

Eija-Mari Heikkilä

AMMATTIKORKEAKOULU JA TYÖELÄMÄ

Keskipohjalaisen työelämän näkemyksiä Kokkolan
ammattikorkeakoulusta

CHYDENIUS-INSTITUUTIN TUTKIMUKSIA

1/1996

CHYDENIUS-INSTITUTETS UNDERSÖKNINGAR

Eija-Mari Heikkilä

Ammattikorkeakoulu ja työelämä

**Keskipohjalaisen työelämän näkemyksiä Kokkolan
ammattikorkeakoulusta**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

CHYDENIUS-INSTITUUTTI

KOKKOLA 1996

ISBN 978-951-39-8622-3 (PDF)
URN:ISBN:978-951-39-8622-3
ISSN 0789-0710

ISBN 951-34-0689-X
ISSN 0789-0710

SAMMANDRAG

I denna undersökning granskas Karleby interimistiska yrkeshögskolas arbetslivsrelationer. Undersökningsmaterialet samlades in sommaren 1995 genom att intervjua 35 företrädare för arbetslivet i Mellersta Österbotten, som motsvarar de utbildningsområden och -program som det finns inom yrkeshögskolan.

I verksamheten vid de företag och inrättningar som de intervjuade representerade hade det under de senaste åren skett betydande förändringar, som hade gjort att även arbetstagarnas arbetsuppgifter hade förändrats. Arbetsuppgifterna hade i allmänhet breddats och diversifierats.

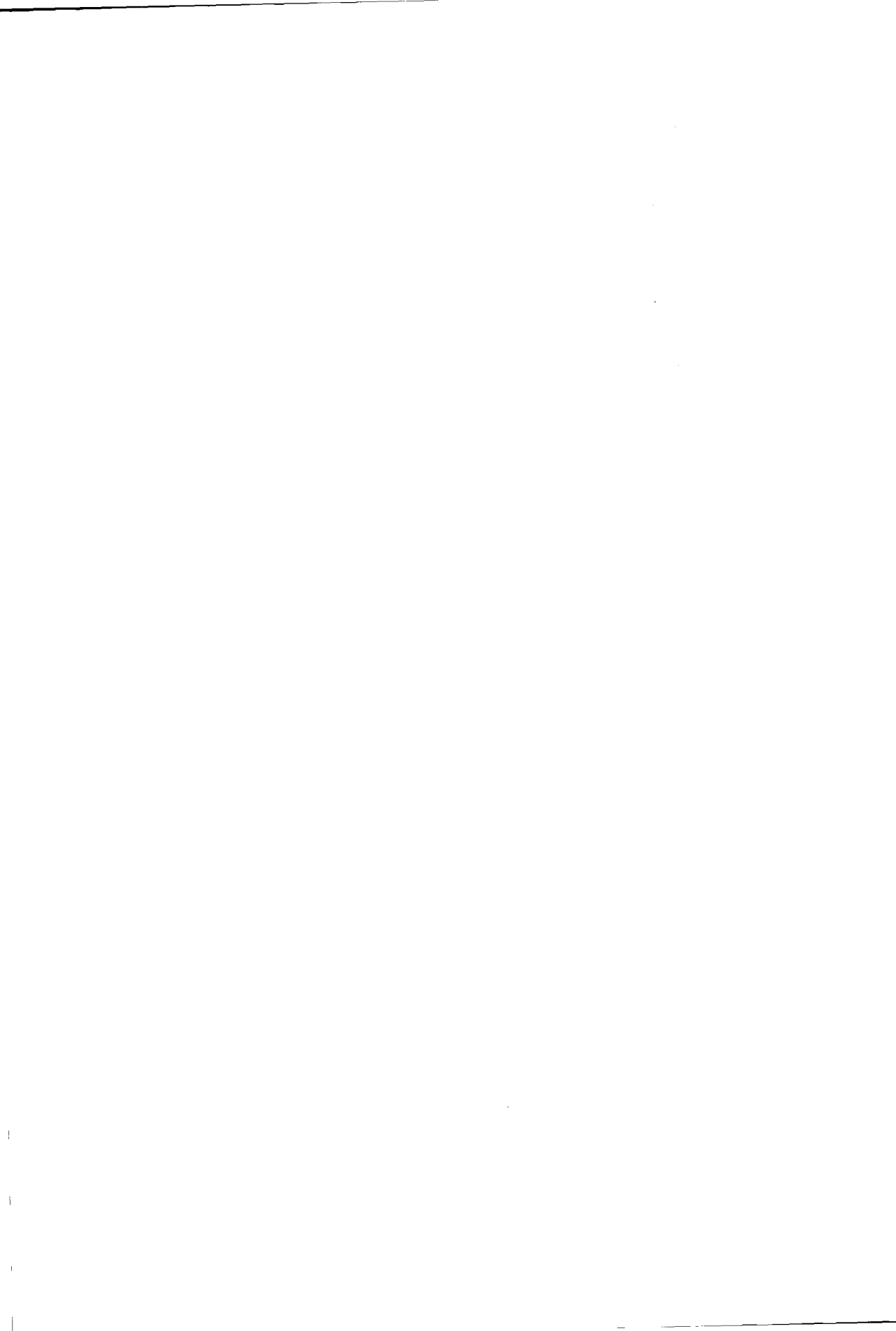
I de intervjuade företagen och inrättningarna ansågs planerings-, lednings- och sakkunniguppdrag vara lämpliga uppgifter för yrkeshögskoleutbildade. Antalet uppgifter av den arten uppskattades i framtiden hålla sig på nuvarande nivå. De yrkeshögskoleutbildade ansågs konkurrera om arbetsplatserna med personer med utbildning på olika nivå, varvid kunskande och lämplighet avgör anställningen. Bäst ansågs den yrkeshögskoleutbildade bli sysselsatt som företagare.

De intervjuade förväntade sig av yrkeshögskolan mindre tillämpnings- och utvecklingsundersökningar. Att beställa undersökningar finns det intresse för. Man ville också att yrkeshögskolan aktivt skulle höra sig för om företagens och inrättningarnas behov av undersökningar samt marknadsföra sina forskningstjänster. Pris-kvalitetförhållandet avgör inledandet av samarbete. Yrkeshögskolan förväntades också svara för påbyggnads- och kompletterande utbildning för de personer den utbildat samt ordna yrkesinriktad fortbildning enligt företagens och inrättningarnas behov.

Tanken om att arbetslivet skulle ha representanter i yrkeshögskolans förvaltning fick understöd av de intervjuade. Deras representation efterlystes särskilt i det rådgivande organet. Lärarnas bristande insikter i näringslivet var man åter villiga att bättra på genom att erbjuda dem praktikplatser.

De intervjuade hade inte mycket erfarenheter av arbetspraktikanter och lärdomsprovarbeten, men positiva sådana. Man var beredda att också i fortsättningen erbjuda de studerande praktikplatser och ämnen för lärdomsprovarbeten. Man var emellertid inte särskilt intresserade av att finansiera lärdomsprovarbetena. Att utveckla handledningen vid praktiken och lärdomsprovarbetena ansågs förutsätta att lärarna mera aktivt deltar i handledningsarbetet.

Det viktigaste i utvecklandet av interaktionen mellan yrkeshögskolan och arbetslivet ansågs vara det samarbete som sker i form av praktik och lärdomsprovarbeten. Företrädarna för näringslivet var också intresserade av att delta i yrkeshögskolans utveckling genom att ingå samarbetsavtal på en viss tid närmast projektvis.



ESIPUHE

Käsillä oleva raportti on kolmas osa laajempaa tutkimushanketta, jonka tarkoituksena on luoda kokonaiskuvaa Kokkolan ammattikorkeakoulukokeilun eri vaiheista ja tukea siinä tehtävää kehittämistyötä. Tutkimuksen ensimmäisessä osassa kokeilun tilaa hahmotettiin opiskelijoiden ja toisessa opettajien näkökulmasta. Tässä julkaisussa puheenvuoro annetaan työelämän edustajille.

Tämän kolmivuotisen tutkimushankkeen aikana Kokkolan ammattikorkeakoulussa on tapahtunut monia muutoksia. Suurin muutos tapahtunee kuitenkin vuoden 1996 aikana, jolloin sen toiminta laajenee Ylivieska-Haapajärven ja Pietarsaaren seuduille. Laajennuksen jälkeen ammattikorkeakoulusta tulee kaksikielinen, yhdeksästä oppilaitoksesta muodostuva Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Tutkimuksen haastatteluaineiston purkuun on osallistunut Tiina Aunola. Raportin sisältöä ja/tai kieliänsä ovat kommentoineet Seija Virkkala, Marja-Liisa Tenhunen, Teuvo Aho, Pehr-Göran Kåla, Anja Nousiainen, Raija Laakkonen ja Raita Salminen. Tiivistelmän ruotsiksi on kääntänyt Stina Hallman. Päivi Vuorio on saattanut raportin painokuntoon. Kiitokset heille.

Lämpimät kiitokset myös kaikille haastatetuille.

Joulukuussa 1995

Eija-Mari Heikkilä



Sisältö

Esipuhe

1. Tutkimuksen lähtökohtia	9
1.1. Kokkolan ammattikorkeakoulu	10
1.2. Työpaikkojen jakauma Keski-Pohjanmaalla	12
1.3. Tutkimuksen toteutus	13
2. Tekniikan ala	15
2.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista tekniikan alalla	15
2.2. Ammattikorkeakouluinsinööri toisen palveluksessa ja yrittäjänä	17
2.3. Kilpailu tekniikan alan työpaikoista	20
2.4. Teknologiapalvelutoiminta	20
2.5. Aikuiskoulutus	22
2.6. Ammattikorkeakoulun hallinto	23
2.7. Opettajat ja elinkeinoelämä	25
2.8. Harjoittelu ja opinnäytetyöt	26
2.9. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi tekniikan alalla	28
3. Hallinnon ja kaupan ala	29
3.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista hallinnon ja kaupan alalla	29
3.2. Hallinnon ja kaupan alan ammattikorkeakoulutettu toisen palveluksessa ja yrittäjänä	30
3.3. Kilpailu hallinnon ja kaupan alan työpaikoista	32
3.4. Soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta	33
3.5. Aikuiskoulutus	35
3.6. Ammattikorkeakoulun hallinto	36
3.7. Opettajat ja elinkeinoelämä	36
3.8. Harjoittelu ja opinnäytetyöt	38
3.9. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi hallinnon ja kaupan alalla	39

4. Terveysala	40
4.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista terveydenhuollossa	40
4.2. Ammattikorkeakoulusta valmistunut sairaanhoitaja toisen palveluksessa ja yrittäjänä	41
4.3. Soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta	43
4.4. Aikuiskoulutus	44
4.5. Ammattikorkeakoulun hallinto	44
4.6. Opettajat ja työelämä	45
4.7. Harjoittelu ja opinnäytetyöt	45
4.8. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi terveydenhuollossa	47
5. Vaatetusala	48
5.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista vaatetusallalla	48
5.2. Vaatetusalan ammattikorkeakoulutettu toisen palveluksessa ja yrittäjänä	49
5.3. Kilpailu vaatetusalan työpaikoista	50
5.4. Soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta	51
5.5. Aikuiskoulutus	52
5.6. Ammattikorkeakoulun hallinto	53
5.7. Opettajat ja elinkeinoelämä	53
5.8. Harjoittelu ja opinnäytetyöt	55
5.9. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi vaatetusallalla	56
6. Lopuksi	57
Lähteet	60
Liitteet	62

1. Tutkimuksen lähtökohtia

Vuosina 1991-1992 käynnistyi Suomessa 22 ammattikorkeakoulukokeilua, joissa ammatillisten oppilaitosten välisellä yhteistyöllä pyritään monialaistamaan koulutusta ja lisäämään sen tasokkuutta. Näiden kokeilujen myötä korkeakoulujärjestelmään ollaan luomassa perinteisen yliopistosektorin rinnalle ei-yliopistollista korkeakoulusektoria. Kesällä 1995 valtioneuvosto teki päätöksen 9 ammattikorkeakoulun vakinaistamisesta, päätti 6 uuden kokeilun käynnistämisestä ja 9 kokeilun laajentamisesta. Kaikkiaan ensi vuoden syksystä lähtien Suomessa tulee siten toimimaan 9 vakinaista ja 19 kokeiluammattikorkeakoulua.

Vaikka valtioneuvosto ei myöntänyt lupaa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun perustamiselle, se mahdollisti Kokkolan ammattikorkeakoulukokeilun laajentamisen ensi vuonna kaksikieliseksi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulukokeiluksi. Tällöin Kokkolan ammattikorkeakouluun kuuluneiden Kokkolan teknillisen oppilaitoksen, Kokkolan Kauppaoppilaitoksen, Kokkolan terveydenhuolto-oppilaitoksen ja Kokkolan ammattioppilaitoksen lisäksi hankkeeseen tulee mukaan viisi uutta oppilaitosta eli Kokkolan kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitos, Ylivieskan sosiaalialan oppilaitos, Ylivieskan teknillinen oppilaitos, Haapajärven ammatti-instituutti ja Pietarsaaren Kauppaoppilaitos-Turkisoppilaitos.

Lukuvuosi 1995-1996 on Kokkolan ammattikorkeakoulun neljäs kokeiluvuosi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tukea oppilaitoksessa tehtävää kehittämistyötä tuottamalla tietoa siitä, miten keskipohjalaisissa yrityksissä ja laitoksissa suhtaudutaan Kokkolan ammattikorkeakoulun antamaan koulutukseen ja muihin toimintoihin. Tavoitteena on, että tulosten avulla voidaan ammattikorkeakouluopinnoista annetun lain hengessä (SA 255/1995) parantaa oppilaitoksessa harjoitettavan koulutuksen ja tutkimuksen laatua sekä löytää uusia yhteistyömahdollisuuksia sitä ympäröivän elinkeinoelämän kanssa.

Tämä tutkimus kohdistuu pelkästään Kokkolan ammattikorkeakoulussa edustettuina oleviin koulutusaloihin ja -ohjelmiin. Tutkimusraportti jakaantuu kuuteen lukuun, joista ensimmäisessä esitellään Kokkolan ammattikorkeakoulun koulutusohjelmat, työpaikkojen jakauma Keski-Pohjanmaalla ja tutkimuksen toteutus. Toinen luku käsittelee tekniikan alan, kolmas hallinnon ja kaupan alan, neljäs terveysalan ja viides

vaatetusalan koulutusta. Viimeisessä luvussa suoritetaan yhteenveto ja esitetään kehittämisehdotuksia.

1.1. Kokkolan ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakoulujen opinnot järjestetään eri koulutusohjelmina. Lukuvuonna 1995-1996 Kokkolan ammattikorkeakoulussa opiskellaan 7 koulutusohjelmassa, jotka sisältävät 13 suuntautumisvaihtoehtoa.

Tekniikan alan koulutusohjelmia on kolme ja niissä kussakin kaksi suuntautumisvaihtoehtoa. Opinnot tapahtuvat Kokkolan teknillisessä oppilaitoksessa. Koulutusohjelmat ja suuntautumisvaihtoehdot ovat:

Konetekniikan koulutusohjelma

- koneenrakennuksen ja rakennetekniikan suuntautumisvaihtoehto
- tuotantoautomaation suuntautumisvaihtoehto

Prosessitekniikan koulutusohjelma

- prosessisuunnittelun ja -kehityksen suuntautumisvaihtoehto
- prosessiautomaation suuntautumisvaihtoehto

Sähkötekniikan koulutusohjelma

- automaatiotekniikan suuntautumisvaihtoehto
- prosessimittauksen suuntautumisvaihtoehto

Hallinnon ja kaupan alalla on yksi koulutusohjelma, jossa kolme suuntautumisvaihtoehtoa. Opetuksesta vastaa Kokkolan Kauppaoppilaitos.

Talouden ja hallinnon koulutusohjelma

- markkinoinnin ja logistiikan suuntautumisvaihtoehto
- taloushallinnon ja rahoituksen suuntautumisvaihtoehto
- hallinnon suuntautumisvaihtoehto

Tekniikan sekä hallinnon ja kaupan alalla on yksi yhteinen koulutusohjelma kaksine suuntautumisvaihtoehtoineen. Koulutusohjelma toteutetaan Kokkolan teknillisessä ja Kauppaoppilaitoksessa.

Tuotantotalouden koulutusohjelma

- tuotantotalouden suuntautumisvaihtoehto
- kansainvälisen yritystoiminnan suuntautumisvaihtoehto

Sekä terveysalalta että vaatetusalalta on kokeilun piirissä yksi koulutusohjelma, joka sisältää yhden suuntautumisvaihtoehdon. Terveysalan opinnot tapahtuvat Kokkolan terveydenhuolto-oppilaitoksessa ja vaatetusalan opinnot Kokkolan ammattioppilaitoksessa. Koulutusohjelmat ovat:

Terveysalan koulutusohjelma

- hoitotyön suuntautumisvaihtoehto (sairaanhoitaja)

Vaatetusalan suunnittelun ja markkinoinnin koulutusohjelma

- vaatetustekniikan ja markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto

Teknillisen oppilaitoksen vastuulla olevan koulutuksen laajuus on 160 opintoviikkoa, muiden 140 opintoviikkoa, jolloin opiskeluaika on koulutusalaista riippuen kolmesta neljään vuotta.

Lukuvuonna 1995-1996 eniten aloituspaikkoja on tekniikan (85) sekä talouden ja hallinnon (64) koulutusohjelmissä. Terveysalalla aloituspaikkoja on 36 ja tuotantotaloudessa 30. Paikkamäärältään pienimmällä, vaatetusalalla, aloitti opintonsa 18 opiskelijaa. Kokkolan ammattikorkeakoulussa on yhteensä 233 aloituspaikkaa ja opiskelijoita vajaat 900. (Oph 1994.)

1.2. Työpaikkojen jakauma Keski-Pohjanmaalla

Ammattikorkeakouluilla katsotaan olevan alueellinen koulutus- ja palvelutehtävä (SA 255/1995). Varsinkin koulutustehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää tietämystä ammattikorkeakoulua ympäröivän alueen työpaikkamäärästä ja -jakaumasta, jonka pohjalta muodostuu ammattikorkeakoulutetun työvoiman kysyntä. Seuraavassa tätä kuvataan Kokkolan ammattikorkeakoulun kotimaakunnan, Keski-Pohjanmaan kautta.

Hallinnolliseen Keski-Pohjanmaahan katsotaan kuuluvan Kokkolan ja Kaustisen seutukunnat. Vuonna 1993 Keski-Pohjanmaalla oli 24 400 työpaikkaa, joista suurin osa (74 %) sijoittui Kokkolanseudulle. (Tilastokeskus 1995a.)

1980- ja 1990-luvuilla Kokkolanseudun kokonaistyöpaikkojen määrä on pudonnut 23 000:sta 18 000:teen. Työpaikkojen väheneminen on ollut erityisen voimakasta teollisuudessa. Esimerkiksi Kokkolan teollisuustyöpaikkojen määrä on lähes puolittunut runsaassa kymmenessä vuodessa. Vuonna 1980 Kokkolassa oli teollisuustyöpaikkoja 5700 ja yksitoista vuotta myöhemmin 3300. Tällä hetkellä niitä on alle 3000. Suurteollisuuden työpaikat ovat vähentyneet tuhannella ja vaatetusalan tuhannellakolmella sadalla. (Keski-Pohjanmaan liitto 1995, 4; Tilastokeskus 1995a.)

Marraskuussa 1995 Kokkolanseudun työttömyysprosentti oli 20. Keski-Pohjanmaalla oli työttömiä kaksi prosenttiyksikköä vähemmän eli 18 prosenttia Kaustisen seutukunnan paremman työllisyystilanteen vaikutuksesta. Samaan aikaan koko maan työttömyysprosentti oli myös 18. (VL 1995.) Kokkolanseudun työttömyysluvut olivat siten selvästi synkempiä muuhun maahan verrattuna.

Keski-Pohjanmaan työllinen työvoima jakaantui puolestaan elinkeinoittain vuonna 1993 seuraavasti:

-alkutuotanto	19 %
-teollisuus	19 %
-rakentaminen	4 %
-yksityiset palvelut	26 %
-julkinen toiminta	29 %

Maa- ja metsätalouden parissa työskenteli 19 prosenttia Keski-Pohjanmaan työllisestä työvoimasta, Suomen osalta vastaava osuus oli 9 prosenttia. Alkutuotannosta toimeentulonsa saavia on maakunnassa suhteellisesti enemmän kuin muualla maassa. (Tilastokeskus 1995a.)

Noin viidennes keskipohjalaisista sai taas elantonsa teollisuuden piiristä koko Suomen tapaan. Suurin tehdasteollisuuden työllistäjä on metallin perusteollisuus 34 prosentin osuudellaan. Seuraavina ovat elintarvike- (17 %) ja kemianteollisuus (17 %). TEVANAKE on neljännellä sijalla (14 %), mutta metsäteollisuus (13 %) ei jää kauas jälkeen. Maakunnan tehdasteollisuudessa painottuu myös TEVANAKEn ja kemianteollisuuden suurempi työllistävä vaikutus verrattuna koko maan teollisuuteen. (Tilastokeskus 1995a; 1995b; Kaipainen ym. 1994, 50.)

Niin Keski-Pohjanmaan kuin koko Suomenkin merkittävin työllistäjä on palvelut. Yhteensä niiden osuus on 55 prosenttia maakunnan työvoimasta. Suurimmat yksittäiset palvelualan ryhmät ovat kauppa sekä terveys- ja sosiaalipalvelut, jotka molemmat työllistivät runsaan viidenneksen palvelujen työvoimasta. Kolmantena on koulutus ja tutkimus (14 %). (Tilastokeskus 1995a; 1995b.)

1.3. Tutkimuksen toteutus

Tämän vuoden kesän ja alkusyksyn aikana haastateltiin 35 keski-pohjalaista työnantaja. Haastattelut taltioitiin kahta lukuunottamatta nauhalle, josta ne purettiin tekstiksi. Haastattelut toteutettiin tukeutuen yhtenäiseen haastattelurunkoon, jota noudatettiin soveltuvin osin. Tarvittaessa poikettiin rungon rakenteesta ja aiheista asioiden luontevan käsittelyn turvaamiseksi. Haastateltavan puhe määräsi teemojen käsittelyjärjestyksen ja käsittelyn laajuuden.

Haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia ja niiden aikana esitettiin kysymyksiä seuraavista aihepiireistä:

1. Työelämän ja -tehtävien muutossuunnat
2. Ammattikorkeakoulutettu toisen palveluksessa ja yrittäjänä
3. Soveltava tutkimus ja palvelutoiminta
4. Aikuiskoulutus

5. Ammattikorkeakoulun hallinto
6. Opettajat ja elinkeino/työelämä
7. Työharjoittelu ja opinnäytetyöt
8. Ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittäminen

Haastatellut työnantajat valittiin siten, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin Kokolan ammattikorkeakoulukokeilun koulutusaloja- ja ohjelmia. Koulutusalaa vastaavaksi työnantajaksi luokiteltiin sellainen, jonka yrityksen toiminnan pääpainopiste on työssä, joka vaatii ammattikorkeakoulun koulutusaloja vastaavan koulutuksen.

Haastatelluista työnantajista kymmenen oli sellaisia, joiden toiminnan päätarkoituksen toteutuminen vaatii työntekijöiltä teknillistä koulutusta. Hallinnon ja kaupan alan työnantajia edusti myös kymmenen haastateltavaa. Terveystieteiden ja vaatetusalan työpaikkoja kertyi haastatteluaineistoon kumpiakin seitsemän. Yksi haastateltava edusti kaikkia koulutusohjelmia, mutta haastattelun poikkeavan rakenteen vuoksi se jätettiin aineiston analyysivaiheessa pois aloittaisesta tarkastelusta.

Haastatelluista työnantajista kymmenen toimii jalostuksen piirissä ja kaksikymmentäviisi on palveluihin suuntautuneita. Heidän edustamansa yritykset keskittyivät Kokolaan, mutta mukana oli myös yrityksiä Kaustisen ja Pietarsaaren suunnalta.

Tekniikan alan työpaikoista kahdeksan oli yksityisessä omistuksessa ja kaksi oli valtion omistamia. Hallinnon ja kaupan alan työpaikoista seitsemän oli yksityisiä ja kolme julkisen vallan tai osuuskunnan omistamia. Kaikki terveydenhuollon työpaikat olivat julkisen vallan omistuksessa ja vaatetusalan taas yksityisessä omistuksessa.

Tutkimuksessa on pyritty tulkitsemaan työelämän organisaatioita edustavien haastateltujen käsityksiä ammattikorkeakoulusta ja sen avaamista mahdollisuuksista. Työelämän ammattikorkeakouluihin liittämiin mielikuviin päästään kiinni jo suhteellisen pienellä haastateltavien määrällä verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen, mutta tulosten yleistettävyyttä voidaan kyseenalaistaa. Työelämän organisaatioissa työskentelevien käsitykset ammattikorkeakoulusta ovat kuitenkin vielä epämääräisiä. Puhe ammattikorkeakoulusta on siten mielikuvien maailmaan kuuluvaa ja suuntaansa etsivää. (vrt. Tulkki 1993, 35.)

2. Tekniikan ala

Haastatelluista työpaikoista tekniikan alaa edusti kymmenen. Näistä teollisuusyrityksiä oli seitsemän, yrityspalveluyrityksiä kaksi sekä julkishallinnon laitoksia yksi. Yrityksistä ja laitoksista kahdeksan oli yksityisessä omistuksessa ja kaksi julkisen vallan omistamia.

Yritysten ja laitosten kokovertailussa käytettiin kriteerinä henkilökunnan lukumäärää. Pieneksi yritykseksi katsottiin alle 50 henkeä, keskiuuriksi 50-199 henkeä ja suuriksi yli 200 henkeä työllistävät yritykset. Tekniikan alan yrityksistä ja laitoksista viisi oli pieniä, neljä keskisuuria ja kaksi suuria.

Valtaosassa yrityksiä ja laitoksia työskenteli korkeakoulutettuja. Heidän osuutensa yritysten ja laitosten henkilökunnasta oli kuitenkin hyvin pieni. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä heitä ei ollut joko ollenkaan tai heitä oli hyvin vähän. Monesti näillä ainokaisilla oli takanaan kaupallisen alan korkeakoulututkinto ja teknillisen korkeakoulutuksen saaneet astuivat kuvaan vasta yrityskoon kasvaessa.

2.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista tekniikan alalla

Suurin osa teknistä alaa edustavista haastatelluista ilmoitti, että heidän yritystensä ja laitostensa toiminnassa oli tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Osa teollisista yrityksistä oli karsinut tuotevalikoimaansa ja keskittynyt tarkoin määriteltyyn markkinasegmenttiin eli erikoistunut. Näiden yritysten mukaan kyseinen strategian valinta perustui kannattavuuden parantamisyhkymyksiin tai omistajavaihdokseen. Muutamissa yrityksissä erikoistuminen oli johtanut yrityksen kansainvälistymiseen, kun tuotealueen kapeuden vuoksi kotimarkkinat eivät enää riittäneet. Osalla juuri viennin lisääntyminen oli kasvattanut voimakkaasti tuotantoa. Muutamat yritykset olivat tehneet suuria kone- ja laitehankintoja, joiden päämotiveina oli joko vähentää riippuvuutta alihankijasta tai yleensä vain kasvattaa tuottavuutta.

Julkisen laitoksen toiminnan muutokset juontavat julkisen sektorin kehittämisyrityksistä. Julkista laitosta edustavan haastateltavan mukaan tämä on merkinnyt sitä,

että laitoksen tehtäväalueet ovat laajentuneet ja sen päätäntävalta on kasvanut. Laitoksessa on myös siirrytty tulosityksikköorganisaatioon ja tulosjohtamiseen.

Yritysten ja laitosten toiminnassa tapahtuneet muutokset ovat aiheuttaneet muutoksia myös työntekijöiden työtehtävissä. Tavallisesti työntekijöiden työtehtävät olivat laajentuneet ja monipuolistuneet. Työntekijä työskentelee yhä useammin ryhmässä ja käyttää työssään tietotekniikkaa. Lisääntyvien ulkomaisten yhteyksien myötä työn menestyksellinen hoitaminen edellyttää monesti myös kielitaitoa ja ulkomaisten kulttuurien tuntemusta.

Haastattelut antavat viitteitä siitä, että yritysten organisaatioita ja työvoiman käyttöä on kehitetty joustavan tuotannon aikaansaamiseksi. Tyypillistä näille yrityksille on, että niissä työ tehdään tiimeissä ja työntekijöiden tehtäväkuvat ylittävät entisen hierarkian. Eräs teollisen yrityksen edustaja kuvasi kyseistä muutosta seuraavasti:

Ovatko nämä muutokset näkyneet esimerkiksi insinöörien työtehtävissä tai yleensä työntekijöiden työtehtävissä?

"Kyllä varmasti on näkynyt. Me on tehty melkein kolme vuotta aika systemaattista kulttuurin muutosta ja keskitytty tiimityöskentelyyn. Tyypillisesti ennen vanhaan ainakin Kokkolassa insinöörit ratkoivat sitä tuotantoa yksin. Tänä päivänä ratkotaan yhdessä ja on ollut iso muutos opistoinsinööreille hyväksyä se, että jotain asiaa kysellään työntekijöiltäkin. Tänä päivänä koko henkilöstö on hirvittävän motivoitunutta työntekoonsa ja kiinnostunut hommistaan. Täällä on tapahtunut aika raju muutos ja se näkyy osittain tuottavuudessaakin, että kaikki tavallaan osallistuvat tähän..."

Eli teillä päätäntävaltaa on?

"No, onko se varsinaista päätäntävaltaa siirtynyt, mutta..."

No, sillä tavoin kuitenkin oman työn suhteen.

"Joo ja nimenomaan, että ihmiset kertovat mielipiteitään omasta työstään ja parannusehdotuksia ja tietysti johdon on katsottava, mitä niistä toteutetaan ja ovatko ne järkeviä. Kuitenkin kysellään kaikkien mielipidettä. Samalla me on päästy irti siitä vanhasta vakanssijatteluista, että yksi mies tekee vain tätä hommaa. Täällä osastoilla periaatteessa kaikki osaa kaikkee..."

Yhtä haastateltua lukuunottamatta kaikki arvioivat yrityksensä tai laitoksensa toiminnassa tapahtuvan muutoksia myös tulevaisuudessa. Pääasiassa yritykset pyrkivät kasvattamaan tuotantoaan esimerkiksi hakemalla uusia markkina-alueita ulkomailta. Muutamat teollisuusyritykset suunnittelivat kehittävänsä toimintaansa hyödyntämällä tehokkaammin nykyistä kone- ja laitekantaansa tai investoimalla uuteen. Yritykset ai-

koivat myös panostaa tutkimukseen ja uudistaa henkilöstörakennettaan. Julkisessa laitoksessa oltiin varautuneita uuteen organisaatiomuutokseen.

Puolet yrityksistä ja laitoksista arvioi edustamansa alan kehityksen ja tulevaisuuden joko melko hyväksi tai hyväksi. Puolet pitivät sitä jopa erittäin hyvänä. Optimistisimmat odotukset tulevaisuuden suhteen olivat teollisuusyrityksissä.

2.2. Ammattikorkeakouluinsinööri toisen palveluksessa ja yrittäjänä

Haastatellut uskoivat kustakin tekniikan alan koulutusohjelmasta valmistuvien voivan sijoittua heidän yrityksessään tai laitoksessaan seuraaviin tehtäviin:

Konetekniikan koulutusohjelma:

- kulkuneuvoteollisuuden suunnittelutehtävät
- metalli- ja koneteollisuuden suunnittelu- ja työnjohtotehtävät.
- metalliteollisuuden suunnittelutehtävät
- metalliteollisuuden tuotantoon liittyvät kunnossapitotehtävät
- kemianteollisuuden suunnittelu- ja kunnossapitotehtävät

Prosessitekniikan koulutusohjelma:

- metalliteollisuuden tuotantoon liittyvät tehtävät
- kemianteollisuuden tuotannollinen johto kuten:
 - tuotantojohtaja
 - käyttöpäällikkö
 - prosessipäivämestari
 - vuoromestari
- kemianteollisuuden tutkimus- ja kehitystehtävät
- ympäristösuojelun tehtävät kuten vesivarojen käyttöön ja hoitoon liittyvät tehtävät
- elintarviketeollisuuden prosessiajioon liittyvät tehtävät

Sähkötekniikan koulutusohjelma:

- kulkuneuvoteollisuuden suunnittelutehtävät
- metalliteollisuuden suunnittelu- ja tuotannon kunnossapitotehtävät
- kemianteollisuuden sähköautomaatiotehtävät

- ympäristöhallintoon liittyvät atk-tehtävät
- sähköteollisuuden myynti-, markkinointi-, tuotekehitys- ja tuotantoon liittyvät tehtävät
- ohjelmistotuotteen ns. starter ja kouluttaja
- insinööritoimiston suunnittelutehtävät

Tuotantotalouden koulutusohjelma:

- kulkuneuvoteollisuuden ostotoiminta
- metalliteollisuuden vienti- ja myyntitehtävät
- ohjelmistotuotteiden myynti ja markkinointitehtävät

Haastattelujen perusteella kone- ja sähkötekniikan koulutusohjelmasta valmistuneita otettaisiin yrityksissä ja laitoksissa yleensä suunnittelutehtäviin, prosessitekniikan koulutusohjelman käyneitä käyttö- ja ylläpitotehtäviin sekä tuotantotalouden koulutusohjelman käyneitä kaupallisiin tehtäviin.

Puolet haastatelluista arvioi insinööreille sopivien työtehtävien määrän pysyvän tulevaisuudessa yrityksessään tai laitoksessaan nykyisellä tasolla ja puolet niiden määrän kasvavan. Työtehtävien määrän pysyvyyttä nykyisenkaltaisena ennakoivat yritykset eivät suunnitelleet lisäävänsä henkilökuntansa määrää laajemmin, vaikkakin osa niistä oli palkkaamassa joitakin työntekijöitä. Julkista sektoria edustavan laitoksen henkilökunnan määrässä ei valtion heikon taloudellisen tilan vuoksi ollut juurikaan odotettavissa muutoksia, vaikka tarvetta henkilöstön määrän lisäämiseen koettiin olevan.

Haastateltavien mukaan työtehtävien määrän kasvun myötä niin kone-, prosessi-, sähkö- kuin tuotantotaloudenkin koulutusohjelmasta valmistuneiden kysyntä lisääntyy. Tekniikan alan ammattikorkeakoulutetuille kaavailtujen työtehtävien määrän kasvuarvio perustuu yritysten tuotannon laajentamis- ja henkilöstörakenteen uudistamissuunnitelmiin. Haastattelujen perusteella eniten työpaikkoja insinööreille avautuu metalli-, sähkö- ja elintarviketeollisuuden sekä yrityspalveluja tarjoavissa yrityksissä.

Kysyttäessä ammattikorkeakoulusta valmistuvien insinöörien mahdollisuuksia ryhtyä joko itsenäiseksi yrittäjäksi tai alihankintayrittäjäksi yrityksen tai laitoksen edustamalla alalla vastaajat pitivät niitä yleensä hyvinä. Ainoastaan yksi elintarviketeollisuuden erästä kapeaa erikoisalaa edustanut haastateltava arvioi yrityksen perustamismahdollisuudet alallaan aika vaikeiksi. Jotkut vastaajista katsoivat yrittäjäksi ryhtymisen

riippuvan ennen kaikkea ammattikorkeakoulutetun henkilökohtaisista ominaisuuksista, koska "se aktiivisuus pitää olla aika korkea. Se on jotain muuta, kun olla vieraan hommissa tuntipalkalla". Muutamien mielestä siihen vaikuttaa myös koulutuksen sisältö.

Eräs haastateltava toi esille myös sen, että yrittäjyyteen liittyviä taitoja tarvitaan tulevaisuudessa niin yritysten sisällä kuin toimittaessa yrittäjänä.

Millaisena näette ammattikorkeakoulusta valmistuneen mahdollisuudet ryhtyä joko itsenäiseksi yrittäjäksi tai alihankintayrittäjäksi teidän yrityksenne edustamalla alalla?

"No, toivon mukaan hyviksi. Se riippuu paljon yhteiskunnan asenteesta yrittämiseen. Ensinnäkin, että tehdään yrittäminen mahdolliseksi ja kiinnostavaksi ja oppilaitoksissa tuodaan se eräänä hyvänä vaihtoehtona heti alusta lähtien. Ei sellaista, että jos nyt valmistut vaikka insinööriksi niin yhteiskunta tarjoaa vihreän oksan: sulle on paikka ja varmasti työtä. Epävarmuus on ikävä viesti, mutta se on tosiasia... kyllä yrittäjyys yrityksen sisällä ja sitten itsenäisenä yrittäjänä varmaan ratkaisee, miten Suomelle käy. Yritetään rakentaa yrittäjyyttä ilman pääomapanostusta yrityksen sisään, joka on ihan sama idea. Joka lähtee omalla pääomalla liikenteeseen ja on itse kaikesta vastuussa, niin se ottaa toisenlaisen haasteen. Toivottavasti sellaisia nuoria löytyy paljon, mahdollisuuksia on tosi paljon."

Erityisen hyvinä vastaajat pitivät ammattikorkeakoulusta valmistuvien insinöörien mahdollisuuksia toimia alihankkijoina. Lähes kaikilla haastateltavilla olikin kokemuksia alihankintatyöstä. Alihankintatyön merkityksen nähtiin tulevaisuudessa kasvavan, kun yritykset keskittyvät omaan erityisosaamiseensa ja ostavat muut tarvittavat palvelut ulkopuolelta.

"... jos ajatellaan meidän kannalta sitä, niin meidän toimiala niinkuin muukin raskaampi teollisuus liikkuu siihen suuntaan, että me teemme itse sen osaamisen, mitä me joka päivä tarvitsemme ja ostamme muut palvelut alihankkijoilta. Minä yleisesti uskon siihen, että alihankintatoiminta yhteiskunnassa nousee ja niiden palvelujen käyttöaste nousee myöskin."

2.3. Kilpailu tekniikan alan työpaikoista

Lähes kaikki haastatellut pitivät ammattikorkeakoulusta valmistunutta insinööriä varteenotettavana vaihtoehtona työllistettäessä korkeakoulututkinnon suorittanutta. Puolet haastateltavista ei kuitenkaan pitänyt korkeakoulututkintoa keskeisimpänä kriteerinä henkilöstöä valittaessa, vaan tärkeimmäksi nousee henkilön tosiasiallinen osaaminen. Kuten eräs haastateltava asian ilmaisi "että kaveri voi minun mielestäni olla vaikka asentaja, jos se osaa...tehdä työtä niin se on paljon tärkeämpää kuin se, minkä saa laittaa titteliksi".

Haastattelujen mukaan tulevaisuudessa tekniikan alan koulutuksen eri tasoilta valmistuvia otetaan ainakin jossain määrin samoihin tehtäviin koulutuksesta riippumatta. Ammattikorkeakouluinsinöörit tulevat kilpailemaan työpaikoista opistoinsinöörien, diplomi-insinöörien, teknikkojen ja joissakin tapauksissa mekaanikkojen kanssa.

"... nämä koulutusrajat ei merkitse meille oikeastaan mitään. Tuotannossa on asentajia, teknikoita, insinöörejä näissä tuotesoluissa tai tuotekehityksessä on ihmisiä, jotka tekevät teoreettisesti diplomi-insinöörin tasoista työtä ja kuitenkin koulutus saattaa olla radio-tv-asentaja. Yleisesti ottaen me todennäköisesti palkataan teknikko tai insinöörin koulutuksen saaneita kaikkiin teknisiin tehtäviin tästä eteenpäin, mutta ei ne estä palkkaamasta asentajankoulutuksen saanutta, jos hän osoittaa jollakin muulla tavalla pätevyytensä..."

2.4. Teknologiapalvelutoiminta

Ammattikorkeakoulu ei ole mikään tieteellisen tutkimustoiminnan yksikkö. Ammattikorkeakoulutuksen kehittäminen ja ajan tasalla pitäminen vaatii kuitenkin tuekseen tietoa työelämästä ja sen kehityksestä. Ammattikorkeakoulu voikin sille määrätyn koulutustehtävän rajoissa harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa ja työelämää tukevaa tutkimus- ja kehitystyötä. Tutkimuspalvelujen kautta ammattikorkeakoulu kiinnittyy toimialueensa elinkeinoelämään sen luonnollisena osana. (Tulkki 1993, 53; SA 255/1995.)

Lähes jokaisella haastatellulla yrityksellä ja laitoksella oli omaa tutkimustoimintaa ainakin jossain muodossa. Puolella niistä oli joko oma tutkimusosastonsa tai tutkimuk-

seen käytetty osuus työajasta oli suuri. Yleensä tutkimustoimintaa toteutetaan yhteistyössä tiede- ja ammattikorkeakoulujen tai muiden yritysten kanssa. Jossakin määrin yritykset ja laitokset käyttivät tutkimuslaitosten ja konsulttien tarjoamia palveluja.

Kokkolan teknillisessä oppilaitoksessa toimiva Keski-Pohjanmaan teknologiapalvelukeskus KETEK tarjoaa alueen yrityksille ja laitoksille tutkimus- ja tuotekehityspalveluja. Se on toteuttanut vuosittain noin 150 maksullista toimeksiantoa (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun toimilupahakemus 1995, 12). Yli puolella haastateltavista olikin kokemuksia KETEKin palveluista. Valtaosa näiden yritysten edustajista katsoi, että KETEKin palveluista oli ollut hyötyä yritykselle. Vain yhden haastateltavan arvio palveluista oli negatiivinen.

Monelle teknillisen yrityksen ja laitoksen edustajalle osoittautui yllättävän vaikeaksi vastata kysymykseen, millaista ammattikorkeakoulussa harjoitettavan tutkimustoiminnan tulisi olla. Varsinkin suurten yritysten edustajien oli vaikea hahmottaa ammattikorkeakoulun roolia yrityksensä tutkimustoiminnassa ja tuotekehityksessä.

"... se on monipiippuinen juttu esimerkiksi nämä tuotekehityshommat. Kun me ollaan tehty yhtäkin tuotetta yli kolme vuotta joka päivä jatkuvasti, niin ei semmoista kerta kaikkiaan voi antaa mihinkään ulos tehtäväksi. Mistä löytyy tutkimusaihe, jossa porukat voi vaihtua. Tällä hetkellä en itse tiedä, mitä se voisi olla..."

Suurin osa haastatelluista ilmoitti kuitenkin odottavansa ammattikorkeakoululta ennen muuta pienimuotoisia sovellutus- ja kehittämistutkimuksia. Tutkimusten toivottiin olevan hyvin käytännöllisiä ja yritysten tarpeita välittömästi palvelevia. Esimerkkeinä mainittiin tuotannon ja tuotteiden kehittämiseen tähtäävät tutkimukset.

Työelämän edustajien mielestä alueen tutkimustarpeet välittyisivät kaikkein parhaiten ammattikorkeakouluun, jos oppilaitoksen taholta aktiivisesti kyseltäisiin yritysten tutkimustarpeita ja kerrotaisiin, minkälaisia tutkimuspalveluja on tarjolla. Jotkut kokivat, että oppilaitoksen sekä yritysten ja laitosten välisellä tiiviimmällä yhteydenpidolla saataisiin tutkimustarpeet välitettyä yrityksistä ammattikorkeakouluun. Erään haastateltavan mukaan tutkimustoiminnan käynnistäminen pk-sektorilla on erityisen vaikeaa, jolloin näiden yritysten tutkimustarpeiden selvittämistä varten voitaisiin palkata yhteiskunnan varoin joku henkilö.

"... yrityksissä ei välttämättä aina pohdita syvällisesti, mitkä olisivat ne mahdollisuudet hyödyntää jotain oppilaitosta tai asiantuntijaverkostoa. Pk-sektorilla varsinkin urautuu eli kun teet kuusitoista kahdeksantoista tuntia töitä ja perheellekin pitäisi antaa vähän aikaa, niin pohdinta jää hyvin äkkiä siihen ... millä tavalla koulut pystyisivät olemaan mukana, se painottuu täysin uuteen ja oppilaitoksen ideaan. Tämä on ratkaistavissa sillä tapaa, että alueelta löydetäisiin henkilöt, jotka julkisin varoin palkattuina voisivat olla yrityksessä kuukauden ja pohtia yrittäjän kanssa, että voiko näitä asioita tehdä toisin. Tällä tavoin kehittämishankkeet saataisiin ylös ja saavutettasiin yrittäjään nähden se luottamus..."

Kaikki haastatellut ilmoittivat olevansa halukkaita hyödyntämään ammattikorkeakoulun tarjoamia maksullisia tutkimuspalveluja. Vain yhdellä pienellä yrityksellä ei ollut tällä hetkellä mahdollisuuksia rahoittaa tutkimusta. Muutamat asettivat yhteistyön ehdoksi sen, että tutkimuspalvelut ovat kohtuuhintaisia ja niistä on yritykselle hyötyä.

Ammattikorkeakoulun tutkimustoiminnan kohdentamisen kannalta pienet ja keskisuuret yritykset näyttävät olevan keskeisiä, koska ne käyttävät yleensä joko tiede- tai ammattikorkeakoulujen tutkimuspalveluja. Suuret yritykset toteuttavat tutkimustoimintansa joko itse, tiedekorkeakouluissa tai tutkimuslaitoksissa. Ammattikorkeakoulut kilpailevat siten asiakkaista eritoten tiedekorkeakoulujen kanssa, jolloin tutkimuspalvelujen hinta-laatu-suhde ratkaisee tutkimusyhteistyön alkamisen. Ammattikorkeakoulun tutkimuksen vahvuutena on tiedekorkeakouluihin verrattuna käytännönläheisyys.

2.5. Aikuiskoulutus

Tutkimuksen ohella aikuiskoulutus on ammattikorkeakoulun keskeinen palvelumuoto. Kaikki haastatellut yritykset ja laitokset kertoivatkin yhtä pientä yritystä lukuunottamatta jollakin tavalla kouluttavansa työntekijöitään. Puolella koulutus oli hyvinkin järjestelmällistä. Näissä yrityksissä selvitettiin säännöllisesti työntekijöiden koulutus-tarpeet ja järjestettiin niiden perusteella koulutusta. Omaa koulutustoimintaa oli kaikilla jossain määrin, mutta yleensä ne turvautuivat ulkopuoliseen tarjontaan.

Puolella haastatelluista oli kokemuksia Kokkolan teknillisen oppilaitoksen kurssiosaston palveluista. Yleensä arviot koulutuspalveluista olivat myönteisiä. Vain yhden teol-

lisen yrityksen edustajan mukaan kurssiosasto ei kykene tarjoamaan sellaista erikoistietämystä, josta heillä on tarvetta.

Keskusteltaessa haastateltavien kanssa siitä, miten aikuiskoulutus voisi palvella paremmin yritysten ja laitosten tarpeita vajaalla puolella ei ollut mitään ehdotuksia. Muut haastateltavat toivoivat ammatillista täydennyskoulutusta eniten PC-tietokoneen ja työkaluohjelmien käytöstä. Toiseksi eniten kaivattiin CAD-koulutusta ja NC-työstökoneiden käyttökoulutusta. Vähäisemmässä määrin esitettiin järjestettäväksi kieltenopetusta, höyryn käyttöön, ympäristötekologiaan ja sähkösuunnitteluun liittyvää koulutusta.

Monien haastateltavien mielestä ammattikorkeakoulun tulisi vastata tulevaisuudessa kouluttamiensa henkilöiden jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Joidenkin näkökulmasta tämä ei kuitenkaan ole välttämätöntä, koska insinöörit sijoittuvat niin monelle toimialalle ja he voivat hakeutua myöhemmin itse sopivien jatko-opintojen pariin. Kurssiosaston haluttiin järjestävän myös koulutusta tietyille henkilöstöryhmille eikä vain insinööreille.

"No, mielummin me odotetaan sen vastaavan alueen tarpeista eikä vaan omista tuotteistaan. Ei meitä yrityksenä hirveästi puhuttele se, että näille meidän valmistamille insinööreille olisi nyt tarjolla (*täydennyskoulutusta-EMH*). Meidän tarpeet lähtee siitä... että meillä on tällaisen segmentin kouluttamistarvetta ja tietyt ihmiset, jotka siihen kuuluvat."

Haastattelujen perusteella ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksen tulisi ottaa vastattavakseen kouluttamiensa insinöörien jatko- ja täydennyskoulutus sekä tarjota koulutuspalveluja niin pienille, keskisuurille kuin suurillekin yrityksille ja laitoksille.

2.6. Ammattikorkeakoulun hallinto

Ammattikorkeakouluopinnoista annetun lain mukaan ammattikorkeakoulun yleistä hallintoa hoitavat hallitus ja rehtori sekä tarvittaessa valtuuskunta (SA 255/1995). Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ylläpitäjänä tulee olemaan osakeyhtiö, jonka osakkaita ovat Keski-Pohjanmaan ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, Kalajokilaakson koulutuksen kuntayhtymä ja Pietarsaaren kaupunki. Yhtiön hallituksessa

on osakkaiden ja valtuuskunnassa muun muassa elinkeinoelämän edustus. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluosakeyhtiön aiesopimus 1995; Ylikarjula 1995.)

Valtaosa haastatelluista oli sitä mieltä, että työelämän edustajien pitäisi olla mukana ammattikorkeakoulun hallinnossa ja ennen kaikkea juuri neuvoo-antavissa elimissä. Erään haastateltavan mielestä heidän pitäisi olla mukana ammattikorkeakoulun hallituksessa. Hän perusteli näkemystään seuraavaan tapaan.

"...minusta aivan ehdottomasti siellä hallituksessa pitää yrityselämän asiantuntemus olla mukana. Se ei voi olla esimerkiksi vain kunnallisten ihmisten muodostama ryhmittymä, koska se näkemys ei ole kunnallisella puolella. Se voi olla, ettei meillä ole näkemystä kunnalliselle puolelle eikä heillä tänne."

Osa vastaajista toivoikin kiinnitettävän erityistä huomiota työelämästä ammattikorkeakoulun hallintotyöhön tulevien jäsenten valintaan, koska kuka tahansa ei ole kelvollinen edustamaan työelämää.

Joidenkin haastateltavien mukaan taas työelämän mukaantulo hallintoon ei ratkaise niitä ongelmia, joita koulutuksen ja työelämän lähentämisessä on. Sen sijaan tarvitaan yhteistoimintaa, joka kiinnittyy oppilaitosten jokapäiväiseen työhön, itse koulutukseen. Ratkaisuksi tarjotaan esimerkiksi opettajien työharjoittelujärjestelmän luomista.

"Ammattikorkeakoulun opettajakunnan ja yritysmaailman välisessä työryhmätyöskentelyssä ei ole tavallaan ymmärretty niitä kulttuureja ja lähtökohtia, mitä kummallakin on. Sinne pitäisi ottaa henkilöitä, jotka tajuaisivat koulutusjärjestelmän, sen lähtökohdat ja resurssit sekä työelämän. Näitä henkilöitä on erittäin vähän. Tässä tulee tämmöinen problematiikka. Yritysmaailma pyrkii hyvin herkästi käyttämään hienoja sanoja varsinkin suuryritykset ja silloin koulutuspuoli on hukassa. Ammattikorkeakoulun opettajien pitäisi olla vähintään viiden vuoden välein työelämässä vuoden kaksi mukana ja sitten taas jakaa opetusta... koska heidänhän täytyisi siinä yhteistyössä olla lenkinä ja tietää parhaiten, mitkä ovat yrityselämän problematiikat ja miten niitä pitäisi välittää oppilaille eikä niin, että yritysmaailma koordinoi, miten opettajien pitää käyttäytyä. Siitä tulee arvovaltakysymys, jossa ei tajuta toisia."

2.7. Opettajat ja elinkeinoelämä

Vuonna 1994 tehdyn kyselyn mukaan Kokkolan ammattikorkeakoulun opettajien keskimääräinen opettajantyökokemus oli 8,9 vuotta. Tekniikan alan opettajien keskimääräinen työkokemus opetusosalta oli 8,6 vuotta. Ammatillista työkokemusta heillä oli lähes saman verran, keskimäärin 8,4 vuotta. (Heikkilä 1994, 54.) Kokkolan teknillisen oppilaitoksen opettajat olivat näin ollen tulleet keskimäärin työmarkkinoille 1970-luvun lopussa ja toimineet 1980-luvun puolivälistä lähtien opettajina.

Ainoastaan yksi haastateltava piti tekniikan alan opettajien elinkeinoelämätuntemusta hyvänä. Yleensä haastateltavat arvioivat sen heikoksi tai kohtalaiseksi. Opettajien aktiivisuudessa elinkeinoelämän muutosten seuraamisen suhteen nähtiinkin toivomisen varaa.

Millaisena pidätte tekniikan alan opettajien elinkeinoelämätuntemusta noin yleensä?

"...jos puhutaan opettajien elinkeinoelämätuntemuksesta, niin minun mielestäni se on mennyt alaspäin...elinkeinoelämätuntemuksella minä tarkoitan nimenomaan yritysten tuntemusta enkä yksistään tekniikan tuntemusta. Jos taas mennään tekniikan tuntemukseen, niin sitä minun on vaikea arvioida, mikä on sen taso. Siinä minä uskon, että se taso on säilynyt, mutta nimenomaan tämä elinkeinoelämätuntemus...ja minä perustan sitä siihen, että tällainen yhteistoiminta on hyvin vajavaista."

Monen pienen ja keskisuuren yrityksen edustajan mielestä opettajien tietämys erityisesti pk-sektorin "elämisen ehdoista" on puuttellinen ja useimmiten asioita tarkastellaan vain suuryritysten näkökulmasta. Eräs haastateltu toi myös esiin huolensa siitä, että ammattikorkeakouluopettajille asetetut pätevyysvaatimukset tutkintojen suhteen saattavat heikentää opettajien elinkeinotietämystä entisestään.

"...jos minä olen ymmärtänyt oikein, niin suuntaus on, että kaikki opettajat on pian lisensiaatteja tai jotain, jolloin ne tulevat melkein suoraan korkeakoulusta (*oppilaitokseen opettajaksi-EMH*), niin en pidä sitä hyvänä. En tarkoita, etteikö ne saisi olla lisensiaatteja, mutta jos ne suoraan yliopistosta tai korkeakoulusta lukevat lisensiaatiksi ja menevät tonne, niin kokemus jää aika pieneksi. Nämä kaverit, jotka ovat teollisuuden kautta aikanaan tulleet sisään sinne, niin varmaan niillä on vähän laajempi katsantokanta siinä hommassa kuin suoraan yliopistosta (*tulleella-EMH*)".

Kaikki haastatellut yritykset ja laitokset olivat valmiita lähentämään opettajien suhdetta elinkeinoelämään palkkaamalla opettajan määräaikaaisesti organisaatioonsa. Näin opettajat pääsisivät todella perehtymään elinkeinoelämässä vallitseviin käytäntöihin ja muutoksiin työpaikalla.

Keskusteluissa tuli monin paikoin esille se, että yritykset eivät ole halukkaita tarjoamaan opettajille harjoittelupaikkaa ellei hänestä ole yritykselle mitään hyötyä. Mitään suojatyöpaikkoja ei haluttu tarjota. Muutamien työelämän edustajien halukkuuteen vaikutti keskeisesti taloudelliset kysymykset: yritykset eivät ole valmiita maksamaan normaalipalkkaa opettajaharjoittelijalle. Ratkaisuksi tähän esitettiin, että yhteiskunta voisi maksaa ainakin osan palkasta. Pienissä yrityksissä ongelmaksi koettiin myös ohjauksen järjestäminen, kun niissä työntekijöitä on töiden määrään nähden vähän.

Haastateltavien mielestä työharjoitteluun tulevalle tekniikan alan opettajalle sopivia työtehtäviä ovat:

- kulkuneuvoteollisuuden työnjohtotehtävät
- metalli- ja koneteollisuuden suunnittelu- ja työnjohtotehtävät
- metalliteollisuudessa oman alan toimintojen läpikäyminen ja kehittämisvinkit
- metalliteollisuudessa lyhytkestoisissa työharjoitteluissa ei selkeitä tehtäviä, pidemmissä sijaistehtäviä
- kemianteollisuuden tutkimus- ja kehitystehtäviä
- ympäristöhallinnon monenlaisia tehtäviä
- elintarviketeollisuuteen liittyvän dokumentoinnin seuraaminen, prosessin läpikäyminen ja kehittämisvinkit
- sähköteollisuuden tuotannon huippujen kattaminen
- ohjelmistojen soveltamiseen ja soveltumiseen sekä markkinointiin liittyviä tehtäviä
- insinööritoimiston suunnittelutehtävät

2.8. Harjoittelu ja opinnäytetyöt

Vajaassa puolessa haastatelluista yrityksistä ja laitoksista oli ollut ammattikorkeakoulussa tekniikkaa opiskelevia harjoittelijoita. Useita työharjoittelijoita ottaneiden työelämän edustajien arviot harjoittelijoista olivat yleensä positiivisia. Sen sijaan yhden

haastateltavan mukaan kokemukset työharjoittelijoista vaihtelevat: "jotkut on huonoja tekusta, jotkut on hyviä tekusta".

Kaikki ne yritykset, joissa ei ole ollut ammattikorkeakouluopiskelijoita työharjoittelussa, ilmoittivat joko ainakin harkitsevansa tai olevansa välittömästi valmiita tarjoamaan harjoittelupaikan. Harjoittelijoista on paljon vaivaa. Varsin yleisesti harjoittelun kehittämiseksi ehdotettiin, että ohjaavat opettajat olisivat aktiivisemmin mukana ohjauksessa ja pitäisivät yhteyttä harjoittelutyöpaikoille. Harjoittelutyöpaikoille olisi myös nimettävä harjoittelunohjaajat.

Opinnäytetöitä eli ns. insinööritöitä oli tehty haastatelluista yrityksistä ja laitoksista yli puoleen. Yksikään niistä ei ollut kuitenkaan vielä ammattikorkeakoululaisen tekemä. Valtaosa haastatelluista piti opinnäytetöitä hyödyllisinä yrityksensä tai laitoksensa toiminnan kannalta. Lähes kaikki olivat myös jatkossa kiinnostuneita järjestämään opinnäytetöiden aiheita tai teettämään niitä opiskelijoilla. Suurin osa oli myöskin valmis rahoittamaan niitä, muutamat tosin vain jossain määrin tai työsuhteen muodossa.

Haastateltavien mielestä opinnäytetyöt palvelevat parhaiten heitä, kun ne liittyvät yritysten tuotantoon ja tuotantotekniikkaan. Julkisia laitoksia hyödyttävät opinnäytetyöt, jotka koskevat niiden toimialan ongelmakohtia. Vain yksi yritys katsoi opinnäytetöiden voivan tuoda uutta yrityksen tuotekehitykseen. Yritykset olivat myös kiinnostuneita teettämään hallinnon ja kaupan alan opiskelijoilla opinnäytetöitä, jotka liittyvät markkinointiin ja logistiikkaan.

Kysyttäessä haastateltavilta opinnäytetöiden ohjauksen järjestämisestä suurin osa toivoi, että opettajat olisivat aktiivisesti mukana ohjaustyössä.

"...opettajien täytyy viimeisen päälle hoitaa oma roolinsa ... meidän pitää hoitaa kunnialla oma roolimme, mutta se ei saa olla hällä väliä tyyliä, koska sen jälkeen me emme ehkä halua tehdä sen sektorin kanssa enää töitä...nimenomaan niin...että tähän suhtaudutaan tosissaan."

Jotkut haastateltavat haluavat opinnäytetyön alkuvaiheessa ilmaista, mitä odottavat siltä. Monet haastateltavat olivat valmiita huolehtimaan opiskelijoiden perehdyttämisestä ja osa jopa järjestämään ohjausta joko työsuhteen tai nimetyn vastuuhenkilön muodossa. Muutamien haastateltavien mielestä suurin vastuu jää opettajan sijaan

opinnäytetyöntekijälle, jonka on osattava hyödyntää tarpeen mukaan opettajan ja yrityksen asiantuntemusta.

Haastattelujen perusteella olisi syytä harkita sitä, olisiko opettajilla oltava omat nimikoyritykset tai laitokset. Näissä he voisivat suorittaa oman työharjoittelunsa ja osallistua aktiivisesti kyseisessä työpaikassa tapahtuvaan opiskelijoiden työharjoittelun ja opinnäytetöiden ohjaamiseen. Tämä yhteysverkosto palvelisi muodostuttuaan myös teknologiapalvelutoiminnan ja aikuiskoulutuksen tarpeita.

2.9. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi tekniikan alalla

Haastatellut korostivat ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön tärkeyttä, mutta monet heistä eivät kuitenkaan tehneet konkreettisia ehdotuksia yhteistyön tiivistämiseksi. Keskinäistä vuorovaikutusta katsottiin lisäävän parhaiten opettajien työharjoittelu, vierailuluennot ja työelämän edustajien mukanaolo ammattikorkeakoulun päättävissä elimissä. Oppilaitoksiin voitaisiin nimetä myös yhdyshenkilö, jonka tehtävänä olisi ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän välisen yhteistyön kehittäminen. Lisäksi yhteistyötä voitaisiin parantaa käyttämällä oppilaitoksen henkilökuntaa konsultteina, teettämällä opinnäytetöitä ja pyytämällä oppilaitoksilta lausuntoja.

Jos yritysten on vaikeaa ryhtyä aktiiviseen yhteistyöhön oppilaitosten kanssa, niin eivät yrityksetkään ole havainneet oppilaitosten opettajien olevan kovin innostuneita tiiviimmän yhteistyön luomisesta.

"...varmaan se on teollisuuden vika ja varmaan se on opettajien vika. Minä olen ainakin kerran tai kaksi kutsunut koko lössin sieltä tekulta tänne ja kertonut vähän, mitä me ollaan ja muuta... ei siinä sellaista draivia opettajapuoleltakaan ole aktiivisesti kysellä tai tulla käymään... kai jokainen vaan hautautuu omiin hommiinsa ja siihen se melkein jää. Varmaan yhteistyötä pitäisi olla enemmän ihan opettajatasolla ja teollisuuden johtotasolla."

Haastateltavilta tiedusteltiin myös halukkuutta osallistua ammattikorkeakoulun kehittämiseen esimerkiksi tekemällä määräaikaista yhteistyösopimuksia. Lähes kaikki olivat kiinnostuneita tekemään yhteistyösopimuksia, mutta puolet vain erilaisten hankkeiden puitteissa.

3. Hallinnon ja kaupan ala

Haastatelluista kymmenen edusti hallinnon ja kaupan alaa. Tukku- ja vähittäiskauppoja aineistossa on kolme, pankkeja ja vakuutuslaitoksia kumpiakin yksi, huolinta-alan yrityksiä kaksi, yrityspalveluyrityksiä yksi ja julkishallinnon laitoksia kaksi.

Yksityisessä omistuksessa oli seitsemän yritystä, yksi oli osuuskuntamuotoisesti omistettu ja kaksi oli julkisia laitoksia. Kahta yritystä ja laitosta luonnehditaan suureksi (yli 200 työntekijää), kolmea keskisuureksi (50-199 työntekijää) ja viittä pieneksi (alle 50 työntekijää).

Puolessa haastatelluista yrityksistä ja laitoksista oli töissä korkeakoulututkinnon suorittaneita. Yhdessäkään pienessä yrityksessä ei työskennellyt korkeakoulutettuja. Keskiuurissa ja suurissa yrityksissä heitä työskenteli jonkun verran. Eniten korkeakoulutettuja oli julkisten laitosten palveluksessa.

3.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista hallinnon ja kaupan alalla

Lähes kaikkien haastateltavien yritysten ja laitosten toiminnassa oli tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Pankit, vakuutusyhtiöt ja vähittäiskaupat olivat kasvattaneet kokoaan fuusioitumalla muiden oman alansa yritysten kanssa. Tukku- ja vähittäiskaupat olivat keskittyneet toiminnassaan tiettyihin tuoteryhmiin ja asiakkaisiin sekä lisänneet osa-aikaisten työntekijöiden käyttöä. Julkishallinnon laitosten hallinto-organisaatioita oli uudistettu, minkä seurauksena toisen julkisen laitoksen virkamiesten päättävalta oli kasvanut ja toisen laitoksen henkilöstön määrä supistunut. Haastateltujen mielestä kyseiset muutokset johtuivat pääasiassa lamasta.

Yrityspalveluyrityksessä erilaiset lakimuutokset ja investoinnit atk-laitteisiin olivat muuttaneet toimintaa merkittävästi. Huolinta-alan yritysten liikevaihto ja henkilöstön määrä oli taas kasvanut voimakkaasti eritoten kilpailijoista eroavien palveluratkaisujen ja transitoliikenteen kasvun myötä.

Yritysten ja laitosten toiminnassa tapahtuneet muutokset heijastuivat myös työntekijöiden työtehtävien muutoksina. Tyypillistä oli, että työntekijöiden työtehtävät olivat laajentuneet ja monipuolistuneet. Työn vaativuus näyttää siten lisääntyneen. Työntekijöiden odotetaan monesti myös hallitsevan tietotekniikan käyttö, osaavan kieliä ja palvelevan hyvin asiakasta.

Valtaosa haastatelluista arvioi yritystensä ja laitostensa toiminnassa tapahtuvan muutoksia myös tulevaisuudessa. Pankissa uusitaan henkilöstöjärjestelyjä. Sekä vähittäis- ja tukkukaupat että huolinta-alan yritykset suunnittelivat toimintansa laajentamista. Julkisen sektorin puolella jouduttaneen yhä tarkemmin miettimään, mihin julkisia varoja tullaan kohdentamaan. Aluehallinnon mahdolliset muutokset taas saattavat muuttaa julkisen laitoksen organisaatiota.

Ainoastaan yksi haastateltava ei osannut arvioida edustamansa alan tulevaisuutta ja kehitystä. Muut näkivät sen hyvänä, vaikka totesivatkin, että kilpailu alalla on kovaa ja kiristyy vielä tulevaisuudessa.

3.2. Hallinnon ja kaupan alan ammattikorkeakoulutettu toisen palveluksessa ja yrittäjänä

Haastateltavat katsoivat talouden ja hallinnon sekä tuotantotalouden koulutusohjelmasta valmistuvien voivan sijoittua heidän yrityksessään tai laitoksessaan alla lueteltuihin tehtäviin.

Talouden ja hallinnon koulutusohjelma:

-julkishallinnon laitoksen taloushallinnon tehtävät, kuten

- kamreeri
- talouspäällikkö
- kassaliikenteen hoito
- reskontran hoito
- kirjanpidonhoito

-julkishallinnon laitoksen suunnittelutehtävät

-erilaiset verovalmistelutehtävät, kuten

- apulaisverojohtaja

- toimistopäällikkö
- verosihteeri
- verovalmistelija
- pankin esimiestehtävät, rahoitus- ja sijoitusneuvonta, maksuliikenneneuvonta ja -myynti, kassapalvelut
- vakuutusalan asiakaspalveluvirkailija, myyntihenkilö
- kirjanpito toimiston kirjanpitäjä, yritysneuvoja
- tukku/vähittäiskaupan myyntitehtävät, kuten
 - myyntimies
 - myyjä
- vähittäiskaupan johto- ja esimiestehtävät
- tukkukaupan varasto-, myynti- ja ostotehtävät
- huolinta-alan markkinointi- ja myyntitehtävät sekä talous- ja johtotehtävät kuten osastopäällikkö

Tuotantotalouden koulutusohjelma:

- tukkukaupan varasto-, myynti- ja ostotehtävät
- huolinta-alan johtotehtävät, kuten osastopäällikkö

Haastateltavien mukaan liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen työtehtäviä heidän yrityksissään ja laitoksissaan tulevat siis olemaan hallinnolliset, tilinpidolliset, konttoriteknilliset ja kaupalliset tehtävät.

Suurin osa haastateltavista arvioi hallinnon ja kaupan alan ammattikorkeakoulutetuille kaavailtujen työtehtävien määrän pysyvän yrityksessään tai laitoksessaan melko vakiona. Ainoastaan yhdessä yrityksessä ne vähenevät uusien henkilöstöjärjestelyjen myötä. Sen sijaan yksi julkista laitosta edustava haastateltu ennusti työtilaisuuksien määrän lisääntyvän organisaatiossaan. Hänen mukaansa varsinkin erilaiset projektiluonteiset työt tulevat lisääntymään EU:n myötä.

"Tämmöisenä uutena lohkona näyttäsi olevan kaikennäköinen projektityö. Tämä on nousemassa aika suuresti esille ja liittyy EU-rakennelmaan, jossa kaikennäköisiä ohjelmia tehdään....tätä kautta on myös saatavilla lisää rahoitusta. Näihin systeemeihin on hyvä saada riittävän tasoista väkeä ...(joilla-EMH) on talouspuolen tietämystä, kielitaitoa ja kokemusta projektityöskentelystä."

Haastateltavilta tiedusteltiin myös, millaisina he näkevät ammattikorkeakoulusta hallinnon ja kaupan alalta valmistuneen mahdollisuudet ryhtyä joko itsenäiseksi yrittäjäksi tai alihankintayrittäjäksi heidän yrityksensä edustamalla alalla. Julkishallinnon laitosten edustajilta kysyttiin yleisesti ammattikorkeakoulutetun mahdollisuuksia ryhtyä yrittäjäksi.

Lähes yhtä moni haastateltava piti ammattikorkeakoulusta valmistuneen mahdollisuuksia ryhtyä yrittäjäksi omalla alallaan hyvinä tai huonoina. Osa haastateltavista toivoi ammattikorkeakoulutettujen perustavan teollisuusyrityksiä eikä palveluyrityksiä. Useimpien mielestä yrittäjänä menestyminen riippuu kuitenkin yrittäjän henkilökohtaisista ominaisuuksista. Muutaman mielestä se edellyttää myös hyvää liikeidea ja vankkaa työkokemusta alalta.

3.3. Kilpailu hallinnon ja kaupan alan työpaikoista

Kahta lukuunottamatta haastatellut pitivät liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta vartenotettavana vaihtoehtona valitessaan korkeakoulututkinnon suorittanutta henkilöstöä. Toisen korkeakoulututkinnon merkityksen rekrytointikriteerinä kyseenalaistaneen kauppaliikkeen edustajan mukaan kauppaoppilaitoksesta saa "sellaisia hyviä perustietosysteemejä, idean tehdä kauppaa", mutta ratkaisevaa henkilöstön valinnassa on kuitenkin todellinen osaaminen.

"...ilman muuta otetaan niin hyvin koulutettu, kun vaan saadaan. Se on meille taloudellisesti järkevää, mutta kaikista tärkein tekijä on, että hän osaa tehdä työtä mahdollisimman hyvin. Meillä on määrättyjä (*työntekijöitä-EMH*), jotka ovat kansakoulupohjalta. He sanovat, että sinne virkaan saa hakea vaikka ekonomi, niin ei varmaan osaa kauppaa tehdä sen kummempaa."

Kauppaliikkeiden edustajat kertoivat havainneensa kaupallisen alan tutkinnon suorittaneiden keskuudessa kauppaa väheksyvän prioriteetin. Kaupallisen tutkinnon suorittaneet eivät hakeudu kovin innokkaasti kauppoihin töihin. Syynä tähän saattaa olla ainakin osittain alan alhainen palkkataso, mutta todennäköisesti taustalla ovat yleisesti ja myöskin oppilaitoksen piirissä esiintyvät kauppaliikkeitä väheksyvät asenteet. "Se on varmasti sellaista vanhaa jäännettä, kun ennen vanhaan (*sanottiin-EMH*), että sitten

mennään kauppaan, jos ei mihinkään muualle päästä, kun on vaan kaupan myyjä", tiivistä asian eräs haastateltava.

Toinen korkeakoulututkinnon merkitystä rekrytoinnissa kritisoinut haastateltu nosti oman yrityksen arvomaailmaan soveltuvuuden keskeisimmäksi valintakriteeriksi.

"...kun me valitaan ihmisiä tänne taloon niin, me unohdetaan kaikki tämmöiset (*korkeakoulututkinnot-EMH*). Ensimmäinen kriteeri on, että arvomaailma sopii meidän arvomaailmaan, jos se ei sovi, niin ei jatketa sitä keskustelua. Se on kaikkein tärkein näissä rekrytointiasioissa tai ainakin meillä. Minä en tiedä, miten muissa yrityksissä. Meidän yrityksessä arvomaailma on a ja o... me ollaan ehkä viisitoista vuotta harjoitettu semmoista henkilöstöpolitiikkaa. Se on tuottanut erittäin hyvää tulosta. Kun kaikkien ihmisten arvomaailma on lähes samanlainen, niin on helppo tehdä yhteistyötä . . . me unohdetaan ne suoritukset eliä sen voi aina oppia, mutta arvomaailmaa ei voi muuttaa..."

Haastateltava päätyy siis siihen, että yrityksen kannalta on olennaista saada työyhteisönsä sitoutuvia työntekijöitä, jolloin he voivat tehdä työtä tehokkaasti toisten kanssa yhdessä. Itse työtehtävien tekoon liittyvät kvalifikaatiot voidaan oppia hallitsemaan työtä tehdessä.

3.4. Soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta

Valtaosassa haastatelluista yrityksistä ja laitoksista harjoitetaan tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Käytännössä niissä harjoitettu tutkimus- ja kehittämistoiminta tarkoittaa yleensä oman työn ohella tehtyjä sisäisiä selvityksiä. Muuten tutkimustarpeet tyydytettiin pitkälle turvautumalla konsernin sisäisiin tutkimuspalveluihin tai ulkopuolisiin konsulttipalveluihin.

Suurin osa haastateltavista mielsi opinnäytetyöt keskeisimmäksi osaksi ammattikorkeakoulun tutkimustoimintaa. Lähes kaikki haastatellut odottivat ammattikorkeakoululta pienehköjä sovellutus- ja kehittämistutkimuksia. Tutkimusten tulisi olla erittäin käytännönläheisiä sekä palvella suoraan yritysten ja laitosten toiminnan kehittämistä. Eräs haastateltava perusteli näkemystään seuraavasti:

Minkälaista ammattikorkeakoulussa harjoitettavan tutkimustoiminnan tulisi olla?

"Käytännönläheistä, minkä voi soveltaa heti suoraan liiketoimintaan, koska tällä yrittämisellä on se tarkoitus, että mahdollisimman nopeasti muutetaan kaikki rahaksi."

Eräs julkisen laitoksen haastateltava toivoi ammattikorkeakoulun kykenevän tuottamaan laajempia ja laadukkaampia tutkimuksia verrattuna entiseen opistoasteeseen sekä profiloituvan näin tutkimustoiminnassaan.

"...nyt kun ollaan perustamassa ammattikorkeakoulua, niin sen pitäisi (*tutkimustoiminnassaan-EMH*) hakea pikkuisen laajempaa, korkeampaa tasoa, kun keskiasteella on ollut tähän saakka ... minusta pitäisi selvästi nostaa rimaa pari pykälää ylöspäin ja hakea sitä profiilia sillä..."

Puolet haastatelluista oli sitä mieltä, että alueen tutkimustarpeet välittyvät parhaiten ammattikorkeakouluun, jos ammattikorkeakoulut aktiivisesti tarjoavat tutkimuspalvelujaan yrityksille ja laitoksille sekä kyselevät niiden tutkimustarpeita. Melkein yhtä moni katsoi, että aloite tutkimusyhteistyössä voi olla kummalla tahansa.

Haastattelujen kuluessa esille tuli myös se, että yritykset odottavat ammattikorkeakoulun toimivan pitkälle palveluyritysten tavoin tarjotessaan tutkimuspalveluja. Ammattikorkeakoulun odotettiin ilmoittavan myös tarjotuista, mutta jostain syystä toteutumatta jäävistä tutkimushankkeista.

Kaikkien laitosten ja yritysten edustajat olivat halukkaita hyödyntämään ammattikorkeakoulun tarjoamia maksullisia tutkimuspalveluja. Tutkimusyhteistyön alkamisen ratkaisevat tavallisesti tarjotut tutkimusaiheet, tutkimuksen aikataulu sekä kustannus-tekijät. Yksi haastateltava ilmoitti olevansa valmis yhteistyöhön, jos ammattikorkeakoulu kykenee ensin voittamaan yrityksen luottamuksen tutkimuksen keinoin.

No, olisitteko te kuitenkin halukas hyödyntämään näitä maksullisia tutkimuspalveluja, mitä ammattikorkeakoulu tarjoaa?

"Se pitäisi nähdä, mitä ne pystyy antamaan sieltä. Siitä se on ennen kaikkea kiinni, että kyllä me joka tapauksessa tullaan tutkimaan jollakin lailla..."

Täytyiskö olla jotain näyttöä siitä, että pystyy hoitamaan?

"...minun mielestäni se saadaan tekemällä joku asia ensin kunnolla ja sitä kautta saadaan tietty luottamus siihen, että homma menee putkeen. Sillä lailla luottamus kasvaa...meidän pitäisi päästä esimerkiksi erilaisiin ammatillisiin oppilaitoksiin huomattavasti paremmin sisälle... näkisi, mitä vaihtoehtoja on

saatavilla plus se, että sieltä saisi suhtkoht edullisesti... jos me saadaan se sama vastaus ja jos sitä kautta yhteistyö lisääntyisi... minun mielestäni on turha maksaa johonkin Poriin, jos Kokkolasta saa sen saman palvelun..."

Haastattelujen perusteella ammattikorkeakoulun tutkimuspalveluille on kysyntää. Ammattikorkeakoulun vahvuutena tutkimuksen alueella on ennen kaikkea maantieteellinen läheisyys ja hyvä tavoitettavuus, jolloin tutkimuksissa voidaan paremmin huomioida muun muassa alueelliset tekijät.

3.5. Aikuiskoulutus

Suurin osa hallinnon ja kaupan alan yrityksistä ja laitoksista kouluttaa henkilöstöään joko itse tai ostopalvelujen avulla. Puolella niistä on oma koulutusjärjestelmänsä. Muut hankkivat koulutusta henkilöstölleen yrityksen tai laitoksen ulkopuolisilta tahoilta. Vain yksi julkishallinnon laitos ilmoitti tukeutuvansa pitkälle paikallisten oppilaitosten aikuiskoulutustarjontaan tyydyttäessään henkilöstönsä koulutustarpeita.

Vajaalla puolella haastateltavista oli kokemuksia Kokkolan Kauppaoppilaitoksen aikuiskoulutusosaston palveluista ja ne olivat kaikki myönteisiä. Heidän mielestään aikuiskoulutus palvelisi niitä jatkossa parhaiten tarjoamalla ennen kaikkea yritysten tarpeiden mukaista ammatillista täydennyskoulutusta ja niille sopivana aikana. Eniten koulutusta haluttiin järjestettävän asiakaspalvelu- ja myyntitaidoista, kielistä sekä PC-tietokoneesta ja sen työkaluohjelmien käytöstä. Muita toivottuja aihealueita olivat esillepanotekniikka, laskentatoimi, yritysverotus, EU-integraatio ja kansainvälinen kauppa.

Yli puolet haastatelluista oli sitä mieltä, että ammattikorkeakoulun pitäisi huolehtia jatkossa kouluttamiensa henkilöiden jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Joidenkin mukaan tämä ei kuitenkaan ole välttämätöntä, mutta katsoivat sen lisäävän vaihtoehtoja valittaessa sopivaa henkilöstökoulutusta. Ainoastaan yksi kauppaliikkeen edustaja ei odottanut ammattikorkeakoulun tarjoavan aikuiskoulutuspalveluja, vaan ilmoitti työntekijöittensä kouluttamisen hoituvan oman koulutusjärjestelmän avulla.

3.6. Ammattikorkeakoulun hallinto

Ajatusta työelämän edustajien mukanaolosta ammattikorkeakoulun hallinnossa pidettiin yleisesti hyvänä.

Ammattikorkeakoulun hallinnosta on katsottu, että työelämän näkökulman tulisi heijastua ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmia tehdessä ja päätöksenteossa, niin mitä mieltä olet, pitäisikö työelämän olla edustettuna?

"Pitää olla...jollakin tavalla. Minä en tiedä, mikä se foorumi sitten on, mutta... keskustelukanava ja -yhteys pitää olla....koska jos koulutetaan jollakin vanhalla menetelmällä ja yrityksissä on vallan muuta...tämähän muuttuu niin äkkiä nyt, että koulutuksen pitää olla enempi toisinpäin..."

Joo, olisiko päättävä vai neuvoa-antava elin parempi?

"Neuvoa-antava. Linjavastuu pitää olla siellä, joka päättää... jos minä itse ajattelen itseäni ja yrittäjiä pikkuisen laajemmin...niin meillä on ihan riittävästi päätettävää oman firman asioissa, mutta me voimme heittää palloja eri puolille ja silloin päättäjien pitää olla paikalla ja ottaa niistä kiinni. Mahdollisimman monen pitää ohjata semmoisia heittoja, jotka ovat kasvusuunnan palloja. Minun mielestäni se on (työelämän-EMH) rooli. Päättävän yksikön pitää olla hyvin pieni ja suppea, mutta ideointiryhmän pitää olla semmoinen, että tulee riittävän varmasti (tietoa-EMH) eri puolilta."

Kaikki haastatellut toivoivatkin työelämän edustusta ammattikorkeakoulun neuvoa-antaviin elimiin ja osa myös päättäviin elimiin. Monissa haastatteluissa perusteltiin työelämän edustuksen tarpeellisuutta ammattikorkeakoulun hallinnossa kahdella tavalla. Toisaalta viitattiin tämän keskusteluyhteyden voivan parantaa ammattikorkeakoulutetun työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Toisaalta se taas mahdollistaisi työtehtävien edellyttämien kvalifikaatioiden muutosten tulevan huomioiduksi opetussuunnitelmia laadittaessa.

3.7. Opettajat ja elinkeinoelämä

Vuonna 1994 kaupan alan opettajien keskimääräinen opettajantyönkokemus oli 10,8 vuotta. Tämä merkitsee sitä, että kauppaoppilaitoksen opettajien elinkeinoelämäkokeemukset ajoittuvat useimmiten 1980-luvun puoliväliin. (Heikkilä 1994, 6.) Työelämän edustajat pitivät yleensä kaupan alan opettajien elinkeinoelämäntuntemusta joko hyvänä tai kohtalaisena. Opettajissa nähtiin olevan paljon aikaansa seuraavia ja työstään kiin-

nostuneita opettajia, mutta myös elinkeinoelämästä erkaantuneita, työhönsä välineellisesti suhtautuvia opettajia.

Millaisena pidät kaupallisen alan opettajien elinkeinoelämäntuntemusta?

"...se riippuu, miten on kiinnostunut. On ne, jotka ovat siellä vaan töissä ja ne, jotka ovat kiinnostuneita aiheesta, mitä opettavat."

Vaikka kokonaisarvio opettajien elinkeinoelämäntietämyksestä oli myönteinen, toivottiin opettajien pitävän entistä tiiviimmin yhteyttä yrityksiin ja laitoksiin.

Yhtä lukuunottamatta haastatellut ilmoittivat olevansa halukkaita tarjoamaan harjoittelupaikkoja opettajille. Yli puolet heistä ei asettanut minkäänlaisia ehtoja harjoittelulle. Vain yhden yrityksen edustaja koki ongelmallisena taloudelliset kysymykset. Muutaman haastateltavan mukaan opettajien määräaikaista palkkaamista vaikeuttavat heidän työntekijöitään sitovat salassapitosäädökset.

Haastateltavat tarjosivat hallinnon ja kaupan alan opettajien harjoittelutehtäviksi seuraavia:

- julkishallinnon laitoksen tehtäviä tarpeen mukaan
- verotarkastustehtävät
- pankin yritysanalyysi- ja yritysrahoitustehtävät, markkinoinnin suunnittelu- ja toteutustehtävät sekä johtotehtävät
- vakuutusalan erilaiset tehtävät
- tilitoimiston kirjanpito- ja tilinpäätöstehtävät
- kaupan logistiikka
- kaupan erilaiset konttoritehtävät
- huolinta-alan laskentatoimen tehtävät ja logistiikka
- huolinta-alan erilaiset tehtävät (huolinta, ahtaus, laivanselvitystehtävät)

Opettajille haluttiin yleensä antaa monenlaisia työtehtäviä, jotta he saisivat mahdollisimman kattavan kuvan työelämästä.

3.8. Harjoittelu ja opinnäytetyöt

Puolessa hallintoa ja kauppaa edustavissa yrityksissä ja laitoksissa oli ollut talouden ja hallinnon koulutusohjelman opiskelijoita työharjoittelussa. Harjoittelijoita oli ollut toistaiseksi hyvin vähän, mutta kokemukset heistä olivat myönteisiä. Muutkin yritykset ja laitokset olivat valmiita ottamaan harjoittelijoita yhtä yritystä lukuunottamatta. Muutamien haastateltavien kiinnostus ottaa harjoittelijoita riippui vuodenajasta, palkasta tai mahdollisista ohjausresursseista.

Keskusteltaessa harjoittelusta välittyi usein kuva, jonka perusteella harjoittelijoille annetut työtehtävät ovat usein hyvin yksipuolisia ja rutiininomaisia. Monet haastateltavat pitivät tärkeänä, että ammattikorkeakoulu edellyttäisi tiettyä minimitasoa harjoittelupaikalta. Eräs haastateltava toteaaakin, että hyvä työharjoittelu on sekä työnantajan että opiskelijan etu.

Pitäisikö oppilaitoksen vaatia jonkinlaista tasoa niiltä harjoittelupaikoilta, jotka se hyväksyy?

"Pitäisi...se ei enää mitään silppurihommia saa olla...kun otetaan nuori työharjoitteluun, pannaan se tekemään jotain joutavaa hommaa siellä, johon se tylsistyy, tuskastuu, että tämmöistäkö tämän alan homma on, niin sehän kääntyy täysin. Se puhuu kavereille, vanhemmille ja kaikille ja siitä yrityksestä tulee huono kuva... Se että, miten sille alalle saadaan sitten ylipäätään työvoimaa, jos se sana lähtee kiirimään... Minun mielestäni yrityksen pitäisi aivan markkinointiasiana antaa hyvät hommat harjoittelijalle, jolloin se puhuu hyvää siitä yrityksestä ja alasta, jolloin siinä turvataan huipputarjonta jatkossakin. Siinä mielessä koulu voisi vaatia näiltä yrityksiltä...suunnitelmaa siitä, mitä (harjoittelijoiden-EMH) työtehtävät ovat ..."

Harjoittelun kehittämiseksi ehdotettiin, että ohjaavien opettajien olisi pidettävä aktiivisesti yhteyttä harjoittelutyöpaikoille. Kyseinen ohjaaja selvittäisi opiskelijan tulevan työnantajan kanssa työharjoittelun tavoitteet, työtehtävien pääasiallisen sisällön ja seuraisi harjoittelujakson toteutumista. Varsinkin pienen yrityksen voimavaroja säästäisi se, jos oppilaitos valitsisi etukäteen työnantajan ohjeiden mukaan sopivan harjoittelijan.

Kaikki hallinnon ja kaupan alan haastatellut olivat valmiita opinnäytetöiden toteuttamiseen yrityksissään ja laitoksissaan. Puolet haastatelluista oli valmis rahoittamaan niitä vain osittain ja siinä tapauksessa, että niistä on heille hyötyä.

Yrityksiä ja laitoksia palvelisivat parhaiten opinnäytetyöt, jotka käsittelevät markkinointia ja logistiikkaa. Joidenkin haastateltavien mukaan heidän yritystään tai laitostaan hyödyttäisi eniten ajankohtaisiin kehittämishankkeisiin ja työntekijöiden työhön liittyvät tutkimukset.

Haastatellut halusivat yleensä järjestää opinnäytetyön ohjauksen niin, että he antavat aiheen, osallistuvat työn suunnitteluun ja huolehtivat opiskelijoiden käytäntöön perehdyttämisestä. Muutamien haastateltujen mielestä opiskelijoiden tulisi laatia tutkimussuunnitelma, josta ilmenisi tutkimuksen kulku aikatauluineen. Vastuu itse työn ohjauksesta olisi kuitenkin viime kädessä ohjaavalla opettajalla.

3.9. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi hallinnon ja kaupan alalla

Ammattikorkeakoulun ja työelämän välistä yhteistyötä voidaan haastateltavien mukaan kehittää ennen kaikkea opiskelijoiden työharjoittelujen, opinnäytetöiden tekemisen ja vierailuluentojen kautta. Tietoa ammattikorkeakoulusta voitaisiin lisätä kutsuamalla yrityksen edustajia työaikana oppilaitokselle tilaisuuteen, jossa esiteltäisiin ammattikorkeakoulun toimintaa mahdollisimman mielenkiintoisella tavalla. Vuorovaikutusta tiivistäisi myös yritysten edustajien kanssa käytävät vapaamuotoisemmat keskustelut, joilla haettaisiin linjoja yhteistyölle ja selvitettäisiin työelämän puolen odotuksia niin opetukselta kuin oppilaitokseltakin. Muina mahdollisina yhteistyömuotoina mainittiin opettajien ja opiskelijoiden tutustumiskäynnit sekä työelämän edustajien mukanaolo hallinnossa.

Ainoastaan yksi haastateltava ei ollut valmis osallistumaan ammattikorkeakoulun kehittämiseen tekemällä määräaikaista yhteistyösopimuksia. Kieltäytymisen syyksi hän ilmoitti, että asiakkaat ovat hänen yritykselleen ammattikorkeakoulua tärkeämpiä. Osa myönteisesti ajatukseen suhtautuneista oli halukas solmimaan sopimuksia vain erilaisten hankkeiden puitteissa. Pienten yksityisten yritysten edustajien kiinnostusta sitoutua kehittämistyöhön heikensi ajan puute.

4. Terveysala

Haastatelluista terveysalaa edustaa seitsemän ja he työskentelevät kaikki julkisen sektorin palveluksessa. Neljä heistä toimii erikoissairaanhoidossa ja kolme perusterveydenhuollossa. Heidän edustamiaan työpaikkoja voi luonnehtia suuriksi (yli 200 henkeä työllistäviä). Niiden henkilöstöstä noin kaksi viidesosaa on sairaanhoitajia.

4.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista terveydenhuollossa

Kaikki terveydenhuollon haastateltavat kertoivat organisaationsa toiminnassa tapahtuneen merkittäviä muutoksia viime vuosina. Terveydenhuollossa on tapahtunut siirtymää hallintokulttuurista palvelukulttuuriin. Organisaatioita on madallettu. Niissä on siirrytty tulosjohtamiseen ja ryhdytty kiinnittämään huomiota palvelujen laatuun. (vrt. Kasvio 1994, 75.) Valtion ja kuntien säästötoimien johdosta terveydenhuollon organisaatioiden henkilökunta on ollut kovilla, kun suoritteita on pitänyt saada aikaan entinen määrä tai jopa enemmän vähemmillä taloudellisilla resursseilla.

Erikoissairaanhoidossa palvelutarjonta onkin laajentunut, kun se on saanut uusia tehtäviä sosiaalityön puolelta ja korvannut ostopalveluja omalla palvelutuotannolla. Toiminta on muuttunut avohoitopainotteisemmaksi: sairaansijoja on vähennetty, osastoja yhdistetty ja henkilökunnan määrää vähennetty. Samaan aikaan hoitoajat ovat lyhentyneet, hoitopäivien määrä vähentynyt, hoitajaksojen määrä kasvanut ja aikaisemmin pitempiä laitoshoidoja on muutettu polikliiniksiksi tai lyhytjälkihoitoisiksi. (Kokko & Heikkilä 1995, 19-20.)

Perusterveydenhuollossa toteutetaan väestövastuun periaatetta. Vuodeosastolla on puolestaan siirrytty yksilövastuiseen hoitotyöhön. Valtionosuusuudistus on saanut erityisesti perusterveydenhuollossa aikaan terveyskeskuskuntayhtymän tarpeellisuuden harkintaa (esim. Kokko & Lehto 1993, 24; Kokko & Heikkilä 1995, 16). Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kesken on selvitetty hoidon porrastusta eli työnjakoa sekä toiminnallisia yhteistyömahdollisuuksia. Perusterveydenhuollosta vastaavat kuntayhtymä ja kunnat ovat myös neuvotelleet keskenään siitä, onko niillä mahdollisesti päällekkäisiä toimintoja.

Terveydenhuollon organisaatioissa tapahtuneet muutokset ovat muuttaneet sairaanhoitajien työtehtäviä. Organisaatioiden madaltaminen on lisännyt osastonhoitajien hallinnollisia tehtäviä. Erikoissairaanhoidossa osastojen yhdistämisen myötä sairaanhoitajien odotetaan omaavan asiantuntemusta useammalta erityisalalta. Lääketieteen teknologian kehitys on puolestaan muuttanut työtä yhä teknisemmäksi. Sairaanhoitajan työssä korostuvat entisestään yhteistyövalmiudet, kun hänen on tehtävä yhteistyötä sekä osastokohtaisissa työryhmissä että muiden potilaan hoitoketjuun osallistuvien tahojen kanssa. Yksilövastuuseen hoitotyöhön siirtymisen myötä sairaanhoitaja joutuu sitoutumaan voimakkaammin emotionaalisesti hoidettavaan ja panemaan likoon oman persoonallisuutensa.

Haastatellut arvioivat taloudellisen niukkuuden jatkuvan tulevaisuudessa, minkä seurauksena terveydenhuollon hallinnossa saattaa tapahtua muutoksia ja mitkä taas lisäävät palveluiden priorisointitarvetta. Avohoitoistaminen jatkuu ja kilpailu potilaista eri terveydenhuollon organisaatioiden välillä kiristyy. Kilpailun kiristyminen johtaa julkisen terveydenhuollon toimintaperiaatteiden ja organisaatioiden muutoksiin. Hoitotyössä siirrytään yksilövastuuseen hoitoon.

Julkisten terveydenhuollon palvelujen tuottajat uskoivat terveydenhuollon palvelujen nykyistä laajempaan yksityistämiseen ja markkinatalouden leviämiseen terveydenhuoltoon ainakin jossain määrin, kuten eräs haastateltava totesi:

"...uskon kuitenkin pohjoismaiseen systeemiin edelleen aika pitkälti... se mikä lisääntyy niin varmasti osittain kilpailuvaihtoehdot ja yksityiset vaihtoehdot... ehkä sellainen sekamalli on kaikkein todennäköisin eli on sekä yksityistä että kunnallista palvelua ja palvelujen käyttäjän rahoitusosuus kasvaa, ettei käytetä pelkästään veromarkkoja..."

4.2. Ammattikorkeakoulusta valmistunut sairaanhoitaja toisen palveluksessa ja yrittäjänä

Haastatellut katsoivat terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen sairaanhoitajan voivan sijoittua organisaatioissaan sairaanhoitajaksi, apulaisosastonhoitajaksi tai osastonhoitajaksi. Sairaanhoitajien toimien määrän arvioitiin yleensä tulevaisuudessa kasvavan, vaikka uusia toimia ei oltu haastateltujen organisaatioissa

perustamassa. Paikkoja sairaanhoitajille katsottiin avautuvan luonnollisen poistuman ja organisaation resurssien uudelleenkohdentamisen kautta. Toimia syntyy myös, kun lääketieteen teknologian kehityksen seurauksena hoitohenkilöstöä pyritään muuttamaan sairaanhoitajavoittoisemmaksi.

Lähes kaikki haastatellut pitivät ammattikorkeakoulutuksen saaneiden mahdollisuuksia tulla valituksi erikoissairaanhoitajan tai sairaanhoitajan toimeen yhtä hyvinä opistoasteen käyneiden kanssa. Yksi haastateltava arvioi ammattikorkeakoulutetun mahdollisuudet paremmiksi, jos valintakriteerinä on pelkkä koulutus. Mutta yleensä haastatellut totesivat, että työhönotossa tutkintoa enemmän painaa hakijan osaaminen ja sopivuus.

Kysyttäessä terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen mahdollisuuksia ryhtyä yrittäjäksi valtaosa haastateltavista piti niitä tulevaisuudessa hyvinä. Vielä tällä hetkellä yksityisen terveydenhuollon yrityksen perustaminen koettiin vaikeaksi, koska "keskipohjalainen väestö ei ole tottunut eikä ole halukas käyttämään rahaansa omiin terveyspalveluihin". Tätä tukee se, että Keski-Pohjanmaalla yksityisten lääkäripalvelujen käyttö on maan pienintä. Eräs haastateltava totesi, että yrittäjäksi ryhtymisestä tulee terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneelle pakollinen vaihtoehto, kun julkinen terveydenhuolto ei kykene enää työllistämään kaikkia valmistuneita.

Millaisena näet terveysalan koulutusohjelman suorittaneen mahdollisuudet ryhtyä yrittäjäksi?

"... se on melkein pakko. Minä näen niin, että niitä tulee kouluttaa ja koulutuksessa pitäisi lisätä valmiuksia siihen. Meillä ei voi odottaa, että saadaan tutkinto ja sitten odotetaan tavallaan syytellen, kun julkinen terveydenhuolto ei tuota työpaikkoja ..."

Useimpien haasteltavien mielestä sairaanhoitaja- yrittäjän menestymismahdollisuudet tulevat rakentumaan julkissektorin kanssa harjoitettavalle yhteistyölle. Ennen kaikkea siirtymisen avohoitopainotteisuuteen terveydenhuollossa katsottiin luovan markkinarakoja kotisairaanhoidon puolella.

4.3. Soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta

Kaikkien haastateltujen edustamissa organisaatioissa harjoitetaan tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Sitä tehdään yleensä yhteistyössä Kokkolan terveydenhuolto-oppilaitoksen kanssa opiskelijoiden opinnäytetöiden muodossa. Jonkin verran tutkimuksia tilataan ulkopuolisilta konsulteilta. Henkilökunta tekee myös omia opinnäytetöitä.

Haastateltavat odottavat ammattikorkeakoululta panosta organisaationsa tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Tehtävien tutkimusten toivottiin olevan pienimuotoisia ja hyvin käytännönläheisiä, joista esimerkkinä mainittakoon asiakastyytyväisyystutkimukset.

Alueen tutkimustarpeet välittyvät parhaiten ammattikorkeakouluun haastateltujen mukaan monia kanavia myöten. Hallinnossa työskentelevien mielestä tutkimusaiheet saataisiin esiin säännöllisesti kokoontuvan työryhmän avulla, jossa olisi edustettuina sekä oppilaitoksen että keskipohjalaisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan organisaatioiden johto. Hoitotyön käytännössä toimivat kertoivat tutkimustarpeiden tulevan taas esiin, jos opiskelijat etsivät aktiivisesti tutkimusaiheita ollessaan harjoittelussa ja opettajat kyselevät niitä pitäessään yhteyttä osastoille harjoittelun puitteissa. Lisäksi ammattikorkeakoulusta voitaisiin kysellä kirjallisesti osastoilta sopivia aiheita.

Haastatellut työelämän edustajat olivat valmiita hyödyntämään ammattikorkeakoulun tarjoamia maksullisia tutkimuspalveluja. Tosin moni vain siinä tapauksessa, jos katsovat niistä olevan heille hyötyä. Useimmiten rahoituksen katsottiin järjestyvän, mutta osan yhteistyöhalukkuuteen vaikuttaa tutkimuksen kustannukset ja tekijän pätevyys.

Ammattikorkeakoulun tutkimustoiminnan vahvuus näyttää olevan pienimuotoisissa hoitotyön käytäntöön liittyvissä tutkimuksissa. Mikäli se kykenee lisäämään luottamusta tutkimustoimintaansa kohtaan, se voi suuntautua tulevaisuudessa laajempiinkin hankkeisiin, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoimintaa käsitteleviin tutkimuksiin. Eräs haastateltava totesikin, että "sanoisin näin, että tuota onnistunut muutama pari, kolme semmoista niin kyllä se varmasti loisi pohjaa (*laajemmalle tutkimusyhteistyölle-EMH*)."

4.4. Aikuiskoulutus

Kaikki terveydenhuoltoalaa edustavat haastatellut ilmoittivat kouluttavansa henkilöstöään. Erikoissairaanhoidossa koulutus hoidetaan suurimmaksi osaksi organisaation sisäisenä toimintana ja vain jossain määrin turvaudutaan ulkopuoliseen apuun. Perusterveydenhuollossa koulutus hankitaan lähinnä ulkopuolelta. Monien haastateltujen mukaan hoitohenkilöstöön kuuluvien koulutukseen lähettäminen on nykyään vaikeaa, kun heidän tilalleen ei voi ottaa sijaisia.

Kaikilla haastatelluilla oli kokemuksia Kokkolan terveydenhuolto-oppilaitoksen aikuiskoulutusosaston palveluista, joille he antoivat myönteisen arvosanan. He katsoivat aikuiskoulutuksen palvelevan heitä entistä paremmin, jos aikuiskoulutusosasto tiedotaisi enemmän mahdollisista palveluistaan ja suunnittelisi koulutuksen yhdessä sitä tarvitsevien työntekijöiden kanssa. Muutama haastateltu ilmoitti kaipaavansa muun muassa koko henkilöstölle suunnattua laatukoulutusta ja hoitohenkilökunnan voimavarojen käyttöön liittyvää koulutusta.

Haastatellut olivat valmiita antamaan ammattikorkeakoulun kouluttamien sairaanhoitajien jatko- ja täydennyskoulutuksen oppilaitoksen haltuun. He toivoivat kuitenkin, että koulutus järjestettäisiin työelämälähtöisesti ja siinä hyödynnettäisiin ammattikorkeakoulun tarjoamat synergiaedut.

4.5. Ammattikorkeakoulun hallinto

Vain yhden haastateltavan mielestä työelämän edustajien mukanaolo ammattikorkeakoulun hallinnossa ei ole välttämättä tarpeen. Hänen mielestään työelämän tarpeet tulevat paremmin huomioiduksi koulutuksessa ammattikorkeakoulun ja työelämän välisten suorien yhteyksien kuin ammattikorkeakoulun hallinnon kautta.

Huomattava osa haastateltavista kuitenkin kannatti ajatusta työelämän edustajien mukanaolosta hallinnossa. Työelämän edustusta kaivattiin ennen kaikkea neuvoa-antaviin elimiin ja osa haastateltavista ottaisi heidät mukaan myös päättäviin elimiin. Näin haastateltavat arvelivat työn muuttuvien vaatimusten tulevan huomioiduksi opetus-

suunnitelmien laadinnassa. Jotkut haastateltavat halusivat ammattikorkeakoulun hallintoon sekä terveydenhuollon perustyöntekijöitä että hallinnon edustajia, mutta pelkkien poliitikkojen harteille ei päätöksentekoa haluttu jättää.

4.6. Opettajat ja työelämä

Vuoden 1994 kyselyn perusteella terveydenhuoltoalan opettajat olivat toimineet opettajina keskimäärin 7,9 vuotta. Täten heidän ammattialaansa liittyvä työkokemus on hankittu ennen 1980-luvun puoliväliä. (Heikkilä 1994, 6.) Haastatellut arvioivat terveydenhuollon opettajien työelämäntuntemuksen kohtalaiseksi. Monet heistä katsoivat opettajien tietämyksen olevan sitä parempi mitä tuoreempia ammattialan työkokemukset ovat.

Millaisena pidät terveydenhuoltoalan opettajien työelämäntuntemusta?

"Joo, kyllä minä veikkaan, että se on sama kuin meidän omassakin talossa. Valtaosa porukasta on ja osa on oikein huippuakin. Minä tiedän, että muutamat siellä...ovat ottaneet virkavapaata ja olleet jopa käytävähommissa välillä, mutta ne on ne muutamat rohkeat ja ennakkoluulottomat. Varmasti tietty porukka täytyy sielläkin olla, jotka eivät ole pysyneet ajan hengessä...tietty prosentti sellaisia, jotka ovat ajatuksissaan ja ovat opetusorganisaatiolle ongelmallisia..."

Kaikki haastatellut olivat halukkaita ottamaan terveydenhuoltoalan opettajan työharjoitteluun. Joidenkin haastateltavien mielestä opettajien työharjoittelu pitäisikin tehdä pakolliseksi. Opettajille sopivina työtehtävinä pidettiin yleensä erilaisia sijaisuuksia niin erikoissairaanhoidon kuin perusterveydenhuollonkin puolella. Sijaiseksi ei oltu kuitenkaan valmiita ottamaan ketä tahansa opettajaa, vaan vain ammattitaitonsa säilyttänyt, joka pystyy toimimaan "työntekijänä muiden joukossa". Vapaaehtoisesti, ilman palkkaa tulevalle opettajaharjoittelijalle ei asetettu mitään ehtoja.

4.7. Harjoittelu ja opinäytetyöt

Monia terveystieteiden koulutusohjelman opiskelijoita oli ollut työharjoittelussa kunkin haastatellun organisaatiossa. Alkuvaiheessa kokemukset harjoittelijoista olivat olleet hämmäntäviä.

"aluksi vähän hämmensi ne tavoitteet ja se, että opetus rakentuu eri tavalla...opiskelu on itsenäisempää. He kokivat näissä yksiköissä ... että se oli utopiaa, että nämä olisivat niin itsenäisiä olleet...niistä on keskusteltu, että ne on erilaisia. Se vaatii sitten muuttamista näiltä ohjaajilta..."

Yleensä kokemukset harjoittelijoista olivat sekä myönteisiä että kielteisiä. Harjoittelijat rasittavat henkilökuntaa. Yhden haastateltavan mukaan rasiudesta voitaisiin vähentää, jos harjoittelijoiden tuomaa lisätyöpanosta osattaisiin paremmin hyödyntää. Se vaatii kuitenkin harjoitteluun osallistuvilta osapuolilta kokonaan uudenlaista asennoitumista.

"...minun mielestäni oppilaiden kohdalla voitaisiin aikaisempaa reippaammin todeta, että ne on työelämässä tekemässä työtä ja ne tekevät semmoista kuin niille voidaan uskoa. Pikkuhiljaa entistä vaikeampia temppeja, vaikkei mikään muu muuttuisi, tunnustettaisiin se ja reippaasti otettaisiin semmoinen askel. Tässä on hyviä nuoria tyttöjä. Ne ovat kehityskelpoisia. Uskotaan niille ja annetaan niiden tehdä muutakin kuin pissapulloa kantaa edestakaisin. Niillä on jo aika paljon koulutusta takana. Luulen, että se on kiinni meidän henkilöstöstä ja niiden asenteista, mutta myöskin oppilaitoksen asenteista. Sielläkin päässä asenne on sellainen. On varottu sanomasta, että ne on työssä. Minä en tiedä miksi."

Harjoittelun käytännön toteutus haluttiin järjestää pitkälle osastojen ehdoilla. Harjoittelun kehittämiseksi tuli hyvin monenlaisia ehdotuksia. Harjoittelun toteutusta katsottiin helpottavan se, jos harjoittelijoita olisi ympäri vuoden ja kerralla vähemmän. Harjoittelun tavoitteita toivottiin selkokielisemmiksi. Lisäksi esitettiin, että harjoittelu voitaisiin aloittaa rauhalliselta osastolta. Opiskelijat voisivat myös olla pidempään yhdellä osastolla, jolloin pystyttäisiin paremmin huomioimaan heidän tarpeensa ja he saisivat sieltä tietyt perusvalmiudet. Ohjaavien opettajien toivottiin puolestaan olevan aktiivisemmin mukana ohjauksessa.

Kaikki haastatellut olivat valmiita ja kiinnostuneita etsimään opinnäytetöiden aiheita ja teetättämään niitä opiskelijoilla. Monella heistä oli myönteisiä kokemuksia terveydenhuollon opinnäytetöistä. Ainoastaan yksi haastateltava piti niiden rahoittamista mahdottomana. Haastateltujen mukaan rahoitus järjestyy, jos opinnäytetyön aihe on sopiva ja hinta kohtuullinen. Rahoituksesta haluttiin sopia etukäteen.

Terveydenhuollon työelämän edustajien mielestä heidän organisaatioitaan palvelevat parhaiten asiakkaisiin kohdistuvat tutkimukset. Laadullisten tutkimusmenetelmien

käyttöä kaivattiin lisää. Valmiit päättötyöt haluttiin esiteltävän tutkimuksessa mukana olleille osastoille. Valmistuneista opinnäytetöistä voitaisiin myös toimittaa määräajoin tiedot hallinnossa työskenteleville, jotka voisivat näiden tietojen perusteella tilata heitä kiinnostavia opinnäytetöitä luettavakseen.

Kaikkien haastateltavien mielestä opettajan kuuluu ensisijaisesti vastata opinnäytetöiden ohjauksesta. Henkilökunta taas perehdyttää käytäntöön. Vain yksi haastateltava halusi osallistua työn suunnitteluun. Opiskelijoille haluttiin kuitenkin asettaa tiettyjä ehtoja ohjauksen suhteen. Heidän olisi aktiivisesti osallistuttava opettajien antamaan ohjaukseen ja käytävä henkilökohtaisesti keskustelemassa tutkimusluvan antajan kanssa. Kyseisen henkilön mielestä tutkimuslupaa kannattaa hakea kuitenkin vasta sitten, kun opinnäytetyöntekijällä on esittää toteutuskelpoinen tutkimussuunnitelma. Opiskelijoille katsottiin olevan hyväksi harjoitella tutkimusentekoa ennen päättötyötä pienimuotoisten tutkimusten muodossa.

4.8. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi terveydenhuollossa

Haastateltavien mielestä vuorovaikutusta ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä voidaan lisätä yhteisten työryhmien tai kokoontumisten, tutkimusten, opiskelijoiden työharjoittelun ja opinnäytetöiden kautta. Yhteistyötä kiinteittäisi myös vierailuluennot sekä oppilaitoksen ja käytännön hoitohenkilöstön välinen työnkierto.

Kaikki haastatellut kannattivat organisaationsa ja ammattikorkeakoulun välisiä määräaikaisia yhteistyösopimuksia, mutta valtaosa vain erilaisten hankkeiden puitteissa tai muuten määritellyllä tavalla.

5. Vaatetusala

Haastatelluista seitsemän edusti vaatetusalan yrityksiä. Yrityspalveluyrityksiä (suunnittelu- ja peruskaavapalveluun erikoistuneita) on aineistossa kaksi, vaatetustehollisuuden yrityksiä kolme ja kauppvoja kaksi. Kaikki yritykset olivat yksityisessä omistuksessa.

Yhtä yritystä voi luonnehtia keskiuureksi (50-199 työntekijää) ja muita pieniksi (alle 50 työntekijää). Näistä kolme voidaan lukea mikroyritykseksi (1-4 työntekijää). Yhdessäkään vaatetusalan yrityksessä ei työskennellyt korkeakoulutettuja.

5.1. Työelämän ja -tehtävien muutoksista vaatetusallalla

Kaikkien vaatetusalan yritysten toiminnassa oli tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Vastaperustettu yrityspalveluyritys oli hakenut ensimmäisen toimintavuoden aikana omaa markkinarakoaan ja muuttunut ateljee-tyyppisestä yrityksestä pelkästään suunnitteluun keskittyväksi yritykseksi. Toinen yrityspalveluyritys oli tehnyt konkurssin, mutta jatkanut toimintaansa supistetussa muodossa.

Teollisuusyritysten toimintaa sävyttivät hyvin eri suuntaiset muutokset. Yksi niistä oli tehnyt konkurssin ja jatkanut toimintaansa uuden omistajan johdolla pienempänä yksikkönä, kun taas toisen yrityksen tuotanto ja tuotevalikoima oli kasvanut lisääntyneen kysynnän myötä. Yhdessä teollisuusyrityksessä oli puolestaan suunnitelmien mukaisesti muutettu yhtiömuotoa, automatisoitu tuotantoa ja hankittu konttoriin atk-laitteet.

Kauppaliikkeistä toinen oli kilpailun lisääntymisen johdosta supistanut tuotevalikoimaansa ja erikoistunut myymään nopeammin kiertäviä tuotteita. Toinen niistä oli taas vaihtanut omistajaa ja laajentanut tuotevalikoimaansa.

Yritysten toiminnassa tapahtuneet muutokset näkyivät myös työntekijöiden työtehtävien muutoksina valtaosassa yrityksiä. Toisen yrityspalveluyrityksen työtehtävät kattavat enää vaatteiden tuotantoprosessista pelkän suunnittelun. Teollisissa yrityksissä tuotesuunnitteluun käytettävä aika on lisääntynyt. Niissä tuotevalikoiman laajentami-

nen on johtanut työtehtävien laajentumiseen ja näkynyt ennen kaikkea työtapojen muutoksena. Tuotannon siirtäminen halvemman työvoimakustannusten maihin on taas muuttanut työtä kotimaan yksikössä varastopainotteisemmaksi ja niiden työntekijöiden odotetaan olevan entistä omatoimisempia.

Lukuunottamatta vaatetusteollisuuden yrityksiä ei haastateltujen yritysten toiminnassa ole odotettavissa muutoksia tulevaisuudessa. Teollisissa yrityksissä suunniteltiin toiminnan laajentamista ja tuotannon automatisoimista edelleen.

Yrityspalveluyritykset arvioivat oman alansa tulevaisuuden ja kehityksen joko erittäin hyväksi tai paranevan. Vaatetusteollisuuden edustajat näkivät oman alansa näkymät heikkoina. Ala on pienentymään päin ja tulee kasvamaan korkeintaan pienten yritysten muodossa. Suurten ja keskisuurten teollisten yritysten menestymismahdollisuuksia pidettiin lähes olemattomina. Kauppaliikkeiden edustajien mukaan alan tulevaisuus näyttää paranevan vilkastuvan kysynnän seurauksena.

5.2. Vaatetusalan ammattikorkeakoulutettu toisen palveluksessa ja yrittäjänä

Haastateltujen mielestä vaatetusalan koulutusohjelmasta valmistuneet voisivat sijoittua heidän yrityksissään seuraaviin työtehtäviin:

- peruskaavapalveluyrityksessä kaavoitus- ja sarjontatehtävät
- suunnitteluyrityksessä värikarttojen tekeminen ja laatuprojektin laatiminen
- vaatetusteollisuuden tuotesuunnittelu- ja markkinointitehtävät
- vaatetusteollisuuden markkinatutkija
- vaatetusteollisuuden työnjohtaja
- vaatetusalan kaupan myyjä
- vaatetusalan kaupan sisäänostaja, myyjä ja markkinointitehtävät

Haastattelujen perusteella vaatetusalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työtehtäviä tulevat olemaan tuotekehitys-, tuotesuunnittelu-, tuotanto- ja markkinointitehtävät yrityspalveluyrityksissä ja vaatetusteollisuudessa sekä vaatetusalan kaupan myynti-, suunnittelu- ja markkinointitehtävät.

Kaikki haastatellut arvioivat näiden työtehtävien määrän pysyvän yrityksessään nykyisellään. Heillä ei ollut joko lainkaan tarvetta ottaa uusia työntekijöitä tai he käyttivät tarvittaessa tilapäistä työvoimaa. Yhden vaatetusteollisuuden yrityksen edustajan mukaan tulevaisuudessa avautuu kuitenkin paikkoja tuotesuunnittelun puolella, kun tuotanto siirtyy halvemman kustannustason maihin.

Millaisena näet näiden työpaikkakehityksen, onko niiden määrä lisääntymässä, vähentymässä vai pysykö se suunnilleen samanlaisena?

"No, ei se välttämättä ainakaan vähentymään lähde. Sanotaan, jos me lähdetään menemään nousukautta, vaikka varsinainen työntekijäpuoli ei lisäännä, kun tuotetta teetetään muualla niin...siihen puoleen tullaan ehkä lisäämään porukkaa, joka suunnittelee ja tekee sen työn, että tuote päästään viemään ulos tehtäväksi..."

Haastateltavilta tiedusteltiin myös, millaisena he näkevät ammattikorkeakoulusta valmistuneen mahdollisuudet ryhtyä joko itsenäiseksi tai alihankintayrittäjäksi heidän yrityksensä edustamalla alalla. Valtaosa haastatelluista piti niitä hyvinä. Sen katsottiin yleensä olevan hyvin varteenotettava vaihtoehto valmistuvalle opiskelijalle. Itse koulutuksen koettiin antavan tähän hyvät valmiudet, joskin joidenkin mielestä on syytä sitä ennen hankkia vähän työkokemusta ja omata hyvä liikeidea sekä "kauhea tarmo".

Parhaimmat menestymismahdollisuudet arvioitiin olevan itsenäiseksi yrittäjiksi ryhtyvillä. Varsinkin vaatetusteollisuuden yritysten edustajat pitivät niiden alihankinnan varaan perustettavan yrityksen mahdollisuuksia heikkoina. Toisaalta ne odottivat alihankkijoilta tiettyä kokoa. Sen on kyettävä valmistamaan selvästi enemmän tuotteita päivässä kuin yrityksessä voidaan saada aikaan tuotantoa tehostamalla. Toisaalta alihankkijoiden pitää tehdä riittävän laadukasta työtä, mikä edellyttää melkoisia koneinvestointeja. Tällöin riittävän rahoituksen järjestäminen voi muodostua esteeksi. Kaupaliikkeiden edustajat olivat myös jossain määrin kiinnostuneita ostamaan pienen vaatetusyrityksen tuotteita, jos ne ovat kilpailukykyisiä ja hinta-laatu -suhde on oikea.

5.3. Kilpailu vaatetusalan työpaikoista

Kaikkien haastateltavien mielestä vaatetusalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut on varteenotettava vaihtoehto heidän työllistäessä korkeakoulututkinnon suorittanutta. Suurin osa heistä kertoi pitävänsä ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta

jopa parempana vaihtoehtona kuin taidekorkeakoulusta valmistunutta, jonka koulutuksen nähtiin olevan liian irrallaan teollisuudesta.

"... jos minä ajattelen taideteollisesta korkeakoulusta valmistunutta ja ammattikorkeakoulusta valmistunutta niin taideteollisessa on semmoista taiteellista ja esteettisyys ja visuaalisuus on niillä hirveän hallitseva alue...nämä ammattikorkeakoulusta valmistuneet ovat minun mielestäni enemmän jalat maassa. Niillä on (*tajua-EMH*) arkipäivästä ja realismia..."

5.4. Soveltava tutkimus ja kehittämistoiminta

Suurimmassa osassa haastatelluista vaatetusalan yrityksistä harjoitetaan tuotesuunnittelua ja parannetaan työmenetelmiä, mutta tämä on pitkälle osa yrityksen normaalia toimintaa. Laajempia tutkimus- ja kehittämishankkeita ei niissä ole toteutettu. Yritykset odottivat ammattikorkeakoulun tuottavan pienimuotoisia, yritysten kehittämistä välittömästi palvelevia tutkimuksia, kuten markkinointitutkimuksia.

Haastatellut olivat sitä mieltä, että alueen tutkimustarpeet välittyvät parhaiten ammattikorkeakouluun, jos oppilaitos aktiivisesti tarjoaa yrityksille tutkimusaiheita ja kyselee niiden tutkimustarpeita. Yhden haastateltavan mukaan hänen yrityksensä kannalta relevantti tuotantoteknologinen tietämys löytyy ulkomailta ja hän totesikin, että "teidän täytyisi päästä ulkomaille, että te pystyisitte tuomaan jotain uutta".

Lähes kaikki yritykset olivat halukkaita hyödyntämään ammattikorkeakoulun tarjoamia maksullisia tutkimuspalveluja. Vain yksi yritys ei asettanut palvelujen käytölle mitään ehtoja. Mikroyritykset ilmoittivat olevansa kiinnostuneita palveluista, mutta kykenemättömiä rahoittamaan niitä. Muina tutkimusyhteistyön käynnistymisen ehtoina olivat sopiva aihevalinta ja toisella paikkakunnalla sijaitsevan emoyhtiön johdon myönteinen suhtautuminen.

5.5. Aikuiskoulutus

Vaatetusalan yritysten edustajat kertoivat kouluttavansa työntekijöitään hyvin vähän tai ei ollenkaan. Koulutus hoidettiin konserneihin kuuluvissa yrityksissä sisäisenä toimintana ja muissa turvaudutaan ulkopuoliseen tarjontaan. Vähäinen kouluttaminen perustuu pitkälle näkemykseen, jonka mukaan riittävä ammattitaito vaatetusosalalla opitaan työssä. Tästä johtuen yrityksillä oli hyvin vähän toivomuksia sen suhteen, kuinka ammattikorkeakoulun aikuiskoulutus voisi palvella niitä paremmin. Koulutusta haluttiin kaavotuksesta, mainosten laadinnasta, somistamisesta, ostotoiminnasta ja yrittäjyydestä.

Valtaosa haastatelluista oli halukas antamaan vaatetusalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden jatko- ja täydennyskoulutuksen ammattikorkeakoulun vastuulle. Ainoastaan yksi vaatetusteollisuutta edustava haastateltava ei kannattanut ehdotusta.

"No, kyllä minusta tuntuu, että jos saa työpaikan, niin sitten ei enää koulua tarvita. Se menee aika hurjaa vauhtia eteenpäin tällaisessa työelämässäkin."

Koulu ei välttämättä.

"Ei enää sitten..."

Pysy mukana siinä kehityksessä.

"Kyllä jossain muussa voi olla, mutta jos ajattelee, miten tämä on kehittynyt, niin ei sitä pelkoa ole...minä olen sitä mieltä, että nuorena on käytävä koulut ja silloin oppii ja vanhana korkeintaan vähän virkistää muistia...sitten alkaa se työelämä ja sitten oppii työn kautta, kun on hyvät perustiedot ja -taidot."

...vaatetusosalalla toimii paremmin työn kautta opettelu.

"Joo, kyllä minä sen ymmärrän, että jollakin muulla alalla, esimerkiksi tietokone ja kaikilla semmoisilla aloilla, se on varmasti ihan eri asia, kun tulee täysin uusia menetelmiä. Tällähän ei tule uusia menetelmiä, vaan entisiä parannetaan ja silloin pitää olla koneet apuna, mutta ne on tuotantokoneita...eihän esimerkiksi peruskaavaa ruveta muuttamaan, että uutta ei tule ...se kehittyy vaan. Minä näkisin, että tämä on vähän eri juttu, eri asia..."

Haastateltavan mielestä vaatetusteollisuuden työntekijöiden työtehtävien muutokset eivät ole sen luonteisia, että niistä syntyvä koulutustarve pitäisi poistaa oppilaitoksen tarjoamalla jatko- ja täydennyskoulutuskursseilla.

Ammattikorkeakoulu ei ole toistaiseksi tarjonnut aikuiskoulutuspalveluja vaatetusalalla. Näiden tietojen valossa näyttää siltä, että niille voisi olla kysyntää. Painopiste koulutuspalvelujen markkinoinnissa voitaisiin asettaa pieniin yrityspalveluyrityksiin ja

kauppoihin, koska ne kaipaavat vaatetusalan koulutuksen vahvuusalueisiin eli suunniteluun ja markkinointiin liittyvää koulutusta.

5.6. Ammattikorkeakoulun hallinto

Kaikki haastatellut kannattivat ehdotusta työelämän edustajien ottamisesta mukaan ammattikorkeakoulun hallintoon. Suurin osa oli sitä mieltä, että heidän tulisi olla edustettuina ennen kaikkea neuvoo-antavissa elimissä. Näin työelämän näkökulma tulisi huomioitua koulutuksen kehittämisessä.

On katsottu, että työelämän näkökulman tulisi heijastua ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmia laadittaessa ja päätöksenteossa. Miten työelämän edustajien tulisi olla mukana tässä hallinnossa. Pitäisikö heidän olla edustettuina päättävissä vai neuvoo-antavissa elimissä?

"Minusta neuvoo-antavissa (elimissä-EMH)... jos kerran joku hyvä ohje tulee, niin se viedään varmasti päätökseen asti ilman yrittäjääkin."

Mutta sillä olisi kuitenkin merkitystä, että työelämän edustajat olisivat mukana.

"Kyllä minusta ainakin kannattaisi kokeilla, että onko sillä. Eihän sitä tiedä ennenkuin kokeilee. Kyllä varmasti. Kyllä ainakin henkilökohtaisesti nyt, kun on paljon tätä asiaa ja yleensäkin yrittäjyyttä yritetty kohottaa, sitä imagoa, niin ajattelee toisella tavalla asioita. Nyt on vaan lämmennyt sisäänpäin ja ajatellut, kuinka täällä parhaiten kaikki toimii...kun pitää ajatella vain ulospäinkin niin se on ihan terveellistä yrittäjällekin. Sillä tavalla tuntee (itsensä-EMH) tärkeäksi, kun saa olla vaikuttamassa, kuten kuka tahansa haluaa vaikuttaa asioihin, jotka ovat omia."

5.7. Opettajat ja elinkeinoelämä

Vuonna 1994 toteutetun kyselyn perusteella vaatetusalan opettajat olivat työskennelleet opettajina keskimäärin 8,6 vuotta (Heikkilä 1994, 6-7). Heidän kokemuksensa ammattialansa työtehtävistä ovat siis 1980-luvun puolivälistä. Suurin osa haastatelluista arvioi opettajien elinkeinoelämätietämyksen hyväksi. Tosin he ilmoittivat käsityksen syntyneen harvoin opettajiin olleiden yhteyksien kautta. Vain kaksi vaatusteollisuuden yrityksen edustajaa piti opettajien elinkeinoelämätietämystä huo-

nona. Kyseisten haastateltujen mukaan kaikki muuttuu niin nopeasti, että opettajien on vaikea pysyä ajan tasalla.

"Joskus on tullut semmoinen mielikuva, etteivät ne voikaan millään tietää, mitä ja miten täällä ... se on hirveästi muuttunut ja varsinkin meillä, kun on tuntityötä. Jos ajattelee esimerkiksi SOK:n tehdasta, joka oli täällä Kokkolassa ennen, joka oli iso tehdas ja varmasti monetkin opettajat kuljettivat siellä luokkia ja sitä käytettiin esimerkkinä, niin se ei ole enää ollenkaan semmoista...se on täysin muuttunut, kun ajattelee, että sarjat ovat tulleet pieniksi ja... me ei voida sille mitään... meidän pitäisi vääntyä ja kääntyä, vaikka minkälaiselle mutkalle täällä."

Kaikki haastatellut olivat kiinnostuneita palkkaamaan määräaikaaisesti vaatetusalan opettajan yritykseensä. Tällaisesta opettajien työharjoittelusta nähtiin olevan myös hyötyä omalle yritykselle, kuten eräs haastateltava toteaa: "minähän saisin siltä opettajalta jotakin itselleni ja toivottavasti pystyisin taas antamaan samalla tavalla".

Mikroyritysten halukkuutta ottaa opettajia työharjoitteluun vähensi kuitenkin ohjaukseen käytettävän ajan puute. Yhden vastaavankokoisen yrityksen edustajan mielestä harjoittelu hänen yrityksessään ei puolestaan anna riittävän kattavaa kuvaa alasta. Joskus harjoittelupaikan tarjoamista ei pidetä mahdollisena liikesalaisuuksien paljastumisen vuoksi.

"Ehkä varmaan jokainen kokee, että kun sinä olet itse tehnyt ihan alusta asti nuo sarjat ja säännöt niin....minä en välttämättä halua niitä ... omia niksejäni opettaa, mitä olen kantapään kautta oppinut. En minä halua niitä tietoja antaa. Ei niitä voi rahallakaan ostaa."

Keskusteltaessa työharjoitteluun tulevien opettajien työtehtävistä monet haastatellut halusivat heidän tutustuvan yrityksen kaikkiin toimintoihin mahdollisimman kattavan kokonaiskuvan saamiseksi. Varsinaisiksi työtehtäviksi kaavailtiin seuraavia:

- peruskaavapalveluyrityksessä kaavoitus- ja sarjontatehtävät
- suunnitteluyrityksessä vaatemallistojen suunnittelu- ja markkinointitehtävät
- vaatetusteollisuuden eri ompeluvaiheiden tehtävät
- vaatetusteollisuuden tehtävät ompelimossa
- vaatetusteollisuuden monenlaiset tehtävät
- vaatetusalan kaupan erilaiset tehtävät
- vaatetusalan kaupan myyjä ja osastonhoitaja

5.8. Harjoittelu ja opinnäytetyöt

Vain yhdessä haastatelluista yrityksistä oli ollut työharjoittelijoita vaatetusalan suunnittelun ja markkinoinnin koulutusohjelmasta. Tämän monia harjoittelijoita työllistäneen yrityksen kokemukset heistä olivat hyviä. Muut yritykset olivat myös valmiita tarjoamaan harjoittelupaikan ja yhteen oli jo harjoittelija tulossa. Yhdessä mikroyrityksessä oli halukkuutta järjestelyyn vain siinä tapauksessa, ettei sen tarvitse maksaa harjoittelijalle palkkaa. Toinen mikroyritys oli taas valmis ottamaan harjoittelijan vain sellaisena ajankohtana, kun heillä on tarjota harjoittelijalle riittävästi töitä.

Työharjoittelun kehittämiseksi esitettiin, että ohjaavat opettajat pitäisivät yhteyttä harjoittelutyöpaikoille varsinkin ennen sen toteutumista, jolloin voitaisiin selvittää tulevan työnantajan kanssa työharjoittelun tavoitteet ja tulevat työtehtävät. Harjoittelujakson aikainen ohjaus katsottiin kuuluvan lähes poikkeuksetta yritykselle. Joissakin yrityksissä katsottiin harjoittelun antavan enemmän, jos harjoittelija voi tulla heille sellaisena ajankohtana, jolloin he voivat tarjota mahdollisimman monipuolisia työtehtäviä.

Jokainen haastateltu vaatetusalan yritys oli kiinnostunut järjestämään opinnäytetöiden aiheita tai teettämään niitä opiskelijoilla. Vain kaksi yritystä oli valmis rahoittamaan niitä ilman ehtoja. Muilla rahoitus järjestyy, jos työstä katsotaan olevan jotain hyötyä tai jos emoyhtiön johto ottaa asiaan myönteisen kannan. Mikroyritykset eivät olleet joko lainkaan valmiita rahoittamaan niitä tai lupasivat korvata vain työn tekemisestä aiheutuvat kustannukset. Haastateltujen mukaan heidän yritystään palvelisivat parhaiten tuotesuunnitteluun ja markkinointiin liittyvät opinnäytetyöt.

Opinnäytetöiden ohjaus pitäisi haastateltujen mielestä järjestää niin, että ohjaavalla opettajalla on siitä suurin vastuu ja yritys vastaa käytäntöön perehdyttämisestä. Opiskelijat tekevät kuitenkin työtä mahdollisimman itsenäisesti. Osa yrityksistä halusi olla mukana työn suunnitteluvaiheessa.

5.9. Ehdotuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittämiseksi vaatetusosalalla

Haastateltujen mielestä ammattikorkeakoulun ja työelämän välistä vuorovaikutusta voidaan edistää parhaiten opiskelijoiden työharjoittelujen, opinnäytetöiden sekä opettajien ja opiskelijoiden tutustumiskäyntien avulla. Kontakteja katsottiin syntyvän myös vierailuluentojen, yrityksille lähetettävien kirjallisten tiedotteiden ja yritysten tarpeita selvittävien tutkimusten muodossa.

Lähes kaikki vaatetusalan haastatellut olivat valmiita osallistumaan ammattikorkeakoulun kehittämiseen tekemällä määräaikaista yhteistyösopimuksia. Ainoastaan yksi yritys ei ollut nykyisessä vaiheessa kiinnostunut tämän kaltaisesta järjestelystä. Osa oli valmis laatimaan sopimuksen, jos heille on siitä hyötyä. Kaksi haastatelluista yrityksistä oli jo tehnyt aiesopimuksen ammattikorkeakoulun kanssa.

6. Lopuksi

Työelämän edustajien haastattelujen perusteella on havaittavissa, että työelämä on muuttumassa. Teollisuuden piirissä joustava tuotantomalli on syrjäyttämässä fordistisen massatuotantomallin. Kyseinen murros juontaa juurensa ennen kaikkea tuotedifferoinnista ja laadun korostumisesta yritysten kilpailukeinona. Uusi tekniikka ja yritysten verkottuminen ovat luoneet mahdollisuudet muuttaa tuotantoa verraten nopeasti vastaamaan kysyntää tai "markkinoiden vaatimuksia". (Silvennoinen ym. 1994, 37.)

Joustavaan tuotantoon siirryttäessä työn organisoinnin periaatteet muuttuvat. Tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa suunnittelun ja toteutuksen yhdistäminen, päättäntähierarkioiden madaltaminen, läheinen yhteistyö ammattiryhmien välillä ja ammattitaidon täysimittainen hyödyntäminen. Palvelu- ja julkisen sektorin organisaatioissa tapahtuneet muutokset ovat luonteeltaan suhteellisen lähellä näitä joustavan tuotannon yritysten omaksumia uusia käytäntöjä. Nekin korostavat toiminnassaan palvelujen laadun ja asiakassuhteiden merkitystä. Niissä pyritään lisäämään suorittavan henkilöstön autonomiaa, madaltamaan päätäntärakenteita ja etenemään kohti tiimityöskentelyä. (Kasvio 1994, 35, 55-59, 74-91; Tulkki 1993, 26.)

Näiden työelämän muutosten seurauksena työntekijöiden työtehtävät ovat laajentuneet ja monipuolistuneet. Haastattelujen perusteella **ammattikorkeakoulun odotetaan antavan mahdollisimman laaja-alaista koulutusta. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitojen** opettamisen tärkeyttä korostettiin myös kaikilla koulutusaloilla. Tekniikan ja kaupan alalta valmistuvilta edellytettiin erityisesti **tietotekniikan ja kielten hallintaa**. Kielitaidon merkitys korostuu tulevaisuudessa, kun yritykset perustavat kasvunsa yhä useammin kansainvälistymiseen (Ylä-Anttila 1995, 47).

Haastateltujen mielestä heidän yrityksissään ja laitoksissaan ammattikorkeakoulutetuille sopivia tehtäviä ovat **suunnittelu-, johto- ja asiantuntijatehtävät, joiden määrän arvioitiin tulevaisuudessa pysyvän nykyisellään**. Jos työelämään tullaan imemään tulevaisuudessa ennustusten mukaisesti korkeammin koulutettua henkilöstöä, töitä ammattikorkeakoulutetuille avautunee suuremmissa määrin. Työvoiman käyttötapojen muutosten seurauksena ammattikorkeakoulutettu saattaa kuitenkin muiden työntekijöiden tavoin joutua tyytymään **projektiluonteisiin tai osa-aikaisiin töihin**. (Ollus ym. 1990, 132-133; Kasvio 1994, 19-21.)

Ammattikorkeakoulutetut kilpailevat työpaikoista eritasoisen koulutuksen saaneiden kanssa, jossa osaaminen ja sopivuus ratkaisevat paikan saannin. **Muodollinen pätevyys näyttää** varsinkin joustavan tuotannon yrityksissä **korostuvan entistä vähemmän**; sitä tärkeämpiä ovat työn ja työyhteisön kokonaisuuteen liittyvät seikat sekä hakijan oma suhde tulevaan työhönsä (Ollus ym. 1990, 140). Olisikin ehkä syytä miettiä, minkälaisia arvoja ja asenteita koulutuksessa välitetään, jotka saattavat vaikuttaa myöhemmin opiskelijan työllistymiseen.

Yritykset ja laitokset keskittynevät tulevaisuudessa omaan erityisosaamiseensa ja ostavat muut tarvittavat palvelut ulkopuolelta. Näiden **verkostosuhteiden yleistyminen** johtaa pienempien yksiköiden merkityksen kasvuun. (Ollus ym. 1990, 45-46.) Tähän uskoivat myös haastatellut ja arvioivat ammattikorkeakoulutettujen työllistyvän parhaiten perustamalla näin syntyviin **markkinarakoihin omia yrityksiä. Yrittäjyyteen valmentamista** pidettiin tärkeänä kaikilla koulutusaloilla, johon ammattikorkeakoulun on syytä panostaa.

Pyrkimykset tuotteiden ja palveluiden "asiakkaistamiseen" edellyttää tuekseen tutkimustoimintaa. Haastateltavat odottivat ammattikorkeakoululta **pienehköjä sovellutus- ja kehittämistutkimuksia**. Kysyntää näyttää olevan eniten tuotantoon, tuotekehitykseen ja markkinointiin liittyvistä tutkimuksista. **Ammattikorkeakoulun toivottiin aktiivisemmin kyselevän yritysten ja laitosten tutkimustarpeita** sekä kertovan tarjolla olevista tutkimuspalveluista. Viime kädessä tutkimuksen hinta-laatu-suhde ratkaisee yhteistyön alkamisen.

Uusiin työ- ja toimintatapoihin valmis työvoima ei ilmesty tyhjistä, vaan sitä varten tarvitaan systemaattista jatko- ja täydennyskoulutusta. Ammattikorkeakoulun haluttiinkin **vastaavan kouluttamiensa henkilöiden jatko- ja täydennyskoulutuksesta** sekä järjestävän **yritysten tarpeiden mukaista ammatillista täydennyskoulutusta**.

Haastatellut kannattivat ajatusta työelämän edustuksesta ammattikorkeakoulun hallinnossa. Neuvoa-antavan elimen katsottiin voivan toimia työelämän äänitorvena oppilaitoksessa. Tämä edellyttää **neuvottelukuntajärjestelmän luomista**. Osa haastatelluista kannatti kuitenkin enemmän oppilaitoksen jokapäiväiseen työhön kiinnittyvää toimintaa, kuten opettajien työharjoittelua. Opettajien elinkeinoelämäntietämyksessä nähtiin olevan parantamisen varaa. Tilanteen parantamiseksi yritykset ja laitokset olivat valmiita tarjoamaan opettajille harjoittelupaikkoja. Opettajien työelämään jalkauttamiseksi tulisikin kehittää yhdessä työ- ja elinkeinoelämän kanssa joko erillinen ja

osittain palkallinen järjestelmä ja/tai tukea opettajien työelämään perehdyttämistä stipendijärjestelyin (Opm 1994, 20).

Ammattikorkeakouluopintojen käytännön työelämään suuntautuneisuutta lisäävät voimakkaasti opiskelijoiden työpaikkaharjoittelujaksot ja opinnäytetyöt. Toistaiseksi haastateltujen kokemukset harjoittelijoista ja opinnäytetöistä olivat vähäisiä, mutta myönteisiä. **Opiskelijoille haluttiin** jatkossakin **tarjota harjoittelupaikkoja ja opinnäytetöiden aiheita**. Opinnäytetöiden rahoittamisesta ei oltu kuitenkaan kovin kiinnostuneita.

Haastatellut kritisoivat harjoittelun ohjausjärjestelmää. Sen kehittämiseksi ehdotettiin, että **ohjaavat opettajat pitäisivät aktiivisemmin yhteyttä harjoittelutyöpaikoille ja seuraisivat tarkemmin harjoittelun sujumista**. Päätötöiden osalla ohjausvastuu hahutettiin jättää myös ohjaavalle opettajalle. Työelämän edustajat olivat kuitenkin valmiita huolehtimaan opiskelijan käytäntöön perehdyttämisestä.

Ammattikorkeakoulun ja työelämän suhteen tiivistämiseksi voisi harkita **kummiyrittäjärjestelmän** luomista (ks. Tulkki 1994, 5). Siinä jokainen ammattikorkeakoulun opettaja olisi hankkinut yhteydet joukkoon yrityksiä, joiden kummina hän toimii. Yritykset taas solmisivat yhteyksiä opiskelijaryhmiin, joiden kummeina he toimivat. Järjestelmän avulla voitaisiin parantaa opettajien työharjoittelumahdollisuuksia, saada alueelliset koulutus- ja tutkimustarpeet esiin sekä edesauttaa opiskelijoiden työllistymistä.

Haastatellut mainitsivat monia tapoja, miten ammattikorkeakoulun ja työelämän välistä vuorovaikutusta voitaisiin kehittää. **Harjoittelun ja opinnäytetöiden alueella tehtävä yhteistyö koettiin tärkeimmäksi**. Toiseksi eniten haluttiin lisätä työelämästä lähtöisin olevien **vierailevien opettajien käyttöä**. Opettajien ja opiskelijoiden tutustumiskäynnit yrityksissä ja laitoksissa saivat myös laajempaa kannatusta.

Työelämän edustajat olivat kiinnostuneita osallistumaan ammattikorkeakoulun kehittämiseen solmimalla määräaikaista yhteistyösopimuksia, mutta yleensä hankkeittain. Ammattikorkeakoulun kannalta parempi vaihtoehto olisi kuitenkin **pitkäaikaiset yhteistyösopimukset**, joiden puitteissa yksittäisten hankkeidenkin tekeminen olisi mahdollista. Tällöin se voisi huomattavasti pitkäjänteisemmin keskittyä kehittämään koulutuksensa ja tutkimuksensa laatua.

Lähteet:

Heikkilä, E-M. 1994. Kokkolan ammattikorkeakoulun kehittämiskohteet ja -toimenpiteet opettajien arvioinnin kohteena. Jyväskylän yliopiston Chydenius-Instituutin tutkimuksia 9.

Kaipainen, J., Raiski, S. & Rosenqvist, O. 1994. Keski-Pohjanmaan elinkeinokuva. Jyväskylän yliopiston Chydenius-Instituutin selosteita ja katsauksia 3.

Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun toimilupahakemus 22.3.1995.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluosakeyhtiön aiesopimus 1995.

Kokko, S. & Lehto, J. 1993. Mihin suuntaan sosiaali- ja terveydenhuolto? Valtionosuusuudistuksen avaamat vaihtoehdot ja uhat rahoituskriisin aikakaudella. Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskuksen raportteja 96.

Kokko, S. & Heikkilä, M. 1995. Palvelujärjestelmä muutoksessa. Teoksessa Uusitalo, H., Konttinen, M. & Staff, M. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus. Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskuksen raportteja 173. 11-23.

Oph 1994. Koulutusopas 1995. Tietoja ammatillisista oppilaitoksista, väliaikaisista ammattikorkeakouluista, kansanopistoista ja lukioista. Helsinki: Painatuskeskus.

Opm 1994. Nuorisoasteen koulutuskokeilut ja ammattikorkeakoulukokeilut. Koulutuskokeilujen seurantaryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmien muistioita 36.

Ollus, M., Lovio, R., Mieskonen, J., Vuorinen, P., Karko, J., Vuori, S. & Ylä-Anttila, P. 1990. Joustava tuotanto ja verkostotalous. Tekniikan, talouden ja yhteiskunnan vuorovaikutus 1990-luvulla. Sitran julkaisuja 109.

SA 255/1995. Laki ammattikorkeakouluopinnoista.

Silvennoinen, H., Naumanen, P. & Hautala, J. 1994. Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 23.

Tilastokeskus 1995a. Työssäkäyntitilasto 1992-1993. SVT: Väestö 1995:2.

Tilastokeskus 1995b. Aluetietokanta ALTIKA.

Tulkki, P. 1993. Satakuntalaisen työelämän puhetta ammattikorkeakoulusta. Satakunnan väliaikaisen ammattikorkeakoulun seurantatutkimuksen toinen osaraportti.

Tulkki, P. 1994. Ammattikorkeakoulujen ja työelämän vuorovaikutus -huomioita suomalaisesta ammattikorkeakoulu-uudistuksesta. Alustus OPM:n koulutuskokeilujen seurantaryhmän järjestämässä seminaarissa "Ammattikorkeakoulu tänään". Helsinki 15.12.1994.

VL 1995. Vaasan läänin työvoimapiirin työllisyyskatsaus: Marraskuu 1995.

Ylikarjula, J. 1995. Puhelinkeskustelu Keski-Pohjanmaan ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän talousjohtajan kanssa 15.12.1995.

Ylä-Anttila, P. 1995. Teollisuus murroksessa - kohti klusteritaloutta ja kansainvälisiä verkostoja. Hyvinvointikatsaus 3, 44-48.

Liite 1. Esimerkki tekniikan alan haastattelulomakkeesta

**Kokkolan ammattikorkeakoulukokeilun seuranta- ja kehittämistutkimus
Työelämän edustajien haastattelurunko/Tekniikan koulutusohjelmat**

Yrityksen nimi: _____

Vastaajan nimi ja asema yrityksessä: _____

1. Mikä on yrityksenne perustamisvuosi? _____
2. Mikä on yrityksenne toimiala? _____
3. Mitkä ovat tärkeimmät tuotteet/palvelut? _____

4. Kuinka suuri oli yrityksenne liikevaihto viime tilikautena? _____
5. Mikä on yrityksenne henkilöstön määrä tällä hetkellä? _____ ja kuinka moni heistä on suorittanut korkeakoulututkinnon (DI) _____ tai on opistoinsinööri _____

TYÖTEHTÄVIEN MUUTOS JA AMMATTIKORKEAKOULU

6. Millaisia merkittäviä muutoksia yrityksenne toiminnassa on viime vuosina tapahtunut ja mistä syystä muutokset ovat tapahtuneet?

7. Miten kyseiset muutokset ovat näkyneet insinöörien työtehtävissä?

8. Onko yrityksessänne tulossa muutoksia lähitulevaisuudessa?

1 kyllä

2 ei

Jos kyllä, niin millaisia?

9. Millaisena näette yleensä alan kehityksen ja tulevaisuuden?

10. Millaisiin työtehtäviin katsoisitte ammattikorkeakoulusta valmistuneen henkilön sijoittuvan yrityksessänne?

Konetekniikan ko: _____

Prosessitekniikan ko: _____

Sähkötekniikan ko: _____

Tuotantotalouden ko: _____

11. Onko yrityksessänne näiden äsken mainitsemienne työtehtävien määrä muuttumassa?

1 ei juurikaan muutoksia

2 kasvamassa

3 vähenemässä

Miksi? _____

12. Millaisena näette ammattikorkeakoulusta valmistuneen mahdollisuudet ryhtyä joko itsenäiseksi yrittäjäksi tai alihankintayrittäjäksi yrityksenne edustamalla alalla?

13. Ammattikorkeakouluissa suoritettava ammattikorkeakoulututkinto on asetuksella määritelty korkeakoulututkinoksi. Onko ammattikorkeakoulutuksen saanut vartenotettava vaihtoehto korkeakoulututkinnon suorittanutta henkilöstöä valittaessa?

1 kyllä

2 ei, miksi _____

SOVELTAVA TUTKIMUS JA PALVELUTOIMINTA

14. Harjoitetaanko yrityksessänne tutkimus- ja kehittämistoimintaa?

- 1 kyllä, mistä hankittu _____
2 ei

15. Onko yrityksellänne kokemuksia Keski-Pohjanmaan teknologiapalvelukeskuksen KETEKin palveluista?

- 1 kyllä
2 ei
3 en osaa sanoa

Jos kyllä, niin minkälaisia?

16. Minkälaista ammattikorkeakoulussa harjoitettavan tutkimustoiminnan tulisi olla?

17. Miten alueen tutkimustarpeet välittyvät parhaiten ammattikorkeakouluun?

18. Oletteko halukas hyödyntämään ammattikorkeakoulun tarjoamia maksullisia selvitys-, tutkimus- ja kehittämispalveluja?

- 1 kyllä
2 en, miksi _____

JATKO- JA TÄYDENNYSKOULUTUS

19. Millä tavoin henkilöstökoulutus on järjestetty yrityksessänne?

20. Odotatteko ammattikorkeakoulun vastaavan tulevaisuudessa kouluttamiensa henkilöiden jatko- ja täydennyskoulutuksesta?

1 kyllä

2 ei

21. Onko yrityksellänne kokemuksia ammattikorkeakouluun kuuluvien oppilaitosten kurssi- ja aikuiskoulutusosastojen palveluista?

1 kyllä

2 ei

3 en osaa sanoa

Jos kyllä, niin minkä ja minkälaisia?

22. Miten aikuiskoulutus voisi palvella paremmin yritystänne? Mainitkaa esimerkkejä.

AMMATTIKORKEAKOULUN HALLINTO

23. On katsottu, että työelämän näkökulman tulisi heijastua ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmia laadittaessa ja päätöksenteossa. Miten työelämän edustajien tulisi olla mukana ammattikorkeakoulun hallinnossa? Pitäisikö heidän olla edustettuina päättävissä vai neuvoa-antavissa elimissä?

OPETTAJAT JA TYÖELÄMÄ

24. Millaisena pidätte tekniikan alan opettajien elinkeino-/työelämätuntemusta?

- 1 hyvänä
- 2 kohtalaisena
- 3 huonona

25. Olisitteko kiinnostunut ammattikorkeakoulun opettajan palkkaamisesta yritykseenne määräaikaisesti?

- 1 kyllä, minkälaisiin tehtäviin _____
- 2 en, miksi _____

TYÖHARJOITTELU JA PÄÄTTÖTYÖT

26. Onko yrityksessänne ollut työharjoittelussa tekniikan koulutusohjelmien opiskelijoita?

- 1 kyllä
- 2 ei, ottaisitteko 1 kyllä 2 ei, miksi ei _____
- 3 en osaa sanoa

Jos kyllä, montako konetekniikan ____ lkm
 prosessitekniikan ____ lkm
 sähkötekniikan ____ lkm
 tuotantotalouden ____ lkm

Minkälaisia kokemuksia teillä on näistä työharjoittelijoista?

27. Miten työharjoittelua voitaisiin kehittää

a) oppilaitoksen

b) yrityksen taholta?

28. Ammattikorkeakoulun opiskelijat tekevät opintojen loppuvaiheessa päättötyön. Miten päättötyöt voisivat palvella yritystänne tulevaisuudessa?

29. Päättötyöt tehdään käytäntöön liittyvästä aiheesta ja pääsääntöisesti työelämän organisaatioissa. Oletteko kiinnostunut järjestämään päättötöiden aiheita tai teettämään niitä opiskelijoilla?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 en osaa sanoa

Jos kyllä, minkälaisia ja olisitteko valmis rahoittamaan niitä?

30. Miten päättötöiden ohjaus tulisi teidän mielestänne järjestää

a) oppilaitoksen

b) yrityksen taholta?

AMMATTIKORKEAKOULUN JA TYÖELÄMÄN VÄLISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

31. Millä tavoin ammattikorkeakoulun ja työelämän välistä yhteistyötä voidaan kehittää?

32. Oletteko valmis osallistumaan ammattikorkeakoulun kehittämiseen esimerkiksi tekemällä määräaikaista yhteistyösopimuksia?

1 kyllä

2 en, miksi _____

3 en osaa sanoa