

Elinkeinoelämän keskusliitto



Sijoitus tulevaan

Yritys-oppilaitosyhteistyö osaamisen kehittäjänä

EK:n henkilöstö -ja koulutustiedustelu

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu

Elinkeinoelämän keskusliitto EK selvittää vuosittain henkilöstö- ja koulutustiedustelulla jäsenyritystensä työvoima- ja koulutustarpeita. EK ja sen jäsenliitot tarvitsevat ajantasaista tietoa työvoimatilanteesta ja osaamistarpeista varmistaa koulutetun työvoiman riittävyyden yrityksissä.

Tiedustelussa kysytään yrityksen henkilöstömäärää ja arviota sen kehityksestä, henkilöstön työsuhteiden jakautumista sekä rekrytointivaikeuksien esiintymistä. Vuonna 2011 kartoitettiin lisäksi työnjohto-osaamisen tarvetta sekä yritysten ja oppilaitosten yhteistyötapoja.

Yritysten ja oppilaitosten yhteistyöstä saadut tulokset esitellään tässä raportissa. Muita teemoja koskevat tulokset on julkaistu EK:n verkkosivuilla uutisina ja tilastokuvina.

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu perustuu otantaan ja se lähetettiin noin 2 200 EK:n jäsenyritykselle lokakuussa 2011. Otoksessa olivat mukana kaikki yli 150 henkilöä työllistävät yritykset, joka kolmas 50–149 henkilöä työllistävästä yrityksistä ja joka viides 30–49 henkilöä työllistävästä yrityksistä. Tiedusteluun ei pääosin otettu mukaan alle 30 henkilön yrityksiä.

Otokseen valikoituneet yritykset työllistivät lähes 750 000 henkilöä. Tiedusteluun vastasi lähes 700 yritystä, joiden henkilöstömäärä on yhteensä noin 415 000 henkilöä.

Yritysten ja oppilaitosten yhteistyöhön paneuduttiin tarkemmin asiantuntijahaastatteluilta. Talvella 2011–2012 tehtiin haastatteluihin osallistui 23 henkilöä, jotka kertoivat yhteistyöstä yrityksen, oppilaitoksen tai opiskelijan näkökulmasta.

SISÄLTÖ

Esipuhe	3
Yritys-oppilaitosyhteistyöllä tulevaisuuden osaajia	4
Elinkeinoelämäyhteydet kasvussa	4
Työelämäjaksot suosituin yhteistyötapa	6
Kenen kanssa yhteistyötä tehdään?	7
Kumppanuus käytännössä	18
Yhteistyöllä työelämälähtöisyyttä opetukseen	22

Samassa veneessä – yritykset ja oppilaitokset yhteistyössä

YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN välinen yhteistyö on saanut uusia muotoja ja vauhtia purjeisiin! Kaivataan kuitenkin myös uusia avauksia, sillä tämänkin osaamisen kehittämisen muodon tulee elää työelämän ja osaamistarpeiden muutoksia myötäillen ja niitä ennakkoiden.



**Usein tarvitaan
vain muutama
asiasta
kiinnostunut ja
se ensimmäinen
yhteydenotto.**

Miten edistää ja uudistaa yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä tai miten ylipäätään lähteä mukaan? Tätä selvitystä varten haastateltiin 23 innokasta ja innovatiivista yritys-oppilaitosyhteistyön tekijää ja kokijaa. Keskeisiä viestejä olivat verkostojen ja niitä luovien aktiivisten yksilöiden merkitys – usein tarvitaan vain muutama asiasta kiinnostunut ja se ensimmäinen yhteydenotto. Yritykset tekevät tänä päivänä paljon yhteisen oppimisen eteen. Tämän työn mahdollistamiseksi yrityksissä tapahtuvan oppimisen ohjauksen tukea tulisi lisätä.

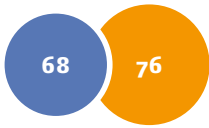
Yritys-oppilaitosyhteistyön edelläkävijät todistavat, miten innovatiiviset oivallukset syntyvät rajapinnoilla. Ne ovat tilanteita, joissa monialainen osaaminen yhdistyy. Uuden oppiminen mahdollistuu ja samalla harjaannutaan työelämässä yhä tarpeellisempaan erilaisen osaamisen yhdistämiseen. Yhteistyössä uudet osaamistarpeet siirtyvät joustavasti osaksi oppilaitosten ja yritysten arkea sekä opettajien ja yritysten henkilöstön osaamista. Yhteistyöllä on siis merkitystä. Sen kautta vaikutetaan siihen, minkälaisia kokemuksia opiskelijoille työelämästä ja toimialoista muodostuu. Osalle yrityksiä yhteistyöstä on muodostunut merkittävä rekrytointikanava. Voimakkaimmaksi yhteiseksi viestiksi henkilöstö- ja koulutustiedustelussa tiivistyi kuitenkin yhteistyön rikastuttava vaikutus kaikkien siihen osallistuvien tekemiseen.

Kiitos kaikille selvitykseen osallistuneille arvokkaasta panoksestanne!

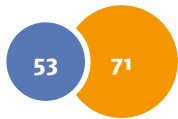
Helsingissä toukokuun 15. päivänä 2012

Jaana Lehto
Koulutusjohtaja

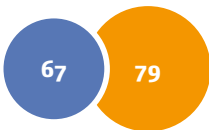
1. Yritys-oppilaitosyhteistyöllä tulevaisuuden osaajia



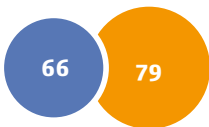
TEOLLISUUS



RAKENTAMINEN



PALVELUT



KOKO EK



KUVA 1. Oppilaitosyhteistyötä tehneet EK:n jäsenyritykset vuosina 2008 ja 2011, osuus yrityksistä.

YRITYSTEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

muuttuu yhä nopeammin niin tuotannon-
teknologioiden, teknologioiden kuin työ-
elämän toimintatapojenkin suhteen.
Muutos avaa uusia liiketoimintamah-
dollisuuksia, mutta edellyttää myös
osaamista niiden hyödyntämiseksi.

Kun yritykset miettivät toimintaansa
eteenpäin, on yksi tärkeimmistä kysy-
myksistä tulevaisuuden työntekijöiden
löytäminen. Osaaminen on olennaista
myös silloin, kun asetutaan sen tosi-
asian eteen, että Suomessa työmark-
kinoilta poistuu enemmän ihmisiä kuin
niille tulee.

Tulevaisuuden rekrytointihaasteiden

edessä yritysten ja oppilaitosten väli-
sen yhteistyön rooli korostuu. Yritysten
yhteistyö oppilaitosten kanssa on
yksi tehokkaimmista tavoista saada
ensimmäisiä kontakteja tulevaisuuden
osaajiin ja olla mukana vaikuttamassa
nuorten koulutus- ja uravalintoihin.
Samalla luodaan työnantajakuvaa
omasta yrityksestä ja koko alasta.

EK:n henkilöstö- ja koulutustieduste-
lussa kartoitettiin, millaista yhteis-
työtä yritykset tekevät eri koulutus-
asteiden oppilaitosten kanssa. Lisäksi
haastateltiin yritysten ja oppilaitosten
edustajia, jotka kertoivat omista
yhteistyökokemuksistaan, niiden taustoi-
sta, tavoitteista ja toteutuksesta.

2. Elinkeinoelämäyhteydet kasvussa

YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN

väläinen yhteistyö määriteltiin tässä
selvityksessä laajasti aina opiske-
lijoiden työelämäjaksoista oppiso-
pimuskoulutuksen kautta yhteisiin
tutkimushankkeisiin tai liiketoiminnan
kehittämishankkeisiin. Näin kartoitetti-
in mahdollisimman monipuolisesti
sitä kanssakäymistä, jota yritysten
ja oppilaitosten välillä on. Vastaavia
tietoja kysyttiin myös vuoden 2008
henkilöstö- ja koulutustiedustelussa.
Nyt pystyttiin siis seuraamaan, kuinka
yhteistyö on kehittynyt viimeisen
kolmen vuoden aikana.

Yhteistyö yritysten ja oppilaitosten
välillä on selvästi lisääntynyt viime
vuosien aikana. Edellisen kerran asiaa
kysyttiin vuonna 2008 kaikista
EK:n jäsenyrityksistä 66 prosenttia
oli tehnyt yhteistyötä oppilaitosten

kanssa. Vuonna 2011 luku oli kasvanut
77 prosenttiin. Eniten kasvua tapahtui
rakentamisen alalla.

Isoissa, yli 250 henkilöä työllistävässä
yrityksissä, yhteistyö on jo pitkälti
osa arkipäivää. Niistä 90 prosenttia
kertoi osallistuneensa yhteistyöhön.
Pk-yrityksissä yhteistyötä tehtiin
vähemmän.

Yleisintä yhteistyö oli palvelualojen
yrityksissä. Etenkin sosiaali- ja ter-
veyspalveluissa, kiinteistöpalveluissa,
finanssialalla, koulutussektorilla¹ ja
vähittäiskaupassa yritykset olivat
aktiivisesti tekemisissä oppilaitosten
kanssa. Teollisuudessa yhteistyötä
oppilaitosten kanssa tehtiin eniten
energiateollisuudessa, elintarviketeol-
lisuudessa ja kemianteollisuudessa.

¹ EK:n jäsenenä olevat yliopistot ja ammattikorkeakoulut olivat myös mukana tiedustelussa.

Yritys-oppilaitosyhteistyön muodot EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelussa

- A.** Opiskelijoiden vierailut yrityksissä
- B.** Opettajien ja opinto-ohjaajien vierailut yrityksissä
- C.** Opiskelijoiden työelämäjaksot, kuten Tutustuminen työelämään TET, työssäoppiminen tai harjoittelu
- Työelämään tutustuminen eli TET-jakson aikana peruskoulun tai lukion oppilaat tutustuvat ohjatusti yritysten ja työyhteisöjen toimintaan. Jakson pituus vaihtelee parista päivästä kahteen viikkoon.
 - Työssäoppiminen on toisen asteen ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvää, käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikalla järjestettävää koulutusta.
- D.** Oppisopimuskoulutus, korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen koulutus, näyttötutkinnot
- Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jota täydennetään oppilaitoksen tietopuolisilla kursseilla. Oppisopimuskouluksessa voi opiskella pääasiassa samoihin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa.
 - Oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on suunnattu työelämässä olevien korkeakoulutettujen osaamisen vahvistamiseen. Koulutettavat ovat määräaikaisessa työ- tai harjoittelusuhteessa koulutuksen aikana.
 - Näyttötutkinnoissa ammattitaito osoitetaan työelämässä. Kaikki ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintoina.
- E.** Ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämäjaksot, kuten työssäoppiminen tai harjoittelu
- F.** Opettajien ja opinto-ohjaajien vierailuja pidemmät työelämäjaksot, kuten esimerkiksi OpeTET tai RexiTET
- OpeTET on opettajien työelämään tutustumisjakso, jonka aikana tutustutaan elinkeinoelämään ja opettajan oman alan ammatteihin. OpeTET kestää yleensä 1–2 päivää. RexiTET on vastaava rehtoreille suunnattu jakso.
- G.** Yrityksen osallistuminen opetukseen tai opetuksen suunnitteluun
- H.** Oppilaitoksen osallistuminen yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen esimerkiksi koulutustehtävien tai asiantuntijapalveluiden avulla
- I.** Yritysten edustajien osallistuminen työpaikkaohjaajakoulutukseen
- Työpaikkaohjaajat koulutetaan työssäoppijoiden ohjaukseen ja arviointiin. He ovat mukana myös näyttöjen ja tutkintasuoritusten toteuttamisessa.
- J.** Kummitoiminta, kumppanuussopimukset, stipendit, materiaali- ja laitehankinnat ja muu taloudellinen tuki
- Kummitoiminta on pitkäaikaista yhteistyötä, jossa yritys toimii kummiyrityksenä kummiluokalleen. Yhteistyö voi kestää esimerkiksi koko yläkoulun ajan.
- K.** Yrityksen ja oppilaitoksen yhteiset tutkimushankkeet tai projektit
- L.** Yrityksen edustus oppilaitoksen neuvottelukunnassa, hallituksessa, johtokunnassa tms.



Opiskelijoita työelämäjaksolla	61 %
Opiskelijoiden opinnäytetyöt	45 %
Oppisopimuskoulutus *	43 %
Opiskelijoiden vierailuja yrityksessä	40 %
Opettajien/opojen vierailuja yrityksessä	28 %
Yrityksen osallistuminen opetukseen	25 %
Työpaikkaohjaajakoulutus	22 %
Kumppanuus **	17 %
Yhteiset tutkimushankkeet tai projektit	17 %
Edustus oppilaitosten yhteistyöryhmässä	15 %
Osallistuminen liiketoiminnan kehittämiseen	15 %
Ulkomaalaisia opiskelijoita työelämäjaksolla	14 %
Opettajia/opoja työelämäjaksolla	7 %

*) Oppisopimuskoulutus sisältää myös oppisopimustyyppisen koulutuksen ja näyttötutkinnot

***) Kumppanuus sisältää kummitoiminnan, kumppanuussopimukset, stipendit, materiaali- ja laitehankinnat ja muun taloudellisen tuen.

Vastaajat saivat halutessaan valita useamman yhteistyömuodon.

KUVA 2. EK:n jäsenyritysten yhteistyö oppilaitosten kanssa yhteistyömuodoittain 2011, osuus yrityksistä.

3. Työelämäjaksot suosituin yhteistyötapa

OPISKELIJOIDEN TYÖELÄMÄJAKSOT olivat yrityksille yleisin tapa tehdä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Työelämäjaksoksi EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelussa määriteltiin Tutustuminen työelämään eli TET, työssäoppiminen ja erilaiset harjoittelujaksot. Yli 60 prosentilla yrityksistä oli ollut opiskelijoita työelämäjaksolla vuonna 2011, kun vastaava luku vuoden 2008 tiedustelussa oli 56 prosenttia.

Opiskelijoiden opinnäytetyöt ja vierailut yrityksiin olivat myös suosittuja yhteistyömuotoja. Ne kuuluivat kärkisijoille myös vuonna 2008, mutta tuolloin niitä toteuttaneita yrityksiä oli vähemmän kuin vuonna 2011.

Oppisopimuskoulutus nostettiin ensimmäisen kerran omaksi yhteistyömuodokseen vuoden 2011 henkilöstö- ja koulutustiedustelussa. Oppisopimuskoulutuksen ohella samaan ryhmään oli yhdistetty korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus sekä näyttötutkinnot.

Oppisopimuskoulutus on toimiva tapa kouluttaa juuri yrityksen omia tarpeita vastaavaa henkilöstöä. Tämä näkyy myös tuloksissa, sillä 43 prosenttia EK:n jäsenyrityksistä kertoi hyödyntäneensä oppisopimuskoulutusta tai oli toteuttanut näyttötutkintoja. Oppisopimuskoulutus oli erityisen suosittua palvelualoilla, joista sosiaali- ja terveystieteiden yritykset olivat eniten mukana oppisopimuskoulutuksissa.

4. Kenen kanssa yhteistyötä tehdään?

YRITYSTEN YHTEISTYÖKUMPPANI löytyi useimmiten ammatillisen koulutuksen puolelta. Lähes 70 prosenttia EK:n jäsenyrityksistä oli tehnyt yhteistyötä ammatillisen koulutuksen kanssa. Puolet yrityksistä kertoi toimineensa ammattikorkeakoulujen kanssa. Näillä koulutusasteilla työelämäyhteydet ja työelämälähtöisyys kuuluvat olennaisesti opintoihin ja oppilaitosten toimintaan.

Perusopetuksen ja yritysten välistä yhteistyötä toteutettiin 42 prosentissa jäsenyrityksiä. Suuri osa tästä oli koululaisten TET-jaksoja. Neljännes yrityksistä vastasi toimineensa yhdessä yliopistojen kanssa. Lukioiden kanssa tehtävässä yhteistyössä oli ollut mukana 13 prosenttia yrityksistä.

Eri koulutusasteiden kanssa tehtyä yhteistyötä voidaan käsitellä myös tehdyn yhteistyön määrän perusteella. Henkilöstö- ja koulutustiedustelussa vastaajat saivat halutessaan valita eri yhteistyömuodoista kaikki ne, joita olivat toteuttaneet tietyn koulutusasteen oppilaitosten kanssa.

Yritys-oppilaitosyhteistyön määrää mitattaessa koulutusasteiden välinen järjestys on sama kuin yritysten näkökulmasta tehdyssä tarkastelussa; kärjessä on ammatillinen koulutus ja viimeisenä lukiokoulutus. Yhteistyön määrä kertoo kuitenkin sen, että kaikista toteutuneista yhteismuodoista vain neljä prosenttia oli yritysten ja lukioiden välillä ja 13 prosenttia yritysten ja perusopetuksen välillä. Mitä suurempi yritys, sitä vahvemmin yhteistyö suuntautui korkeakouluihin ja ammatillisen koulutuksen osuus yhteistyöstä pieneni.

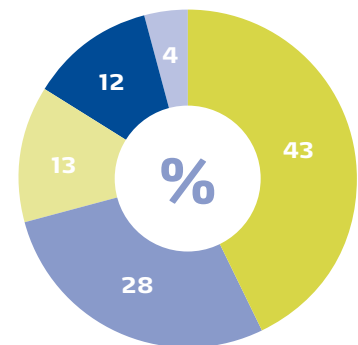
Vuoden 2008 henkilöstö- ja koulutustiedustelun tuloksiin verrattuna yritys-oppilaitosyhteistyö kohdentuu eri koulutusasteiden välillä varsin samankaltaisesti. Suurimmat muutokset ovat tapahtuneet perusopetuksen kanssa tehtävän yhteistyön osuuden laskuna ja ammatillisen koulutuksen kanssa tehtävän yhteistyön osuuden nousuna. Sen sijaan lukioiden ja yritysten yhteistyö oli vuonna 2011 edelleen yhtä vähäistä kuin vuonna 2008. Myös tuolloin ainoastaan neljä prosenttia EK:n jäsenyritysten oppilaitosyhteistyöstä tehtiin lukioiden kanssa.



Ammatillinen koulutus	67 %
Ammattikorkeakoulutus	50 %
Perusopetus	42 %
Yliopisto	25 %
Lukio	13 %

Vastaajat saivat halutessaan valita useamman koulutusasteen.

KUVA 3. EK:n jäsenyritysten yhteistyö oppilaitosten kanssa koulutusasteittain 2011, osuus yrityksistä.



Ammatillinen koulutus	43 %
AMK	28 %
Perusopetus	13 %
Yliopisto	12 %
Lukio	4 %

KUVA 4. Oppilaitosyhteistyö koulutusasteittain EK:n jäsenyrityksissä 2011, osuus yhteistyöstä.

4.1. TET tuo yrityksiin peruskoululaisia

PERUSOPETUKSESSA OPPILAIDEN työelämäjaksot olivat ylivoimaisesti suosituin yhteistyömuoto. Perusopetuksessa tämä tarkoittaa lähinnä TET-harjoittelua. Lähes 40 prosenttia EK:n jäsenyrityksistä oli ottanut oppilaita TET-harjoitteluun vuonna 2011. Joka kymmenennessä yrityksessä oli käynyt peruskoululaisia vierailulla. Muu yhteistyö oli vähäistä.



Opiskelijoita työelämäjaksolla	61 %
Opiskelijoiden vierailuja yrityksessä	10 %
Opettajien/opojen vierailuja yrityksessä	5 %
Kumppanuus *	5 %
Yrityksen osallistuminen opetukseen	2 %
Opettaja/opoja työelämäjaksolla	0,3 %
Yhteiset tutkimushankkeet tai projektit	0,1 %

*) Kummitoiminta, kumppanuussopimukset, stipendit, materiaali- ja laitehankinnat, muu taloudellinen tuki.

Vastaajat saivat halutessaan valita useamman yhteistyömuodon.

KUVA 5. EK:n jäsenyritysten yhteistyö perusopetuksen kanssa 2011, osuus yrityksistä.

Ei edes avaruus kattona

Kaipa meitä voi kutsua yhdeksi yrityskoulu yhteistyön uranuurtajiksi. Kun parikymmentä vuotta sitten aloimme viritellä yhteyksiä paikallisiin yrityksiin, sai olla aika paljon myyntimiehenä ja perustella, miksi yritysten kannattaa ottaa yhteistyökumppaniksi peruskoulu, naurahtaa rehtori **Hannu Naumanen** Pielisjoen koulusta Joensuusta.

Nykyisin yrittäjäyyskasvatus on yksi Pielisjoen koulun opetussuunnitelman painopisteistä. Lähes kaikilla luokilla on oma kummiyritys, jonka kanssa luokat järjestävät erilaista toimintaa koko yläkoulun ajan. Lisäksi oppilaiden on mahdollista valita Tutustuminen työelämään -valinnaisaine.

Tutustuminen työelämään on yksi koulun suosituimmista valinnaisaineista ja se saa kiitosta myös yhdeksäsluokkalaisilta **Mona Lehikoiselta** ja **Eemeli Pohjolalta**.

– Olemme päässeet itse valitsemaan yrityksiä, joissa vierailemme. Vierailujen lisäksi tunneilla on tehty vaikkapa yritysten ammattien kartoitusta tai haettu tietoa netistä yrityksiin liittyen.

Molemmat nuoret ovat yhtä mieltä siitä, että heillä on jo suhteellisen hyvä kuva työelämästä. Lisää kokemuksia he ehtivät kerätä vielä peruskoulun lopussa järjestettäviltä leirikouluilta. Lehikoisen luokka suuntaa Ahvenanmaalle ja Pohjolan luokka matkustaa Saksaan, jossa he vierailevat kummiyritys Blancecon asiakkaan toimitiloissa.

– Olemme olleet kohta kuusi vuotta kummiyrityksenä ja meille on ollut tärkeää viestiä

kielitaidon ja kansainvälisyyden merkityksestä oppilaille. Samalla haluamme kertoa, että kansainvälisyys onnistuu Joensuussakin. Meillä esimerkiksi on työkielenä englantia, kertoo Blanceco Oy:n Marketing Manager **Johanna Pakkanen**.

Pielisjoen koulun kansainväliset kontaktit eivät ole ainoastaan kummiyritysten ja leirikoulujen varassa, vaan uusia yhteyksiä kehitellään jatkuvasti.

– Tällä hetkellä teemme työtä sen eteen, että koulultamme lähtisi ryhmä vierailemaan ESTEC:iin eli Euroopan avaruusjärjestön teknologiakeskukseen Rotterdamin lähellä. Opetuksen kannalta siinä yhdistyisi fysiikan ja kemian lisäksi avaruusteknologia, maalailee Naumanen.

Info

PIELISJOEN KOULU on joensuulainen yläkoulu. Koulussa on noin 350 oppilasta, 32 opettajaa sekä 15 muuhun henkilökuntaan kuuluvaa.

BLANCECO vuonna 1997 perustettu on tiedonhävityksen globaali markkinajohtaja. Pääkonttori sijaitsee Joensuussa, ja lisäksi Blancecolla on yhteensä 13 kansainvälistä toimipistettä. Vuonna 2011 yrityksen liikevaihto oli 10 milj. euroa ja henkilöstömäärä lähes 100.

Tarjolla kesätyö ja yliopistopaikka

Itä-Suomessa on maailman toiseksi suurin metsäteollisuuden keskittymä. Alueen yritykset lähtivät vuonna 2005 Sitran johdolla rakentamaan nuorille suunnattua uudenlaista tulevaisuuden opiskelupolkua. Työn tuloksena syntyi Etelä-Karjalan lukioiden metsäklusterilinja (Meteli), joka käynnistyi vuonna 2007.

– Lukiolaiset hakevat Meteliin ensimmäisenä opiskeluvuotenaan. Linjalaiosten tulee suorittaa lukion aikana laajat opinnot matematiikasta, kemiasta, fysiikasta ja biologiasta. Lisäksi he osallistuvat Lappeenrannan teknillisen yliopiston (LUT) kesäkursseille. Hyväksytyjen kurssisuoritusten vastineeksi opiskelijoille tarjotaan varma kesätyöpaikka sekä suora pääsy insinööriopintoihin LUT:iin, markkinoi aluehenkilöstöpäällikkö **Vesa Vaittinen** M-realilta ja Botnia Itä-Suomesta.

Mukana ovat alusta asti olleet kaikki Etelä-Karjalan lukiot. Metsäteollisuusyritysten ohella yritysverkostoon kuuluvat Kemira ja Nordkalk. Keväällä 2012 toiminta laajeni Savonlinnan seudulle ja uutena yrityskumppanina aloitti paperiteollisuuden laitetoimittaja Andritz.

Kesätyöt ja suora väylä yliopistoon houkuttelivat **Maisa Kalliokosken** ja **Juha Jordanin** mukaan metsäklusterilinjalle. Molempia tosin pohditutti etu-

käteen, vaaditaanko linjalla luonnontieteiden superosaamista.

– Meteli on ihan tavallisten ihmisten paikka, kunhan vaan on kiinnostunut matemaattisista aineista. Parasta Metelissä on ollut ylivoimaisesti lukion kaksoaluokan jälkeisen kesän yliopistojakso Lappeenrannassa. Asuminen yhdessä upeiden metelikavereiden kanssa sai kesän opinnot tuntumaan lastenleikiltä, muistelee iloiten Vuoksenniskan lukion abiturientti Jordan.

Ylioppilaskirjoitusten jälkeen Jordan suuntaa LUT:iin opiskelemaan kemiantekniikkaan. Kalliokoskella on jo puolestaan parin vuoden kokemus Metelin jälkeisestä yliopisto-opinnoista pääaineena energiatekniikka.

– Viime aikoina olen miettinyt, kuinka metsäteollisuus voi kehittyä ja säilyttää paikkansa suomalaisena työnantajana. Mielestäni esimerkiksi biopolttoaineiden kehittäminen on erittäin potentiaalinen ja kokeilemisen arvoinen vaihtoehto.

Parin vuoden päästä diplomi-insinööriksi valmistuva Kalliokoski kannustaa lukion aloittavia mukaan Meteliin.

– Sain Metelin kautta paljon uusia ystäviä. Sitä kannattaa pitää suuntautumisvaihtoehtona, se ei ole ehdoton päätös tulevan uran suhteen. Lähtemällä mukaan Meteliin ei voi hävitä mitään!



Meteli on ihan tavallisten ihmisten paikka, kunhan vaan on kiinnostunut matemaattisista aineista.

Info

ETELÄ-KARJALAN LUKIOIDEN metsäklusteri-linjan taustayrityksiä ovat M-real, Stora Enso, UPM, Metsä-Botnia, Metsäliitto, Kemira, Nordkalk ja Andritz. Lappeenrannan teknillinen yliopisto järjestää metsäklusterilinjalaisille lukion aikana kursseja matematiikassa, fysiikassa, sähkötekniikassa, energia- ja ympäristötekniikassa ja kemiantekniikassa.

4.2. Lukioiden työelämä-yhteydet vähäisiä

TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMISJAKSOT olivat yleisin yhteistyömuoto myös yritysten ja lukioiden kesken. Lukioiden ja yritysten yhteistyön vähäisyys näkyy kuitenkin selkeästi yhteistyötä tehneiden yritysten määrässä verrattuna perusasteeseen. Lukiolaisia työelämäjaksolle vastaanotti seitsemän prosenttia EK:n jäsenyrityksistä. Vaikka luku ei ole suuri, on kehitys kuitenkin myönteistä verrattuna vuoden 2008 tiedustelun tuloksiin. Tuolloin vastaava luku jäi alle neljään prosenttiin.



Opiskelijoita työelämäjaksolla	7 %
Opiskelijoiden vierailuja yrityksessä	5 %
Opettajien/opojen vierailuja yrityksessä	4 %
Kumppanuus *	1 %
Yrityksen osallistuminen opetukseen	1 %
Opettaja/opoja työelämäjaksolla	1 %
Yhteiset tutkimushankkeet tai projektit	0,2 %

*) Kummitoiminta, kumppanuussopimukset, stipendit, materiaali- ja laitehankinnat, muu taloudellinen tuki.

KUVA 6. EK:n jäsenyritysten yhteistyö lukioiden kanssa 2011, osuus yrityksistä.



Oppisopimus, näyttötutkinnot	41 %
Opiskelijoita työelämäjaksolla	30 %
Opiskelijoiden vierailuja yrityksessä	30 %
Opettajien/opojen vierailuja yrityksessä	23 %
Työpaikkaohjaajakoulutus	19 %
Opiskelijoiden oppinnäytetyöt	12 %
Ulkomaalaisia opiskelijoita työelämäjaksolla	11 %
Edustus oppilaitosten yhteistyöryhmässä	10 %
Kumppanuus	9 %
Osallistuminen liiketoiminnan kehittämiseen	6 %
Opettaji/opoja työelämäjaksolla	4 %
Yhteiset tutkimushankkeet tai projektit	2 %

KUVA 7. EK:n jäsenyritysten yhteistyö ammatillisen koulutuksen kanssa 2011, osuus yrityksistä.

4.3. Oppisopimus ja näyttötutkinnot tuttuja yrityksille

YRITYKSET JA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN oppilaitokset toimivat yleisimmin yhteistyössä oppisopimuksen kautta. Yli 40 prosenttia EK:n jäsenyrityksistä oli vuonna 2011 toteuttanut oppisopimuskoulutusta tai ollut mukana näyttötutkintojen järjestämisessä.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa työssäoppiminen on olennainen osa opintoja, mikä näkyi opiskelijoiden työelämäjaksosten suurina osuuksina. Lähes kolmannes yrityksistä kertoi yhteistyönsä ammatillisen koulutuksen kanssa sisältävän työelämäjaksota tai vierailuja.

Opiskelijoiden ohella ammatillisen koulutuksen opettajat vierailevat yrityksissä. Vuonna 2011 lähes neljänneksessä jäsenyrityksiä oli käynyt vierailulla ammatillisen koulutuksen opettajia ja opinto-ohjaajia.

Työelämäjaksot sekä opiskelija- ja opettajavierailut olivat suosittuja myös vuoden 2008 tuloksissa, mutta molempien osalta yhä useampi yritys on tullut mukaan yhteistyöhön. Myös työpaikkaohjaajakoulutus on yleistynyt yritys-oppilaitosyhteistyönmuotona. Vuonna 2011 työpaikkaohjaajakoulutuksen nosti esiin lähes viidennes EK:n jäsenyrityksistä.

Yrittäjyys ja uudet oppimisratkaisut ammatillisen koulutuksen ytimessä

Innovaatio- ja yrityspuistot pitää tuoda myös ammatilliseen koulutuksen yhteyteen, ei vain yliopistoihin, ideoi johtaja **Elina Oksanen-Ylikoski** InnoOmniasta.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa tämä idea on jo muutunut käytännöksi, elokuussa 2011 avatuksi InnoOmniaksi. InnoOmniaa voi kutsua monialaiseksi osaamiskeskukseksi, jossa kädentaitajat, palveluyritykset, opiskelijat ja valmentajat kohtaavat. Se tarjoaa yrityksille tiloja ja ennen kaikkea mahdollisuuden verkostoitua ja luoda uutta liiketoimintaa. Konkreettisia esimerkkejä yhdessä pyöritettävästä toiminnasta ovat päiväkylpylä Hyvinvointikeidas Aurinkokivi sekä kestävän kehityksen myymälä OmniaShop. Opiskelijat puolestaan pääsevät toteuttamaan yritysten toimeksiantoja ja saavat harjoittelupaikkoja yrityksistä.

– Kuka tahansa Omniassa opiskeleva voi tulla mukaan InnoOmnian

työelämälähtöisiin projekteihin. Tällä hetkellä opiskelijoita on mukana muun muassa yrittäjyyteen sekä tieto- ja viestintätekniikkaan painottuneesta merkonomikoulutuksesta. Erona muihin Omnian yksikköihin on, että merkonomiopiskelijat tulevat heti alusta alkaen työskentelemään InnoOmniaan kahdesti viikossa. Heille InnoOmnia on siis työnantaja eikä oppilaitos. Tämä tarkoittaa tietenkin sitä, että meillä noudatetaan työelämän pelisääntöjä, kertoo Oksanen-Ylikoski.

InnoOmnian toimintamalli on saanut innostuneen vastaanoton sekä yrittäjien että opiskelijoiden parissa. Kehittämistäkin toki löytyy, sillä kaikki on vielä täysin uutta ja toisaalta myös koulumaailman ja yritysten rytmit poikkeavat joskus toisistaan. Tavoitteena on kuitenkin olla tulevaisuudessa aito Living Lab, jossa luovuus, kokeileminen ja yrittäjämäinen asenne kohtaavat.



InnoOmnia on monialainen osaamiskeskus, jossa kädentaitajat, palveluyritykset, opiskelijat ja valmentajat kohtaavat.

Info

INNOOMNIA on Espoon keskuksessa toimiva kädentaitajien, palveluyritysten, opiskelijoiden ja valmentajien monialainen osaamiskeskus. Se on yksi koulutuskuntayhtymä Omnian viidestä tulosityksiköstä. InnoOmnia toimii myös virtuaalisissa ympäristöissä innoomnia.fi, SecondLife ja Facebook.

“Tyytyväiset opiskelijat ovat parhaita sanansaattajia”



Yhdessä voimme nostaa alan tunnettuutta ja imagoa.

Helsinkiläinen Ravintolakolmio-ryhmä haluaa olla työssäoppimisen edelläkävijä. Yrityksessä uskotaan työssäoppijoiden hyvien kokemusten kulkeutuvan puskaradiona eteenpäin. Yritys saa hyvää mainetta työnantajana, mikä helpottaa osaavan työvoiman saatavuutta alan tiukassa henkilöstökilpailussa.

– Jotain on varmaan osattu tehdä oikein, sillä syksyllä 2011 meillä ei ollut yhtään vapaata työpaikkaa. Ja tiedän, että useimmilla kilpailijoilla tilanne ei ollut sama, korostaa Ravintolakolmio-ryhmän kehitysjohtaja **Elina Ostela-Pyhälä**.

Oikein tekemisellä Ostela-Pyhälä viittaa muun muassa siihen, että muualta Suomesta tulevat työssäoppijat saavat asunnon harjoittelujaksonsa ajaksi ja että kaikille työssäoppijoille tarjotaan heitä varten suunnitellut henkilöstöedut. Lisäksi Ravintolakolmio-ryhmässä satsataan koulutettuihin työpaikkaohjaajiin. Ryhmän jokaisessa ravintolassa on koulutetut työpaikkaohjaajat ja vain he tekevät työssäoppijoiden arviointe-

ja. Kehitysjohtaja saa työssäoppijoilta myös suoraa palautetta. Hän tapaa jokaisen työssäoppijan ainakin kerran harjoittelujaksoson aikana.

– Opiskelijat pääsevät kertomaan, mitä ovat oppineet, ja kuinka heidät on otettu vastaan yksiköissämme. Tätä viestiä vien sitten eteenpäin kentälle, jotta voimme kehittää työssäoppimisen malleja, kertoo Ostela-Pyhälä.

Työssäoppimisen kehittämisessä opiskelijoiden ohella tärkeitä kumppaneita ovat alan oppilaitokset. Ravintolakolmio-ryhmä kutsuu säännöllisesti alan opettajia yhteistyöfoorumiin. Vuosittain toteutetaan myös kysely oppilaitoskumppaneille, jossa opettajilta kysytään opiskelijoiden tyytyväisyyttä työssäoppimisjaksoonsa ja ovatko he päässeet tekemään “oikeita” työtehtäviä.

Ravintolakolmio-ryhmä on aktiivinen aloitteentekijä oppilaitosten suuntaan. Ostela-Pyhälä kannustaa myös oppilaitoksia yhteydenottoihin ja ideoimaan uusia yhteistyötapoja.

– Tämä on hieno ala ja yhdessä voimme nostaa alan tunnettuutta ja imagoa.

Info

RAVINTOLAKOLMIO-RYHMÄ on yksityinen, kuudentoista ravintolan muodostama kokonaisuus. Yritys on perustettu vuonna 1979. Vuoden 2011 liikevaihto oli 23 milj. euroa ja henkilöstömäärä 220.

4.4.

Opinnäytetyöllä yhteys yritykseen

KORKEAKOULUJEN KANSSA

tehtävässä yhteistyössä korostuivat opiskelijoiden opinnäytetyöt. EK:n jäsenyrityksistä 32 prosenttia oli ollut mukana opinnäytetyöprojekteissa ammattikorkeakoulujen kanssa ja 14 prosenttia yliopistojen kanssa. Vuoteen 2008 verrattuna kehitys on ollut erittäin positiivista, sillä vaikka silloinkin opinnäytetyöt olivat tavallisin tapa tehdä yhteistyötä, oli yritysten osuus molemmissa koulutusasteissa puolet nykyistä pienempi.

Ammattikorkeakouluopintoihin liittyviä työharjoitteluja tehdään aiempaa useammassa yrityksessä. Vuoden 2008 henkilöstö- ja koulutustiedustelussa joka kymmenes yritys oli ottanut ammattikorkeakouluopiskelijan työelämäjaksolle, kun osuus vuonna 2011 oli noussut jo 17 prosenttiin.

Yliopistojen puolella yritykset ovat alkaneet toteuttaa yhä enemmän yhteisiä tutkimushankkeita tai projekteja. 11 prosenttia EK:n jäsenyrityksistä oli mukana yliopistojen kanssa toteutettavissa tutkimushankkeissa. Yritysten osuus kasvoi vuodesta 2008 selvästi.



Opiskelijoiden opinnäytetyöt	32 %
Opiskelijoiden vierailuja yrityksessä	24 %
Opiskelijoita työelämäjaksolla	17 %
Opiskelijoiden/opojen vierailuja yrityksessä	13 %
Yrityksen osallistuminen opetukseen	11 %
Yhteiset tutkimushankkeet ja projektit	7 %
Oppisopimustyyppinen koulutus	7 %
Osallistuminen liiketoiminnan kehittämiseen	5 %
Kumppanuus	5 %
Ulkomaalaisia opiskelijoita työelämäjaksolla	5 %
Edustus oppilaitosten yhteistyöryhmässä	4 %
Työpaikkaohjaajakoulutus	4 %
Opettajia/opoja työelämäjaksolla	3 %

KUVA 8. EK:n jäsenyritysten yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa 2011, osuus yrityksistä.



Opiskelijoiden opinnäytetyöt	14 %
Yhteiset tutkimushankkeet ja projektit	11 %
Opiskelijoiden vierailuja yrityksessä	8 %
Yrityksen osallistuminen opetukseen	7 %
Osallistuminen liiketoiminnan kehittämiseen	5 %
Opiskelijoita työelämäjaksolla	5 %
Edustus oppilaitosten yhteistyöryhmässä	4 %
Kumppanuus	3 %
Opettajien/opojen vierailuja yrityksessä	2 %
Ulkomaalaisia opiskelijoita työelämäjaksolla	1 %
Oppisopimustyyppinen koulutus	1 %

KUVA 9. EK:n jäsenyritysten yhteistyö yliopistojen kanssa 2011, osuus yrityksistä.

Kärkiopintojen kautta finanssialalle



Harjoittelun aikana oppii parhaiten käytännön taitoja.

Info

JYVÄSKYLÄN AMMATTI-KORKEAKOULUSSA (JAMK) on yli 8 000 opiskelijaa. JAMK:sta valmistuneista 74 prosenttia on töissä vuoden kuluttua valmistumisesta. Valmistuneiden suosituin työssäkäyntimaakunta on Keski-Suomi.

KESKI-SUOMEN OSUUS-PANKKI on jäsentensä omistama, paikallinen osuuskuntamuotoinen pankki. Yrityksessä työskentelee noin 300 finanssialan ja asunnonvälityksen ammattilaista.

Suuri osa uusista työntekijöistämme rekrytoidaan harjoittelijaväylän kautta, kertoo Keski-Suomen Osuuspankin henkilöstöjohtaja **Anna-Mari Rossi**.

– Finanssialan tradenomiopinnot käynnistettiin vuonna 2007 ja kaikki tähän mennessä valmistuneet ovat työlistyneet alalle, toteaa puolestaan yliopettaja **Anne Eskola** Jyväskylän ammattikorkeakoulusta (JAMK).

Rossi ja Eskola viittaavat Jyväskylän ammattikorkeakoulun finanssialan kärkiopintoihin, jotka painottavat pankki- ja vakuutusalan sekä hallinnon osaamista. Ennen kärkiopintoja pankkialalla oli pitkään vallinnut koulutusmäärien suhteen hiljainen vaihe. Alan yritysten rekrytointitarpeet olivat vähäisiä, mikä aiheutti sen, että henkilöstön ikärakenne vinoutui. Havaittiin, että eläköitysmäärät vuosina 2012–2015 tulevat olemaan huomattavat.

Tämä viesti käynnisti JAMK:ssa yhteistyön Osuuspankin ja Nordean kanssa. Yhdessä suunniteltiin uuden koulutuskokonaisuuden sisältöjä. Suurin panostus kohdistuu kuitenkin opetukseen, sillä opettajat tulevat yhteistyöyrityksistä, joihin ovat nyt liittyneet mukaan kaikki alueen pankit.

Yritykset saavat harjoittelijoita useaan otteeseen vuoden aikana, mikä edellyttää panostusta harjoittelijoiden vastaanottamiseen. Alumnit eli JAMKista valmistuneet ovat osoittautuneet erittäin hyviksi harjoittelijoiden perehdyttäjiksi. Yhteinen työ on kaikin puolin koettu win-win-tilanteeksi: opiskelijat valmistuvat alalle, joka työllistää heidät ja yritykset saavat kaipaamaansa osaavaa työvoimaa.

Arkipäivän osaamistarpeet korostuvat finanssialan kärkiopinnoissa muun muassa pitkänä, viiden kuukauden harjoitteluna.

– Harjoittelun aikana oppii parhaiten käytännön taitoja kassa- ja neuvontapalveluista. Samalla kehittyvät asiakas kohtaamistaidot, kuten kyky kuunnella ja esittää kysymyksiä. Sen lisäksi, että osaa laaja-alaisesti palvelutarjontamme, pitää osata kertoa niistä ja tunnistaa minkälaisia asiakasryhmiä hoidetaan milläkin keinoilla, painottaa Rossi.

Yhteisistä projekteista hyötyä yritykselle ja opiskelijoille

Projektimaisuus ei ole ainoastaan työelämän piirre, vaan se toimii myös yritysten ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä. Turussa toimivalla teknologiakonserni Teleste Oyj:llä on hyviä kokemuksia korkeakouluopiskelijoiden kanssa toteutetuista projekteista.

– Aloitimme viisi vuotta sitten Turun kauppakorkeakoulun kanssa toimintamallin, jossa ensimmäisen vuoden opiskelijat suorittavat yrityselämään tutustuttavan koulutusjakson Telestellä. Jakson aikana opiskelijat tekevät alusta loppuun projekteja, joita Telesten väki on ideoinut heille etukäteen. Projektien tulokset ovat todella olleet meille hyödyksi, kiittää henkilöstöpäällikkö **Merja Jalava**.

Kauppakorkeakoulusta saapuu vuosittain Telesteen noin 25 opiskelijaa, jotka jakautuvat neljään projektiryhmään. Jokainen projektiryhmä saa Telesteltä oman ohjaajansa korkeakoulun ohjaajien lisäksi. Kurssin lopuksi projektiryhmät esittelevät tuloksensa Telesten

välle ja saavat näin ollen suoraa palautetta yritykseltä.

Jalavan mukaan projektit ovat tehokas yhteistyötapa yritysten ja oppilaitosten välillä.

– Projektilla on selkeä alku ja loppu ja ennen kaikkea tavoite. Saamme vastauksia meille tärkeisiin kysymyksiin ja opiskelijat pääsevät näkemään, mitä yrityksessä tapahtuu. Toimintamalli toimisi varmasti myös pk-yrityksissä, sillä ohjausresurssit jakautuvat sekä yritykselle että oppilaitokselle.

Henkilöstöpäällikön toiveena olisi koota opiskelijoista moniammatillisia ryhmiä.

– Oikeassakin työelämässä tarvitaan eri alojen osajien muodostamia ryhmiä, ei välttämättä 20 markkinoinnin ammattilaisen porukkaa. Joka tapauksessa kannustan yrityksiä tarttumaan mahdollisuuteen tehdä yhteistyötä koulujen kanssa. Me olemme saaneet raikkaita ideoita, jotka ovat pistäneet pohtimaan totuttuja toimintatapojamme ja kehittämään niistä entistä parempia.



Olemme saaneet raikkaita ideoita, jotka ovat pistäneet pohtimaan totuttuja toimintatapojamme ja kehittämään niistä entistä parempia.

Info

TELESTE OYJ on kansainvälinen teknologiakonserni, joka on erikoistunut laajakaistaisen liikkuvan kuvan ja tietoliikenteen järjestelmiin ja palveluihin. Vuonna 2011 Telesten liikevaihto oli 184 milj. euroa, ja konsernin palveluksessa oli vuoden lopussa 1 319 henkilöä. Yrityksellä on noin 30 omaa toimipistettä eri puolilla maailmaa ja sen liikevaihdosta yli 90 prosenttia kertyy ulkomailta.

5. Kumppanuus käytännössä

VAIKKA YHTEISTYÖ on viime vuosien aikana yleistynyt, olivat tiedusteluun haastatellut yritysten ja oppilaitosten edustajat yhtä mieltä siitä, että yhteistyötä koulujen ja yritysten välillä

on edelleen lisättävä. Yhteistyö tarjoaa heidän mukaansa etuja kaikille osapuolille: yrityksille, oppilaitoksille ja opiskelijoille.

5.1. Ensimmäinen askel on tärkeä

YHTEISTYÖN KÄYNNISTÄMINEN koettiin kulmakiveksi, jonka ylittäminen nähtiin yrityksissä oppilaitosten tehtäväksi ja oppilaitoksissa puolestaan yritysten tehtäväksi. Samalla kuitenkin korostettiin, että yhteistyön aloittaminen on monesti kiinni aktiivisista yksilöistä. Sekä yrityksistä että oppilaitoksista löytyy yhteistyöstä kiinnostuneita henkilöitä, joiden suorilla yhteydenotoilla on saatu aikaan mittavia yhteishankkeita. Esimerkkeinä näistä voidaan mainita tästäkin julkaisusta löytyvät kuvaukset Pielisjoen koulusta sekä Ravintolakolmio-ryhmästä.

Yhteydenottoihin kaivattiin rohkeutta molemmin puolin. Yritysten toivottiin kertovan kouluille enemmän siitä, mitä heillä tehdään. Näin koulut voisivat puolestaan miettiä, millaisia yhteisprojekteja he voisivat yrityksille tarjota. Yhteydenotosten suhteen monet haastateltavat toivat esiin vanhempien merkityksen. Oppilaitokset voivat verkostoitua yrityksiin opiskelijoiden vanhempien työpaikkojen avulla. Vanhempien ohella alumnit eli oppilaitoksessa aiemmin opiskelleet voivat toimia linkkeinä oppilaitosten ja yritysten välillä.

5.2. Viestinviejiä ja virtuaalisuutta

OPETTAJIEN JA OPPILAANOJAAJIEN ROOLI viestinviejinä on suuri. Mitä tuoreemmat tiedot opettajilla on työelämästä, sitä paremmin he voivat välittää tietoa eteenpäin. Opettajien työelämäyhteyksiä voidaan vahvistaa tehokkaasti esimerkiksi OpeTET-jaksojen avulla. Yritykset nostivat esiin myös sen, että edustus oppilaitoksen yhteistyöryhmässä on toimiva vaikutuskanava, missä pääsee viemään usein koko toimialaa koskevia asioita eteenpäin.

Yhteistyötä lisää myös se, jos se on yrityksessä strategisesti linjattua toimintaa tai nimetty selkeästi jonkun työntekijän vastuualueeseen. Kaikki haastatteluihin osallistuneet yritys edustajat totesivat, että etenkin pk-yrityksissä resurssit voivat olla haasteena yhteistyön toteuttamises-

sa. Voi olla vaikeaa irrottaa henkilöstöä vaikkapa vierailijoiden vastaanottajaksi. Silti nähdään, että kaikki yhteistyöhön laitetut panostukset ovat tuloksellisia ja yhteistyötä kannattaa tarkastella myös sijoituksena liiketoiminnan kehittämiseen ja osaavan työvoiman saannin turvaamiseen.

Aina löytyy myös tapa toteuttaa yhteistyötä: jos perinteinen yritys vierailu ei onnistu esimerkiksi hygieniamääräysten vuoksi, voi ratkaisu olla virtuaalinen yritys vierailu tai jos kauppakeskusten mikroyrityksille halutaan järjestää yhteistä koulutusta, valitaan tiistaiaamut, jolloin asiakkaita käy tutkitusti vähiten. Pk-yrityksissä projektit oppilaitosten kanssa ovat yhteistyömahdollisuus, johon henkilöstön osuus on helppo määrittellä projektin selkeän keston vuoksi.

Virtuaalinen yritysvierailu avaa uusia ovia

Opiskelijoiden vierailut yrityksiin ovat yleinen tapa tehdä yhteistyötä yritysten ja koulujen välillä. Joskus kuitenkin perinteinen vierailu on mahdotonta yrityksen toimintaan liittyvien säädösten vuoksi. Myös pitkä välimatka koulun ja yrityksen välillä voi olla este vierailuille.

– Virtuaalinen yritysvierailu on ratkaisu silloin, kun tuotantolaitoksiin ei voida ottaa vierailijoita esimerkiksi hygienia-asioiden takia, kertoo Raisio Oyj:n henkilöstöpäällikkö **Johanna Jalava**.

Taloudellisen tiedustustoimiston innoittamana Raisio toteutti turkulaisen Puropellon koulun kanssa virtuaalisen yritysvierailun keväällä 2011. Vierailua valmisteltiin etukäteen yrityksen ja koulun yhteistyönä. Yläkoululaisille toimitettiin Raision tuotteita, joiden tuotantopolkua ja ympäristövaikutuksia tarkasteltiin virtuaalisesti yhdessä Raision asiantuntijoiden kanssa.

– Innostuimme kokemuksesta, sillä näin voimme avata tuotantolaitoksemme ovet ja pääsemme kertomaan konkreettisesti siitä ammattien kirjosta, jota Raision toimintaan tarvitaan. Elintarviketeollisuuden ammattilaisten lisäksi meillä työskentelee suuri joukko muiden alojen, kuten myynnin ja tuotekehityksen osaajia, jatkaa Jalava.

Hyvät kokemukset ovat jalostuneet eteenpäin ja Raision suunnitelmissa on rakentaa laajempi virtuaalivierailukokonaisuus. Siinä kerrotaan niistä ammattilaisista, jotka antavat työpanoksensa, kun seurataan rehun, elintarvikkeen ja Benecolin matkaa valmistuksen alkuvaiheista asiakkaille. Raision yhteistyö oppilaitosten kanssa näkyy myös tämän videokokonaisuuden toteutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun opiskelijat vastaavat videoiden käsikirjoituksesta ja kuvauksesta.

Info

RAISIO-KONSERNI on kansainvälinen kasvipohjaisen ravinnon valmistaja, jonka päätuotteita ovat elintarvikkeet sekä rehut. Vuonna 2011 Raision palveluksessa työskenteli noin 1 450 henkilöä. Liikevaihto oli 553 milj. euroa.



**Hyvät kokemukset
ovat jalostuneet
eteenpäin.
Suunnitelmissa on
rakentaa laajempi
virtuaalivierailu-
kokonaisuus.**

Mestari-kisällimalli tuottaa tulosta metallialalla



Useampi kisälli on palkattu yritykseen kasvamaan mestariksi.

Aiemmin moni ammattilainen sai oppinsa tuleamalla kisälliksi kokeneen mestarin ohjaukseen. Nyt tätä perinteikästä koulutusmallia on toteutettu uusin maustein Pirkanmaalla. Tampereen ammattiopisto TAO on parin vuoden ajan järjestänyt alle 29-vuotiaille kone- ja metallialan perustutkinnon suorittaneille koulutusta, joka tähtää työllistymisen edistämiseen ja ohjattuun käytännön harjoitteluun. Koulutus on muodoltaan työvoimapolitiittista aikuis-koulutusta, jota työhallinnon puolelta koordinoivat Tampereen TE-toimisto ja Pirkanmaan ELY-keskus.

– Meillä mestari-kisällikoulutuksessa on keskiössä metalliala ja halu työllistää nuoret sille alalle, jolta he ovat valmistuneet. Kisälli kertaa TAO:ssa 20 päivää perustutkintoon kuuluvia taitoja ja tämän jälkeen seuraavat 20 päivää mestari valmentaa häntä eteenpäin. Lopuksi kisälli jatkaa yrityksessä 65

päivää työssäoppijana, esittelee mallia koulutuspäällikkö **Vesa Kalliomäki** Tampereen ammattiopistosta.

TAO auttaa kisällejä löytämään sopivia harjoittelupaikkoja alan yrityksistä. Ylöjärveläinen Riikonen Group on tarjonnut harjoittelupaikan ja ohjaavan mestarin jo kolmesti.

– Motiivina on aito halu kartoittaa tilannetta ja palkata uutta väkeä. Harjoittelussa päästään näkemään, millainen kaveri työpisteellä on. Rekrytoijan näkökulmasta asenne on tärkein, sillä osaamistahan saa aina lisää. Kisällin tahto ja työmotivaatio näkyy nopeasti harjoittelun kautta ja palautetta tulee myös työkavereilta, arvioi **Jarmo Jutila**, Riikonen Group Oy:n Business Unit Director.

Riikonen Group Oy:ssa mestari-kisällikoulutus on tuottanut hyviä tuloksia, sillä useampi kisälli on palkattu yritykseen kasvamaan mestariksi.

5.3. Työelämätietous kiinnostaa nuoria

YHTEISTYÖ YRITYSTEN JA OPPILAITOSTEN kesken on myös yksi keino vaikuttaa nuorten työllisyyden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Aihe on ajankohtainen, sillä vuoden 2013 alusta käynnistyvää nuorten yhteiskuntatakuuta valmistellaan parhaillaan. Yhteiskuntatakuussa jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta.

Opiskelijoita kannattaa kuunnella herkällä korvalla, sillä yhteistyön vaikutukset konkretisoituvat heidän kauttaan pidemmällä aikajänteellä. Tutkimusten ² mukaan nuoret kaipaavat suoria kontakteja yrityksiin opintojensa aikana. Kouluaineiden yhteys työhön tai työelämään nähdään vähäiseksi, mikä lisää nuorten huolta vääristä ainevalinnoista ja työn saamisen vaikeudesta. Nuorten viesteissä korostuvatkin toiveet työelämän konkretisoinnista ja opittujen asioiden yhteyksistä oikeisiin töihin jo koulussa. Tämä helpottaa oman alan valintaa ja lisää ymmärrystä omasta osaamisesta.

² Esimerkiksi Taloudellinen tiedotustoimisto: Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa? (2012).

Info

RIIKONEN GROUP OY on vuonna 1985 perustettu metalliteollisuuden laitetoimittaja. Konsernissa on henkilökuntaa noin 170 ja sen liikevaihto on noin 20 milj. euroa. Yritys toimii Kihniössä, Ylöjärvellä ja Tampereella.

TAMPEREEN AMMATTIOPISTOSSA (TAO) opiskelee vuosittain yli 4 500 nuorta. TAO tarjoaa yli 20 ammatillista perustutkintoa. TAO on myös ammatillinen aikuiskouluttaja, joka tarjoaa noin 6 000 aikuiselle ammatillista perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta vuosittain.

TYÖVOIMAKOULUTUS on pääosin ammatillisia valmiuksia edistävää perus-, jatko- tai täydennyskoulutusta. Työvoimakoulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa ja opiskelijoille maksutonta.

Yhteistyöllä työelämälähtöisyyttä opetukseen

EK:N HENKILÖSTÖ- JA KOULU-TUSTIEDUSTELUN tulos on selvä: yhteistyötä oppilaitosten kanssa on tehty aiempaa enemmän. Kehitys on ilahduttavaa, mutta työelämäyhteyksiä on edelleen lisättävä ja kehitettävä.

Opettajille työelämäyhteydet ovat suora kanava tunnistaa työpaikoilla tapahtuva muutos ja sitä seuraavat osaamistarpeet. Työtä tehdään tulevaisuudessa yhä enemmän erilaisissa projekteissa vaihtuvilla kokoonpanoilla. Verkostona toimiminen, toisilta oppiminen ja toisten ideoiden päälle rakentaminen ovat harjoittelua vaativia taitoja. Siksi niiden vahvistamiseen tulee panostaa jo koulu- ja opiskeluvaiheessa käytännön kokemusten avulla.

Työelämä tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia laajentaa oppimisympäristöjä ja monipuolistaa opetusta. Verkon ja sosiaalisen median hyödyntäminen avartavat entisestään oppimisympäristön käsitettä ja ennen kaikkea mahdollisuuksia. Verkossa yhteydenpito onnistuu, vaikka välimatkat olisivat pitkiä tai yhteistyökumppania sitovat esimerkiksi tiukat työturvallisuussäädökset.

Yhteistyö on toimiva malli koko koulutuspolun ajan. Tavoitteet, sisältö ja toimintatavat vaihtelevat eri koulutusasteilla ja koulutusmuodoissa. Yrittäjyyskasvatuksen lähtökohdانا on lisätä aktiivisia ja toiminnallisia opetusmenetelmiä, joiden kautta yrittäjämäinen asenne ja työskentelytapa kehittyvät.

Perusopetuksessa ja lukiossa tavoitteena nuorten koulutus- ja uravalintojen tukeminen

Nuoret tarvitsevat kouluaikana omakohtaisia kokemuksia työelämästä. Tämä edellyttää perusopetuksen ja lukion työelämäyhteyksien vahvistamista. Monipuolisten oppimiskokemusten, omakohtaisten työelämäkokemusten ja esimerkkien avulla on mahdollista herättää kiinnostus koulutus- ja uravalintoihin jokaisen nuoren omista lähtökohdista.

Opettajien työelämä- ja yritystuntemuksen lisääminen on edellytys perusopetuksen ja lukion työelämäyhteistyön kehittämiseksi. Eri-tyisesti lukion työelämäyhteyksien lisääminen on tarpeen, jotta lukio- ja jatko-opiskelusuunnitelmat täsmentyvät ja siirtyminen lukiosta jatkokoulutukseen nopeutuu. Vuonna 2010 uusista ylioppilaista noin 60 prosenttia jäi ilman tutkintoon johtavaa jatko-opiskelupaikkaa.³ Opiskelijoiden uravalinnan ohjaus ei ole vain opinto-ohjaajan tehtävä, vaan kaikkien opettajien roolia nuorten koulutus- ja uravalintojen tukena tulee vahvistaa lisäämällä työelämäyhteyksiä eri oppiaineissa.

Yksilölliset koulutuspolut koulutuksesta työelämään

Ammatillisen koulutuksen eri järjestämismuotojen ja eri toimijoiden yhteistyötä tiivistämällä voidaan rakentaa joustavasti yksilöllisiä



Ammatillisen koulutuksen eri järjestämismuotojen ja eri toimijoiden yhteistyötä tiivistämällä voidaan rakentaa joustavasti yksilöllisiä koulutuspolkuja.

koulutuspolkuja. Ammatillisen peruskoulutuksen, oppisopimuksen ja näyttötutkintojärjestelmän tehokas yhteensovittaminen luo uudenlaisia mahdollisuuksia koulutuksen ja työn vuorotteluun. Joustavuutta lisäksi myös se, että ammatillisesta peruskoulutuksesta voitaisiin ohjata nopeammin eteneviä opiskelijoita oppisopimukseen. Tämä palvelisi sekä nuoren, yrityksen että yhteiskunnan etua, kun oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta vapautuisi opetus- ja ohjausresurssija ohjauksia enemmän tarvitsevien opiskelijoiden tarpeisiin.

Keskustelussa nuorten syrjäytymisen ehkäisystä on esitetty ratkaisuksi oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutuksen ei kuitenkaan tule olla ensisijainen koulutusmuoto syrjäytymisvaaras-

³ Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutukseen hakeutuminen.

sa oleville nuorille. Nuoret, joilta puuttuu perusasteen jälkeinen toisen asteen koulutus, pitäisi saada oppilaitosmuotoisen koulutuksen piiriin siten, että henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta ja ohjauksesta vastaa oppilaitos.

Työpaikalla tapahtuvan ohjatun opiskelun kehittäminen pk-yritysten lähtökohdista edellyttää tiivistä yhteistyötä koulutusjärjestelmän eri toimijoilta. Koska työpaikkojen edellytykset opiskelijoiden ohjaustehtäviin ovat rajalliset ja vaihtelevat suuresti, tulee päävastuu nuorten tuetusta ohjauksesta olla koulutuksen järjestäjillä. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat tukea ja ohjausta nuorten kohtaamiseen ja ohjaukseen.

Käytännönläheisyyttä korkeakouluihin

Elinkeinoelämän ja korkeakoulujen vuoropuhelu on tarpeen, jotta valmistuvilla olisi mahdollisimman hyvät valmiudet työuralle. Ammattikorkeakoulut ja myös yhä useampi yliopisto määrittelevät koulutusohjelmiansa konkreettiset osaamistavoitteet. Niiden avulla kuvataan, mitä tietoa ja ymmärrystä sekä taitoja ja osaamista opiskelijalle toivotaan kehittyvän opiskelun aikana ja minkälaisia arvoja ja asenteita opiskelun halutaan vahvistavan. Tavoitteiden osuvuus työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin edellyttää tiivistä keskusteluyhteyttä elinkeinoelämän ja korkeakoulujen välillä.

Opettajankoulutus keskeisessä roolissa

Työelämän muutos heijastuu myös opettajien osaamisen kehittämiseen. Opettajankoulutuksen ja elinkeinoelämän vuoropuhelua tulee vahvistaa. Yritys-oppilaitosyhteistyön pitäisi tulla tutuksi jo opettajankoulutuksessa jokaiselle opettajaksi opiskelevalle. Tulevaisuuden opettaja toimii ennen kaikkea oppimisen ohjaajana, jolta edellytetään kykyä verkostoitua ja rakentaa monipuolisia opiskelijälähtöisiä oppimistilanteita erilaisia oppimisympäristöjä taitavasti hyödyntäen.

Yrityksille uusia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen

Oppilaitosyhteistyön myötä koulutusjärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen tulevat tutuiksi myös pk-yrityksille. Näyttötutkinnot, oppisopimuskoulutus ja korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus ovat erinomaisia muotoja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Ammatillisen lisäkoulutuksen työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän kautta on mahdollista syventää ja monipuolistaa yhteistyötä yrityksen tarpeista lähtien.

Haastatellut henkilöt

Päivi Anttila-Apajalahti, johtaja, palvelutalo Sofia ja Severi
Anne Eskola, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Marja Happonen, koordinaattori, Kemianluokka Gadolin
Merja Jalava, henkilöstöpäällikkö, Teleste Oy
Juha Jordan, abiturientti, Vuoksenniskan lukio
Jarmo Jutila, Business Unit Director, Riikonen Group Oy
Annamari Kajasto, projektisuunnittelija, Helsingin opetusvirasto
Maisa Kalliokoski, tekniikan ylioppilas, Lappeenrannan teknillinen yliopisto
Vesa Kalliomäki, koulutuspäällikkö, Tampereen ammattiopisto
Leena Kreuz, henkilöstö- ja laatujohtaja, Mainio Vire Oy
Liisa Lamminsivu-Risku, projektipäällikkö, Keski-Suomen lukiohanke
Mona Lehikoinen, 9.luokkalainen, Pielisjoen koulu
Hannu Naumanen, rehtori, Pielisjoen koulu
Martti Nikula, Työ-koulutuskokeilu
Elina Oksanen-Ylikoski, johtaja, InnoOmnia
Elina Ostela-Pyhälä, kehitysjohtaja, Ravintolacolmio-ryhmä
Johanna Pakkanen, Marketing Manager, Blancco Oy
Timo Piili, HR-asiantuntija, YIT Rakennus Oy
Eemeli Pohjola, 9. luokkalainen, Pielisjoen koulu
Annamari Rossi, henkilöstöjohtaja, Keski-Suomen Osuuspankki
Juhani Saario, hallituksen puheenjohtaja, Lahden Autokori Oy
Vesa Vaittinen, aluehenkilöstöpäällikkö, M-real, Botnia Itä-Suomi
Matti Vesalainen, toimialajohtaja, Amiedu



Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin 09 420 20
www.ek.fi

Raportti internetissä:

www.ek.fi

Lisätietoja:

Koulutusjohtaja Jaana Lehto
Puh. 09 4202 3289
jaana.lehto@ek.fi

Asiantuntija Jenni Ruokonen

Puh. 09 4202 2802
jenni.ruokonen@ek.fi

Julkaisun toimitus: Teemu Lindfors, EK

Ulkoasu: I-print | plus

EK toukokuu 2012