

AMMATTIOPISTO LUOVIN HENKILÖSTÖN
ULKOMAANJAKSOJEN VAIKUTTAVUUS

Ella Pelkonen

Opinnäytetyö
Kaupan ja kulttuurin osaamisala
Liiketalouden opinnäytetyö
Tradenomi

2017

Kaupan ja kulttuurin osaamisala
Liiketalous
Tradenomi

Tekijä	Ella Pelkonen	Vuosi 2017
Ohjaaja	Marita Wahlroos	
Toimeksiantaja	Ammattiopisto Luovi	
Työn nimi	Ammattiopisto Luovin henkilöstön ulkomaanjaksosten vaikuttavuus	
Sivu- ja liitesivumäärä	50 + 6	

Opinnäytetyön aihe on Ammattiopisto Luovin henkilöstön ulkomaanjaksosten kokemukset ja kehittäminen. Opinnäytetyön tarkoitus on todentaa ulkomaanjaksosten vaikuttavuutta henkilöstön näkökulmasta: mitä vaikutusta ulkomaanjaksosilla on työntekijöiden omissa työtehtävissä kehittymiseen ja ammattitaitoon. Lisäksi tarkoituksena on todentaa ulkomaanjaksosta Luoviin laajemmin tulevaa hyötyä ja selvittää henkilöstön näkemystä liikkuvuusprosessista.

Teoreettinen viitekehys koostuu ajankohtaisesta kirjallisuudesta sekä Luovin kansainvälisyyspalvelujen materiaalista. Keskeisiä käsitteitä ovat kansainvälisyys, työelämässä tapahtuvat ulkomaanjaksot sekä ammatillinen kehittyminen.

Tutkimuksen tavoitteet ovat: Miten ulkomaanjaksot kehittävät Luovin henkilöstön ammatillisuutta? Mitä muuta hyötyä ulkomaanjaksot tuovat Luoviin? Miten liikkuvuusprosessia voisi henkilöstön mielestä kehittää?

Opinnäytetyö toteutettiin casetutkimuksena, ja siihen sisältyi sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen tutkimusote. Aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä, joka lähetettiin Luovin työntekijöille, jotka olivat olleet kahden viimeisen vuoden aikana vähintään viisi (5) päivää kestäneellä ulkomaanjaksolla. Osa kyselyn kysymyksistä oli strukturoituja monivalintakysymyksiä ja osa avoimia kysymyksiä. Aineiston analysoinnissa käytettiin teemoittelua, ja tulosten havainnollistamisessa apuna olivat kuvat.

Tutkimus tekee näkyväksi Luovin kansainvälisen toiminnan edut ja hyödyn sekä työntekijöille että opiskelijoille. Ulkomaanjaksosten vaikutus ammatilliseen kehittymiseen sekä sen kautta opiskelijoiden saama hyöty korostuu kyselyn aineistossa. Kehittämisideoita ulkomaanjaksosille nousi palautteen keräämiseen ja kokemusten hyödyntämiseen liittyen. Tutkimus osoittaa, että ulkomaanjaksosten kautta työntekijöiden on mahdollista kehittää ammatillisuuttaan, saada rikastuttavia kokemuksia ja uusia näkökulmia omaan työhön.

Avainsanat kansainvälisyys, ulkomaanjaksot, erityisopetus, ammatillinen kehittyminen

School of Business and Culture
Degree Programme in Business
Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Ella Pelkonen	Year 2017
Supervisor	Marita Wahlroos	
Commissioned by	Luovi Vocational College	
Subject of thesis	The Implications of Mobility Abroad on Luovi Vocational College Staff	
Number of pages	50 + 6	

The thesis deals with Luovi Vocational College staff's experiments of mobility abroad and developing them. The aim of the thesis is to verify the implications of mobility abroad from the staff's perspective: do the periods abroad improve the staff's development in their own working area and professional skills. In addition, the purpose of the thesis is to verify other mobility related benefits to Luovi and examine the staff's view on the processes of the mobility abroad.

The theoretical part consists of current literature and the materials of Luovi's international services. Main concepts dealt with are internationality, mobility abroad and developing professionally.

The objectives of thesis are: How do mobility abroad develop the staff professionally? What are the other benefits to Luovi resulting from mobility abroad? How could the processes of the mobility be improved?

The thesis was executed as a case-study and it includes both quantitative and qualitative research methods. The research material was gathered with a Webropol-survey, which was sent to those staff members in Luovi, who had participated in mobility abroad within two years. The mobility periods had lasted for at least five days. Part of the questions in the survey were structured multiple choice-questions and some were open questions. To analyse the material the answers were divided into themes and figures were used to demonstrate the results.

The thesis clarifies the benefits of mobility abroad to staff members and students. Professional development of the staff and the benefits that come as a result of the mobility abroad are the main topics of the research material. There were developing ideas regarding the gathering of the feedback and using the staff's experiments when planning new mobility abroad and staff's work in their home country. The study shows that through mobility abroad it is possible for the staff to develop professionally, get rewarding experiments and new perspectives to their own work.

Key words internationality, mobility abroad, special education, professional developing

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus	6
1.2 Tutkimusmenetelmä.....	7
2 KANSAINVÄLISYYS, TYÖELÄMÄN ULKOMAANJAKSOT JA AMMATILLINEN KEHITTYMINEN.....	8
2.1 Luovin kansainvälinen toiminta	8
2.2 Ulkomailla toimimisen edellytykset	9
2.3 Jatkuva ammatillinen kehittyminen osana kansainvälistä toimintaa.....	12
3 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
3.1 Aineiston keruu	14
3.2 Tulosten analysointimenetelmä	17
3.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	18
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
4.1 Vastaajien taustatiedot.....	20
4.2 Ulkomaanjakson tavoitteet ja niiden toteutuminen.....	23
4.3 Kokemusten jakaminen ulkomaanjaksoilta.....	27
4.4 Kokemusten ja kontaktien hyödyntäminen omissa työtehtävissä	29
4.5 Ulkomaanjaksojen hyödyntäminen Luovissa	33
4.6 Mielipiteitä liikkuvuusprosessista	35
4.7 Lähtisivätkö työntekijät uudelleen ulkomaanjaksolle?	36
4.8 Kehittämisaikatuksia Luovin henkilöstöliikkuvuudesta	38
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	43
5.1 Tutkimustulosten arviointi	43
5.2 Ideoita jatkotutkimukselle.....	45
5.3 Omat oppimiskokemukseni.....	46
LÄHTEET.....	49
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Emme elä vain yhden yhtenäisen kulttuurin vaikutuspiirissä. Kansainvälistyminen, globalisaatio ja monikulttuurisuus ovat trendejä, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen elämään, koulutukseen ja työelämään. Näillä trendeillä on vaikutusta siihen, kuinka elinikäinen oppiminen ja kulttuuriset vaikutukset käsitteellistetään. Jokainen ihminen voi olla kosketuksissa erilaisten kulttuurivaikutusten kanssa; monikulttuuriset yhteydet ihmisten välillä ovat kasvaneet nopeasti viimeisimpinä vuosikymmeninä. (Korhonen 2010, 16–17.)

Opinnäytetyöni aihe on Ammattiopisto Luovin ulkomaanjaksojen kokemukset ja kehittäminen henkilökunnan näkökulmasta. Tavoitteenani on todentaa Luovin henkilöstön ulkomaanjaksojen vaikuttavuutta. Luovi järjestää ulkomaanjaksoja opiskelijoille ja henkilöstölle. Opinnäytetyöni tarkoitus on todentaa ulkomaanjaksojen vaikuttavuutta henkilöstön näkökulmasta: mitä vaikutusta ulkomaanjaksoilla on työntekijöiden omissa työtehtävissä kehittymiseen ja ammattitaitoon. Lisäksi tarkoituksena on todentaa ulkomaanjaksoista Luoviin laajemmin tulevaa hyötyä ja selvittää henkilöstön näkemystä liikkuvuusprosessista.

Kansainvälisyydestä on tullut osa koulutuksen arkea. Opiskelijoiden ja henkilökunnan kansainväliset kokemukset, tausta ja tavoitteet ammatillisessa koulutuksessa ovat muokanneet oppimisympäristöistä arkipäiväisesti globaalimpia. Henkilöstöliikkuvuus, opiskelijavaihto ja erilaiset projektit tarjoavat mahdollisuuden vahvistaa kansainvälistä osaamista. (Ammatillinen koulutus on kansainvälistä 2016.)

Toteutin opinnäytetyöni kyselyn Webropol –pohjaisena kyselynä. Tutkimus on casetutkimus, ja tutkimusmenetelminä käytin kvantitatiivista ja kvalitatiivista menetelmää. Kvantitatiivinen tutkimusote keskittyy selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin perustuvia kysymyksiä, kun taas kvalitatiivinen tutkimusote auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään esimerkiksi päätösten syitä. Kohdetta pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. (Heikkilä 2014, 15.) Opinnäytetyöni kyselyn sisältö on sen kaltainen, että molempien tutkimusotteiden käyttäminen oli tarpeen: kysely sisältää sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu ajankohtaisesta kirjallisuudesta sekä Luovin kansainvälisyyspalvelujen materiaalista. Keskeisiä käsitteitä ovat kansainvälisyys, työelämässä tapahtuvat ulkomaanjaksot sekä ammatillinen kehittyminen.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Idea opinnäytetyölleni lähti siitä, että halusin tehdä opinnäytetyöni liittyen oman pitkäaikaisen työnantajani toimintaan. Työskentelen Luovin Oulun yksikön opiskeluhyvinvointipalveluissa opintosihteerinä, ja Luovin kansainvälisyystoiminta ei ollut minulle ennestään kovin tuttua. Sen vuoksi päätin tiedustella Luovin kansainvälisyyskoordinaattorilta, löytyisikö kansainväliseen toimintaan liittyen jokin ajankohtainen, mielenkiintoinen opinnäytetyön aihe. Kansainvälisyyskoordinaattorin ehdottama aihe ulkomaanjaksojen vaikuttavuudesta henkilöstön näkökulmasta herätti heti mielenkiintoni, ja minua motivoi myös se, että opinnäytetyölleni on selkeä tilaus ja tarve Luovin kansainvälisyystoiminnassa: ulkomaanjaksojen vaikuttavuutta ei ole aiemmin laajemmin tarkasteltu.

Opinnäytetyöni aihe on lisäksi hyvin ajankohtainen, sillä ammatillisen koulutuksen opettajien ja muun henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus on kasvanut tasaisesti viime vuosina: vuonna 2004 vähintään viisi työpäivää kestäviä ulkomaanjaksoja oli 1328, kun samankaltaisia jaksoja oli 1639 vuonna 2014 (Opettajien ja muun henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa koulutuksessa 2004–2014). Ammatillisen erityisoppilaitoksen järjestämä kansainvälinen toiminta tukee osaltaan myös yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tuo oppilaitokselle ja Suomelle näkyvyyttä myös kotimaan rajojen ulkopuolella.

Opinnäytetyöni on casetutkimus, ja sisällytän siihen sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimusotteen. Tutkimuskohteenani ovat ihmiset ja heidän kokemuksensa todellisessa kontekstissa, eli Luovin henkilöstön ulkomaanjaksojen kokemukset ja kehittämisisideat. Siten joukko, jolle lähetin kyselyni, on selkeästi koko Luovin henkilöstöstä erottuva joukko. Epistemologisessa mielessä oleellista on ymmärtää rajatun joukon mielipiteitä ja tehdä siitä jossain määrin yleistyksiä kaikkien ulkomaanjaksoille osallistuneiden henkilöstön jäsenten mielipiteistä (Viitaniemi 2005, 2–5).

Opinnäytetyöni tutkimustavoitteet ovat: Miten ulkomaanjaksot kehittävät Luovin henkilöstön ammatillisuutta? Mitä muuta hyötyä ulkomaanjaksot tuovat Luoviin? Miten liikkuvuusprosessia voisi henkilöstön mielestä kehittää?

1.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimustapa on suurelta osin kvantitatiivinen eli määrällinen. Yleisin tiedonkeruutapa on kvantitatiivisessa tutkimuksessa monivalintakysymyksistä koostuva kysely. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää ilmiön tuntemista, eli täytyy tietää tekijät, jotka vaikuttavat ilmiöön. Määrällinen tutkimus tarkoittaa muuttujien mittaamista ja tekijöiden esiintymisen määrällistä laskemista. (Kananen 2011, 12.) Halusin kuitenkin sisällyttää tutkimukseeni myös kvalitatiivisen tutkimustavan, koska halusin saada aiheesta syvällisempää tietoa. Tavoitteenani oli saada ilmiöstä kokonaisvaltainen ja tarkka kuvaus. (Ks. Kananen 2014, 16–17.) Siksi sisällytin kyselyyn avoimia kysymyksiä, joiden tavoitteena oli saada näkyväksi työntekijöiden kokemukseräistä tietoa, mielipiteitä ja kehittämisehdotuksia. Työelämäyhteys Luovin kansainväliseen toimintaan tuo opinnäytetyölleni lisäarvoa; haasteena olikin saada kerättyä riittävän laaja aineisto ja raportoida se siten, että se antaa mahdollisimman kattavan kuvan ulkomaanjaksojen vaikuttavuudesta.

Uskon, että ulkomaanjaksoilla olleilla työntekijöillä on omaa kiinnostuneisuutta kansainvälisyystyöhön ja sen kehittämiseen, joten luotin heillä olevan motivaatiota vastata kyselyyn. Toivoin myös siitä olevan apua, että tapaan omassa työssäni päivittäin henkilöitä, jotka ovat olleet ulkomaanjaksoilla, ja siten pystyin henkilökohtaisesti kannustamaan heitä vastaamaan kyselyyn.

2 KANSAINVÄLISYYS, TYÖELÄMÄN ULKOMAAJAKSOT JA AMMATILLINEN KEHITTYMINEN

Opinnäytetyöni keskeisiä käsitteitä ovat kansainvälisyys, työelämässä tapahtuvat ulkomaanjaksot sekä ammatillinen kehittyminen. Tämän luvun tarkoituksena on kuvata, millä tavoin kansainvälisyys liittyy työelämään ja miten se tukee yksilön ammatillista kehittymistä.

2.1 Luovin kansainvälinen toiminta

Luovi on valtakunnallisesti toimiva ammatillinen erityisoppilaitos, jonka yksiköt ja toimipisteet sijaitsevat yli 20 paikkakunnalla ympäri Suomen: eteläisin yksikkö on Helsingissä ja pohjoisin Rovaniemellä. Luovissa työskentelee 700 työntekijää ja ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelee vuosittain 1498 opiskelijaa. Luovi on osa Hengitysliittoa. (Ammattiopisto Luovi 2016a.)

Luovi on ammatillinen erityisoppilaitos: jokaisella opiskelijalla on erityisopetuksen peruste ja erityisen tuen tarve, kuten terveydelliset syyt, vamma, sairaus, oppimisvaikeudet tai sosiaaliset syyt. Luovi tarjoaa opiskelijoilleen heidän opinnoissaan ja työllistymisessään erityistä tukea, ohjausta ja neuvontaa. (Ammattiopisto Luovi 2016b.)

Luovin kansainvälisellä toiminnalla tarkoitetaan opiskelijoiden ja henkilöstön valmiuksien ja osaamisen sekä Luovin toiminnan kehittämistä liikkuvuuden, kotikansainvälisyyden, kansainvälisten kumppanuuksien, kansainvälisten projektien ja kansainvälisen kilpailutoiminnan kautta. Kansainvälinen toiminta on osa arjen toimintaa, johon kaikkien Luovin opiskelijoiden ja työntekijöiden on mahdollista osallistua. (Luovin kansainvälisyysuunnitelma 2016, 3.)

Henkilöstöliikkuvuus Luovissa sisältää monia erilaisia toimintoja, kuten työelämäjaksot, ulkomaanjaksolla opiskelijan tai opiskelijaryhmän tukihenkilönä toimiminen, asiantuntijavaihto sekä projektien toteuttaminen. (Luovin kansainvälisyysuunnitelma 2016, 3). Ulkomaanjaksolle lähtevät Luovin työntekijät työskentelevät Luovin yksiköissä ympäri Suomen: he ovat opettajia, ohjaajia, opiskeluhyvinvointipalvelujen työntekijöitä, opetuksen hallinnon työntekijöitä tai sisäisten palvelujen, kuten kehittämisspalvelujen työntekijöitä (Kontturi 2016).

Luovissa työskentelee kansainvälisyyskoordinaattori, jonka vastuulla on Luovin kansainvälisen toiminnan strateginen ja operatiivinen johtaminen. Luovin eri yksiköissä on neljä (4) työntekijää, jotka toimivat omien työtehtäviensä ohella kansainvälisyysvastaavina. He toimivat henkilöstön yhteyshenkilöinä kansainvälisyystoimintaan liittyen ja ovat mukana järjestämässä ulkomaanjaksoja, kotikansainvälisyystapahtumia sekä muuta kansainvälisyystoimintaa. Luovissa työskentelee lisäksi kansainvälisyysassistentti, joka on suuressa roolissa opiskelijoiden ulkomaanjaksojen järjestelyissä.

Liikkuvuuksien rahoituksessa Erasmus+ ohjelma on merkittävin. Luoville myönnetty liikkuvuusperuskirja antaa mahdollisuuden suunnitella ja toteuttaa opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuusjaksoja vuosiksi eteenpäin. Lisäksi liikkuvuuksia rahoitetaan Opetushallituksen ja Nordplus – hankkeiden kautta. Liikkuvuuksiin tarvitaan myös Luovin omarahoitusta. (Kontturi 2017.)

2.2 Ulkomailla toimimisen edellytykset

Globalisaation ansiosta maailma on ulottuvillamme eri tavalla kuin aiemmin: sosiaalinen media mahdollistaa yhteydenpidon eri puolille maailmaa. Kyse on uuden ajan tavasta kommunikoida, ja nettisukupolvelle se on usein ainoa oikea tapa pitää yhteyttä. (Salonen 2010, 61–62.) Internet ja sosiaalinen media vaikuttavat osaltaan siihen, että ulkomaanjaksolle lähteminen on joiltakin osin helpompaa. Matkakohteeseen voi tutustua internetin kautta etukäteen ja yhteydenpito ulkomaanjakson aikana on helppoa ja nopeaa. Tämä vaikuttanee myös oppilaitosten ulkomaanjaksojen toteuttamiseen ja voi olla ratkaiseva ja rohkaiseva tekijä ulkomaanjaksolle lähtemiseen.

Kuten mikä tahansa kotimaan rajojen ulkopuolelle ylettyvä matka, myös työtehtäviin liittyvä ulkomaanjakso vaatii tiettyjä edellytyksiä onnistuakseen. *Kulttuuriherkkyys* tarkoittaa tietoisuutta siitä, millä tavoin kulttuuri vaikuttaa asioihin ja miten monikulttuurisessa ympäristössä toimitaan. On myös tärkeää tiedostaa, miten kulttuurin samat ominaisuudet eroavat eri kulttuureissa. Oman kulttuurimme piirteet heijastuvat tekemisissä valinnoissa, käsityksessämme oikeasta ja väärästä sekä siinä, mitkä asiat koemme luontevina ja mitkä sitä vastoin

vieraina. Elämänhistoria muokkaa mielipiteitämme ja asenteita tiedostamattamme. Ennako-oletukset vaikuttavat suhtautumisemme lisäksi myös toimintatapoihimme. (Sinkkonen 2009, 21.)

On itsestään selvää, että työntekijöiltä odotetaan ulkomaanjaksoilla itsensä ja muiden kunnioittamista sekä kohteliaisuutta. Jokaisessa kulttuurissa on omat *kulttuurinorminsa*: kirjoittamattomia sääntöjä ja ohjeita siitä, mikä on kiellettyä, sallittua tai hyväksyttävää käytöstä. Nämä paikalliset itsestäänselvytykset ovat asioita, jotka myös ulkomaisten vieraiden oletetaan tiedostavan ja ottavan huomioon. Esimerkiksi alkoholin käyttö, silmiin katsominen tai kättely ovat asioita, joissa voi olla suuriakin eroavaisuuksia eri kulttuureiden välillä. Asenteen merkitys kulttuurien kohtaamisessa on suuri, koska viestitämme tiedostamattamme paljon asenteellamme ja se vaikuttaa siihen, miten meihin suhtaudutaan. (Sinkkonen 2009, 22–23.)

On otettava huomioon myös se seikka, että vaikka eri maista kotoisin olevat henkilöt pystyvät kommunikoimaan sujuvasti vieraalla kielellä, väärin ymmärtämisen mahdollisuus on aina läsnä kulttuurierojen vuoksi. Kulttuuri vaikuttaa suuresti siihen, miten kommunikaatio otetaan vastaan. Kieli on vain pieni osa kokonaiskommunikointia; ilmeillä, eleillä, äänensävyillä ja kehonkielellä on valtava merkitys, ja ne kaikki ovat mitä suurimmassa määrin kulttuurisidonnaisia. (Mikluha 1996, 103–102.)

Kulttuurieroilla ja niihin suhtautumisella on suuri merkitys kaikilla ulkomaan matkoilla, mutta merkitys korostuu entisestään silloin, kun henkilö ei matkusta ulkomaille omalla vapaa-ajallaan vaan lähtee ulkomaanjaksolle omaa työnantajansa edustavana työntekijänä. Silloin henkilö vaikuttaa toiminnallaan myös siihen, millainen kuva hänen työnantajastaan saadaan kohdemaassa. Sitäkin suurempi merkitys on ulkomaanjaksoille lähtevien työntekijöiden asenteella, mikäli heidän ulkomaanjaksonsa tehtävänä on toimia tukihenkilönä opiskelijalle tai opiskelijaryhmälle, kuten opinnäytetyöhöni vastaajista usean kohdalla oli. Silloin työntekijän täytyy joka tilanteessa pitää mielessä oma ammatillinen roolinsa ja ymmärtää vastuunsa työntekijänä ja opiskelijaryhmän vetäjänä.

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus monikulttuurisessa yhteisössä edellyttää *mahdollistumista* ja *osallistumista*. Mahdollistumisella tarkoitetaan ihmisen todellista mahdollisuutta ilmaista kokemuksiaan, tarpeitaan, tunteitaan ja mielipiteitään sosiaalisesta elämästä tilanteissa, joissa he tulevat kuulluiksi: kaikkien tulee saada kehittää ja harjoittaa omia kykyjään. Osallistuminen edellyttää valtaa suhteessa omaan elämään ja sitä ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen: kaikkien täytyy saada keskustella ja päättää yhdessä heihin vaikuttavista säännöistä ja tavoista. Mahdollistuminen ja osallistuminen johtavat siihen, että yksilö on oman elämänsä toimija ja aktiivinen kansalainen. (Keinänen & Mäkeläinen 2009, 188.) Sosiaalinen oikeudenmukaisuus on itsessään tavoiteltava asia, eikä sen merkitys ole yhtään vähäisempi ulkomaanjaksoilla. Yksilön oma aktiivisuus ja avoimuus edesauttavat erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa toimimisessa ja parhaassa tapauksessa ulkomaanjakson aikana tapahtuneet onnistumisen kokemukset sosiaalisissa tilanteissa vahvistavat ja tuovat rohkeutta vuorovaikutussuhteisiin myös kotimaassa.

Jokaisella ulkomaanjaksolle lähtevällä työntekijällä on vastuullaan edistää omalta osaltaan kulttuurienvälistä vuorovaikutusta. Miten se käytännössä tapahtuu? Keinot ovat hyvin yksinkertaisia ja selkeitä. Työntekijöiden tulee luoda rohkeasti kontaktia eri kulttuurien edustajiin, osoittaa kiinnostusta vieraita kulttuureja kohtaan, olla hyväntahtoinen ja edistää avointa viestintää kyselemällä, esittämällä näkemyksiään ja kuuntelemalla muita. (Keisala 2012, 230.) Kaikki keinot vaikuttavat melko itsestään selviltä ja kuuluvat arvostavaan vuorovaikutukseen kaikkialla, mutta kulttuurierojen ollessa läsnä kohtaamistilanteissa, pienilläkin seikoilla käyttäytymisessä ja viestinnässä on tavallista suurempi merkitys.

Kansainvälisen toiminnan verkoston mukaan ammatillisen koulutuksen kansainvälisyystoiminnan kautta tarjoutuu mahdollisuus kehittää avoimuutta, vastuullisuutta, rohkeutta, oikeudenmukaisuutta ja yhteisöllisyyttä yhteiskunnassa. Lisäksi ammatillisen koulutuksen vienti vahvistaa myös suomalaista vientiä ja vahvistaa suomalaista kilpailukykyä. (Ammatillinen koulutus on kansainvälistä 2016.)

2.3 Jatkuva ammatillinen kehittyminen osana kansainvälistä toimintaa

Ihannetilanteessa yksilön kehittyminen, *kasvuprosessi*, jatkuu koko hänen työikänsä ajan. Tällöin henkilö kokee, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä ja hän haluaa edistää omaa ammatillisuuttaan. Usein käy kuitenkin niin, että kasvuprosessin katketessa yksilön työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkitystään ja tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi. Työpaikan kasvuo-rientoitunutta ilmapiiriä voidaan edistää esimerkiksi esimiehen tuella, ryhmän toimintakyvyn ylläpitämisellä, työn kehittävien piirteiden paikantamisella sekä työroolin selkeyttämisellä. Yritysten on opittava aktivoimaan ja jalostamaan henkilökunnan ammatillista kapasiteettia sekä hyödyntämään kehittämisideoita ennakkoluulottomammin. (Ruohotie 2005, 49–52.) Kansainvälinen toiminta voi osaltaan edistää työntekijöiden ammatillista kehittymistä yrityksissä: ulkomaanjakso voi toimia innostavana, uusia ideoita työhön antavana kokemuksena. Työntekijät saavat parhaassa tapauksessa uusia näkökulmia työhön, ja oman ammatti-identiteetin voi kokea kasvavan. Ulkomaanjaksoista voi myös saada tervetullutta vaihtelua tuttuihin työtehtäviin ja rutinoituneeseen työntekoon. Lisäksi ulkomaanjaksolla voi olla positiivinen vaikutus myös yksilön itsetunnon ja ammatillisuuden kasvulle.

Elinikäisen oppimisen avaintaitoja tarvitaan vastuullisessa, asiakaslähtöisessä, yhteisöllisessä ja avoimessa työskentelytavassa. Nämä ovat taitoja, jotka kehittyvät erityisesti kansainvälisissä oppimisympäristöissä. Oppilaitoksissa vierailevat kansainväliset henkilöt, erilaiset tapahtumat ja verkostot vaativat henkilöstöltä osaamista ja mahdollistavat näin kehittymisen kaikille työntekijöille. Henkilökunnan kansainvälinen osaaminen jalostaa myös lisäarvoa oppimisympäristöihin, opiskelijoille ja työelämään. (Ammatillinen koulutus on kansainvälistä 2016.) Kansainvälisen toiminnan suunnitelmallinen johtaminen ja toteuttaminen edesauttavat osaltaan ammatillisen koulutuksen opettajien ja opiskelijoiden motivoitumista sekä vaikuttavat positiivisesti koulutuksen laatuun ja imagoon (Vahvuutena kansainvälisyys – Kansainvälisen toiminnan strateginen suunnittelu ammatillisessa koulutuksessa 2010, 5).

Työssä kehittymisen mahdollisuuksien tukemiseen voidaan vaikuttaa paikallisilla, kansallisilla ja alueellisilla koulutus- ja innovaatiopoliittisilla ohjelmilla ja toimenpiteillä. Paljon on kiinni siitä, missä määrin työtä tekevät ihmiset haluavat ja osaavat vaatia omilta työskentelyolosuhteiltaan ja kehittymismahdollisuuksiltaan tasoa ja laatua. Työn ja oppimismahdollisuuksien kehitys riippuu myös kouluttajien, kehittäjien ja päättäjien kyvystä organisoida koulutus, työ ja oppiminen oppimiskeskeisellä tavalla. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 54.)

Kansainvälisen toiminnan ja henkilöstöliikkuvuuden merkitys ammatillisen kehittymisen näkökulmalle täytyy tunnustaa sillä tasolla, jolla päätetään, miten oppilaitos kohdentaa resurssinsa ja kuinka paljon kansainvälisyystoimintaan käytetään aikaa ja energiaa. Mikäli ulkomaanjaksoilla havaitaan olevan hyötyä työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen ja se hyödyntää välillisesti yritystä itsessään, on helppo puhua kansainvälisen toiminnan jatkuvuuden puolesta. Työntekijöiden omilla kokemuksilla ja näkökulmilla on painoarvoa, ja on tärkeää sanoittaa konkreettisesti asiat, jotka ulkomaanjaksolla opittiin. Kansainvälistä toimintaa on myös mahdollista kehittää ulkomaanjaksoilla olleiden työntekijöiden kokemusten ja kehittämisajatusten pohjalta.

3 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Esittelen tässä luvussa yksityiskohtaisesti aineiston keruun eri vaiheet sekä aineiston analysointimenetelmän. Lisäksi otan kantaa tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen.

3.1 Aineiston keruu

Keskusteltuani kansainvälisyyskoordinaattorin kanssa siitä, mistä asioista tietoa halutaan kerätä ulkomaanjaksojen vaikuttavuuteen liittyen, tein ensimmäisen version kyselylomakkeesta. Hahmottelin 12 kysymystä ja pyysin niihin kommentteja kansainvälisyyskoordinaattorilta sekä Luovin kansainvälisyysassistentilta. Kommenttien perusteella muokkasin kysymyksiä edelleen. Tapasin kansainvälisyyskoordinaattorin ja Luovin suunnittelijan 29.8.2016, ja tarkastelimme kysymykset vielä kerran läpi. Teimme kyselyn sisältöön muutoksia sekä hahmottelimme strukturoitujen kysymysten, eli monivalintakysymysten, vaihtoehtoja. Laadin kyselyn Webropol – palveluun suunnittelijan avustuksella 6.9.2016 ja lähetin sen saatekirjeineen kommentoitavaksi kansainvälisyyskoordinaattorille ja Luovin kehitysjohtajalle. Sain heiltä lisää kommentteja ja muokkasin kyselyn lopulliseen muotoonsa.

Kysely toteutettiin Webropol – kyselynä, jolloin vastaajat saavat miettiä rauhasa vastauksiaan ja vastata kyselyyn heille sopivana ajankohtana. Vastausten ollessa kirjallisessa muodossa kyselyaineisto ei jää haastattelijan kuuntelemisen varaan, vaan vastaukset ovat juuri siinä muodossa kuin henkilöt kyselyyn vastaavat. Toisaalta kirjallinen kysely ei anna mahdollisuutta tehdä tarkentavia kysymyksiä kyselyn aikana, kuten suullisessa haastattelussa. On myös se riski, että vastaajat ymmärtävät jonkin kysymyksen väärin, koska eivät voi tarkentaa kysymyksen asettelua.

Sähköinen kysely on huomattavasti nopeampi tapa kerätä aineistoa kuin paperilomakkeena tehtävä kysely. Sähköinen kysely on myös vastaajaystävällinen nopeutensa ja helppoutensa vuoksi. Lisäksi vastausten käsittely ja kokoaminen sähköisessä muodossa on sujuvampaa. Webropolin käyttö oli minulle entuu-

destaan tuttua työtehtävieni tiimoilta, minkä vuoksi Webropol – kysely tuntui alusta saakka luontevalta vaihtoehdolta opinnäytetyöni kyselyn toteuttamiseksi.

Kysely sisältää 15 kysymystä. Niistä kymmenen (10) on strukturoituja kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Niiden joukossa on neljä (4) asteikko-kysymystä. Neljässä (4) kysymyksessä on strukturoidun kysymyksen lisäksi avoin kysymys, ja kokonaisuudessaan avoimia kysymyksiä on kaksi (2). Halusin kyselyn olevan suhteellisen kevyt vastata, ja siksi päädyin painottamaan strukturoituja kysymyksiä. Halusin kuitenkin antaa vastaajille mahdollisuuden myös kertoa omin sanoin kokemuksistaan ja sen vuoksi sisällytin kyselyyn avoimia kysymyksiä. Se on mielestäni ainoa mahdollisuus saada vastaajien mielipiteitä kartoitettua: avoimet tekstikentät antavat vastaajille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan ja mielipiteistään mahdollisimman vapaasti ja omin sanoin.

Kysely rakentuu eri aihealueista siten, että ensimmäisten neljän (4) kysymyksen avulla kartoitetaan vastaajien taustatietoja, työnimikettä ja ulkomaanjakson pituutta. Seuraavat kolme (3) kysymystä keskittyvät vastaajien asettamiin ulkomaanjakson tavoitteisiin, ja sitä seuraavat viisi (5) kysymystä käsittelevät vastaajien kokemuksia ulkomaanjaksosta. Viimeisissä kolmessa (3) kysymyksessä pyydettiin vastaajia arvioimaan ulkomaanjakson käytännön järjestelyjä ja antamaan kehittämisehdotuksia liikkuvuusprosessiin liittyen. Määritin kaikki kyselyn kysymykset pakollisiksi, eli kyselyssä ei voi edetä, ellei vastaa jokaiseen kysymykseen. Tiedostin sen olevan mahdollisesti kynnyksikysymys joillekin vastaajille olla vastaamatta kyselyyn, mutta olin valmis ottamaan sen riskin, koska halusin saada jokaiseen kysymykseen vastauksia ja sitä kautta mahdollisimman laajan vastausmateriaalin.

Kyselyn avulla suoritettavan aineiston keruun etu on se, että sen avulla on mahdollista kerätä suhteellisen helposti laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen voidaan saada runsaasti henkilöitä ja voidaan kysyä useita asioita. Heikkoudeksi luetaan esimerkiksi se, että vastaamattomuus saattaa joissain tapauksissa nousta suureksi ja ei voida varmistua siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 195.)

Sain 3.10.2016 kansainvälisyyskoordinaattorilta listan Luovin työntekijöistä, joille kysely lähetetään, eli niistä työntekijöistä, jotka ovat olleet vuosina 2014–2016 vähintään viisi (5) päivää kestäväällä ulkomaanjaksolla. He työskentelevät Luovissa eri yksiköissä ja toimipisteissä, erilaisissa työtehtävissä. Hirsjärven ym. (2010, 195) mukaan vastausprosentti on sitä suurempi, mitä valikoidummalle joukolle kysely lähetetään. Sen vuoksi halusin olla varma, että jokainen työntekijä, jolle kysely lähetetään, on potentiaalinen vastaaja. Siksi tarkistin jokaisen nimen Luovin intranetsivustolta ja totesin, että neljä heistä ei enää työskentele Luovissa, joten jätin heidän nimensä pois vastaanottajien listasta. määrä, jolle lähetin kyselyn, oli 72 työntekijää. Ennen kyselyn lähettämistä koko kohdejoukolle, lähetin kyselyn testimielessä kansainvälisyysassistentille, koska halusin varmistaa kyselylomakkeen teknisen toimivuuden. Testauksen jälkeen lomakkeen voitiin todeta toimivan ongelmitta.

Lähetin kyselyn (Liite 2) saatekirjeineen (Liite 1) 4.10.2016, ja vastausaika oli siitä päivästä lähtien 21.10.2016 saakka, eli yhteensä 13 työpäivää. Lähetin kyselyn kolme viikkoa ennen syyslomaa aikomukseni saada tutkimusaineisto koottua ennen syysloman alkua. Minun täytyi ottaa huomioon, että koska Luovin yksiköitä on ympäri Suomen, osa Luovin työntekijöistä viettää syyslomaa jo lokakuun toiseksi viimeisellä viikolla, kun osa työntekijöistä on lomalla lokakuun viimeisellä viikolla. Yritin ajoittaa kyselyni lähettämisen siten, että jokaisella työntekijällä on suhteellisen paljon aikaa vastata kyselyyn. Työntekijät saivat vastata kyselyyn nimettöminä, eikä opinnäytetyössäni eritellä vastaajia esimerkiksi sen mukaan, millä paikkakunnalla kyselyyn vastanneet työntekijät työskentelevät tai mikä on heidän työnimikkeensä. Siten vastauksia ei voi yhdistää tiettyyn työntekijään. Houkuttimena kyselyyn vastaamisessa kerroin kyselyn saatekirjeessä arpovani kaikkien vastaajien kesken kaksi (2) 20 euron arvoista herkukوريا. Tämän kaltaisten ”pikku palkintojen” jakaminen työntekijöille perustelusta syystä on jo olemassa oleva Luovin käytäntö, joten mielestäni se sopi erinomaisesti myös kyselyyni vastanneiden arvontapalkinnoksi ja lisäksi se noudatti Luovin palkitsemislinjaa.

Lähetin Webropolin kautta muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta 12.10.2016 heille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn. Osa työntekijöistä, joille lähe-

tin kyselyn, työskentelee Oulun yksikössä, kuten minäkin, joten muistuttelin heitä kyselyyn vastaamisesta myös kasvotusten nähdessäni heitä työpäivien aikana. Sillä olikin toivotun kaltainen vaikutus: kaikki työntekijät, joita kehotin kasvotusten vastaamaan kyselyyn, vastasivat siihen määräajassa.

Lopullinen vastausmäärä 21.10.2016 oli 42 vastaajaa, eli vastausprosentti oli 58,3 %. Olen vastausprosenttiin suhteellisen tyytyväinen, ja erityisen iloinen olen siitä, että jo silmämääräisesti vastauksia tutkailtuani huomasin, että vastaukset olivat laajoja ja harkittuja, ja vastaajat esittivät myös konkreettisia kehittämissuhteita kansainvälisyystoimintaan liittyen.

3.2 Tulosten analysointimenetelmä

Kerätyn aineiston analyysi on koko tutkimuksen ydin: tuloksia analysoidessa selviää, millaisia vastauksia tutkimusongelmiin saadaan (Hirsjärvi ym. 2010, 221). Kyselyni sisältää monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Tutkimustavoitteita ajatellen tutkimukseni pääpaino on laadullinen: työntekijöiden henkilökohtaiset mielipiteet ja kokemukset ovat se väylä, joiden kautta saan tietoa tutkimusongelmiini. Kyselyni monivalintakysymykset toimivat tutkimusta taustoittavina ja auttavat hahmottamaan Luovin kansainvälisyystoiminnan toteutumista määrällisellä tasolla.

Monivalintakysymysten analysoinnissa tukeudun kuvan voimaan: Webropolin kautta monivalintakysymysten vastauksista muodostuvat kuviot helpottavat vastausten hahmottamista. Lisäksi sanoitan kuvioiden sisältöä, jotta jokainen aihealue tulee esitellyksi perusteellisesti.

Laadullinen osa tutkimustani koostuu avoimista kysymyksistä ja niiden vastauksista. Laadullisen aineiston runsaus ja elämäläheisyys tekevät aineiston analysoinnista haastavaa, mutta mielenkiintoista (Hirsjärvi ym. 2010, 225). Kyselyn vastauksia silmämääräisesti katseltuani totesin, että avoimiin kysymyksiin oli tullut varsin laajoja vastauksia. Silloin päätin, että avoimien kysymysten vastauksia analysoidessani minun tulee käyttää menetelmänä teemoittelua: tekstimassasta on pyrittävä löytämään tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet

ja eroteltava ne teemoiksi (Eskola & Suoranta 2014, 176). Tulostin avoimien kysymysten vastaukset ja ryhmittelin ne eri kategorioihin eli teemoihin kuuluviksi eriväristen korostustussien avulla. Siten sain eriteltyä jokaisen kysymyksen vastaukset eri teemojen ympärille. On huomattavaa, että vastaukset määrittävät, mitkä nämä teemat ovat. Niitä ei voi ulkoapäin etukäteen ennustaa, vaan ne kumpuavat tutkimuksen aineistosta.

Havainnollistan tutkimusaineistoani suorilla sitaateilla. Vastauksista poimitut lainaukset elävöittävät tekstiä, ja perustelen niiden avulla aineiston tulkintaa. Sitaatit toimivat myös aineistoa kuvaavina esimerkkeinä (Eskola & Suoranta 2014, 176). Mielestäni suorat lainaukset ovat usein mielenkiintoisin ja mieleen jäävin osa tutkimusraporttia, ja niiden avulla annan äänen kyselyyni vastanneille työntekijöille.

3.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kohentaa se, että tutkimuksen toteuttaminen on selostettu tarkasti joka vaiheen osalta. Aineiston analyysissa on keskeistä perustella, miten aineisto on luokiteltu. On myös kerrottava, millä perusteella aineistosta tehdyt tulkinnat on tehty. Lukijan kannalta on hyvä sisältää tutkimuksen raportointiin suoria otteita vastaajien teksteistä – se myös rikastuttaa tekstiä merkittävästi. (Hirsjärvi ym. 2010, 232–233.)

Selostan tutkimuksen kulun suunnittelusta toteutukseen saakka tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Aineiston luokittelun tein aineistosta nousevien teemojen perusteella; mitkä seikat mainittiin aineistossa useimmiten. Suorat lainaukset vastaajien vastauksista lisäävät myös osaltaan tutkimuksen luotettavuutta – suorien lainausten kautta vastaajat saavat mielipiteensä julki juuri sellaisina, kuin he ovat ne itse kirjoittaneet.

Tutkimuksen tulokset täytyy raportoida kokonaistuloksina niin, etteivät yksittäisen vastaajan vastaukset tule julki. Raporttia tehdessä tutkijan on pitäydettävä siinä, minkä tutkimustulokset osoittavat oikeaksi. (Heikkilä 2014, 169.) Tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta tukee se, että vastaajien työtehtävää tai

paikkakuntaa, joilla he työskentelevät, ei tuoda esille missään vaiheessa. Esitteen tuloksia kuvioiden avulla, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta, koska kuviot rakentuvat suoraan vastaajien vastauksista. Niiden avulla on myös helpompi hahmottaa vastauksien hajontaa.

Tutkimuksen luotettavuutta olisi lisännyt se, että vastausprosentti olisi ollut suurempi. Kaikissa tutkimuksissa on kuitenkin se riski, että vastausprosentti jää alhaiseksi esimerkiksi vastaajien ajanpuutteen vuoksi. Kaikilla ei myöskään ole kiinnostusta vastata kyselyihin, ja jotkut ovat sitä mieltä, että erilaisia kyselyjä tulee töiden ja siviilielämän kautta liikaa, eivätkä yksinkertaisesti halua käyttää aikaa kyselyyn vastaamiseen.

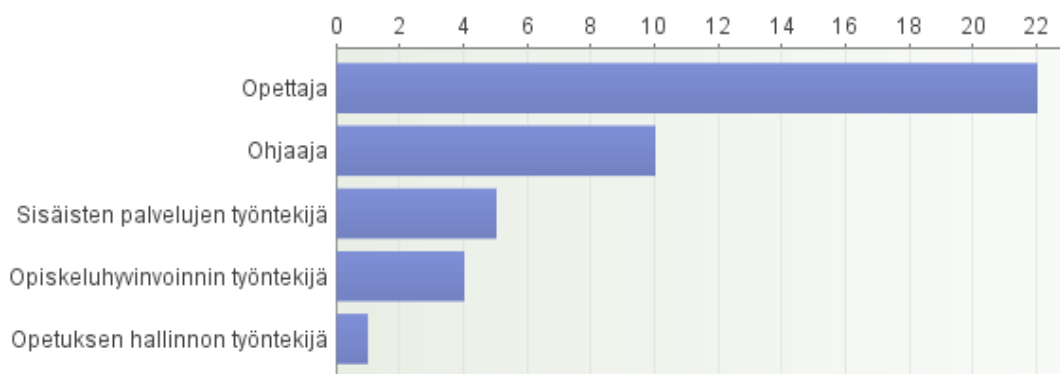
Mielestäni otin huomioon monia seikkoja, joilla yritin saada vastausprosentin mahdollisimman suureksi: tein kyselystä suhteellisen kevyen vastata strukturoitujen kysymysten avulla, lähetin kyselyyn vastaamisesta muistutusviestin heille, jotka eivät olleet vielä vastanneet, kerroin kyselyyn vastanneiden kesken suoritettavasta arvonnasta ja muistuttelin työntekijöitä kyselyyn vastaamisesta kasvotusten. Olen tyytyväinen toimenpiteisiin, jotka tein vastausprosentin varmistamiseksi, ja tässä tapauksessa se ylsi vastausprosenttiin 58,3 %.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni kyselyn tuloksia aihealueittain. Tulokset etenevät kyselyn rakenteen mukaisesti: aluksi esitellään vastaajien taustatietoja, jonka jälkeen käydään läpi vastaajien kertomia tavoitteita ulkomaanjaksoilleen. Seuraavaksi erittelen vastaajien kokemuksia ulkomaanjaksoista ja lopuksi kerron, mitä mieltä työntekijät ovat Luovin liikkuvuusprosessista ja mitä kehittämisideoita heillä on ulkomaanjaksoja ajatellen. Kuviot tukevat vastausten havainnollistamista. Päätin esittää kuviot siten, että vastaukset ovat määrällisesti laskevassa järjestyksessä. Mielestäni siten on helpointa hahmottaa, mikä vastausvaihtoehdoista on ollut suosituin ja mikä vastaavasti on mainittu harvemmin.

4.1 Vastaajien taustatiedot

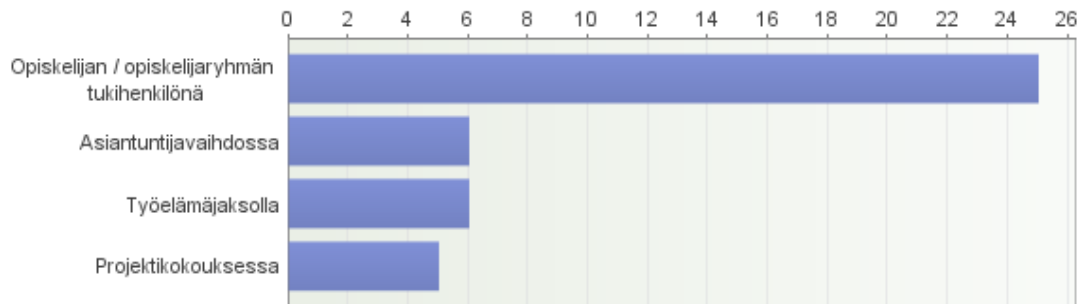
Vastaajat eritellään työtehtävän mukaan kuviossa 1. Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista työntekijöistä opettajia oli 22 (52 %). Ohjaajia vastaajista oli 10 (24 %). Sisäisten palvelujen työntekijöitä vastaajista oli viisi (5), opiskeluhyvinvoinnin työntekijöitä neljä (4) ja opetuksen hallinnon työntekijöitä yksi (1).



Kuvio 1. Työntekijät työtehtävittäin (Vastaajien määrä: 42)

Henkilöstön ulkomaanjaksoja esitellään kuviossa 2. Odotetusti ulkomaanjaksoista suurin osa oli opiskelijan tai opiskelijaryhmän tukihenkilönä toteutettuja ulkomaanjaksoja; tämän kaltaisella ulkomaanjaksoilla oli ollut 25 vastaajaa (60 %). Vastaus oli ennustettavissa, sillä suurin osa kyselyyn vastaajista oli opetta-

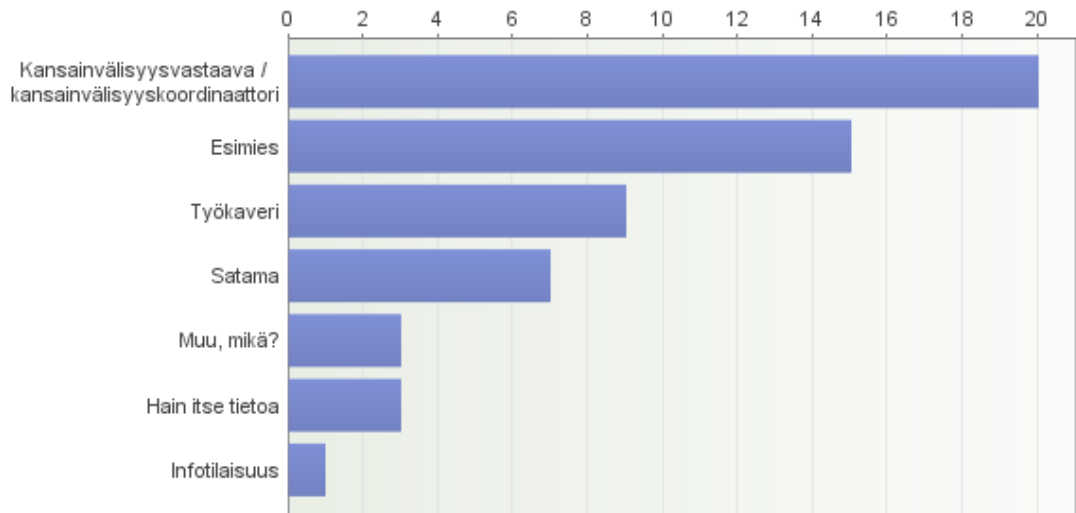
jia tai ohjaajia. Sekä asiantuntijavaihdossa että työelämäjaksolla oli ollut kuusi (6) henkilöä. Projektikokoukseen oli osallistunut viisi (5) työntekijää.



Kuvio 2. Ulkomaanjaksot eriteltyinä (Vastaajien määrä: 42)

Kyselyn kolmas kysymys kartoitti sitä, mistä Luovin työntekijät ovat saaneet tietoa mahdollisuudesta hakeutua ulkomaanjaksolle. Vastaajilla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto; usein tietoa voi saada työyhteisön sisällä useasta eri lähteestä.

Vastaukset ilmenevät kuviossa 3. Kansainvälisyysvastaava tai kansainvälisyyskoordinaattori mainittiin 20 kertaa (35 %). Esimies mainittiin tiedonlähteeksi 15 kertaa (26 %). Kahdeksan (8) vastaajaa oli kuullut ulkomaanjaksolle hakeutumisen mahdollisuudesta työkaveriltaan ja seitsemän oli lukenut siitä Satamasta (Luovin sisäinen intranetsivusto). Kolme henkilöä oli hakenut tietoa itse, ja yksi henkilö oli kuullut asiasta infotilaisuudessa. Vastaajista kolme oli saanut tiedon muualta: yksi kertoi olevansa itse kansainvälisyysvastaava, yksi kertoi saaneensa tiedon EU:n taholta ja yksi oli kuullut asiasta osana Comenius-projektia.

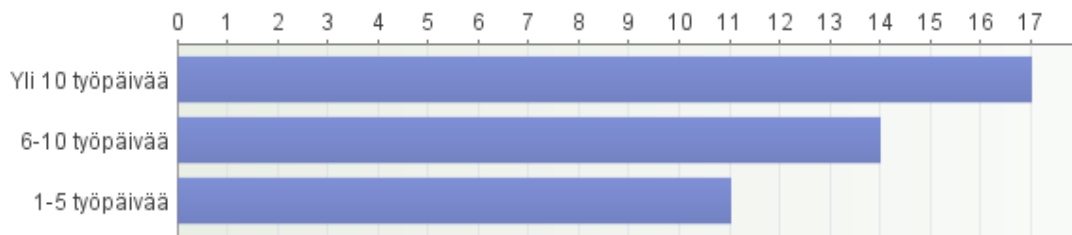


Kuvio 3. Tieto mahdollisuudesta hakeutua ulkomaanjaksolle (Vastaajia yhteensä: 42, vastauksia yhteensä: 57)

Vastauksien perusteella kansainvälisyysvastaavan ja kansainvälisyyskoordinaattorin merkitys tiedon jakajina korostuu: heidät nimettiin tiedonlähteiksi ulkomaanjaksoihin liittyen selkeästi useimmiten. Kyseiset työntekijät ovat avainasemassa tiedottamassa työntekijöitä Luovin ulkomaanjaksoista. Myös sillä on merkitystä, työskenteleekö työntekijän omassa yksikössä kansainvälisyystoiminnasta vastaava työntekijä: on aina helpompaa hankkia tietoa kansainvälisyystoiminnasta, jos tuntee henkilökohtaisesti sen työntekijän, joka on kansainvälisyystoiminnan yhteyshenkilö ja jos näkee häntä säännöllisesti oman työnsä lomassa.

Myös esimiesten osuus ulkomaanjaksojen markkinoinnissa alaisilleen näyttää vastausten mukaan merkittävältä. Luovin strategiaan kuuluu kansainvälisyystoiminnan sisällyttäminen osaksi arkea, ja esimiehen kannustava asenne voi olla monelle ratkaiseva seikka ulkomaanjaksoa harkitessa. Lisäksi työkaverit ovat vastausten mukaan suosittelleet ulkomaanjaksolle hakeutumista. Tulkintani mukaan työkavereilta saatu kannustus ja rohkaisevat sanat ulkomaanjaksoihin liittyen kertoo siitä, että ulkomaanjaksoille osallistuneilla työntekijöillä on positiivisia kokemuksia kansainvälisyystoiminnasta ja he haluavat rohkaista myös työkavereitaan hakeutumaan ulkomaanjaksolle.

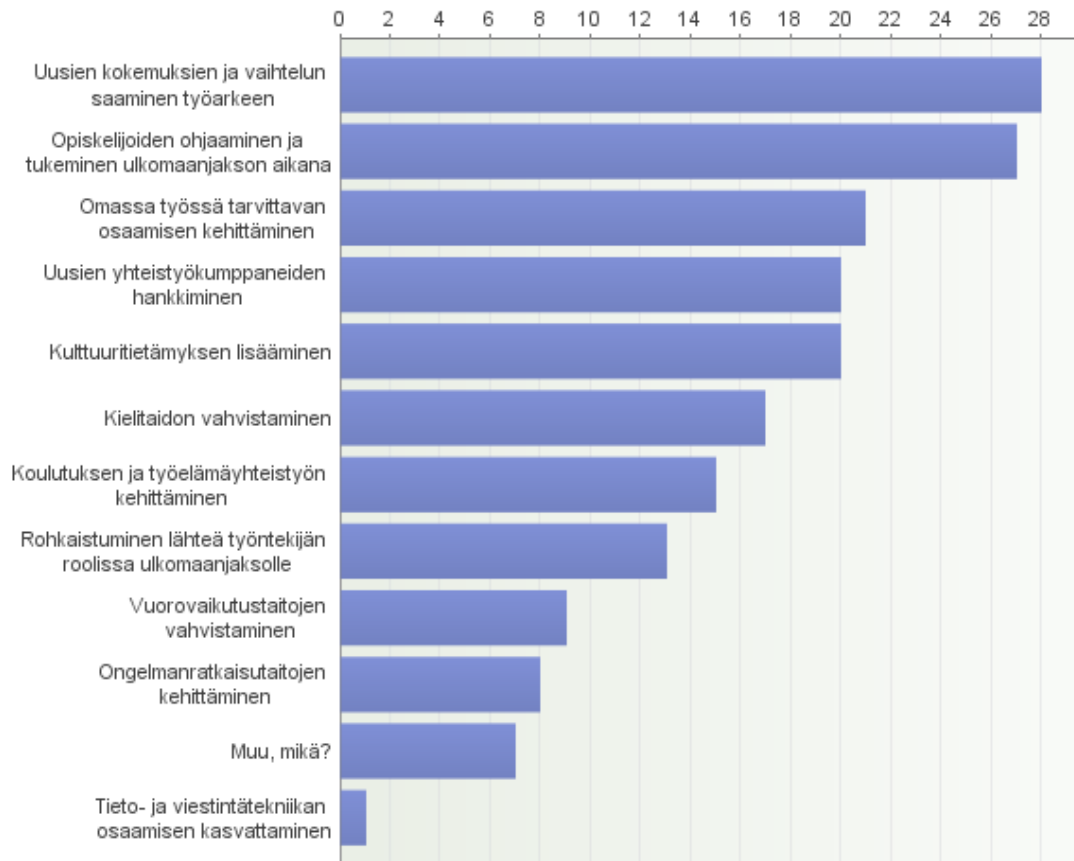
Ulkomaanjakson pituus oli kyselyn neljännen kysymyksen aihe, ja sen tuloksia esitellään kuviossa 4. Vastauksissa on suhteellisen paljon hajontaa: 17 vastaajaa (41 %) oli ollut yli 10 työpäivää kestäneellä ja 14 vastaajaa (33 %) 6–10 työpäivän pituisella ulkomaanjaksolla. Vastaajista 11 (26 %) oli ollut ulkomaanjaksolla 1–5 työpäivää. Vastaukset korreloivat selkeästi sen seikan kanssa, millaisilla ulkomaanjaksoilla vastaajat ovat olleet: suurin osa vastaajista on ollut ulkomaanjaksolla opiskelijan tai opiskelijaryhmän tukihenkilönä. Useimmiten sen kaltaiset ulkomaanjaksot ovat huomattavasti pidempiä kuin esimerkiksi ulkomaanjakso, jonka aikana osallistutaan projektikokoukseen.



Kuvio 4. Ulkomaanjaksojen pituus (Vastaajien määrä: 42)

4.2 Ulkomaanjakson tavoitteet ja niiden toteutuminen

Kyselyn kysymykset 5, 6 ja 7 käsittelivät ulkomaanjakson tavoitteita. Aluksi karotettiin vastaajien tavoitteita ulkomaanjaksolle. Vastaajat saivat valita vaihtoehtoista yhden tai useamman, ja vastauksia esitellään kuviossa 5.



Kuvio 5. Ulkomaanjakson tavoitteet (Vastaajien määrä: 42, vastausten määrä: 186)

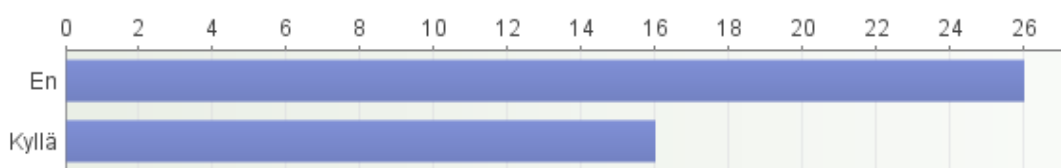
Vastauksissa korostuu kolme tavoitetta: uusien kokemusten ja vaihtelun saaminen työarkeen (28 vastausta, 15 %), opiskelijoiden ohjaaminen ja tukeminen ulkomaanjakson aikana (27 vastausta, 15 %), sekä omassa työssä tarvittavan osaamisen kehittäminen (21 vastausta, 11 %). Työntekijöiden tavoitteissa heijastuvat opiskelijalähtöinen ajattelutapa sekä motivaatio ammatilliseen kehittämiseen.

Tasaisesti tavoitteeksi mainittiin myös uusien yhteistyökumppaneiden hankkiminen, kulttuuritietämyksen lisääminen, kielitaidon vahvistaminen sekä koulutuksen ja työelämäyhteistyön kehittäminen. Monen vastaajan tavoitteena oli myös rohkaistua lähteä työntekijän roolissa ulkomaille.

Avoimissa vastauksissa tavoitteiksi mainittiin esimerkiksi benchmarkkaus, projektityön tavoitteet, työntekijän omiin opintoihin liittyvät opiskelutehtävät sekä työhyvinvoinnin lisääminen. Vastauksissa korostuu se, kuinka monipuolisia ta-

voitteita ulkomaanjaksolle voi asettaa. Työntekijät ovat määritelleet ulkomaanjaksolle vaihtelevia, täsmällisiä tavoitteita ja ovat osanneet yhdistää esimerkiksi oman opiskelunsa ja ulkomaanjaksolta saatavan hyödyn yhdeksi kokonaisuudeksi.

Halusin tutkimuksellani selvittää myös sen, määrittelivätkö vastaajat ulkomaanjakson tavoitteensa yksin vai yhdessä esimiehensä kanssa. Vastauksia esitellään kuviossa 6.



Kuvio 6. Määrittelivätkö työntekijät ulkomaanjakson tavoitteet yhdessä esimiehensä kanssa (Vastaajien määrä: 42)

Vastaajista 26 (62 %) kertoi, että ei ollut määritellyt tavoitteita esimiehensä kanssa, kun taas 16 vastaajaa (38 %) sanoi esimiehen olleen mukana määrittelemässä tavoitteita. Tähän liittyen olisi mielenkiintoista selvittää, onko ulkomaanjaksolle lähtemisessä selkeää, sovittua kaavaa ulkomaanjakson suunnitteluun ja tavoitteiden määrittelyyn liittyen. Ulkomaanjaksojen merkityksellisyyttä lisäisi se, että esimiehet olisivat alusta saakka mukana ulkomaanjakson suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa.

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, miten työntekijät arvioivat tavoitteidensa toteutumista. Kysymys oli avoin, ja vastauksia tuli laajasti. Vastauksissa korostui se, että tavoitteet olivat toteutuneet hyvin, usean vastaajan mielestä jopa yli odotusten. Yhdessäkään vastauksessa ei tullut esille sitä, että tavoitteet eivät olisi toteutuneet millään tasolla. Tosin yhdessä vastauksessa todettiin, että tavoitteita ei ylipäätään laadittu.

Vastauksista nousi esille neljä (4) teemaa: *kielitaito, uudet ideat ja kontaktit, itsensä kehittäminen ja opiskelijalähtöisyys*. Vastaajat olivat kokeneet kielitaitonsa vahvistuneen ja rohkaistuneensa kommunikoimaan vieraalla kielellä vieraassa ympäristössä. Uusiin ideoihin ja kontakteihin liittyen vastaajat kertoivat

saaneensa tietoa esimerkiksi uusista työssäoppimispaikoista ja opiskelijavaihtomahdollisuuksista sekä näkökulmia globaalista ajattelusta ja EU:n toiminnasta. Vastaajat olivat saaneet tietoa myös Suomeen jalkautettavista toiminnoista sekä monia ideoita opiskelijoiden työllistymiseen liittyen.

Itsensä kehittäminen esiintyi useassa vastauksessa toteutuneina tavoitteina. Ulkomaanjakson koettiin antaneen uusia näkökulmia oman työn kehittämiseen sekä koulutuksen ja työelämäyhteistyön kehittämiseen, bonuksena oman itsetunnon kehittyminen.

”Sain kokemusta siitä, miten vaihtoon lähtöprosessi etenee ja mitä se sisältää sekä opiskelijan että ohjaajan kannalta. Vaihto toi minulle paljon uusia kokemuksia ja rohkeutta uskaltautua oman mukavuusalueen ulkopuolelle menevään toimintaan mukaan.”

Opiskelijälähtöisyys tuli esille monessa vastauksessa, kuten odottaa saattaa, kun suurin osa vastaajista oli opiskelijan tai opiskelijaryhmän kanssa ulkomaanjaksolla olleita työntekijöitä. Vastaajat kertoivat, että koska ulkomaanjakso oli opiskelijoille antoisa ja opiskelijoiden omat tavoitteet täyttyivät, toteutuivat myös työntekijöiden tavoitteet. Siten ulkomaanjakson tavoitteiksikin oli usein määritelty opiskelijälähtöisiä tavoitteita.

Luovissa opiskelee hyvin monenlaisia opiskelijoita, ja kaikki opiskelun tavoitteet ovat yksilöllisiä, siten myös ulkomaanjaksojen tavoitteet määritellään yksilöllisesti, mikä konkretisoituu seuraavassa:

”Tavoitteet olivat mitä suurimmissa määrin opiskelijälähtöisiä ja yksilöllisiä: esim. ensimmäistä kertaa lentokoneessa, ulkomaila.. Rohkeus osallistua kansainvälisiin toimintatuokioihin, olla yötä ilman vanhempia, jne. ... Näitä yksilöllisiä tavoitteita päästiin toteuttamaan erittäin hyvin!”

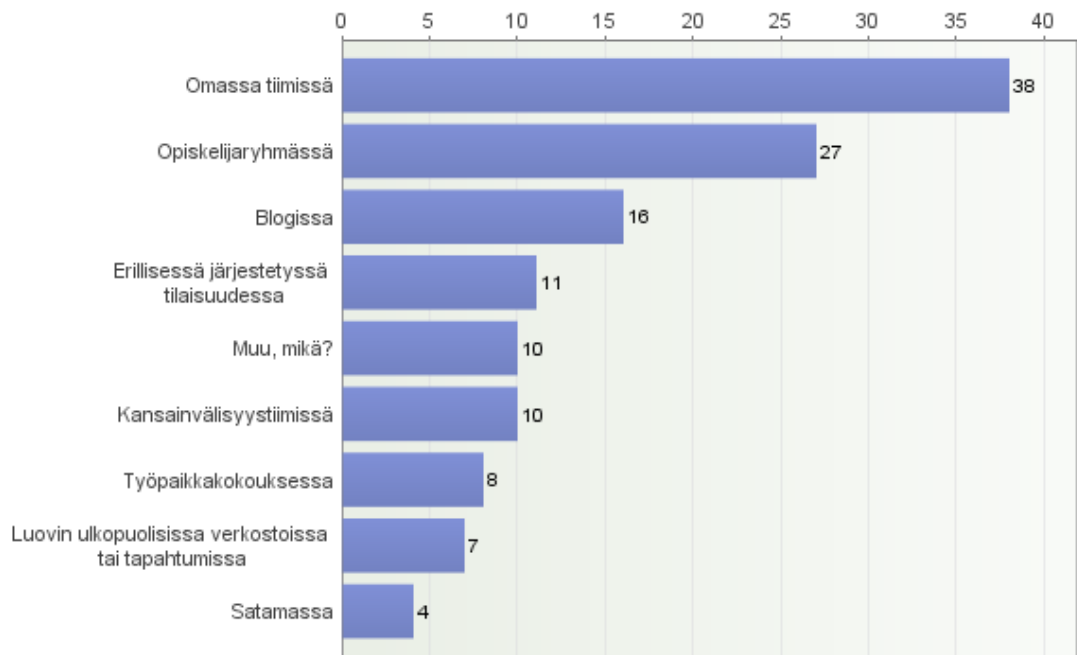
Kaiken kaikkiaan työntekijöiden tavoitteet olivat kirjavia, ja lähes kaikki olivat tyytyväisiä tavoitteidensa toteutumiseen. Moni oli oivaltanut ulkomaanjaksolla myös sellaisia asioita, joita ei ollut osannut odottaa oppivansa tai kokevansa.

”Ulkomaanjaksolta nähdäkseni saa irti niin paljon kuin on valmis itse tekemään ja ottamaan asioista selvää. Tavoitteet toteutuvat ja ylittyvät avoimella ja positiivisella työotteella. Kun pitää silmät

ja mielen auki, uskaltaa kysyä ja kokeilla saa innostavia kokemuksia ja muistoja.”

4.3 Kokemusten jakaminen ulkomaanjaksolta

Kyselyn kahdeksannessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan, millä tavoin he jakoivat ulkomaanjaksonsa kokemuksia muille. He saivat valita yhden tai useamman vastausvaihtoehdon. Vastauksia kuvataan kuviossa 7.



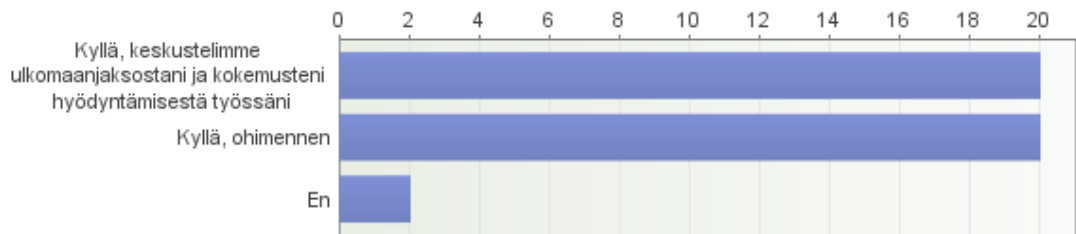
Kuvio 7. Ulkomaanjakson kokemusten jakaminen (Vastaajien määrä: 42, vastausten määrä: 131)

Ylivoimaisesti suosituimmaksi vaihtoehdoksi nousi kokemusten jakaminen oman tiimin kesken; se mainittiin 38 kertaa (27 %). 27:ssä tapauksessa kokemuksista oli kerrottu opiskelijaryhmälle (21 %). Myös blogin pitäminen ulkomaanjaksosta on tulosten mukaan suosittua: se mainittiin 16 kertaa (12 %). Avoimien vastausten perusteella esille nousi kokemusten jakaminen sosiaalisessa mediassa, kansainvälisessä auditointiryhmässä, koulutuksissa sekä tietyn alan toimijoiden kesken keskusteluissa. Valokuvakoosteiden tekeminen korostui suosittuna keinona välittää kokemuksia eteenpäin. Ulkomaanjakson ko-

kemuksia oli hyödynnetty myös kehittämisajatuksina Luovi-tasoisessa ideoinnissa sekä työntekijän omilla opinnoissa.

Tulosten mukaan erilaisia väyliä kokemusten jakamiseen on useita ja niitä käytetään aktiivisesti. Itseäni yllätti se, että Satama, eli Luovin sisäinen intranetsivusto, oli kaikkein vähiten käytetty keino tiedon jakamiseen. Viimeisen vuoden sisällä ulkomaanjaksojen kokemuksista on kerrottu Satamassa suhteellisen usein, ja Mari Kontturin (2017) mukaan Satama on yhteisesti sovittu väylä kansainvälisyystoimintaan liittyvän tiedon ja kokemusten jakamiseksi.

Halusin kartoittaa myös sitä, keskustelivatko työntekijät esimiehensä kanssa ulkomaanjaksojen kokemuksista. Tuloksia havainnollistaa kuvio 8.



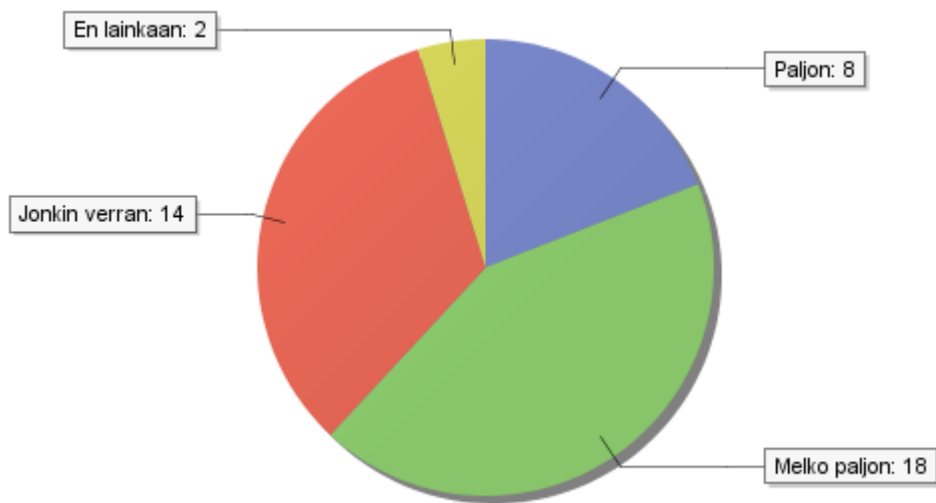
Kuvio 8. Ulkomaanjaksojen kokemuksista keskusteleminen esimiehen kanssa (Vastaajien määrä: 42)

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet olivat keskustelleet ulkomaanjaksojensa kokemuksista esimiehensä kanssa; vain kaksi vastaajaa kertoi, ettei kokemuksista oltu keskusteltu. Vastaajista 20 (48 %) oli keskustellut kokemuksista ottaen mukaan myös oman työn hyödyntämisen näkökulman. Ohimennen kokemuksistaan esimiehensä kanssa oli keskustellut vastaavasti 20 henkilöä (48 %).

Tulosten mukaan esimiehet ovat kiinnostuneita työntekijöiden ulkomaanjaksoilla saamista kokemuksista, ja kokemusten hyödyntämisestä työntekijöiden omilla työtehtävissä on myös keskusteltu. Ihannetilanne olisikin se, että ulkomaanjaksoilta saatua kokemusta saataisiin käyttöön ulkomaanjaksoilla olleiden omassa työympäristössä ja työtehtävissä. Kokemusten konkreettista hyödyntämistä käsitellään seuraavassa luvussa.

4.4 Kokemusten ja kontaktien hyödyntäminen omissa työtehtävissä

Työntekijät toivat esille, että he olivat hyödyntäneet ulkomaanjaksolta saamiaan kokemuksia omassa työssään monin eri tavoin. Tulosten mukaan kokemuksia olivat hyödyntäneet jollain tasolla (jonkin verran, melko paljon tai paljon) lähes kaikki vastaajat (95 %). Vain kaksi vastaajaa kertoi, ettei ollut hyödyntänyt kokemuksiaan omassa työssään. Tuloksia eritellään kuviossa 9.



Kuvio 9. Ulkomaanjakson kokemusten hyödyntäminen omassa työssä (Vastaajien määrä: 42)

Kokemusten hyödyntämisessä omassa työssä oli löydettävissä viisi (5) teemaa. *Yhteistyön lisääntyminen kohdemaahan* mainittiin useamman kerran: esimerkiksi mainittiin opettajien työelämäjaksot ja opiskelijoiden työssäoppimisjaksot. Ulkomaanjaksojen kautta on myös saatu uusia yhteistyökumppaneita, ja ulkomaanjaksoon liittyvät Luovin ulkopuoliset tahot on saatu mukaan muuhunkin yhteistyöhön. Lisäksi kohdemaasta oli tultu vastavierailulle Suomeen.

Työntekijät kertoivat hyödyntäneensä ulkomaanjaksojen kokemuksia *erilaisten tuotosten* kautta: käyttöön oli otettu ulkomaanjaksoon liittyviä kuvia, videoita, blogikirjoituksia sekä koulutustuotteita. Tuotoksia oli hyödynnetty sen hetkisten ja uusien opiskelijoiden parissa työskennellessä.

Moni työntekijä oli peilannut omia kokemuksiaan *kansainvälisyystoiminnan markkinoinnissa ja suunnittelussa* sekä erilaisissa *kansainvälisyystyöhön liittyvissä infotilaisuuksissa*.

”Vuosittain uusien opiskelijoiden rekryssä ulkomaan vaihtoon pystyn kertomaan omakohtaiset kokemukseni ja pystyn myös pääättelemään kuka uusista voisi pystyä vaihtoon. Voin ammatillisissa aineissa kertoa miten muualla Euroopassa asioita hoidetaan....”

”... Minun oli mahdollista tehdä muutoksia esimerkiksi tapaan, jolla opiskelijoita tiedotetaan kv-vaihdon mahdollisuuksista ja muutoinkin opiskelijoille jaettavan tiedon selkeyteen.”

Työntekijät olivat peilanneet kokemuksiaan myös Luoviin tulevien kansainvälisten vieraiden vastaanottamiseen liittyen: oli esimerkiksi saatu ideoita uusista tavoista toteuttaa vierailijoiden tutustuminen Luovissa tarjottaviin opintoihin sekä opiskelijoihin.

Tuloksissa korostuu monin eri tavoin työntekijöiden oppimisen kautta *Luovin opiskelijoille tuleva hyöty*. Työntekijät kertoivat jakaneensa tietoa esimerkiksi eri ruokakulttuureista, työsalitoiminnasta, työtoiminnasta sekä tuotteiden myyntiideoista. He kertoivat myös kokeilleensa ulkomaanjaksolla oppimiaan opetusmetodeja omien opiskelijoiden kanssa. Lisäksi ulkomaanjaksolla opittuja vieras-kielisiä sanoja oli käytetty osana opetusta myös kotimaassa. Työntekijät olivat oman kokemuksensa perusteella myös rohkaisseet opiskelijoita osallistumaan ulkomaanjaksoille ja kertoneet siitä saatavasta hyödystä: uusista kokemuksista ja kavereista.

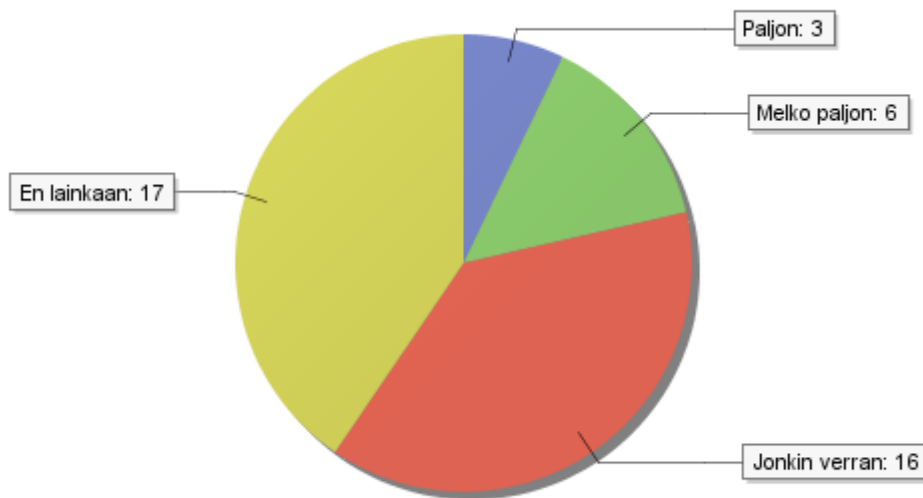
Opiskelijaryhmien kanssa ulkomaanjaksolla olleet työntekijät kertoivat vertailleen opiskelijoiden kanssa, mitä eroavaisuuksia eri maiden työskentelytavoissa on. He kertoivat ulkomaanjakson yhteisten kokemusten hitsanneen ryhmää yhteen, jonka ansiosta haastavienkin asioiden hoitaminen on ollut helpompaa ulkomaanjakson jälkeen.

Työntekijöiden ammatillinen kehittyminen mainittiin vastauksissa useasti. He kertoivat rohkaistuneensa osallistumaan ja vetämään toimintoja, joita eivät olleet aiemmin ohjanneet. Lisäksi he olivat saaneet vahvistusta omalle ohjaukskä-

sitykselleen erilaisten työskentelytapojen myötä. Työntekijät olivat lisäksi jakanneet yhteistyökumppaneilleen ideoita ja malleja, joita he olivat saaneet ulkomaanjaksolta. Myös kielitaidon kerrottiin kohentuneen; ulkomaanjakson jälkeen työntekijät uskalsivat paljon avoimemmin keskustella Luoviin saapuvien ulkomaalaisten vierailijaryhmien kanssa.

Työntekijät kertoivat myös, että omat ulkomaanjakson kokemukset helpottavat heitä tukemaan opiskelijoita heidän valmistautuessaan ulkomaanjaksolle lähtemiseen; heidän mielestään on mielenkiintoista nähdä myös se kasvu ja kehittyminen, mikä opiskelijassa tapahtuu ulkomaanvaihdon ansiosta.

Ulkomaanjaksoilta saadut uudet kontaktit olivat aiheena kysymyksessä 11. Halusin kartoittaa, ovatko työntekijät hyödyntäneet uusia kontaktejaan jollain tavalla. Tulokset ovat koottuna kuviossa 10.



Kuvio 10. Ulkomaanjaksolla saatujen kontaktien hyödyntäminen (Vastaajien määrä: 42)

Suhteellisen suuri osa vastaajista (17 vastaajaa, 40 %) ei ollut hyödyntänyt kontaktejaan lainkaan, ja vastaajista 16 (38 %) oli hyödyntänyt kontaktejaan jonkin verran. Melko paljon kontaktejaan oli hyödyntänyt 6 vastaajaa (14 %), ja kolme (3) vastaajaa kertoi hyödyntäneensä kontakteja paljon.

Pyysin vastaajia antamaan muutaman esimerkin kontaktien hyödyntämisestä, ja vastauksista nousi esille kolme (3) teemaa. Usea vastaaja kertoi *pitävänsä yhteyttä esimerkiksi sosiaalisen median kautta ihmisiin*, joihin oli tutustunut ulkomaanjaksolla. He ovat vaihtaneet kuulumisia ja keskustelleet erilaisista työhön liittyvistä kokemuksista. Yhteydenpito on tulkintani mukaan painottunut enemmän kuulumisten vaihtamiseen ja ulkomaanjaksolla muodostuneeseen ystävyteen kuin työhön liittyviin asioihin.

”Lähes kaikista kontakteista kehittynyt jatkuva työ- ja keskusteluyhteys myös siviilielämän puolelle.”

”Olen facebookin kautta yhteydessä ihmisiin, joihin tutustuin ulkomaanjaksolla. Olen myös tavannut heitä uudestaan.”

Moni työntekijä kertoi, että *kansainvälisyysvastaavat hoitavat yhteydenpidon ulkomaanjaksolla saatuihin yhteistyökumppaneihin*. Siten työntekijät itse eivät ole henkilökohtaisesti pitäneet yhteyttä ihmisiin, joihin tutustuivat ulkomaanjaksillaan.

Suurin osa vastaajista kertoi, että *kontakteja oli hyödynnetty uusien ulkomaanvaihtojaksojen suunnittelussa ja toteuttamisessa*. Useampaan kohdemaan oli myöhemmässä vaiheessa mennyt uusia työntekijöitä työelämäjaksolle ja opiskelijoita opiskelijavaihtoon tai työssäoppimisjaksolle.

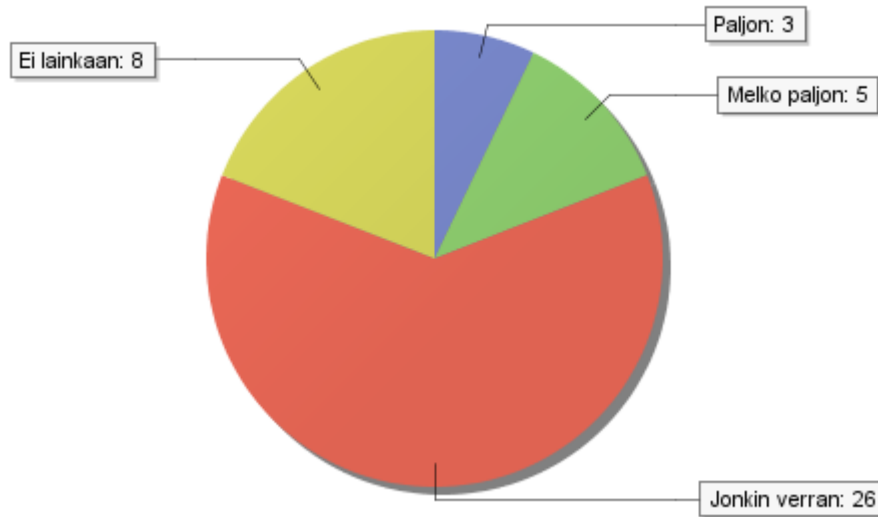
”Viimekertaisella ulkomaanjaksolla tapasimme tulevan jakson kumppaneita, joiden kanssa suunnittelemme vaihtojaksoa ensi keväälle 2017. Valmisteleva vierailu tälle syksyille suunnitteilla, jolloin kohtaamme viime kevään vaihtokumppaneita.”

”Tulossa on yhteistyö yhden vierailukohteen oppilaitoksen opiskelijaryhmän kanssa kevätkaudella. Olemme suunnitelleet asiaa yhdessä sikäläisen ryhmän kouluttahan kanssa ja toteutamme opintojakson Skype-yhteydellä.”

Ulkomaanjaksolla syntyneisiin kontakteihin liittyen mainittiin myös tiivis yhteistyö Suomesta mukana olleiden tahojen kanssa sekä se, että ulkomaanjakson myötä europarlamentaarikko sai tietoa Luovista ja päätti jatkaa erityisryhmien kutsumista vastaaviin tilaisuuksiin. Siten ulkomaanjaksot ovat osaltaan edistäneet myös erityisopetuksen tunnettavuutta.

4.5 Ulkomaanjaksojen hyödyntäminen Luovissa

Luovi-tasoisesti ulkomaanjaksoilla saatuja kokemuksia on hyödynnetty vaihtelevasti. Tuloksia esitellään kuviossa 11.



Kuvio 11. Ulkomaanjaksolta saatujen kokemusten hyödyntäminen Luovissa (Vastaajien määrä: 42)

Selkeästi suurin osa vastaajista (26 vastaajaa, 62 %) kertoi kokemuksia hyödynnettäneen jonkin verran. Kolme (3) vastaajaa kertoi, että kokemuksia on hyödynnetty paljon, ja viisi (5) vastaajaa kertoi kokemuksia hyödynnettäneen melko paljon. Kahdeksan (8) vastaajan mukaan tuloksia ei ole hyödynnetty Luovissa lainkaan.

Vastauksista erottui kaksi (2) teemaa. Tulosten mukaan eniten ulkomaanjaksojen kokemuksia on hyödynnetty Luovissa *suunnitellussa uusissa vaihtojaksoissa sekä kansainvälisyystoiminnan infotilaisuuksissa ja perehdytyksessä*. Työntekijät ovat käyneet eri opiskelijaryhmissä kertomassa työssäoppimismahdollisuuksista ulkomailla ja kannustaneet hakeutumaan mukaan kansainvälisyystoimintaan. He ovat myös valmistaneet ulkomaanjaksojensa kokemuksista esimerkiksi PowerPoint-esityksiä, joita on hyödynnetty Luovin kansainvälisyystoiminnan infotilaisuuksissa. Ulkomaanjaksoilla olleet työntekijät ovat myös auttaneet opiskelijavaihtoon lähteviä opiskelijoita valmistautumaan ulkomaanjaksolle. Ulkomaanjaksoille lähtevät ovat kysyneet vinkkejä jo ulkomaanjaksolla olleilta, ja

on yhdessä suunniteltu, miten käytännön järjestelyjä voisi kehittää. Ulkomaanjaksot ovat tuoneet yksiköihin myös pysyviä käytäntöjä:

”Omassa yksikössä hyödynnetty, kansainvälisyys tuli yksikköön näiden projektien myötä pysyväksi toimintatavaksi.”

Työntekijät kertoivat olleensa mukana henkilöstöliikkuvuuden vertaisarvioinnissa ja kansainvälisyysvastaavien työ koettiin merkitykselliseksi:

”Olen käynyt esimerkiksi valmistelevilla vierailuilla joiden kautta olemme saaneet uusia yhteistyöoppilaitoksia. Usein myös assistentin/koordinaattorin läsnäolo vahvistaa jo olemassa olevia kontakteja ja kehittää toimintaa eteenpäin.”

Toinen tapa, jolla ulkomaanjaksojen kokemuksia on Luovissa hyödynnetty, on vastaajien mukaan *opiskelijoille tuleva hyöty; ulkomaanjaksoilla opittujen asioiden ottaminen osaksi opiskelijoiden arkea ja opetusta*. Työntekijät ovat jakaneet opiskelijoille tietoa eri toimintamalleista ulkomailla, ja opetuksen osaksi on otettu ulkomaanjaksolla opittuja uusia käytäntöjä. Opiskelijoiden kanssa on esimerkiksi valmistettu ulkomaisia ruokia ja toteutettu yhteisiä projekteja, joihin saatiin idea ulkomaanjaksoilta.

Ulkomaanjakson tiimoilta on myös kehitetty opiskelijoiden tutortoimintaa sekä jalkautettu ulkomaisia teemoja esimerkiksi Luovin ravintoloihin. Tietoa on jaettu työntekijöiden omissa yksiköissä mutta myös kollegoille muissa Luovin yksiköissä. Työntekijät ovat lisäksi käyttäneet omia ulkomaanjaksojen kokemuksiaan opetustyön suunnittelussa ja ovat löytäneet yhtymäkohtia esimerkiksi kieltenopetuksen merkityksellisyyden lisäämiseen ulkomaanjaksonsa perusteella. Lisäksi työntekijät kertoivat, että ulkomaanjaksolla saaduista ideoista on tekeillä hanke.

Tulkintani mukaan ulkomaanjaksojen kokemuksia on hyödynnetty hyvin monin tavoin eri yksiköissä, mutta moni kertoi myös, että kokemuksia ei ole hyödynnetty millään tavalla. Tähän teemaan liittyen olisi syytä selkiyttää ulkomaanjaksojen kokemusten keräämistä ja keinoa ottaa ne osaksi arkea kotimaassa. Olisi tärkeää tietää, mitä syitä on sille, että kokemuksia ei ole aina hyödynnetty.

4.6 Mielipiteitä liikkuvuusprosessista

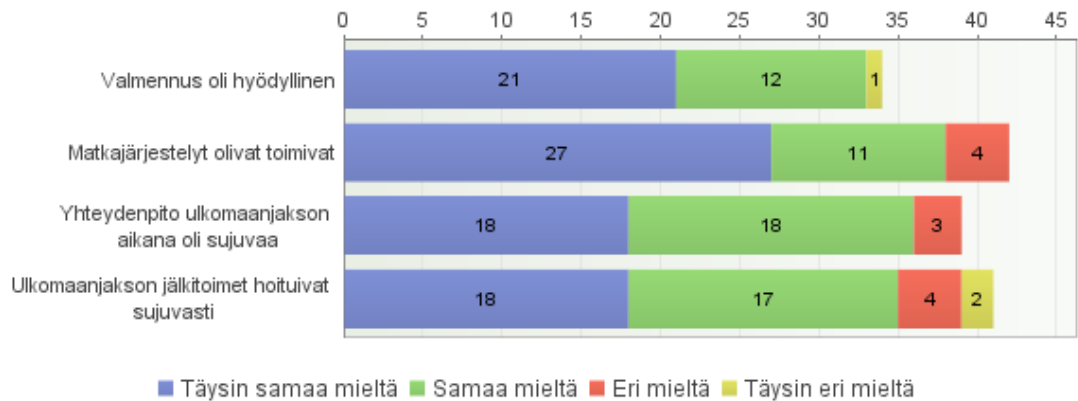
Luovin liikkuvuusprosessi sisältää useita eri osa-alueita, joiden toimivuutta ja käytännön hyötyä halusin tutkimuksessani kartoittaa. Ennen ulkomaanjaksoa ne työntekijät, jotka lähtevät opiskelijan tai opiskelijaryhmän tukihenkilöksi, osallistuvat *valmennuskurssille*, jonka tarkoituksena on jakaa informaatiota ulkomaanjaksolle lähtemiseen ja sen toteuttamiseen liittyen. Valmennuskurssi pitää sisälleen kielen opiskelua sekä matkustukseen ja paikalliseen kulttuuriin liittyvää tietoutta. (Mommo 2016.)

Asiantuntijavaihtoon lähtevien työntekijöiden valmentautuminen ulkomaanjaksolle on pitkälti omatoimista. Kaikkien ulkomaanjaksolle lähtevien työntekijöiden kanssa käydään kuitenkin perusasiat läpi. Esimerkiksi syksyllä 2016 työelämäjaksolle valituille työntekijöille pidettiin Skype-valmennus ja perustettiin oma keskusteluryhmä. Lisäksi työntekijät ovat voineet kysyä vinkkejä ulkomaanjaksoon liittyen Luovin kansainvälisyyskoordinaattorilta. Asiantuntijavaihdossa, esimerkiksi verkostohankkeissa, pidetään yhteisiä sähköisiä valmennuksia. (Kontturi 2017.)

Matkajärjestelyt sisältävät seuraavat asiat: ulkomaanjakson sopiminen, asumis- ja ruokailujärjestelyt kohdemaassa, matkustusasiakirjojen tarkistus, eurooppalaisen sairaanhoitokortin ja vakuutuskorttien hankkiminen, lentolippujen ja mahdollisten junaloppujen varaaminen sekä matkaennakon laskeminen. Luovin kansainvälisyysvastaavat pitävät yhteyttä ulkomaanjaksolla oleviin henkilöihin muutaman kerran viikossa. Kun ulkomaanjakso on ohi, kansainvälisyysvastaavat kokoavat palautteen opiskelijoilta ja tukihenkilöinä olleilta työntekijöiltä ja yleensä järjestetään myös erillinen palautetilaisuus. (Mommo 2016; Kontturi 2017.)

Asiantuntijavaihdossa olleet työntekijät tekevät raportin ulkomaanjaksostaan, ja kansainvälisyyskoordinaattori pyrkii myös käymään kaikkien työntekijöiden kanssa keskustelua ulkomaanjaksosta. Palautteen keruun toteuttamiseen ei ole yhtä tapaa eikä esimerkiksi strukturoitua lomaketta raportoinnin lisäksi. Palautteen keruu on pyritty pitämään kevyenä prosessina. (Kontturi 2017.)

Työntekijöiden mielipiteitä liikkuvuusprosessin eri osa-alueista kuvataan kuviossa 12. Kyseisessä kuviossa vastaajien määrä on pienempi kuin muissa kyselyn kysymyksissä, sillä liikkuvuusprosessin kaikki osa-alueet eivät koske kaikkia työntekijöitä; esimerkiksi ennen ulkomaanjaksoa suoritettavalle valmennuskursille osallistuvat vain ne työntekijät, jotka toimivat ulkomaanjaksolla opiskelijan tai opiskelijaryhmän tukihenkilönä.

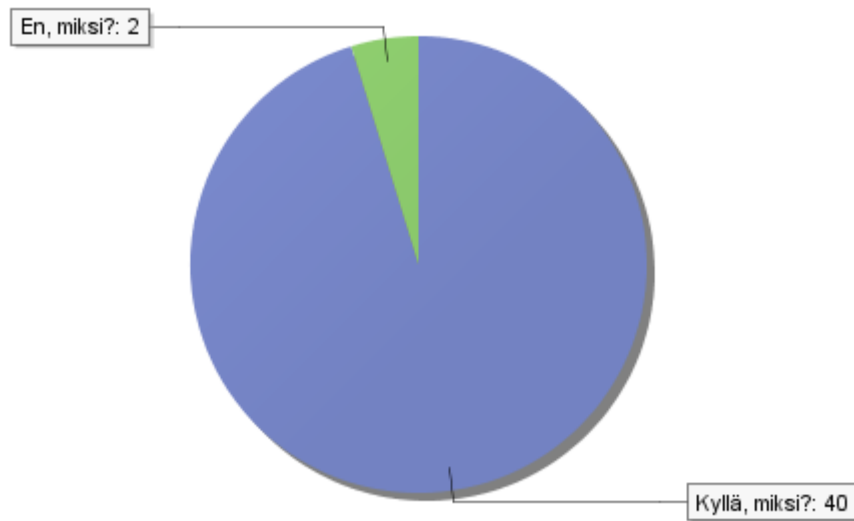


Kuvio 12. Ulkomaanjakson käytännön järjestelyjen toimivuus

Kokonaisuudessaan työntekijät ovat olleet varsin tyytyväisiä liikkuvuusprosessin käytännön järjestelyihin. Lähes kaikki vastaajat olivat kokeneet valmennuksen hyödylliseksi, ja matkajärjestelyt olivat toimineet pääosin hyvin. Yhteydenpito oli ollut useimpien mielestä sujuvaa, ja jälkitoimet ulkomaanjakson jälkeen koettiin hoituneen hyvin. Kaikista käytännön järjestelyistä vastaajat löysivät myös kehitettäviä osa-alueita. Ne tulevat ilmi seuraavissa luvuissa.

4.7 Lähtisivätkö työntekijät uudelleen ulkomaanjaksolle?

Kyselyni toiseksi viimeisessä kysymyksessä kartoitin työntekijöiden halukkuutta osallistua ulkomaanjaksolle uudelleen, mikäli siihen tulisi mahdollisuus. Vastajia pyydettiin myös perustelemaan vastauksensa. Tulokset ilmenevät kuviossa 13.



Kuvio 13. Halukkuus osallistua uudelleen ulkomaanjaksolle (Vastaajien määrä: 42)

Lähes kaikki vastaajat (95 %) olisivat valmiita lähtemään uudelleen ulkomaanjaksolle. Perusteluista nousi keskeisesti neljä (4) teemaa. Suurin syy lähteä uudelleen ulkomaanjaksolle oli *vaihtelu työarkeen, hienot, monipuoliset kokemukset sekä uteliaisuus eri kulttuureita ja toimintatapoja kohtaan*. Ulkomaanjaksojen kerrottiin olleen opettavaisia ja avartavia jaksoja, joilta oli saanut monipuolisia kokemuksia sekä uusia näkökulmia ja lisäksi tavannut paljon uusia ihmisiä. Myös kielitaidon kerrottiin karttuneen jakson aikana, ja kohdemaan kulttuurista oli saatu arvokasta tietoa. Lukuisten positiivisten seikkojen lisäksi jaksot on koettu myös rankoiksi rupeamiksi:

”Todella hyvät kokemukset ja antaa itselle paljon vaikka on samalla myös rankka reissu 24h vuorokaudessa hälytys valmiina ja opiskelijoissa kiinni mutta silti ehdottomasti lähtisin.”

Ulkomaanjaksojen koettiin antaneen paljon myös omaa *ammattillista kehittymistä* ajatellen. Heidän mielestään kokemus lisää kykyä tehdä omaa työtä ja erityisopetuksen järjestelyt eri maissa kiinnostavat; niiltä koetaan saavan ideoita ja uusia toimintatapoja työhön kotimaassa. Työntekijät kertoivat myös olevan mielenkiintoista nähdä oma organisaatio erilaisesta perspektiivistä.

”Kansainvälinen toiminta kiinnostaa kovasti ja tuo omaan työhön syvyyttä ja ymmärrystä erilaisista toimintakulttuureista sekä -tavoista.”

”Aina on hyvä avata silmät ja korvat sille, mitä muualla tehdään ja mistä voimme ottaa oppia sekä vinkkejä. Jos pyörii vain omassa piirissä, sokeutuu helposti myös meillä tehtäviin erinomaisiin asioihin ja pitää niitä itsestäänselvyytenä. On myös hyvä katsoa asiaa välillä eri silmälasien läpi ja todeta, että monta asiaa teemme tosi hyvin ja niihin uutta lisäämällä kehitymme vielä paremmaksi.

Työntekijät kertoivat yhdeksi syyksi lähteä uudelleen ulkomaanjaksolle olevan se, että *opiskelijat oppivat jaksoilta erityisen paljon*. Tässäkin teemassa siis korostuu ulkomaanjaksoilta saatava hyöty opiskelijoille:

”On hienoa nähdä opiskelijoiden onnistuminen ja itsetunnon kasvu. ... Opiskelijat sekä tukihenkilöt oppivat ja kokivat jakson aikana paljon!”

Osa vastaajista kertoi myös kansainvälisyystoiminnan olevan *keskeinen osa omaa työkuvaa*, ja ulkomaisia kontakteja tarvitaan lisää.

Syinä haluttomuuteen lähteä uudelleen ulkomaanjaksolle mainittiin muun muassa se, että ulkomaanjakso oli koettu liian raskaaksi:

”On henkilökunnalle 24/7 työtä. Korvaus esim sunnuntaina tehdystä 13 tunnin matkasta on 6 tuntia. Omat työt yksikössä jää tekemättä. Teet siis oman työsi ennen matkaa ja matkan jälkeen vielä lisäksi.”

Kehittämistäkin käytännön järjestelyissä siis löytyy. Lisää kehittämiskohteita esitellään seuraavassa luvussa.

4.8 Kehittämisaatuksia Luovin henkilöstöliikkuvuudesta

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin, ja siinä kysyttiin, mitä kehitettävää Luovin henkilöstöliikkuvuudessa työntekijöiden mielestä on. Vastauksia tuli runsaasti, ja niistä nousi esiin viisi (5) teemaa.

Henkilöstöliikkuvuutta ja ulkomaanjaksoja ylipäättään toivottiin lisää. Työntekijät toivoivat uusia kohdemaita ulkomaanjaksoille ja työpaikoille jalkautumista myös henkilöstöliikkuvuuden kautta. Opiskelijoille toivottiin oppimisen mahdollisuuksia

sekä työllistymismahdollisuuksia sitä kautta. Työelämäjaksoihin liittyen työntekijöiltä tuli toive, että jaksoille saisi osallistua työkaverin kanssa; kynnys lähteä yksin työelämäjaksolle ulkomaille on joillekin liian korkealla.

Toinen useasti vastauksissa esiintynyt teema oli *tasa-arvoisuus ulkomaanjaksoihin liittyen*. Työntekijät toivoivat, että jokaiselta alalta pääsisi opiskelija tai työntekijän edustaja osallistumaan ulkomaanjaksolle. Kaikille eri henkilöstöryhmille toivottiin mahdollisuutta osallistua ulkomaanjaksoille. Työntekijöiden mukaan ulkomaanjaksoille osallistumista tulisi kannustaa nykyistä enemmän esimerkiksi esimiesten taholta. Myös lyhytaikaiset kielikurssit ennen matkaa voisivat tuoda työntekijöille varmuutta ja rohkeutta hakeutua ulkomaanjaksolle. Lisäksi ulkomaanjaksolle valittua henkilöä tulisi tukea ja valmentaa tukevaa matkaa varten nykyistä enemmän ja toteuttaa yhteissuunnittelua ulkomaanjaksoon liittyen.

Tasa-arvoisuuteen liittyen *ulkomaanjaksoista tiedottamisen kehittäminen* koettiin tärkeäksi osa-alueeksi: työntekijät toivoivat, että ulkomaanjaksolle hakeutumisen mahdollisuuksista tiedotetaan kaikkia tasavertaisesti, ei vain esimiesten välityksellä. Opetushenkilöstön ja opiskelijoiden liikkuvuus- ja hakumahdollisuuksista toivottiin ilmoitettavan avoimesti myös Luovin verkostoissa ja kansainvälisyystoiminnan toivottiin olevan muutenkin entistä näkyvämpää. Vastaa- jien mukaan laajempi henkilöstöliikkuvuudesta tiedottaminen ja markkinointi innostaisi ihmisiä hakeutumaan ulkomaanjaksoille, ja kehittämisajatuksena on esimerkiksi seuraavan kaltainen kansainvälisyyspäivä:

”... kv-vaihdoissa olleet opiskelijat ja opettajat sekä ohjaajat ym. voisivat kertoa kokemuksistaan, näyttää kuvia, videoita, raportteja matkoistaan esim. yksiköittäin kv-päivissä. Näissä päivissä voisi olla myös Skype-yhteyden avulla keskustelumahdollisuus vaihtokumppaneihin/-kouluihin kumppanuusmaissa. Tämä voisi rohkaista uusia toimijoita ja opiskelijoita matkaan. Tällä hetkellä moni arkailee lähteä kv-toimintaan mukaan.”

Toisaalta vastaajat toivat esille, että Luovissa henkilöstöliikkuvuuteen on panostettu ja tiedottamiseen oltiin tyytyväisiä:

”... Luovissa mielestäni tuetaan monipuolisesti ja myönteisesti henkilöstöliikkuvuutta. Kannustaisin useampia tarttumaan rohkeasti mahdollisuuteen!”

”Hyvä systeemi ulkomaille ja uusia uusia kokemuksia haluaville.”

”Toimii mielestäni hyvin, paikat ovat haettavana koko henkilöstölle.”

”On ollut hienoa, kun Telma opiskelijatkin ovat voineet osallistua kansainvälisiin projekteihin.”

Tiedottamiseen liittyen kehitettävää löytyi myös siitä, miten vastaanottavaa tahtoa tiedotetaan ulkomaanjaksolle saapuvista henkilöistä: joskus vastaanottavassa oppilaitoksessa ei olla oltu tietoisia Luovin opiskelijoiden kehityksen tasosta ja kielitaidosta.

Neljäs kehittämisen osa-alue on tulosten mukaan *ulkomaanjakson käytännön järjestelyt*. Työntekijät löysivät kehittämisen varaa työaikaan, rahan käyttöön sekä matkajärjestelyihin liittyen.

”Pitkissä matkoissa on hyvä huomioida riittävä palautumisaika. Jos matkustusaika on pitkä niin heti seuraavana aamuna ei pysty omaksumaan uusia asioita. Uudessa ympäristössäkin on sulateltavaa hetkeksi. Pieni lisäaika mielestäni mahdollistaa ja parantaa loppujakson tehokkuutta. Jakso on tiivis ja reissu ei todellakaan ole lomailua ...”

”Paperityöt vähemmäksi (kululaskut jne...) Miksei voisi olla talon pankkikortti mukana, jolla esim ruoat maksettaisiin. Säästyttäisiin turhalta paperityöltä.”

Etenkin työajaksi laskettava aika ulkomaanjaksolla koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Työntekijöiden mukaan eri työntekijäryhmien välillä on eroja työajan laskemiseen liittyen. Ulkomaanjaksot koetaan tärkeiksi ja palkitseviksi, mutta työntekijät haluavat niistä myös asianmukaisen korvauksen. Vastaajien mukaan työntekijöiden työpanos ulkomaanjaksoilla on merkittävä.

”Työajan laskenta ei vastaa tehtävään käytettyä aikaa ja työajan laskennassa opettaja ja ohjaaja ovat epätasa-arvoisia. Epäreilua on myös se, että matkustuspäivää ei voi laskea työajaksi, vaikka siinä on vastuussa ryhmästä...”

”Reilut ohjeet koskien esimerkiksi ohjaajien työtunteja (kun opiskelijoita mukana) ... Työtunneista vääntäminen esimiehen kanssa tuntuu vähän nihkeältä jälkikäteen.”

”... Toivoisin, että innostunutta henkilökuntaa kannustettaisiin toimimaan opiskelijoiden tukihenkilöinä ja he saisivat siitä myös ansaitsemansa rahallisen korvauksen.”

”Aikataulu, jolla itse lähdin matkaan oli erittäin tiukka ... mieltii kyllä kaksi kertaa, jaksako edes lähteä kun matkan alle jäävä työ kertyy odottamaan ja palatessa on tiedossa hyvin tiukkoja työviikkoja. Käytännössä siis työaikasunnitelmaan voisi varata jossain määrin tunteja, joita ei ole sidottu jo johonkin työhön, vaan niitä voisi käyttää esim. ulkomaan jaksoon.”

”Kaksi ihmistä ehdottomasti tärkeää olla mukana jo oman ja opiskelijoiden turvallisuuden takia. Työntekijät sitoutuvat suurella sydämellä lähtemään matkaan, joten mielestäni pitäisi olla reilu ja oikeudenmukainen lisä tuntikorvauksia mietittäessä.”

Viides teema henkilöstöliikkuvuuden kehittämiseen liittyen oli *palautteen keräämisen kehittäminen ja palautteen hyödyntäminen*. Työntekijöiden vastauksissa korostui se, että he ovat halukkaita antamaan palautetta ja toivovat, että heidän kokemuksiaan hyödynnettäisiin Luovissa laajemmin. Työntekijät toivoivat myös, että jo ennen ulkomaanjaksoa suunniteltaisiin, miten jaksolla saatuja kokemuksia voitaisiin hyödyntää. Kokemuksia toivottiin myös jaettavan avoimemmin ja näkyvämmiin.

”... ulkomaanreissuista tulisi kerätä paremmin palautetta; mitä uutta, mitä opin, oman työn näkökulmasta kiinnostavimmat asiat, joita voisi kokeilla tai tuoda meillekin...”

”Kohdetta ei hyödynnetä jälkeenkään. Tuntuu siltä kuin kenelläkään ei olisi aikaa ja halua palautteelle. Jää ikään kuin uusi kontakti käyttämättä.”

Näiden viiden kehittämisen osa-alueen lisäksi vastaajat toivat esille, että kansainvälisyystoiminta pitäisi saada luontevaksi osaksi työtä ja myös opetuksessa tulisi siirtyä projektiajattelusta kohti prosessiajattelua. Myös EU:n mahdollisuudet kansainvälisyystoimintaan liittyen tulisi hyödyntää. Vastausten perusteella työntekijät kokevat, että henkilöstöliikkuvuudesta on hyötyä myös siten, että ulkomaanjaksot opettavat ymmärtämään erilaisia kulttuureja, toimintaa ja menetelmiä.

Työntekijät toivat esille myös sen, että opetushenkilökunnan tulisi huomioida toiminnan tavoitteellisuus opiskelijavaihtoissa sekä kiinnittää enemmän huomiota opiskelijoiden sitoutumiseen ja harjoittelujaksokuntoisuuteen. Vastaajien

mukaan ihanteellisinta olisi, jos ainakin toinen opiskelijoiden ulkomaanjakson tukihenkilöistä tuntisi opiskelijat entuudestaan.

Vastauksissa tuli esille myös kritiikkiä Luovin ulkomaanjaksojen järjestämistä kohtaan. Niiden ei koeta tukevan Luovin perustehtävää:

”Mielestäni nämä ulkomaanmatkat pitäisi lopettaa/supistaa reilusti koska ne eivät tue Luovin perustehtävää eli opiskelijoiden hyvään työelämään siirtymistä. Kuinka moni on työllistynyt ulkomaille? Matkat eivät tue muutenkaan Luovin perustehtävää. Hetkellisesti voi henkilökunnan kielitaito kohentua mutta unohtuu taas jos kieltä ei käytä jatkuvasti. Opiskelijoille ovat lähinnä kokemuksia eivät mitään ammatillisesti tavoitteellista toimintaa vaikka niin annetaan ymmärtää.”

Pääosin työntekijöiden kokemukset ja mielipiteet ulkomaanjaksoista olivat positiivissävytteisiä, ja he näkevät niissä paljon hyötyä sekä työntekijän että opiskelijoiden näkökulmasta:

”Lopuksi haluaisin vielä mainita, että opiskelijoille nämä kokemukset voivat olla aivanlaatuisia kokemuksia. Ulkomaanjaksoilla on parhaimmillaan mahdollista vahvistaa opiskelijan opiskelumuotiota, itsetuntemusta, sosiaalisia taitoja, kielitaitoa, rohkeutta toimia uusissa tilanteissa, ammattitaitoa, ammatillista identiteettiä jne. jne. Eräskin opiskelija sanoi, että tämä oli elämäni paras viikko!”

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

5.1 Tutkimustulosten arviointi

Halusin opinnäytetyölläni selvittää, millä tavoin henkilöstöliikkuvuus kehittää työntekijöiden ammatillisuutta ja mitä muuta hyötyä siitä saadaan Luoviin. Opinnäytetyöni tutkimuskohteena oli Luovin henkilöstön kokemukset ulkomaanjaksoista, mutta tutkimusaineistoni myötä painotusta sai runsaasti myös Luovin opiskelijoiden saama hyöty ulkomaanjaksoista. Tämä johtuu siitä, että useat opinnäytetyöhöni vastanneet olivat ulkomaanjaksolla opiskelijan tai opiskelijaryhmän tukihenkilönä, joten luonnollisesti heidän kokemuksiinsa liittyy olennaisesti myös opiskelijoiden näkökulma ja kokemukset ulkomaanjaksolta. Kaiken kaikkiaan sain mielestäni opinnäytetyölläni vastauksia niihin asioihin, joista tavoitteenani oli kerätä tietoa ja kokemuksia. Vastauksista kumpusi myös lisäksymyksiä ja ideoita uusista tutkimusaiheista.

Opinnäytetyöni tuloksissa korostuu selkeästi kaksi osa-aluetta: ulkomaanjaksoilta työntekijöiden sekä opiskelijoiden saama hyöty. Työntekijät kertoivat kehittyneensä monin eri tavoin ulkomaanjaksoilla: heidän kielitaitonsa oli kohentunut, he olivat saaneet uusia ideoita omaan työhönsä liittyen, he olivat hyödyntäneet ulkomaanjaksolla saatuja kokemuksia opetustyössään kotimaassa ja rohkaistuneet osallistumaan erilaisiin toimintoihin oman mukavuusalueensa ulkopuolella.

Vastauksissa tulee selvästi esille se, että työntekijät kokivat opiskelijoiden hyötyneen ulkomaanjaksoista merkittävästi. Luonnollisesti hyöty opiskelijoille on ollut suurempi heidän kohdallaan, jotka ovat itse osallistuneet ulkomaanjaksolle, mutta tulkintani mukaan työntekijät ovat varsin aktiivisesti ja monipuolisesti jakaneet kokemuksiaan myös kotimaassa ja ottaneet ulkomaanjaksolta saamiaan ideoita osaksi omaa työtään. Työntekijät ovat kokeneet, että opiskelijat kotimaassa ovat siten hyötyneet työntekijöiden ulkomaanjaksoilla saamista kokemuksista ja ideoista. Useista vastauksista suorastaan paistoi aito into ja palo siirtää ulkomaanjakson kokemukset osaksi omaa arkea ja opetustyötä. Tulkin-tani mukaan opiskelijat hyötyvät työntekijöiden ulkomaanjaksoista merkittävästi, kun työntekijät osaavat nivoa kokemuksensa osaksi omaa opetustaan.

Jokainen työnantaja toivoo työntekijöiltään aktiivisuutta, osallistumista ja sitoutuneisuutta. Tulkintani mukaan henkilöstön ulkomaanjaksot voivat omalta osaltaan toimia työntekijöitä motivoivina tekijöinä: useissa kyselyn vastauksissa korostui se, kuinka hieno kokemus ulkomaanjakso oli ollut ja kuinka laajasti se oli avannut työntekijöiden ajatusmaailmaa ja virkistänyt tavallista arkea. Moni koki olevansa etuoikeutettu saatuaan osallistua ulkomaanjaksolle. Nähdäkseni siinä on runsaasti syytä toteuttaa henkilöstöliikkuvuutta: tyytyväinen, motivoitunut ja innostunut työntekijä on aina yrityksen etu. Opinnäytetyöni teoriaosuudessa esittelemäni ammatillinen *kasvuprosessi* (Ruohotie 2005, 49–52) on siten suorassa yhteydessä kyselyyn vastanneiden työntekijöiden vastausten kanssa.

Valtavan hyvältä idealta vaikutti myös se, kuinka työntekijä oli yhdistänyt ulkomaanjakson osaksi omaa opiskeluaan kotimaassa; siten ulkomaanjaksosta saatu hyöty moninkertaistui ja edisti myös työntekijän opiskelua. Juuri tämänkaltaisia keinoja on kansainvälisyystoiminnan yhdistämisessä osaksi omaa arkea ja esimerkiksi opiskelua.

Hallituksen supistaessa ammatilliselle koulutukselle myönnettävää rahoitusta oppilaitosten kulueriä mietitään tarkkaan ja kaikkia toimintoja on arvioitava sen perusteella, mikä on oppilaitoksen ydintoimintaa ja mikä kuuluu sen perustehtävän piiriin. On myös mietittävä, mikä on se hyöty, mitä eri toiminnoilla saavutetaan ja millainen toiminta on kannattavaa. Kansainvälinen toiminta saatetaan nähdä suurena kulueränä, joka ei juurikaan hyödytä oppilaitoksen toimintaa kokonaisuudessaan, ja se saatetaan siksi nähdä kannattamattomana toimintana. Joidenkin mielestä kansainvälisyystoiminta koskettaa vain osaa työntekijöistä, eikä sen hyötyä koko työyhteisölle nähdä kovin suurena. Tämä näkemys tuli esille myös opinnäytetyöni vastausmateriaalissa: osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että Luovin tulisi keskittyä ydintoimintaansa, eli koulutuksen tarjoamiseen erityistä tukea tarvitseville nuorille, ja kansainvälisyystoimintaa tulisi supistaa reilusti tai jopa lopettaa kokonaan.

Huomionarvoista tähän liittyen on toki se, että Luovin kansainvälisyystoiminnan rahoituksesta merkittävä osa tulee hankerahoituksen kautta; Luovin rahallinen panostus kansainvälisyystoimintaan ei ole niin suuri kuin saatetaan olettaa.

Kenties asenne kansainvälisyystoimintaa kohtaan saattaisi muuttua jonkin verran positiivisemmaksi, mikäli sen rahoitusperustaa avattaisiin työntekijöille laajemmin.

Lisäksi mielestäni on huomioitava, että opinnäytetyöni vastausten perusteella Luovin työntekijöiden ulkomaanjaksot painottuvat huomattavasti opiskelijoiden tukihenkilönä toimimiseen, eli painopiste on nimenomaan opiskelijoille tarjotussa ulkomaanjaksoissa. Siten opiskelijälähtöisyys painottuu myös kansainvälisyystoiminnassa.

Täytyy myös muistaa, että ulkomaanjaksot ovat yksi keino edistää Luovin ja erityisopetuksen imagoa myös ulkomailla ja tehdä Suomea ja suomalaisuutta tutuksi kohdemaassa. Puhumattakaan siitä, mitä hyötyä ulkomaanjaksot ovat henkilöstön mukaan tuoneet opiskelijoille: monessa vastauksessa kerrottiin, kuinka ulkomaanjakso oli ollut erityisen rikastuttava kokemus monelle opiskelijalle. Jotkut olivat olleet ensimmäistä kertaa lentokoneessa ja ulkomailla. Joku oli jopa todennut, että ulkomaanjaksolla vietetty aika oli ollut parasta ikinä. Näiden kokemusten perusteella Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry:n artikkeli ammatillisen koulutuksen kansainvälisyydestä sisältää monia sellaisia seikkoja, jotka pätevät arkielämään ja joilla voi perustella kansainvälisyystoiminnan toteuttamista osana ammatillista peruskoulutusta (ks. Ammatillinen koulutus on kansainvälistä 2016).

5.2 Ideoita jatkotutkimukselle

Ulkomaanjaksoihin liittyviä prosesseja on vastausten mukaan syytä selkiyttää ulkomaanjaksojen kokemusten hyödyntämisessä. Tällä hetkellä osa työntekijöistä kokee, että ulkomaanjaksolla saatuja kokemuksia ei kuunnella eikä käytetä aktiivisesti. Tämä ei tietenkään ole kenenkään etu. Työntekijät toivovat, että kaikki hyöty ulkomaanjaksoilta saataisiin käyttöön. Vaatii varmasti myös työntekijän omaa aktiivisuutta ja yritteliäisyyttä yhdistää ulkomaanjakson kokemukset osaksi arkea kotimaassa. Nostaisin esille kysymyksen, riittääkö aika kunnolliseen ulkomaanjakson jälkipuintiin ja ideointiin tulevaa ajatellen. Mikä rooli esimiehillä on ulkomaanjaksojen tavoitteiden suunnittelussa ja kokemusten hyö-

dyntämisessä? Miten työntekijöiden kokemukset ulkomaanjaksolta ja sitä kautta saadut kehittämissideat saataisiin käyttöön omassa oppilaitoksessa?

Seuraava mielenkiintoinen aihealue Luovin kansainvälisyystoimintaan liittyen voisi mielestäni olla myös opiskelijoiden ulkomaanjaksojen kokemusten kartoitus. Jokaisen ulkomaanjakson jälkeen opiskelijoilta kerätään palautetta, mutta aiheeseen liittyen olisi varmasti mahdollisuus tehdä laajempaakin selvitystyötä. Olisi myös mielenkiintoista tietää, miten opiskelijoiden kanssa ulkomaanjaksolla olleet työntekijät näkevät opiskelijoiden kehittymisen ja henkisen pääoman kasvun ulkomaanjaksoilla. Kenties mielenkiintoisin olisi case-tyyppinen tutkimus, jossa kartoitettaisiin muutaman opiskelijan henkilökohtaista opiskelupolkua ja elämänvaihetta yhdistettynä ulkomaanjaksolle lähtemiseen ja siitä saatavaan hyötyyn. Millä tavoin ulkomaanjakson kokemukset tukevat erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan itsetuntoa, osallisuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia? Miten opiskelijan on mahdollista kartuttaa omaa osaamistaan ulkomaanjakson aikana; onko esimerkiksi joitakin tutkinnonosia, joita opiskelija voi suorittaa osana kansainvälistä vaihtoa?

5.3 Omat oppimiskokemukseni

Opinnäytetyön tekeminen on ollut prosessi, joka on opettanut paljon Luovin kansainvälisyystoiminnasta, sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Olen hyvin tyytyväinen siihen, että ehdotukseni tehdä opinnäytetyö Luovin kansainvälisyystoimintaan liittyen otettiin niin positiivisella tavalla vastaan kansainvälisyyskoordinaattorin, kehitysjohtajan sekä oman esimieheni toimesta. Kansainvälisyyskoordinaattori ja kehitysjohtaja ovat olleet helposti tavoitettavissa koko prosessin ajan ja olen saanut aina tarvittaessa lisäohjeistusta ja vastauksia kysymyksiini opinnäytetyöhöni liittyen. Luovin suunnittelija oli suurena apuna kyselyn tekniseen toteuttamiseen ja kyselyn rakentamiseen liittyen. On ollut helppoa työstää opinnäytetyötä tietäen, että voin milloin vain kysyä neuvoa tai mielipidettä. Kansainvälisyysassistentti toimi tsemppaajana opinnäytetyöni ideoinnista lähtien ja toi esille omia ajatuksiaan kyselyn työstämiseen liittyen.

Iso opinnäytetyön tekemistä helpottava tekijä on ollut se, että tein opinnäytetyöni oman työnantajani toimintaan liittyen. Tunsin entuudestaan osan henkilöistä,

joille lähetin opinnäytetyöni kyselyn, ja minulla oli opinnäytetyön aihetta miettiessä tiedossa henkilöitä, joilta kysyä mielipiteitä kansainvälisyystoimintaan liittyen. On ollut mielenkiintoista päästä tarkastelemaan Luovin toimintaa sellaisesta näkökulmasta, joka ei ollut minulle aiemmin tuttu.

Ylivoimaisesti suurin haaste opinnäytetyötä tehdessä on ollut ajankäyttö. Halusin paneutua opinnäytetyöni tekemiseen ja motivaatiota sen tekemiseen on ollut alusta saakka. Haasteena on ollut yhdistää kokopäivätyö ja pikkulapsiperheen arki opinnäytetyön tekemiseen. Sen vuoksi päätin hakea lupaa tehdä marras- ja joulukuun 2016 ajan 90 % työaika, johon esimieheni onnekseni myönsi luvan. Se helpotti opinnäytetyöni kiivainta työstämisaikaa huomattavasti. Olen myös hyvin tyytyväinen siihen, että sain esimieheltäni luvan tehdä opinnäytetyötäni työajalla silloin, kun se oli työtehtävieni kannalta mahdollista. Voin sen perusteella todeta, että Luovi kannustaa työntekijöitään työn ohella opiskeluun ja joustaa tarvittaessa esimerkiksi työaikaan liittyvissä asioissa.

Tehdessäni opinnäytetyötä palautin mieleeni myös sosionomiopintojeni aikaista opinnäytetyöprosessia vuodelta 2006. Tein myös sen opinnäytetyön Luovin (silloinen Merikosken erityisammattioppilaitos) toimintaan liittyen, ja tutkimustapani oli silloin kvalitatiivinen eli laadullinen. Aiemmasta kokemuksesta on epäilemättä ollut hyötyä myös tätä tutkimusta tehdessäni, vaikka edellisestä opinnäytetyöprosessista onkin kulunut jo kymmenen vuotta. Tuolloin opinnäytetyön tehtyäni se jäi mieleeni työläänä mutta mielenkiintoisena projektina, ja samansuuntaiset ovat myös tämänkertaiset kokemukseni. Verrattuna aikaisempaan opinnäytetyöprosessiin tällä kertaa suurimpana haasteena on ollut ajankäytön haasteellisuus.

Opinnäytetyötäni voi hyödyntää Luovin kansainvälisyystoiminnassa. Toivon, että henkilökunnan ulkomaanjaksoista saatu hyöty nostetaan esille esimerkiksi tulevia ulkomaanjaksoja suunnitellessa ja opinnäytetyöni aineiston avulla kansainvälisyystoiminta nähdään työntekijöiden ammatillista kehittymistä tukevana toimintana. Henkilöstön toiveet ulkomaanjaksojen palautteen keräämiseen ja hyödyntämiseen liittyen tulisi huomioida jatkossa entistä laajemmin.

Tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä tukee se, että olen selostanut kaikki työvaiheet tarkasti ja järjestelmällisesti. Kyselyaineistoa tarkastellessani kävin

läpi jokaisen kohdan ja mietin, miten tulokset voisi kunkin kysymyksen kohdalla esittää selkeimmin ja informatiivisimmin. Käyttäessäni suoria lainauksia osana aineiston analysointia kirjoitin lainaukset täsmälleen siten, kun vastaajat olivat ne kirjoittaneet. Epäilemättä tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä sekä aineiston hyödynnettävyyttä olisi lisännyt se, että kyselyn vastausprosentti olisi ollut suurempi. Mielestäni opinnäytetyöni on vastausmateriaalin ja sen käsittelyn sekä raportoinnin puolesta toimiva kokonaisuus, jonka sisältöä voi käyttää Luovin kansainvälisyystoiminnan kehittämisessä.

LÄHTEET

- Ammatillinen koulutus on kansainvälistä 2016. Viitattu 4.12.2016
<http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/amatillinen-koulutus-on-kansainvalista.html>.
- Ammattiopisto Luovi 2016a. Luovi. Viitattu 24.3.2016 <http://www.luovi.fi/luovi/>.
- Ammattiopisto Luovi 2016b. Opiskelijavalinta. Viitattu 24.3.2016
<http://www.luovi.fi/hakijalle/hakuohjeet/opiskelijavalinta/>.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kananen, J. 2011. Kvantti – Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Suomen Yliopistopaino Oy.
- Keinänen, T. & Mäkeläinen, K. 2009. Aktiivinen kansalaisuus kotoutumisen edellytyksenä. Teoksessa Harinen, P., Honkasalo, V., Souto, A-M. & Suurpää, L. Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen. Helsinki: Hakapaino, 183–204.
- Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kontturi, M. 2016. opinnäytetyö. Sähköposti ella.pelkonen@luovi.fi 1.3.2016. Tulostettu 29.3.2016.
- Kontturi, M. 2017. Kommentti opinnäytetyöhön. 1.2.2017.
- Korhonen, V. 2010. Towards Intercultural Sensitivity – Some Considerations when Studying Cross-Cultural Issues from a Lifelong Learning Perspective. Teoksessa Korhonen, V. (toim.) 2010. Cross-Cultural Lifelong Learning. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 13–38.
- Luovin kansainvälisyysuunnitelma 2016. Mari Kontturi ja Luovin johtoryhmä.
- Mikluha, A. 1996. Työkulttuurit - Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Mommo, M. 2016. Liitteenä kv-vaihdon järjestelyistä. Sähköposti el-la.pelkonen@luovi.fi 24.11.2016. Tulostettu 24.11.2016.

Opettajien ja muun henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa koulutuksessa 2004–2014. CIMO. Viitattu 24.3.2016.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/56469_Ope_ammatt._kokonaismaat_2014.pdf

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Salonen, P. I. 2010. Rohkeasti maailmalle - onnistu liike-elämässä ja ihmisenä. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Sinkkonen, R. 2009. Onnistu ulkomaankomennuksissa. Juva: WS Bookwell Oy.

Vahvuutena kansainvälisyys – Kansainvälisen toiminnan strateginen suunnittelu ammatillisessa koulutuksessa 2010. Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat 2010: 10. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Viitaniemi, J. 2005. Tapaustutkimus (case-tutkimus, case study). Viitattu 4.12.2016.

http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Viitaniemi110305.pdf.

LIITTEET

- Liite 1. Opinnäytetyön kyselyn saatekirje
- Liite 2. Opinnäytetyön kysely

Liite 1 Opinnäytetyön kyselyn saatekirje

Hei!

Haluamme kehittää Luovin henkilöstöliikkuvuutta osana kansainvälistä toimintaa ja osaamisen kehittämistä. Siihen liittyen teen opinnäytetyötä Lapin ammattikorkeakouluun osana tradenomin tutkintoa.

Opinnäytetyöni aiheena on Ammattiopisto Luovin työntekijöiden ulkomaanjaksosten vaikuttavuus. Oheinen kysely on lähetetty Luovin työntekijöille, jotka ovat olleet vähintään viisi työpäivää kestäneellä ulkomaanjaksolla kahden viimeisen vuoden aikana.

Kysely on lyhyt ja siihen vastaamiseen tarvitset vain kymmenisen minuuttia aikaa. Tulokset käsitellään anonyymisti.

Toivon, että vastaat oheiseen kyselyyn seuraavan kahden viikon aikana. Tässä on henkilökohtainen vastauslinkkisi kyselyyn: [#codelink]

Viimeinen vastauspäivä on 21.10.2016. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan kaksi 20 euron arvoista herkkukoria.

Kiitokset osallistumisestasi!

Ella Pelkonen



Kysely Luovin henkilöstöliikkuvuudesta

Taustatietoja

1. Tehtäväsi Ammattiopisto Luovissa *

- Opettaja
- Ohjaaja
- Opiskeluhyvinvoinnin työntekijä
- Opetuksen hallinnon työntekijä
- Sisäisten palvelujen työntekijä

2. Minkä tyypisellä ulkomaanjaksolla olit? *

- Työelämäjaksolla
- Opiskelijan / opiskelijaryhmän tukihenkilönä
- Projektikokouksessa
- Asiantuntijavaihdossa

3. Keneltä / mistä sait tiedon mahdollisuudesta hakeutua ulkomaanjaksolle? *

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- Esimies
- Työkaveri
- Satama
- Infotilaisuus
- Kansainvälisyysvastaava / kansainvälisyyskoordinaattori
- Hain itse tietoa
- Muu, mikä?

4. Ulkomaanjaksosi pituus? *

- 1-5 työpäivää
- 6-10 työpäivää
- Yli 10 työpäivää

Keskeytä ja jatka vastaamista myöhemmin

Seuraava -->



Kysely Luovin henkilöstöliikkuudesta

Ulkomaanjakson tavoitteet

5. Mitä tavoitteita Sinulla oli ulkomaanjaksollesi? *

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- Omassa työssä tarvittavan osaamisen kehittäminen
- Opiskelijoiden ohjaaminen ja tukeminen ulkomaanjakson aikana
- Kielitaidon vahvistaminen
- Kulttuuritietämyksen lisääminen
- Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen
- Tieto- ja viestintätekniikan osaamisen kasvattaminen
- Ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen
- Uusien kokemusten ja vaihtelun saaminen työarkeen
- Rohkaistuminen lähtää työntekijän roolissa ulkomaanjaksolle
- Koulutuksen ja työelämäyhteistyön kehittäminen
- Uusien yhteistyökumppaneiden hankkiminen
- Muu, mikä?

6. Määrittelitkö ulkomaanjaksosi tavoitteet yhdessä esimiehesi kanssa? *

- Kyllä
- En

7. Miten arvioit tavoitteidesi toteutumista? *

Keskeytä ja jatka vastaamista myöhemmin

[← Edellinen](#) [Seuraava →](#)



Kysely Luovin henkilöstöliikkuvuudesta

Ulkomaanjakson kokemukset

8. Miten jaotit kokemuksiasi ulkomaanjaksoltasi? *

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- Omassa tiimissä
 Erillisessä järjestetyssä tilaisuudessa
 Kansainvälisyystiimissä
 Työpaikkakokouksessa
 Opiskelijaryhmässä
 Blogissa
 Satamassa
 Luovin ulkopuolisissa verkostoissa tai tapahtumissa
 Muu, mikä?

9. Keskustelitko ulkomaanjaksosi kokemuksista esimiehesi kanssa? *

- Kyllä, ohimennen
 Kyllä, keskustelimme ulkomaanjaksostani ja kokemusteni hyödyntämisestä työssäni
 En

10. Oletko hyödyntänyt ulkomaanjaksosi kokemuksia omassa työssäsi? *

- Paljon Melko paljon Jonkin verran En lainkaan

Anna muutama esimerkki. *

11. Oletko hyödyntänyt ulkomaanjaksolla saamiasi kontakteja? *

- Paljon Melko paljon Jonkin verran En lainkaan

Anna muutama esimerkki. *

12. Onko ulkomaanjaksolta saamiasi kokemuksia hyödynnetty Luovissa? *

- Paljon Melko paljon Jonkin verran Ei lainkaan

Anna muutama esimerkki. *

Keskeytä ja jatka vastaamista myöhemmin

<- Edellinen Seuraava ->



Kysely Luovin henkilöstöliikkuvuudesta

13. Miten ulkomaanjakson käytännön järjestelyt kohdallasi toimivat? *

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei koskenut minua
Valmennus oli hyödyllinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matkajärjestelyt olivat toimivat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito ulkomaanjakson aikana oli sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkomaanjakson jälkitoimet hoituivat sujuvasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Lähtisitkö uudelleen ulkomaanjaksolle? *

- Kyllä, miksi?
- En, miksi?

15. Miten Luovin henkilöstöliikkuvuutta voisi mielestäsi kehittää? Mitä muuta haluaisit tuoda esille? *

Jos haluat osallistua herkkukorien arvontaan, kirjoita alle yhteystietosi (käsitellään erikseen muista vastauksista). Arvonnasta ilmoitetaan voittajille henkilökohtaisesti ja Satamassa.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Keskeytä ja jatka vastaamista myöhemmin

<- Edellinen Lähetä