osaaminen, toivat uusia ideoita työelämän edustajille. Restonomiopettajien osaaminen kehittyi ja uusia suhteita luotiin elinkeinoon. Korhonen (2000, 75–76) kirjoittaa opettajien osaamisen kasvavan työelämän rajapinnalla, josta löytyy yhteinen todellisuus ja ajan virrassa oleminen. Työelämäyhteyksien avulla voidaan poistaa turhia kynnyksiä tiedon ja osaamisen siirrossa. Elinkeinoelämä saa yhteistyöstä opiskelijoiden kanssa uusia ideoita ja muutoksia rutiineihin.

Restonomi kehittäjänä -hankkeen aikana projektipäällikkö toimi suhteiden luojana työelämään ja kuunteli yritysten tarpeita. Keskustelujen avulla haasteet tarkentui-

vat ja niistä tehtiin toimeksiantoja opettajille. Hankkeen toiminnan myötä opettajien rooli rajan ylittäjänä vahvistui. Opettaja vaikuttaa kahden eri organisaation, työelämäyhteistyökumppanin ja ammattikorkeakoulun, vuorovaikutussuhteen rakentamiseen, kirjoittavat Isoherranen ym. (2004, 37). Rajanylittäjä on Aholan ym. (2005, 117) mukaan henkilö, joka voi sukkuloida eri toimintaympäristöissä. Rajanylittäjä toimii luotsina kahden toimintakulttuurin välillä, esim. ammattikorkeakoulun opettaja ohjaa oppilaitaan työelämän toimeksiantojen pariin, ja toisaalta hän tuo verkostonsa avulla työelämästä tietoa ja hankkeita kouluun toteutettavaksi.

Restonomi kehittäjänä -hankkeessa toimeksiantojen onnistumisessa oli tärkeää yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä. Toimeksiantojen onnistuminen oli sidottu yritysten työpanokseen. Työelämläheisten käytäntöjen kehittämisen menetelmät voi tiivistää Aholan ym. (2005, 108–109) mukaan teoreettisen tiedon ja käytännön kokemuksen parempaan integroitumiseen ja oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistoiminnan vahvistamiseen. Nämä tavoitteet on saavutettu onnistuneesti organisoidulla projektilla, muut hankkeet ja harjoittelut työelämän tarpeista lähtevien kehittämistehtävien ympärille. Kehittämistehtävät vaikuttavat positiivisesti opiskelijan motivaatioon ja sitoutumiseen. Kehitystehtävien muodostamisessa ja niiden ratkaisemisessa tärkeää on opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistyö.

Hankkeen toimintaan osallistuneiden opettajien osaaminen kehittyi, sillä työelämläheisissä toteutuksissa opettajat saivat tietoa yhteistyöyrityksiltä asiantuntijaluentoja, yritysvierailuja ja toimeksiantojen myötä. Yhteistyöyritykset kutsuivat restonomiopettajia pitämään henkilöstökokouksia yrityksen tiloihin aamukahvin merkeissä, jolloin restonomiopettajat tutustuivat yrityksen fyysisiin tiloihin ja henkilökuntaan. Opettajien työelämäkokemuksen karttuminen näkyi mm. lisääntyneinä työelämäesimerkkeinä. Työelämän ja oppilaitoksen rajapinnalla kasvaa Aholan ym. (2005, 13) mukaan kaikkien osapuolien osaaminen; opiskelijan ammatillisen kehittymisen lisäksi opettajien työelämäntuntemus kasvaa sekä alueen yritysten toimintaedellytykset ja kilpailukyky kehittyvät. Työelämässä toteutetuissa T&K-projekteissa on Fräntin ja Pirisen (2005, 26) mukaan kasvanut opiskelijoiden ja henkilöstön tutkimus- ja kehittämistoiminnan valmiudet. Myös toimialan substanssiosaaminen on kehittynyt.

Restonomi kehittäjänä -hankkeen yhteistyön alussa yritykset ehdottivat toimeksiantoiksi suorittavan tason töitä opiskelijoille kun taas hankkeen toiminnan aikana yhteistyö syveni tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Korhosen (2000, 75–76) mukaan hyvä työelämäyhteistyö on tärkeää oppilaitoksille; ne voivat samalla markkinoida toimintaansa työelämää, kasvattaa mainetta ja yhteistyömahdollisuuksia. Hyvän yhteistyön myötä elinkeinoelämälle voidaan markkinoida tuntemattomia ammattinimikkeitä ja tutkintoja.

3 RESTONOMIKOULUTUKSEN ERILAISET OPPIMISYMPÄRISTÖT JA NIIDEN HAASTEET

Marja Tolonen-Martikainen



Toimii lehtorina Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutissa. Häntä kiinnostaa erityisesti oppimiseen vaikuttavien asioiden tutkiminen ja kehittäminen restonomikoulutuksessa. Elintarviketieteilijänä lähellä sydäntä ovat myös lähiruuan hyödyntämisen edistäminen ja Lapin maukkaiden raaka-aineiden jatkojalostaminen kuluttajille. Vapaa-aikana Marja harrastaa perheen kanssa hiihtoa, suunnistusta, uintia ja karavaanarielämää.

Tässä artikkelissa pohditaan erilaisten oppimisympäristöjen mahdollisuuksia ja haasteta restonomikoulutuksessa. Artikkelia varten haastateltiin Rovaniemen ammattikorkeakoulun toisen vuosikurssin restonomiopiskelijoita. Haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna.

Opiskelu- ja oppimisympäristöillä tarkoitetaan kokonaisvaltaisia toimintaympäristöjä. Ne muodostuvat varsinaisesta fyysisestä ympäristöstä, oppijoista, ohjaajasta tai opettajasta, erilaisista oppimisenäkemyksistä ja toimintamuodoista, oppimislähteistä sekä välineistä ja tavoista käyttää näitä. Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi oppimiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten tunteisiin, asenteisiin ja opetusilmapiiriin liittyvät tekijät (Verkkotutor 2002). Käsité *opiskelu ympäristö* korostaa opiskelijan tavoitteellista ja tietoista toimintaa, jonka avulla hän pyrkii hankkimaan, prosessoimaan, muistamaan ja soveltamaan oppimiaan asioita (Manninen–Burman–Koivunen–Kuittinen–Luukannel–Passi–Särkkä 2007, 11). Kirjallisuudessa käytetään monenlaisia termejä oppimisympäristöistä puhuttaessa, mutta laaja yhteisymmärrys on, että oppimisympäristöihin liittyy aina sekä fyysinen, sosiaalinen, tekninen että didaktinen ulottuvuus.

Avoim oppimisympäristö poikkeaa perinteisestä oppimisympäristöstä oppijan laajemman itsemääräämisoikeuden ja omaehtoisuuden osalta; opiskelija toimii itse vaikuttajana ja vastaa toiminnoista mutta saa tarvittaessa ohjausta ja tietoa. Suljetulla oppimisella taas tarkoitetaan oppimista, jossa kaikki oppimistilanteeseen liittyvät asiat ovat lukkoon lyötyjä ja opiskelija ei voi niihin vaikuttaa (sisällöt, tavoitteet, menetelmät, aikataulut). Oppimisen tavoitteet ovat yleensä konkreettiset ja opettajan asettamat. (Manninen ym. 2007, 31.)

Avoimuuden tunnusmerkkejä ovat usein opiskelijakeskeisyys ja selkeiden opetussuunnitelmien puuttuminen, prosessikeskeisyys ja monimuotoisten opetusmenetelmien soveltaminen. Oppimisympäristöt ovat myös verkostoituneet työelämään ja reaali maailman tilanteisiin. Opiskelijaa tukevat ohjauskäytänteet ovat lisääntyneet ja kaikessa korostuu oppijan oma aktiivisuus ja itseohjautuvuus. (Manninen ym. 2007, 31.) Ongelmaperustaista oppimista (PBL) voidaan pitää yhtenä esimerkkinä avoimen oppimisympäristön ideasta. Siinä oppimisen lähtökohtana ovat työelämälähtöiset, aidot ongelmat, joita opiskelijat lähtevät ratkomaan pienissä ryhmissä (Poikela–Poikela 2005). Opiskelijat hankkivat tiedon, vievät oppimisprosessia eteenpäin ryhmäistuntojen (tutoriaalien) tukemana ja hankkivat osaamisen eri tavoin riippuen aiemmasta kokemuksestaan ja itselle asettamista tavoitteista.

Integratiiviseksi oppimisympäristöksi kutsutaan ympäristöä, missä on yhdistetty perinteinen luokahuoneympäristö tai laboratorio, jossa toteutetaan työelämälähtöisiä projekteja mutta oppiminen tapahtuu ns. ohjatussa ja turvallisessa ympäristössä. Esimerkkinä integratiivisista oppimisympäristöistä voisi mainita Laurea-

ammattikorkeakoulun BarLaurea- ja RedLabs -oppimisympäristöt, jotka ovat palvelutoiminnan tutkimus- ja kehittämisyksiköitä. Opiskelija kehittää asiantuntijuuttaan toimimalla aidossa palveluprosessissa, joka on rakennettu sekä palveluosaamista että tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia luovaksi oppimisympäristöksi. Asiakasryhminä ovat pääasiassa Laurean opiskelijat, henkilöstö ja vieraat sekä toissijaisesti ulkoiset asiakasryhmät. BarLaureassa opiskelija määrittelee omat oppimistavoitteensa ja pyrkii saavuttamaan tavoitteet toimimalla osana oppimisryhmää. (Fränti-Pirinen 2005, 24 - 25.)

BarLaureassa oppimisympäristö tukee oppijan kehittymistä johtajaksi ja siellä oppija voi oppia johtamista johtamalla. Ympäristö mahdollistaa myös ulkoisille asiakkaille tehtävät aidot tutkimus- ja kehittämisprojektit. Tällä tavalla syntyvät pienet kehittämis- ja tutkimustehtävät mahdollistavat opiskelijalle tutkivan otteen kehittymisen työelämää varten. Tällöin välttyään myös oppimasta toimintamallia, jossa palveluiden tuottaminen ja kehittäminen olisivat erillisiä tapahtumia, vaan ne ovat erottamaton osa asiantuntijana toimimista. (Fränti-Pirinen 2005, 26.)

Uudet oppimisympäristöt ja työelämälähtöinen oppiminen

Teknologian nopea kehitys on haastanut erilaiset oppimisympäristöt jatkuvaan uudistumiseen ja teknologian monipuoliseen hyödyntämiseen. Osaltaan tähän on vaikuttanut yhteiskunnan muutos. Tietoyhteiskunnan kansalaisille tulee taata hyvät mahdollisuudet ja valmiudet koulutukseen ja työelämään (Jyväskylän yliopisto 2010).

Usein esiintyvällä käsitteellä *uusi oppimisympäristö* tarkoitetaan yleensä koulutusikäntäntöjä, jotka toteutetaan jollakin muulla tavalla kuin käyttämällä perinteistä luokahuoneopetusta (Manninen ym. 2007, 17). Uudella oppimisympäristöllä voidaan tarkoittaa avointa oppimisympäristöä, jossa hyödynnetään uutta teknologiaa, kuten tietoverkkoja. Se voi olla myös virtuaaliluokka internetissä tai videoneuvotteluyhteys opettajan ja opiskelijoiden välillä (Jyväskylän yliopisto 2010; Manninen ym. 2007, 28). Uusilla oppimisympäristöillä voidaan tarkoittaa myös pelinomaisia oppimisympäristöjä ja mobiilioppimista (Jyväskylän yliopisto 2010).

Uutta teknologiaa voidaan hyödyntää myös perinteisissä oppimisympäristöissä, jolloin siitä tulee vain yksi opetuksen rakenteen osa. Teknologia sinänsä ei takaa sitä, että oppiminen olisi avointa. Esimerkiksi jos kaikilla opiskelijoilla ei ole mahdollisuutta käyttää teknologiaa, ei voida puhua avoimuudesta. Uusiin oppimisympäristöihin liittyy paljon haasteita ja velvoitteita, jotka eivät ole sidoksissa käytettyyn opetusmenetelmään tai tekniseen oppimisympäristöön. Toisaalta uutta teknologiaa käytettäessä tulee esille myös erilaisia haasteita verrattuna perinteisiin, suljettuihin oppimisympäristöihin. (Verkkotutor 2002.)

Oppimista tukevat ympäristöt restonomiopiskelijan näkökulmasta

Restonomiopiskelijoiden näkökulmaa oppimiseen eri oppimis-ympäristöissä selvitettiin haastattelemalla toisen vuoden opiskelijoita Rovaniemen ammattikorkeakoulussa. Haastattelu toteutettiin keväällä 2011. Haastattelussa kysyttiin, miten opiskelijat kokevat oppimisen erilaisissa oppimisympäristöissä ja miten teoria ja käytännön opetus tukevat toisiaan parhaiten.

Opiskelijat korostivat monipuolisten oppimisympäristöjen merkitystä ja erilaisten oppijoiden huomioimista. Oppilaitosympäristössä ja elinkeinossa oppimisen lisäksi tekniikkaa voidaan heidän mielestään hyödyntää oppimiseen tehokkaasti esimerkiksi käyttämällä Optimaa ja LearnLinc-etäopiskelujärjestelmää. Ongelmaksi voivat kuitenkin tulla tekniset ongelmat, koska kaikilla opiskelijoilla ei ole nopeaa ja saumattomasti toimivaa nettiyhteyttä, jolloin esimerkiksi luentojen seuraaminen netin kautta voi olla mahdotonta.

Mannisen ym. (2007, 33) mukaan aidon eli kontekstuaalisen oppimisympäristön perusajatus on oppimisen ja opiskelun siirtäminen luokkahuoneista todellisiin tai todellista jäljitteleviin ympäristöihin. Tällöin siirrytään samalla opetussuunnitelma-ajattelusta oppimisympäristöajatteluun, jossa oppimisen kohteena ei ole oppisisältö vaan reaalityöelämä ja sieltä nousevat ongelmat (taulukko 1). Opiskelija muuttuu aktiiviseksi toimijaksi ja opettaja ohjaajaksi ja tukijaksi. (Manninen ym. 2007.) Tätä periaatetta on pitkälti sovellettu Restonomi kehittäjänä-hankkeen aikana integroidun opintojaksojen toteuttamisessa. Osa opinnoista on toteutettu koululla ja osa aidossa työympäristössä elinkeinossa.

Artikkelia varten haastateltujen opiskelijoiden mukaan tehokkainta olisi, jos perusasiat opetettaisiin oppilaitoksessa ja sen jälkeen he menisivät yrityksiin testaamaan ja syventämään taitojaan. Eli haastateltavien mukaan perusoppiminen tulisi pääosin tapahtua perinteisissä oppimisympäristöissä ja vasta sen jälkeen oppimista voisi hyödyntää ja soveltaa elinkeinossa. Erityisen tärkeää olisi opettaa käden taitoja lukiosta tulleille, joilla ei yleensä ole ollenkaan työkokemusta. Vanhempien vuosikurssien opiskelijoita voisi myös hyödyntää opetuksessa. Ylempien vuosikurssien opiskelijat vastaisivat työnjohdollisista asioista eri opintojaksoilla, esimerkiksi tilaisuutta järjestettäessä. Aloittelevat opiskelijat tekisivät suorittavan tason tehtäviä. Näin oppiminen ikään kuin kerrostuisi; ensimmäisellä vuosikurssilla saisi perusasiat hallintaan, toisena vuonna opiskelija vastaisi suunnittelusta ja kolmannella vuosikurssilla opiskelijat toteuttaisivat yksin koko tilaisuuden suunnittelusta loppuraportointiin. Opiskelijat kuvaavat oppimistaan integroiduilla opintojaksolla seuraavasti:

"Perustaidot olivat hallinnassa ja pääsin tekemään oikeita töitä. Se oli hieno juttu."

"Käytännön asiat opitaan parhaiten käytännön kautta".

"Jos perusasioita ei opita koulussa, elinkeinossa menee hirveän paljon aikaa perusasioiden opetteluun."

"Kurssien sisältö ehkä liian teoreettista"

"Paikasta riippuu, joissakin yrityksissä pääsee tekemään kaikkia töitä, opiskelijan taustasta riippumatta."

"Työpaikkaohjaajat pitäisi olla jokaisessa yrityksessä, koska työelämän hektisyyden vuoksi perehdyttäminen on monissa yrityksissä puutteellista."

"Kenttäjakso on tosi hyvä, mutta paikkojen valinta on tärkeää ja etukäteisinformaatio yritykseen tulee olla riittävää. Yritykset eivät tunnista, mikä ero on kenttäjaksolla ja harjoittelulla."

Yhteenvetona opiskelijat ehdottivat, että tehokkainta oppiminen olisi, jos työelämäjaksoja olisi tiheämmin. Jaksojen välillä voisi olla koululla teoriaa ja taas tulisi käytännön jakso elinkeinossa. Tällöin työelämäjaksolla voisi testata ja reflektoida oppimaansa ja teoria muuttuisi oikeaksi käytännön osaamiseksi.

Taulukko 1. Opetussuunnitelma-ajattelun ja oppimisympäristöajattelun vertailua (ks. Kauppi 1995; Manninen ym. 2007)

Koulutuksen	Perinteinen pedagoginen opetus-suunnitelma-ajattelu	Oppimisympäristöajattelu
Kohde	Oppisisältö	Reaalitodellisuus
Motivaatio	Ulkoinen/sisäinen (pakko tai oma kiinnostus)	Sisällöllinen (opittavasta sisällöstä nouseva)
Tavoite	Oppimäärän omaksuminen	Sisällöllinen pätevyyden kehittäminen
Sisältö	Opetussuunnitelmasta ja oppikirjoista johdettu	Todellisuutta selittävät 'tiedolliset välineet'
Menetelmät	Opetuksen 'massatuotantoon' soveltuvat	Opiskelijalähtöiset, tutkivat, kehittävät
Oppimistehtävät	Suljettuja harjoitustehtäviä	Avoimia harjoitustehtäviä
Tukijärjestelmä	Valmiit mallit ja ratkaisut, opettajalähtöinen	Yhteiset hankkeet, opiskelijalähtöinen
Arviointi	Kontrolli, arvostelu	Sisällöllinen, oppimista edistävä, todellisuuteen suhteuttava

Ympäristön roolia ja merkitystä oppimisessa pohtivat myös Manninen ym. (2007, 19-20). He ovat koonneet joukon asioita, jotka painottuvat eri tavoin, jos käytetään luokka- ja kurssipohjaista opetusta tai ns. uusia oppimisympäristöjä. Uusia oppimisympäristöjä käytettäessä

- oppijan oma aktiivisuus ja itseohjautuva opiskelu korostuvat.
- opiskelu tapahtuu ainakin osittain joko simuloidussa tai autenttises-
sa reaali maailman tilanteessa.
- opiskelijoilla on mahdollisuus olla suoraan vuorovaikutuksessa opit-
tavan asian kanssa.
- opetuksen suunnittelussa korostuu ongelmakeskeisyys oppiainekes-
keisyyden sijaan.
- opiskelu on kokonaisvaltainen ja ajallisesti pitkäkö prosessi jak-
sotettujen lyhytkestoisten oppituntien sijasta.
- opiskelijan tukena on erilaisia tukihenkilöiden, mentoreiden ja asian-
tuntijoiden verkostoja.
- opettajan rooli muuttuu tiedonjakajasta organisaattoriksi ja oppimis-
ympäristön suunnittelijaksi.

Kyse on pitkälti vain opetusteknisistä muutoksista, joissa oppiminen siirtyy tai ver-
kottuu myös oppilaitoksen ulkopuolelle. Tällöin oppiminen on opiskelijakeskeistä ja
sosiaaliset vuorovaikutukset sekä yhteistoiminnallinen ja yhteisöllinen oppiminen
korostuvat. Tieto- ja viestintätekniikan avulla mahdollistuu oppiminen, joka ei ole
sidoksissa aikaan tai paikkaan vaan opiskelija saa itse määrätä ja osallistumis- ja
toteutustapaa voidaan muuttaa. Sisältöjen eriyttäminen ja yksilöllinen räätälöinti
mahdollistuu, joskin se on samalla haasteellista, jos esimerkiksi ryhmäkoot ovat
suuria. On syytä myös muistaa, että verkkopohjainen tai muu teknologiaan poh-
jautuva oppimisympäristö voi olla hyvinkin suljettu, esimerkiksi opiskelutahdin ja
sisältöjen osalta (Manninen ym. 2007, 33).

Haastateltujen opiskelijoiden kokemuksen mukaan oppiminen tapahtuu eri opis-
kelijoilla eri tavoin. Osa oppii tekemällä, joku kuuntelemalla, toiset ryhmätöitä te-
kemällä. Opiskelijat toivovat monipuolisia opetusmenetelmiä ja vaihtoehtoisia suo-
ritustapoja sekä sisällöllistä eriyttämistä, mistä mahdollisuudesta myös Manninen
ym. (2007, 33) mainitsee. Tällöin opiskelija voisi valita opiskelutapansa ja osan opin-
tojen sisällöistä, jolloin myös erilaiset oppijat tulisivat paremmin huomioiduiksi.
Haasteeksi opiskelijat mainitsivat myös sen, että eri opettajat opettavat eri tavalla ja
lisäksi kaikki yritykset ovat erilaisia. Ne, joilla on aiempaa alan koulutusta, he saavat
irti työelämäjaksoista enemmän, mutta lukiosta tulleet eivät koe saavansa irti paljo-
akaan, kun eivät oikein tienneet, mitä menevät yrityksistä hakemaan. Kun taas ne,
joilla on aiempaa kokemusta, osaavat tarkkailla eri asioita ja saavat ahaa elämyksiä
"ai täällä tämä tehdään näin". Eli opiskelija pystyy vertaamaan eri työpaikkojen toi-
mintatapoja ja refleктоimaan oppimaansa.

Oppimisympäristöjen tulevaisuuden haasteet

Nykyisin teknologiaa hyödynnetään opetuksessa laajasti ympäri maailmaa, mutta pedagogisten ratkaisujen kehittämisessä on vielä suuria haasteita. Jokaisella ammattialalla olisi löydettävä laadukkaita ja pedagogisesti tehokkaita tapoja hyödyntää juuri kyseiseen alaan sopivia, erilaisia oppimisympäristöjä.

Opetuksen organisointi erilaisissa oppimisympäristöissä on hyvin haasteellista. ”Täysin avoimessa oppimisessa oppimisen toimintarakenteet muodostuisivat täysin oppijoiden oppimisen ehdoilla. Silloin kaikki mahdolliset oppimisympäristöt purettaisiin; koulujen ja oppilaitosten rajapinta todellisen ympäristön vaatiman osaamisen kanssa häivyttäisiin ja toimittaisiin ainoastaan luonnollisia työmuotoja käyttäen. Opiskelijoille olisi erittäin korkeat vaatimukset, he olisivat asiantuntijaopiskelijoita, jotka tarpeen tullen ohjaisivat toisiaan. Kuinka pian tähän päästään? Realistisempi kehityssuuntaus voisi olla sellainen, jossa erilaisille oppijoille, erilaisiin tilanteisiin olisi tarpeen mukaan tarjolla suljetumpia tai avoimempia oppimisympäristöjä.” (Verkkotutor 2002.) Rovaniemen ammattikorkeakoulussa ollaan menossa yhä enemmän avointen oppimisympäristöjen suuntaan, kun kaikkien opetusohjelmien opintojaksototeutukset aloitetaan syksyllä 2013 ongelmaperustaisen oppimisen (PBL) pohjalta.

Isona haasteena uusien ja avointen oppimisympäristöjen käyttöönotossa ovat erilaiset oppijat. Opiskelijoiden joukossa on oppijoita, jotka ovat hyvin itseohjautuvia. Tällaisille opiskelijoille avoimet oppimisympäristöt soveltuvat hyvin. Mutta on myös niitä, jotka tarvitsevat erityistä tukea opintojen ja oppimisen eri vaiheissa. Heidän oppimispolkunsa varrelle tarvitaan ohjaajan, toisten opiskelijoiden ja muiden tukihenkilöiden tukea. Tämä tulisi huomioida opettajien työn kuormittavuutta suunniteltaessa ja ryhmäkokoja määriteltäessä. Kun vaihtoehtoisia menetelmiä perinteisen luokkahuoneopetuksen sijaan otetaan käyttöön, on myös huolehdittava opettajan pedagogisten taitojen kehittämisestä ja muun muassa tietoteknisten valmiuksien kouluttamisesta.

Kiitokset Hotelli- ja ravintola-alan ryhmän 802H09 opiskelijoille osallistumisesta haastatteluun.

4 YHTEISTYÖN UUDET POLUT

Hajnalka Kiss-Herttua



Olen pääkaupunkiseudun muuttolintu, joka on löytänyt pysyvän kotipuun ja mielekkään työn Lapin pääkaupungista, Rovaniemeltä. Keittiömestarin, restonomin ja opettajan opintojen yhdistelmä on verraton peruskallio nykyiseen työhöni ammattikeittiöalan esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Elinikäisenä oppijana minulla on jatkuvasti tavoitteita myös uusien taitojen ja asioiden oppimisessa. Vapaa-aika kuluu perheen, ystävien ja lukuisten harrastusten parissa.

Artikkelin tarkoitus on pohtia Restonomi kehittäjänä -hankkeen kautta löytyneitä oppilaitosyhteistyön polkuja työelämän näkökulmasta. Yhteistyön tavoitteiden määrittäminen on tärkeää niin työelämän kuin oppilaitoksen kannalta.

Työelämän päätavoite on liiketoiminnan kannattavuus ja oppilaitosten taas uusien ammattilaisten valmentaminen työelämän tarpeisiin. En koe, että työelämäyhteistyön tarkoitus olisi alistaa kumpaakaan osapuolta toisen apulaiseksi, vaan toimia yhdessä opiskelijoiden parhaaksi. Puolin ja toisin syylistämällä yhteistyön kehittäminen ei etene. Jos emme tunne toistemme toimintatapoja tai tavoitteita, ei se keskinäistä arvostusta ainakaan paranna, saati että kykenisimme oppimaan toisiltamme. Suurin kärsijä silloin on kuitenkin opiskelija, jonka koulutusta työelämässä ei mahdollisesti arvosteta ja hän aloittaa työuransa epärealistisin odotuksin.

Hyvin harva vastavalmistunut restonomi on heti kykenevä nykytyöelämän vaativiin esimies- tai kehittämistehtäviin, vaan siihen vaaditaan vielä työnantajan panostus uuteen työntekijäänsä. Tätä vastuunottoa tukee osaltaan oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö, jolloin myös työelämän edustajat tutustuvat jollain tasolla mahdollisten tulevaisuuden ammattilaisten kanssa.

Työelämäyhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa

Työelämäyhteistyön kehittämisessä oppilaitosten- sekä työelämän ammattitaidon ja työvoiman hyödyntäminen vaatii vielä, niin yrityksiltä kuin oppilaitoksiltakin, uudenlaisen ajatusmallin kehittymistä.

Koulutuksen saaminen lähemmäksi työelämää vaatii ymmärryksen siitä, mihin työelämä on menossa. Tulevaisuudessa yritysten menestyvän toiminnan uskotaan perustuvan tiedolle ja sen välittämiselle perinteisten tuotteiden ja palveluiden sijasta. Yrityksille kerääntyneen hiljaisen tiedon, erikoisosaamisen, oikein paketoiminen mahdollistaa uudet markkinat. Tulevaisuuden työelämän osaamisalueissa korostuu kyky kehittää ja uudistaa omaa erikoisosaamista ja tunnistaa yhteistyökumppaneiden osaaminen ja pystyä hyödyntämään sitä. Osaamisen suuntaaminen asiakkaiden ongelmaratkaisuun on tärkeää. (Aho 2007, 30–31.)

Osaamisen ennakointi tukee monia koulutuksen suunnittelun ja ohjauksen prosesseja. Sen avulla on mahdollista saada työelämä ja koulutus kohtaamaan toisensa entistä paremmin. Työelämän osaaminen korostuu varsinkin arvioitaessa tulevaisuuden elinkeinoelämää ja työmarkkinoita, arvoja, asenteita, toimintatapoja tai osaamistarpeita. Tämän yhteistyön myönteisiä vaikutuksia lisäämään tarvitaan poikkisektoriaalista tarkastelua, jossa irrottaudutaan nykyisistä rakenteista ja rajaitoihin perustuvista näkökulmista huomioimaan uudenlaisten tulevaisuuden toi-

mialueiden, klustereiden, oppivien verkostojen, liiketoiminta- ja ansaintamallien, työnorganisointitapojen, ammattien ja osaamisen ennakkoinnin mahdollisuudet. (Aho 2007, 32–33.)

Ramkin pedagogisessa strategiassa todetaan, että korkeakoulujen verkostoituminen ja avoin strateginen yhteistyö kuntien, yrittäjien, korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten kesken ovat merkityksellisiä pohjoisen toimintaympäristön elinvoimaisuudelle (Pedagoginen strategia 2015, 2).

Kuinka saadaan koulutusalojen välinen yhteistyö hyödyntämään työelämää, ei pelkästään ”restonomit kehittäjinä” vaan myös muut koulutusalat omissa vahvuuksissaan? Mahdollisuuksia on rajattomasti, mutta esimerkkeinä voisivat toimia:

- tradenomiopiskelijat kehittämään yrityksen kirjeenvaihtoon tarvittavia ”lomakepohjia” tai suunnittelemaan markkinointikampanjaa
- insinööriopiskelijat suunnittelemaan logististen järjestelyjen tai keittöiden koneiden ja laitteiden käytön tehostamista
- sairaan-/terveydenhoitajaopiskelijat pohtimaan ravitsemuksen merkitystä terveyden hoitamisessa
- fysioterapeuttiopiskelijat suunnittelemaan ja toteuttamaan tauko-/mikroliikuntatuokioita erilaisissa ammateissa toimiville.

Tällaisten toiveiden toteutuminen vaatii uudenlaista ajattelua niin oppilaitoksilta kuin myös työeläältä. Työelämän on kyettävä sitoutumaan ja myös panostamaan yhteistyöhön opiskelijoiden ja opettajien kanssa saadakseen tahtomiaan tuloksia aikaiseksi. Ei riitä, että vaaditaan osaamista ja valmiita työntekijöitä, vaan on kyettävä antamaan opiskelijoille mahdollisuuksia oppia ja kehittyä muuttuvan työelämän vaatimiin mittoihin.

Oppilaitoksien edustajilla on suuri vastuu pysyä työelämän muutoksissa mukana ja kyetä kehittämään omaa toimintaansa mahdollisimman ripeästi työelämän vaatimusten mukaan. Heillä on myös velvollisuus, työelämän edustajana ajatellen, viestittää tarpeellisista muutoksista kuten opetussuunnitelmien korjaamis-/muutostarpeista oikeille viranomaisille. Työelämän edustajien yhteistyöhön osallistumista helpottaa suuresti, jos he ovat jollain tasolla tietoisia oppilaitoksen opetuksen sisällöistä.

Opiskelijan vastuulla näkisin olevan hyödyn ja kokemuksen löytämisen erilaisista oppimistilanteista, sekä rakentavan palautteen antamisen mahdollisen uuden toimintatavan kehittämiseksi.

Näiden muutosten mukana hyvän mahdollisuuden kehittymiseen antaa työelämäyhteistyö, jossa niin opiskelijan, opettajan kuin työelämäedustajan näkökulmasta kaikille on oma kehittymisen ja verkostojen luomisen mahdollisuus.

Osaamisen rakentaminen ja jakaminen ovat yhdessä avaintekijöitä tulevaisuutta ennakoivan, työelämälähtöisen koulutuksen näkökulmasta. Työelämän, viranomais- tahojen ja koulutusorganisaatioiden yhteistyöllä kehitetään ennakoivaa ja alueen erityispiirteet huomioivaa koulutusta. (Kallio–Sallinen 2007, 96.) Työelämän ja koulutusorganisaatioiden vuoropuhelu on tasavartaista keskustelua, jossa työelämä määrittelee ammattien tehtäväkokonaisuudet ja koulutusorganisaatio niitä vastaavat ammattitaitovaatimukset. Opiskelija kulkee välillä työelämässä ja välillä koulutuksessa osaamistavoitteiden mukaista oppimispolkua kohti tarvittavaa osaamista. Lisäksi osaamisen kehittämiseen tarvitaan kaikkien osapuolten kyky oppia jatkuvasti ja kehittää toimintaansa yhteistyössä. (Mikkonen 2007, 92.)

Restonomista kehittäjäksi -hanke yhteistyötapojen luojana

Rovaniemen kaupungin Ruokapalvelukeskuksen ja Ramkin palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman välinen yhteistyö toimi aikanaan hyvin ja tuotti monta hyvää opinnäyte- ja projektityötä käyttöömme. Opiskelijat osasivat tulla kyselemään niin opinnäytetyön aiheita kuin harjoittelu- tai työpaikkaakin. Tunsimme toisemme ja yhteistyö opettajien kanssa oli hedelmällistä.

Opetussuunnitelmien muutosten myötä Rovaniemen ammattikorkeakoulu, pohjoisen aluevaikuttajana, profiloitui monialaisesti matkailun ja matkailuolosuhteiden kehittämiseen lähestyen sitä palvelutuotannon ja liiketoiminnan kehittämisen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen, pohjoisen luonnon monipuolisen ja kestävä hyödyntämisen sekä kylmä- ja talviteknologian kehittämisen kautta. (Ramk strategia 2020, 3.)

Ammattikorkeakoulujen profiloitumisen vuoksi Rovaniemellä restonomikoulutuksessa matkailu nousi voimakkaasti esille ja silloin ammattikeittiömaailma jäi sen jalkoihin. Niin ammattikorkeakoulussa kuin työelämässäkin tuli sellainen tunne, ettei meillä ole enää toisillemme mitään annettavaa tai saatavaa, ja sen tuloksena yhteistyö kuivui lähes kokonaan.

Restonomi kehittäjänä -hanke lähti määrätietoisesti kehittämään yhteistyötä meidän kesken uudelleen. Pitkällisen suostuttelun jälkeen lähdimme, vieläkin vähän epäilevällä mielellä, mukaan hankkeeseen. Ammattikeittiötoimintaa julkisella sektorilla edustavana yrityksenä on meidän täytynyt miettiä huolellisesti, mille toiminnan osa-alueille oppilaitosyhteistyötä kannattaa sijoittaa, jos yhteistyöstä Ramkin kanssa on tarkoitus saada etua myös omalle toiminnallemme. Hankkeen edistymisen myötä mieli on muuttunut ja oma näkökulmamme siitä, mitä oppilaitosyhteistyöltä voimme saada on laajentunut. Puolin ja toisin arvostava lähestyminen on helpottanut yhteistyön uudelleen aloittamista.

Meiltä näkökulman muuttaminen on vaatinut työtä, mutta ehkä sitä on helpottanut ydinosaamisalueemme puuttuminen koulutustarjonnasta. Olemme oikeasti joutuneet miettimään, mitä kaikkia oppilaitoksen osaamisalueita voisimme hyödyntää toimintamme kehittämisessä. Sitä kautta olemme päässeet ammattikorkeakoulun toiminnan toisen ydinosaamisen, tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatiotoiminnan hyödyntämiseen omassa toiminnassa.

Olemme hankkeen puitteissa esittäneet erilaisia tutkimus- ja kehittämisaiheita, joita on opintoihin liittyvinä projekteina valmistunut, ja uudelleen virinneen yhteistyön ensimmäinen opinnäytetyökin on tekeillä. Aiheet ovat olleet esimiehen tehtäviin kuuluvia suunnittelu-, kehittämis- ja arviointitehtäviä. Esimerkkeinä voisi mainita asiakaspalvelutoiminnan havainnointi työpisteissä ja vakioitujen ruokaohjeiden käyttökartoitus sekä selvitys dieettiruoanvalmistuksen toteuttamisesta eri yksiköissä pohjatyöksi dieettiruoanvalmistuksen vakioituneen ohjeistuksen luomista varten. Yhteistyön aikana esittämistämme aiheista muokkautuu jatkuvasti uusia mahdollisuuksia, edellyttäen niiden soveltuvan johonkin opintokokonaisuuteen sekä löytävän asiasta kiinnostuneen opettajan ja innostuneet opiskelijat.

Case – asiakaspalvelutoiminnan havainnointi eri kohteissa

Keväällä 2009 ensimmäisen vuosikurssin restonomiopiskelijat toteuttivat majoitus- ja ravitsemisalan asiakaspalvelu- ja markkinointi-opintojensa puitteissa asiakaspalvelun havainnointiprojektin Rovaniemen kaupungin eri kouluravintoloissa.

Opiskelijat tutustuivat kohteisiin yhden ruokailun aikana osallistuen ruokailuun asiakkaina sekä jututtaen muita asiakkaita ja keittiöhenkilökuntaa. He havainnoivat käynnillään seuraavia ennalta sovittuja asioita:

- ensivaikutelma: nimikyltti, yleinen siisteys, ruokalistat, malliateria
- henkilökunta: tervetulotoivotus, salityöskentely, työasujen siisteys
- linjasto: toimivuus, ulkonäkö ja siisteys
- ruoka: maku, esillelaitto ja riittävyys
- astioiden palautuksen toimivuus

Samassa paikassa käyneet opiskelijat tekivät yhteisen raportin vierailukohteessa tekemistään havainnoista ja esittelivät tulokset meille.

Saimme kaikki raportit omaan käyttöömme ja niiden pohjalta käytiin esille tulleita asioita läpi kouluravintoloiden palaverissa. Kaikista raporteista kokosimme yhteenvedon, jossa nostettiin esille yleisimmät ja tärkeimmät kehittämisen kohteet sekä kiihtosta saaneet jo hyvin olevat asiat. Yhteenveto esitettiin koko henkilöstölle elokuussa 2009.

Projektin toteuttaminen vaati meiltä jonkin verran etukäteissuunnittelua. Havainnoitavat asiat kerättiin listaksi opettajalle, samoin vierailun kohteina olevien yksiköiden osoitetiedot. Havainnointikohteiksi valikoitui 12 kouluravintolaa niiden sijaitessa kohtuullisen matkan päästä oppilaitoksesta, koska suurin osa opiskelijoista liikkui polkupyörällä tai kävellen. Tästä johtuen kaukaisimmat kouluravintolat jäivät projektin ulkopuolelle. Yksiköihin tiedotettiin asiakaspalveluhavainnoinnin toteuttamisesta huhtikuun aikana.

Pääsääntöisesti opiskelijoiden havainnot olivat hyviä ja asiaan liittyviä sekä raportit selkeitä ja todella huolellisesti tehtyjä. Kaikissa kohteissa oli havainnoitu monipuolisesti sovittuja asioita, joissain paikoissa olivat opiskelijat ehtineet kiinnittää huomiota muihinkin asioihin. Oli hauska huomata, että moni asia oli paremmin, kuin silloin ennen, kun havainnoitsijat ovat itse olleet peruskouluiässä asiakkainamme. Posliinilautaset ja jalkalasit herättivät ihastusta, mutta myös huolta niiden kestämisestä pienten koululaisten käytössä. Pienenkin asiakkaan arvostaminen näkyy hänen toiminnassa ja mahdolliset astioiden särkymiset ovat olleet vahinkoja, aivan kuten aikuisilla asiakkailla. Ehkä tämän huomion myötä ainakin joillakin opiskelijoilla kävi mielessä asiakkaiden arvostamisen tärkeys, asiakkaan iästään tai asemastaan riippumatta.

Projektin alkaessa meidän olisi pitänyt sopia lyhyestä toimintamme esittelystä, koska opiskelijoilla oli kovin yksipuolinen käsitys ravitsemisalasta. Osasta raporteista huomasi, että toimintatapamme oli jäänyt hämäräksi. Niissä verrattiin esim. kouluravintoloiden ja ruokaravintoloiden ruokalistoja tai asiakaspalvelun tasoa keskenään. Asian vaatimaa perehdytystä ei varmasti osattu edes ajatella etukäteen, koska kouluruokailua pidetään kaikille itsestään selvänä asiana. Jokainen meistä on kouluruokaa jossain vaiheessa elämän varrella nauttinut ja mielikuvansa siitä silloin muodostanut. Monenlaiset legendat kouluruokailusta tuntuvat siirtyvän sukupolvelta toiselle, kun kaikissa raporteissa ihmeteltiin ruoan hyvää makua ja monipuolisuutta.

Työelämäyhteistyön kehittämisen jatkaminen

Ramk toimii strategiansa mukaan monialaisesti ja yhteisöllisesti tavoitteidensa saavuttamiseksi. Se on ennakkoluuloton uusien asioiden kokeilulle ja vaalii vuorovaihtumista ja kehittävää ilmapiiriä sekä tarttuu aluekehityksen ja ammatillisen osaamisen kehittämishaasteisiin. (Ramk strategia 2020, 3.)

Olisi hienoa, jos täällä Rovaniemellä kyettäisiin olemaan edelläkävijänä kehitettävissä koko Lapin korkeakoulujen ja ammattiopistojen opetuksen ja työelämän yhteistointimamallia. Työelämän näkökulmasta olisi selkeintä, kun voisi esittää kehittämistä tai tutkimusta vaativia ehdotuksia yhteen paikkaan. Tämän kaltainen toiminta vaatisi monialaisen avarakatseisen työryhmän, joka kykenisi työelämän kehittämistavoitteet osoittamaan oikealle oppiasteelle ja alalle.

Tässä sähköisen median maailmassa voitaisiin vaikka opinnäytetyönä kehittää työnantajien, opiskelijoiden ja opettajien yhteinen portaali. Sieltä voisivat opiskelijat ja opettajat valita kiinnostavia tai aiheeseen sopivia tehtäviä tai inspiraatiota kehittää ideoista jotain muuta. Joissakin työelämän kehittämistarpeissa yhteistyö eri kouluasteiden ja koulutusalojen kesken voisi olla todella hedelmällistä. Tehdessään tehtäviä monipuolisesti työelämän tarpeisiin oppisivat opiskelijat samalla tuntemaan yritysmaailmaa, verkostoitumaan eri alojen opiskelijoiden kanssa ja pitemmällä aikavälillä tämän kaltainen yhteistyö hyödyntäisi myös työelämää. Matkailuinstituutti on aloittanut kokeilun yhteistyöstä toisen asteen, amk:n ja yliopiston kesken, mutta miten muut opinalat ja oppilaitokset saataisiin mukaan?

Työelämäyhteistyön haasteita työelämän näkökulmasta

Suurimpana haasteena työelämäyhteistyön kehittämisessä on työelämän ja oppilaitosten erilaiset päätavoitteet. Kuinka paljon löytyy halua ja resursseja sovittaa työelämän ja koulumaailman erilaiset toimintatavat kaikkia osapuolia hyödyntävästi yhteen.

Löytyykö työelämästä aikaa, innostusta tai ymmärrystä suunnitella koulumaailmaan sopivan haastavia, ei liian tiiviillä aikataululla varustettuja projekteja, joiden tuloksia voitaisiin pitemmällä aikataululla hyödyntää työelämässä. Tarvitsemme ymmärryksen siitä, että opiskelijoilla voi tehtävän tekemiseen kulua pitempi aika, mutta vastaavasti he saattavat pohtia asioita syvällisemmin ja päätyä mielenkiintoiisiin ratkaisuihin, jotka voivat herätellä pitkään työelämässä urautuneita ajatuksia. Tämän kaltainen toiminta vaatisi työelämään lisää tietoa oppilaitosten aikatauluista, että osataan olla oikeaan aikaan liikkeellä.

Eri alojen opiskelijoiden työn hinnoittelun erilaisuus on haaste työelämän kannalta. Koska yhteistyön tuloksia ei voi etukäteen taata, hintalappu erilaisille opiskelijaprojekteille laittaa työelämän edustajan puntaroimaan vaihtoehtoja. Kannattaako raha sijoittaa jo ammattilaisen palveluun, kykeneekö omat työntekijät toteuttamaan sen muiden töiden ohella tai onko ajatusta välttämätöntä toteuttaa ollenkaan.

Opettajilta vaatii uudenlaista ajattelumallia se, että muualtakin kuin omalta opetus-alalta voi löytyä mielenkiintoisia ja hedelmällisiä oppimisprojekteja, jolloin myös opiskelijat saavat kokemusta "toisenlaisesta" mahdollisesta työympäristöstä ja pääsevät samalla näkemään tämän hetken työelämän haasteita. Oppimisprojektin toteutus saattaa vaatia opettajaltakin siirtymistä oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Jos se on kovin työlästä, herää työelämässä väistämättä tunne, että yhteistyötä tehdäänkin vain oppilaitoksen näkökulmasta. Tämän kaltainen toiminta vaatii kuitenkin jatkuvaa oppimista ja yhteistyön kehittämistä kaikilta osapuolilta.

Mistä löytyy tai kuka toteuttaisi foorumin, jossa eri alojen osaajat, myös ne joiden harrastuksiin ei kuulu työn ohella opiskelu, pääsisivät yhdessä pohtimaan kehittämisen arvoisia, työelämää eteenpäin vieviä opiskelijaprojekteja?

Ramkin strategian 2020 (2010, 6) mukaisesti voi asiantuntijuus muuttua yksilöllisestä yhteisöllisen asiantuntijuuden suuntaan, kun luontevat työelämäkumppanuudet eri organisaatiotasolla mahdollistavat työelämän rajapinnassa tapahtuvan oppimisen, jolloin kaksisuuntainen vuorovaikutus voi tuottaa myös työelämän käytäntöjä uudistavaa osaamista.

5 TYÖELÄMÄN JA AMMATTIKORKEAKOULUN VÄLINEN YHTEISTYÖ

Juha Kolehmainen



Juha Kolehmainen on rovaniemeläinen hotellinjohtaja, joka on työskennellyt eri tehtävissä hotellin ravintola-alalla jo yli 16 vuoden ajan. Juha on huono sanomaan "ei" vähänkään työhön liittyviin asioihin, joten niinpä hän on ollut mukana tämän julkaisun kirjoittamisessa omien opiskelujensa ja ansiotyönsä ohessa. Kaiken muun ajan Juha pyrkii viettämään perheensä parissa ihan vaan oleskellen, matkustellen tai veneillen aurinkoisina kesäpäivinä synnyinkaupunkinsa Kemin vesillä.

Ammattikorkeakouluopinnot aloittava nuori on elämänsä alkutaipaleella ja voi olla, ettei hänellä ole vielä kovinkaan tarkkaa kuvaa tulevaisuudestaan. Hän on kuitenkin osannut valita jo alan, jota aikoo seuraavat vuodet opiskella, joten voidaan olettaa, että alanvalinta on jonkinlaisen miettimisen tulos. Opintojen tavoitteet määritellään laissa, johon perehdyn seuraavassa luvussa.

Ammattikorkeakoulutuksen ytimenä voidaan pitää työelämäläheisyyttä. Tavoitteena on, että ammattikorkeakoulut vastaavat koulutuksellaan työelämän tarpeisiin. Työelämä ja elinkeinot ovat muuttuneet nopeasti edellisen vuosikymmenen aikana. Yhä monimutkaisemmaksi muuttuvassa työelämässä odotetaan koulutukselta valmiuksia, joiden avulla työelämään siirtyvät opiskelijat voivat kehittää monipuolista asiantuntijuuttaan. Oppiminen tapahtuu ammattikorkeakouluissa koulutuksen ja työn rajapinnalla. (Haikola 2009, 12.)

Artikkelissa pohditaan kysymystä, onnistuuko ammattikorkeakoulu tavoitteessaan vastata työelämän tarpeisiin. Tarkastelen ammattikorkeakouluopetusta majoitus- ja ravitsemisalalan opintojen ja työelämäyhteistyön näkökulmasta, jolloin arvioin ammattikorkeakouluopetuksen tarkoituksenmukaisuutta ammatillisen osaamisen ja ammatillisten valmiuksien kautta.

Lain mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on "antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulujen tulee edistää elinikäistä oppimista." (Ammattikorkeakoululaki, luku 1, 4 §.)

Tavoitteena siis on, että ammattikorkeakouluista valmistuvilla nuorilla tai nuorilla aikuisilla olisi riittävät valmiudet toimia oman alansa asiantuntijatehtävissä. Lain kirjaimen täytyminen vaihtelee opiskelualoittain, mutta voimme katsoa, että yleisellä tasolla ammattikorkeakoulut ovat lunastaneet paikkansa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Laissa mainitaan myös, että ammattikorkeakoulujen tulee toimia yhteistyössä oman alueensa elinkeinoelämän kanssa. Tästä yhteistyöstä majoitus- ja ravitsemisalalla meillä on hyvä esimerkki täällä Rovaniemellä Restonomi kehittäjä-nä-hankkeen ansiosta.

Kuka voi hakea opiskelupaikkaa ammattikorkeakoulusta? Tähänkin löytyy vastaus jo aiemmin mainitusta laista: "Ammattikorkeakouluun voidaan ottaa opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut

- 1) lukion oppimäärän tai ylioppilastutkinnon järjestämisestä annetussa laissa (672/2005) tarkoitetun tutkinnon;
- 2) ammatillisen perustutkinnon tai sitä vastaavat aikaisemmat opinnot
- 3) ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitetun ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai niitä vastaavan aikaisemman tutkinnon
- 4) ulkomaisen koulutuksen, joka asianomaisessa maassa antaa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin.” (Ammattikorkeakoululaki.)

On hyvä, että ammattikorkeakoulut huomioivat ammattikorkeakoululaissa määritellyt valintakriteerit ja suorittavat opiskelijoidensa valintaa siten, että valituiksi tulee sekä lukion, että ammatillisen toisen asteen suorittaneita opiskelijoita. Vaikka näin valituissa ryhmissä aloittaa opiskelijoita hyvinkin erilaisin valmiuksin, edistää valintatapa kuitenkin ammattikorkeakoulujen perimmäistä tavoitetta toimia työelämälähtöisesti.

Odotuksia yhteistyöltä

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hanke käynnistyi syksyllä 2008. Hankkeen on määrä kestää vuoden 2011 loppuun ja sen kehitystavoitteena on ”rakentaa pysyvä vuorovaikutteinen toimintamalli, jossa mallinnetaan yhteistyöprosessi ja uusien oppimisympäristöjen käyttöönottamisen prosessi elinkeinoelämän tarpeiden mukaisesti”. On siis huomattava, että lappilaisen elinkeinoelämän tarpeet ovat hankkeen lähtökohtana.

Korhonen pohtii (2000) ammattikorkeakoulujen ja työelämän välistä yhteistyötä. Hän totesi jo vuosikymmen sitten, että teorian ja käytännön integroinnissa on suuri siirtovaikutuksen ongelma: miten opiskelijat osaavat soveltaa luokahuoneopetuksessa omaksuttua tietoa käytäntöön (Korhonen 2000, 68.) Korhonen jatkaa: koulussa opiskelu ja oppiminen tapahtuu pienissä paloissa, mutta käytännön työelämässä työntekijöiden on hallittava kokonaisuuksia. Asia ei ole mielestäni muuttunut riittävästi kuluneessa vuosikymmenessä, kun puhumme paikallisen ammattikorkeakoulun ja elinkeinon välisen yhteistyön sekä opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasosta. Ammattikorkeakouluissa työskenteleville opettajille on syntynyt tästä kokonaisuuksien hallinnan tasosta suuri haaste.

Kun koulutus ja työelämän odotukset ovat vastanneet huonosti toisiaan, on siitä syntynyt keskeinen ongelma ammatilliselle koulutukselle. Opiskelijoilla ja opettajilla ei aina ole riittävästi kykyä tuottaa ja kehittää uusia toimintamalleja, jolloin koulutuksen avulla ei voida muuttaa käytäntöjä työpaikoilla. Aika kuluu ja haasteet muuttuvat, joten niin työelämän kuin koulutuksenkin on muututtava pystyäkseen

vastaamaan muutoksen tuuliin. Jotta käytäntöjä tai toimintamalleja voitaisiin hallita teorian tasolla ja kehittää eteenpäin, on tiedon omaksumisen ja soveltamisen oltava aktiivista ja vuorovaikutteista. (Korhonen 2000, 69.)

Yksi jo mainitun hankkeen tavoitteista on luoda pysyvä vuorovaikutteinen toimintamalli Rovaniemen ammattikorkeakoulun ja hankkeen yhteistyöyritysten välille. Mielestäni tämä tavoitteen saavuttamiseksi kannattaa puurtaa ja jaksaa, sillä vielä joidakin vuosia sitten ammattikorkeakouluopetus oli alamme yrityksille harmaata aluetta Rovaniemellä. Voidaan hyvinkin todeta, että RAMK oli jäämässä Lapin matkailuopiston jalkoihin, jos vertaan oppilaitosten ja elinkeinon välisen yhteistyön tasoa ja tuloksia. Nytemmin tilanne on parantunut ja parantuu tämän hankkeen ansiosta edelleen.

Näen, että Rovaniemen ammattikorkeakoulun ja yritysten välisen yhteistyön odotukset liittyvät molemminpuolisen avoimuuden kasvattamiseen, jolloin niin oppilaitoksen kuin yritystenkin työntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä parempien tulosten saavuttamiseksi. Tätä kautta yritysyhteistyö saadaan tuotua lähelle opiskelijoita, jolloin nuorten käsitys opiskelemastaan alasta vahvistuu. Näin he pystyvät ajattelemaan opintojaan ja niiden jälkeistä aikaa realistiselta pohjalta.

Aktiivisuus, asenne ja tietynlainen periksi antamattomuus lienevät piirteitä, joiden avulla ammattikorkeakoulun ja työelämän välinen yhteistyö saadaan toimimaan. On suotavaa, että yhteistyön molemmat osapuolet ovat aktiivisia, kommunikoivat keskenään ja hoitavat syntynyttä kumppanuutta tavalla, joka palvelee niin opiskelijoita, oppilaitosta kuin mukana olevia yrityksiäkin. Yhteistyön aktiivinen ylläpito vaatii riittäviä resursseja, ja saattaa hyvin olla, että toisinaan varsinkin käytettävissä oleva aika voi käydä niukaksi elinkeinon taholta.

En osaa sanoa, onko kukaan tutkinut Rovaniemen ammattikorkeakoulun matkailualan opetuksen mainetta tai sen nauttimaa luottamusta elinkeinossa, mutta tämä asia on nähdäkseni yksi niistä kriittisistä tekijöistä, johon tämän hankkeen kaltainen yhteistyö voisi kaatua. Näin ollen pidän tärkeänä sitä, että niin yritykset kuin oppilaitoskin suhtautuvat yhteistyön tuomiin mahdollisuuksiin myönteisesti jo heti yhteisen taipaleen alkumetreillä. Jos jommankumman osapuolen asenne yhteistyötä kohtaan on alkujaan negatiivinen tai kääntyy negatiiviseksi jossain vaiheessa yhteistä matkaa, on yhteistyön jatkaminen erittäin vaikeaa. Pieniin tai vähän suurempiinkin pettymyksiin ja epäonnistumisiin takertuminen aiheuttaa mutkia matkaan sen sijaan, että asioista otettaisiin opiksi ja suoritukset paranisivat oppimisprosessin edetessä.

Ammattikorkeakoulun voidaan kuvailla astuneen yritysten tonteille tämän hankkeen nimissä. Katson koulun ottaneen tässä suhteessa onnistuneen askeleen, sillä opetuksen ja käytännön työn lähentyminen on aina positiivinen piirre, kun puhumme ammatillisen toisen asteen tai ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden edusta.

Tällaisen yhteistyön ansiosta yrityksillä on mahdollisuuksia ulkoistaa joitain sellaisia projekteja, joihin niiden omat resurssit eivät välttämättä riitä. Tämän tyyppisiä töitä voivat olla esimerkiksi tuotekehitykseen, markkinointiin tai yhteiskuntavastuulliseen toimintaan liittyvät suunnitelmat, jotka yritys voi antaa opiskelijoiden tehtäväksi. En näe ulkoistamisessa suurta ongelmaa, sillä opiskelijat työskentelevät tehtävänsä parissa niin yrityksen kuin opettajiensakin valvonnassa. Tämä mahdollistaa sen, että tehtävän tulokset jäävät vain toimeksiantajan käyttöön ja työ suoritetaan muutenkin toimeksiantajan asettamien rajojen puitteissa.

Eivät asiat kuitenkaan niin loistavasti ole, että eikö ammattikorkeakoulun ja elinkeinon väliseen yhteistyöhön voisi suhtautua hieman varauksellisestikin. En usko, että olen ainoa elinkeinon edustaja, joka on joutunut joskus tilanteeseen, jossa projektien ja opinnäytetöiden tekijöitä on tarjolla kiusaksi saakka. Keksimme opiskelijoilta tuleviin pyyntöihin hyvän aiheen tai kokonaisuuden lähes aina, mutta aivan kaikkea emme halua kuitenkaan antaa yrityksemme ulkopuolisten henkilöiden tehtäväksi. Tämän vuoksi yhteistyömme alan oppilaitosten kanssa on jossain määrin rajallista, emmekä halua avata oppilaitosten välle aivan kaikkia oviamme.

Hyvän työntekijän ominaisuuksia

Sanotaan, että parhaat yritykset saavat parhaat työntekijät. Hyvän työntekijän määritelmiä löytyy varmasti yhtä monta kuin on määrittelijöitä. Ei siis ole olemassa valmista muottia, johon mahtuva työnhakija olisi automaattisesti juuri se oikea juuri siihen tehtävään. Olemme kaikki yksilöitä ja omanlaisiamme persoonia, eikä kukaan meistä suoriudu kaikista mahdollisista tehtävistä, joita työelämä tarjoaa. Työnantajan tehtäviin kuuluu löytää avoimiin vakansseihin sopivat työntekijät. Jos mietimme asiaa edustamani organisaation ja sen työnhakijoille asettamien vaatimusten kannalta, voimme nostaa esille muutamia ominaisuuksia, joita arvostamme suuresti työtä meiltä hakevissa henkilöissä. Moni näistä ominaisuuksista on muuttunut jo lähes kliseeksi, mutta siitä huolimatta ne ovat tärkeitä piirteitä työnhakijassa.

Edellytämme työntekijöiltämme tinkimätöntä asennetta työntekoa kohtaan. Pyrimme aina täyttämään ja mieluummin jopa ylittämään asiakkaidemme odotukset, joten esimerkiksi hällä väliä -asenteella töitä tekevät henkilöt eivät pärjää meidän työyhteisössämme. On selvää, että työntekijöiden työn ilo ja työmotivaatio vaihtelevat ajan mittaan, mutta perusasennoitumisen työtä kohtaan tulee olla kunnossa. Asenne on laaja käsite, josta voisi kirjoittaa pitkän tarinan, mutta jokainen lukija ymmärtänee mitä tarkoitan asenteella tässä yhteydessä.

Verratessamme ammattikorkeakoulusta ja toiselta asteelta harjoitteluihin saapuvien opiskelijoiden asennoitumista työtehtäviinsä, voimme havaita, että erojakin löytyy.

Restonomiopiskelijat ovat usein hieman vanhempia kuin toisen asteen opiskelijat, eivätkä he ole hakeutuneet opiskelemaan matkailualaa vain sen takia, ettei heillä ollut parempaakaan tekemistä. Tai ainakin toivon niin. Näin ollen restonomiopiskelijat suhtautuvat oppimismahdollisuuksiinsa hieman vakavammin kuin toisen asteen opiskelijat. Tämä suhtautumistapa näkyy harjoittelujen suorittamisissa motivaationa ja haluna oppia uusia asioita. Poikkeuksia löytyy molemmista ryhmistä, joten älkäämme yleistäkö tätäkään asiaa liialti.

Tilanteet työpaikoilla muuttuvat jatkuvasti ja joskus hyvinkin nopealla tahdilla. Työntekijät saattavat sairastua, ryhmien aikataulut muuttua ja työvälineet rikkoutua. Kaikki nämä ja monet muut tekijät asettavat työntekijämme asemaan, jossa työnantaja pyytää heiltä joustamista uuden, muuttuneen tilanteen edessä. Vapaapäivät voivat mennä uusiksi, työvuorot voivat olla alimiehitettyjä ja moni muu asia voi olla eri tavalla kuin mihin työpaikalla on totuttu. Joustavat työntekijät ovat arvokkaita, sillä heidän avullaan pystymme palvelemaan asiakkaitamme riittävän hyvin myös yllättävien muutosten edessä. Joustavuudellakin on toki rajansa, jolloin meidän on työnantajina annettava työntekijöillemme mahdollisuus sanoa, että ”ei kiitos, en pääse tänään töihin”. Näin siksi, että kaikilla meillä on elämää työpaikan ulkopuolellakin. Jos työntekijöillämme on ”siviilielämässä” kaikki hyvin, pärjäävät he todennäköisesti muuttuvassa työympäristössäänkin hyvin.

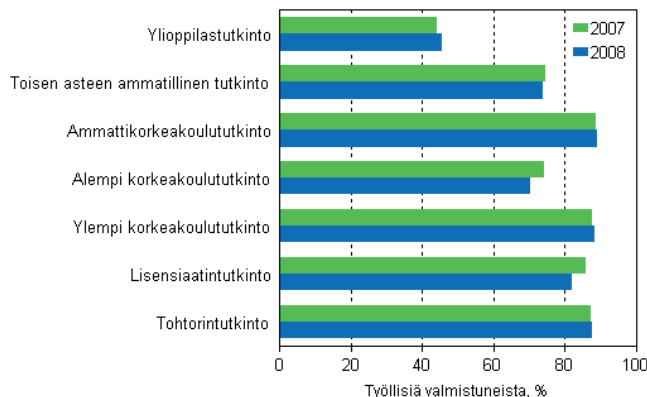
Omaaloitteinen työntekijä on sekä taakka, että siunaus. Liiallinen omaaloitteisuus voi johtaa ongelmiin aivan samoin kuin se, jos työntekijää pitää olla ohjaamassa jatkuvasti kädestä pitäen saadaksemme kaikki tehtävämme suoritettua. Omaaloitteisuus yhdistettynä normaaliin maalaisjärkeen on piirre, joka nousee suureen rooliin työntekijöiden hyvien ominaisuuksien listalla. Hotelli- ja ravintola-alan töissä koulutuksen merkitys korostuu, sillä oletuksemme on, että alan koulutuksen saaneet työnhakijat selviytyvät itsenäisesti kunkin osaston perustehtävistä. Perekhtysjaksoimme uusille työntekijöille opastaa heidät meidän tavoillemme, eli siihen, miten me teemme työt omassa toimintaympäristössämme. Me emme voi alkaa, emmekä halua, opettaa uusille työntekijöillemme esimerkiksi salityöskentelyn perusteita, vaan oletamme, että he ovat oppineet ne jossain muualla. Poikkeus vahvistaa säännön, kuten sanotaan, joten meilläkin on tarvittaessa resursseja ja halua opettaa aivan pystymetsästä tullut työntekijä hotelli- ja ravintola-alan ammattilaiseksi. Nämä tapaukset ovat kuitenkin yhtä harvinaisia kuin ovat ne työnhakijat, jotka ansaitsevat tällaisen mahdollisuuden.

Kysyttäessä millainen on hyvä työntekijä, on vastaus todennäköisesti yhtä polveileva, kuin on Lapissa virtaava Tenojoki. Hyvän työntekijän ominaisuuksia kuvaavaa listaa voisi jatkaa määreillä paineensietokykyinen, yhteistyökykyinen, kielitaitoinen, avulias, rehellinen ja avoin vain muutamia mainitakseni. Jokainen organisaatio pyrkii löytämään oikeat ihmiset oikeille paikoille, ja jokainen organisaatio tekee parhaansa

saavuttaakseen hyviä tuloksia rekrytointiprosesseissaan. Arvostamme tässä mainittuja ominaisuuksia suuresti, mutta haluamme organisaatioomme loppujen lopuksi yksinkertaisesti vain persoonia, jotka ovat meille sopivia. Selvitämme ja mittaamme työnhakijoiden mahdollisuutta työskennellä organisaatiossamme jo rekrytointivaiheessa, ja virheen sattuessa kiitämme työsopimuslakia ja sen suomaa mahdollisuutta käyttää koeaikaa työntekijöiden sopivuuden lopullisessa arvioinnissa.

Tilastokeskus julkaisee säännöllisesti tutkimuksia siitä, kuinka valmistuneet opiskelijat työllistyvät valmistumisensa jälkeen. Kuvioon 1 on kuvattu eri koulutusasteilta valmistuneiden opiskelijoiden työllisyystilannetta vuoden kuluttua siitä, kun he ovat jättäneet opinnot taakseen. Voimme huomata, että ammattikorkeakouluista valmistuneet työllistyvät hyvin, itse asiassa parhaiten tutkituista ryhmistä. Ammattikorkeakouluista valmistuneista oli työttöminä viisi prosenttia vuoden kuluttua opintojen päättymisestä. (Tilastokeskus.)

Viiden prosentin arvo on kovin mairitteleva, joskaan tarina ei kerro sitä, kuinka moni valmistuneista tekee koulutustaan vastaavaa työtä. Kaksi hotelliamme Rovaniemellä työllistävät useita ammattikorkeakoulusta valmistuneita, mutta vain harva heistä on esimiesasemassa organisaatiossamme. Ovatko he siis opiskelleet turhaan? Kylmästi ja sen kummemmin asiaa ajattelematta on vastaus tuohon kysymykseen ”kyllä”. Eihän niin sanotun suorittavan työn tekemiseen tarvita ammattikorkeakouluopintoja. Tunnen toki myös alallamme esimiestehtävissä työskenteleviä, joilla ei kuitenkaan ole tehtävänsä vastaavaa koulutusta. Puntit ovat siis tasan, ja koska minulla on tämän artikkelin mielipiteissä veto-oikeus, äänestän koulutuksen puolesta. Ammattikorkeakouluista valmistuneet eivät ole missään nimessä opiskelleet turhaan, vaan he ovat saaneet opinnoistaan loistavat valmiudet suoriutua 2010-luvun työelämässä. Uralla eteneminen on aina omasta kunnianhimosta, tahdosta ja asenteesta riippuvaista, mutta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden kohdalla voimme tokaista, että koulutuksesta urakehitys ei ainakaan jää kiinni.



Kuvio 1. Tutkinnon suorittaneiden työllisyys koulutusasteen mukaan vuoden kuluttua valmistumisesta 2007 ja 2008, % (Lähde: Tilastokeskus)

Kokemuksia yhteistyöstä

Kuulin restonomi kehittäjänä -hankkeesta ensimmäistä kertaa syksyllä 2008 aika pian hankkeen alkamisen jälkeen. Ensireaktioni asiaa kohtaan oli tyynen välinpitämätön, sillä mielestäni kyseessä oli vain yksi lukuisista hankkeista, jotka aikanaan päättyisivät kaikessa hiljaisuudessa huonoin tai olemattomin tuloksin. Ei kulunut kauaa, kun istuin palaverissa Rovaniemen ammattikorkeakoulun edustajien kanssa ja kuuntelin, kuinka he avasivat hankkeen tavoitteet yksi kerrallaan. Tuon jälkeen välinpitämättömyyteni hanketta kohtaan mureni lähes olemattomiin, ja näin kaikki ne mahdollisuudet, joita tämä hanke tarjosi, ei yksistään meille, vaan koko elinkeinollemme Rovaniemellä ja Lapissa.

Yhteistyön konkreettisimmat puolet ovat näyttäytyneet meille lukuisina opiskelijoina, jotka ovat käyneet tutustumassa salityöskentelyyn ravintolassamme Lapland Hotel Sky Ounasvaaralla. Vaikka opiskelijat viipyvät tutustumiskäynnillään vain kolmen työvuoron ajan, ei aika ole mennyt hukkaan. Olen varma, että opiskelijat ovat oppineet meiltä jotain ja me olemme oppineet heistä jotain. Voi hyvinkin olla, että keräämme rusinat tästä pullasta ja rekrytoimme helmet omaksi sesonkityövoimaksemme.

Lapland Hotel Bear's Lodge on erämaahotelli kauniin Pohtimolammen rannalla 30 km:n etäisyydellä Rovaniemen keskustasta. Hotelli tarjoaa ympäristöineen loistavat puitteet kokousten järjestämiseen, mutta hyvin usein käy niin, että kokous kulkee vanhaa uraa eteenpäin lounaiseen ja kokouskahveineen. Tämä malli on toimivaksi todettu ja se sopii hienosti moneen kokoukseen, mutta on mielestäni hieman tylsä ja mielikuvitukseton. Annoimme tällä perusteella ja uusiutuminen mielessämme hankkeeseen osallistuneille opiskelijoille tehtäväksi ideoida LH Bear's Lodgeen tuotteita, joita voisimme myydä kokouksien yhteyteen. Tässä on siis aivan erinomainen esimerkki mahdollisuuksista, joita ammattikorkeakoulun ja elinkeinon välinen yhteistyö voi luoda.

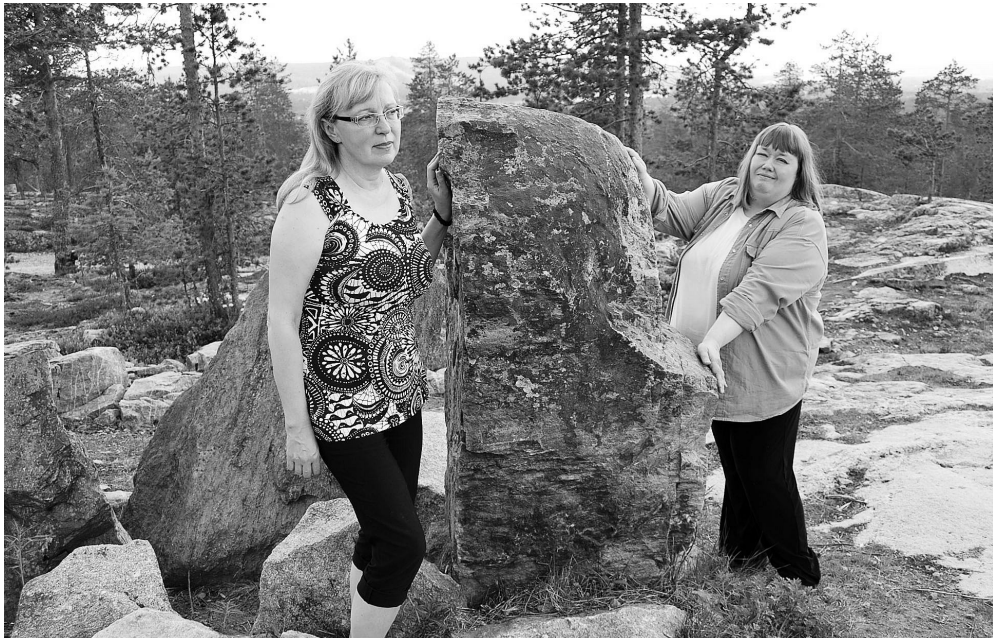
Ideat ja lopputulokset olivat todella hyviä. Wanhan ajan kokouspaketti, Pohtimolammen kokkisota sekä wellness -ajatteluun pohjautuvat tuotteet jäivät päällimmäisinä mieleeni opiskelijoiden esityksistä. Ajatelmat ja tuotteet eivät ole ehkä aivan sellaisinaan vietävissä suoraan myyntiin, mutta pienillä muutoksilla ja kilpailukykyisellä hinnoittelulla tuotteet voivat hyvinkin olla osana tarjouksiamme tulevaisuudessa. Kokkisota-kokouspaketti on tuote, jonka toteuttamiseen Lapland Hotel Bear's Lodgessa on oivat mahdollisuudet. Ravintolan keittiöt ovat usein sen verran "pyhiä" paikkoja, ettei niihin päästetä ulkopuolisia henkilöitä kokkailemaan, sillä jo yksistään hygieniamääräykset kieltäisivät sen. LH Bear's Lodgessa kokkisota voidaan toteuttaa ulkona erätulilla, jolloin kokousasiakkaamme saavat valmistaa annetuista raaka-aineista esimerkiksi illallisen ulkona kotapaikallamme. Elämystä voidaan korostaa li-

säämällä raaka-aineisiin vuodenajan mukaan asiakkaiden itsensä poimimia marjoja tai muita ympäröivästä luonnosta löytyviä ja syötäväksi kelpaavia kasveja. Hieman erilainen kokkisota, ja itse asiassa muutkin opiskelijoiden luomukset, ovat tuotteita, joilla pystymme erottautumaan kilpailijoistamme Rovaniemellä ja antamaan asiakkaillemme mahdollisuudet tavallisesta poikkeavaan kokouspäivään.

Projekti oli kokonaisuudessaan onnistunut ja todisti sen, kuinka usein itse sokeudumme omaan työhömmе ja työpaikkaamme unohtaen kaiken luovuuden ja kekseliäisyyden. On siis aivan loistavaa, että meillä on mahdollisuudet hyödyntää yhteistyötämme ammattikorkeakoulumme kanssa myös näin konkreettisella tasolla. Loppu onkin sitten vain itsestämme kiinni.

6 ASENNE RATKAISEE!

Lea Kivimaa ja Marienne Koivuranta



Lea Kivimaa Alavieskasta opiskelee restonomiksi ja on työssä IT-palvelualan yrityksessä. Lean perheeseen kuuluu puoliso ja neljä lasta sekä kuusi lastenlasta. Vapaa-ajan harrastuksia ovat ulkoilu, musiikki ja matkailu.

Marianne Koivuranta on rovaniemeläinen matkailun koulutusohjelman aikuisopiskelija. Marianne on ollut kiinnostunut matkailualasta jo kauan, mutta aloitti alan opinnot vasta 2008. Hän on aikaisemmin suorittanut yo-merkonomin ja kasvatustieteiden maisterin tutkinnon ja on työskennellyt niihin liittyvissä tehtävissä. Ihmisten parissa työskentely tuntuu omalta. Marianne harrastaa lukemista, musiikkia, elokuvia, ulkoilua ja mahdollisuuksien mukaan matkailua.

Olemme selvittäneet Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli -hankkeessa mukana olleiden yritysten näkemyksiä yhteistyöstä. Toteutimme teemahaastattelun hankkeen kuudelle yhteistyökumppanille. Haastattelujen kolme pääteemaa olivat yhteistyöyritysten odotukset, asenteet ja yhteistyön kehittäminen.

Työelämäyhteistyö edellyttää suunnitelmallisuutta ja sen tulee hyödyttää molempia osapuolia. Oppilaitokset voivat rikastuttaa yhteistyöllä opetustaan yrityksen hyödyksi sekä vahvistaa omaa asemaansa ja tehtävänsä niiden toimintaympäristössä. Yritykset puolestaan saavat uutta tieto-taitoa ja uusia näkemyksiä opiskelijoiden kautta. (Luukkainen – Wuorinen 2002, 167.) Elinkeinoelämän keskusliiton (2011) yrityksille tekemän tutkimuksen mukaan yhteistyöltä haetaan opiskelijoiden kautta uutta näkökulmaa, uusinta tietoa ja tuoreita ajatuksia. Yritykset odottavat opiskelijoilta oikeanlaista asennetta työhön ja tarjoavat oikeaa työtä. Jatkuva yhteistyö mm. ammattikorkeakoulujen kanssa nähdään arvokkaana ja tärkeänä panostuksena yrityksen tulevaisuuteen.

Oppilaitoksessa tulee sopia, ketkä hoitavat työelämäyhteyksiä ja yrityksissä täytyy olla hyvin tiedossa oppilaitoksen yhteyshenkilöt. Koko yhteistyön tärkeimpiä vaiheita ovat onnistuneet neuvottelut elinkeinoelämän ja oppilaitosten välillä, koska näin voidaan löytää kaikkia osapuolia hyödyttävä toimintamalli. On tärkeää, että osapuolet ymmärtävät toistensa toimintaperiaatteet. (Pohjonen 2005, 142-143.) Työelämäyhteistyö on parhaimmillaan sekä työelämää että koulutusta kehittävää ja se palvelee molempien tahojen päämääriä. Tavoitteena on luoda monipuolista yhteistyötä, rakentaa uudenlaisia kumppanuuksia ja käytännön yhteistyöverkostoa sekä muodostaa innovatiivisia oppimisympäristöjä. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011.)

Yhteiskunnallisesti työelämää varten opiskelun sekä työllistämisen ja työllistymisen merkitys on suuri. Yrittäjyys on nykyisin ja tulevaisuudessa entistä tärkeämpi tekijä yhteiskunnan toiminnassa. Leskisen (2000, 8-9) mukaan Suomi tarvitsee ulkoisia, sisäisiä ja omaehtoisia yrittäjiä. Ulkoinen yrittäjyys tarkoittaa perinteisesti ajateltuna yrityksen perustamista, omistamista ja pyörittämistä. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan organisaation kollektiivista, yrittäjämäistä toimintatapaa. Luukkaisen ja Wuorisen (2002, 12-13) mukaan sisäinen yrittäjyys liittyy henkilön asenteisiin itseään, ympäristöönsä ja työtään kohtaan. Mielikuva yrittäjyydestä on tärkeä siksi, että se vaikuttaa henkilön asenteisiin ja toimintaan.

Yrittäjyyskasvatuksella tarkoitetaan yrittäjämäisten ajattelu- ja käyttäytymismallien sekä erilaisten yrittäjyyden muotojen tuntemisen kehittämistä. Yrittäjyys on vahvasti arvosidonnaista ja yhteiskunnan ilmapiiri sekä arvot ovat määrittäneet sen miten yrittäjyyteen on eri aikoina suhtauduttu. Yrittäjyyskasvatus on pääasiassa pitkäjänteistä asennekasvatusta. Yrittäjämäinen käyttäytyminen tuo esille sekä synnynnäi-

siä että opittuja ominaisuuksia. (Leskinen 2000, 11,51.) Keiteleen (2008, 11) mukaan suomalaisten nuorten halu ryhtyä yrittäjäksi on vähäistä verrattuna muihin samantasoisiin maihin. Kuitenkin aika ryhtyä yrittäjäksi on parempi kuin koskaan, koska suurten ikäluokkien yrittäjät ovat joko siirtymässä eläkkeelle tai muuten luopumas-
sa yritystoiminnasta. Suuri määrä yrityksiä jää ilman vetäjää.

Yrityksillä on odotuksia yhteistyölle

Työelämä muuttuu voimakkaasti ja nopeasti, se muuttuu monimutkaisemmaksi ja työntekijöiltä odotetaan monenlaisia valmiuksia. Ihmisten täytyy olla jatkuvasti valmiita muuttuviin olosuhteisiin. Nykyään ja tulevaisuudessa työelämässä tarvitaan erilaisia sosiaalisia taitoja, esimerkiksi ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Opiskelun aikana suoritettavat työelämäosiot ovat tärkeitä vaiheita ja yhteistyötä tulisi pitää käynnissä jatkuvasti.

Keskeinen osa koulutusta on teorian ja käytännön yhdistäminen. Työelämäyhteistyötä tehdään erilaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa, opinnäytetöissä ja työelämäharjoittelussa. Tavoitteena on luoda pysyviä työelämäkumppanuuksia, jotka palvelevat sekä koulutuksen että työelämän tarpeita. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2011.) Organisaatiot ja ihmiset kohtaavat tarpeineen ja taitoineen. Ammattikorkeakoulun tarjoamat yhteistyömahdollisuudet tulevat yrityksille tutuiksi. Opiskelijat voivat tutustua työelämään ja yritykset pääsevät hyödyntämään opiskelijoiden osaamista ja tuoreita näkökulmia. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011.)

Yritykset toivovat saavansa konkreettista hyötyä työelämäyhteistyöstä. Nykyisin työelämäosioiden tavoitteina on entistä useammin uuden oppiminen. Mitä käytännön hyötyä yritykset voisivat tavoitella? Tulevaisuuteen katsovat yritykset tai uusilla aloilla toimivat yritykset ovat oivaltaneet työelämäosioihin sisältyvät mahdollisuudet. Esimerkiksi, kun opiskelijat ovat saaneet kokemusta yrityksestä, he haluavat jatkaa palkattuina työntekijöinä koulutuksen jälkeen. Jaksojen aikana työelämän edustajat voivat tutustua opiskelijoihin ja rekrytoida omiin tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä. (Pohjonen 2005, 129–131.)

Yleisesti toivottiin yhteydenpitoa yritysten ja oppilaitosten välillä myös opiskelijan työskentelyjakson aikana. Erityisen tärkeänä pidettiin opiskelijan, opettajan ja työpaikan ohjaajan välistä kommunikointia ja yhteistyötä. Useat haastateltavat toivoivat oppilaitoksen pitävän heihin yhteyttä työelämäosioiden aikana. Yhden haastateltavan mielestä ei ole välttämätöntä olla yhteydessä opettajan tai oppilaitoksen kanssa työskentelyjakson aikana. Hänen mukaansa työskentelyn päättyessä olisi tärkeää pitää yhteinen palaveri, jossa käitäisiin läpi onnistumisia ja kehitettäviä asioita.

Usein koettiin opiskelijan jäävän yksin työpaikan vastuulle. Eräs haastateltava totesi, että

"ne oppilaat saadaan sinne työharjoittelupaikkaan ja sen jälkeen ne unohdetaan sinne siksi ajaksi, kun se työskentely on ohi".

Lisäksi toivottiin säännöllistä tiedon kulkua yhteistyöosapuolten välille. Kun kysymme miten opiskelijaa voitaisiin valmentaa ennen työhön tuloa, esille nousi usein työkulttuuri ja työelämän pelisäännöt. Opiskelijan täytyy ymmärtää mitä työsopimus tarkoittaa ja merkitsee sekä mitkä ovat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi on tärkeää oivaltaa

"... kun jalan saa yrityksen oven väliin, siitä voi olla hyötyä jatkossakin".

Yhden haastateltavan mukaan yhteistyö edellyttäisi enemmän luovuutta eikä vanhoihin kaavoihin kangistumista sekä organisaatiolta että opettajilta. Opiskelijat saivat tervetuloa toiveen tulla työelämäjaksolle avoimin mielin ja valmiina sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin. Työelämässä odotetaan opiskelijan tiedostavan ja ymmärtävän työskentelyjakson tavoitteen sekä asettavan myös itselleen tavoitteita.

"Asenteiden tulee olla kohdallaan..."

Kaikki haastateltavat korostivat erityisesti asennetta. Opiskelijan oma asenne työskentelyyn vaikuttaa ratkaisevasti siihen, minkälaiseksi toimiminen työyhteisössä muodostuu. Erään haastateltavan mukaan

"joistakin näkee, että eivät oikein tiedä mitä haluavat".

Oma-aloitteisuus nähdään myönteisenä tekijänä ja asenteena. Oma-aloitteisuus on vaihtelevaa:

"jotkut opiskelijat tekevät oma-aloitteisemmin ja toisia täytyy vähän pukata".

Haastateltujen työelämän edustajien mukaan työhön tulevilla opiskelijoilla on yleensä oikeanlainen asenne ja motivaatio työssäoppimiseen. Yhden haastatellun mielestä on kuitenkin valtavia eroja eri opiskelijoiden välillä ja toisen mielestä aikuisopiskelijoilla on paremmin asenne kohdallaan. Yhden työelämän edustajan mukaan opiskelijoilla on ollut hyviä ideoita ja joitakin niistä on viety käytäntöön asti. Yleensä opiskelijoilta edellytetään innostunutta ja aktiivista asennetta, ei siis mennä ainoastaan viettämään aikaa työpaikalle.

Opiskelijan tulisi osoittaa mielenkiintonsa tulevaa työpaikkaansa kohtaan ottamalla etukäteen selvää minkälaiseen paikkaan hän on menossa työskentelemään. Yhden haastateltavan mukaan työnantaja ei katso ikää tai sukupuolta, vaan motivaatio ja asenne ovat tärkeimmät,

"haetaan hyviä tyyppejä".

Joidenkin haastateltavien mielestä

"vanhemmilla opiskelijoilla asenne työntekoon on ollut parempi".

Oma-aloitteisuus, reippaus, auttavaisuus, hymy sekä luovuus asiakkaitten arkiongelmien ratkaisussa ovat myös tärkeitä seikkoja. Mutta asenne ratkaisee.

Kehittämisehdotuksia yhteistyölle ja yhteistyöstä saatava hyöty

Ammatillisen koulutuksen kannalta elinkeino- ja työelämän voimakkaat muutokset ja jatkuvasti vaihtuvat tilanteet aiheuttavat paljon uutta pohdintaa, koska vanhoilla konsepteilla ei voi mennä eteenpäin (Jokinen-Lähtenmäki-Nokelainen 2009, 59). Työssä hankittu kokemus on tärkeää ammatillisen osaamisen kannalta. Työelämäosioilla tulee yllättäviä, haasteellisia ja rutiinista poikkeavia tilanteita. Työtehtävissä tulisi olla selkeä tavoite ja mahdollisuus ymmärtää kokonaisuuksia.

Haastatellut työelämän edustajat esittivät käytännön kokemuksen pohjalta kehittämisehdotuksia. Heidän mielestään oppilaitoksessa tulisi olla vain yksi taho, johon otetaan yhteyttä ja joka samalla toimisi koordinaattorina. Hänen kauttaan hoidettaisiin harjoittelut, projektit ja erityistapahtumat. Hänellä tulisi olla aktiivinen yhteys yrityksiin ja yrittäjiin. Toinen kehittämisehdotus joista useampi haastateltava puhui, liittyi työelämäosioihin ja niiden pituuteen. Yksi haastatelluista esitti, että tulisi olla ns. vuosikello tai vuosikalenteri jonka he saisivat yrityksissä tietoonsa. Näin he voisivat suunnitella työelämäosiot paremmin ja ohjaajina toimivat työntekijät olisivat paikalla työskentelyn alkaessa.

Työelämän edustajat toivoivat oppilaitoksen puolelta aktiivista yhteydenottoa yrityksiin. Toivottiin myös, että heille kerrotaisiin esimerkiksi erilaisista hankkeista. Yleisesti toivottiin säännöllisempää tiedonkulkua työelämän suuntaan.

Haastattelujen perusteella yhteistyöstä on todella hyötyä sekä yrityksille että opiskelijoille, joista moni on työllistynyt näihin yrityksiin. Yksi haastateltava totesi:

"...juuri se, että löytää niitä hyviä tyyppejä sieltä seasta". Toinen kertoi: "suurin hyöty on se, että joutuu kyseenalaistamaan myös ne omat toimintatapansa".

Oppilaitoksen ja työelämän lähentyminen nähtiin merkittävänä hyötynä. Erilaiset hankkeet ja projektit koettiin hyödyllisinä. Yhden haastateltavan mukaan työpaikan ja opiskelijan kohtaaminen tuottaa molemminpuolista hyötyä,

"...me löydetään niitä helmiä" ja "monelle on auennut vakituinen työpaikka".

Yksi haastatelluista kiteytti yhteistyön hyödyt yrittäjän ja opiskelijan näkökulmasta

"yrittäjän hyöty on se, että saa opiskelijoilta tuoreita ideoita ja ajatuksia ja opiskelija hyöttyy siitä, että hän saa tehdä oikeita työtehtäviä".

Pohdintaa

Haastatteluissa korostui se, että opiskelijoilla tulisi olla oikeanlainen asenne työhön tullessaan. Uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen yrityksen toimintaan on tärkeää. Hyvällä perehdytyksellä työntaja varmistaa, että toimintaa kehitetään oikeaan ja haluttuun suuntaan. Lähimmällä esimiehellä on suuri vastuu siitä miten hän onnistuu esimiestyössään. Aloittelevakin työntekijä haluaa olla merkityksellinen työyhteisölleen vaikka työssä tarvittavat tekniset taidot olisivat vielä harjoitteluasteella. Varsinkin palvelualalla jokainen yrityksen työntekijä on asiakas-palvelija ja yhteisenä päämääränä tulisi olla tyytyväinen asiakas.

Työelämän yhteistyökumppanit tekevät mielellään yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Työelämäjaksot hyödyttävät sekä opiskelijoita että yrityksiä. Potentiaaliset työntekijät ja työnantajat saavat tilaisuuden tutustua toisiinsa. Tärkeäksi asiaksi nousi jatkuvan yhteyden pitäminen ja informaation vaihto. Yritykset toivovat, että oppilaitoksessa olisi yritys-yhteistyöstä vastaava koordinaattori, jolle on keskitetty yhteydenpito työelämän suuntaan.

Opiskelumme aikana varsinaista yrittäjyyttä on sivuttu useilla opintojaksoilla. Kurssillamme opiskeleva yrittäjä on tuonut esille käyttökelpoisen idean. Ensimmäisenä syksynä opintojen alkaessa jokaisella ammattikorkeakoulun aloittavalla pitäisi olla tiedossa oman alansa yritys, jota käytettäisiin oppimistehtävissä, projekteissa ja harjoitteluissa. Tätä voisi kokeilla sekä nuorten opiskelijoiden että aikuisopiskelijoiden ryhmissä.

Kummiyritystoiminnan ajatuksena on luoda opiskelijan ja todellisen työelämän välille koko opiskeluajan kestävä kumppanuus tai yhteistyösuhde. Tavoitteena on, että

opiskelija keskittyisi opintoihinsa liittyvissä harjoitus-, raportointi- ja projektitöissään kummiyrityksen toiminnan analysointiin. Myös työharjoittelunsa ja opinnäytetyönsä opiskelija voisi suorittaa yrityksessä. (Ahola-Kivelä-Nieminen 2005, 79.)

Kaikki haastattelemamme työelämän edustajat pitivät tärkeimpänä tekijänä opiskelijan asennetta. Hyvällä ja myönteisellä asenteella voi paikata vielä puutteellisia taitoja ja se auttaa sopeutumaan monenlaisiin tilanteisiin. Oikeanlainen asenne on se viesti, jonka selvityksemme haastateltavat antoivat vietäväksi eteenpäin opiskelijoille, jotka ovat tulossa oppimaan työelämää käytännössä.

7 TYÖELÄMÄN HILJAISTA TIETOA ETSIMÄSSÄ

Merja Koikkalainen



Merja Koikkalainen työskentelee Matkailun tutkimus- ja koulutusinstituutissa yliopettajana. Merja on junantuoma lappilainen, joka on kiinnostunut työyhteisöjen hyvinvointiin liittyvistä ilmiöistä. Ravitsemustieteilijänä myös syömiseen liittyvän käyttäytymisen tutkiminen on lähellä sydäntä. Pienen Aino-tytön kanssa touhuamisen lisäksi Merja harrastaa laulamista ja alttoviulun soittoa.

Työelämän aidoissa tilanteissa opiskelu antaa käytännön harjoituksen lisäksi opiskelijoille runsaasti tietoa yrityksessä olevasta hiljaisesta tiedosta. Hiljaista tietoa siirtyy työelämästä opiskelijalle ja opiskelijalta työelämään koko ajan ja sen jakaminen voi olla joko tietoista tai tiedostamatonta. Restonomi kehittäjänä -hankkeessa opiskelijat ovat tutustuneet erilaisiin organisaatioihin ja työskennelleet niissä. Samalla he ovat saaneet haltuunsa organisaatioiden hiljaista tietoa. Artikkelissa on tuloksia tutkimuksesta, jossa on selvitetty kahden ravitsemispalveluorganisaation tapaa jakaa hiljaista tietoa ja hiljaisen tiedon sisältöä. Ryhmähaastatteluihin osallistuneet organisaatiot eroavat toisistaan sekä henkilöstön vaihtuvuuden, työsuhteiden keston että ikärakenteen suhteen. Toinen yritys toimii julkisten ruokapalvelujen sektorilla ja toinen on majoitus- ja ravintolapalveluja tarjoava yritys.

Työntekijöiden vaihtuvuus tekee perehdytyksestä ja samalla hiljaisen tiedon jakamisesta haastavaa. Majoitus- ja ravitsemisalalla vakituinen työpaikka on harvinaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportin mukaan majoitusalan henkilöstön määrä on laskenut viime vuosina parilla tuhannella henkilöllä (Tilastokeskus 2009). Työpaikat eivät kuitenkaan ole kadonneet, vaan yritykset ovat käyttäneet enemmän henkilöstövuokrayritysten palveluita. Majoitus- ja ravitsemisalalla vuokratyö on PAMin toimialoista yleisintä (PAM 2009). Toimialalle tyypillistä on, että henkilöstö vaihtuu tiheään ja hyvät ja toimivat työkäytännöt siirtyvät henkilöiden mukaan yrityksestä toiseen. Lapissa majoitus- ja ravitsemisalan työpaikat ovat suurelta osin matkailukeskuksissa, joissa henkilöstö voi vaihtua sesonkiaikojen mukaan. Julkisen sektorin ruokapalveluhenkilöstö toimii toisenlaisessa ympäristössä. Ruokapalvelujen työntekijät työskentelevät perinteisesti pitkään saman työnantajan palveluksessa (Niemelä 2011).

Henkilöstön vaihtuessa tiheään henkilöstön sitoutuminen yritykseen jää löyhäksi. Sitoutuneet henkilöt ovat kuitenkin niitä, jotka pystyvät parhaiten siirtämään yrityksen hiljaista tietoa uusille työntekijöille. Ja toisaalta hiljaisen tiedon siirtyminen sitouttaa uusia työntekijöitä yrityksen toimintatapoihin ja arvoihin. Sitoutuneesta henkilöstöstä syntyy säästöä yritykselle kustannuksissa, rekrytoinnissa ja perehdytyksessä (Virtainlahti 2009). Kun työntekijät sitoutuvat ja viihtyvät yrityksessä pidempään, on se yritykselle imagoetu mahdollisia uusia rekrytointeja silmälläpitäen. Myös ammattitaito ja kokemus pysyvät yrityksessä, eivätkä siirry kilpailijoiden käyttöön. Asiakaspalvelun ja asiakastytytyväisyyden on havaittu paranevan, kun henkilökunta on sitoutunutta. (Lampikoski 2005, 12–13.)

Henkilöstön nuori keski-ikä tuo omat haasteensa henkilöstöllä olevan hiljaisen tiedon jakamisen kannalta. Vähittäiskaupan, majoitus- ja ravitsemisalan sekä turvallisuusalan palkansaajista yli puolet on alle 34-vuotiaita (PAM 2009). Yrityksessä olevaa tietoa pidetään kuitenkin yhtenä yrityksen vahvimista kilpailueduista. Taustalla on ajatus oppivasta organisaatiosta, jossa kannustetaan oppimiseen ja tiedon jaka-

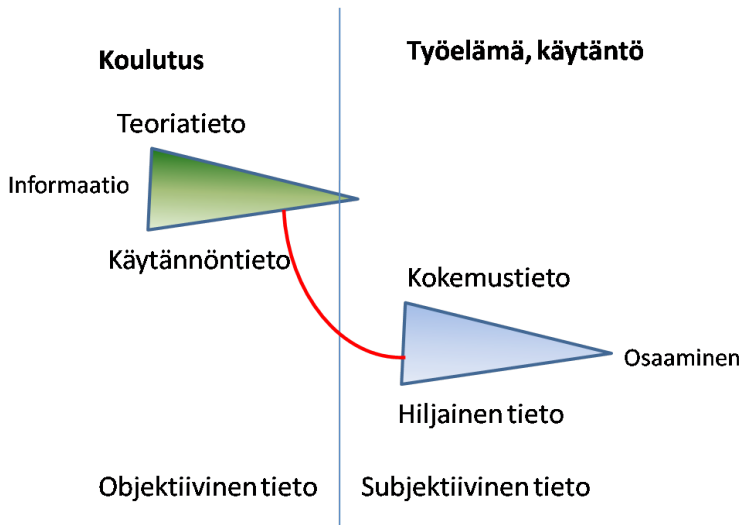
miseen muille (Viliminko-Heikkinen 2009). Lisäksi ikääntyminen ja eläköityminen tuovat haasteita yrityksissä olevan hiljaisen tiedon siirtämiseen. Erityisesti ruokapalvelualalla tilanteeseen tulee varustautua. Oivallus-väkiraportissa (EK 2009, 9) mainitaan, että työvoiman saanti palvelualoilla tulee olemaan eräs tulevaisuuden haasteista.

Organisaation hiljaisen tiedon syntyminen ja sen jakaminen

Hiljaisen tiedon käsitteen loi 1960-luvulla filosofi Michael Polanyi, jonka tutkimus lähti ajatuksesta: ”Tiedämme enemmän kuin voimme kertoa”. Nonaka ja Takeuchi (1995) ovat esittäneet teorian, jonka mukaan hiljainen tieto voidaan muuntaa eksplisiittiseksi eli näkyväksi tiedoksi ja näin ollen sitä voidaan myös jakaa. Heidän mukaansa hiljainen tieto liittyy vahvasti yksilön toimintaan ja kokemukseen. Se voidaan nähdä yksilön asiantuntijuutena tai ammattitaitona, joka on kehittynyt ajan myötä. Viliminko-Heikkinen (2009, 11) toteaa, että vaikka hiljainen tieto on subjektiivista ja henkilökohtaista, voidaan sitä jakaa ainakin jossain määrin. Hiljainen tieto on sulautettu yksilöiden ja ryhmien asiantuntijuuteen, eksplisiittinen tieto taas organisaation sääntöihin, rutiineihin ja käytäntöihin. Eksplisiittinen tieto on muodollista, systemaattista ja määriteltä ja sitä voidaan ilmaista sanoilla, jotka voidaan halutessa dokumentoida. Sitä voidaan jakaa esimerkiksi käyttöohjeiden muodossa, toimintaa ohjaavina sääntöinä tai kokousmuistioina.

Fränti ja Pirinen (2005, 14) kirjoittavat hiljaisen tiedon muunnosprosessin perustuvan vuorovaikutukseen työelämän, oppilaiden, opettajien ja muun henkilöstön kanssa. Hiljaista tietoa syntyy eri osapuolille yhdessä olemalla, kokemalla ja tekemällä. Oppilaitoksissa tämä tapahtuu opiskelijoiden projekteissa, oppimistehtävissä ja harjoittelujaksoilla, jolloin oppiminen tapahtuu autenttisessa ympäristössä.

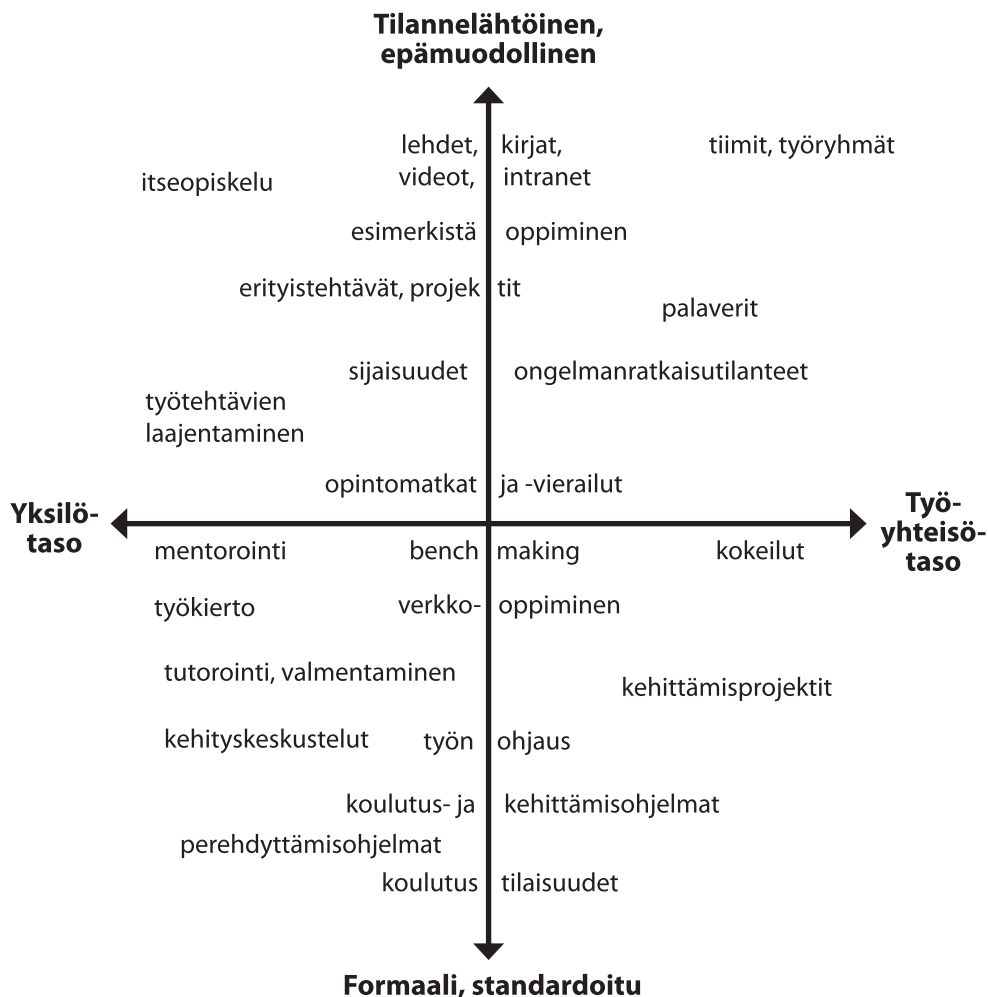
Poikela (2001, 104) on kuvannut hiljaisen tiedon syntymistä koulutuksen ja työelämän kontekstissa. Koulutuksen aikana saatu teoria- ja käytännöntieto muuttuvat työelämässä kokemustiedoksi ja hiljaiseksi tiedoksi ja sitä kautta osaamiseksi (kuvio 1).



Kuvio 1. Hiljaisen tiedon syntyminen Poikelan (2001, 104) mukaan

Organisaation toimintatavoista riippuu paljon se, mitkä menetelmät yrityksen hiljaisen tiedon jakamiseen sopivat. Taustalla on kuitenkin aina halu jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä. Tuomolan ja Airilan (2007) tekemä tutkimus osoitti, että hiljaisen tiedon koetaan usein siirtyvän eteenpäin osana työyhteisön normaalia toimintaa. Heidän mukaansa hiljaista tietoa siirtyi osin huomaamattakin toisten työtä seuraamalla, havainnoimalla ja keskustelemalla. Tehokkaimpana tapana tiedon välittymiseen pidettiin kasvatusten keskustelua, mutta myös työssä oppiminen, käytännön tilanteissa oleminen sekä esimerkiksi oppiminen olivat tehokkaita menetelmiä hiljaisen tiedon siirrossa. Heidän mukaansa hiljaista tietoa siirtyi erityisesti epävirallisissa ja vapaamuotoisissa tilaisuuksissa. Hiljaisen tiedon siirron keinojen arkisuutta ja käytännönläheisyyttä kuvasi se, että työyhteisössä kyseleminen koettiin tärkeäksi. Myös mentorointi, tutorointi sekä mestari-kisälli-malli tunnistettiin eri-ikäisten välillä vuorovaikutusta lisääviksi menetelmiksi.

Hiljaisen tiedon jakamisen menetelmät voidaan jakaa formaaleihin ja standardoituuihin tilanteisiin tai tilannelähtöisiin ja epämuodollisiin tilanteisiin (kuvio 2). Menetelmien avulla hiljaisen tiedon kohteena voi olla sekä yksilö että koko työyhteisö. (Viitala 2005, 260.)



Kuvio 2. Hiljaisen tiedon jakamisen formaalit, standardoidut ja tilannelähtöiset, epämuodolliset menetelmät (Viitala 2005, 261)

Työtapojen kehittäminen on osa hiljaisen tiedon jakamista. Työtapojen kehittämisen menetelmiä ovat työkierto, työn laajentaminen, työn rikastuttaminen, projekteihin osallistuminen, benchmarking ja mallinnettu tietämys. Lisäksi suunnitelmallinen henkilöstöpolitiikka tukee hiljaisen tiedon jakamista. Tällä tarkoitetaan suunnitelmallista rekrytointia, perehdyttämistä, työnopastusta, koulutuksia ja kehityskeskusteluja. Näiden lisäksi kaikki yrityksen normaaliin toimintaan liittyvät tavat kuten kokouskäytännöt ja erilaiset vapaamuotoiset tilanteet, kuten kahvihuone- ja käytäväkeskustelut edistävät hiljaisen tiedon siirtymistä henkilöltä toiselle. (Viitala 2005, 260–262.)

Perinteisin menetelmä hiljaisen tiedon jakamisessa lienee esimerkiksi oppiminen. Se voi sisältää useanlaisia menetelmiä, kuten mestari ja oppipoika -työparit, konkari ja aloittelija -työparit sekä seniori ja juniori -työparit. Kokemuksenvaihtopiirissä työntekijät vaihtavat keskenään työhön liittyviä kokemuksia. Niihin voidaan kutsua vierailijoiksi jo eläkkeelle siirtyneitä henkilöitä.

Tarinankerronnalla on samankaltaisia piirteitä kuin kokemuksenvaihtopiirillä. Tarinankerronta tarkoittaa menetelmää, jossa henkilöt kertovat työhön liittyviä tapahtumia ja asioita tarinan muodossa. Tarinoilla yleensä pyritään välittämään tietoa, kuten historiatietoa ja arvoja. Uusille henkilöille voidaan välittää tieto siitä, kuinka jotkin asiat organisaatiossa tehdään. Tarinat auttavat myös havainnollistamaan organisaation kehityskaaren menneestä tulevaan. (Virtainlahti 2009, 97,123–124.)

Mentorointi on vuorovaikutusprosessi, jossa kokeneempi henkilö tukee vähemmän kokenutta. Mentorin rooli voi vaihdella. Se voi olla esimerkiksi valmentaja, roolimalli, tiedon ja osaamisen välittäjä tai henkilökohtaisten suhteiden ja verkostojen välittäjä. (Viitala 2005, 366–268.) Mentorointi on myös hyvä tapa jakaa hiljaista tietoa, sillä sen avulla voidaan jakaa tietoa, joka liittyy organisaation arvoihin, asenteisiin ja toimintaperiaatteisiin. Samalla välittyy myös työyhteisöön liittyvä historiatieto ja kokemukset. (Virtainlahti 2009, 119–120.)

Oman työtehtävän näkyväksi tekeminen auttaa henkilöä itseään hahmottamaan omaa osaamistaan, ja se tukee myös oman työn kehittämistä. Ei ole harvinaista, että esimiehet eivät tarkalleen tiedä, mitä alaiset tekevät ja osaavat. Työn näkyväksi tekemisen avulla voidaan myös parantaa esimiehen tietoisuutta alaistensa töistä ja tämä taas helpottaa esimiehen työtä. (Virtainlahti 2009, 108–111.)

Mitä tietoa hiljainen tieto on?

Hiljainen tieto on melko vaikeasti määriteltävissä ja sitä on usein myös vaikea kuvata. Sen vuoksi otan artikkelissa esiin kvalifikaatioajatteluun pohjautuvan jaottelun osaamisesta, jota työyhteisössä yleensä jaetaan. Kvalifikaatiolla tarkoitetaan osaamista, joka käsittää taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia, joita ammattilainen tarvitsee suoriutuaan työstä. Kvalifikaatiovaatimukset ovat niitä vaatimuksia, joita työ tai työnantaja edellyttää työntekijältä. Kvalifikaatio ja kompetenssi kuvaavat sitä, millä työntekijät vastaavat työnantajan tai työn asettamiin haasteisiin. (Metsämuuronen 1999, 3.)

Kivinen (1998) käyttää termiä ”äännetön ammattitaito”, jolla hän tarkoittaa sellaisia työssä tarvittavia taitoja, jotka ovat osa työn kokonaishallintaa, mutta jotka eivät välttämättä ole tiedostettuja. Äänettömiä kvalifikaatioita ovat käytännölliset tai automatisoituneet taidot, sisäistynyt tieto ja monitaitoisuus. Nämä äänettömät kva-

lifikaatiot ovat lähellä hiljaisen tiedon määritelmää. Metsämuuronen (1999, 4) on kuvannut, miten perinteiset tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot voidaan täydentää pehmeämmillä äänettömillä kvalifikaatioilla, joita myös tarvitaan työn suorittamisessa. Pehmeällä kvalifikaatiolla hän tarkoittaa kykyä vaikuttaa toisiin ja ohjata muita, tahdikkautta ja diplomatiaa, innostuneisuutta ja innostavuutta. Myös aito vuorovaikutus, tunteen ja intuitio kuuluvat pehmeiden kvalifikaatioiden luokkaan.

Hiljaisen tiedon jakaminen kahdessa lappilaisessa organisaatiossa

Tutkimuksen kohteena oli kaksi henkilöstörakenteeltaan ja omistussuhteiltaan erilaista ravitsemispalveluja tuottavaa organisaatiota. Tutkimuskysymyksiä olivat: Miten työyhteisössä olevaa hiljaista tietoa jaetaan, mitä tietoa jaetaan, mitä ongelmia hiljaisen tiedon jakamisessa on ja mitä uusia menetelmiä voitaisiin ottaa käyttöön hiljaisen tiedon jakamisessa? Lisäksi verrattiin sitä, millaisia hiljaisen tiedon jakamisen menetelmiä nämä kaksi erilaista organisaatiota käyttävät.

Tutkimus tehtiin käyttämällä ryhmähaastattelua. Ryhmähaastattelu toteutettiin teemahaastattelurungon avulla. Haastatteluihin osallistui yhteensä 6 henkilöä. Haastattelut suoritettiin erikseen molemmissa organisaatioissa. Ruokapalveluja tarjoavasta organisaatiosta haastatteluun osallistui neljä henkilöä ja majoitus- ja ravitsemisalan yrityksestä kaksi henkilöä. Kaikki haastateltavat edustivat organisaatiossa esimiestasoa. Organisaatiot erosivat toisistaan vakinaisten ja sesonkityöntekijöiden määrien suhteen ja ikärakenteen suhteen. Ruokapalveluissa lähes kaikki työntekijät olivat vakituisessa suhteessa, kun taas majoitus- ja ravitsemisalan yrityksessä suurin osa työntekijöistä oli henkilöstövuokrausyrityksen kautta tulevia työntekijöitä. Jokaisessa yksikössä oli kuitenkin yleensä vähintään yksi henkilö, joka oli ollut yrityksen palveluksessa kauemmin ja tiesi talon tavat. Työntekijöiden keski-ikä vaihteli ruokapalvelujen 53 vuodesta majoitus- ja ravitsemisalan 25–30 vuoteen.

Haastateltavat olivat olleet työssä saman organisaation palveluksessa 6–30 vuotta. Pisimmät työhistoriat olivat ruokapalveluiden haastateltavilla. Tyypillistä näille henkilöille oli se, että he olivat siirtyneet organisaatiossa vuosien kuluessa koko ajan vaativampiin tehtäviin ja heillä oli sen vuoksi kertynyt hiljaista tietoa runsaasti eri työtehtävistä koko työhistoriansa ajan. Haastattelut suoritettiin organisaation tiloissa, niiden kesto oli 45–60 minuuttia ja ne videoitiin. Haastattelujen analysoinnissa keskityttiin ryhmässä jaetun kollektiivisen tiedon ja käsitysten tutkimiseen. Hiljaisen tiedon jakamisen kohteita tarkasteltiin kvalifikaatioiden avulla.

Perehdyttämisestä työnkiertoon

Haastattelu aloitettiin kysymällä, miten uudet työntekijät otetaan organisaatiossa vastaan. Ruokapalveluissa perehdytyksestä huolehtii ensiksi yksikön esimies, joka esittelee uudelle työntekijälle organisaation ja käy läpi työtehtävät pääpiirteittäin. Sen jälkeen uusi työntekijä lähtee toisen työntekijän mukaan tekemään töitä ja perehdytys työtehtäviin tapahtuu siinä. Työntekijälle esitellään lista työtehtävistä, joita päivän aikana pitää tehdä. Työyhteisön tapoihin perehdyttäminen on ruokapalveluissa vähentynyt aikaisemmasta, työn tekemisen tyyli on vapaa ja pääasia on, että työ tulee tehtyä. Talon tapoihin ja työtehtäviin perehtymiseen voi mennä muutamasta kuukaudesta vuoteen. Haastateltavat korostivat sitä, että on tärkeää valita hyvät perehdyttäjät, koska kaikki eivät osaa tai välitä opastaa uutta työntekijää.

Majoitus- ja ravitsemisalan yrityksessä työntekijä perehtyy yrityksen toiminta-ajatuksen ja arvoihin ohjatusti verkossa. Vasta suoritettuaan perehdytyksen hän saa henkilökortin. Varsinaisiin työtehtäviin perehdytys tapahtuu työtä tekemällä ja esimerkiksi oppimalla. Työyksiköissä on yleensä kiire eikä perehdyttäjiä ole aina tarpeeksi, koska suurin osa työntekijöistä ei ole vakinaisessa työsuhteessa.

Kysymykseen, miten työyhteisössä olevaa hiljaista tietoa jaetaan, saatiin seuraavalaisia vastauksia. Ruokapalveluissa hiljaista tietoa jaetaan viikoittaisissa palaverissa ja työn ohessa keskustelemalla. Tauoilla pyritään olemaan puhumatta työasioista. Jos jokin asia vaatii kiireellistä reagointia, siitä voidaan keskustella taukojen aikana. Tarinoita talon historiasta ja menneistä kerrotaan joskus. Tarinat koskettavat työtapoja, raaka-aineita ja käytössä olevia laitteita. Monet työntekijät ovat kiertäneet monessa työpisteessä ja tästä keskustellaan joskus. Majoitus- ja ravitsemispalveluyrityksessä hiljaista tietoa jaetaan käymällä päivän tilaukset läpi työvuoron alussa. Tilausten vastaanottaja on kirjoittanut tilauksiin asiakkaalta tullutta hiljaista tietoa ja näin se välittyy työntekijöille. Työpäivän lopussa pidetään lyhyt palaveri, jossa käsitellään päivän/illan tapahtumat. Lisäksi käytössä on päiväkirja, johon kirjataan lyhyesti päivän tärkeimmät tapahtumat, mm. tietoja asiakkaista ja heidän toiveistaan. Taukoja käytetään jonkin verran tiedon välittämiseen.

Mielenkiinnon kohteena oli myös se, mitä tietoa jaetaan. Ruokapalveluissa perehdytettäviä asioita ovat talon toiminta-ajatus, toimintamallit, aamupala- ja lounasajat ja asiakasmäärät. Ruokapalveluissa toimintakulttuuri muuttuu, kun siirrytään eri asiakasalueille ja tätä tietoa siirretään. Majoitus- ja ravitsemispalveluyrityksessä jaettu tieto koski päivittäisten rutiinien lisäksi asiakkaiden tapoihin ja toiveisiin liittyviä asioita. Haluttiin välittää tietoa asiakkaista ja tapahtumista päivän aikana.

Kysyttäessä, mitä ongelmia hiljaisen tiedon jakamisessa on, selvisi, että kaikki eivät välttämättä halua jakaa tietoja. Kaikki eivät myöskään osaa jakaa tietoa. Jonkin ver-

ran oli havaittavissa ilmapiiriä, jossa uutta työntekijää ei haluta opastaa. Yksiköissä, joissa työssä vain muutama henkilö, tilanne on yleensä huonompi kuin suuremmassa keittiössä. Toisaalta todettiin, että kaikilla on velvollisuus jakaa tietoa ja se tulee olemaan jatkossa entistä tärkeämpää. Henkilöstön vaihtuvuus majoitus- ja ravitsemisalalla ja toisaalta henkilöstön pysyvyys ruokapalvelualalla voivat hankaloittaa hiljaisen tiedon välittymistä. Toisaalta samat työntekijät saattavat kuitenkin tulla vuodesta toiseen töihin sesonkiin ja se helpottaa työhön liittyvien asioiden välittymistä. Kiire vaikeuttaa hiljaisen tiedon jakamista. Haastateltavat korostivat henkilöstön sitouttamista ja hiljaisen tiedon roolia siinä. He olivat havainneet työmoraalin ja sitoutumisen muuttuneen nuoremmilla työntekijöillä. Joustavuus työnteossa on muuttumassa. Työn tekemisen mallia olisi kuitenkin haastateltavien mielestä mahdollista jakaa uusille työntekijöille ja samalla saada heidät sitoutumaan organisaatioon. Majoitus- ja ravitsemisalan yrityksessä työvoimapula on jo arkipäivää. Rekrytointeja tehdään ulkomailta. Tähän ratkaisuksi on hyvällä menestyksellä sitoutettu uusia työntekijöitä jo siinä vaiheessa, kun he tulevat harjoitteluun.

Ajatuksia siitä, mitä uusia menetelmiä voitaisiin ottaa käyttöön hiljaisen tiedon jakamisessa, oli jo viritelty. Majoitus- ja ravitsemisalan yrityksessä ollaan aloittamassa työnkiertoa kysymällä henkilökunnalta, kuinka moni haluaa kiertää yksiköstä toiseen. Mahdollisuuksia työnkiertoon on monia ja niitä halutaan hyödyntää tiedon siirtämisessä. Esimerkiksi jos keittiömestarilla on jokin osa-alue, jossa hän tarvitsee apua, hän voi mennä toiseen yksikköön pariksi vuodeksi opiskelemaan varastointia ja tavarantilausta. Lisäksi työnkiertoa tehdään osastolta toiselle. Tärkeää on ymmärtää työtehtävä, joka eniten vaikuttaa omaan työhön ja se miten asiat sujuisivat parhaiten osastojen välillä. Sesonkityönkiertoa yrityksessä on tapahtunut jo aikaisemmin. Myös tarinoiden käyttöä hiljaisen tiedon jakamiseksi ollaan kehittämässä.

Pohdinta

Artikkelissa kuvataan, miten työyhteisössä olevaa hiljaista tietoa jaetaan ja mitä tietoa jaetaan. Tietoa saadaan siitä, mitä ongelmia hiljaisen tiedon jakamisessa on ja mitä uusia menetelmiä hiljaisen tiedon jakamiseksi voitaisiin ottaa käyttöön. Tavoitteena on auttaa organisaatioita kehittämään uusia menetelmiä perehdyttämiseen ja hiljaisen tiedon tunnistamiseen. Entistä paremmat menetelmät ja hiljaisen tiedon tunnistaminen auttavat uusia työntekijöitä ja työelämään siirtyviä opiskelijoita työskentelemään organisaatiossa tehokkaammin ja sitoutuneemmin.

Hiljaisen tiedon jakamisen menetelmät vaihtelivat perehdyttämisestä työnkiertoon. Ruokapalveluissa hiljaisen tiedon jakaminen tapahtui perehdyttämisen ja esimerkiksi oppimisen kautta. Erityisesti korostettiin jokaisen vastuuta kertoa ja opastaa uutta työntekijää. Jaettavassa tiedossa työn tekemiseen liittyvät välttämättömät am-

matilliset taidot, tiedot ja pätevyyydet korostuivat. Äänettömistä kvalifikaatioista monitaitoisuus näkyi ruokapalvelualalla. Henkilöt työskentelevät isossa keittiössä ja tekevät siellä monia eri tehtäviä. Työhön sitoutuminen puhututti molempia haastateltuja ryhmiä. Työhön sopeutumista pidettiin tärkeänä molemmissa ryhmissä ja ruokapalveluissa sen merkitys vielä korostui. Tiimityötaidot ja roolinotto ja -vaihto olivat esillä molempien ryhmien haastatteluissa. (Metsämuuronen 1999, 4.) Ravitsemispalvelualalla henkilöstö työskentelee yleensä samassa työtilassa, ja tämä voikin edistää parhaalla mahdollisella tavalla hiljaisen tiedon siirtymistä. Erityisen tärkeää tiedon jakaminen on silloin, kun henkilöstö vaihtuu.

Majoitus- ja ravitsemispalveluja tuottavan yrityksen hiljaisen tiedon jakamisen menetelmät olivat hyvin monipuolisia. Perehdyttäminen, palaverit, päiväkirjat ja tulossa oleva työnkierto ja tarinoiden käyttö tuovat hyvin hiljaista tietoa esimieheltä työntekijöille ja työntekijältä toiselle. Työtapojen ja toimintatapojen muutokset liittyivät asiakkaisiin. Kun asiakasryhmät vaihtuvat, työtä pitää tehdä eri tavalla. Tämä näkyi eri tavoilla eri organisaatioissa. Ruokapalvelualalla asiakasryhmien muutokset ovat hitaampia kuin majoitus- ja ravitsemisalalla, jossa muutoksiin pitää reagoida nopeasti. Hiljaisen tiedon jakamisen taustalla olikin tavoite asiakkaiden paremmasta palvelusta.

Molemmissa ryhmissä huomio kiinnittyi esimiehillä olevaan hiljaiseen tietoon. Sitä on kertynyt yleensä vuosien kuluessa eikä tiedon jakamisen paikkoja oikein ole. Tämä vaatiikin organisaatioilta paneutumista asiaan ja tiedon keräämisen ja jakamisen menetelmien kehittämistä. Uuden työntekijän perehdyttäminen sekä työn tekemiseen että työyhteisön toimintatapoihin parantaa henkilön sitoutumista työpaikkaan. Tämän vuoksi perehdyttämisen menetelmiä kannattaa jatkuvasti kehittää ja pyrkiä tunnistamaan organisaatiossa oleva hiljainen tieto. Kokonaisuudessa huomattavaa oli, että tiedon jakamisen paikkoja voi olla vaikea tunnistaa. Tämä kuvaa hyvin hiljaisen tiedon luonnetta.

8 "JALKA OVEN VÄLIIN" - TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN VAIKUTTAVUUS OPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA

Sanna Toljamo ja Kaisu Pulju



Sanna Toljamo on kemiläinen restonomi- ja kasvatustieteenopiskelija. Suuren perheen vastapainoksi Sanna on löytänyt opiskelun ja nauttii siitä täysin siemauksin. Vähäisestä vapaa-ajastaan Sanna nipistää aikaa vielä liikuntaan ja koiran kanssa touhuamiseen. Sanna Toljamo on toiminut pitkään puhtaanapidon esimies- ja suunnittelutehtävissä.

Kaisu Pulju on hotelli- ja ravintola-alan ammattilainen yli kahden vuosikymmenen työkokemuksella erilaisista ravintola-alan työtehtävistä alkaen a la carte tarjoilijasta ravintolapäällikköön. Tällä hetkellä hän toimii kahvilavastaavana ja työvalmentajana Seita-säätiöllä, jonka tarkoituksena on Sodankylän kunnan alueella edistää eri henkilöryhmien työllistymisen edellytyksiä. Työn vastapainona Kaisu nauttii luonnosta, liikunnasta, lintukoiristaan ja musiikista. Restonomiopiskelujen ohessa eniten vapaa-aikaa vievät laulusolistin sekä huilistin tehtävät Sodankylä Big Bändissä.

Artikkelissa tarkastellaan Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeen järjestämän työelämäyhteyksien tuomaa vaikuttavuutta opiskelijan näkökulmasta. Opiskelijat tekivät erilaisia suunnittelu-, kehittämis- ja alan perustyötehtäviä hankkeen yhteistyöyrityksissä ja näin pääsivät luomaan kontakteja oman ammattialansa toimijoihin. Selvitimme opiskelijoiden kehittymistä ammattilaisina ja yksilöinä sekä sitä, saivatko he hankkeen avulla luotua verkostoja ja yhteistyötä, jonka avulla työllistyminen oli mahdollista.

Lähestyimme verkostoitumisen ja vaikuttavuuden käsitteiden avulla tutkimusaiheettamme: hankkeen vaikutuksia oppimiseen ja työllistymiseen. Vaikuttavuus käsitteenä sisältyy monikerroksiseen koulutuksen tuloksellisuuteen, jossa arvioidaan toiminnan toteutumista yhteiskunnallisella, organisaatio- ja yksilötasolla. Koulutus on vaikuttavaa, jos se tuottaa kokonaisuuden, jossa opiskelija suoriutuu koulutuksesta ja saa siitä lisäarvoa elämälleen vaikkapa jatkokoulutuspaikan tai työpaikan muodossa. Lisäksi koulutuksen toteuttaminen yhteiskunnallisesti tuotos/panosuhteena on kannattavaa. (Raivola–Valtonen–Vuorensyrjä 2000.) Verkostoituminen jo opiskeluaikana helpottaa huomattavasti työllistymistä ja ammattitaidon karttumista sekä motivaatiota pitää yllä suhteita muihin alan ammattilaisiin (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011). Hankkeen tavoitteena oli luoda pysyviä suhteita oppilaitoksen ja yritysten välille, jotta molemminpuoliset synergiaedut mahdollistuisivat (Sipponen, 2008). Haasteena oli siis rakentaa verkostoja ja kumppanuuksia jo opiskelijoiden opiskeluaikana sekä ammattikorkeakoulun jalkautuminen yritysten pariin yhteistyökumppaneita etsien. Selvitimme, verkostoiduttiinko opintojen aikana riittävästi niin, että sen avulla saatiin luotua opiskelijoille työpaikkoja. Lopullinen tähtäin koulutuksen vaikuttavuudessa on työllistää opiskelijat yhteiskunnan tuotaviksi toimijoiksi.

Vaikuttavuus ja verkostoituminen

Koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan useimmiten positiivista koulutuksen onnistumista ja sen tavoitteiden ja tehtävien täyttymistä. Koulutuksen vaikuttavuus mielletään yleisimmin oppimistavoitteiden ja "oppimisnäyttöjen" vastaavuudeksi: vaikuttavuus viittaa siis tavoitteiden saavuttamisen tai toteutumisen asteeseen. (Raivola ym. 2000, 12.)

Koulutuksen vaikuttavuusarviot voidaan nähdä myös erilaisten yksilöllisten ja yhteiskunnallisten intressien ajamisena. Yhteiskunnan ja yleisen koulutuspolitiikan intresseissä on vaatia koulutukselta vaikuttavuuden lisäksi tehokkuutta eli optimaalista panos/tuotos-suhdetta. Vaikuttavuus pelkistyy tehokkuudeksi. Usein koulutuksen yhteydessä puhutaankin tuloksellisuudesta korostaen näin koulutuksen vaikuttavuuden mittaamista rahallisina tuloina ja menoina. Tämä johtaa hel-

posti koulutuksen näkemiseen pelkästään palvelutuotteena ja investointitekijänä. (Raivola ym. 2000, 13.)

Oppilaitokset painottavat oppimisprosessin laatua ja oppimisen avaamaa lisäoppimisen potentiaalia. Tehokkuuden, taloudellisuuden ja tuottavuuden vaatimukset eivät ole koulun sisäiseen toimintaan luontaisesti kuuluvia asioita: ne sotivat kasvatuksen filosofiaa vastaan, ja ne ovat pikemminkin oppilaitoksen ulkopuolelta ilmaistuja tahtoja. Yksilön etujen kannalta tarkasteltuna koulutus voi siis olla vaikuttavaa, vaikka se ei olisikaan tehokasta. (Raivola ym. 2000, 13.)

Koulutuksen arviointi on niin laaja kokonaisuus, että sitä arvioitaessa on järkevää pohtia, tarkastellaanko koulutusta yksilön, organisaation, yhteisön vai yhteiskunnan kannalta. Tässä työssä painotamme yksilön tarpeiden näkökulmaa: miten koulutus vaikuttaa yksilön oppimiseen ja kehitykseen niin, että yksilön tarpeet täyttyvät yhteiskunnallisesti työpaikan saamisen muodossa. Toisaalta pyrimme selvittämään niitä tekijöitä (koulutuksen tarjoamia panoksia), joiden ansiosta yksilön kehittyminen kohti työllistymistä mahdollistui. Hankkeen verkostoitumispyrkimys on varmasti yksi tällainen tekijä työllistymisessä.

Tämän päivän työelämän tärkeisiin taitoihin kuuluu verkostoituminen. Viestintä- ja yhteistyötaidot ovat tärkeitä osaamistekijöitä. Verkostojen avulla saatava yhteisöllisyys on tärkeä ulottuvuus yksityis- ja työelämässä. (Silvennoinen 2008, 5.) Verkostoitumisen etuina voidaan nähdä hyötyminen kumppanien arvoketjusta, omaa osaamista täydentävistä verkoston resursseista, mahdollisuudesta keskittyä omaan ydinosamiseen ja mahdollisuudesta tarjota suuruuden ja erikoistumisen hyötyjä. Yritysten, korkeakoulujen sekä tutkimuslaitosten yhteistyötä ja keskinäistä verkostoitumista on kannustettava ja eri toimijoiden tulisi hyödyntää yhteistyön tarjoamia mahdollisuuksia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010.)

Verkostoissa toimimisen idea on saada siitä jotakin lisäarvoa. Lisäarvo tai hyöty voi olla mahdollisuus saada tietoa, vihjeitä, tukea, oppimiskokemuksia tai kumppanuutta. Verkostoituminen voidaan kokea myös henkisesti rakentavaksi ja yhteistyöhön kannustavaksi tavaksi tehdä keskinäistä yhteistyötä. (Silvennoinen 2008, 18–22.) Verkosto luo myös hyvät puitteet osaamisen kehittämiseksi ja se on tarjolla syrjäisimmilläänkin alueilla tuoden tarvittavat osaamisalueet ja kustannustehokkaat kehittämisjärjestelmät sen kehittämiseen (Niemelä 2000, 33).

Ihmiset toimivat sellaisten kumppaneiden kanssa, joilla on samankaltaisia tarpeita. Hyvä ammatillinen maine herättää kiinnostusta sekä luottamusta. Riippuvuus eri toimijoiden kesken kasvaa ja verkosto muuttuu kiinteäksi yhteisöksi, jonka jäsenyyttä arvostetaan ja edistetään. Näin päästään lähelle tärkeitä tietolähteitä, laajennetaan vaikutuspiiriä ja lisätään vaikutusvaltaa. (Silvennoinen 2008, 51–52.)

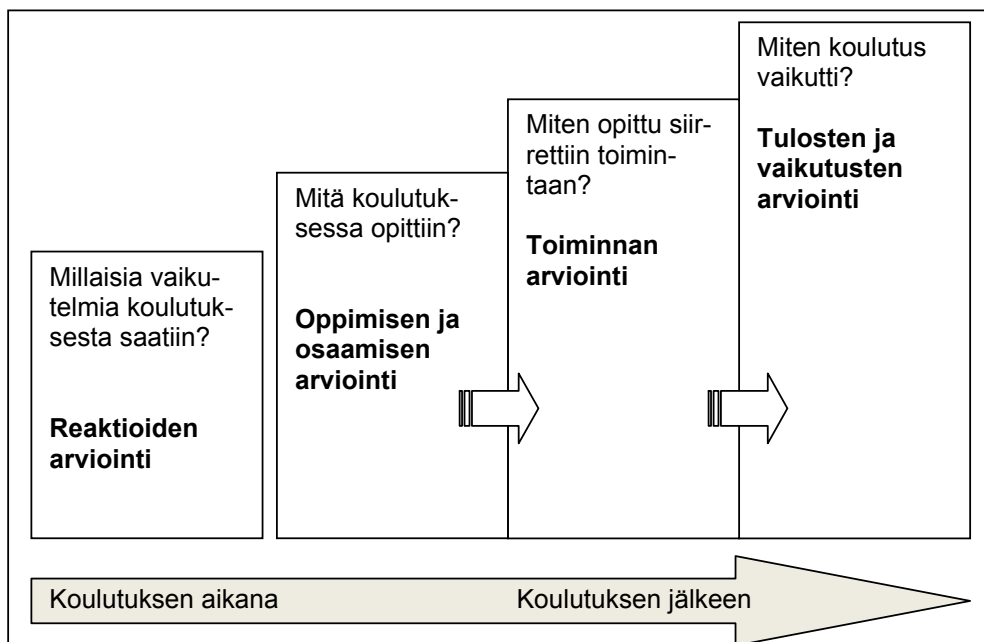
Avoimia työpaikkoja voi hakea eri tavoin. Tavallisinta on lähettää hakemus julkisesti ilmoitettuun tehtävään. Kuitenkin tämän päivän rekrytointiprosesseissa osa avoimista työpaikoista täytetään epävirallisista verkostoista saatavien vihjeiden ja ehdotusten kautta. Verkostoitumalla kontaktien määrä kasvaa, keskinäinen luottamus kasvaa ja avoimien työpaikkojen löytyminen voi helpottua. Olemalla oikeassa paikassa oikeaan aikaan on mahdollista saada mieleinen työpaikka. (Silvennoinen 2008, 61–63.)

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysysteistyöhön -hankkeessa on etsitty ja löydetty yhteistyökumppaneita Rovaniemen ympäristön matkailun sekä hotelli- ja ravintola-alan eri toimijoista. Opiskelijoiden verkostoituminen ravitsemisalan edustajiin nähdään tärkeänä ja yhteisen toimintamallin luomisen tarkoituksena on edistää kaikkien osapuolien osaamisen nostamista ja kehittämistä Lapin tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa. Opiskelijat ovat työskennelleet näissä yrityksissä tehden erilaisia suunnittelu- ja kehittämistyötehtäviä päivittäisten työtehtävien ohella. Samalla on luotu henkilösuhteita ja jaettu osaamista puolin ja toisin.

Työelämään jalkautuminen kannattaa

Tutkimusongelmanamme oli selvittää, onko Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysysteistyöhön -hankkeessa toteutetut opinnot ja työelämäosiot olleet vaikuttavia – onko opiskelijan toiminta muuttunut niin, että hän on pystynyt kehittymään ammattilaisena, luomaan verkostoja ja saanut hankkeen avulla työpaikan itselleen.

Tutkimuksemme oli kaksivaiheinen. Kysyimme restonomiopiskelijoiden näkemyksiä työelämäyhteistyöstä, oppimisesta ja siitä, olivatko he työllistyneet. Kyselystä teimme kvantitatiivisen tutkimuksen. Kvantitatiivisen tutkimuskyselyn kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, joilla haimme syvempää tietoa työelämäyhteistyön vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Laadulliseen osioon poimimme tutkimusjoukosta kuusi henkilöä, jotka olivat työllistyneet yhteistyöyrityksiin. Kyselymme ja haastattelumme perustuivat Kirkpatrickin neljän tason malliin (Kirkpatrick 1998.) Tasot seuraavat toisiaan pureutuen aluksi opiskelijan reaktioihin opiskelusta ja työelämäyhteistyöstä ja jatkuen toisessa tasossa oppimisen ja osaamisen arviointiin niin koulussa kuin yrityksille tehtyjen töiden suhteen. Tämän jälkeen kolmannessa tasossa arvioidaan ja kartoitetaan toiminnan muuttumista. Tällä tasolla voidaan puhua jo vaikuttavuudesta. Jos opinnot ja työssä toimiminen mahdollisesti johtivat muutokseen, on hankkeella ollut vaikutusta opiskelijan kannalta. Lopuksi tasolla neljä selvitetään tuloksellisuutta eli vaikuttiko hanke niin, että opiskelija pääsi hyödyntämään oppimaansa yritysysteistyössä, lisääntyivätkö suhteet ja verkostot yhteistyöyrityksiin (tai muihin) ja onnistuiko opiskelija saamaan itselleen työtä. Kuviossa 1. esitetään Kirkpatrickin neljän tason malli.



Kuvio 1. Kirkpatrickin neljän tason malli (Frisk 2005, 8)

Kyselymme teemat jakautuivat selvittämään työelämään integroitujen opintojaksojen koettua hyödyllisyyttä, oppimista työelämäjaksojen aikana ja jo opitun siirtymistä käytäntöön. Toisin sanoen selvitimme osaamista, työelämässä syntyneiden yhteistyön ja kontaktien syntymistä, työelämäjaksojen vaikutusta omaan ammatti-identiteettiin sekä työllistymiseen. Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa pyydettiin kertomaan työelämäosioiden parhaista käytänteistä ja kehittämistä kaipaavista asioista. Haastattelukysymyksemme noudattelivat samoin Kirkpatrickin neljän tason mallia. Syvensimme haastattelun tutkimuskysymyksiä kyselytutkimuksen teemoja mukaillen. Näin haimme perusteltua tietoa reaktioista, oppimisesta, verkostoitumisesta, vaikuttavuudesta ja hyvistä käytänteistä ja kehittämisideoita työelämäyhteistyöhön.

Kyselyssä tutkimusjoukkoon valittiin kaikki suomenkielisen nuorisopuolen (päivä-opiskelijat) restonomiopiskelijat sekä Hotelli- ja ravintola-alan että Matkailun koulutusohjelmista vuosilta 2008–2010. Näillä vuosikursseilla on opintosuunnitelmaan kuulunut hankkeeseen integroituja opintojaksoja. Kysely lähetettiin kaikkiaan 216 opiskelijalle, joista vastasi 35 henkilöä (16 %). Vastaajajoukko vastasi varsin hyvin restonomiopiskelijöiden sukupuolijakaumaa. Vastaajista 45 % oli kolmannella vuosikurssilla. Ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita oli 33 % ja toisen vuosikurssin opiskelijoita 22 %. Hankkeen puitteissa järjestettyjen opintojaksojen työelämäjaksoihin oli osallistuttu yhteensä 108 kertaa, keskimääräisen osallistumismäärän ollessa

3 opintojaksoa vastaajaa kohden. Eniten oli osallistuttu Restonomin perustiedot ja -taidot, Ravintola/tilauspalvelu- ja Kokous- ja kongressipalveluopintojaksoille; näihin kaikkiin oli osallistunut runsas 40 % vastaajista.

Opiskelijoiden reaktio yhteistyöhön oppilaitoksen ja yritysten välillä oli neljänneksen mielestä onnistunutta ja jokseenkin samaa mieltä onnistumisen suhteen oli 55 %. Opiskelijat olivat etupäässä tyytyväisiä käytännön jaksoihin työelämässä, mutta reilu neljännes oli tyytymättömiä. Kolmannes vastaajista ei kokenut oppilaitoksessa opittuja asioita työelämään siirtymistä tukevana. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat mielestään oppineet uusia asioita. Uuden osaamisen vieminen työpaikoille onnistui noin puolella vastaajista ainakin jossain määrin, mutta noin puolet vastasi väittämään olevansa eri mieltä. Melkein kaikki vastasivat olleensa motivoituneita oppimaan uusia asioita työelämäosioissa, vain kaksi vastaajaa ei ollut tuntenut itseään motivoituneeksi.

Toiminnan arvioinnissa eli opitun siirtämisessä toimintaan kolmannes koki päässeensä tekemään juuri niitä tehtäviä, joita opintojakso sisälsi. Melkein neljännes kuitenkin oli hiukan tai täysin eri mieltä opintojaksoon kuuluvien tehtävien tekemisestä. Riittävää etukäteisohjausta oppilaitoksen puolelta oli saanut noin 15 % vastaajista. Noin puolet koki, ettei ollut saanut tarpeeksi ohjausta työelämäosiota varten. Työelämän ohjaukseen oltiin kuitenkin tyytyväisiä; vain neljännes vastasi saaneensa liian vähän ohjausta työpaikan edustajilta. Vastaajista puolet oli sitä mieltä, että työelämän edustajat arvostivat heidän työpanostaan, empivällä kannalla oli 40 % ja kielteisellä kannalla noin vajava kymmenen prosenttia. Opiskelijoista 40 % koki palautteen myönteisesti, jokseenkin myönteisesti noin kolmannes. Palautteen vaikutuksen oppimiseen koki hieman kielteisesti kuitenkin joka neljäs vastaaja.

Työelämäjaksojen vaikuttavuuden ja verkostoitumisen kysymykset jakoivat mielipiteitä suunnilleen samoilla prosenttiosuuksilla kuin aikaisemmatkin kysymysosiot. Noin neljännes vastasi olevansa joko hiukan tai täysin eri mieltä näihin kysymyksiin. Kysyimme uusien kontaktien luomisesta sekä ammatillisten valmiuksien lisääntymisestä ja oikealla alalla olon tuntemuksesta. Kolme neljänneistä vastaajista koki vaikuttavuuden ja verkostoitumisen myönteisesti tai jokseenkin myönteisesti. Kysyttäessä kasvaneesta rohkeudesta siirtyä työelämään tulokset olivat negatiivisempia; melkein 40 % ei kokenut rohkeuden kasvua siirtyä työelämään. Kolme neljänneistä vastaajista suhtautui luottavaisesti tai jokseenkin luottavaisesti työnsaantimahdollisuuksiin tulevaisuudessa työelämäosioiden vaikutuksesta. Työelämäosioiden aikana syntyneiden kontaktien kautta työllistyneitä oli melkein 26 %. Kyselyn avoimissa kysymyksissä nousi kolme asiaa ylitse muiden: työtä tehden oppii parhaiten, tehtävien tulee hyödyttää ammattitaidon karttumista ja yhteistyötä oppilaitoksen, työelämän ja opiskelijoiden kesken tulee parantaa.

Haastattelun tuloksista käy ilmi, että opiskelijat olivat pääsääntöisesti lukion käyneitä ja heidän työkokemuksensa oli yhdestä neljään vuotta ennen työelämäosioita. Heidän mielestään yritysten kanssa tehty yhteistyö oli hyödyllistä ja käytännön kokemus koettiin tärkeäksi. Työelämäosiot tukivat sekä opintoja että työllistymistä ja tärkeää oli saada kontakteja elinkeinoon.

Opiskelijat oppivat uusia asioita työelämäjaksoilla, mutta motivaation taso ei välttämättä ollut kovin korkea johtuen työelämäosion palkattomuudesta tai liiallisesta "esseiden kirjoittelusta" käytännön töiden sijaan. Todellisen työelämän kokeminen tunnetuissa yrityksissä Rovaniemellä toi kuitenkin kaivattua motivaatiota työelämäosioihin. Yksi opiskelijoista koki, että mitä enemmän työelämäjaksoja oli, sitä paremmin niitä alkoi arvostaa huomaten niistä olevan todellista hyötyä hänelle itselleen. Jokainen vastaajista painotti käytännön kokemuksen tärkeyttä, koska *"niistä saa suurimman hyödyn"* ja *"niistä on jäänyt eniten mielikuvia koko koulusta"*. Jokainen opiskelija oli luonut onnistuneesti kontakteja työnantajiin koken, että työelämään integroidut opintojaksot ovat *"hyvä keino saada naamansa esille ja jalkaa oven väliin"*.

Opittujen asioiden siirtämisessä toimintaan koettiin koulutuksen panos kaksijakoisesti. Osa opiskelijoista koki koulutuksen tuoman teoreettisen tiedon irrelevantiksi suhteessa todelliseen työelämään, mutta esimerkiksi tietojenkäsittelytaidot ja työprosessien ymmärrys suhteessa työelämän todellisuuteen koettiin hyväksi opittujen asioiden siirtämisenä toimintaan. Opiskelijat pääsivät myös tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä työelämässä, mutta joillakin opintojaksoilla olivat työtehtävät olleet ammattia tukemattomia. Opiskelijoiden oma aktiivisuus vaikutti siihen, kuinka paljon pääsi tekemään työelämäjakson tehtäviä ja näin oppimaan uusia asioita alalta. *"Innokkuudella ja rohkeasti kyselemällä moni mieltä askarruttava asia selkisi ja työntekijöiden työnkuvat aukesivat"*.

Opiskelijoiden mielestä heiltä odotettiin alan perustaitoja, asiakaspalvelutaitoja, ahkeruutta, yleistä positiivista ja oppivaa asennetta. Opiskelijat kokivat, että eivät saaneet riittävästi ohjausta koulun puolelta, mutta työelämäosioiden ohjaus työpaikoilla oli riittävä. Haastatellut opiskelijat kokivat saaneensa palautetta työstään ja se oli pääsääntöisesti positiivista, mutta kirjallista palautetta kaivattiin suullisen palautteen rinnalle. Ryhmien koko koettiin liian suureksi kaikenlaisen toiminnan suhteen. Suuret ryhmät haittasivat ohjausta, palautteen saamista, töiden tekemistä ja riittävyyttä kaikille ja tiedon kulkua. *"Se oli sellasta ruljanssia. Ryhmät oli liian isoja ja se sotki tilannetta"*. Mielestään opiskelijat eivät juurikaan pystyneet viemään uutta osaamista työyhteisöön, mutta työ itsessään opetti heitä paljon. Eräs haastateltava tunsu pystyneensä antamaan apua ja ohjausta muille opiskelijatovereilleen oman kokemuksensa pohjalta.

Vaikuttavuuden ja verkostoitumisen kannalta tulokset kertovat, että työelämäosi-ot koettiin onnistuneiksi ja tärkeiksi jaksoiksi opiskelijoiden opintojen sisällöissä. Vaikuttavuus-osion vastausten perusteella hankkeen työelämäintegraatiossa oli onnistuttu. Opetusmenetelmien tuki työelämäosioiden työtehtävien suorittamisessa vaihteli. Kuitenkin monet koulussa opitut asiat muistivat mieleen työelämän tilanteissa. Eräs työ oli vastannut erittäin hyvin kurssin sisältöä ja koulussa olikin saatu perusteelliset ohjeet työn toteutukseen ja kaikki oli onnistunut todella hienosti. Joskus kurssien sisältö ja työelämän tarpeet eivät kuitenkaan olleet kohdanneet. Vanhentunut hotellivarausrjestelmä ja yhteen asiaan keskittynyt kouluopetus ei antanut toivottua osaamista käytännön jaksoille. Hankkeen tärkeä pyrkimys, verkostoituminen, onnistui kaikkien haastateltavien kohdalla. *"Sain harjoittelupaikasta kesätyöpaikan"* tai *"Olen nyttemmin työllistynyt yhteistyöyhteyteen vakituisesti"* kertovat kuinka suuri apu kontaktien luomisesta oppilaitoksen avulla voi olla. Opiskelijat pystyivät luomaan uusia kontakteja työelämäosioiden aikana ja sen hyötynä nähtiin työllistyminen yrityksiin kesätöiden ja satunnaisten ja jopa vakituisten työvuorojen merkeissä. Opiskelijat näkivät oppilaitoksen ja työelämän edustajien yhteistyössä paljon kehitettäviä asioita. Jotta työelämään pystyttäisiin siirtymään, toivottiin yrityksiltä lisää yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Oppilaitoksen niinkin koettiin olevan aktiivinen yhteydenpidon suhteen, mutta yrityksiä aktiivisuudessa koettiin olevan parantamisen varaa. Yrityksille pitäisi antaa tietoa restonomikoulutuksesta ja opintojen sisällöstä ja oppilaitoksen ja yritysten pitäisi suunnitella yhdessä huolellisesti työelämässä tapahtuvat opintojaksot ehyiksi kokonaisuuksiksi.

Opiskelijaan työelämäyhteistyöllä oli paljon positiivisia vaikutuksia niin ammatti- kuin opiskelijatasollakin. Rohkeus, itsevarmuus ja ammattitaito olivat kasvaneet, samoin kuin kiinnostus oman oppimisen ja ammattitaidon kehittämiseen. *"Kontaktit yritys-elämään nostivat motivaatitani omalta osaltani"*. *"Itsevarmuus on varmaan se päällimmäinen"*. *"Opiskeltavat asiat kiinnostavat enemmän, kun on tehnyt niitä jo käytännössä"*. Tervettä nöyryyttä löytyi myös haastateltavista. Työelämäosioiden antina oli huomattu, että ammatillaiseksi kasvaminen vie aikaa ja useimmat olivat vielä alkutai- paleella. *"Se on säilyttänyt sellasen nöyryyden ja avoimuuden ja avoimen lähestymistavan"*. *"En ole vielä lähelläkään ammattiosaa, mutta tulevaisuutta ajatellen sitä parempi mitä varhaisemmassa iässä oppii"*. *"Olen oppinut paljon näiden kahden kouluvuoden aikana, mutta paljon on vielä opittavaakin"*. Ihmisenä useimmat haastateltavat eivät kokeneet muut- tuneensa. Eräs haastateltava totesi *"saaneensa kokemusta ja kokemus kypsytää"*.

Opiskelijat toivoivat lisää yhteistyötä, informaation jakamista, monipuolisuutta, vierailuja ja yhteisiä palautekeskusteluja kolmikannassa. Opiskelijat haluavat pitää työelämään integroidut opintojaksot edelleenkin restonomiopintoihin kuuluvina, koska niiden suurin anti on työkokemus. Jaksot koetaan myös vaihteluna opintoihin ja käytännössä opittujen asioiden koetaan jäävän paremmin mieleen.

Yhteistyötä tulee kehittää edelleen

Kysely- ja haastattelututkimuksen pohjalta voidaan todeta, että työelämäjaksoilla on selvästi opittu uutta ja opiskelijat ovat olleet motivoituneita oppimaan uusia asioita. Uutta osaamistakin kyettiin viemään työyhteisöihin, ei kuitenkaan kovin merkitsevässä määrin. Selvästikin työelämän käytännöt ja muiden työntekijöiden opetus ja ohjaus on tärkeää ammattitaidon karttumisessa.

Opitun siirtämisessä toimintaan onnistuttiin tutkimukseen osallistuneiden mielestä melko hyvin. Työelämän edustajien ohjaus koettiin riittäväksi, tosin tyytymättömiä oli neljännes. Etukäteisohjaus ei tyydyttänyt opiskelijoita, melkein puolet koki sen riittämättömäksi. Etukäteisohjauksen parantamiseen on selkeästi tarvetta ja työelämän motivaatio huolehtia opiskelijoiden osallistumisesta ja oppimisesta voisi olla korkeampi. Vastapainoksi opiskelijat kokivat saaneensa arvostusta työelämän edustajilta työelämäosioiden aikana.

Vastaajat ovat kokeneet päässeensä aika hyvin tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä, mutta molemmissa tutkimusryhmissä esille tulleet kielteiset vastaukset kertovat siitä, että koulutyön ja käytännön työn yhteensopivuudessa on kuitenkin parantamisen varaa. Palautteen antaminen edisti oppimista suurimman osan mielestä; kuitenkin neljännes oli asiasta eri mieltä. Palautteen antoon on syytä kiinnittää lisää huomiota ja kohdentaa se niin, että se edistää oppimisen kehittymistä osaamiseksi.

Näissä kaikissa osioissa verkostoitumisen tiivistäminen, yhteiset suunnittelu- ja organisoitipalaverit yrityselämän ja oppilaitoksen välillä ovat avainasemassa luomaan entistä tyydyttävämpää toimintaa opiskelijoiden osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Kiinnittämällä säännöllistä huomiota opiskelijoiden työskentelyyn työelämässä vaikutetaan opiskelijan motivaatioon ja itseohjautuvuuden lisääntymiseen. Opintoihin olisi hyvä sisällyttää nimenomaan työelämäjaksoihin kiinnittyviä ohjaustunteja; esimerkiksi tutor-tapaamisia voisi kehittää palvelemaan tätä tarvetta ja mukana voisi olla työelämän edustajia. Ohjaamisesta kysyttäessä ei kysymystä kohdennettu varsinaisesti yksilöohjaamiseen, mutta tulkitsimme haastattelujen perusteella, että yksilöohjaus sekä oppilaitoksen että työelämän puolelta on opiskelijoiden mielestä tärkeää omanarvontunteen ja motivaation ylläpitäjänä ja kohentajana. Yhteistyön parantamiseksi ja opintojaksojen työelämäosioiden suunnittelua tukemaan vielä paremmin monipuolista oppimista ehdotamme oppilaitos-työelämäkoordinaattoritoiminnan aloittamista. Perustelemme tätä tutkimustuloksilla sekä Opetushallituksen määritelmällä opetuksen taloudellisuudesta: koulutuksen taloudellisuus edellyttää, että ”koulutusresurssit on kohdistettu koulutukselle asetettujen tavoitteiden kannalta optimaalisesti ja resurssien määrä on taroituksenmukainen tuotettujen koulutuspalveluiden määrän ja palvelutuotannon rakenteen ja organisoinnin kannalta”. (Opetushallitus 1998, 20–21.) Näemme että,

resurssit kohdistettaisiin oikein organisoimalla koulutuksen rakennetta oppilaitos-työelämäkoordinoinnin suuntaan. Koordinoinnin ja yhteistyön on oltava tehokasta ja keskitettyä ollakseen taloudellista.

Näyttää siltä, että opintojaksojen työelämäosiot ovat onnistuneet vaikuttamaan positiivisesti opiskelijoiden oppimiseen, rohkeuteen siirtyä työelämään, ammatti-identiteetin selkiytymiseen, kontaktien syntymiseen ja työllistymiseen. Vastanneiden kesken työllistymisprosentti oli vaikuttava 26 %, mitä voidaan pitää erinomaisena tuloksena. Valitettavasti koko kyselyn otantajoukon työllistymisprosenttia ei voitu selvittää, joten lopullista työllistymisvaikuttavuutta ei voida tietää tämän tutkimuksen perusteella. Voidaan sanoa, että opintojaksojen integrointi työelämään on positiivisesti vaikuttavaa niin oppimisen, osaamisen, itseluottamuksen kuin työllistymisenkin kannalta.

Kuitenkin kehitettävää löytyy. Osa, useimmissa kysymyksissä jopa kolmannes, usein neljännes, ei ollut kokenut saaneensa lisää rohkeutta, itseluottamusta tai ammatti-identiteetin vahvistumisen kokemusta. Vaikuttaa siltä, että moni jopa alkoi miettiä, onko valinnut väärän opinalan. Tässäkin mielessä voidaan työelämäosioita pitää vaikuttavina: ne antavat hyvissä ajoin viitteitä siitä, että ala ei ehkä olekaan se oikea, vaan kannattaisi suunnata kenties muualle. Toisaalta voidaan pohtia, mistä johtuu, etteivät kokemukset olleet positiivisia; miten työelämäosioita pitäisi parantaa ja kehittää, jotta negatiiviset kokemukset vaihtuisivat voittopuolisesti positiivisiksi. Opiskelijat ovat vastauksissaan antaneet hyvää ohjeistusta sekä oppilaitoksen että työelämän suuntaan. Myös opiskelijoiden tulee pohtia omia asenteitaan ja motiivejaan. Motivaatiotaan ei kukaan opiskelijoita myöntänyt huonoksi, mutta parannettavaa kyllä löytyisi, vastausten tulkinnan perusteella.

Myönteisiä tekijöitä yhteistyön onnistumiseen, oppimiseen ja työllistymiseen tutkimuksen perusteella ovat onnistunut kommunikaatio ja ohjaus kaikkien osapuolten kesken. Suurimpaan rooliin asettuu opiskelijan oma aktiivinen suhtautuminen annettuihin tehtäviin: avoin, työhön kuin työhön innokkaasti tarttuva opiskelija on positiivisessa vaarassa tulla houkutelluksi työelämään kesken opintojen. Eräs haastateltava kertoikin jonkun opettajan suositelleen voimakkaasti työhön menoa opiskelun ohella. Opiskelijat toivovat, että hankkeessa aloitettu hedelmällinen yhteistyö jatkuu ja kehittyy entistä paremmaksi. Määrätietoinen ote ammattikorkeakoulun puolelta on tarpeen, jotta näin tapahtuu.

9 TYÖELÄMÄLÄHEISYYS AMMATILLISEN KEHITTÄMISEN EDELLYTYKSENÄ

Soile Matero ja Merja Vankka



Soile Matero on työskennellyt alan yrittäjänä, hotellinjohtajana, toimitusjohtajana sekä koulutus- ja valmennustehtävissä. Mielenkiinto kohdistuu siihen, miten lappilaiset matkailuyritykset kehittävät kilpailukykykkyytään vieraanvaraisuuden ja muutoin paikallisten resurssien kautta eri tavoin. Hän opiskelee tällä hetkellä Lapin yliopistossa ja Johtamistaidon opistossa. Vapaa-aikaa kuluu perheen sekä liikuntaan ja luontoon liittyvien harrastusten parissa.

Merja Vankka toimii Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutissa ravintolapalvelun lehtorina. Merja on kotoisin Hämeestä, mutta alkaa tuntee itsensä lappilaiseksi asuttuaan yli 20 vuotta Rovaniemellä. Häntä kiinnostavat ruoat ja juomat sekä niihin liittyvä palvelu. Kasvatustieteen maisterina hän on mielellään kehittämässä opetusta ja sen integrointia työelämää. Vapaa-aikoinaan Merja harrastaa caravanmatkailua, puutarhanhoitoa ja marjastusta.

Oppiminen oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla

Työelämäläheinen oppiminen soveltuu ammatillisten aineiden opettamiseen ja oppimiseen luontevasti. Rovaniemen ammattikorkeakoulussa opiskelijat ovat tehneet erilaisia toimeksiantoja työelämään koko ammattikorkeakoulun toiminnan ajan. Restonomi kehittäjänä -hankkeen kautta on ravitsemis- ja hotellipalvelujen opetusta viety systemaattisesti elinkeinoon ja edelleen kehitetty yhteistyötä ja vuorovaikutusta oppilaitoksen ja työelämän toimijoiden välillä. Ammattikorkeakoulujen käsitys työelämälähtöisyydestä saattaa poiketa paljon työelämän näkemyksestä. Harjoittelussa ja opinnäytetöissä yhteistyö on luontevaa. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet opetuksen sisällön suunnittelu ja arviointi, joihin työelämä ei juuri osallistu. (Valtion talouden tarkastusvirasto 2009).

Muutokset toimintaympäristössä asettavat kasvavia haasteita oppilaitoksille. Perusasioiden osaaminen ei enää riitä, vaan työssä pitää kyetä luomaan, omaksumaan ja yhdistelemään uutta tietoa hyvinkin nopeasti. Tarvitaan taitoa ratkaista esiin nousevia ongelmia uusilla tavoilla. (Hautamäki 2008,4.) Työelämän muuttuvat tarpeet ovat johtaneet siihen, että koulutuksen ja työelämän suhteen tiivistämisestä on tullut välttämätöntä ammatillisessa koulutuksessa. Yksisuuntainen tiedonkulku, jossa tiedot siirtyvät koulusta työpaikalle ja työpaikalla kokeneemalta työntekijältä noviisille, ei ole enää riittävää. Tiedon ja kokemusten pitää liikkua useampaan suuntaan koulusta työpaikalle ja työpaikalta kouluun. Oppiminen tapahtuu ryhmässä tai verkostojen kautta. (Tuomi-Gröhn 2001, 9–10.) Konkola (2003,7) toteaa peruskysymyksen olevan sen, miten opetuksessa tuotetaan työelämän tarvitsemaa ja arvostamaa käytännön osaamista, mutta samalla annetaan opiskelijoille valmiuksia työn tutkimukseen ja kehittämiseen.

Heikkinen (2005, 308) puhuu oppivista ja onnellisista organisaatioista, mikä tarkoittaa yritysten ja koulujen liittoutumista. Parhaimmillaan koulutusohjelmat toisivat yrityksille kilpailuetua ja lisäarvoa ja yrityksen osaamista tuotaisiin koulutukseen. Onnellisessa organisaatiossa arvostetaan opettajan käytännön hallintaa ja realismia.

Miten koulutuksessa opittu saadaan siirtymään käytännön työelämään palvelemaan arjen tehtävien ja ongelmien hallintaa? Se, miten hyvin opiskelija osaa soveltaa koulussa opittuja tietoja ja taitoja työelämässä, on siirtovaikutusta (transfer) (Engeström 2004, 88). Engeström (2001, 23–24; 2004, 95) käyttää termiä kehittävä siirtovaikutus tarkoittaen abstraktista konkreettiseen kohoavan tieto-opillisen näkemyksen käsitteisiin ja kehittävään yhteistyöhön nojautuvan näkemyksen yhdistävää moniäänistä neuvotteluprosessia. Kehittävään siirtovaikutukseen liittyy asiantuntijuuksien yhdistäminen ja kaikkien osapuolten oppiminen. Tavoitteena on uusien työkäytäntöjen tuottaminen ja kaikkien eli opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkojen hyötyminen. Transfer -käsitteiden yhteyttä harjoitteluun voidaan kuvata taulukkona (taulukko 1).

Taulukko 1. Transfer-käsityksien yhteys harjoitteluun (ks. Tuomi-Grön-Engeström 2003; Konkola 2003, 23)

Transfer-käsitys	Transferin perusta	Transferin yhteys harjoitteluun
Behavioristinen	Tehtävä: Identtiset elementit	Taitojen harjoittelu mallin avulla
Kognitiivinen ja konstruktiiivinen	Yksilö: Yhteiset periaatteet Analogiat ja skeemat Metakognitio	Ongelmanratkaisumallien opettelu esimerkkejä ja teoreettista viitekehystä käyttäen
Situationaalinen	Konteksti: Yksilön teot muuttamattomissa tilanteissa	Oppipoika-kisälli-malli. Kehittyminen vähitellen ekspertiksi.
Sosiokulttuurinen	Yksilön teot muuttuvissa järjestelmissä ja siirtymät niiden välillä	Erilaisia työympäristöjä ja niiden toimintakulttuureista oppiminen
Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria	Yhteistoiminta eri toimintajärjestelmien välillä	Koulun ja työpaikan välinen kehittämisprosessi.

Kun organisaatioissa rakennetaan rajoja ylittävää yhteiskehittelyä ja kumppanuussuhteita, siirtovaikutuksen merkitys ja sisältö korostuvat (Engeström 2004, 88). Hukka (2001, 229) käyttää termiä oppimiskumppanuus tarkoittaen toimintaa koulun ja työelämäorganisaation rajavyöhykkeellä. Yksittäinen kehittämisponnistus ei riitä täyttämään oppimiskumppanuuden tunnusmerkkejä, vaan tarvitaan jatkuvaa dialogia organisaatioiden välillä. Autenttinen osaamisyhteisö syntyy rajapinnalle koulun ja työelämän leikkauspisteeseen (Auvinen-Grönroos-Hilli-Hirvonen-Hyrkkänen-Mäntylä 2008, 42).

Integrointi tarkoittaa yhdentämistä ja muodostamista yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Integrointi on yleensä toiminnallista yhdentämistä tai yhdistämistä. (Korpela 2008.) Kun tavoitteeksi asetetaan yhteistyö työelämän kanssa ja työelämäoppiminen, niin halutaan toimia integratiivisessa oppimisympäristössä. Integratiivisuudessa korostuu oppiminen koulutuksen ja työelämän rajavyöhykkeellä, kahden eri toimintajärjestelmän rajat ylittävässä vuorovaikutuksellisessa tilassa, jossa opettamisen sijasta voidaan käyttää termejä oppimisyhteisö ja kumppanuus. (Nykänen-Kuisma-Kuokkanen-Melin-Pekkinen 2008, 118.)

Luokkatyyppiset oppimisympäristöt ja koulumaiset toimintatavat eivät tue tulevaisuuden asiantuntijuuden muodostumista. Tarvitaan uudenlaisia oppimisympäristöjä. Oppimisympäristö on paikka, tila tai käytäntö, jonka tarkoituksena on edistää

oppimista (Fränti 2008, 91). Manninen (2000, 29–30) määrittelee oppimisympäristön tilaksi, jossa

- opiskelu perustuu oppijan aktiivisuuteen ja itseohjaukseen
- opiskellaan ainakin osittain simuloidussa tai todellisessa tilanteessa reaaliympäristön kanssa
- ollaan suorassa vuorovaikutuksessa opittavan asian kanssa
- ongelmakeskeisyys korostuu
- opiskelu on kokonaisvaltainen, pitkäjänteinen prosessi
- oppijan tukena on tukihenkilöitä ja asiantuntijoita
- opettaja on organisoija ja yksi tukihenkilö.

Restonomi kehittäjänä hankkeessa on Rovaniemen ammattikorkeakoulussa integroitu opetusta elinkeinoon systemaattisesti. Esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alan ensimmäisen vuoden restonomiopiskelijoiden opintojakso Ravintola- ja tilauspalvelut (5 op) rakentui keväällä 2010 ja 2011 työelämäläheiselle oppimiselle Restonomit kehittäjänä -hankkeen kautta. Jakson suoritti molempina vuosina n. 40 opiskelijaa. Osalla jakson opiskelijoista oli ammatillisen toisen asteen tutkinto suoritettuna, mutta suurin osa tuli suoraan lukiosta ilman alan tuntemusta. Opiskelijat tekivät kevätlukukaudella teoriatuntien ohella työvuoroja rovaniemeläisissä ruokaravintoloissa vakiotarjoilussa ja tilaustarjoilussa. Työvuorot soviteltiin siten, että ennen niitä käsiteltiin perusasioita teoriassa ja harjoiteltiin perustekniikoita. Ravintoloissa opiskelijat pääsivät tutustumaan käytännön töihin monipuolisesti aidoissa asiakas-tilanteissa.

Laaja-alainen ammatillinen kasvu

Ammattikorkeakoulun tehtävä on tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua (Ammattikorkeakoululaki 2003/351). Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on siten tuottaa jatkuvan ammatillisen kehittymisen valmiuksia. Tämä tarkoittaa koulutuksen aikana tapahtuvaa jatkuvaa itsensä kehittämisessä tarvittavien kykyjen ja taitojen sekä asiantuntemuksen kehittymistä (Ruohotie 1996). Ammatillista kehittymistä tukevia valmiuksia ovat kyky pitää omaa ammattitaitoaan ajan tasalla, työkokemuksista oppiminen, tiedon soveltaminen uusissa tilanteissa, oman ammatin tulevaisuuden hahmottaminen sekä palautteen ja kritiikin hyödyntäminen. Lisäksi tarvitaan positiivista elämänsäntettä ja taitoa hallita muutosta. (Ruohotie–Honka 2003, 101.)

Oppiminen on autonominen ja sosiaalinen prosessi. Sosiaalisuus tarkoittaa myös työyhteisössä jaettuina vastoinkäymisiä, jolloin mukaan tulee myös psykologinen elementti. Olennaista on kokemusten jakaminen ja tekojen sekä toiminnan reflektointi. Oppimista ja toimintaa jäsentää suhde itseen, toisiin ja ulkomaailmaan. (Järvinen – Koivisto – Poikela 2000, 103.) Oppimisen sosiaalista luonnetta korostaa se, että

oppiminen tapahtuu yhteisöissä kuten kouluissa ja työpaikoilla. Yhteisöt ovat oppivia organisaatioita, jotka ovat enemmän kuin jäseniensä summia. Me-ajattelun voima ei perustu ajattelijoiden määrään, vaan ajattelijoiden laatuun ja erilaisuuteen. Yhdessä tekeminen ja yhdessä ajatteleminen ovat tulevaisuuden tärkeämpiä taitoja. (Hautamäki 2008, 21-22, 39.)

Ruohotien (2003) mukaan osaamisessa yhdistyvät vahva ammattialan tietotaito, tietojen ja taitojen siirtämistä edistävät taidot sekä metakognitiiviset taidot. Pitää olla uskoa omiin kykyihin suunnitella ja toteuttaa toimintoja, jotka johtavat taitavaan suoritukseen. Tarvitaan soveltamista ja kehittämistä, jotta oppimisen reflektointi, ymmärtäminen ja kontrollointi toimii ongelmanratkaisutilanteissa (Ruohotie-Honka 2003, 25; Ruohotie 2006, 108).

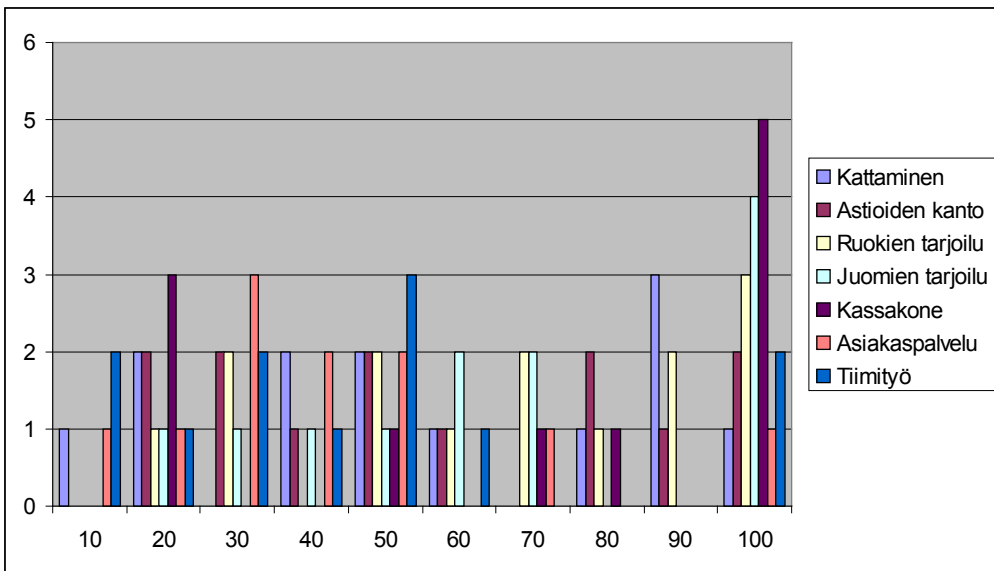
Turpeisen (2009) väitöskirjatutkimuksen mukaan huippukeittiömestarin taidot ovat toisaalta hyvin konkreettisia, kuten tekemisen taito tai toisaalta monimutkaisia, kuten ruoanvalmistuksen ilmiöiden tunnistaminen. Osaamisen ytimen muodostavat samanaikaisesti ruoanvalmistaminen ja ruokatuotannon johtaminen sekä kokemuksen kautta kehittynyt aistitietous.

Aikuisilla oppiminen on uudistumisen prosessi, joka kytkeytyy aikuisen elämän perspektiivien muuttamiseen. Oppimisessa reflektoidaan toimintaa, arvoja, oletuksia, tietorakenteita ja uskomuksia. (Järvinen ym. 2000.) Mezirov (1981) jakaa refleksiivisyyden kuuteen kategoriatasoon. Affektiivinen viittaa omiin tuntemuksiin. Erotteleva tarkoittaa kykyä havaita syy-seuraussuhteita omassa toiminnassa ja arvojen reflektointi liittyy tietoisuuteen henkilökohtaisista arvoista. Käsitteellinen refleksiivisyys tarkoittaa käsitteiden käyttöön ja merkitykseen liittyvää ymmärrystä, ja psyykkinen refleksiivisyys sisältää tietoisuuden yksilön ajattelusta ja päättelystä. Teoreettinen refleksiivisyys tarkoittaa kykyä virheiden ja uskomusten korjaamiseen.

Restonomi kehittäjänä -hankkeessa toteutetun opintojakson lopulla opiskelijat antoivat palautetta. Vuoden 2010 kyselyyn osallistui 20 opiskelijaa, joista 11 oli lukio-taustaisia eikä heillä ollut mitään aiempaa kokemusta alalta. Vuonna 2011 kyselyyn vastasi 13 opiskelijaa, joista 10 oli lukio/ammattilukiotausta. Kaikki opiskelijat kirjoittivat myös vapaamuotoiset raportit opintojaksolla oppimastaan ja jakson kehittämisestä. Koska yhteistyön jatkumisen varmistamiseksi on tärkeää, että kokemuksia dokumentoidaan niin, että kaikkien toimijoiden osallistuminen tulee näkyväksi (Vanhanen-Nuutinen, 2008), niin palautteet analysoitiin ja käsiteltiin yhteistyöyrittäjien kanssa. Saadut tulokset olivat molempina vuosina samansuuntaisia ja osoittivat integroinnin työelämään jäsentävän opittua ja antavan varmuutta työskennellä ravintolasalin tehtävissä.

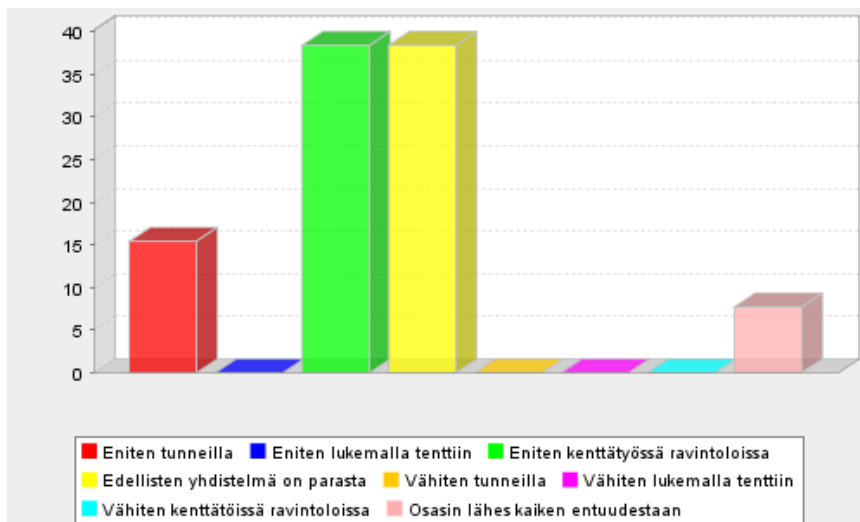
Kyselyssä opiskelijoita pyydettiin arvioimaan, paljonko he kokivat oppineensa teoriatunneilla (10–100 %). Vain kaksi opiskelijaa 20:stä oli mielestään oppinut vaaditut asiat lähes yksinomaan teoriatunneilla. Valtaosa opiskelijoista sen sijaan asetti teoriatunneilla opitun haarukkaan 10–40 %.

Käytännön työelämässä oppimista tapahtui prosentuaalisesti huomattavasti enemmän kuin teoriatuntien aikana. Yli puolet opiskelijoista oli mielestään oppinut eri osa-alueilta käytännön työtehtävissä 50 % tai enemmän (kuvio 2). Mielenkiintoinen havainto oli, että esimerkiksi kattamista ja asiakaspalvelua ei juuri kukaan katsonut kuitenkaan oppineensa kokonaan käytännössä.



Kuvio 1. Käytännössä opittua (n=20)

Käytännössä opitun osalta oppiminen jakaantui tasaisemmin kuin teoriatunneilla opittu (kuvio 1) ja opiskelijoiden arvioima oppiminen vaihteli 10–100 prosenttiin jokseenkin tasaisesti. Vuonna 2011 (kuvio 2) olivat tulokset hyvin samankaltaisia. Opiskelijat oppivat parhaiten kentällä tai yhdistäen teoriaa käytäntöön.



Kuvio 2. Oppiminen teoriatunneilla ja käytännössä keväällä 2011 (n=13)

Ravintola- ja tilauspalvelujen teoriatunnit oli ajoitettu pidettäväksi ennen ravintolatyövuoroja, joten kaikilla oli jonkinlainen käsitys työtehtäviin liittyvistä osa-alueista. Opiskelijoiden vastauksista voisi päätellä, että opiskelija mieltää osaavansa asiat silloin, kun hän hallitsee ne käytännön tilanteissa. Hän ikään kuin tunnistaa osaamisensa vasta kentällä käytännön työtehtävissä. Teorian ja käytännön integraatio näyttäisi siten onnistuneen ja tuottaneen oppimistuloksia.

Työelämän ja koulutuksen yhteiset ammatillisen oppimisen haasteet

Järvinen ym. (2000, 73) määrittelevät koulutuksen tavoitteeksi noviisien kouluttamisen, joka onnistuu kokemusten kautta. Ammatin oppiminen jatkuu sitten myöhemmin työelämässä harjaantumisen ja kokemusten lisääntymisen myötä. Vähitellen noviisista tulee alansa osaava ekspertti.

Laaja-alainen ammattitaito ja moniammatillisuus ovat koulutuksen haasteita. Helakorpi (2009) viittaa EK:n tulevaisuusluotaimeen (2006), jonka mukaan tulevaisuuden kuvana on eri ammattiryhmien rajojen hämärtyminen. Yritysten tarvitsema osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista, arvoista ja asenteista sekä verkostoista. Kun tarkat ja täsmällisesti määritellyt ammattirajat poistuvat, ei henkilöstön luokittelua eri henkilöstöryhmiin nähdä enää tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Osaamisessa korostuu tällöin monitaitoisuus ja monitieteisyys. Rönkkösen (2008, 19, 40) mukaan keskeinen käsite on siirtovaikutus. Sen mukaan opiskelijan pitää pystyä hyödyntämään oppimaansa työssä tapahtuvissa ongelmanratkaisutilanteissa. Näin

oppija siirtää osaamisensa organisaation resurssiksi. Yhteisten prosessien tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa ja uusia ratkaisuja. Hautamäki (2008) korostaa, että jokainen yksilö saa jo nykyisin tietoa yhä enemmän ja yhä helpommin ja vieläpä juuri tarkalleen sitä, mitä työpaikoilla kulloinkin tarvitaan. Tämä tarkoittaa sitä, että entistä keskeisemmäksi nousee taito oppia hyödyntämään tiedon ja osaamisen jakamista ja luomaan yhteinen näkemys mahdollisimman nopeasti.

Ammatillista taustaa omaavat opiskelijat kokivat kaikki oppineensa ravintolapalveluun liittyviä asioita jo aiemmissa opinnoissaan. Neljä opiskelijaa vastasi, että oli oppinut kaiken (100 %) ennen ammattikorkeakouluun tuloaan. Ammatillista väylää tulevien osalta koulun onkin syytä miettiä tapoja, joilla tunnistaa aiemmin hankittu osaaminen.

Kun opiskelijoilta kysyttiin, mitä ei voi oppia koulun penkillä, lähes kaikki vastaajat (33) olivat sitä mieltä, että käytännön tilanteita ei voi harjoitella luokassa.

"Kaikki ei mene niin kuin koulussa opetetaan, joten käytännössä työpaikalla harjoittelu on erinomainen tapa nähdä sitä oikeaa hommaa." (2010)

Ravintolat toimivat erilaisilla liikeideoilla, mikä heijastuu asiakasrakenteisiin ja myös työväliseisiin. Niinpä asiakaspalvelutilanteet ja kassakoneen käyttö koettiin sellaisiksi, että niitä ei voi oppia kuin käytännössä:

"Asiakaspalvelu opitaan vain suorassa kontaktitilanteessa, vaikka sitä kuinka yrittäisi 'harjoitella' vaikkapa oppitunneilla tarjoiltaessa, niin silti asenne ja mielenkiinto alaan ratkaisee millainen asiakaspalvelija on." (2010)

Rutiinit, talon tavat ja varmuuden työskennellä voi niin ikään oppia vain työelämässä. Kaikki opiskelijat kehittivät tarjoilutaidoissaan ja rohkaistuivat käyttämään taitojaan:

"Kaikki ei mene niin kuin koulussa opetetaan, joten käytännössä työpaikalla harjoittelu on erinomainen tapa nähdä sitä oikeaa hommaa." (2010)

Myös tehokkuus ja ripeys ovat sellaisia asioita, jotka jalostuvat työelämässä. Lisäksi opiskelijoiden mielestä tilannetajua, paineensietokykyä ja tiimityötä oppii parhaiten kentällä.

"Kiiretoimintaa ei voi millään oppia koulun penkillä, ei voi tietää millaista on työskennellä, kun on monta rautaa tulossa samanaikaisesti." (2010)

Mutta on myös asioita, jotka opiskelijoiden mielestä vaativat teoreettista osaamista. Etenkin tuotetuntemus ja anniskeluun liittyvä tietous koettiin tärkeäksi oppia

tunneilla. Kun ravintolapalvelu on käytäntöön vahvasti liittyvä aine, niin opiskelijat pitivät myös työelämäläheistä oppimista parhaana tapana oppia:

”Voihan sen sanoa miten se periaatteessa toimii tuo ruuan tuominen pöytiin, mutta ei sitäkään ymmärrä vasta kun on töissä. Ja minusta kaikkeen on hyvä käydä teoria niin on vahvempi olo osaamisesta.” (2011)

Liki kaikki opiskelijat kehittyivät jakson aikana (taulukko 2). Vain muutama ei mielestään ollut kehittynyt juuri lainkaan. Kuitenkin näidenkin opiskelijoiden raporteista voi lukea, että vaikka uutta ei ehkä opittukaan, niin saatiin varmuutta työtehtävien hoitamiseen. Näillä opiskelijoilla oli ammatillinen tausta ennen ammattikorkeakouluun tuloa. Teoriaopinnot auttavat opiskelijaa havainnoimaan työympäristöä kriittisesti:

”Opin työvuoroissa uusia käytännön asioita ja että jokaisessa paikassa todellakin tehdään asiat omalla tyylillä, eikä asioita hoideta aina oikeiden oppien mukaisesti.” (2011)

Yllättävää oli, että kaikki opiskelijat eivät olleet onnistuneet luomaan verkostoja työelämäläheisellä jaksolla (taulukko 2). Sen sijaan työelämäänsä sidottu jakso kehitti omia asenteita.

Taulukko 2. Oma kehittyminen kevät 2010 (n=20)

N=20	Kehityin paljon	Kohtalaisesti	En juuri kehittynyt
Varmuus tarjoilla	5	10	3
Opin uusia asioita	7	8	2
Verkostoituminen	5	4	8
Ammattitaito	3	13	1
Omat asenteet	2	13	2
Kokonaisuuksien hallinta	2	13	2

Moni opiskelija kirjoitti loppuraportissaan, että työelämäänsä olisi pitänyt integroida vieläkin enemmän. Vaikka näin lyhyessä saa vain kuvan alan töistä, mutta ei vielä riittävää varmuutta työskentelyyn, niin opintojen integroiminen työelämäänsä auttoi opiskelijoita selkiyttämään ammatillista suuntautumistaan ja luomaan realistisen käsityksen alan suorittavan tason töistä:

”Tarjoilutyövuorot olivat kiinnostavia, ja innostuin ravintolatoiminnasta enemmän. En kuitenkaan haluaisi välttämättä olla ravintolassa töissä tarjoilijana, koska huomasi työn olevan hyvin raskasta.” (2011)

Jaksopalautekyselyjen, opiskelijoiden raporttien sekä työelämän edustajien kanssa käytyjen palautekeskustelujen perusteella voi päätellä, että työelämäläheinen oppiminen soveltuu hyvin ammatillisen aineen opetukseen. Integroinnin kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että elinkeinoelämän yhteistyökumppaneiden kanssa sovitaan tarkoin jakson tavoitteista, aikatauluista ja muista käytännön järjestelyistä. Eniten kritiikkiä opiskelijat esittivät liittyen järjestelyihin. Opiskelijan työpäivä tai -viikko saattoi muodostua kohtuuttoman pitkäksi. Työpaikkaruokailut ja työpaikalle kulkeminen oli aiheuttanut ongelmia.

Jakson jälkeen molemmilta vuosikursseilta työllistyi yksi opiskelija yhteistyöravintoloihin ja 2–3 muihin ravintoloihin. Kaksi kolmasosaa opiskelijoista koki kehittyneensä paljon tai kohtalaisesti. Kun 70 prosenttia opiskelijoista uskoo selviytyvänsä hyvin tarjoilutyötehtävistä jakson suoritettuaan, kannustaa se jatkamaan tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa.

Työyhteisöt ovat kehittymässä innovatiivisiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisöjen käytäntöjä analysoimalla löydetään uusia toimintatapoja, joilla voidaan ratkaista käytännön ongelmia. Tulevaisuuden työpaikat ovat tietoyhteisöjä, jotka hakevat uudistuksia, eivätkä pidä kiinni vanhoista rutiinikäytännöistä. (Hakkarainen – Paavola – Lipponen 2003, 6, 8–10.) Jakku-Sihvonen (2005, 131–132) painottaakin, ettei asiantuntijuuden kehittymiseen enää riitä pelkkä työkokemus, koska sitä kautta syntyvä rutiinien hallinta ja varmuus toimia saattavat johtaa joustamattomuuteen ja kyvyttömyyteen soveltaa uutta tietoa.

Rovaniemen ammattikorkeakoulussa hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa aloitettiin vuoden 2011 syksyllä pilottina opetus ongelmaperustaisen oppimisen mukaisesti. Teoriatiedon lisäksi opiskelijat oppivat oma-aloitteisuutta, vastuunottoa, sisäistä yrittäjyyttä ja ongelmanratkaisutaitoja. Opetus toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa ja oppimiseen liittyvät ongelmat nousevat aidoista työelämän tilanteista. EK:n tulevaisuusluotaimessa (2006, 4) on selkeä viesti myös koulutukselle: *”Voimakkaasti uudistuvassa toiminnassa tietämystä yhdistävät ja uutta tietämystä luovat kumppanuusverkot ovat välttämättömiä. Tällaiset verkot ovat dynaamisia, kehittyviä systeemejä, jonka toimijoiden osaamiseen ja rooleihin liittyy epävarmuutta. Tarvitaan luottamusta.”*

10 POLKUJEN PÄÄSSÄ – KOKEMUKSIA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSTÄ

Minna Sipponen



Restonomi kehittäjänä -hankkeen työelämäyhteistyömalli

Tässä artikkelissa esitellään hankkeessa kehitetty työelämäyhteistyön toimintamalli ja käydään läpi kokemuksia Restonomi kehittäjänä -hankkeen työelämäyhteistyöstä.

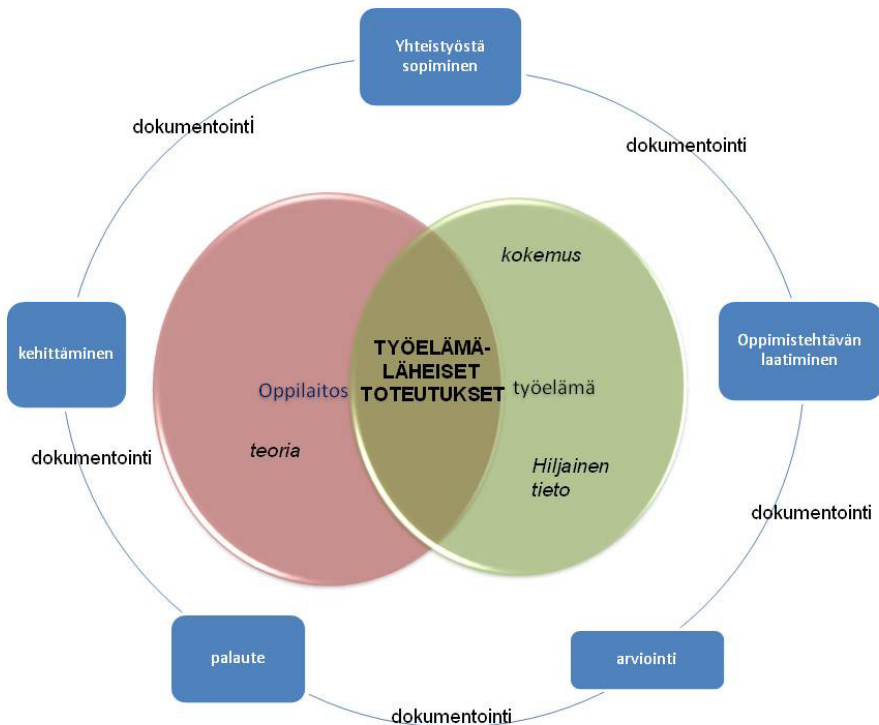
Restonomi kehittäjänä -hankkeen toimintamalli on esitetty kuviossa 1. Se pohjautuu ongelmalähtöiseen oppimiseen (ks. Poikela 2001). Toimintamallin perustan muodostavat oppilaitos ja työelämä. Niiden rajapinnalla, kohtaamispaikalla, ovat työelämäläheiset opintojaksojen toteutukset; mm. harjoittelut, opinnäytteet, projektityöt, opintojaksojen työelämäosiot ja asiantuntijaluennot.

Toimintamallissa opintojakson opettaja ja työelämän edustaja *sopivat yhteistyöstä*. Keskusteluissa käydään läpi pelisäännöt, roolit ja aikataulutus. Työelämän toimeksiannon laajuuden mukaan käydään yksityiskohdat läpi. Opiskelijoiden toteuttaessa asiakastilaisuutta on tärkeää sopia mm. pukeutumisesta, tauotuksesta ja meikkaamisesta. Suunnittelu- ja kehittämistehtävissä korostuvat tehtävän tavoitteet, aikataulutus ja salassapito. Varhaisessa vaiheessa saadut tiedot toimeksiannoista mahdollistavat lukujärjestysuunnittelun tehtävän toteutuksen kannalta optimaalisesti ja opiskelijan kuormituksen kannalta järkevästi. Restonomi kehittäjänä -hankkeessa yritysten kanssa oli laadittu yhteistyösopimukset. Jatkossa yhteistyötä toteutetaan hankkeessa kehitetyn toimintamallin avulla, jossa yhteistyö on määritelty vuosisopimuksessa (aiesopimuksessa).

Opettaja integroi työelämän toimeksiannon opetukseen ja laatii siitä *oppimistehtävän*. Oppimistehtävässä vuorottelevat teorian tieto ja käytäntö. Työelämän toimeksiannossa on yleensä kolme vaihetta: aloitus, toteutus ja lopetus. Aloitusvaiheessa opiskelijat saavat toimeksiannon ja tutustuvat yrityksen edustajaan. Työelämän edustaja käy antamassa toimeksiannon oppilaitoksessa tai opiskelijat tutustuvat yritykseen, jossa he saavat lisätietoa. Toteutuksessa opiskelijat työstävät annettua tehtävää ja lopetuksessa toimeksianto esitellään tilaajalle. Vaiheiden välillä opiskelijat saavat aiheesta teoriaa, joka tukee heidän tehtävän suoritusta. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla tapahtuvissa työelämäläheisissä toteutuksissa korostuu reflektointi. Oppimisen syklissä opiskelija saa teorian tietoa, yritysten tietotaitoa ja hiljaista tietoa. Oppiminen muuttuu osaamiseksi. Rajapinnalla syntyy osaamista, toimijat ovat kehittämässä ja kehittyvässä.

Arviointi on mukana koko prosessin ajan. Opettajan arvioinnin lisäksi opiskelijat tekevät itse- ja vertaisarviointin. Elinkeinon edustaja osallistuu arviointiin. *Palaute* on toiminnan kehittämisen kannalta tärkeää. Opettajien rooli rajanylittäjänä on merkittävä, he välittävät opiskelijoiden palautetta työelämään ja työelämän palautetta oppilaitokseen. Työelämän kanssa käydyissä keskusteluissa löytyy uusia toimeksiantoja työelämäyhteistyöhön.

Dokumentointi on tärkeää työelämäyhteistyömallissa. Yhteistyöstä oppilaitoksen ja elinkeinon välillä on tehty sopimus, aiesopimus. Opintojaksojen työelämäosio on kuvattuna ja kehittämis ehdotukset ovat kirjattuna. Tärkeää on tallentaa keskustelussa mahdolliset nousevat uudet kehitystehtävät. Dokumentointi oli Restonomi kehittäjänä -hankkeen toiminnan onnistumisen edellytys. Opintojakson opettaja laati työelämäyhteistyöstä raportin, jossa työelämäosio oli kuvattuna. Raportissa oli opiskelijoiden ja työelämän palaute yhteistyöstä sekä opettajan omat havainnot. Siihen raportointiin myös hankedokumentoinnin kannalta keskeisiä asioita, kuten opiskelijoiden määrä ja työelämäosion kesto. Restonomi kehittäjänä -hankkeessa yhteistyökumppanit olivat sitoutuneita yhteistyöhön. Työelämän edustajilta ja opiskelijoilta kerätyn palautteen avulla kehitettiin toimintaa, mm. opintojaksojen aloitusajankohdita muutettiin ja ryhmäkokoja tarkennettiin. Hankkeessa laadittiin työkaluja helpottamaan toimintaa, kuten viestinnän parantamiseksi laadittiin opintojaksokortti työelämälle. Opintojaksokortti oli koko henkilökunnan nähtävillä, siitä selvisi opintojakson työelämäosion tavoitteet, tehtävät ja ajankohta.



Kuvio 1. Restonomi kehittäjä -hankkeen toimintamalli (mukaillen Poikela 2001)

Henkilöstönvaihdot erityisesti majoitus- ja ravitsemisalalan yrityksissä ovat yleisiä, mutta myös oppilaitoksissa henkilökunta vaihtuu. Työelämysuhteet ovat yleensä henkilökohtaisia, jolloin henkilö vie ne mennessään. Yhteistyön tekeminen näkyväksi helpottaisi yhteistyötä henkilöstön vaihdosta huolimatta. Työelämän uudet toimeksiannot saattavat jäädä opettajan arkistoon eikä palaute toiminnan kehittämiseksi kulje eteenpäin.

Yhteistyön dokumentoinnissa tulisi olla asiakkuuden hallintajärjestelmä (CRM). Ohjelmaan tallennettaisiin tehty työelämätyö. Ohjelman avulla toiminnan kehittäminen helpottuisi. Ohjelman avulla voitaisiin tarkistaa yrityksen toiveet uudelleen toteutettavasta opintojaksoista, mahdolliset muut yhteistyötoiveet, joista syntyy uusia toimeksiantoja. Samalla olisi mahdollista dokumentoida opiskelijoiden monipuolinen tutustuminen yrityksiin, opiskelijoiden työelämäpolut voitaisiin tallentaa järjestelmään, jolloin välttyttäisiin päällekkäisyyksiltä. Ohjelman avulla työelämäyhteistyöstä tulisi avoimempaa ja näkyvää, se vähentäisi opettajien henkilökohtaisten siteiden merkitystä.

Työelämäyhteistyön helmiä ja haasteita

Restonomi kehittäjänä -hankkeen alkutaipaleella haasteena oli saada opettajia mukaan toimintaan. Aluksi opettajat työstivät ammatillisia toimeksiantoja, jotka liittyivät restonomin perusosaamiseen. Hankkeen aikana toiminta laajeni kattamaan myös mm. menetelmäopintoja, viestintää, markkinointia, kestäväää kehitystä, laskentatointia ja tuotekehitystä. Osalle restonomiopettajista työelämäyhteistyö on luonnollista, jolloin opettaja oli innostunut toteuttamaan työelämäosioita opintojaksolla. Osa opettajista otti aktiivisen roolin, jolloin he olivat työelämään yhteydessä etsien opintojaksoihin sopivia toimeksiantoja. Työelämäyhteistyö vaatii rohkeutta avata työelämän ovi ja ylittää rajoja (ks. Tiilikkala 2004, 102, 106).

Restonomipintojen alkuvaiheessa opettajan rooli oli suuri työelämäyhteistyön muodostamisessa. Opettajat kokivat, että työelämäyhteistyö oli haasteellista ja työmäärältään suurempaa verrattuna perinteiseen opetukseen. Suurin osa hanketoimintaan osallistuneista opettajista koki työelämläheisten opetusmenetelmien vahvistavan opiskelijan ammatillista osaamista.

”Työelämässä opiskelijalle kirkastuu oma osaaminen ja opitun merkitys aidossa ympäristössä.”

Opiskelijat arvostivat ”aitoja” toimeksiantoja, mitkä olivat ajankohtaisia. Toimeksiannot olivat todellisia, työelämän tarpeista lähteviä, mikä näkyi opiskelijoiden innossa toteuttaa tehtäviä. Elinkeinon antama palaute oli tärkeää opiskelijoille.

Toimeksiannot olivat haastavia opiskelijoiden mielestä. Aitoja tunteita työelämän kehitystehtävissä riitti:

”Projekti oli mielestämme kaikin puolin onnistunut. Projekti raastoi välillä hermoja ja aiheutti epätoivoa. Näistä tunteista kuitenkin päästiin yli, ja lopputuloksena oli kaksi mielestämme onnistunutta kokouspakettikokonaisuutta. Oppimiskokemuksena projekti oli erinomainen, ja siitä on varmasti hyötyä tulevaisuuden haasteissa.”

Restonomi kehittäjänä -hankkeessa mukana olevat elinkeinon edustajat olivat yhteistyöyrityksiä hankkeen alkutaipaleella. Yhteistyö on syventynyt kumppanuudeksi yritysten kanssa. Yhteistyön onnistumisen yhtenä kulmakivenä oli dokumentointi. Yritysten kanssa kehitettiin yhteistyötä keskustellen ja kuunnellen. Yhdessä toimien on osaaminen kasvanut; hankkeen alussa yritysten toimeksiannot olivat pieniä, ammatillisia tehtäviä. Yhteistyön myötä yritykset ovat nähneet restonomikoulutuksen uudessa valossa ja toimeksiannot ovat kehittyneet suunnittelu- ja kehittämistoimintaan.

Yrityksissä tapahtuneista henkilöstönvaihdoksista huolimatta yhteistyö on jatkunut. Hankkeen aikana vahvistetut työelämysuhteet ovat siirtyneet osaksi oppilaitoksen työelämysuhteita. Yhteistyöyritysten toimeksiannot ja yhteystiedot ovat olleet opettajien saatavilla. Perinteisesti opettajan työelämysuhteet ovat olleet henkilökohtaisia (ks. Ahola- Kivelä-Nieminen 2001).

Hankkeen aikana on luotu polkuja työelämään. Matkalla on vahvistettu työelämän polkuja ja osallistujien osaaminen on kasvanut. Työelämä on saanut uusia ideoita opiskelijoilta ja kaipaamansa sesonkityövoimaa. Työelämän ja oppilaitoksen välinen yhteistyö on vakiintunut kumppanuudeksi. Opettajat ovat toimineet oppilaitoksen ja elinkeinon rajapinnalla tuoden uutta osaamista ja kehittäneet toimintaa vuorovaikutteisessa keskustelussa yritysten kanssa. Opiskelijat ovat saaneet aidoissa oppimisympäristöissä muuttaa tiedon osaamiseksi. Parhaimmillaan opiskelija on työllistynyt yhteistyön seurauksena ja aloittanut matkan uralle. Opiskelijat ovat päässeet poluille, jotka vievät unelmiin.

LÄHDELUETTELO

- Aho, M. 2007. Innovaatioympäristö ja osaaminen. – Teoksessa Osaamisen kohtaaminen. Näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen (toim. K. Kallberg - M. Hallila), 23–33. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C. Tiedotteita 26.
- Ahola, S. – Kivelä, S. – Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii. Työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 65. Turku: Digipaino.
- Ammattikorkeakoululaki 2003/351. 9.5.2003.
- Anttila, P. 2004. Tiedonhankinnan kanavat ammatillisen asiantuntijuuden edistäjinä. Teoksessa Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu (toim. H. Kotila – A. Mutanen), 128 – 160. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Auvinen, P. – Grönroos, E. – Hilli, Y. – Hirvonen, E. – Hyrkkänen, U. – Mäntylä, R. 2008. Ammattikorkeakoulun henkilöstön tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaaminen. – Teoksessa Virtaa verkostosta. Tutkimus- ja kehittämistyö osana ammattikorkeakoulujen kehittämistehtävää, AMKtutka kehittämisverkosto yhteisellä asialla (Toim. Jaroma A), 40–72. Mikkelin ammattikorkeakoulun tutkimuksia ja raportteja A–36. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.
- EK-tulevaisuusluotain 2006. Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen. Loppuraportti. Osoitteessa: http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_06_Tulevaisuusluotain_final.pdf. 28.10.2011.
- EK 2009. OIVALLUS 1. väliraportti ”Uudet ideat syntyvät rajapinnoilla – tulevaisuudessa haasteet ratkotaan oppivissa verkostoissa. http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2009/oivallus.pdf 29.7.2011.
- Elinkeinoelämän keskusliitto, 2011. Yritysten kokemuksia. Osoitteessa: <http://www.ek.fi/korkeakouluharjoittelijat/yrityskokemukset> 8.9.2011.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Innovaatiot. Verkostoituminen. Osoitteessa <http://www.ek.fi/www/fi/innovaatiot/verkostoituminen.php>. 29.1.2011.
- Engeström, Y. 2001. Kehittävä siirtovaikutus: mitä ja miksi? – Teoksessa Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia (Toim. T. Tuomi-Gröhn – Y. Engeström), 19–27. Helsinki: Yliopistopaino.

- Engeström, Y. 2004. Oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino
- Frisk, T. 2005. Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä. Hyvinkää: Educa-Instituutti Oy.
- Fränti, M. 2008. Oppimisympäristöt ja menetelmät. – Teoksessa Virtaa verkostosta. Tutkimus- ja kehitystyö osana ammattikorkeakoulujen tehtävää, AMKtutka, kehittämisverkosto yhteisellä asialla. (Toim. A. Jaroma), 84–111. Mikkelin ammattikorkeakoulun tutkimuksia ja raportteja A– 36. Tampere: Juvenes Print-Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Fränti, M. – Pirinen, R. 2005. Tutkiva oppiminen integratiivisissa oppimisympäristöissä BarLaurea ja REDLabs. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B10. Espoo: Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Haikola, A. 2009. Ura unelmissa, matkaopas työelämään amk-opiskelijalle. Helsinki: Art-Print Oy.
- Hakkarainen, K. – Paavola, S. – Lipponen, L. 2003. Käytäntöyhteisöistä innovatiivisiin tietoyhteisöihin. Aikuiskasvatus 1/2003. 4–13.
- Hautamäki, A. (toim.) 2008. Oppimisen muuttuva maasto. Taloudellisesta taantumasta nousuun oppimista kehittämällä. Oppiminen ja koulutus tulevaisuustyöryhmän raportti. Osoitteessa: <http://www.foresight.fi/wp-content/uploads/2009/08/Oppimisen-muuttuva-maasto-Taloudellisesta-taantumasta-nousuun-oppimista-kehittamalla.pdf>. 25.8.2011.
- Hukka, K. 2001. Oppimiskumppanuus – uudenlaisen yhteistoiminnan mahdollisuus oppilaitoksen ja työelämän välillä? – Teoksessa Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. (Toim. T. Tuomi-Grön – Y. Engeström,), 227–259. Helsinki: Yliopistopaino.
- Heikkinen, V.A. 2004. Matka restonomin ydinosaamiseen. Kuvaus majoitus- ja ravitsemisalan esimiehen osaamisalueista, asiantuntijuudesta ja dynaamisesta ammattitaidosta. Tutkimuksia 8. Tampere: Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Osaaja.net nro 4. Osoitteessa www.osaaja.net. 30.5.2011.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011. Opiskelu. Harjoittelu. Osoitteessa <http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/harjoittelu>. 18.6.2011
- Isoherranen, K. - Koponen, L. - Rekola, L. 2004. Ratkaisuja etsien – yhdessä oppien. Esimerkki koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä. Helsingin ammattikorkeakoulun Stadian julkaisuja. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Helsinki.
- Jakku-Sihvonen R. (2005). Kasvatustieteiden opetus ja asiantuntijan arkipätevyys. – Teoksessa: Uudenlaisia maistereita (Toim. R. Jakku-Sihvonen), 125–150. Keuruu: PS-Kustannus.
- Jokinen, J. – Lähteenmäki, L. – Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lu-mo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. HAMKin julkaisuja 2/2009. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011. Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 2011. Työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.jamk.fi/aokk/tutkimus/tyoelamayhteisty> 4.7.2011.
- Jyväskylän yliopisto. 2010. Kognitiotiede ja digitaaliset oppimisympäristöt. Osoitteessa www.jyu.fi/it/en/study/postgraduate/comas/fi/kognitiotieteet. 6.8.2010.

- Järvinen, A. – Koivisto, T. – Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: WSOY.
- Kallio U. – Sallinen M. 2007. Proaktiivisuus ja työelämälähtöisyys. Proaktiivimalli-hankkeen kuvaus. – Teoksessa Osaamisen kohtaaminen. Näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen (toim. K. Kallberg - M. Hallila), 94–98. Pohjois-Karjalan ammatti-korkeakoulun julkaisuja C. Tiedotteita 26.
- Kauppi, A. 1995. Monimutkaiset yritys ympäristöt avoimina oppimisympäristöinä. Helsinki: Opetushallitus.
- Keitele, J. (toim.) 2008. Yrittäminen kannattaa aina! Helsinki: Books on Demand GmbH.
- Kirkpatrick, D. 2007. The Four Levels of Evaluation. Info Line. Tips, Tools and Intelligence for Trainers. United States of America. ASTD Press.
- Kivinen, K. 1998. Äänetön ammattitaito pätevyyden osatekijänä. – Teoksessa Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi (toim. A. Räisänen) 72–82. Opetushallitus, Helsinki, Yliopistopaino.
- Konkola, R. 2003. Yhdessä kehittäen. Koulutuksen ja työelämän yhteistyön haasteita. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian tutkimuksia ja raportteja A–2.
- Korhonen, M. 2000. Ammattikorkeakoulu – työ ja oppiminen yhteistyössä? Kuopio: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.
- Korpela, J. 2008. Pienehkö sivistyssanakirja. Osoitteessa: <http://www.cs.tut.fi/~jkorpela/siv/sanati.html#integroida>. 25.8.2011.
- Lassila, H. 2007. Selvitys matkailuopettajien osaamisesta ja työelämäyhteistyöstä. Kuopio: Savonia ammattikorkeakoulu.
- Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Leskinen, P.-L. 2000. Yrittäjyyttä etsimässä. Kokemuksia ja ajatuksia yrittäjyyskasvatuksesta. Helsinki: Oy Edita Ab. Business Edita.
- Luukkainen, O. – Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänsäsenne. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Manninen, J. 2000. Kurssikoulutuksesta oppimisympäristöihin - Aikuiskoulutuskäytäntöjen kehityslinjoja. – Teoksessa J. Matikainen – J. Manninen, Aikuiskoulutus verkossa. Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöjä. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Manninen, J. – Burman, A. – Koivunen, A. – Kuittinen, E. – Luukannel, S. – Passi, S. – Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.
- Metropolia ammattikorkeakoulu 2011. Työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/hyvinvointijatoimintakyky/sosiaaliala/tyoelamayhteistyö> 4.7.2011
- Metsämuuronen, J. 1999. Pehmeät kvalifikaatiot sosiaali- ja terveysalan työssä ja ammatillisessa koulutuksessa Aikuiskasvatus 2/1999, 140–150.
- Mezirov, J. 1981. A critical theory of adult learning and education. 3–24. Adult Education Quarterly 32.
- Mikkonen M. 2007. Proaktiivisesti tulevaisuuteen. – Teoksessa Osaamisen kohtaaminen. Näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen (toim. K. Kallberg ja M. Hallila), 87–93. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C. Tiedotteita 26.
- Niemelä, R. 2011. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus työllistymiseen. Opinnäytetyö (YAMK) Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma Restonomi (YAMK). Turun ammattikorkeakoulu.

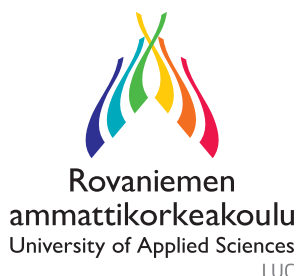
- Niemelä, S. 2000. Tulisielu. Verkostoajan aluekehittäjä. Vammala. Kunnallissalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 39.
- Nonaka, I. – Takeuchi, H. 1995. The knowledge creating company. Oxford University Press.
- Nykänen, M. – Kuisma, P. – Kuokkanen, L. – Melin, K. – Pekkinen, S. 2008. Opetustoiminnan sisäiset toimintamallit. – Teoksessa: A. Jaroma, (toim), 115–139. Virtaa verkostosta. Tutkimus- ja kehitystyö osana ammattikorkeakoulujen tehtävää, AMKtutka, kehittämisverkosto yhteisellä asialla. Mikkelin ammattikorkeakoulun tutkimuksia ja raportteja A–36. Tampere: Juvenes Print-Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Opetushallitus 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/115517_koulutuksen_tuloksellisuuden_arviointimalli.pdf. 21.2.2011.
- Opetushallitus. 2007. Koulutus ja tutkimus vuosina 2017 – 2012. Kehittämissuunnitelma. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf. 12.1.2008
- PAM 2009. Palvelualojen taskutilasto 2010. Palvelualojen%20taskutilasto%202010.pdf 29.7.2011.
- Tilastokeskus 2009. Palvelualojen toimialakatsaus III/2009, Toimiala Online/ Tilastokeskus yritys- ja toimipaikkarekisteri. 28.2.2011.
- Pedagoginen strategia 2015. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Osoitteessa: https://arkki.ramk.fi/RAMK/arkisto/julkinen/pedag_strat_2015.pdf. 14.4.2011.
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011. Opiskelijat ja työelämäyhteistyö. Osoitteessa: <http://www.ncp.fi/index.php?option=com.context&view=article> 4.7.2011
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Poikela, E. 2001. Ongelmaperustainen oppiminen yliopistossa. Teoksessa Tutkiminen on oppimista – ja oppiminen on tutkimista. (toim. E. Poikela ja S. Öystilä), 101 - 117. Tampereen Yliopisto, Tampere.
- Poikela, E. – Poikela, S. 2005. Ongelmaperustainen opetussuunnitelma. Teoria, kehittäminen ja suunnittelu. Teoksessa Ongelmista oppimisen iloa. Ongelmaperustaisen pedagogiikan kokeiluja ja kehittämistä (toim. E. Poikela ja S. Poikela), 35 - 37. Tampere: Tampere University Press.
- Ramk strategia 2020. 2010. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Osoitteessa: https://arkki.ramk.fi/RAMK/arkisto/julkinen/RAMK_Strategia_2020_painettu.pdf. 9.5.2011.
- Raivola, R.– Valtonen, P.– Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa -vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. R. Raivola (toim.) Sivut 11–28. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 1996. Professional Growth and development. – Teoksessa International Handbook of Educational Leadership and Administration (Toim. Leithwood, K. ym.). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Ruohotie, P. 2003. Mitä on huippuosaaminen. 4–11. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/03.
- Ruohotie, P. 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. – Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu (Toim. A. Eteläpelto – J. Onnismaa), 106–122. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura.

- Ruohotie, P. – Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Rönkkönen, K. 2008. Haaga Helia ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijoiden sekä Nordea pankin edustajien näkemyksiä pankkiharjoittelun kehittämisestä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Aikuiskasvatustieteen ja työn kehittämisen maisteriohjelma. Helsinki: Toiminnan teorian ja työn tutkimuksen yksikkö.
- Salonen, P. 2010. Työelämäyhteistyö framille! Näkökulmia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin. Vaasa: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Silvennoinen, M. 2008. Löydä aarteesi – verkostoidu!. Hämeenlinna: Tammi.
- Sipponen, M. 2008. Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön. Hankesuunnitelma.
- Tilastokeskus. www.tilastokeskus.fi. 27.4.2011.
- Tuomi-Gröhn, T. 2001. Työssäoppiminen ja kehittävä siirtovaikutus koulun ja työn sillanrakentajana. – Teoksessa Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia (Toim. T. Tuomi-Gröhn – Y. Engeström), 8–17. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tuomi-Gröhn, T. – Engeström, Y. 2003. Conceptualizing transfer: From standard notions to developmental perspectives. Teoksessa Between education and work: New perspectives on transfer and boundary crossing (Toim. T. Tuomi-Gröhn – Y. Engeström) 19–38. Oxford: Pergamon.
- Tuomola, T. – Airila, A. 2007. Hiljainen tieto yksilö- ja työyhteisönäkökulmasta. – Teoksessa Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä (toim. Kauppinen ja Evans). Helsinki: Työterveyslaitos. http://www.monikko.net/docs/Monikko_kirja.pdf 6.4.2011
- Turpeinen V. 2009. Keittiömestarin huippuosaaminen mestarien itsensä kertomana. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Vanhanen-Nuutinen, L. 2008. Työelämäläheinen yhteiskirjoittaminen. Osaaja.net. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Osoitteessa: <http://ojs.seamk.fi/index.php/osaaja/article/view/73/146> . 2.11.2011.
- Valtion talouden tarkastusvirasto 2009. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus.
- Verkkotutor. 2002. Uudet oppimisympäristöt. Osoitteessa www.uta.fi/tyt/verkkotutor/oppymp.htm. 6.8.2010
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Otava.
- Viliminko-Heikkinen, R. 2009. Wikin käyttö hiljaisen tiedon jakamisessa. Tapaustutkimus Tampereen kaupungin konsernihallinnossa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto: Informaatiotutkimuksen ja interaktiivisen median laitos.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum



Restonomi kehittäjänä -hankkeen tuottama artikkelikokoelma raottaa ammatikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön maailmaa. Julkaisu tuo esille hyviä toimintatapoja, onnistumisia, haasteita ja kehittämistoimenpiteitä erityisesti matkailu-, ravitsemis- ja talousalan toimijoiden yhteistyön edistämiseen. Työelämälähtöisen toiminnan monipuolista kenttää valotetaan opetuksen ja organisaatioiden välisen yhteistyön näkökulmista.

Julkaisun kirjoittajat ovat Rovaniemen ammattikorkeakoulun asiantuntijat, opiskelijat ja alan yhteistyökumppanit kunta- ja yrityssektorilta. Upeilla kuvilla höystetyt asiantuntija-artikkelit ja toimijoiden omakohtaiset kokemukset on tarkoitettu luettavaksi niin ammattikorkeakoulutuksen opetuksen kehittäjille ja opettajille kuin työelämäyhteistyön kehittämisestä kiinnostuneille.



ISSN 1239-7741
ISBN 978-952-5923-15-5 (nid.)
ISBN 978-952-5923-16-2 (PDF)

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

