

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Salo BisnesAkademia / Yrittäjyys ja sähköinen liiketoiminta

2013

Mari Moisio ja Mikko Määttänen

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN HYÖDYNTÄMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

– Case: Duale-mallin hyödyntäminen Turun
ammattikorkeakoulussa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous | Salo BisnesAkademia / Yrittäjyys ja sähköinen liiketoiminta

30.1.2013 | 79

Jaana Kallio-Gerlander

Mari Moisio ja Mikko Määttänen

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN HYÖDYNTÄMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA CASE: DUALE–MALLIN HYÖDYNTÄMINEN TURUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Tämä opinnäytetyö käsittelee työelämäyhteistyön hyödyntämistä Turun ammattikorkeakoulun opinnoissa, etenkin liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmissa. Työn aihe määrittyi Turun ammattikorkeakoulun kansainvälisen yksikön kanssa käydyn keskustelun perusteella. Tutkimuskohteeksi valittiin saksalainen korkeakoulu DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg). Mannheimin toimipisteessä tutkittiin koululle ominaista *Duale Studienkonzept*-mallia.

Teoriaosuudessa käydään läpi Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteen opetusta sekä miten kyseinen organisaatio hyödyntää työelämäyhteistyötään tällä hetkellä. Tarkemman tarkastelun alla on Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipiste. Lisäksi esitellään tutkimuksen kohteena olevan DHBW:n toimintatapoja, organisaatorakennetta sekä muita tietoja.

Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena tutkimushaastatteluna. Haastatteluja varten matkustettiin viikon ajaksi Saksan Mannheimiin. Vastaajina olivat koulun opettajat, opiskelijat sekä DHBW:n partneriyritykset.

Tutkimuksen johtopäätösten perusteella luotiin Turun AMK:n oma malli, jossa sovelletaan DHBW:n toimintatapoja. Lopputuloksena esitetään malli uudesta työelämäyhteistyöhön pohjautuvasta suuntautumisvaihtoehdosta liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opintoihin. Mallista käy ilmi, miten työharjoittelujaksot ja opiskelujaksot sijoittuvat kolmen vuoden ajalle sekä esitetään mahdollisuus yhdistää opinnäytetyö työharjoittelun tarjoavan yrityksen projektiin.

ASIASANAT:

Kansainvälisyys, organisaatio, yhteistyö, kvalitatiivinen tutkimus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | Salo Business Akatemia/Entrepreneurship and e-Business

30.1.2013 | 79

Jaana Kallio-Gerlander

Mari Moisio and Mikko Määttänen

MAKING USE OF WORKING LIFE CO-OPERATION AT UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES CASE: DEVELOPING DUAL-CONCEPT AT TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

This Thesis deals with taking advantage of working life cooperation in studies at TUAS (Turku University of Applied Sciences), especially in Business and Business IT degree programs. The subject of this thesis was decided in discussions with the international department of TUAS. One German university DHBW (Duale Hochschule Baden Württemberg) was selected to be the object of the research due to its characteristic Duale Studienkonzept-model.

The theory discusses the teaching methods in Salo Campus at TUAS and how well at the moment the working life cooperation is utilized by the organization at the moment. The policies, organization structures and other information of the DHBW are also introduced.

This research was carried out as a qualitative interview research. The interviews were done in Mannheim during one week. The target groups of the interviews included teachers, students and DHBW's partner companies.

A special model of TUAS in which the policies of DHBW are adapted was created based on the conclusions of the research. As a final result, a model of new working life cooperation for Business and Business IT degree programs is presented. The model presents how practical training periods and studying periods are implemented within three years as well as a possibility to combine Thesis with practical training by the commissioner.

KEYWORDS:

Internationality, organization, cooperation, qualitative research

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Työn tausta ja tarkoitus	7
1.2 Työn toteutus	8
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Yleiset periaatteet	9
2.2 Turun ammattikorkeakoulu	10
2.3 Turun ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyys	11
2.4 Salon toimipiste	12
2.4.1 Bisnes Startti	13
2.4.2 Salo Bisnesakatemia	13
2.4.3 Salo kaupunkina	14
2.5 Kansainvälinen toiminta	15
2.6 DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg)	17
2.6.1 Historia	17
2.6.2 DHBW organisaationa	17
2.6.3 Konseptin edut	22
3 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA ONGELMA	23
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma	23
3.2 Tutkimusmenetelmä	25
3.3 Haastattelu tutkimustapana	26
3.4 Havainnointi osana tutkimusta	28
4 TUTKIMUS JA SEN TULOKSET	30
4.1 Toimintasuunnitelma	30
4.2 Haastattelut	31
4.3 Opiskelijat	31
4.4 Opettajat ja edustajat	34
4.4.1 Haastateltava 1	34
4.4.2 Haastateltava 2	38
4.5 Yritykset	50

4.6 Yhteenveto DHBW:n toimintamallista	52
5 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET	56
6 DUALE-MALLIN TOTEUTUMINEN TURUN AMK:SSA	63
7 YHTEENVETO	68
8 LOPPUSANAT	77
LÄHTEET	78

LIITTEET

- Liite 1. Kysymyslista opiskelijoille.
- Liite 2. Kysymyslista opettajille.
- Liite 3. Kysymyslista yrityksille.
- Liite 4. BisnesAkatemian englanninkielinen esite.

KUVIOT

Kuvio 1. Turun Ammattikorkeakoulun organisaatiokaavio.	10
Kuvio 2. Työelämäyhteistyön muodot tulosalueilla 2010.	12
Kuvio 3. Salon monipuolinen sijainti.	15
Kuvio 4. Yritystoimipaikkojen liikevaihtorakenne.	15
Kuvio 5. DHBW:n organisaatiokaavio.	19
Kuvio 6. DHBW:n toimipisteiden organisaatiokaavio.	20
Kuvio 7. DHBW:n toimipisteet.	21
Kuvio 8. Tutkimusongelma.	24
Kuvio 9. Tutkimuksen tavoite.	24
Kuvio 10. Turun ammattikorkeakoulun duale-malli liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijoille.	63

KÄYTETYT LYHENTEET

AMK	ammattikorkeakoulu
CARPE	Consortium on Applied Research and Professional Education
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
Duale-partneri	Yritys, jossa opiskelija suorittaa työharjoittelujaksojaan
Duale-konsepti	Opiskelutapa, jossa opiskelija suorittaa kolmen kuukauden jaksoja vuorotellen koulussa sekä partneriyrityksessä
kv	kansainvälinen
Messi	Turun AMK:n sisäinen tiedonjakosivusto
SBA	Salo BisnesAkademia
sv	suuntautumisvaihtoehto
T&K	tutkimus ja kehitys
TKI	tutkimus- kehitys- ja innovaatio
TSK	tietoliikenne ja sähköinen kauppa

1 JOHDANTO

1.1 Työn tausta ja tarkoitus

Suomalaisissa ammattikorkeakouluissa pyritään jatkuvasti lisäämään työelämän ja opiskelun välistä yhteistyötä. Monimuotoisemmat opiskelutavat ovat lisääntyneet ja yhä useammat suomalaiset ammattikorkeakoulut ovat lisänneet enemmän käytännön tekemistä perinteisen opiskelun rinnalle. Mahdollisuus suorittaa opintoja monella eri tavalla muuttaa suomalaista opiskelukulttuuria enemmän kohti uutta opiskelutapaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on huomionnut tämän asian kehittämishankkeessaan *Osaajana työmarkkinoille*. Tämän kehittämissuunnitelman tavoite on koulutuksen työelämävastaavuuden lisääminen, hyvä työllistymisaste valmistumisen jälkeen sekä työmarkkinoilla tarvittaman osaamisen parantaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä opiskelun aikana saatava työkokemus ovat tärkeimpiä tekijöitä siinä, miten hyvin vasta valmistuneet sijoittuvat työelämään (Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämissuunnitelma 2007–2013, 1).

Työelämäyhteistyön lisääminen opiskeluihin on siis tärkeä kehityskohde myös valtion kannalta. Tämä opinnäytetyö käsittelee työelämäyhteistyön hyödyntämistä Turun ammattikorkeakoulun opiskelussa. Lähdimme tutkimaan saksalaisen korkeakoulun tapaa hyödyntää työelämän yrityksiä opetuksessa. Rajasimme tutkimuskohteeksi Duale Hochschule Baden-Württemberg -korkeakoulun eli englanniksi Baden-Wuerttemberg Cooperative State University, jonka toimintaa käytiin kartoittamassa viikon pituisella tutkimusmatkalla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mitä Duale Hochschule Baden-Württemberg eli DHBW:n toimintatapoja on mahdollista hyödyntää Turun ammattikorkeakoulussa.

Toimeksianto tutkimukseen saatiin Turun Ammattikorkeakoululta. DHBW pääpaikkanaan Stuttgart oli ensimmäinen korkeakoulu Saksassa, joka yhdisti aka-

teemiset opinnot käytännön työpaikkaharjoittelun kanssa. Etuina tässä opiskelumuodossa ovat muun muassa rahallinen itsenäisyys, vaihtelevat ja intensiiviset opinnot, ajan tasalla oleva opetus ja pienet ohjausryhmät. Turun ammattikorkeakoululle tämä yhdistelmä on vielä tuntematon, joten koettiin, että asiaa pitää tutkia tarkemmin.

Aloitettaessa toisen vuoden opinnot Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteessä lanseeratussa BisnesAkateemiassa saatiin tieto mahdollisuudesta lähteä Saksaan käymään paikalliseen korkeakouluun DHBW:n Mannheimin yksikköön.

1.2 Työn toteutus

Asian tutkimiseksi päätettiin tehdä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus DHBW:ssä käytettävästä *duale studienkonzept* -mallista ja siitä miten kyseistä konseptia voisi hyödyntää Suomessa. Materiaali kerättiin tutkimushaastattelumenetelmällä. Tutkimushaastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jotta kysymyksiä voitaisiin tarpeen tullen muotoilla eri tavalla haastateltavista riippuen. Haastateltavina olivat opettajat, oppilaat sekä yhteistyöyritykset. Tämä opinnäytetyö on tehty toiminnallisena opinnäytetyönä. Teoriaosuus perustuu Turun AMK:n ja DHBW:n toiminnan kuvaamiseen.

Tutkimustulosten avulla on tarkoitus kehittää Turun AMK:n opiskelumenetelmiä enemmän kohti ajantasaisempia käytännön työskentelytapoja ja näin ollen mahdollisesti jakaa enemmän vastuuta myös paikallisten yritysten kanssa; kun oppimisprosessi on kytkettyä läheisesti yritysmaailmaan, opiskelijat ovat valmiimpia työelämään, jonka johdosta työllistymisaste opintojen jälkeen olla yhä parempi.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tärkeä tekijä tutkimustulosten kannalta on tieto siitä, miten ammattikorkeakoulujärjestelmä toimii Suomessa tällä hetkellä. Vain nykytilanteen kartoittamisen kautta on mahdollista verrata muiden maiden erilaisia opiskelutapoja toisiinsa. Tämän vuoksi seuraavaksi tässä työssä käydään läpi sitä toimintatapaa, jota erityisesti Turun Ammattikorkeakoulu käyttää opetuksessaan sekä miten työelämäyhteistyö kyseisessä organisaatiossa toimii tällä hetkellä.

Turun AMK:n toimintatapojen lisäksi DHBW:n toimintatapoja tutkittiin internetistä saadun tiedon perusteella ennen tutkimusmatkaa kokonaiskuvan saamiseksi. Vertailukohteina Turun AMK sekä DHBW ovat samanarvoisia, vaikka Saksassa koulusta puhutaan nimellä *university* eli yliopisto. Sekä Turun AMK:n että DHBW:n tutkinnot ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä. Saksassa opinnot kestävät kolme vuotta ja Turun AMK:ssa keskimääräisesti kolme ja puoli vuotta.

2.1 Yleiset periaatteet

Suomalaisessa ammattikorkeakoululain 4. §:ssä mainitaan ammattikorkeakoulujen tehtävät: *Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa* (Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351). Tämän perusteella voidaan todeta, että työelämäyhteistyö on luokiteltu yhtenä korkeakoulujen olemassaolon perustana; korkeakoulujen tehtävänä on antaa sellaista opetusta, joka vastaa työelämän vaatimuksia. Pykälässä myös mainitaan, että ammattikorkeakoulun tulisi tehdä työelämän kanssa yhteistyötä niin, että se hyödyttäisi molempia osapuolia ja tukisi alueen elinkeinokehitystä.

2.2 Turun ammattikorkeakoulu

Turun ammattikorkeakoulu on Varsinais-Suomen alueella toimiva korkeakoulu, jossa opiskelee noin 9 500 opiskelijaa eri toimipisteissä. Turun AMK:n toimipisteitä on tällä hetkellä Turussa ja Salossa. Turun AMK:ssa on seitsemän eri koulutusala ja 34 koulutusohjelmaa sisältäen yhteensä noin 70 suuntautumisvaihtoehtoa. Turun Ammattikorkeakoulusta valmistuu vuosittain 1500 opiskelijaa. 21.9.2011 päivitettyjen työllisyystietojen mukaan Turun AMK:sta valmistuneista noin 75 prosenttia työllistyy oppilaitoksen toiminta-alueelle Varsinais-Suomeen.

Seuraavassa kuvassa kuvataan Turun ammattikorkeakoulun organisaatiokennettä:



Kuvio 1. Turun Ammattikorkeakoulun organisaatiokaavio. Messi 2012.

2.3 Turun ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyys

Turun ammattikorkeakoulun internet-sivuilla kerrotaan työelämäyhteistyöstä. Tekstissä nousee esiin TKI-toiminta eli tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta. Tämä toiminta tarkoittaa erilaisten projektien toteutusta yhdessä opiskelijoiden, opettajien ja työelämän ihmisten kanssa. TKI-toiminnan tarkoituksena on luoda uusia innovaatioita ja jakaa oppia projektin eri osapuolten kesken. TKI-toiminnassa on usein mukana toimintaa rahoittava organisaatio, kuten esimerkiksi Tekes, ELY-keskus, Varsinais-Suomen liitto tai EU:n erilaiset rahoituskanavat.

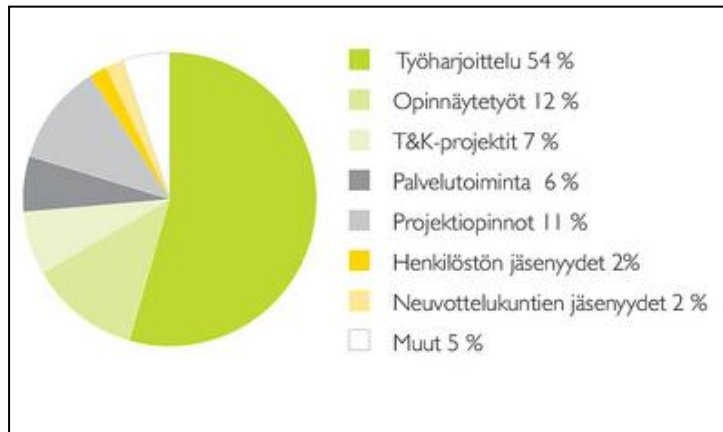
Turun AMK aloitti tutkimus- ja kehitystoimintansa vuonna 2000. Se tekee erilaisia projekteja pienemmistä paikallisista projekteista kansainvälisiin hankkeisiin. Ammattikorkeakoululain 5. § myös velvoittaa ammattikorkeakouluja tekemään yhteistyötä sen toimintaympäristön kanssa. Tähän toimintaympäristöön kuuluvat muut suomalaiset ja ulkomaalaiset ammattikorkeakoulut, paikalliset yritykset ja organisaatiot sekä muut oppilaitokset (Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351). Turun AMK:n harjoittama TKI-toiminta toteuttaa tätä ammattikorkeakoulun perustehtävää.

Työelämäyhteistyöstä viestitään Turun AMK:n internet-sivuilla myös työnantajille. Sivulla kerrotaan ohjeet siihen, miten työnantaja voi tarjota opiskelijoille kesätyöpaikan tai mahdollisuuden tehdä työharjoittelun.

Turun AMK:n julkaisemassa yhteiskuntavastuuraportissa 2011 sivuilla 43–46 kerrotaan koulun sosiaalisesta vastuusta ja etenkin työelämäyhteistyöstä tietoliikenne- ja sähköinen kauppa –tulosalueen näkökulmasta. Julkaisun mukaan suurin osa koulun ja yritysten sekä yhteisöjen välisestä yhteistyöstä muodostuu pakollisen harjoittelun kautta. Turun ammattikorkeakoulussa liiketalouden tradenomiopiskelija suorittaa opintojen aikana 30 opintopisteen mittaisen työharjoittelujakson, jonka suorittaminen kestää yhteensä noin 20 viikkoa (Messi 2012). Harjoittelu on mahdollista suorittaa kahdessa osassa.

Yhteistyökumppaneista 62 prosenttia muodostui yksityisistä organisaatioista, 27 prosenttia julkisesta puolesta ja 11 prosenttia kolmannesta sektorista eli yhdistyksistä ja säätiöistä (Turun ammattikorkeakoulu 2012).

Alla olevassa kuviossa on esitelty erilaisten työelämäyhteistyön muotojen prosenttiosuudet suhteessa toisiinsa.



Kuvio 2. Työelämäyhteistyön muodot tulosalueilla 2010. Turun ammattikorkeakoulun yhteiskuntavastuuraaportti 2011.

2.4 Salon toimipiste

Salon toimipisteessä voi opiskella liiketaloutta, tietojenkäsittelyä sekä hoitotyötä eri asteilla terveydenhoitajasta sairaanhoitajaksi suomeksi ja myös englannin kielellä. Salon toimipiste kuuluu vahvasti tietoliikenne ja sähköinen kauppa - tulosalueeseen, jossa koulutuksen kohtaaminen työelämän kanssa on yksi perustava tekijä. Seuraavaksi tässä tutkimuksessa keskitytään Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteen tradenomiopintoihin. Tutkimuksessa keskitytään ensisijaisesti liiketalouden ja tietojenkäsittelyn alan opintojen työharjoittelujaksojen muokkaukseen saksalaista DHBW:n duale-mallia soveltamalla, sillä tutkimuksen tekemisen selkeyttämiseksi on helpompi tutkia yhden tutkintoalan työharjoittelujaksoja. Liiketalouden että tietojenkäsittelyn työharjoittelujaksot ovat hyvin samanlaisia pituudeltaan ja ajoittumiseltaan opiskeluihin nähden. Sekä liiketalouden että tietojenkäsittelyn työharjoittelujaksot ovat myös tutkimuksen tekijöille tuttuja oman koulutuksen kautta. Myös DHBW tutkimuskohteena tuki

tutkimuksen rajaamista liiketalous- sekä tietojenkäsittelyopintoihin, sillä myöhemmin tutkimuksessa esiteltävät haastattelut edustavat liiketalouden sekä tietojenkäsittelyn opiskelijoita ja opettajia.

2.4.1 Bisnes Startti

Salon toimipisteessä harjoitetaan työelämäyhteistyötä jo ensimmäisenä vuotena. Liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijat käyvät ensimmäisenä opiskeluvuotena läpi yrityksen liiketoiminnan perusteet -kurssin, joka kutsutaan nimellä Bisnes Startti. Tämä opintojakso suoritetaan käytännönläheisesti työskentelemällä pienryhmissä. Opiskelijat toimivat ryhmissään kuvitteellisessa yrityksessä, jota kutsutaan harjoitusyritykseksi. Idea omaan harjoitusyritykseen tulee todellisesta taustayrityksestä, joka on yleensä paikallinen kaupan alan yritys (Turun ammattikorkeakoulu 2012).

Tämän opintojakson aikana opiskelijat oppivat yrityksen toiminnan eri vaiheet yrityksen perustamisesta tilinpäätökseen. Ryhmät saavat tietoa taustayritykseltään yritysvierailulla, jossa opiskelijat pääsevät tutustumaan yrityksen toimitiloihin sekä kyselemään kysymyksiä. Ensimmäisen vuoden jälkeen liiketalouden opiskelijat voivat suuntautua joko perinteisemmälle englannin kieleen painottuvaan luentopohjaiseen linjaan tai vaihtoehtoisesti opiskella loput 2,5 vuotta Salo BisnesAkateemiassa. Myös tietojenkäsittelyn opiskelijat voivat suuntautua BisnesAkatemiaan tai jatkaa opintoja kurssilinjalla.

2.4.2 Salo Bisnesakatemia

Vuonna 2011 syyskuussa Turun Ammattikorkeakoulun Salon toimipisteessä toimintansa aloitti Salo BisnesAkatemia, joka on tarkoitettu toisen vuoden liiketalouden ja tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelijoille. Salo BisnesAkatemia eli SBA toimii yhtenä suuntautumisvaihtoehtona perinteisempään opiskeluun keskittyvän linjan rinnalla. Salossa jo pitkään toiminut Osuuskunta Zemi Finland sekä Suomessa toimivat Jyväskylän Tiimiakatemia sekä Tampereen Proakate-

mia ovat inspiroineet Turun Ammattikorkeakoulua lähtemään mukaan viemään uutta opiskelutapaa eteenpäin. Näin muodostui uusi suuntautumisvaihtoehto, jossa opiskelijat muodostavat osuuskunnan ja syventyvät omaan osaamiseensa käytännön työtä tekemällä. Tässä opiskelumallissa ei ole luentoja eikä kirjallisia tenttejä, vaan teoriaa sovelletaan heti käytännön työtä tekemällä. Teoriapohjaa rakennetaan keskustelemalla aiheista yhdessä treeneissä, joihin opiskelijat valmistautuvat lukemalla alan kirjallisuutta. Tenttien sijaan oppimista voidaan mitata erilaisilla näytöillä suullisista tenteistä projektien osa-alueiden suorittamiseen (Tulevaisuuden työ 2011, 4-5).

Syksyllä 2011 ensimmäinen ryhmä aloitti opiskelunsa BisnesAkatemiassa. Ryhmä jakaantui kahteen osuuskuntaan, joissa molemmissa on mukana noin 15 opiskelijaa. Osuuskuntayrityksiä on ohjaamassa omat valmentajat, jotka seuraavat osuuskunnan toimintaa. Opiskelijat suorittavat pakollisia kursseja osallistumalla kurssien luentoihin muutamana päivänä viikosta. Suurimpana oppimisen menetelmänä SBA:ssa voidaan pitää projektityöskentelyn kautta tulevaa käytännön tekemisen taitoa. (Salo BisnesAkatemia 2012)

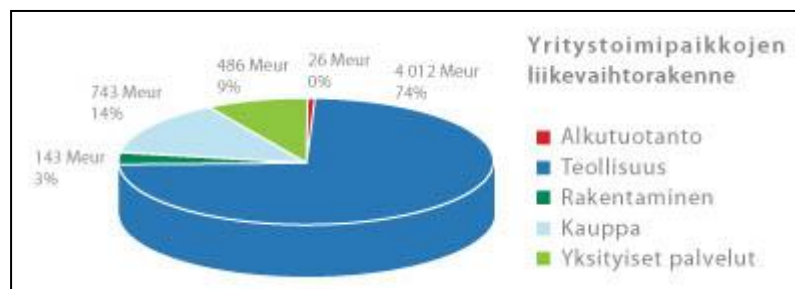
2.4.3 Salo kaupunkina

Salon on noin 55 000 asukkaan kaupunki, joka on tunnettu elektroniikkatuotannostaan sekä Nokian tehtaasta. Suur-Salon alueella on vuoden 2012 alussa mitattu olevan 4 712 yritystä. Salo sijaitsee liike-elämän kannalta otollisessa paikassa Helsingin ja Turun välissä (Yrityssalo 2012).



Kuvio 3. Salon monipuolinen sijainti. Yrityssalo 2012.

Eniten Salossa työllistävät teollisuus-, palvelu- sekä kaupan ja liikenteen alat. Salossa on paljon ICT-alaan keskittyneitä yrityksiä. Seuraavassa kuviossa havainnollistetaan Salon alueen yritystoimipaikkojen liikevaihtorakennetta eri aloihin verrattuna.



Kuvio 4. Yritystoimipaikkojen liikevaihtorakenne. Yrityssalo 2012.

2.5 Kansainvälinen toiminta

Turun Ammattikorkeakoulun tavoitteisiin kuuluu myös kansainvälinen (kv) yhteistyö. Kuten AMK:n internet-sivuilla sanotaan, kv-yhteistyön tarkoitus on lisätä ammattikorkeakoulun valmiuksia toimia kansainvälisessä ja monikulttuurisessa

työelämässä. Turun ammattikorkeakoulun sisäisessä Messi-portaalissa kerrotaan Turun AMK:n tekevän työtä ammattikorkeakoulun roolin kasvamisen eteen sen toiminta-alueen elinkeinoelämän kansainvälistämisessä (Messi 2012.) Yksi Turun ammattikorkeakoulun vuoden 2011 tavoitteista oli kehittää kansainvälistä työelämäyhteistyötä sekä T&K -toimintaa.

Messissä kerrotaan myös Turun AMK:n laajasta eurooppalaisesta yhteistyöverkostosta. Vuonna 2009 Turun AMK teki ensimmäisen kumppanuussopimuksen hollantilaisen Hogeschool Utrecht -oppilaitoksen kanssa. Tämän jälkeen kyseisen sopimuksen sisälle on liittynyt myös muita oppilaitoksia, kuten saksalainen Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg ja espanjalainen Universitat Politècnica de València. Viimeisimpänä huhtikuussa 2012 mukaan liittyi Manchester Metropolitan University (Yhteiskuntavastuuraaportti 2011, 12–13). Tämän sopimuksen myötä on syntynyt kansainvälinen verkosto nimeltään ”Consortium on Applied Research and Professional Education” eli CARPE. Turun AMK:n tavoitteena on yhä laajentaa tätä verkostoa. Tarkoituksena olisi luoda yhteisiä kansainvälisiä T&K -hankkeita sekä opetussuunnitelmayhteistyötä. Yksi CARPE-yhteistyön tarkoitus on kehittää koulujen koulutusohjelmayhteistyötä.

Tietoliikenne ja sähköinen kauppa -tulosalueen alla toimii oma kansainvälisyystiimi eli kv-tiimi, jonka tarkoitus on suunnitella ja kehittää oman tulosalueensa kansainvälisiä hankkeita ja kansainvälistä yhteistyötä muiden maiden ammattikorkeakoulujen ja yritysten kanssa sekä suunnitella opettaja- ja opiskelijavaihtoja.

Turun AMK:n julkaisemassa yhteiskuntavastuuraaportissa mainitaan CARPE-kumppanuussopimuksen olevan tärkeä myös varsinaissuomalaisille, sillä alueen vienti kohdistuu suurimmaksi osaksi Eurooppaan. Myös työelämä voi hyötyä koulun monipuolisesta kansainvälisestä verkostosta esimerkiksi opiskelijavaihtojen ja monikansallisten työharjoittelujaksojen kautta (Turun ammattikorkeakoulu 2012).

2.6 DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg)

Duale Hochschule Baden-Württemberg on Saksassa Baden-Württembergin osavaltiossa sijaitseva korkeakoulu, joka tarjoaa tradenomi- ja insinöörikoulutusta sekä sosiaalityön opiskelua. Mannheimin toimipisteessä on mahdollista opiskella kaupan alaa tai valita opiskelut insinööripuolella. Kaupan alalla on kolme koulutusohjelmaa, jotka ovat liiketalous, tietojenkäsittely ja bisnesmedia. Suuntautumisvaihtoehtoja on yhteensä 19 kirjanpidosta ja verotuksesta digitaaliseen markkinointiin. Insinööripuolella on mahdollista opiskella viidessä eri koulutusohjelmassa (DHBW 2012).

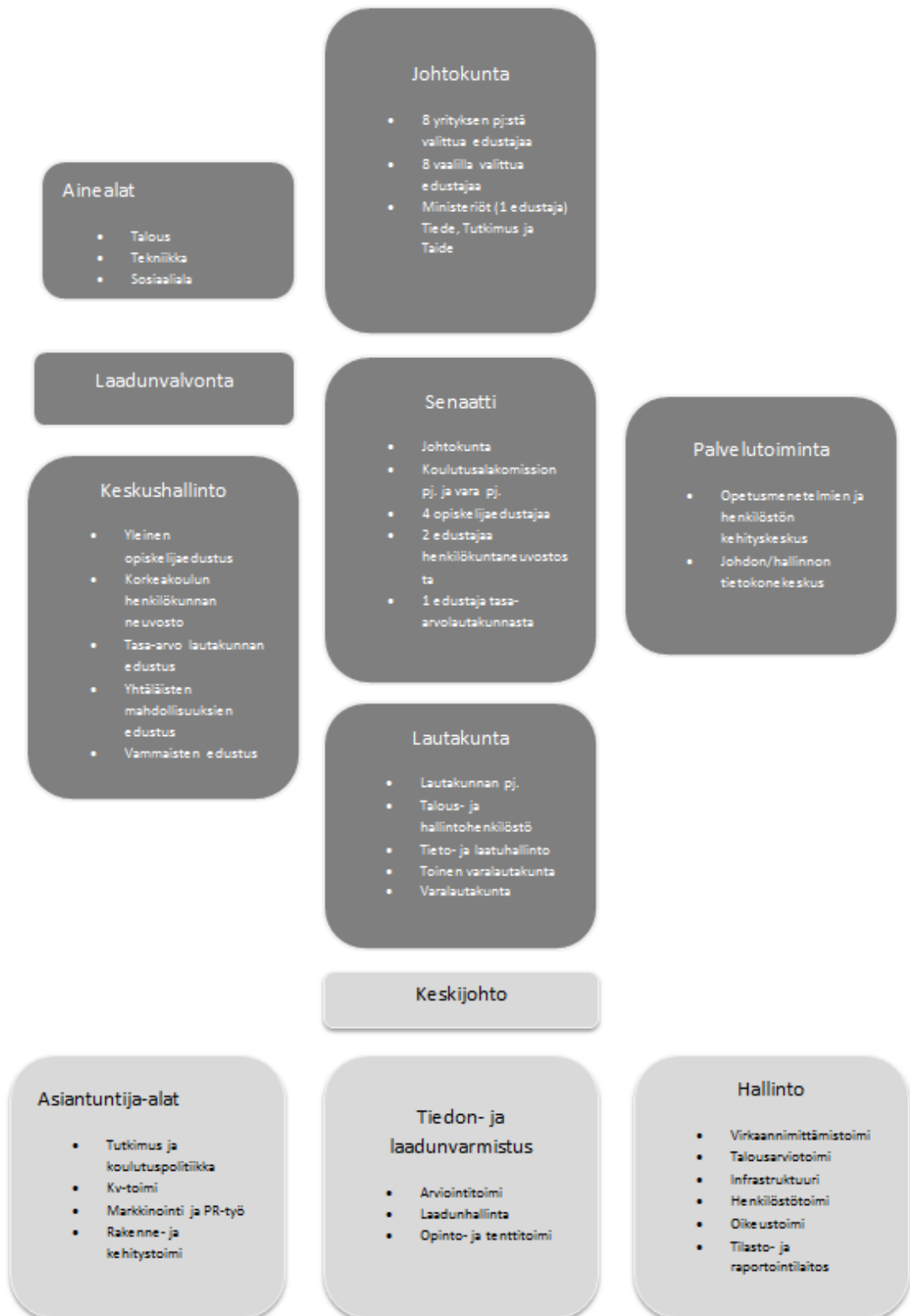
2.6.1 Historia

Ensimmäinen Berufsakademie perustettiin vuonna 1974 ja virallisesti tunnustettiin Baden Württembergin osavaltiossa vuonna 1982 nimellä Staatliche Berufsakademie Baden-Württemberg, joskus käännettynä myös "University of Cooperative Education". Tämän tyyppinen koulutuksellinen instituutio kasvoi nopeasti sisältääkseen seitsemän instituutiota, yhdessätoista eri paikkakunnalla. 1.3.2009 kaikki instituutiot yhdistettiin muodostamaan Duale Hochschule Baden-Württemberg tai "Baden-Württemberg Cooperative State University", jota Saksan liittovaltion laki kutsuu korkeamman koulutuksen instituutioksi (DHBW 2012).

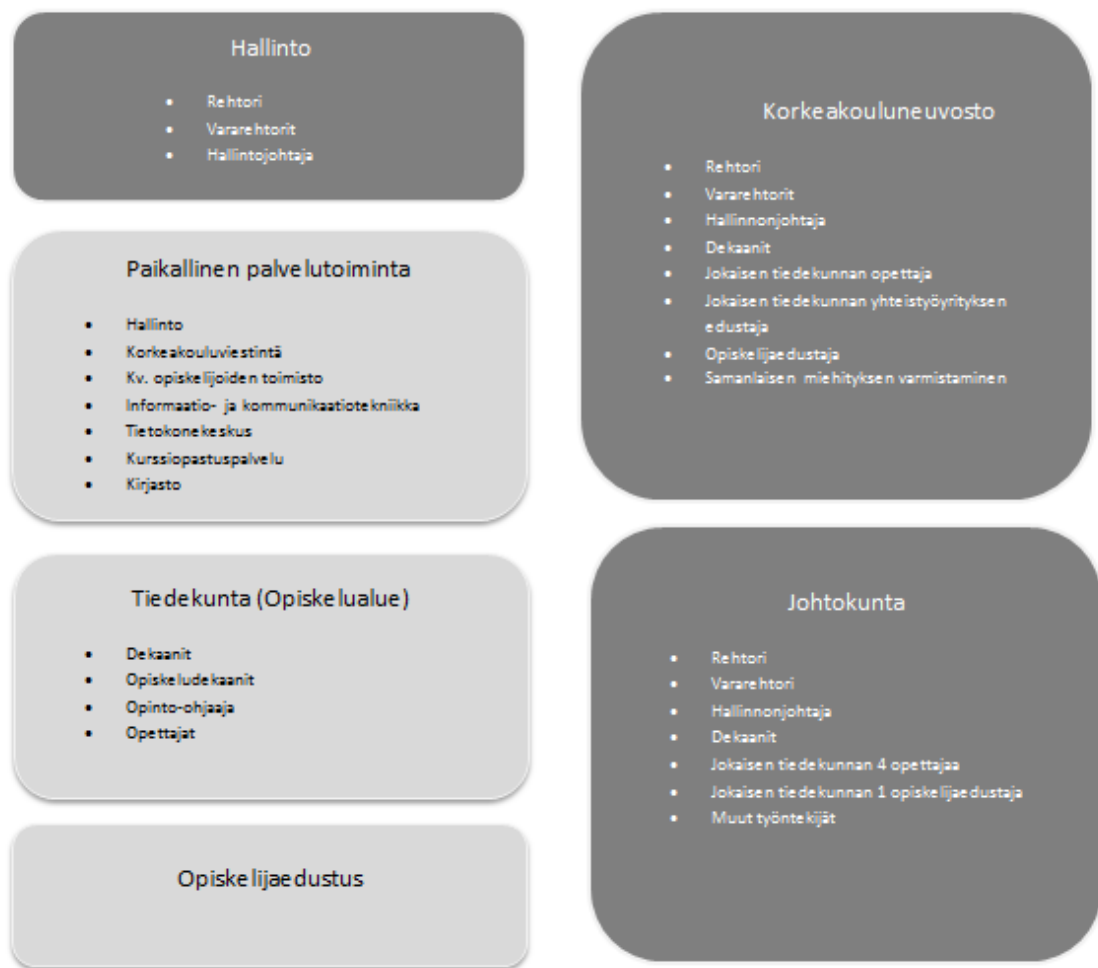
2.6.2 DHBW organisaationa

The Baden-Württemberg Cooperative State University, pääpaikkanaan Stuttgart, on ensimmäinen korkeakoulu Saksassa, joka yhdisti akateemiset opinnot työpaikkaharjoittelun kanssa. Se on yksi valtion suurimmista korkeakouluista koostuen 25 300 opiskelijasta, yli 8 000 partneriyrityksestä ja -instituutiosta sekä yli 100 000 valmistuneesta opiskelijasta.

Organisaation rakenne on mallinnettu Yhdysvaltojen yliopistosysteemistä, jossa hallinto on sekä keskitetty että paikallistettu. Entisen Berufsakademien yksitoista sijaintia on tämän vuoksi säilytetty. Niiden erikoisvastualueet sekä alueen yritysten ja instituutioiden laajat kontaktit muodostavat organisaation peruspilarit. Seuraavissa kuvioissa on esitetty DHBW:n keskitetty ja paikallistettu hallinto organisaatiokaavioiden muodossa. Kaavioiden termit ovat vapaita suomennoksia saksalaisista alkuperäistermeistä.

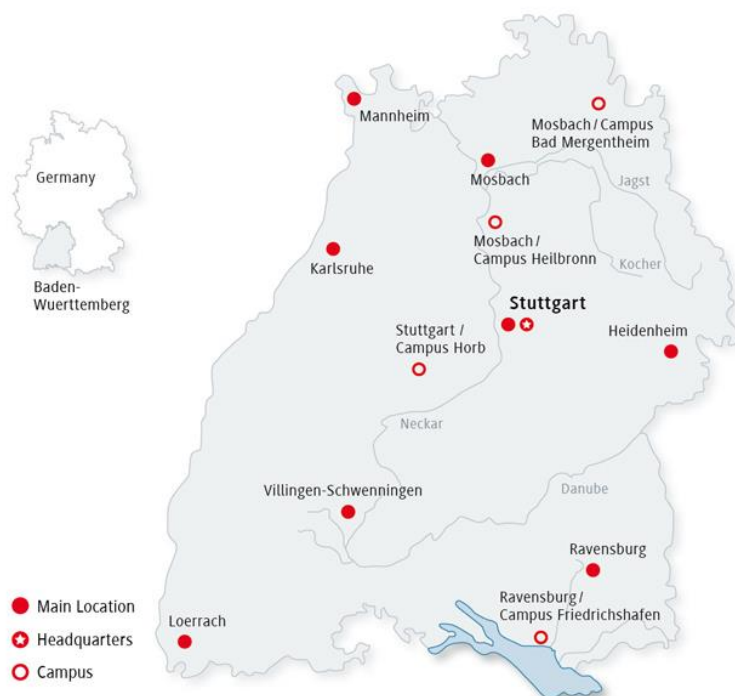


Kuvio 5. DHBW:n organisaatiokaavio. DHBW 2012.



Kuvio 6. DHBW:n toimipisteiden organisaatiokaavio. DHBW 2012.

Monien toimipisteidensä avulla DHBW tarjoaa laajan kirjon kansallisesti ja kansainvälisesti arvostettuja kandidaatin koulutusohjelmia liiketalouden, insinööri- ja sosiaalityön aloilla. Koulutusohjelmat ovat intensiivisiä ja ammatillisesti orientoituneita. Ohjelmat ovat jatkuvan kehityksen alla työntekijöiden ja akateemikkojen toimesta. Seuraavassa kuvassa on esitetty DHBW:n eri toimipisteiden sijainti kartalla.



Kuvio 7. DHBW:n toimipisteet. DHBW 2012.

Opiskelijaksi hakeminen eroaa selvästi Suomen vastaavasta. Ilmoittautuminen kouluun on mahdollista vain sen jälkeen, kun työsopimus yrityksen kanssa on allekirjoitettu. Yritykset voivat olla jo olemassa olevia Duale-partnereita tai yrityksiä, jotka haluavat Duale-konseptiin mukaan ja sitä kautta saavuttavat partneristatuksen.

DHBW:n akateemiset tutkinnot ovat kansainvälisesti arvostettuja. Tulevaisuuden suuria kehityskohteita ovat yhteistutkimusprojektien realisointi, sopimus partneriyritysten ja instituutioiden kanssa jäsenstatuksesta sekä näiden tahojen liittyminen yliopiston hallintoelimiin. DHBW on myös laajentanut kurssitarjontaansa sisältämään johtajatasen maisteriohjelmiä (DHBW 2012).

2.6.3 Konseptin edut

Yksi suuri konseptin etu etenkin opiskelijan näkökulmasta on taloudellinen itsenäisyys. DHBW:n opiskelijat ovat taloudellisesti itsenäisiä ensimmäisestä päivästä lähtien. Työharjoittelumahdollisuuden tarjoavan yrityksen työntekijänä opiskelija saa kuukausittaista korvausta opiskeluidensa ajan.

Toinen suuri etu on laajat ja vaihtelevat opinnot. Laajuudeltaan 210 opintopisteen kolme vuotta kestävä intensiivinen kaksoiskoulutusohjelma on jaettu kolmen kuukauden pituisiin vaiheisiin, joissa opiskelija vuorottelee koulun ja yhteistyössä toimivan partneriyrityksen välillä. Koulussa vietetyt jaksot tarjoavat perinteistä korkeakouluopetusta, kun taas työharjoittelujaksot tarjoavat näkemystä ja työkokemusta yhteistyössä toimivan partneriyrityksen arjesta.

Koulussa tarjotaan pienten ohjausryhmien lisäksi ulkopuolisia luennoitsijoita. Kurssien opettajina toimivat DHBW:n omien opettajien lisäksi vierailevat luennoitsijat muista yliopistoista ja ammattikorkeakouluista, freelance-valmentajat sekä konsultit ja johtajat, joilla on huipputietämystä ja asiantuntemusta omilta aloiltaan. Maksimissaan 30 hengen ryhmät takaavat sen, että opiskelijat saavat intensiivistä opetusta opettajien ja luennoitsijoiden toimesta (DHBW 2012).

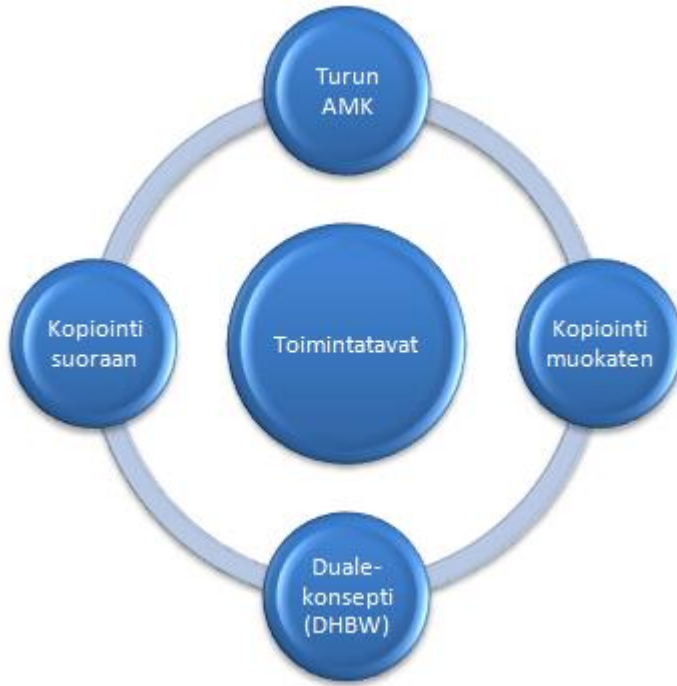
3 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA ONGELMA

Tämä tutkimus on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tavallisesti lähtökohtana käytännön tarve tai ongelma, jota lähdetään ratkaisemaan. Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää nimensä mukaisesti teoriaan painottuvan lähestymistavan sijaan toiminnallisen osion, joka kuuluu suurena osana tutkimukseen. Tässä työssä toiminnallista osuutta ovat haastattelut sekä havainnointi. Koska tämä opinnäytetyö on toiminnallinen, sisältää se paljon teoreettista materiaalia, joka on hyvin käytännönläheistä. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Turun ammattikorkeakoululle. Tutkimus on tehty toimeksiantajan tehtävänantoon pohjautuen tarkoituksena antaa Turun ammattikorkeakoululle lisää tietoa työelämäyhteistyön toteutuksesta ja antaa käytännön kokemuksia opiskelun ja työelämän yhdistämisen mahdollisuuksista.

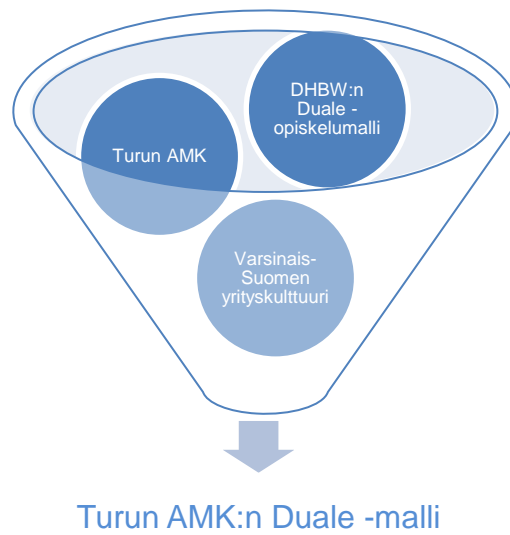
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten Duale Hochschule Baden-Württembergin osavaltiossa Saksassa käyttää opiskelussaan työelämälähtöisyyttä ja miten duale-konsepti toimii käytännössä. Tutkimusongelmaksi muodostui, miten tätä samaa konseptia voitaisiin hyödyntää Turun ammattikorkeakoulussa ja mitä toimintatapoja voidaan kopioida suoraan ja mitkä vaativat muokkaamista, jotta ne toimisivat myös suomalaisessa ammattikorkeakoulujärjestelmässä, tässä tapauksessa Turun ammattikorkeakoulussa.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelma siis on, mitä hyödynnettävää Turun ammattikorkeakoululla voisi olla saksalaisen Duale Hochschule Baden-Württembergin työelämäpainotteisesta opiskelumallista. Alla olevissa kuvioissa on kuvattu tutkimusongelmaa sekä tutkimuksen tavoitetta.



Kuvio 8. Tutkimusongelma.



Kuvio 9. Tutkimuksen tavoite.

Siitä huolimatta, että Grönfors (1982, 44) toteaa tutkimusongelman muuttumisen kenttäkosketuksen myötä olevan enemmän sääntö kuin poikkeus, niin tässä tapauksessa ongelma pysyi samana alusta alkaen. Tämän tutkimusongelman pohjalta tehtiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jota käydään läpi seuraavaksi.

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena eli laadullisena haastattelututkimuksena. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoidusti kysymysrunгон avulla nauhoittaen samalla keskustelut analysointia varten. Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi tunnettu piirre on, että tutkimuksen aineisto kerätään luonnollisissa olosuhteissa tarkoituksena selvittää tutkimuskohteen kokonaisvaltainen totuus. Tutkimuskohde tässä tapauksessa valitaan tarkoituksen mukaan eikä satunnaismenetelmiä käyttäen (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Tässä tutkimuksessa haastateltavat valittiin sen perusteella, edustivatko he koulua johtajina, opettajina tai opiskelijoina, sillä tarkoitus oli saada monipuolinen näkemys koulun eri roolien edustajilta siitä, miten he kokevat tapansa opettaa ja opiskella. Haastateltavien ihmisten saamiseksi käytettiin apuna niin sanottuja avainhenkilöitä. Avainhenkilöllä tarkoitetaan tutkittavaan ryhmään kuuluvaa henkilöä, johon tutkija pyrkii luomaan riittävän luottamuksellisen suhteen päästäkseen hänen avustuksellaan kentälle (Grönfors 1982, 73). Tässä tutkimuksessa avainhenkilöinä toimivat lähinnä ennestään tutut saksalaiset vaihto-opiskelijat.

Tutkimusryhmä koki haastattelut parhaaksi mahdolliseksi tavaksi kerätä tietoa aiheesta, sillä kyse oli kokonaan toisesta maasta ja kulttuurista. Tutkimusryhmä matkusti paikan päälle luomaan suhteita paikallisen korkeakoulun toimijoihin. Haastattelut koskivat myös opiskelijoita, joilta toivottiin mahdollisimman aitoja kokemuksia opiskelutavastaan.

3.3 Haastattelu tutkimustapana

Haastattelu tarkoittaa kahden tai useamman ihmisen vuorovaikutustilannetta, jossa haastattelija esittää kysymyksiä haastateltaville ja saa vastauksia puhutussa muodossa. Haastattelu eroaa siinä mielessä tavanomaisesta keskustelusta, että haastattelussa on selkeä tavoite: saada kerättyä tietoa tietystä aiheesta. Haastattelun tavoite ohjaa keskustelua ja sen vuoksi se on ennalta suunniteltua. Haastattelua tekevä tutkija on perehtynyt tutkimusalueeseen käytännössä ja teoriassa. Haastattelija tietää oman roolinsa ja ohjaa haastattelutilannetta (Eskola 1998, 86; Hirsjärvi ym. 2000, 41–43).

Haastattelu sopii moniin erilaisiin tutkimuksiin sen joustavuuden takia. Haastattelutilanne on aina aito ja kasvokkain keskusteleminen antaa mahdollisuuden muokata kysymyksiä tilanteeseen sopivaksi. Haastattelua käytetään yleensä tutkimuksissa, joiden tuloksien tiedetään olevan vaihtelevia ja kovin erilaisia. Haastattelutilanteessa haastattelija voi esittää lisäkysymyksiä, joiden avulla pysytään syventämään haluttua tietoa ja näin ollen muodostamaan monitasoisia analyysejä.

Yksi haastattelun huono puoli on, että se vie paljon aikaa verrattuna siihen, että tutkimukseen kerättäisiin tietoa kirjallisen kyselylomakkeen avulla. Haastateltavien etsintä, itse haastattelut sekä haastattelumateriaalin litterointi on hidasta. Haastattelujen tekemiseen liittyy myös enemmän kustannuksia useiden työtuntien, matkustamisen ja nauhoitusmateriaalien vuoksi (Hirsjärvi ym. 2000, 34–35).

Tutkimushaastattelut voidaan jakaa eri ryhmiin sen mukaan, kuinka strukturoituja kysymykset ovat eli kuinka muodollisesti kysymykset on muotoiltu. Kolme tutkimushaastattelujen pääryhmää on strukturoitu haastattelu (tai lomakehaastattelu), strukturoimaton haastattelu ja puolistrukturoitu haastattelu eli teema-haastattelu.

Lomakehaastattelussa kysymykset ovat tarkkaan määritellyjä eikä niiden järjestystä tai muotoa muuteta haastattelujen aikana. Perusoletus lomakehaastatte-

lussa on, että kysymyksillä on sama merkitys kaikille haastateltaville. Koska kysymykset ovat samanlaisia kaikille, voi haastateltava luokitella vastaukset suoraan omalle tietokoneelle valmiisiin luokkapohjiin. Tämän vuoksi haastattelut voidaan usein tehdä puhelimitse (Hirsjärvi ym. 2000, 43–47).

Strukturoimaton haastattelu on niin sanottu syvähaastattelu, jossa esitetään pelkästään avoimia kysymyksiä. Eskola käyttää kirjassaan (1998, 87) tässä yhteydessä myös termiä avoin haastattelu, jonka mukaan syvähaastattelu koostuu useasta saman henkilön kanssa tehdystä avoimesta haastattelusta. Samalla hän toteaa, että Kortteisen (1982, 296) mukaan yhdelläkin haastattelukerralla voidaan päästä syvähaastattelun tasolle edellyttäen, että aihe on melko suppea. Haastattelijan tarkoitus on kerätä mahdollisimman kattavia vastauksia kysymällä lisäkysymyksiä ja syventämällä keskustelua haastattelun aikana. Koko haastattelu rakentuu avoimien kysymysten ja niistä rakentuneiden lisäkysymysten varaan. Tämä tutkimushaastattelutyyppi muistuttaa ulkopuolisen silmin eniten tavanomaista keskustelua (Hirsjärvi ym. 2000, 43–47).

Kolmas tutkimushaastattelutyyppi on puolistrukturoitu haastattelu eli teema-haastattelu. Tässä tyypissä kysymykset ovat pääsääntöisesti kaikille samat, mutta haastateltava voi vastata kysymyksiin omin sanoin ilman, että vastauksia olisi sidottu valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Haastattelijalla on oikeus muuttaa kysymysten muotoa ja valita, mitä kysymyksiä kysyy haastattelutilanteessa (Hirsjärvi ym. 2000, 43–47).

Tämä tutkimus tehtiin käyttäen teemahaastatteluja. Lomakehaastattelu koettiin vaikeaksi tavaksi suorittaa haastattelu, sillä saksan kieli ja kulttuuri olivat erilaisia. Lomakehaastattelussa haastateltava olisi voinut kielimuurin takia ymmärtää kysymyksen väärin ja tutkimuksen laatu näin ollen heikentynyt. Lisäksi haastateltaville olisi ollut vaikeampi esittää lisäkysymyksiä lomakkeen valmiiden kysymysten lisäksi. Avoin haastattelu ei myöskään sopinut haastattelutyyppiksi, sillä tutkimuksessa haluttiin vertailla keskenään saman aihealueen kysymyksiä opiskelijoiden, opettajien ja yritysten kesken. Tämän tutkimuksen haastattelut pohjautuivat valmiisiin kysymyksiin, mutta myös lisäkysymyksiä esitettiin tilaisuuden tullen. Liitteissä 1-3 esitellään haastatteluita varten tehdyt kysymyslistat opiske-

lijoille, yrityksille ja opettajille. Haastattelut sisälsivät avoimia kysymyksiä aiheista, jotka nousivat esiin haastatteluiden aikana. Voidaan siis todeta, että tutkimuksessa oli myös avoimen haastattelun piirteitä, vaikka tutkimus tehtiin käyttäen puolistrukturoitua haastattelumenetelmää.

Koska tutkimusta varten matkustettiin toiseen maahan ja samalla nähtiin organisaation tilat sekä henkilökuntaa ja opiskelijoita, on tutkimuksessa käytetty huomaamatta myös havainnointia. Havainnoinnin kautta tutkija näkee, miten asiat oikeasti ovat verrattuna haastateltavien antamiin vastauksiin. Havainnoinnin seurauksena saadaan aitoa ja rehellistä tietoa yksilöiden tai ryhmien käyttäytymisestä (Hirsjärvi ym. 2009, 212–213).

3.4 Havainnointi osana tutkimusta

Tässä tutkimuksessa tutkijat viettivät paljon aikaa opiskelijoiden kanssa ja kuulivat keskusteluja todellisesta opiskelijaelämästä. Opiskelijoiden äidinkieli tässä tapauksessa oli saksa, joten vain englanninkielisistä keskusteluista voitiin tehdä havainnointeja. Tutkimuksen tarkoitus ei ollut havainnoida, mutta tutkimusmatkan jälkeen huomattiin, että monet suurimmat näkökohdat etenkin opiskelijoiden kohdalla tulivat esille juuri näissä vapaissa keskusteluissa haastatteluiden ulkopuolella.

Havainnointia voidaan karkeasti jaoteltuna tehdä kahdella eri tavalla. Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan systemaattisesta havainnoinnista sekä osallistuvasta havainnoinnista. Havainnointi voi olla hyvin systemaattista eli järjestelmällistä tai toisaalta se voi olla hyvin osallistuvaa ja vapaata. Systemaattista havainnointia käytetään rajatuissa tutkimusympäristöissä, kuten laboratorioissa tai luokahuoneissa. Systemaattinen havainnointi vaatii tutkijalta siihen sopivaa koulutusta, sillä systemaattisessa havainnoinnissa olennaista on erilaisten luokittelujen käyttäminen (Hirsjärvi ym. 2009, 213–217).

Osallistuvassa havainnoinnissa taas on tyypillistä, että tutkija osallistuu tutkittavien toimintaan heidän ehdoilla eikä vain tietyissä olosuhteissa. Osallistuvaa havainnointia käytetäänkin usein kenttätutkimuksissa. Tämän perusteella voi-

daan todeta, että tässä tutkimuksessa käytettiin osallistuvaa havainnointia. Tavallista tässä havainnointityypissä on, että tutkija soluttautuu mukaan tutkittavaan ryhmään niin hyvin kuin mahdollista (Hirsjärvi ym. 2009, 213–217).

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen tekijät olivat itse myös opiskelijoita, joten ryhmän toimintaan osallistuminen oli luonnollista. Osallistuminen voi myös vaihdella tämän tyyppisessä havainnoinnissa; tutkija voi yrittää osallistua tutkittavien joukkoon täydellisesti tai olla vain osallistuja havainnoija, jolloin tutkija kertoo tutkittavalle joukolle tekevänsä havainnot, mutta yrittää kuitenkin luoda mahdollisimman hyvät välit tutkittaviinsa. Havainnointia tehtäessä pitää osata erottaa havainnot ja omien havaintojen tulkinnat toisistaan (Eskola 1998, 99-100; Hirsjärvi ym. 2009, 213–217).

4 TUTKIMUS JA SEN TULOKSET

Toimeksianto tutkimuksen tekemiseen saatiin Turun Ammattikorkeakoulun kansainväliseltä yksiköltä. Alun perin tarkoituksena oli osallistua 2011 vuoden lopussa järjestettyyn International Week -tapahtumaan DHBW:n Mannheimin toimipisteessä. Tätä ajatellen tehtiin esitys toimintasuunnitelmasta, joka esitettiin Turun ammattikorkeakoulun kv-päällikkö Kirsti Virtaselle. Yhteistuumiin päätettiin kuitenkin muuttaa suunnitelmia ja lähteä Saksaan vasta vuoden 2012 puolella tutkimaan paikallista koulujärjestelmää. Turun Ammattikorkeakoulun kansainvälisellä yksiköllä oli toive, mitä asioita tutkimuksen avulla halutaan saada selville. Toimeksiantajan pyynnöstä tutkimuksessa tuli selvittää DHBW:n poikkeava toimintamalli ja vastata kysymyksiin mitä tarkoittaa ja miten toimii dualekonsepti, miten DHBW:n kansainväliset partnerikoulut ovat mukana tässä konseptissa ja miten tämä näkyy partnerikoulujen toiminnassa. Tämän lisäksi tehtävänä oli selvittää mitä muuta yhteistyötä DHBW tekee niiden työelämäorganisaatioiden kanssa, jossa opiskelijat ovat töissä. Tärkeäksi koettiin myös saada selville voiko DHBW järjestää heidän partneriyrityksiin työharjoittelupaikkoja vaihto-opiskelijoille. Tämän tutkimuksen kannalta tärkeintä oli selvittää onko DHBW:n toimintamallissa jotain sellaista, jota voisi hyödyntää Turun ammattikorkeakoulussa sekä samalla Turun ja Salon alueen elinkeinoelämäyhteistyössä.

4.1 Toimintasuunnitelma

Haastatteluiden tekemistä varten varattiin yksi viikko aikaa. Suunnitelman mukaan haastatteluajoja varattiin maanantaista perjantaille. Turun ammattikorkeakoulun kv-yksiköltä saatiin DHBW:n kv-koordinaattorin yhteystiedot, jotka toimivat ensimmäisenä kontaktina. Turun AMK:n Salon toimipisteessä oli vaihto-opiskelijoita DHBW:n Mannheimin yksiköstä. Heiltä saatiin Mannheimin yksikön muiden opiskelijoiden yhteystietoja. Tämän lisäksi tapaamisia saatiin sovitua Saksan matkan aikana syntyneiden kontaktien avulla lisää. Kaikki haastatte-

lut suoritettiin ajalla 7-11.5.2012. Haastatteluita varten teimme PowerPointesityksen englanniksi, jossa esittelimme haastateltaville mitä olemme tutkimaan ja mihin haastatteluiden tuloksia käytetään. Tapaamisia varten hankittiin liikelahjoja, joilla haluttiin kiittää haastateltavia tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluiden yhteydessä haastateltaville annettiin myös esitekansio Turun AMK:sta, jotta myös tutkijoiden oma kouluorganisaatio tulisi tutuksi DHBW:n opiskelijoille ja opettajille.

4.2 Haastattelut

Saksan matkan aikana tehtiin yhteensä yhdeksän haastattelua sekä lisäksi yksi sähköpostihaastattelu paikallisen yrityksen kanssa jälkikäteen. Tässä työssä analysoitiin viisi haastattelua, jotka on valittu tarkempaan tarkasteluun niiden monipuolisen sisällön perusteella. Kaikki englanninkielellä tehdyt haastattelut nauhoitettiin ja jälkepäin suomennettiin litteroiden eli ääninauhurilla tallennettu haastattelu kirjoitettiin tekstimuotoon. Käännöstyötä tehdessä käytettiin vapaita suomennoksia ja osa vieraskielisistä termeistä jätettiin alkuperäisiin muotoihin niiden suomentamisen vaikeuden takia.

4.3 Opiskelijat

Opiskelijoita haastateltaessa he ottivat kantaa siihen, mitä mieltä he olivat kolmen kuukauden syklistä työharjoittelun ja opiskelun välillä. Opiskelijan 1 mielestä asiassa on kaksi puolta. Toisaalta se on hyvä, koska on aikaa perehtyä teoreettiseen osaan ja myös yritykseen, mutta toisaalta kolme kuukautta on vähän aikaa sellaiselle ihmiselle, joka tarvitsee aikaa päästäkseen asioihin sisälle. Yrityksessä, jossa opiskelija 1 suorittaa työharjoittelujaksojaan, työskennellään koko ajan projektien parissa. Opiskelija 1 totesi, että joustavuutta tarvitaan opiskelijoiden taholta, sillä projektien kestot eivät kulje käsi kädessä kolmen kuukauden jaksosten kanssa. Opiskelijat 2 ja 3 pitivät kolmen kuukauden jaksotuksesta, mutta totesivat, että mahdollisesti 4-5 kuukauden jaksotus olisi parempi ajattelun integroitumista projektiryhmään, ja oman toimenkuvan sisäistämistä.

Kysyttäessä haastateltavilta opiskelijoilta oliko vaikea saada työharjoittelupaikka yrityksestä ja hakivatko he useaan paikkaan, vastaukset olivat seuraavanlaisia.

Kaikki haastateltavat olivat hakeneet useasta yrityksestä työharjoittelupaikkaa, sillä karsinta on kovaa. Opiskelijat 2 ja 3 sanoivat, että yritykset, joista he lopulta saivat työharjoittelupaikat, vaativat korkeatasoisia arvosanoja. Arvosanat tai niiden keskiarvo määrittää sen, pääseekö opiskelija ylipäätään arviointitilaisuuteen, jossa varsinainen valinta tehdään. Arviointitilaisuus voi olla yksittäinen tai osista koostuva kokonaisuus, jossa arvioidaan niin kovia kuin pehmeitäkin arvoja, kuten matemaattista osaamista ja ryhmätyöskentelytaitoja. Opiskelijan 1 tie on ollut erilainen, sillä hän suoritti eräässä yrityksessä particumin eli työssäoppimisjakson, josta saatujen hyvien kokemusten perusteella yritys oli valmis tarjoamaan työharjoittelupaikkaa duale-konseptiin sisältyen.

Opiskelijoiden on myös mahdollista vaihtaa kesken opiskelujen yritystä, jossa he suorittavat työharjoittelujaksojaan, jos jostain syystä yhteistyö ei toimi. Koulu auttaa parhaansa mukaan vaihtoprosessissa, mutta loppujen lopuksi vaihdon sujuminen on kiinni opiskelijan omasta aktiivisuudesta.

Haastatteluissa pureuduttiin seuraavaksi siihen, mitä mieltä opiskelijat ovat siitä, kuinka arvostettuna DHBW:tä pidetään Saksassa tai ainakin Baden Württembergin alueella, ja uskovatko he tulevansa erottumaan aikanaan muista kouluisista valmistuneista.

Opiskelija 1 uskoi, että ainakin mahdollisen tulevaisuuden työnantajan näkökulmasta duale-konseptista valmistunut on etulyöntiasemassa, sillä hänelle on kertynyt sekä opiskelu- että työkokemusta. Yleisellä tasolla ajateltuna taas normaaliyliopistoista valmistuneilla on etuna se, että heillä on ollut enemmän aikaa opiskella ja sitä kautta työstää ajattelutapaansa, persoonaansa, sosiaalisia taitojaan. Opiskelijat 2 ja 3 uskovat, että jos duale-konsepti on hyvin yritysten tiedossa, kuten Baden-Württembergin ja Saksan eteläosien alueella, ne luultavasti suosivat DHBW:stä valmistuneita opiskelijoita hyvien aikaisempien kokemusten sekä opiskelujen ohella saadun työkokemuksen perusteella.

Loppuosassa haastattelua opiskelijoilta kysyttiin, mitä he pitävät duale-konseptin hyvinä ja huonoina puolina.

Kaikki haastateltavina olleet opiskelijat arvostivat ehdottomasti saamaansa palkkaa, jonka myötä heistä on tullut itsenäisempiä ja joustavampia eikä heidän tarvitse murehtia opiskeluidensa rahoittamista. Opiskelijat 2 ja 3 korostivat myös saatavaa työkokemusta erityisen hyvänä puolena, joka erottaa heidät perus-opiskelijoista. Opiskelujen aikana saatava yhteensä puolentoista vuoden työkokemus yhdistettynä mahdollisuuteen kansainvälistyä on harvinainen yhdistelmä. Opiskelija 1 mainitsi pitävänsä kolmen kuukauden välein tapahtuvasta vaihdosta opiskelun ja työharjoittelun välillä. Maiseman ja ympäristön vaihto toimii hänen mielestään piristävänä tekijänä. Opiskelija 2 kertoi hänen työsopimuksessaan yrityksen kanssa olevan maininta, jonka mukaan yrityksen tulee tarjota hänelle työpaikkaa valmistumisen jälkeen.

Duale-konseptissa on opiskelijoiden mielestä myös huonoja puolia. Opiskelija 3 tarkensi eron tekemistä subjektiivisten ja institutionaalisten epäkohtien välillä. Kaikki haastatellut kolme opiskelijaa olivat samaa mieltä siitä, että duale-konseptissa opiskellessa elämä hajaantuu useaan eri osoitteeseen. Useissa tapauksissa opiskelijoilla on kotipaikka yhdessä kaupungissa, opiskelupaikka toisessa ja työharjoittelupaikka kolmannessa. *Sosiaalinen elämä on ristiriidassa opiskeluelämään nähden. Ajan rajallisuuden takia pitää aina arvottaa missä milloinkin tulisi olla*, summasi opiskelija 3. Kuten opiskelija 1 aiemmin totesi kolmen kuukauden välisen vaihdon piristävästä vaikutuksesta, hän oli kuitenkin myös sitä mieltä, että opiskelijoiden välinen yhteisöllisyys kärsii, kun opiskeluryhmä hajoaa aina kolmeksi kuukaudeksi työharjoittelujakson alkamisen takia. Edellä mainitut epäkohdat ovat kuitenkin opiskelija 3 mielestä siedettäviä ottaen huomioon konseptin hyvät puolet.

Institutionaaliseksi epäkohdaksi opiskelija 3 nimeäsi itse instituution. Se voisi olla hänen mielestään organisoidumpi ja erikoistuneempi. Opiskelijan halutessa ulkomaille vaihtoon hänen tulee tehdä paljon työtä sen eteen itsenäisesti, koska kansainvälisen toimiston henkilökuntaa on vaikea tavoittaa. Paljon muitakin asioita on tehtävä itsenäisesti, kuten systeemissä on yleensä tapana. *Tietyissä*

asioissa koko DHBW voisi olla organisoidumpi, opastavampi, johtavampi ja ohjaavampi opiskelijoitaan kohtaan, kiteytti opiskelija 3. Opiskelija 2 mielestä institutionaalinen epäkohta on myös se, että kaikki on ennalta suunniteltua. Hän tuntee, että ei ole johdossa asioistaan. Systemi määrittelee milloin opiskelijoiden tulee olla missäkin ja mikä on aikataulu. Koulu seuraa tarkasti läsnä olevia opiskelijoita luennoilla. Toisinaan tällainen ylikontrolloiva toiminta tuntuu epämuksavalta.

4.4 Opettajat ja edustajat

Tutkimuksessa haastateltiin opiskelijoiden vastapainoksi useampaa DHBW:n Mannheimin opettajaa. Opettajien haastatteluista valittiin tähän tutkimukseen tarkempaan tarkasteluun yksi haastattelu sekä toinen yksikön edustajan haastattelu. Seuraavaksi käydään läpi vastaukset haastateltavalta 1, joka toimii koulussa opettajana.

4.4.1 Haastateltava 1

Haastateltava 1 kertoi ennen nykyistä työtään työskennelleensä toiminnanohjausjärjestelmiin keskittyneessä yrityksessä. Tämä yritys oli duale-partneri ja haastateltava tutustui tätä kautta konseptiin. Haastateltava 1 oli vakuuttunut opiskelijoiden työprosessista ja koki, että opiskelijat pärjäsivät hyvin. Hän ei huomannut opiskelijoissa samanlaista työelämäshokkia kuin yliopisto-opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat työskentelivät paineen alla ja heillä oli tavoitteet työn tekemiselle. Haastateltava 1 toimi vierailevana luennoitsijana DHBW:ssä. Samalle hänelle selvisi, että kyseessä on rakentuva konsepti, joka yhdistää akateemiset luennot käytännön kokemukseen.

Haastateltava korosti, että konseptia kehitetään jatkuvasti. Esimerkiksi rakennus, jossa haastattelu tehtiin, ei ollut kovin vanha. Tietoisuus on ollut iso etu. DHBW on ollut ennen *Berufsakademie*, joka ei ollut laajassa tietoisuudessa. Tämä muuttui *University of Cooperative Education* -statuksen myötä. Koulun

taso on haastateltava 1 mukaan nykyään tasavertainen ammattikorkeakoulujen ja muiden bachelor -tutkintoa tarjoavien yliopistojen kanssa.

Haastateltavan 1 mielestä on hyvä, että yrityksen yhteyshenkilö osallistuu opettajien kanssa opinnäytetöiden arviointiin. Esimerkiksi tietyissä tapauksissa on ollut erilaisia näkökantoja opiskelijan työpanokseen liittyen yrityksen ja opettajan välillä. Hän on myös sitä mieltä, että työharjoitteluvaiheen suorittaminen ulkomailla, esimerkiksi Suomessa, on mahdollinen, jos yritys on kansainvälinen. Kansainvälisellä osastolla rohkaistaan opiskelijoita menemään ulkomaille. Työharjoittelujaksojen aikana opiskelijan pitää olla vähintään yksi kolmen kuukauden työjakso ulkomailla. Haastateltavan 1 mukaan duale -partnerit ovat sekä pieniä että keskisuuria yrityksiä. Mukana on esimerkiksi yksi kirjapitoyritys, jossa on kymmenen työntekijää. He lähettävät joka vuosi vähintään yhden opiskelijan ulkomaille.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää mitä mieltä haastateltavat ovat valmistuneiden opiskelijoiden menestymisestä työelämässä; ovatko DHBW:stä valmistuneet valmiimpia työelämään kuin henkilöt, jotka valmistuvat peruspuolelta.

Haastateltava 1 kertoi, että se riippuu. Yliopistot ja tavalliset ammattikorkeakoulut eivät nuku. Haastateltavan henkilökohtainen mielipide oli, että nykyään suunta on se, että yliopistot aikovat keskittyä maisteriohjelmiin ja tohtoriohjelmiin. DHBW ja ammattikorkeakoulut keskittyvät kandidaatintutkintoon (Bachelor). Hänen mukaan tästä on tulossa *eräänlainen kaksinapainen systeemi, jossa yliopistot ovat toisella puolella ja duale -ammattikorkeakoulut ja tavalliset ammattikorkeakoulut toisella puolella*. Jälkimmäiset keskittyvät saamaan ihmiset opintojen jälkeen suoraan työelämään ja pysymään siellä. Ne opiskelijat, jotka haluavat ”kiivetä” akateemisia tikapuita, saattavat suorittaa Bachelorin täällä saadakseen käytännön kokemusta, jonka jälkeen siirtyvät yliopistoon. Tämä on haastateltavan mielestäni suunta johon ollaan tulevaisuudessa menossa.

Seuraavassa kysymyksessä käytiin läpi miten vastavalmistuneet opiskelijat työllistyvät. Haastateltava 1 mukaan ei ole pakollista jäädä duale-partneryritykseen töihin kolmen vuoden opintojen jälkeen. DHBW:n työllistymisaste on yli 90 pro-

senttia. Se tarkoittaa, että opiskelijat ovat joko saaneet työtä duale -partnerilta tai muusta yrityksestä.

Haastateltava 1 kertoi myös ajankohtaisesta asiasta, jonka he ovat huomanneet koulussaan. DHBW saavutti Saksan mittakaavassa yliopistollisen statuksen vuonna 2009. Opiskelijat ovat tietoisia siitä, että heillä on mahdollisuus suorittaa maisterin tutkinto jälkeensä. Opiskelijat tietävät nyt markkina-arvonsa. Haastateltavan mukaan opiskelijat punnitsevat, mitä duale -partneri on valmis tarjoamaan ja mitä muut työnantajat ovat valmiita tarjoamaan. Tästä on tullut ongelma, sillä duale -partnereiden on vaikea saada opiskelijoita sitoutumaan samoihin sopimuksiin valmistumisen jälkeen, jotka olivat opiskelun aikana voimassa.

Toisaalta jotkut yritykset tarjoavat maisterin tutkintoon liittyviä ohjelmia. Haastateltava kertoi, että ennen vuotta 2009 valmistuneista työllistyi duale-partnereiden palkkalistoille 90 prosenttia. Vuoden 2009 jälkeen prosentti on arviolta 70 prosenttia. Tässä kohdassa pitää ottaa huomioon, että jäljelle jäävä 30 prosentin osuus koostuu myös maisterintutkintoa suorittavista, ei pelkästään työttömistä. Maisterintutkinnon suorittaminen on tällä hetkellä kovassa kasvussa, joten todellisuudessa työttömiä on noin 2-3 prosenttia.

Työn ohella on haastateltava 1 mukaan mahdollista suorittaa maisterin tutkinto. Maisteriohjelmalveluita tarjoaa muun muassa taho, joka on perustettu SAP:n ja BAFS:n avulla. BAFS on maailmanlaajuinen, johtava kemiallisia tuotteita tarjoava yritys, joka on myös duale -partneri. DHBW Mannheim, University Of Applied Sciences Mannheim ja University Of Applied Sciences Ludwigshafenissa tarjoavat maisteriohjelmia. Maisteriohjelman voi aloittaa kahden vuoden tauon jälkeen. Tässä ei ole kyseessä perinteinen maisterintutkinto, vaan se täytyy suorittaa työn ohella.

Haastattelussa kysyttiin, onko tulevaisuudessa tulossa muutoksia. Haastateltava 1 vastasi, että on etenkin yksi asia. DHBW:ssä voi suorittaa abiturin eli ylioppilastutkinnon ennen kuin opintojen alkua. DHBW:ssä on tällä hetkellä kaksi rinnakkaista luokkaa, jotka suorittavat ylioppilastutkinnon. Monet ihmiset mene-

vät yliopistoihin, ammattikorkeakouluihin tai duale-korkeakouluihin. Tämä nostaa opiskelijoiden kokonaismäärää ja Mannheimin kokonaistavoite opiskelijoiden osalta on yli 7000 opiskelijaa. Kokonaiskapasiteetti on noussut 600:sta 7000:een.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää minkälaista yhteistyötä DHBW tekee eri kaupungeissa sijaitsevien toimipisteiden välillä. Tätä kysyttiin haastateltava 1 ja vastaukseksi saatiin, että opettajat ovat säännöllisesti yhteydessä toisten yksiköiden opettajien kanssa. Joka koululla on DHBW:n laajuinen opintosuunnitelma, minkä vuoksi joka kuukausi järjestetään yhteinen tapaaminen. Kaikki eivät ehdi osallistumaan tapaamiseen ajan puutteen vuoksi. Kaikki osastot eivät ole yksimielisiä siitä, miten opintojen tulisi sujua tulevaisuudessa. Mannheimin toimipisteellä on hyvät kontaktit Stuttgartiin.

Lopuksi kysyimme haastateltavalta opettajalta duale-konseptin eduista ja haitoista. Haastateltava 1 painotti, että systeemin nykyinen status saavutettiin vasta vuonna 2009. Tieteellisen tutkimuksen osalta he ovat vasta alussa. Koulu on mukana projekteissa, mutta heillä ei ole vielä kokemusta, vaan tarvitsevat sitä lisää. Koulu tarvitsee rahoitusta ja duale-partnereita näitä varten. Haastateltavan mukaan kaikki linkittyy duale-partnereihin.

Toisena asiana haastateltava 1 kertoi duale-partnereiden luovan painetta opiskeluun. Opiskelijat saattavat tuntea painetta, koska duale-partnerit valitsevat haastavilla valintakokeillaan parhaat työntekijät mukaan yritykseen ja odottavat myös hyvää työpanostusta. Opiskelija voi olla erittäin hyvä työssään, mutta ei välttämättä akateemisesti. Opettajan mukaan *on olemassa opiskelijoita, jotka menestyvät hyvin käytännön työkajoissa, mutta eivät täällä koulussa*. Tämä aiheuttaa jonkun verran hankaluuksia.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten opiskelijan työnkuva muuttuu valmistumisen jälkeen vai onko työnkuva ja palkka edelleen samat. Tähän haastateltava 1 ei osannut antaa suoraa vastausta. Hänen mukaansa tässä on kysymys kysynnästä ja tarjonnasta. Opiskelijan omat vaatimukset, etenemismahdollisuudet

ja muut tulevaan työnkuvaan vaikuttavat tekijät asettavat haasteensa työn jatkumiselle partneriyrityksessä. Osa opiskelijoista haluaa työskennellä ulkomailla.

Tutkimuksessa haluttiin saada selville, mitä mahdollisia virheitä DHBW on tehnyt alkuvaiheissa tai kehittämisprosesseissa. Haastateltava 1 kertoi, että ei ole oikea ihminen vastaamaan tähän, vaan DHBW:n strateginen puoli hoidetaan Stuttgartissa. Haastateltava 1 kuitenkin painotti, että tärkeintä on tietoisuus. Duale-partnereita saadaan mukaan toimintaan opiskelijan kontaktien avulla sekä yritysten omasta mielenkiinnosta duale-konseptia kohtaan. Opiskelija voi itse ehdottaa yritykselle liittymistä mukaan duale-koulutusohjelmaan. Puskaradio toimii myös todella hyvin. Koulu saa hakemuksia sellaisilta yrityksiltä, joihin eivät ole koskaan olleet yhteydessä. DHBW on mukana usein messuilla, missä ihmiset ovat kiinnostuneita ja esittävät erilaisia kysymyksiä. Ihmisillä on usein jo etukäteen tietynlainen peruskäsitys konseptista.

Lopuksi haastateltava totesi, että *potentiaalisia duale-partnereita täytyy sitouttaa toimintaan mukaan ja vakuuttaa heidät opiskelutavasta ja tarjota heille tukea. Duale-partnerit maksavat opiskelijoille kuukausittaista korvausta, mutta heidän ei tarvitse maksaa koululle mitään lisämaksuja.* Tämän lisäksi haastateltava kertoi, että Saksassa on paljon duale-korkeakouluja. Yksityiset oppilaitokset ja yliopistotkin ovat kiinnostuneita lähtemään tähän toimintaan mukaan, koska uskovat tähän opiskelumalliin.

4.4.2 Haastateltava 2

Tutkimuksessa haastateltiin DHBW: edustajaa, joka vastasi kysymyksiin liittyen koulun kansainvälisyyteen.

Ensimmäinen kysymys koski opiskelijavaihtoa. Internet-sivujen mukaan vaihto-opiskelijalla tulisi olla suoritettuna tietty taso saksan kielessä. Haastateltava 2 kertoi, että vaihto-opiskelija voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Näillä kahdella on suuri ero. Jos vaihto-opiskelija aikoo opiskella saksalaisessa korkeakoulussa kokoaikaisesti, hänellä pitää suoritettuna tietty taso saksan kielestä aikaisemmissa opinnoissa. Tämän lisäksi kokoaikaisella vaihto-opiskelijalla tu-

lee olla sopimus partneriyityksen kanssa valmiina, sillä koulu ei valitse opiskelijoita, vaan partneriyitys. Kansainvälisten opiskelijoiden pitää näyttää kielitaitonsa ja saavuttaa tietty saksan kielen taso, jotta he voivat opiskella saksankielisessä koulutusohjelmassa. DHBW:ssä on myös opintojaksoja, jossa opetus tapahtuu kokonaan englannin kielellä, jolloin ei tarvitse täyttää saksan kielen vaatimuksia.

DHBW:ssä on olemassa haastateltavan mukaan myös tutorial-taso eli niin sanottu johdantokurssi, jossa opiskelija näyttää oman englannin kielen tason. Lyhytaikaisille vaihto-opiskelijoille ei ole kielivaatimuksia muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Koulussa on esimerkiksi joitakin opiskelijoita Espanjasta, jotka eivät puhu englantia hyvin, mutta voivat opiskella DHBW:ssä, ottaa saksan kielen kurseja ja käydä luentoja englanniksi. Jos vaihto-opiskelija haluaa osallistua kansainvälisen liiketoiminnan luennoille, pitää hänellä olla tietty englannin kielen taso, joka on B2.

Kansainvälisessä ohjelmassa koululla tulee olemaan kielivaatimuksia seuraavasta lukukaudesta alkaen. Lähtötaso tulee olemaan B2-taso. Koulu voi silti hyväksyä opiskelijoita, joiden englannin taso on A2 tai B1. Näiden opiskelijoiden ei ole kuitenkaan mahdollista ottaa bisnesluentoja. Näille opiskelijoille on kursseja saksalaisesta kulttuurista ja historiasta sekä kursseja saksaksi liike-elämästä.

Tämän vastauksen perusteella haluttiin vielä jatkokysymyksellä selvittää, kuinka suuri osa vaihto-opiskelijoista, jotka tulevat muista maista, ovat kokoaikaisia opiskelijoita, jotka omaavat tietyn saksan kielen tason. Haastateltava 2 vastasi, että koulussa on kansainvälisiä opiskelijoita, jotka ovat syntyneet Saksassa, mutta joilla ei ole saksalaista passia. DHBW:ssä on paljon opiskelijoita, jotka ovat syntyneet Saksassa, turkkilaisia, italialaisia ja muita eri taustoja omaavia opiskelijoita, joiden passit eivät ole saksalaisia. Lain mukaan ihminen saa päättää täysi-ikäisenä minkä maan passin haluaa. Tämän vuoksi koulussa on suuri määrä opiskelijoita, joilla on kansainvälinen passi. Nämä opiskelijat ovat saksalaisia, mutta heillä ei ole maan passia.

Näiden opiskelijoiden lisäksi koulussa on todellisia kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita, jotka tulevat Saksan ulkopuolelta. Todellisia kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita ei ole montaa, sillä ongelmaksi muodostuu työharjoitteluyrityksen saaminen. Vaihto-opiskelijoiden pitää hakea 8-12 kuukautta aikaisemmin yritykseen töihin ennen kuin todellinen vaihto-ohjelma alkaa. Yritykset alkavat valita opiskelijoitaan loka-marras-joulukuussa sekä tammi-helmikuussa ennakkoon. Haastateltava 2 kertoi, että yritykset alkoivat valita opiskelijoita marras-joulukuussa 2011, jotka aloittivat koulun vuonna 2012.

Haastateltava kertoi vielä lisää koulun mielenkiinnosta vaihto-opiskelijoita kohtaan: *Duale Hochschule kokonaisuutena on määritellyt strategiassaan kasvattaa vaihto-opiskelijoiden määrää, jotta Duale Hochschulesta saadaan kansainvälisempi. Erityisesti siksi, koska meillä on monta yritystä, jotka ovat kiinnostuneet saamaan opiskelijoita ulkomailta. Jos ajatellaan suurempia yrityksiä, heillä on yksikköjä monissa maakunnissa ja muissa maissa, mutta niin myös keskisuurilla yrityksillä, jotka ovat yhteistyössä muilla paikkakunnilla sijaitsevien yritysten kanssa. Nämä yritykset ovat kiinnostuneet ihmisistä, jotka tuntevat maan kielen, kulttuurin ja tavat.*

Haastateltava 2 kertoi, että juuri lukiosta valmistuneiden nuorien saaminen opiskelemaan juuri Saksaan on melko vaikeaa, koska sekä opiskelija että vanhemmat pitää saada vakuuttuneiksi. Duale-systeemi ei ole hyvin tunnettu ulkomailla.

Jos katsotaan Saksan kouluja kansainvälisesti, monet opiskelijat lähtevät vaihtoon Yhdysvaltoihin, Australiaan, Iso-Britanniaan eivätkä Saksaan, vaikka puhuisivat täydellistä saksan kieltä, kertoo haastateltava 2. Haastateltava 2 mukaan todella suuri kysymys on, miten nämä opiskelijat saadaan valitsemaan DHBW, varsinkin kun opiskelijalla on pakko olla työpaikka partneriyrityksessä. Haastateltava 2 havainnoi ongelmaa esittämällä esimerkin. Vieraillessaan Brasiliassa hän ei voi mennä brasilialaiseen kouluun ja kertoa opiskelijoille, että tulkaa opiskelemaan meidän kouluun, jos hänellä ei kuitenkaan ole yritystä, joka hyväksyisi opiskelijat yritykseensä.

Haastateltava 2:lta kysyttiin samalla kuinka pitkissä jaksoissa on mahdollista olla vaihdossa heidän toimipisteissä. Heti alussa haastateltava täsmensi, että Duale Hochschulea ei näe missään muualla, joten kaikki sisään tulevat opiskelijat tulevat normaaleista yliopistoista. Jos nämä opiskelijat menevät vaihtoon perinteiseen yliopistoon, he ovat vaihdossa yhden lukukauden ajan eli 4-6 kuukautta. Jos nämä vaihto-opiskelijat menevät vaihtoon Duale Hochschuleen, vaihto kestää 8-11 kuukautta. Yleensä vaihto-opiskelijat tulevat syksyllä aloittaen luennot elo- tai syyskuussa. Nämä luennot kestävät syyskuusta joulukuuhun ja tammikuusta heinäkuuhun. Vaihto-opiskelijoilla on mahdollisuus ottaa kursseja toisista koulutuslinjoista. Esimerkiksi syksyllä vaihto-opiskelijat voivat ottaa luentoja 1., 2. ja 3. vuodelta.

Koska tutkimuksen kannalta kiinnostava asia oli Turun ammattikorkeakoulu-opiskelijoiden vaihtomahdollisuudet haastateltavassa koulussa, kysyimme pitääkö suomalaisen kolmen kuukauden lyhytvaihtoon tulevan opiskelijan hakea yritykseen töihin. Haastateltava 2 vastasi, että ei tarvitse. Lyhytvaihdossa osallistutaan vain luentoihin. Koulussa on paljon opiskelijoita, jotka haluavat opiskella lukukauden ja jäädä seuraavaksi lukukaudeksi työharjoitteluun. Tämä on muodostunut ongelmaksi, sillä haastateltavan mukaan monet ajattelet sen olevan helppoa, koska koulu on yhteistyössä lukuisten partneriyritysten kanssa. Tässä kohtaa vastaan tulee väistämättä kielikysymys. Erityisesti isoilla yrityksillä on omat vaatimukset harjoittelulle, jossa muun muassa mitataan opiskelijan kielitasoa. Näin ollen on todennäköisempää, että vaihto-opiskelija suorittaa työharjoittelunsa keskisuudessa yrityksessä.

Haastateltava 2 kertoi, että heillä on omat opinto-ohjelmat USA:n, Kanadan ja Australian vaihto-opiskelijoille, mutta ei esimerkiksi suomalaisille opiskelijoille. Nämä opiskelijat osallistuvat ensimmäisenä lukukautena pelkästään luennoille ja seuraava lukukautena suoritetaan työharjoittelu, jonka koulu on järjestänyt valmiiksi. Koululla ei ole kuitenkaan tarpeeksi henkilökuntaa, jotta kaikille löytyisi työharjoittelupaikka. Näin ollen opiskelijoille järjestetään ylimääräisiä kursseja, jotka tukevat työharjoittelujaksoa. Kursseilla opetellaan ansioluettelon tekemistä, saksalaista liike-elämäkäyttäytymistä ja bisneskulttuuria. Tarkoitus on

valmistaa opiskelijaa työnhakuun. Koulu auttaa opiskelijoita valmistumaan työhaastatteluun esimerkiksi tekemällä yhdessä esittelyvideoita. Koulu tukee vaihto-opiskelijoita työharjoittelupaikan saamisessa, mutta ei kuitenkaan voi antaa valmista työpaikkaa suoraan opiskelijoille.

Tämä vastaus avasi vaihto-opiskelijoiden työharjoittelumahdollisuuksia Saksassa. Haastateltava 2:lle kerrottiin samalla paikallisten opiskelijoiden kokemuksia koulun, kodin ja työpaikan sijaitsemisesta eri kaupungeissa. Opiskelija-haastatteluissa nousi esiin haasteellisuus asua kolmen kuukauden jaksoja eri kaupungeissa, koska koulu ja työharjoittelupaikka eivät välttämättä sijainneet samassa kaupungissa. Haastateltavalle esitettiin näkökulma; jos suomalainen olisi DHBW:ssä vaihto-opiskelijana, pitäisi hänellä olla asunto Mannheimissa sekä työharjoittelupaikkakunnalla ja tämän lisäksi vielä oma koti Suomessa.

Haastateltava 2 otti heti kantaa näkökulmaan kertomalla, että jos esimerkiksi Mannheimissa olisi suomalainen kokoaikainen vaihto-opiskelija, voisi osan työharjoittelusta suorittaa myös Suomessa. Työharjoittelujaksoja on yhteensä opintojen aikana kuusi kappaletta, jotka ovat kestoaltaan kolme kuukautta. Kaksi ensimmäistä työharjoittelujaksoa pitää tehdä Saksassa, mutta loput jaksot voi tehdä Suomessa. Työharjoittelu voidaan esimerkiksi suorittaa kansainvälisessä yrityksessä, jonka päämaja on Mannheimissa tai Heidelbergissä. Yritys voi lähettää opiskelijan suorittamaan loput työharjoittelujaksot Suomen yksikköön.

Haastateltava 2 mukaan työharjoittelu voidaan yhtä hyvin suorittaa myös täysin suomalaisessa yrityksessä. DHBW:ssä on kansainvälisen liiketalouden koulutusohjelma, joka opetetaan kokonaan englanniksi. Suomalainen yritys voi ottaa yhteyttä DHBW:hen ja kertoa, että heillä on opiskelija, jonka englannin kielitaitovaatimukset ovat kunnossa ja haluavat lähettää opiskelijan ohjelmaan, jossa opiskelija opiskelee Mannheimissa ja suorittaa työharjoittelut Suomessa. Yrityksen sijainnilla ei ole opiskelun kannalta väliä.

Haastateltava 2 kertoi samalla duale-mallin haastavuudesta. Kouluun tulee paljon vierailijoita yrityksistä, ministeriöstä ja yliopistoista. Heille kerrotaan aina duale-konseptista ja palkasta, jota opiskelijalle maksetaan sopimuksen mukaan

ensimmäisenä, toisena ja kolmantena vuonna myös opiskelukuukausina eikä pelkästään työharjoittelukuukausien aikana. Haastateltava puhui tämän olevan ongelmallista, sillä esimerkiksi puhuttaessa ranskalaisen edustajan kanssa nousee ongelma siinä, että he eivät ikinä maksaisi opiskelijalle, jos tämä on koulussa eikä töissä. Eri mailla on erilainen ajattelustapa koulunkäynnistä.

Saksassa duale-käsite on vanha käsite toisen asteen koulutuksessa ja juurtunut saksalaiseen kulttuuriin. Toisen asteen koulutuksessa aloitetaan 16-vuotiaana harjoittelu. He työskentelevät yrityksessä kolme päivää viikossa ja ovat loput kaksi päivää koulussa. Koulussa he opiskelevat perusaineita, kuten äidinkieltä, englantia, matematiikkaa ja historiaa. Tämä malli on haastateltavan mukaan hyvin vanha. Tämä malli muunnettiin korkeakoulutasolle Duale Hochschule. Saksalaiset yritykset ovat tottuneet maksamaan opiskelijalle, vaikka opiskelija on välillä myös koulussa. Haastateltava 2 pohti onko tämän mallin mahdollista toimia muissa maissa, sillä kulttuuri on erilainen. Hän myös kertoi, että ei ole varma, voiko opiskelumallin siirtää suoraan suomalaiseen opiskelukulttuuriin.

Haastateltava 2 jatkoi ja kertoi Duale Hochschulen laajenemisesta eri maihin. Esimerkiksi Latinalaiseen Amerikkaan on perustettu Duale Hochschule. Joten Kolumbiassa, Ecuadorissa, Perussa, Brasiliassa ja Meksikossa on olemassa duale-koulutusohjelmia. Nämä hankkeet ovat juuri alkamassa, mikä aiheuttaa hankaluuksia, sillä tämänkaltaisista hankkeista ei ole vielä kokemusta. Näissä maissa on arviolta 10 000 opiskelijaa. Nämä koulutusohjelmat toteutetaan samalla tavalla kuin Duale Hochschule sisältäen kolmen kuukauden vaiheet koulu- ja työelämässä. Koulutusohjelmat on suunniteltu kuitenkin yhdessä normaaliyliopistojen kanssa. Kolumbiassa on vanha liiketalouspainotteinen yliopisto, jossa on yksi pieni osasto, joka on organisoitu täysin samalla tavalla kuin Mannheimissa. Kyseessä ei siis ole itsenäinen koulu, vaan se on pikemminkin oma osasto liiketalouskoulussa. Toiminnan alkaessa mukana oli pelkästään saksalaisia yrityksiä, joilla oli omia yksiköitä kyseisissä maissa. Koulutuksessa oli aluksi mukana vain muutama opiskelija, jotka opiskelivat kolme kuukautta ja työskentelivät kolme kuukautta saksalaisessa yrityksessä.

Nyt mukana on paljon enemmän yrityksiä, jotka eivät ole pelkästään saksalaisia. Opiskelijat opiskelevat ensin kolme kuukautta, jonka jälkeen he suorittavat työharjoittelun. Työharjoittelut voi suorittaa samassa partneriyrityksessä kuten Saksassa tai useammassa eri yrityksessä. Toiminnan taustalla toimii perusidea siitä, että joka lukukausi työskennellään kolme kuukautta ja opiskelijoille maksetaan palkkaa.

Haastateltava 2 kertoi kokemuksistaan opiskelumallin vientihankkeista. Hän kertoi opiskelijoiden olevan hyvin motivoituneita. Yleensä opiskelijoiden suorittua tutkintonsa, etenkin Kolumbiassa tai Meksikossa, osa heistä tulee Baden-Württembergiin Duale Hochschuleen toimipisteeseen opiskelemaan yhden vuoden lisää. Haastateltava kertoi oman mielipiteensä mallin viemisestä Suomeen: *Minun mielestäni paras malli olisi, jos Turun AMK alkaisi kokeilla uutta dualemallia muutamalla opiskelijalla vaihtoehtoisena opiskelija-ohjelmalla liiketalouden koulutusohjelmassa. Ja sitten katsotaan miten se toimii. Jos yritykset näkevät, että malli toimii ja toiminta kehittyy, on uudella mallilla mahdollisuuksia laajentua. Jos se ei toimi, pitää asia miettiä uudestaan.*

Haastateltava 2:lle kerrottiin, että opiskelijat kertoivat koulun pitävän tarkkaa läsnäoloseurantaa luennoilla. Koulu ilmoittaa partneriyritykselle, jos opiskelija on poissa luennoilta, sillä yritys maksaa opiskelijalle myös koulupäiviltä palkkaa. Haastateltava 2 kertoi, että opiskelijoiden pitää olla läsnä luennoilla. Jos opiskelija ei tule tunnille, tulee hänellä olla lääkärintodistus. Jos opiskelija on poissa ilman syytä, raportoi koulu siitä välittömästi yritykselle ja opiskelija joutuu vaikeuksiin.

Haastateltava 2 kertoi samalla kokemuksistaan koululle tulleista vaihto-opiskelijoista. Läsnäolopakko on ongelma vaihto-opiskelijoiden kanssa. Monet vaihto-opiskelijat tulevat sellaisista maista, missä ei välitetä onko opiskelija tunneilla vai ei. Haastateltava 2 kertoo painottaneensa vaihto-opiskelijoille, että luennoitsijaan on otettava yhteyttä ja ilmoitettava ajoissa, jos luennoille ei ole mahdollista osallistua. Opettajat ottavat usein yhteyttä haastateltavaan ja kertovat, että eivät suostu ottamaan poissaolleita opiskelijoita kokeeseen, jolloin

vaihto-opiskelijat eivät saa opintopisteitä. Tämä on koululle haastateltavan mukaan suuri ongelma.

Vaihto-opiskelijat saavat saapuessaan valmiin aikataulun ensimmäiselle tai toiselle lukukaudelle kolmen kuukauden ajalle maanantaista perjantaihin. Näin ollen he eivät voi päättää mille kursseille haluavat osallistua, vaan heillä on tarkka lukujärjestys niin kuin peruskoulussa. Vaihto-opiskelijoiden on vaikea ymmärtää valmiita lukujärjestyksiä. Tämä tekee vaikeaksi järjestää opiskelija-vaihtoja, etenkin sisään tuleville opiskelijoille.

Haastateltava kertoo, että saa heti vaihto-opiskelijoiden valinnan jälkeen tiedusteluja sähköpostitse koskien eri luentoja. Koulu ei voi kuitenkaan antaa vaihto-opiskelijoille minkäänlaisia aikatauluja, sillä ne lyödään lukkoon vasta muutama viikko ennen koulun alkamista. Noin puolet luennoitsijoista tulee yrityksistä, joiden aikataulut muuttuvat jatkuvasti. Haastateltava kertoi kouluun tulevan syksyllä 2012 noin 7000 opiskelijaa. Näistä opiskelijoista muodostetaan 30 hengen opiskelijaryhmiä, joilla jokaisella on oma yksilöllinen lukujärjestys.

Kysyttäessä työharjoittelun suorittamisesta ulkomailla yrityksen kansainvälisessä yksikössä, haastateltava 2 totesi, että hänen ei ole mahdollista vastata kysymykseen täydellisesti, nimittäin yritys päättää viimekädessä opiskelijan lähettämistä ulkomaille. Jotkut opiskelijat saattavat mennä tekemään ulkomaille lyhytkestoisen projektin yrityksen toimesta. Näiden projektien informaatio ei kulje haastateltava 2:lle asti. Kun kyseessä on Euroopan sisällä suoritettava vähintään kolmen kuukauden mittainen työharjoittelujakso, tieto kulkee myös koululle, sillä tätä varten on Erasmus-rahoitus, joka haetaan koulun kautta. Täten myös lukumäärät ulkomaille työharjoittelua suorittamaan lähtevistä pysyvät koulun tiedossa. Suurissa yrityksissä työharjoittelua suorittavilla opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa työharjoittelua USA:ssa ja Aasiassa. IT-opiskelijat menevät usein Intiaan ja Australiaan.

Haastateltava 2 totesi, että he eivät ole vielä onnistuneet keksimään toimivaa tapaa selvittää niiden opiskelijoiden määrää, jotka tekevät työharjoittelua ulkomailla. Tällä hetkellä on käytössä tapa, jossa opiskelijoita pyydetään itse rapor-

toimaan tekemisistään, mutta se ei oikein toimi. Opintojen lopussa opiskelijoilla on myös velvollisuus raportoida tekemisistään liittyen loppuarviointiin. Loppuarviointi on järjestetty DHBW:n päämajan toimesta, joka tuokin ilmi yhden koko organisaatiota koskevista epäkohdista, rakenteen. Raportointi on hankalaa toteuttaa järkevästi, sillä on päämaja ja sitten eri yksiköt joiden välinen raportointijärjestelmä ei ole kunnossa.

Liittyen edelliseen kysymykseen, esille tuli myös jatkokysymys siitä onko yrityksillä rajoituksia sen suhteen, kuinka monta opiskelijaa niillä voi olla samanaikaisesti. Haastateltava 2 totesi, että yrityksillä ei ole rajaa, mutta koulun puolesta on asetettava raja, kuinka monta opiskelijaa on mahdollista ottaa sisään rajallisten tilojen vuoksi. Tilanne on haastava, sillä odotusarvo muutaman vuoden sisällä on 7000 opiskelijaa. Varsinkin insinöörilinjalla opiskelijamäärät ovat nousseet dramaattisesti. Tämä on kuitenkin hyvä asia, sillä kysyntää on, koska yrityksillä tapana palkata projekti-insinöörejä, mikä on heidän mielestään paras ja helpoin tapa, kun kysymys on nimenomaan projekteista eikä tutkimuksesta. Yritykset voivat palkata nuoria opiskelijoita ja kun opiskelijat valmistuvat, he tuntevat yrityksen todella hyvin ja ovat lähetettävissä muihin projekteihin minne tahansa. Tämä on suuri etu yrityksen näkökulmasta, sillä jos yritys valitsee valmistuneita opiskelijoita esimerkiksi yliopistosta, yrityksen pitää ensin kouluttaa ja opettaa uusia työntekijöitä vuosi ennen kuin on järkevää lähettää heitä projekteihin. Samalta ajalta täytyy myös maksaa palkkaa.

Haastateltava 2 jatkoi, että kaikki on kiinni rahasta, mutta kysymys on myös osaamisesta, etenkin insinöörilinjalla, kun katsotaan lukiosta valmistuneiden matematiikan tasoa. ABB:llä esimerkiksi on todella paljon hakijoita, mutta he hyväksyvät vain tietyn määrän sisään, vaikka voisivat hyväksyä enemmänkin rahallisesti, mutta heidän täytyy olla varmoja opiskelijoiden tasosta ja siitä, että he hallitsevat opetusohjelman.

Arvioiden mukaan tällä hetkellä Baden-Württembergin alueella tässä systeemissä on mukana noin 25 000 opiskelijaa. DHBW on suurin alueella toimiva korkeakoulu. Haastateltava 2 naurahti todeten, että pitää todella haastavana tavoitteena saada kasvatettua opiskelijamäärä muutamassa vuodessa 35 000-

45 000:een. Suunnitteilla on uuden rakennuksen rakennuttaminen Mannheimin keskustan tuntumaan.

Kysyttäessä opiskelija-asuntojen riittävydestä haastateltava 2 ilmoitti, että se ei ole ongelma, sillä Mannheim on kuitenkin yliopistokaupunki ja tilaa riittää, vaikka eri kouluja ja sen myötä opiskelijoita on paljon. Useat opiskelijat valitsevat tulevan koulunsa maakunnan perusteella, jotta heillä on mahdollisuus asua kotona opiskelujen ajan.

Haastateltava 2 pyydettiin kertomaan DHBW:n eduista ja epäkohdista sekä siitä mikä tekee hänen mielestään siitä niin ainutlaatuisen. Suurimmiksi eduiksi haastateltava 2 listasi opiskelijoiden kannalta opiskelujen ajan maksettavan palkan sekä suuren työllistymisprosentin valmistumisen jälkeen. Noin 90 prosentilla on työpaikka heti valmistumisen jälkeen, osalla jopa ennen valmistumista. 90 prosentin joukosta 70 prosenttia jatkaa työskentelyä samassa yrityksessä, 30 prosenttia työskentelee toiselle yritykselle, mutta omaa joka tapauksessa sopimuksen. Opiskelijat ovat vapaita valitsemaan jäävätkö yritykseen, jossa ovat työskennelleet opintojen ajan vai vaihtavatko maisemaa. Työttömiä on valmistuneista alle 5 prosenttia.

Yritysten kannalta etuna on se, että se saa valita opiskelijat, jotka tulevat työskentelemään yrityksessä 3 vuoden ajan ja valmistumisen jälkeen yritys voi päättää jatkaako työsopimusta vai ei. Jos yritys päättää jatkaa työsopimusta, sillä on käsissään juuri valmistunut työntekijä.

Haastateltava 2 otti esiin myös julkisen puolen edut eli tässä tapauksessa ministeriön ja Baden-Württembergin osavaltion, jotka rahoittavat koko toimintaympäristön rakennuksineen ja työntekijöineen. Osavaltion rahoitusnäkökulma perustuu siihen, että on opiskelijoita, jotka maksavat jo veroja. Kuten edellä mainittiin työttömyysluvun olevan alle 5 prosenttia valmistumisen jälkeen se tarkoittaa myös, että veronmaksajien osuus silloin on suuri. Baden-Württembergin alueen taloudellinen rakenne perustuu pk-yrityksiin. DHBW:n systeemi on haastateltava 2 mielestä täydellinen pk-yrityksille houkuttelemaan paikalliseen alueen opiskelijoita, jotka työskentelevät yrityksessä ja näin ollen jäävät alueelle.

Haastateltava 2 oli sitä mieltä, että DHBW on hyvin järjestelmällinen systeemi. Opiskelijan täytyy todella tietää mitä haluaa ja olla valmis työskentelemään ahkerasti. Vapaa-aikaa ei ole paljoa ja koko ajan pitää olla hyvin keskittynyt. Täytäntöön otettu opiskelu kiehtoo tietynlaisia opiskelijoita eikä sovi kaikille. Esimerkiksi liiketalouden opiskelijalle tämä on houkutteleva tapa saada myös käytännön kokemusta ja silti opiskelijalla säilyy mahdollisuus maisteritutkinto muualla.

Haastateltava 2 jatkoi: *Tämän tyyppinen opiskelutapa ei sovi kaikille. Jos katsoo nuoria täällä, he haluavat opiskella ulkomailla, he haluavat vain tiettyjä asioita, he kulkevat laput silmillä. Ja he tulevat tänne tämänkaltaisella asenteella ja yrittävät avata ja laajentaa heidän ajattelutapaansa. Se vaatii keskittymiskykyä eikä se sovi kaikille. Ja tämä on syy siihen, miksi luulen, että tätä mallia ei voi vain kopioida suoraan tuosta vain muihin maihin.*

Seuraavaksi haastateltava 2:lta tiedusteltiin opiskelunsa keskeyttävien määrää. Haastateltavan mukaan keskeyttämisprosentti ensimmäisen opiskeluvuoden aikana on alle 5 prosenttia. Ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen keskeyttämiä ei juuri tule. Prosenttiosuus on hieman kasvanut opiskelijamäärän kasvaessa, mutta osuus on huomattavasti pienempi verrattuna yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin. Syy tähän on yksinkertaisesti se, että yritykset valitsevat opiskelijat ja heillä on hyvin sitova valitsemisprosessi. Valitsemisprosessi voi olla monivaiheinen koostuen online-vaiheesta, kokeista ja haastatteluista. Yritykset hoitavat valitsemisprosessinsa kokemuksella ja ammattitaidolla valitsemalla sellaisia opiskelijoita, joissa he näkevät potentiaalia pitkäaikaiseen työsuhteeseen yrityksessä.

Haastateltava 2 mielestä DHBW:n systeemissä on paljon parannettavaa, kun haastattelussa siirryttiin keskustelemaan toiminnan kehittämisestä. Systeemi on haastateltavan mukaan tekemässä hallaa itselleen, kun opiskelijamäärät vain kasvavat koko ajan huolimatta vallitsevasta taloustilanteesta ja työllistymisasteen laskemisesta. Yritykset ovat päättäneet hyväksyä opiskelijoita mukaan koulutusohjelmaan olettaen, että heitä tarvitaan seuraavan neljän vuoden sisällä. Sisään tulevien opiskelijoiden määrä kasvaa koko ajan, sillä kaikki ovat vakuuttuneita siitä, että tämä systeemi on hyvä, ei pelkästään Baden Württember-

gin alueella, vaan koko Saksassa. Muissa osavaltioissa on samanlaista toimintaa integroituna ammattikorkeakouluihin sillä erotuksella, että systeemi ei toimi omana korkeakouluna.

Haastateltava totesi systeemin siis toimivan, mutta peräänkuulutti samalla organisaation kasvamisen ja kehittymisen tärkeyttä organisaatiossa työskenteleville. Haastateltavan mukaan he joutuvat tulemaan Mannheimissa toimeen 2/3 pienemmällä henkilöstömäärällä verrattuna yliopistoihin, tutkimusyliopistoihin sekä ammattikorkeakouluihin, vaikka opiskelijamäärä on sama. Tällä hetkellä toimintaa pystytään pitämään, mutta jos opiskelijamäärät jatkavat kasvamistaan, eikä DHBW organisaationa kasva samaa vauhtia, on haastateltavan mielestä edessä organisaation romahtaminen. Mitä tulee vielä henkilöstöön ja sen määrään, haastateltava 2 kertoi DHBW:n käyttävän ulkopuolisia luennoitsijoita enemmän verrattuna yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin.

Haastateltava 2 mielestä toiminta on kasvanut hysteerisesti. Vuonna 1974 Mannheimissa oli 41 opiskelijaa ja määrä on kasvanut vuosi vuodelta todella rajusti. Samalla koulun kansainväliset suhteet ja niihin liittyvä toiminta on kehittynyt ja kasvanut. Organisaatiollisesti systeemi rakentuu koko ajan ja organisaatio kasvaa kehityksen myötä.

Haastattelussa esiin nousi myös vaihto-opiskelijoiden osaamisen kartoittaminen etukäteen yritysten vaatimustasoihin nähden. Haastateltavalle esitettiin, että esimerkiksi Turussa on herännyt keskustelua siitä, että yritykset ovat kiinnostuneita tietämään minkälaisia ja mitä taitoja osaavia vaihto-opiskelijoita alueelle on saapumassa. Haastateltava kertoi koulun ajatuksia samasta aiheesta:

Ajattelimme jo tämän tyyppistä aikaisemmin tuleville vaihto-opiskelijoille heidän työharjoitteluihin. Voisin helposti ajatella tämän tyyppistä rakennetta, jossa yritys on kiinnostunut tietynlaisesta osaamisesta ja ovat kiinnostuneita sellaisista opiskelijoista, jotka täyttävät heidän vaatimustason. Tämä on kuitenkin koululle haaste: Minulla on kaksi ihmistä toimistossani, minun pitää keskittyä siihen mitä teen. En voi tehdä kaikkea. Minun mielestäni se olisi mahtavaa, mutta yksinker-

taisesti yksikössämme ei ole ihmisiä tekemään sitä. Se on tällä hetkellä ongelmana idean toteutuksessa.

Vaihto-opiskelijoiden työharjoitteluiden kannalta olennaista on harjoittelun kesto sekä kielitaito. Yritysten mielestä työharjoittelun kesto on oltava vähintään kolme kuukautta ja haastateltava 2 mukaan 95 prosenttia yrityksistä sanoo saksan kieltä tarvittavan päivittäisissä rutiineissa, vaikka projektien sisällä kielenä käytettäisiinkin vain englantia.

Haastateltava 2 kysyi olisiko Suomessa puolestaan yrityksiä, jotka voisivat tarjota työharjoittelua heidän kokoaikaisille opiskelijoilleen. Samaan hengenvetoon haastateltava totesi, että harva Mannheimin toimipisteessä kansainvälisen koulutusohjelman ulkopuolella opiskeleva lähtee ulkomaille suorittamaan työharjoittelua, johtuen paikallisten yritysten rakenteista. Muissa toimipisteissä opiskelevat suorittavat useammin työharjoittelujaksojaan myös ulkomailla, sillä he ovat töissä pienissä tai keskisuurissa yrityksissä.

Haastateltava 2 mukaan toimintaa pyritään kehittämään koko ajan. Eräällä DHBW:n Mannheimin osastolla on tarkoitus järjestää uuden englanninkielisen koulutusohjelman tiimoilta konferenssi, jonka yhtenä tarkoituksena on houkutella toimintaan mukaan kansainvälisiä yrityksiä.

4.5 Yritykset

Tutkimuksessa saatiin mahdollisuus tehdä haastatteluja kolmen eri yrityksen kanssa. Haastatteluita oli mahdollista tehdä viikon kestävän tutkimusmatkan aikana ainoastaan puhelimitse tai sähköpostilla. Tähän tutkimukseen saatiin vain yksi haastattelu, sillä yksi haastattelu peruttiin yrityksen puolesta ja toinen haastattelu peruuntui matkustamisen ja aikataulumuutosten vuoksi. Seuraavaksi käydään läpi yhden partneriyrityksen vastauksia, jotka saatiin sähköpostitse tutkimusmatkan jälkeen.

Kysymyksiin vastasi yksi teknologia-alan yritys, joka toimii mukana yhteistyössä DHBW:n kanssa partneriyrityksenä. Yritykseltä kysyttiin, mikä on suurin syy sii-

hen, miksi he ovat mukana duale –konseptissa. Vastaus tähän oli, että heidän tarkoituksensa on saada yritykseen mukaan nuoria kykyjä, jotka ovat hyvin koulutettuja ja jotka tuntevat toiminnan prosessit. Yrityksen mukaan opiskelijoilla on täydellinen sekoitus teoriaa ja käytännön osaamista. Opiskelijat ovat tiiviisti yrityksen toiminnassa mukana ja sitoutuvat yritykseen sekä pysyvät yrityksessä kauemmin kuin muut valmistuneet. Ollessaan työharjoittelussa eri osastoissa opiskelijat saavat hyvän yleiskuvan yrityksen toiminnasta ja verkostoituvat useiden kontaktien kautta. Opiskelijat ovat DHBW:stä valmistuttuaan valmiiksi päteviä työntekijöitä. Yritys koki, että saa paljon hyötyä konseptista, vaikka joutuvatkin maksamaan opiskelijoille palkkaa. Duale -konsepti tuo yritykseen uusia ideoita juuri innovatiivisten nuorien kautta.

Yrityksiltä kysyttiin myös toiminnan rahallisesta tukemisesta. Haastateltavan yrityksen mukaan he eivät saa valtiolta rahallista tukea duale-partnerina olemisesta.

Tutkimuksessa saatiin selville, että yrityksen tulee täyttää tietty vaatimustaso, jotta se voi olla mukana duale-konseptissa. Haastateltavalla yritykseltä kysyttiin, oliko heidän vaikea täyttää pakolliset kriteerit. Yritys kertoi olleensa mukana koulun toiminnassa vuodesta 1979, joten partnerina oleminen on ollut helppoa.

Opiskelijahaastatteluissa nousi esiin yritysten tekemät työhaastattelut ja valintaprosessit, jotka sisälsivät yrityksestä riippuen useita erilaisia soveltuvuuskokeita ja haastatteluja. Yritykseltä kysyttiin eroako opiskelijoille tehdyt työhaastattelut normaaleista työhaastatteluista. Vastauksena tähän saatiin, että DHBW:n kohderyhmänä toimivat opiskelijat, jotka valmistuvat koulusta 18–19-vuotiaina A-tasolta. Nämä opiskelijat ovat nuorempia kuin muut valmistuneet opiskelijat, joten työhaastatteluiden täytyy olla erilaisia. Haastatteluissa pitää huomioida, että hakijoilla ei ole työkokemusta.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää mitä muuta yhteistyötä partneriyritykset tekevät koulun kanssa työpaikan tarjoamisen lisäksi. Haastateltava yritys kertoi heidän tarjoavan luennoitsijoita oppitunteja varten. DHBW haluaa, että moni luento

järjestettäisiin partneriyrityksen puolesta, jotta opiskelijat saavat tietoa työelämän ammattilaisilta.

Kansainvälisyys nousi esiin myös yrityshaastatteluissa. Yritykseltä kysyttiin voisiko kansainvälisyyteen panostaa enemmän. Yritys vastasi ei, sillä yritykset tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden suorittaa yhden työharjoittelujakson ulkomailla. Yritykseltä kysyttiin lopuksi onko olemassa jotain, jota haluaisi muuttaa nykyisessä toimintamallissa. Yritys vastasi, että koulu voisi panostaa enemmän tutkimustoimintaan.

4.6 Yhteenveto DHBW:n toimintamallista

Haastatteluiden perusteella saatiin paljon tietoa siitä, miten opiskelu käytännössä toimii DHBW:ssä. Näiden tiedoista muodostettiin kooste, joka käydään läpi seuraavaksi.

Baden-Württembergin alueella ollut duale-opiskelua noin 40 vuotta ja näin ollen sitä pidetään tämän opiskelutavan synnyinalueena. Opiskelutavan syntymiseen on vaikuttanut työntekijöiden puute markkinoilla. Yritykset olivat kiireisiä löytämään mahdollisimman nopeasti akateemisesti koulutettuja henkilöitä ja ratkaisuna tähän perustettiin duale-konsepti. Lounais-Saksan alueella toimivat yritykset muodostivat ryhmän, joka toimi duale-konseptin kivijalkana.

Duale-partneriyrityksillä on mahdollisuus olla osana senaattia, joka sijaitsee Stuttgartissa. Partneriyrityksillä on näin ollen mahdollisuus vaikuttaa opintosuunnitelmiin. Yritysten on määrä allekirjoittamansa sopimuksen mukaan sivistää opiskelijoita opintosuunnitelmien mukaan työharjoittelun aikana.

DHBW:ssä työskentelevällä opettajalla pitää olla noin 3-5 vuoden työkokemus koulutuksen lisäksi. Duale-partnereiden toimesta tulee paljon ulkopuolisia luennoitsijoita. Näin ollen yrityksillä on konkreettisesti mahdollisuus opettaa sellaisia käytännön asioita, joita itse pitävät tärkeinä yritysmaailman kannalta. Opiskelijan partneriyritys auttaa seminaarityön tekemisessä sekä päättää harjoittelijoiden kolmen eri näytön, pienten opinnäytetöiden aiheet opiskelujen aikana. Jo-

kaisella opiskelijalla on yrityksessä yhteyshenkilö, joka pitää yhteyttä kouluun ja harjoittelussa olevaan opiskelijaan. Yhteyshenkilö arvioi yhdessä opettajien kanssa opinnäytetyöt.

Opiskelijat saavat työharjoitteluyritykseltään palkkaa koko opiskeluajalta mukaan lukien ne kuukaudet, jolloin opiskelija on koulussa. Työharjoittelujaksojen aikana opiskelijan pitää olla vähintään yksi kolmen kuukauden työjakso ulkomailla, mutta esimerkiksi terveydenhuollon puolella ulkomailla suoritettu työharjoittelujakso ei ole välttämättömyys. Kansainvälisellä osastolla kolmen kuukauden työjakso ulkomailla on pakollinen.

Kuka voi olla duale-partneri?

Duale-partnereita saadaan mukaan toimintaan monella tavalla. Opiskelija voi ehdottaa tulevalle työharjoitteluyritykselle liittymistä duale-partneriksi. Jos yritys kokee tämän hyödylliseksi, sillä on mahdollisuus liittyä mukaan. Tieto DHBW:stä kulkee myös *puskaradion* kautta. Koulu saa myös yritysten omaloitteisesti lähettämiä hakemuksia päästäkseen mukaan duale-konseptiin. Suuret kansainväliset duale-partnerit lähettävät opiskelijoita kansainvälisiin yksiköihin ulkomaille. DHBW:ssä on mukana suuria kuin pieniäkin kansainvälisiä yrityksiä.

Partneriyrityksen tulee tehdä jokaiselle kolmen kuukauden työharjoittelujaksoille suunnitelma siitä, mitä opiskelija tekee kyseisen jakson aikana. Yleensä kahtena ensimmäisenä vuotena opiskelijat kiertävät yrityksen eri yksiköissä ja valitsevat viimeisenä vuonna mihin yksikköön menevät. Opiskelija voi ehdottaa mihin yksikköön haluaisi jäädä. Yritys voi myös päättää lähettää opiskelijan tiettyyn yksikköön, jossa opiskelija tekee lopputyönsä. Moni opiskelija tekee lopputyönsä ulkomailla. Esimerkiksi Siemens, ABB tai Bosch lähettävät opiskelijoita usein Aasiaan tai muihin maihin lopputyön ajaksi. Jakson pituus vaihtelee muutamasta viikosta kolmeen kuukauteen. Joka vuosi opiskelijan pitää kirjoittaa raportti työharjoittelusta. Raportti arvioidaan ja sille annetaan arvosana sekä yrityksen että koulun puolesta.

Viimeisen vuoden lopussa järjestetään koe työharjoittelujaksolta. Työharjoittelun rakenne on melko tiukka, sillä myös työharjoittelujaksoille annetaan arvosana. Ohjelmalle annetaan arvosana saksalaisen sääntöjärjestelmän kautta tietyillä opintopistemäärillä. Tämä tehdään joka viides vuosi, jotta nähdään mitä opiskelijat tekevät työharjoittelun aikana. Samalla suunnitellaan mitkä ovat suunnitellut koulutusohjelmille insinöörialalla, kansainvälisessä liiketaloudessa ja muissa koulutusohjelmissa. Tällöin tarkistetaan miltä opiskelijoiden raportit näyttävät, jotta saadaan esimerkkejä opiskelijoiden tekemistä raporteista.

Jokaisen duale-partneriksi haluavan yrityksen pitää täyttää tietty vaatimustaso työharjoittelua varten. Yrityksen pitää täyttää sopimus, jossa määritellään ehdot, joihin yrityksen tulee suostua. Näitä ovat lähinnä laaduntarkkailun mahdollistaminen yrityksen sisällä koulun puolesta, sitoutua tekemään jokaiselle työharjoittelujaksolle kirjallinen suunnitelma sekä lukujärjestyksen mukaisen aikataulun noudattaminen. Yritys lupaa sopimuksessa koululle ja opiskelijalle saavuttaa työharjoittelusuunnitelmassa asetetut tavoitteet ja tarjota opiskelijalle tarvittavat välineet ja taidot tavoitteiden saavuttamiseen. Tämä sama sopimus tehdään yrityksen, koulun ja opiskelijan välillä. Samassa sopimuksessa määritellään opiskelijan palkka ensimmäiselle, toiselle ja kolmannelle vuodelle.

Koululla on oma neuvosto, johon kuuluu yritysten edustajia sekä koulun professoreja. Tämän ansioista koululla on mahdollista reagoida nopeasti markkinoiden vaatimukseen. Jokaisella osastolla on niin sanottu oma neuvosto, jossa keskustellaan muun muassa opetussuunnitelmista, opiskelijoiden ongelmista ja kokeista. Esimerkiksi tietotekniikan alalla kaikki muuttuu niin nopeasti, joten tämän koulutusohjelman täytyy reagoida hyvin nopeasti paljon muuttuviin tilanteisiin, nopeammin kuin muissa yliopistoissa. Opetussuunnitelma on koulun, professorien ja koulun johdon vastuulla. Yritykset eivät voi määrätä mitä koulun pitäisi opettaa. Yrityksillä on mahdollisuus sanoa, että pitäisikö jotain muuttaa tai ajatella enemmän toista näkökulmaa. Yrityksistä saadaan myös luennoitsijoita. Yrityksistä tulevilla luennoitsijoilla pitää olla akateemista taustaa, jotta he voivat opettaa opiskelijoita.

Opiskelijan ei ole tarvitse jäädä partneriyritykseen töihin kolmen vuoden opintojen jälkeen. Opiskelija ei ole velvoitettu kolmen vuoden jälkeen jäämään yritykseen eikä työnantaja ole velvollinen tarjoamaan työpaikkaa. DHBW:n työllistymisprosentti on kuitenkin yli 90 prosenttia.

5 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kvalitatiivissa tutkimuksessa haastateltiin DHBW:n opiskelumallin kolmea osapuolta: opiskelijoita, opettajia ja yhteistyöyrityksiä. Haastattelujen vastausten perusteella muodostettiin kokonaiskuva siitä, miten työharjoittelupainotteinen koulutusmalli toimii eri sidosryhmien mielestä ja mitä yhteneväisyyksiä ja eroja haastatteluista saatiin selville. Seuraavaksi analysoidaan tarkemmin haastatteluja ja vertaillaan haastateltavina olleiden opiskelijoiden, opettajien ja yritysten ajatuksia ja tuodaan esille tutkimuksen kannalta tärkeimpiä näkökohtia.

Opiskelijoilla oli paljon ajatuksia liittyen kolmen kuukauden koulu- ja työjaksoihin. Osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että kolmen kuukauden työjaksot ovat liian lyhyet eivätkä työt todellisuudessa lopu kolmeen kuukauteen, vaan projekti jatkuu ja työt sen mukana. Kaikissa opiskelijahaastatteluissa nousi esille vaihtelevan koulu- ja työympäristön negatiiviset vaikutukset. Kouluyhteisöllisyys sekä ryhmähenki opiskelijoiden kesken puuttuivat monien mielestä, sillä ryhmä hajoaa aina kolmen kuukauden välein. Tämän myötä osa koki, ettei ole aikaa työstää omaa itseään ihmisenä ja kehittää ajatteluaan. Opettajat myös kertoivat, että duale-opiskelumalli vaatii opiskelijalta paljon, sillä samaan aikaan pitää osata suoriutua koulu- sekä työelämästä.

Vastauksista kävi ilmi, että työpaikan saaminen duale-järjestelmään mukaan pääsemiseksi ei ole opiskelijoille helppoa. Kaikki haastateltavat opiskelijat olivat hakeneet töihin useaan eri yritykseen. Yritykset vaativat hakijoilta hyviä arvosanoja. Muuten opiskelijoiden mukaan oli mahdotonta päästä mukaan seuraavaan arviointivaiheeseen, jossa valitaan yritykseen mukaan pääsevät opiskelijat. Tässä arviointivaiheessa testataan hakijoiden matemaattista osaamista sekä myös pehmeitä arvoja, kuten ryhmätyöskentelytaitoja. Myös haastateltava 1 kertoi luvussa 4.4.4 sivulla 43, että opiskelijat ovat kovan paineen alla hakiesaan yrityksiin töihin, sillä duale-partnereilla on haastavia monivaiheisia valintakokeita. Yritykset odottavat kovaa työpanostusta opiskelijoilta. Yrityshaastattelussa selvisi, että opiskelijoiden työhaastattelu poikkeaa normaalista työhaastat-

telusta, sillä yleensä haastateltavat ovat 18–19 –vuotiaita eikä heillä näin ollen ole juuri työkokemusta. Tästä voidaan päätellä, että vaikka työhaastattelut ovatkin erilaisia, sisältävät ne kuitenkin useita eri osioita, joissa testataan erilaisia taitoja sekä karsitaan arvosanojen perusteella osa hakijoista työnhakuprosessin arviointivaiheen ulkopuolelle. Yritykset maksavat opiskelijoille kuukausittain palkkaa jokaiselta opiskelukuukaudelta ja haluavat varmistua, että panostavat hyviin tulevaisuuden työntekijöihin.

Tehdyissä haastatteluissa saatiin paljon tietoa DHBW:n opiskelijoiden kansainvälisyydestä ja siitä, mitkä mahdollisuudet vaihto-opiskelijoilla on opiskella Mannheimin yksikössä. Haastatellut opiskelijat olivat sitä mieltä, että ulkomaille vaihtoon lähtiessä tulee tehdä paljon itsenäistä työtä, koska kansainvälisen toimiston henkilökuntaa on vaikea tavoittaa. Päällimmäinen tunne opiskelijoilla oli, että he eivät saa tarpeeksi ohjausta opiskelijavaihdon toteuttamiseen.

DHBW:n kansainvälisen osaston opiskelijoiden tulee suorittaa vähintään yksi kolmen kuukauden työharjoittelujakso ulkomailla. Partneriyritys voi lähettää opiskelijan ulkomailla olevaan yksikköön esimerkiksi Aasiaan suorittamaan projektia. Haastateltava 2 kertoi, että myös suomalainen yritys voi lähettää opiskelijansa opiskelemaan esimerkiksi Mannheimin yksikköön, jos opiskelijalla on englannin kielivaatimukset kunnossa. Esimerkiksi turkulaiset tai salolaiset yritykset voisivat palkata opiskelijoita, jotka samalla opiskelisivat englanninkielisellä liiketalouslinjalla ja samalla oppisivat saksalaista kulttuuria ja tulisivat takaisin Suomeen suorittamaan työharjoittelujaksoja. Tässä tapauksessa suomalainen yritys hyötyisi ottamalla opiskelijan, jos yritys esimerkiksi miettisi toiminnan laajentamista Saksaan.

Samoin kuin varsinaissuomalaiset yritykset myös saksalaiset yritykset ovat kiinnostuneita saamaan yritykseensä opiskelijoita, jotka tuntevat vieraan maan kielen ja kulttuurin. Osaaville vaihto-opiskelijoille riittää kysyntää, mutta useasti saksan kielen osaamattomuus koituu ongelmaksi vaihto-opiskelijalle saada työharjoittelupaikka. Vaikka yritys tekisikin englanninkielisiä projekteja, käytetään työpaikalla paikallista kieltä projektin ulkopuolella muissa työtehtävissä.

Suurin ongelma duale-konseptin kopioimisessa Turun ammattikorkeakouluun on raha. Saksassa partneriytykset ovat tottuneet maksamaan opiskelijalle rahaa, sillä tämänkaltainen kulttuuri on vaikuttanut Saksassa jo pitkään. Saksassa opiskelijoilla ei ole Kelan eli Kansaneläkelaitoksen tapaista valtion organisaatiota, joka tukisi opiskelijoita kuukausittaisilla opintotuilla. Suomessa opiskelijat saavat rahallista tukea valtiolta ja yritykset tiedostavat tämän. Haastateltavien opiskelijoiden yksi suurimmista eduista on duale-konseptin mukana tuleva taloudellinen itsenäisyys, joka antaa heille mahdollisuuden asua opintojen aikana itsenäisesti omissa vuokra-asunnoissa eivätkä he ole riippuvaisia vanhemmistaan. Voidaan siis sanoa, että DHBW tarjoaa opiskelijoille muutakin kuin tutkinnon ja mahdollisen tulevaisuuden työpaikan: se antaa opiskelijalle mahdollisuuden aloittaa itsenäisen elämän.

Haastateltava 2 kertoi, että duale-koulutusmallia on viety muihin maihin, kuten Kolumbiaan, Peruun ja Brasiliaan. Näissä maissa ei ole kohdattu samaa ongelmaa kuin Suomen kohdalla. Opiskelijat eivät saa näissä maissa valtiolta kuukausittaista opintotukea. Haastateltava 2 kertoi yritysten maksavan näissä maissa myös opiskelijoille palkkaa.

Tämä herättää kysymyksen mikä voisi olla Turun AMK:n duale-mallin vetovoima. Suomessa opiskelijoilla on mahdollisuus itsenäistyä jo pelkästään opintotuella. Jos yrityksen ei Suomessakaan Saksan mallin mukaisesti ole pakko työllistää opiskelijaa opintojen päätyttyä, ei duale-mallia voi Turun AMK:ssa mainostaa opiskelijoille varmana tulevaisuuden työpaikkana. Työkokemus jo sinänsä on opiskelijalle arvokasta tulevaisuuden työnhakua ajatellen, vaikka mitään varmaa opiskelijalle ei voi luvata.

Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin mitkä ovat duale-mallin suurimmat edut ja toisaalta haitat. Suurimpana etuna jokainen sanoi kuukausittaisen palkan, jota opiskelijat saavat. Tämän lisäksi haastateltava 2 mainitsi sivulla 48 hyvän työllistymisasteen valmistumisen jälkeen. Haastateltava 2 myös mainitsi yrityksen näkökulman konseptin eduista. Yritys saa itse valita opiskelijat ja saa työvoimaa kolmeksi vuodeksi. Valmistumisen jälkeen yritys voi päättää jatkaako sopimusta opiskelijan kanssa vai ei. Myös keskeyttäneiden opiskelijoiden määrä on pysy-

nyt DHBW:ssä alhaisena. Yritysten valitsemisprosessi sitouttaa opiskelijaa eri tavalla koulunkäyntiin, sillä lähtökohtaisesti opiskelija haluaa työskennellä yrityksessä ja osallistua duale-tutkinnon suorittamiseen. Suurin osa vähäisistä keskeytyksistä tapahtuu ensimmäisenä opiskeluvuotena.

Tutkimuksessa selvisi, että kaikki haastateltavat näkevät itse instituution ongelmana. Kuten haastateltava 1 kertoi sivulla 33 luvussa 4.4.1, DHBW on tutkimuksen ja toiminnan kehityksen suhteen vasta alussa. DHBW kasvaa nopealla vauhdilla eikä järjestelmällinen, monen toimipisteen organisaatio pysty kehittämään samassa vauhdissa.

Opiskelijat kokivat, että he erottuvat edukseen työmarkkinoilla suoritettuaan tutkinnon duale-opiskeluiden kautta. Etenkin Länsi-Saksan alueella DHBW on tunnettu ja yritykset tiedostavat koulusta valmistuneiden arvon työelämässä. Toisaalta opiskelijoita vaivaa ajatus, että heidän tulevia työpaikkoja saattaa hakea myös muusta yliopistosta valmistunut opiskelija, jolla on ollut enemmän aikaa opiskella ja sitä kautta työstää ajattelutapaansa, persoonaansa ja sosiaalisia taitojaan. Opiskelijat kuitenkin arvostavat työkokemustaan ja luottavat sen tuomaan arvoon työtä haettaessa. Mutta kuten haastateltava 2 sanoi sivulla 47–48, DHBW on hyvin järjestelmällinen systeemi ja näin ollen opiskelijan täytyy todella tietää mitä haluaa ja olla valmis työskentelemään ahkerasti. Vapaa-aikaa ei ole paljon. Kolmen kuukauden välein tapahtuva ympäristön muutos vaatii hyvää sopeutumiskykyä ja mielen asennoitumista ja panostamista vuoron perään opiskeluun sekä työhön. Opiskelumalli ei siis sovi kaikille, vaan se on vaativa kolmen vuoden prosessi.

Vierailevien luennoitsijoiden käyttäminen DHBW:n opiskelumallissa hyvin yleistä kuten luvussa 2.4 sivulla 23 ja haastatellun yrityksen taholta luvussa 4.5 sivulla 52 todetaan. Näin toimimalla taataan ajantasainen opetuksen sisältö ja vaihtelevuus opetuksen toteuttamistapoihin. Samalla kontaktit koulun eri sidosryhmiin, kuten muihin oppilaitoksiin ja partneriyrityksiin pysyvät vireillä. Vierailevat luennoitsijat siis toimivat työelämäyhteistyön tärkeinä ylläpitäjinä DHBW:n duale-konseptissa. Kuten sivulla 13 esitetystä Turun ammattikorkeakoulun yhteiskuntavastuuraportin vuodelta 2011 kuviosta käy ilmi, työelämäyhteistyön

muodoissa ei ole erikseen mainintaa yritysmaailmasta tulevien vierailevien luennoitsijoiden osuudesta kokonaisuuteen tai osuus on niin pieni, että se on sijoitettu kategoriaan muut 5 %. Edellä mainitun osuuden kasvattaminen tulevaisuudessa tavalla tai toisella olisi varmasti hyödyllistä niin Turun ammattikorkeakoululle kuin paikalliselle yritysmaailmalle. Hyvin oleellista on, että koulussa opiskeltavat aiheet vastaavat ajantasaisesti työmarkkinoiden kysyntään.

Turun ammattikorkeakoulun vastine luvussa 2.2.2 sivuilla 20 ja 21 DHBW:n organisaatiokaavioissakin esiintyvälle yritysmaailman edustukselle ovat koulutusohjelmakohtaiset tai koulutusohjelmien yhteiset neuvottelukunnat, jotka toimivat vuorovaikutusfoorumina ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä (Turun ammattikorkeakoulu 2012). Työharjoittelun osuus työelämäyhteistyössä molemmissa organisaatioissa niin Turun ammattikorkeakoulussa (54 %) kuin DHBW:ssä on erittäin tärkeässä osassa. Ero näiden kahden toimijan välillä syntyy työharjoittelun toteutuksessa ja kestossa. DHBW:n tapa toteuttaa työharjoittelut yhdessä partneriyritysten kanssa on opiskelijalle sitouttavampi, mutta varmasti myös motivoivampi tapa, joka juontaa juurensa tieteenkin määräämään tapaan hakea opiskelupaikkaa olemassa olevan työsopimukseen perustuen. Suomessa työharjoittelun suorittaminen on osalle opiskelijoista opintoihin kuuluva tietyn ajan mittainen välttämätön pakko vailla sen suurempaa päämäärää ajatellen esimerkiksi tulevaisuutta ja työllistymistä. DHBW:n mallin kautta opiskelijoilla taas on selkeämpi päämäärä hyödyntää työharjoittelun mukanaan tuomat mahdollisuudet.

Tutkimuksessa selvisi, että DHBW on vasta kehittymässä oleva organisaatio, jolla on vielä paljon kehitettävää. Organisaatiolla on kasvupainotteinen strategia, joka asettaa omat haasteensa koulun nykyisille resursseille. DHBW on tehnyt muutamia koulutuksen vientihankkeita lähinnä Latinalaiseen Amerikkaan, mutta silti kokemusta tutkimus- ja innovaatiotoiminnasta ei ole kertynyt koulun edustajien mielestä riittävästi. Koulu tarvitsee lisää yhteistyökumppaneita sekä partneriyrityksiä ja ennen kaikkea vaihto-opiskelijoita muista maista. DHBW:n kansainvälisten partnerikoulujen lukumäärästä ei ole tietoa.

Luvussa 2.1.4 käytiin läpi Turun AMK:n kansainvälistä toimintaa. Turun AMK on mukana CARPE-verkostossa, jonka tarkoituksena on luoda yhteisiä tutkimushankkeita sekä kehittää koulutusohjelmayhteistyötä. Jos Turun AMK haluaa ottaa vaikutteita DHBW:n opiskelumallista, voisi myös CARPE-sopimus olla yksi reitti tuoda Turun AMK ja DHBW lähemmäksi toisiaan koulutusohjelmiltaan sekä rakentaa vaihto-opiskelijayhteistyötä tiiviimmäksi.

Kuten luvussa 4 alussa kerrottiin, Turun ammattikorkeakoulu halusi tämän tutkimuksen selvittävän vastaukset DHBW:n toimintamallin lisäksi myös muutamiin muihin kysymyksiin. Yksi näistä kysymyksistä oli, mitä muuta yhteistyötä DHBW tekee partneriyritysten kanssa. Tutkimuksessa selvisi, että yritysten edustajia on mukana DHBW:n neuvostossa vaikuttamassa opetussuunnitelmiin. Toinen yhteistyömuoto on luennointi. Koulu käyttää paljon ulkopuolisia luennoitsijoita, joita he saavat partneriyrityksistä. Haastatteluissa ei ilmennyt muuta yhteistyötä partneriyritysten sekä koulun välillä.

Myös vaihto-opiskelijoiden työharjoittelupaikat DHBW:n partneriyrityksissä kiinnostivat Turun AMK:ta. Haastateltava 2 vastauksista selvisi, että vain tietyille vaihto-opiskelijoille on järjestetty valmiiksi työharjoittelupaikka. Näissä tapauksissa työharjoittelu suoritetaan opiskelijavaihdon loppuksi. Muun muassa USA:n, Kanadan ja Australian vaihto-opiskelijoille on järjestetty valmiiksi työharjoittelupaikka. Koululla ei ole tarpeeksi resursseja etsiä kaikille vaihto-opiskelijoille työharjoittelupaikkaa. Koulu järjestää kuitenkin vaihto-opiskelijoille työnhakukursseja, joissa autetaan opiskelijaa saamaan työharjoittelupaikka.

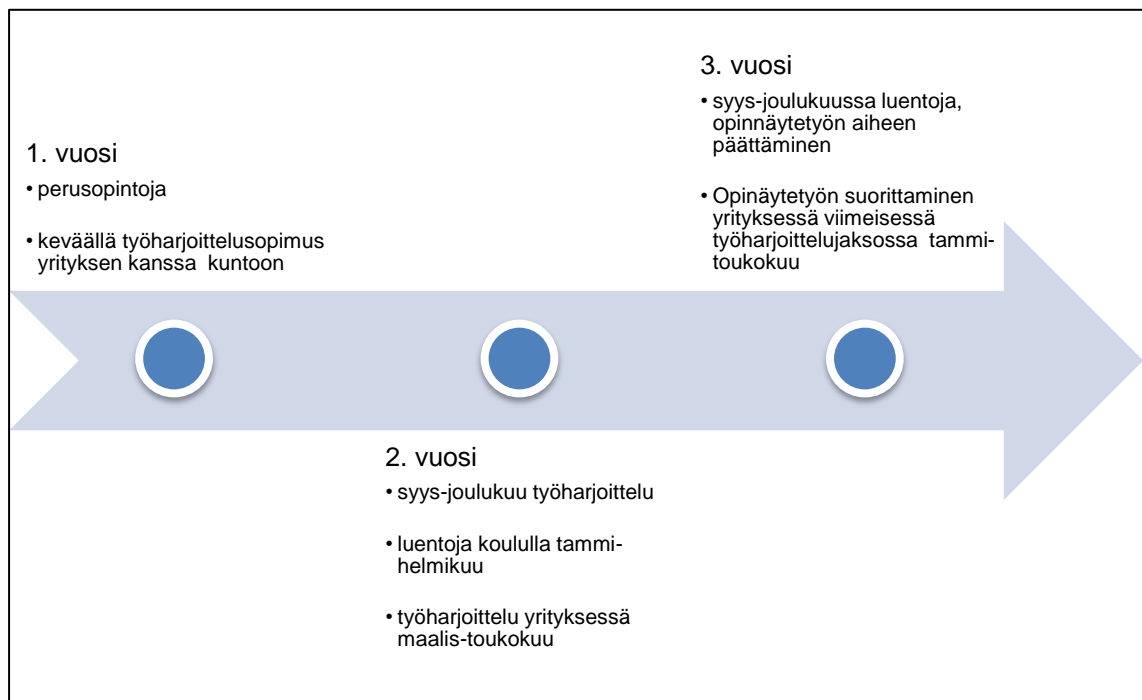
DHBW on onnistunut siirtämään duale-mallia myös muihin maihin. Kuten haastateltava 2 kertoi sivulla 44 mainitsi, hän ehdottaisi Turun ammattikorkeakoulun kokeilevan duale-mallia muutamalla opiskelijalla esimerkiksi liiketalouden koulutusohjelmassa. Jos kokeilu sujuu hyvin ja yritykset ottavat uuden yhteistyömallin positiivisesti vastaan, voidaan mallin laajentamista miettiä myös muihin koulutuslinjoihin.

Haastatteluiden tekemisen jälkeen voidaan todeta, että niiden avulla saatiin paljon sellaista tietoa, jota ei olisi voinut saada selville pelkästään DHBW:n inter-

net-sivuja tutkimalla. Hyvää keskustelua sisältäneet haastattelut ja sen myötä saadut monipuoliset vastaukset, opiskelijoiden kanssa vietetty aika ja sitä myötä syntynyt tahaton havainnointi antoivat tutkimukseen lisää syvyyttä ja paljastivat todelliset ongelmat ja kehittämisen kohteet. Internet-sivut ovat myös osa koulun markkinointia ja antavat koulusta hyvän kuvan kouluun hakeville opiskelijoille eivätkä näin ollen anna koko kuvaa toimintamallin todellisesta toimivuudesta.

6 DUALE-MALLIN TOTEUTUMINEN TURUN AMK:SSA

Yksi tämän tutkimuksen tavoitteista oli selvittää mitä DHBW:n toimintatapoja voisi käyttää hyödyksi Turun AMK:ssa. Luvussa 2.1.2 sivulla 12 duale-mallin soveltamista varten rajattiin liiketalouden sekä tietojenkäsittelyn koulutusohjelmat. Luvussa 4 esitettyjen haastatteluiden ja luvussa 5 esitettyjen johtopäätösten perusteella koottiin Turun AMK:n duale-malli, jonka on tarkoitus antaa ideoita uudenlaisesta suuntautumisvaihtoehdosta. Seuraavassa kuviossa esitellään tutkimustulosten pohjalta tehtyä aikajanaa, joka kuvaa, miten eri vaiheet ajoittuvat liiketalouden tai tietojenkäsittelyn opintoihin.



Kuvio 10. Turun ammattikorkeakoulun duale-malli liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijoille.

Yllä oleva malli esittää karkeasti miten työharjoittelujaksot ja opiskelujaksot asettuvat opintosuunnitelmaan. Ensimmäisen opiskeluvuoden opiskelija viettää kokonaan koululla luennoilla. Kevään aikana opiskelija hankkii itselleen duale-partnerin, mikäli opiskelija haluaa suuntautua duale-malliin. Tässä mallissa duale-konsepti ei siis toimi koko koulun kantavana ajatuksena kuten Saksassa, vaan aluksi pelkästään suuntautumisvaihtoehtona. Keväällä ennen duale-partnerin hankkimista jokainen opiskelija käy läpi työnhakukurssin, jotta kaikilla opiskelijoilla olisi mahdollisuus saada itselleen työnantajayritys eli duale-partneri.

DHBW:ssä opiskelijan pitää ensin päästä yritykseen töihin, jotta voi hakea opiskelemaan kouluun. Turun AMK:n mallissa ei haluttu ottaa näin jyrkkää linjaa, vaan aloittaa mallin kokeilu omana suuntautumisvaihtoehtona. Näin opasti tekemään myös haastateltava 2 luvussa 4.4.2 sivulla 44. DHBW on vienyt opiskelumallia muihin maihin, ja monessa tapauksessa mallia on aloitettu testaamaan ensin pelkästään omana suuntautumisvaihtoehtona.

Aluksi tutkimuksessa ajateltiin Salo BisnesAkatemian yhdistämistä Turun AMK:n duale-malliin. Kuten alussa luvussa 2.4.2 kerrottiin, BisnesAkademia on tarkoitettu toisen vuoden liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijoille. Duale-mallin kokeilemista ajateltiin ensin integroida SBA-mallin sisään. Tämän idean johdattelemana tehtiin Saksan matkaa varten englanninkielinen SBA-esite, joka löytyy myös liitteestä 4. Haastatteluiden jälkeen tämä ajatus kuitenkin hylättiin, sillä koettiin, että SBA tukee enemmän yrittäjyyttä ja ryhmätyöskentelytaitoja, kun taas duale-malli tukee enemmän työllistymistä yrityksen alaisena. Duale-mallin koettiin olevan sopivampi testimielessä muille kuin SBA:n opiskelijoille, sillä näin ollen saataisiin myös toisen suuntautumisvaihtoehdon valitsevien opiskelijoiden työelämäyhteistyö hyvin käyntiin.

Viimeisenä työharjoittelujaksona opiskelija suorittaa partneriyrityksessään todellisen projektin, josta tehdään opinnäytetyö. Näissä tapauksissa voidaan olettaa opinnäytetyön olevan useimmissa tapauksissa toiminnallinen. DHBW:ssä opiskelijoiden pitää tehdä jokaisen työharjoittelujakson jälkeen pieni tutkielma, joka ei kuitenkaan tasoltaan vastaa opinnäytetyötä. Vasta viimeisen työharjoittelu-

jakson jälkeen DHBW:n opiskelija tekee suuremman tutkielman, jota voidaan pitää opinnäytetyönä. Tämän opinnäytetyön tulee perustua partneriyrityksen toimeksiantoon. Tämän työn arvioi sekä opettaja että yrityksen edustaja. Tämä sama toimintatapa olisi hyvä ottaa käyttöön Turun AMK:n duale-mallissa, sillä tässä suuntautumisvaihtoehdossa yritys on osa opiskelijan oppimisympäristöä ja näin ollen sen merkitys on yhtä suuri kuin koulun. Yrityksen tulee ottaa vastuuta opiskelijan oppimisesta ja osallistua työharjoittelujaksojen suunnittelemiseen sekä arviointiin.

DHBW:llä on olemassa myös vaatimukset partneriyritykselle, jotka yrityksen pitää hyväksyä. Nämä vaatimukset turvaavat opiskelijan asemaa työharjoitteluissa. Koululla on esimerkiksi oikeus saapua yritykseen tarkastelemaan opiskelijan työtä ja yrityksen toiminnan laatua sekä valvoa, että jokaiselle työharjoittelujaksolle on laadittu suunnitelma sille, mitä opiskelija tulee tekemään ja mitkä ovat työjakson tavoitteet. Myös Turun AMK:n mallissa on hyvä tehdä partneriyrityksen välillä sopimus, jossa yritys sitoutuu yllä esitettyihin vaatimuksiin. Näin ollen voidaan varmistua opiskelun laadusta ja siitä, että opiskelijan asema työharjoitteluyrityksessä otetaan huomioon.

Yllä esitetystä Turun AMK:n duale-malli kuviossa työharjoittelujaksoja on yhteensä kolme kappaletta, joista kaksi on kestoaltaan kolme kuukautta ja viimeinen viisi kuukautta. Haastatellut DHBW:n opiskelijat olivat kolmen kuukauden työharjoittelujaksojen pituudesta monta mieltä. Osan mielestä kolme kuukautta oli sopiva, mutta toisaalta osa kaipasi pidempiä työjaksoja, jotta olisi paremmat mahdollisuudet päästä työryhmään sisälle. Monet opiskelijat myös kertoivat, että todellisuudessa työharjoittelujaksot eivät lopu kolmeen kuukauteen. Usein työprojekti jatkuu, vaikka virallisesti koulujakso on jo alkanut.

Turun AMK:n duale-mallissa halutaan kuitenkin kokeilla kolmen kuukauden pituisia työharjoittelujaksoja. Työprojektien aikataulusta kiinni pitäminen riippuu myös paljon partneriyrityksestä. Lähtökohtana Turun AMK:n duale-mallissa on kuitenkin se, että yritys suunnittelee opiskelijan kanssa suunnitelman jokaiselle kolmen kuukauden työjaksolle. Huolellisen suunnittelun uskotaan ennaltaehkäi-

sevän projektien venymistä koulujaksoille. Viimeinen työharjoittelujakso on suunniteltu pidemmäksi, sillä sen yhteydessä suoritetaan myös opinnäytetyö.

Yksi asia, jonka Turun AMK voisi kopioida DHBW:ltä, on vierailevien luennoitsijoiden aktiivinen käyttäminen. Turun AMK:n yhteistyöyrityksiä ja mahdollisesti tulevia partneriyrityksiä voi käyttää hyödyksi opetuksessa. Samalla opiskelijat saisivat vaihtelua luennoille ja työelämän edustajien näkemyksiä.

Tärkeää luodessa uutta on tietoisuuden nostaminen ja ylläpitäminen, kuten haastateltava 1 luvussa 4.4.1 sivuilla 34 ja 38 totesi. Tätä kautta on mahdollista saada yhteistyöyrityksiä sitoutettua mukaan toimintaan, kun he tiedostavat konseptin mukanaan tuomat mahdollisuudet. Markkinointikanavina toimivat esimerkiksi messut ja erilaiset tapahtumat. Yritysten mielenkiintoa konseptia kohtaan on hyvä kuitenkin pilotoida eli kokeilla menetelmää pienemmällä opiskelijaryhmällä, sillä hyvä vastaanotto yritysten puolelta ei ole itsestäänselvyys.

DHBW:ssä opiskelija saa palkkaa partneriyritykseltä joka kuukausi sopimuksen mukaisesti. Turun AMK:n duale-mallissa palkkakysymys on vielä epäselvä. Vain kokemuksen kautta voidaan sanoa, ovatko yritykset valmiita maksamaan opiskelijalle palkkaa vai ovatko yritykset palkanmaksua vastaan ja jättäytyvät sen vuoksi pois uudenlaisesta opiskelumallista. Tällä hetkellä suomalaisten yritysten ei tarvitse maksaa työharjoittelujaksosta palkkaa opiskelijalle. Tosin Turun AMK:n duale-mallissa työharjoittelukuukausia on enemmän kuin ennen, joten asetelma on myös yrityksille erilainen.

Turun AMK:n olisi hyvä testata uuta työharjoittelumallia tulevaisuutta ajatellen. Sirpa Laitinen-Väänänen ym. ovat kirjoittaneet 14.12.2012 artikkelin *Nuoret nopeammin työelämäään korkeakoulun työelämäyhteistyökäytäntöjä hyödyntämällä*. Tässä artikkelissa pohditaan suomalaisten opiskelijoiden yhä myöhäisempää siirtymisaikaa työelämäään opiskeluiden jälkeen. Syinä tähän ongelmaan pidetään opiskeluajan pidentymistä, aiemmin hankitun osaamisen mittaamista sekä työnantajien vähäistä osallistumista työelämäyhteistyön kehittämiseen. Laitinen-Väänänen ym. mukaan työelämäyhteistyötä lisäävät toimenpiteet voivat liittyä opetussuunnitelmamuutoksiin, jossa työelämää sitoutetaan enemmän mukaan

opiskeluprosessiin. Tämän artikkelin ajatus on, että korkeakoulussa suoritettava työelämäyhteistyö auttaa nuoria luomaan suhteita työelämään harjoittelupaikkojen, projektien sekä opinnäytetöiden kautta (eJournal Quicker Steps 2012).

Yllä esitetyn näkökulman kautta työharjoittelujaksojen lisääminen sekä yrityksen suurempi rooli opiskeluprosessissa sitouttaisi opiskelijaa enemmän työelämään eikä siirtymisaika työelämään valmistumisen jälkeen olisi enää yhtä pitkä. Turun AMK:n duale-malli tukee tätä ajatustapaa ja tuo esille uudenlaisen lähestymistavan lisäämällä työharjoittelujaksoja. Tämän artikkelin perusteella duale-mallin kokeileminen muutamalla opiskelijalla omana suuntautumisvaihtoehtonaan olisi kokeilemisen arvoista, sillä myös DHBW:ssä työllistyminen valmistumisen jälkeen on ollut yli 90 prosenttia. Turun ammattikorkeakoulun osakeyhtiöityminen mahdollistaa varmasti myös yllä esitetyn kaltaisen oppimistavan toteuttamisen. Kuten selvityksessä Turun ammattikorkeakoulun ylläpitomuotojen vaihtoehtoisista 14.4.2011 sivuilla 13 ja 14 on todettu, osakeyhtiö yritysmuotona mahdollistaa *laajan ja joustavan omistuspohjan sekä ulkoisen tulorahoituksen lisäämisen*. Tämän myötä yritysten roolia ja vastuuta on mahdollista kasvattaa.

Kuten sivulla 9 luvussa 2.1 kerrotaan, ammattikorkeakoulun tulisi tehdä työelämän kanssa yhteistyötä niin, että se hyödyttäisi molempia osapuolia ja tukisi alueen elinkeinokehitystä. Duale-mallin lanseeraaminen Turun ammattikorkeakouluun täyttäisi tämän ammattikorkeakouluille asetetun vaatimuksen. Myös Turun AMK:n näkökulmasta Turku ja Salo sijaitsevat lähellä Ruuhka-Suomea, kuten kuvasta 2 sivulla 15 voidaan nähdä. Potentiaalisia partneriyrityksiä riittäisi alueella opiskelijoille jänäin ollen antaa myös mahdollisuuden Turun AMK:lle laajentaa työelämäyhteistyöverkostoa yhä entisestään.

7 YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää miten Duale Hochschule Baden-Württemberg eli DHBW:n duale-opiskelumalli toimii ja miten tätä toimintamallia voisi hyödyntää Turun ammattikorkeakoulussa. Idea tutkimuksen tekemiseen lähti omasta tutkimusehdotuksesta, joka esitettiin Turun ammattikorkeakoulun kansainväliselle yksikölle. Tämän tapaamisen johdosta Turun AMK tarjosi tilaisuuden lähteä viikoksi Saksaan Mannheimiin tutkimaan erilaista opiskelumallia, mikä oli hieno mahdollisuus suorittaa opinnäytetyö.

Tutkimuskohteena DHBW oli mielenkiintoinen työelämäpainotteisen opiskelumallinsa kautta. DHBW on Saksassa Baden-Württembergin osavaltiossa sijaitseva korkeakoulu, joka tarjoaa liiketalouden, tekniikan ja sosiaalityön alan opintoja, jotka vastaavat opintopistelaajuudeltaan Turun ammattikorkeakoulun tarjoamia liiketalouden, tietojenkäsittelyn sekä hoitotyön koulutusohjelmia. DHBW:stä tutkimisen arvoisen tekee sille ominainen työharjoittelujaksoihin perustuva opetus. DHBW:n käyttämässä duale-mallissa opiskelijoiden tulee hakea ensin yritykseen töihin ja saada työpaikka, jotta voi hakea opiskelemaan kyseiseen kouluun. Tätä yritystä, joka antaa työntekijänsä suorittaa tutkinnon DHBW:ssä ja toimii samalla työharjoittelupaikkana, kutsutaan partneriyritykseksi. Partneriyritys maksaa joka kuukausi palkkaa opiskelijalle samalla tavalla kuin muillekin työntekijöilleen.

Partneriyritys ja koulu vastaavat molemmat opiskelijan oppimisprosessista. DHBW:n erikoisin piirre on, että opiskelija viettää kolmen kuukauden jaksoja koulussa ja työpaikalla. Kolmen kuukauden koulujaksoilla opiskelija osallistuu luennoille ja suorittaa tenttejä. Työjaksoilla opiskelija osallistuu erilaisiin projekteihin ja soveltaa koulussa oppimiaan taitoja käytännön työssä. Tämän pohjalta halusimme tutkia enemmän mitä tämän toimintamallin eri sidosryhmät, opettajat, opiskelijat ja yritykset, ovat tämän saksan kielessä kutsutun *duale studienkonzept* -opiskelumallin toimivuudesta. Tutkimuksessa haluttiin saada selville toimintamallin hyväksi koetut toiminnot sekä tiedostaa konseptin epäkohdat.

Tutkimusongelmaksi muodostui, millä tavoilla DHBW:n duale-konseptia voitaisiin hyödyntää Turun ammattikorkeakoulussa ja mitä toimintatapoja voidaan kopioida suoraan ja mitkä vaativat muokkaamista, jotta ne toimisivat Turun ammattikorkeakoulussa.

Ennen haastattelukysymysten tekoa tutkimme Turun ammattikorkeakoulun nykytilannetta yleisellä tasolla sekä myös kansainvälisyyden ja työelämäyhteistyön kannalta. Myös DHBW:stä oli saatavissa tietoa koulun internet-sivuilta, joista löytyi paljon hyvää pohjatietoa tutkimuksen tekemistä varten. Turun AMK:n taustatietoja tutkimalla saimme selville, että yli 50 prosenttia kaikista työelämäyhteistyön muodoista syntyi juuri opiskelijoiden suorittamien työharjoittelujen kautta. Tämä tieto lisäsi mielenkiintoa lähteä kehittämään tätä osaa Turun AMK:n toiminnasta yhä lisää, sillä tutkimuskohteemme DHBW on suomalaisen ammattikorkeakouluopiskeluun verrattuna työelämäyhteistyön edelläkävijä partneriyhteyksineen. Turun AMK on myös mukana kansainvälisessä CARPE-kumppanuussopimuksessa, jonka tarkoitus on kehittää koulutusohjelmayhteistyötä. CARPE-sopimus voisi olla yksi keino tuoda Turun AMK:n sekä DHBW:n toimintatapoja lähemmäs toisiaan.

Tutkimus päätettiin tehdä kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena haastatteluiden avulla, joiden tekemistä varten matkustimme viikon ajaksi Saksaan Mannheimiin tapaamaan opiskelijoita, koulun edustajia, opettajia sekä partneriyhteyksien edustajia. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, jossa kysymykset olivat pääsääntöisesti kaikille samat, mutta haastateltavat pystyivät vastaamaan kysymyksiin omin sanoin. Vastauksia ei ole näin ollen sidottu valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Tämä vaihtoehto koettiin parhaaksi vaihtoehdoksi verrattuna lomakehaastatteluun tai strukturoituun syvähaastatteluun. Lomakehaastattelu tuntui vaikealta tavalta lähteä tutkimaan koulua, sillä lomake olisi pitänyt rakentaa englannin kielellä, joka ei ole haastateltavan eikä haastattelijan oma äidinkieli. Koimme, että suullisen viestinnän ja lisäkysymysten esittämisen avulla saisimme eniten tietoa kerättyä haastatteluiden aikana. Pelkästään avointen kysymysten käyttö ei olisi antanut tutkimuksen

tekemiseen niin vahvaa vertailupohjaa eri sidosryhmien välillä kuin valmiin kysymyslistan käyttö.

Opinnäytetyöstä muotoutui toiminnallinen opinnäytetyö, sillä itse haastattelut ja niistä syntyneet vastaukset toimivat koko tutkimuksen kantavana voimana. Intensiiviset haastattelut, kouluympäristöön tutustuminen sekä vapaa-ajan viettäminen opiskelijoiden kanssa sisälsivät paljon käytännön työtä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on yleensä lähtökohtana käytännön tarve tai ongelma, joka halutaan ratkaista. Tässä tapauksessa ongelmana oli selvittää miten duale-malli toimii.

Kysymykset muodostettiin tutkimusongelman perusteella tavoitteena saada selville mikä mallissa toimii ja mikä ei. Tutkimusongelmaksi muodostui mitä hyödynnettävää Turun ammattikorkeakoululla voisi olla Duale Hochschule Baden-Württembergin työelämäpainotteisesta opiskelumallista. Tutkimuksen tekeminen haastatteluiden avulla oli selkeä valinta, sillä tarkoituksena oli selvittää tietoa erilaisesta toimintatavasta. Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen peruspiirre täytyi tässä tutkimuksessa hyvin: laadullisen tutkimuksen on tarkoitus selvittää kohteena olevan asian kokonaisvaltainen totuus.

Tutkimuksessa haastateltiin kaikkia duale-toimintamallissa mukana olevia sidosryhmiä eli opettajia, opiskelijoita ja yrityksiä. Haastatteluiden kysymykset tehtiin samankaltaiseksi kaikille sidosryhmille, jotta olisi mahdollisuus verrata vastauksia toisiinsa ja näin ollen tunnistaa varmasti ne asiat, jotka toimivat joko hyvin tai huonosti duale-toimintamallin sisällä.

Haastattelu oli tutkimustapana myös hyvin joustava. Meillä oli mahdollisuus haastatteluja tehdessä muokata kysymyksiä eri tavoin ja esittää tarpeen tullen lisäkysymyksiä. Duale-mallin tietämättömyyden takia emme osanneet jokaista haastattelua varten kysyä kaikkia asioita. Haastattelijoiden avoimuus sekä kiinnostus kertoa meille duale-konseptista antoi enemmän tietoa kuin kysymyksiä tehdessä osattiin olettaa. Matkan aikana teimme tiedostamattamme myös havainnointia. Haastatteluiden järjestämisessä meitä auttoi paikallinen opiskelija, joka oli meille tuttu vietettyään yhden lukukauden vaihto-opiskelijana Turun

AMK:n Salon toimipisteessä. Tämä opiskelija tutustutti meitä muihin DHBW:n opiskelijoihin, jotka jakoivat kanssamme opiskelijakokemuksiaan. Keskustelua DHBW:n toimintamallista käytiin myös haastatteluiden ulkopuolella ja näin ollen koimme saavamme todenmukaisen kuvan koulun epäkohdista ja toisaalta siitä, mikä toimii hyvin. Palattuamme takaisin Suomeen aloimme litteroida eli kirjoittaa tekstimuotoon usean tunnin haastattelumateriaaleja. Litteroinnin jälkeen valitsimme tutkimukseen viisi haastattelua niiden monipuolisen sisällön perusteella. Yhteensä matkan aikana haastatteluita tehtiin yhdeksän kappaletta. Litterointiin kului aikaa useita tunteja ja se oli yksi tutkimuksen eniten aikaa vienyt osio.

Haastatteluiden tulokset esitettiin tutkimuksessa vastaajaryhmittäin. Kysyimme opiskelijoilta mitä mieltä he ovat kolmen kuukauden välein vaihtuvasta työ- ja kouluympäristöstä. Opiskelijat olivat asiasta kahta mieltä. Työ- ja opiskeluympäristön vaihtelevuus on virkistävää, mutta harvoin työharjoittelujaksojen projektit kestivät kolmea kuukautta. Välillä opiskelijat tekevät työprojekteja vielä koulujakson aikana. Tämä vaatii opiskelijoiden puolelta joustavuutta ja paineensietokykyä. Pääsääntöisesti opiskelijat pitivät teoriaosuuden ja käytännön työn yhdistelmästä duale-mallissa. Suurimmaksi eduksi opiskelijoiden kanssa käydyissä haastatteluissa paljastui palkka. Opiskelijoiden saadessa työharjoitteluyrityksestä eli partneriyrityksestä palkkaa jokaiselta opiskelukuukaudelta on heillä mahdollisuus muuttaa pois vanhempiansa luota ja aloittaa itsenäinen elämä. Kolmen kuukauden välein tapahtuva ympäristönmuutos vaikuttaa myös opiskelijoiden sosiaaliseen elämään ja koulussa opiskelijoiden ryhmähenkeen. Myös tutkimuksessa haastateltavana olleet opettajat kertoivat duale-mallin olevan haastava opiskelijoiden yrittäessä selviytyä sekä koulu- että työelämästä, jonka vuoksi se ei sovi kaikille.

DHBW:llä on laaja partneriyritysverkosto. Silti opiskelijahaastatteluissa kävi ilmi, että työpaikan saaminen duale-järjestelmään mukaan pääsemiseksi ei ole opiskelijoille helppoa. Varsinkin isojen yritysten, kuten ABB:n pääsykokeet ovat monivaiheisia ja sisältävät useita testejä, joissa karsitaan hakijoita.

Haastateltava 1 ja haastateltava 2 vastauksista selvisi, että DHBW on vielä kehittyvä organisaatio. Vaikka koulun opiskelijamäärät ovat kasvaneet ja toimin-

nasta kiinnostuneita partneriyrityksiä tulee koko ajan lisää, puuttuu koululta kokemusta tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyöstä. Koulu on vienyt duale-opiskelumallia muihin maihin, jossa vastaanotto on ollut hyvää. Kuitenkaan kaikki maat eivät ymmärrä duale-mallissa yrityksen roolia. Monessa maassa yritykset eivät suostuisi maksamaan opiskelijalle palkkaa niinä kuukausina, kun opiskelija on koulussa. Saksalaiseen kulttuuriin on historian myötä juurtunut ajattelutapa, jossa yritykset tukevat opiskelua ja maksavat opiskelijalle palkkaa. Monet koulut ovat kuitenkin aloittaneet kokeilemaan duale-mallia omana suuntautumisvaihtoehtona koulun sisällä etenkin Latinalaisessa Amerikassa.

DHBW:n ja partneriyritysten välinen yhteistyö ei rajoitu vain yrityksen rooliin työharjoitteluyrityksenä. DHBW käyttää opetuksessaan paljon ulkopuolisia luennoitsijoita, joita he saavat partneriyritysverkostostaan. Yritysten edustajia on mukana myös koulun neuvostossa, jossa heillä on mahdollisuus antaa mielipiteitä ja olla mukana suunnittelemassa opintosuunnitelmia.

Tutkimuksessa haastateltiin myös kansainvälisen yksikön edustajaa. Haastatte- luissa selvisi, että DHBW:n kansainvälisen osaston opiskelijoiden tulee suorittaa vähintään yksi kolmen kuukauden työharjoittelujakso ulkomailla. Partneriyritys voi lähettää opiskelijan ulkomailla olevaan yksikköön- sä esimerkiksi Aasiaan suorittamaan työprojektia. DHBW:ssä voi opiskella myös vaihto-opiskelijana joko kokoaikaisena tai osa-aikaisena. Kokoaikaisen opiskelijan pitää hallita tietty saksan kielen taso sekä hankkia itselleen partneriyritys, jotta voi hakea opiske- lemaan kouluun. Osa-aikaisilla opiskelijoilla tarkoitetaan lyhytvaihto- opiskelijoita, jotka osallistuvat pelkästään englanninkielisille luennoille eikä hei- dän näin ollen tarvitse osata saksan kieltä. Lyhytaikaisten vaihto-opiskelijoiden ei siis tarvitse hankkia partneriyritystä. Haastateltava 2 kertoi, että monet lyhyt- vaihtoon tulevat opiskelijat ajattelevat suorittavansa työharjoittelun vaihdon yh- teydessä. DHBW:n laaja partneriyritysverkosto antaa opiskelijalle mielikuvan, että työharjoittelun suorittaminen onnistuu helposti. Tämä ei kuitenkaan ole tot- ta, sillä usein vastaan tulee kielikysymys. Monet yritykset vaativat saksan kielen taitoa. Toinen ongelma on, että koululla ei riitä aikaa etsiä kaikille vaihto- opiskelijoille työharjoittelupaikkaa.

Ennen haastatteluiden tekemistä saimme tietää, että varsinaissuomalaiset yritykset ovat kiinnostuneita saamaan tietoa alueelle tulevista vaihto-opiskelijoista ja heidän osaamisestaan. Haastatteluissa selvisi, että myös saksalaiset yritykset ovat kiinnostuneita saamaan yritykseensä opiskelijoita, jotka tuntevat vieraan maan kielen ja kulttuurin. Vaihto-opiskelijoille olisi kysyntää Baden-Württembergin alueella edellyttäen, että kielivaatimukset ovat kunnossa. DHBW on miettinyt eri vaihtoehtoja miten yrityksille saataisiin tieto ennakkoon saapuvista vaihto-opiskelijoista. Tämän idean toteutus on kuitenkin jäänyt tekemättä, sillä koululla ei ole tähän tarvittavia resursseja.

Haastatteluiden avulla saatiin selville duale-konseptin suurimmat edut ja toisaalta asiat, joita tarvitsee vielä muuttaa. Suurimmaksi eduksi nousi opiskelijan saama palkka. Opiskelijat voivat itsenäistyä, yritykset saavat osaavia työntekijöitä ja valtio verotuloja. Toinen suuri etu duale-mallissa on hyvä työllistymisaste. Kaikki haastateltavat kuitenkin näkivät itse kouluinstituution ongelmalliseksi duale-konseptissa. DHBW:n opiskelijamäärät ovat nousseet nopeasti eikä organisaatio ja sen palvelut ole pystyneet kehittymään samanaikaisesti. Opiskelijat kokivat duale-mallin kautta suoritettuna tutkinnon olevan heille etu tulevaisuuden työnhakutilanteissa.

Haastatteluissa meitä kehoitettiin ehdottamaan Turun AMK:lle duale-mallin koekiellemistä pienemmällä opiskelijaryhmällä omana suuntautumisvaihtoehtona esimerkiksi liiketalouden koulutusohjelmassa. Aikaisemmissa duale-mallin kokeiluissa maat ovat aloittaneet pienellä opiskelijaryhmällä ja katsoneet minkäläisen vastaanoton malli on saanut yritysten ja etenkin opiskelijoiden keskuudessa. Jos malli on toiminut, sitä on laajennettu ja lopulta perustettu mahdollisesti jopa oma, duale-malliin erikoistunut korkeakoulu.

Näiden haastatteluissa selvinneiden seikkojen perusteella palattiin tutkimusongelmaan. Tämän tutkimuksen tutkimusongelma oli, mitä hyödynnettävää Turun ammattikorkeakoululla voisi olla saksalaisen Duale Hochschule Baden-Württembergin työelämäpainotteisesta opiskelumallista. Haastatteluiden tulosten perusteella muodostettiin Turun AMK:n oma duale-malli, johon otettiin vaikutteita DHBW:n duale-mallista. Tämä malli rakennettiin sovellettavaksi liiketa-

louden ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmiin sen testaamisen helpottamisen vuoksi. Opiskelimme myös itse liiketalouden koulutusohjelmassa, joten tunsimme miten liiketalouden ja tietojenkäsittelyn työharjoittelu on tällä hetkellä järjestetty. Kyseisissä koulutusohjelmissa työharjoittelun tämänhetkinen osuus 210 opintopisteestä on 30 opintopistettä. Työharjoittelujakso suoritetaan usein yhtenä ajanjaksona, kestoaltaan noin viisi kuukautta.

Kehittämässämme Turun AMK:n duale-mallissa työharjoittelujaksoja olisi enemmän opintojen aikana. Ensimmäisen vuoden opiskelija viettää koululla perusopintojen luennoilla, jotta opiskeltavasta alasta saataisiin kokonaiskäsitys. Ensimmäisen vuoden kevätpuolella opiskelija päättää suuntautuuko hän opintojen loppuajaksi duale-malliin vai jatkaako perinteisellä luentolinjalla. Kaikki opiskelijat käyvät keväällä työnhaun kurssin. Jos opiskelija päättää suuntautua duale-malliin, tulee hänen tässä vaiheessa saada itselleen duale-partneri, eli yritys, jossa opiskelija työskentelee ja samalla suorittaa työharjoittelujaksonsa. Työharjoittelujaksoja on yhteensä kolme, joista ensimmäinen suoritetaan toisen vuoden alussa, toinen toisen vuoden lopussa ja kolmas kolmannen vuoden viimeisellä puoliskolla tammikuusta toukokuun loppuun. Kaksi ensimmäistä työharjoittelujaksoa ovat kestoaltaan kolme kuukautta ja viimeinen viisi kuukautta. Viimeisen työharjoittelujakson aikana opiskelija suorittaa opinnäytetyönsä, joka perustuu yrityksen todelliseen projektiin. Partneriyritys ja koulu yhdessä arvioivat opiskelijan opinnäytetyön. Partneriyritys vastaa myös omalta osaltaan opiskelijan oppimisprosessista ja suunnittelee työharjoittelujaksojen sisällön yhdessä koulun kanssa. Turun AMK:n duale-mallin kohdalla emme osaa sanoa, pitääkö opiskelijoiden saada kuukausittaista palkkaa partneriyritykseltä. Palkanmaksu riippuu yritysten asenteista, jotka saadaan selville vain mallia kokeilemalla.

Mielestämme Turun AMK:n kannattaisi ajatella työharjoittelupainotteisemman mallin kokeilemistä. Duale-mallin kautta opiskelijat voisivat työllistyä paremmin heti valmistumisen jälkeen eikä valmistumisen ja työllistymisen jälkeen jäisi tyhjää aikaväliä. Työelämäyhteistyön lisäämisestä puhutaan monissa artikkeleissa ja tämä olisi yksi keino lisätä sitä. Duale-mallin kokeileminen suuntautumisvaihtoehtona antaisi enemmän vastauksia siihen, miten malli todella toimisi käytän-

nössä. Emme osaa sanoa, ovatko yritykset valmiita ottamaan osavastuun opiskelijan oppimisprosessista. Partneriyritykset ovat olennaisin osa koko dualemallin toteutumisessa Turun AMK:ssa. Tämänhetkinen työllisyystilanne asettaa myös omat haasteensa: ovatko yritykset halukkaita palkkaamaan opiskelijan myös valmistumisen jälkeen vai joutuuko yritys taloudellisen tilanteen vuoksi lopettamaan yhteistyön opiskelijan kanssa opintojen päätyttyä? Duale-malli voi kuitenkin antaa yritykselle paljon lisäarvoa esimerkiksi opiskelijavaihdon kautta. Opiskelija voi suorittaa yhden vaihtojakson esimerkiksi DHBW:ssä Mannheimin toimipisteessä ja oppia lisää Saksan maasta ja kulttuurista. Jos suomalainen partneriyritys on miettinyt markkina-alueen laajentamista Saksaan, voi yritys hyötyä duale-mallin kautta työllistetyistä opiskelijasta. Duale-malli olisi myös opiskelijan kannalta yksi keino erottua monien valmistuvien tradenomien joukosta. Työkokemus katsotaan aina eduksi työnhakutilanteessa ja se antaa työnhakijalle lisäarvoa.

Haastatteluiden tekemisen jälkeen voidaan todeta, että niiden avulla saatiin paljon sellaista tietoa, jota ei olisi voinut saada selville pelkästään DHBW:n internet-sivuja tutkimalla. Hyvää keskustelua sisältäneet haastattelut ja sen myötä saadut monipuoliset vastaukset, opiskelijoiden kanssa vietetty aika ja sitä myötä syntynyt tahaton havainnointi antoivat tutkimukseen lisää syvyyttä ja paljastivat todelliset ongelmat ja kehittämisen kohteet. Internet-sivut ovat myös osa koulun markkinointia ja antavat koulusta hyvän kuvan kouluun hakeville opiskelijoille eivätkä näin ollen anna koko kuvaa toimintamallin todellisesta toimivuudesta.

Tämän tutkimuksen Turun AMK:n duale-mallin tarkoitus on antaa ideoita uusien opiskelumuotojen kehitykseen. Tämä tutkimus antaa duale-mallin toteuttamista varten perustietoja DHBW:n toiminnasta sekä tärkeitä näkökulmia, joita nousi esiin haastatteluiden myötä. Tämä työ toimi ensimmäisenä kontaktina Duale Hochschule Baden-Württembergiin Turun AMK:n työelämäyhteistyön kehittämisen kannalta ja antaa hyvät lähtökohdat koulujen välisen yhteistyön kehittämiseen jatkossa. Matkan aikana luotiin kontakteja DHBW:n avainhenkilöihin ja kerrottiin tietoa Turun AMK:sta opiskelupaikkana. Matkan tarkoitus oli tehdä

tutkimushaastattelu, mutta matkan aikana myös markkinoitiin Suomea, Turkua, Saloa ja ennen kaikkea Turun ammattikorkeakoulua.

8 LOPPUSANAT

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut hieno kokemus. Ensimmäisen ajatuksen tekemäämme haastattelumatkaan saimme opinnäytetyön ohjaajaltamme, Jaana Kallio-Gerlanderilta. Vaikka suunnitelmat alkuperäisestä muuttuivatkin, haluamme kiittää Jaanaa siitä, että hän näki tämän olevan meidän mahdollisuuksiemme tehdä opinnäytetyö. Haluamme kiittää tutkimuksen osarahoittajaamme Turun ammattikorkeakoulua sekä erityisesti Kirsti Virtasta ja Anne Räikkää, jotka uskoivat esittämäämme tutkimusideaan ja sen mahdollisuuksiin.

Saimme tutkimuksen tekemistä varten nopeasti hankittua tarvittavat esitteet sekä nauhurit litterointia varten. Kiitokset Pirjo Kavanderille, joka oli hengessä mukana ja lainasi meille omaa nauhuriaan haastatteluja varten, jos toinen olisi sattunut matkan aikana rikkoutumaan. Kiitokset myös Päivi Härmälle, joka avusti meitä Turun AMK:n esitteiden kanssa. Tutkimushaastatteluiden toteuttamista miettiessämme saimme ideoita myös Eija Korpelalta, joka tarjosi apuaan haastattelumateriaalin keräämistä varten.

Suurimmaksi avuksi meille paikan päällä Mannheimissa osoittautui DHBW:n opiskelija Benedikt Ripperger, joka viikon aikana tutustutti meitä saksalaiseen kulttuuriin, opiskelijoihin sekä auttoi meitä järjestämään lisää haastattelutapaamisia. Ilman Beniä meillä olisi jäänyt kokematta Heidelberg, saksalainen jalkapallo sekä upean Mannheimin kauneimmat nähtävyydet.

Haluamme kiittää myös Ralf Gerhardsia, joka DHBW:n opettajana järjesti meille lisää haastatteluja kollegojensa kautta. Hänen ystävällisyytensä antoi tutkimukselle paljon hyvää haastattelumateriaalia ja näin ollen onnistuimme keräämään mahdollisimman paljon erilaisia vastauksia. Erityiskiitokset haluamme antaa myös DHBW:n kansainvälisen osaston päällikölle, Carsten Münchille, joka kertoi meille paljon koulun kansainvälisestä toiminnasta ja antoi meille paljon hyödyllistä lisätietoa duale-mallin toiminnasta. Ilman näitä yllämainittuja ihmisiä tämä tutkimus olisi jäänyt tekemättä. Kiitos kaikille yhteistyöstä ja tuesta!

LÄHTEET

AMK:n ylläpidon työryhmä 2011. Selvitys Turun ammattikorkeakoulun ylläpitomuotojen mahdollisuuksista 2011. Viitattu 26.1.2013. www.05.turku.fi/ah/kh/2011/0606015x/Images/1067261.pdf.

Ammattikorkeakoululaki. 9.5.2003/351.

Duale Hochschule Baden-Württemberg 2012. DHBW Mannheim. Viitattu 2.1.2013. www.dhbw-mannheim.de > Englisch.

Duale Hochschule Baden-Württemberg 2012. DHBW. Viitattu 4.1.2013. http://www.dhbw.de/fileadmin/user/public/Dokumente/Schrifterzeugnisse/DHBW__Imageflyer_Englisch_2012_ES.pdf.

Eskola, J.1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino

Grönfors, M.1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Juva: WSOY

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Laitinen-Väänänen S.; Pohjalainen A. & Vanhanen-Nuutinen L. 2012. Nuoret nopeammin työelämään korkeakoulun työelämäyhteistyökäytäntöjä hyödyntämällä. eJournal Quicker Steps. Viitattu 14.9.2012 <http://ejournal.quickersteps.net/2012/02/13/nuoret-nopeammin-tyoelamaan-korkeakoulun-tyoelamayhteistyokaytantoja-hyodyntamalla/>

Moisio, M. & Määttänen, M. Tulevaisuuden työ -hanke. Teemahaastattelu. 2011. Viitattu 20.4.2012. Turun Ammattikorkeakoulu.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Osaajana työmarkkinoille. Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007–2013. Viitattu 14.9.2012 http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakenerahastot/ohjelmat/Kehittamisohjelmat/Osaajana_tyomarkkinoille_kehittamisohjelma.pdf.

Salon BisnesAkatemia 2012. Bisnesakatemiassa opit oikeita projekteja tehden. Viitattu 17.4.2012. www.bisnesakatemia.fi > Hakijalle.

Turun Ammattikorkeakoulu 2012. Turun ammattikorkeakoulu – meiltä työllistyy parhaiten. Viitattu 16.12.2012. www.turkuamk.fi > Esittely.

Turun Ammattikorkeakoulu 2012. Liiketalouden koulutusohjelma, Salo. Viitattu 16.12.2012. www.turkuamk.fi > Yksiköt > Tietoliikenne ja sähköinen kauppa > Koulutusohjelmat > Liiketalous.

Turun Ammattikorkeakoulu 2012. Turun ammattikorkeakoulun yhteiskuntavastuuraportti 2011. Kulttuuria ja kansainvälisyyttä. Viitattu 16.12.2012 www.turkuamk.fi > Turun ammattikorkeakoulu > Esittely > Yhteiskuntavastuu.

Turun Ammattikorkeakoulu 2012. Neuvottelukunnat. Viitattu 20.1.2013. www.turkuamk.fi > Työelämäyhteistyö.

Turun Ammattikorkeakoulu 2012. Messi. Kansainvälisyys Turun ammattikorkeakoulussa. Viitattu 19.2.2012. www.messi.turkuamk.fi > Teemat > Kansainvälisyys.

Yrityssalo 2012. Salo lukuina. Viitattu 4.12.2012. www.yrityssalo.fi > Sijoittuvalle yritykselle > Salo lukuina.

LIITTEET

Liite 1. Kysymyslista opiskelijoille.

1. In which office of the DHBW do you study?
2. How many years have you studied?
3. The dual concept integrates studying and practical training in turns in 3 month phases. In which company are you doing your practical part and what is your job description there? How do you like the 3 month phase?
4. Was it hard to get practical training place and did you apply to many companies?
5. Is it possible to change during the studies the company that provides the practical training?
6. How respected DHBW is Germany? Do you think you will stand out from others who graduate from other schools?
7. What are the pros and cons of the dual concept?
8. Are you satisfied in the remuneration you get monthly from the practical training?
9. At the start of each 3 month period of the practical training, do you start a new project or continue from where you are after the previous period?

Liite 2. Kysymyslista opettajille.

1. Where did the Dual Concept idea come from?
2. How do you work with your international university partners? How they fit in your way to study?
3. What can exchange students do? Can they do practical training or just take lessons? How long? 3 months? Must they have an employment contract?
4. Is it possible to arrange practical training places for exchange students to cooperation companies?
5. How about our students? Can they do their practical trainings abroad? How long they can be exchange? What does your university do to enhance internationality?
6. The main point in cooperation with companies is that students do their practical training in these companies. What other cooperation you do with these companies?
7. What are the advantages that make DHBW unique?
8. What are the weaknesses and challenges in Dual Concept?

Liite 3. Kysymyslista yrityksille.

1. Name of the company and company field?
2. What is your main goal in this dual concept of studies?
3. Why is our company in the system?
4. Do you get financial support from the Government?
5. Was it easy to get into the partner company system, where the requirements easy to fill?
6. Is job interview for student applicants different than the normal one? Can you tell what is the typical job interview for students? What are the phases?
7. What other cooperation do you have with the DHBW?
8. Do you think there could be done more in internationalization?
9. Do you feel you will get benefit out of this concept in comparison with the money and support your company give to students?
10. Is there anything you would like to change in the system? Pros and cons?
11. What other notifications would you like to make? Free word.

Liite 4. BisnesAkatemian englanninkielinen esite.

BISNESAKATEMIA

Salo BusinessAcademy – a new way to study

What is BusinessAcademy?

Salo BusinessAcademy is a new way to study business life and project work. It started 2011 in Turku University of Applied Sciences at Salo campus. In BusinessAcademy students create a cooperative of their own and start to make business and different projects with real life companies. It is a totally new way of learning and combining studies with the needs of the outside world.

Some people are entrepreneurship believers. BusinessAcademy gives excellent entrepreneurial capabilities but the focus is to learn to work in corporate environment. By studying in BusinessAcademy student gets project and team work skills – it makes future professionals with entrepreneur skills.

Fall 2011 started two cooperatives; one is called Proodo and the other one is Meilo. In Salo there is a great environment for teamwork and making business. People who run business are students but instead of learning at lectures students learn by doing real life projects. Both cooperatives are real businesses that sell their services to companies.

The first year of the 3 ½ years long degree mostly includes regular lectures; marketing, communications, English, math and other subjects. During the Academy time students take those skills in practice and learn new skills by reading, going to seminars and doing projects. That way students take full advantage of the 2 ½ years and be ready for business life when they graduate.



Students in their training session.

Welcome to Salo BusinessAcademy!



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES