

**Jere Rauhala**

**2012**

---

**AMMATILLISTEN OPPILAITOSTEN JA  
METSÄHALLITUKSEN YHTEISTYÖ  
KANTA- JA PÄIJÄT-HÄMEESSÄ 2006 - 2011**



Opinnäytetyö

Ammatillinen opettajankoulutus

2012

Jere Rauhala

Työn nimi Ammatillisten oppilaitosten ja Metsähallituksen yhteistyö  
Kanta- ja Päijät-Hämeessä 2006 - 2011

Tekijä Jere Rauhala

Hyväksytty 28.5.2012

Hyväksyjä Kari Kähkönen

---

<b>Tekijä</b>	Jere Rauhala	<b>Vuosi 2012</b>
<b>Työn nimi</b>	Ammatillisten oppilaitosten ja Metsähallituksen yhteistyö Kanta- ja Päijät-Hämeessä 2006 - 2011	

---

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä selvitetään Metsähallituksen ja ammatillisten oppilaitosten käytännön yhteistyötä Kanta- ja Päijät-Hämeessä vuosina 2006 – 2011. Opinnäytetyön tekijä on ollut itse rakentamassa yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Nämä oppilaitokset ovat Koulutuskeskus Salpaus, Hämeen ammatti-instituutti, Hämeen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Koulutuskeskus Tavastia, Kiipulan ammattioppilaitos, Forssan ammatti-instituutti, Ammattiopisto Livia ja Eerikkilän urheiluopisto.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata alueellinen verkostoyhteistyö ja sen toiminta eri muodoissaan. Lisäksi hahmotetaan oppilaitoskohtaista, koulutusala- tai koulutusohjelmakohtaista sekä Metsähallituksen näkökulmasta kohde- ja aluekohtaista yhteistoimintaa ja alueiden käyttöä oppimisympäristöinä. Yhteistyötä on tehty mm. työssäoppimisessa, opettajien työelämäjaksoissa, harjoitustöissä, harjoitteluissa, projektitoiminnassa ja opinnäytetöiden toteutuksessa. Kokonaisuuden hahmottamiseksi opinnäytetyö sisältää työelämäyhteistyön tutkimuksellista taustaa, koosteen eri osapuolia koskevasta tulosohtauksesta ja lainsäädännöstä, 55:lle verkostossa toimivalle henkilölle suunnatun webropol-kyselynä toteutetun mielipidekartoituksen tulokset sekä johtopäätökset että suositukset yhteistyön tulevaisuudesta.

Yhteiskunnalla on suuret odotukset ja vaatimukset työelämäyhteistyön lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi. Tulosohtaus määrää käytännössä oppilaitoksia kasvattamaan yhteistoimintaa. Työelämää puolestaan ei toimintaan tulosohtata, ei edes julkisia toimijoita, ainoastaan siihen suositellaan. Asia vaikuttaa omalla tavallaan ristiriitaiselta.

Päähavainto on, että alueellinen yhteistyö on erinomaisessa kunnossa ja että sitä kannattaa ehdottomasti jatkaa. Osapuolten välillä vallitsee erittäin korkea luottamus, halu jatkaa ja laajentaa yhteistyötä entisestään hallitusti ja harkitusti. Suurin vahvuus on hyvä ilmapiiri ja organisaatioiden hyvät suhteet. Heikkoutena nähdään ajan riittävyys yhteistyöhön.

**Avainsanat** Ammatilliset oppilaitokset, kumppanuus, Metsähallitus, työelämäyhteistyö, verkostot

**Sivut** 55 s. + liitteet 9 s.

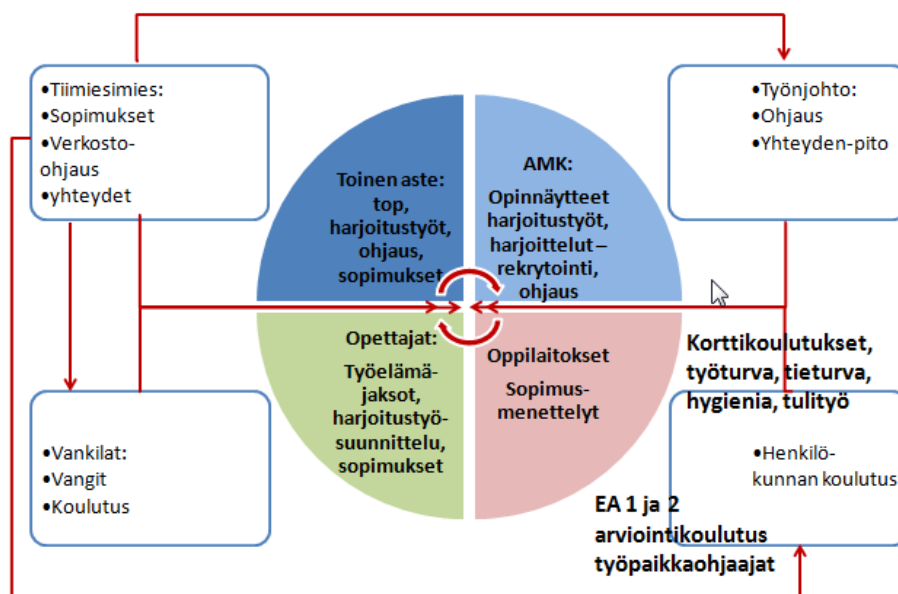
## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	YHTEISKUNNAN ODOTUKSET TYÖELÄMÄN JA AMMATILLISTEN OPPILAITOSTEN YHTEISTYÖLLE.....	3
2.1	Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta.....	3
2.2	Tulosohjaus .....	5
2.3	Työmarkkinajärjestön suositukset.....	7
3	TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN TAUSTAA.....	10
3.1	Opettajien työelämäjaksot.....	10
3.2	Työelämän odotukset .....	11
3.3	Verkostotoiminta, yhteistyö yleensä .....	12
4	ALUEELLINEN YHTEISTOIMINTAVERKOSTO .....	16
4.1	Yhteistyöoppilaitokset.....	17
4.2	Metsähallitus .....	20
4.3	Muut toimintaan suoraan liittyvät organisaatiot.....	20
5	OPPILAITOSTEN JA METSÄHALLITUKSEN VÄLINEN YHTEISTYÖ.....	23
5.1	Yhteistyökäytännöt.....	23
5.2	Yhteistyömuodot .....	25
5.3	Yhteistyön kohdentuminen ja viestintä.....	30
6	YHTEISTYÖVERKOSTON KOKEMUKSET .....	34
6.1	Mielipidekartoitus .....	34
6.2	Tulokset.....	35
6.2.1	Tausta ja rooli .....	35
6.2.2	Yhteistyömuodot ja yhteistyön sujuminen yleisellä tasolla .....	35
6.2.3	Yhteistyön onnistuminen ja määrällinen tarve .....	36
6.2.4	Yhteistyön tärkeys, kehittäminen ja tulevaisuus .....	39
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET .....	46
7.1	Johtopäätökset.....	46
7.2	Suosituksset .....	49
	LÄHTEET .....	51
Liite 1	Yhteydenpito oppilaitoskohtaisesti	
Liite 2	Mielipidekartoituksen tuloksia	
Liite 3	Yhteistyömuotojen lukumäärien ja yhteydenpidon laajuuden vertailu	

## 1 JOHDANTO

Metsähallituksella on Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella vakiintuneet toimintatavat yhteistyöstä toisen asteen ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa. Näiden kahden maakunnan alueella sijaitsee muutamia Metsähallituksen luontopalveluiden toiminnalle oleellisia kohteita. Nämä ovat Päijänteen (Asikkala, Padasjoki, Sysmä, Kuhmoinen), Torronsuon (Tammela) ja Liesjärven (Tammela, Karkkila, Somero) kansallispuistot, Evon retkeilyalue sekä Aulangon (Hämeenlinna) luonnonsuojelualue.

Yhteistyön peruslähtökohtana on ollut ammatillisten oppilaitosten ja Metsähallituksen välinen aito yhteistyö. Metsähallitus on pystynyt tarjoamaan ammatillisille oppilaitoksille ja ammattikorkeakouluille järjestelmällisesti mahdollisuuksia harjoitustöihin, työssäoppimiseen ja pakollisiin harjoitteluihin. Toisaalta Metsähallitus on myös hyötynyt yhteistyöstä mm. harjoitustöissä ja työssäoppimisessa tehtyinä työpanoksina. Työssäoppimiskohteissa tehty työpanos on merkittävä lisä Metsähallituksen omaan työvoimaan ja vankityöhön.



KUVA 1 Yhteistoimintaverkoston toiminta

Yhteistyömuodot ovat olleet opiskelijaryhmien harjoitustöitä, työssäoppimista toisella asteella, ammattikorkeakoulujen harjoittelumahdollisuuksia, yhteistyötä näyttöjen arvioinnissa, yhteistyötä kehittämisprojektien muodossa (liittyen mm. vankeihin) ja opettajien työelämäjaksot. Edelleen se on ollut Metsähallituksen henkilökunnan kouluttamista sekä oppilaitosyhteistyöhön liittyvää koulutusta, mm. työpaikkaohjaajat, että puhtaasti tilat-

tua korttikoulutusta, esimerkiksi ensiapu 1- ja 2-koulutusta, tieturvakoulutusta ja työturvallisuuskoulutusta.

Yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten ja työelämän välillä myös edellytetään ja vaaditaan. Ammatilliset oppilaitokset veloitetaan työelämäyhteistyöhön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2011 – 2016 (Opetusministeriö 2012b, 16 - 17). Miten työelämä puolestaan pystyy osallistumaan, jos taloudelliset resurssit eivät mahdollista työelämälle laajaa yhteistyömahdollisuutta? Sen lisäksi, että ammatilliset oppilaitokset veloitetaan työelämäyhteistyöhön, on työssäoppiminen ja pakollinen harjoittelu opiskelijalle myös velvoittavaa, vaikka ilmaiseksi – jos opiskelija haluaa valmistua ammattiinsa kohtuullisessa ajassa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää alueellista verkostoyhteistyötä ja sen toimintaa eri muodoissaan. Lisäksi hahmotetaan oppilaitoskohtaista, koulutusala- tai koulutusohjelmakohtaista sekä Metsähallituksen näkökulmasta kohde- ja aluekohtaista yhteistoimintaa ja alueiden käyttöä oppimisympäristöinä. Yhteistyötä on tehty mm. työssäoppimisessa, opettajien työelämäjaksoissa, harjoitustöissä, harjoitteluissa, projektitoiminnassa ja opinnäytetöiden toteutuksessa. Kokonaisuuden hahmottamiseksi opinnäytetyö sisältää työelämäyhteistyön tutkimuksellista taustaa, koosteen eri osapuolia koskevasta tulosohjauksesta ja lainsäädännöstä, 55:lle verkostossa toimivalle henkilölle suunnatun webropol-kyselynä toteutetun mielitekartoituksen tulokset sekä johtopäätökset että suositukset yhteistyön tulevaisuudesta.

## 2 YHTEISKUNNAN ODOTUKSET TYÖELÄMÄN JA AMMATIL- LISTEN OPPILAITOSTEN YHTEISTYÖLLE

### 2.1 Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta

#### 1) Laki ammatillisesta koulutuksesta

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) asettaa perusreunaehdot työelämän ja ammatillisen opetuksen yhteydelle. 6 §:ssä luodaan koko toiminnan perusta ja perusvaatimus: ammatillisessa koulutuksessa on erityisesti huomioitava työelämän tarpeet ja koulutusta järjestettäessä on oltava yhteydessä työelämään. (Edita Publishing Oy 2012b.)

12 §:ssä säädetään opetuksen laajuudesta ja sisällöstä. Pykälässä säädetään, että tutkinnon on sisällettävä ammatillisia opintoja tukevaa työssä oppimista. (Edita Publishing Oy 2012b.)

16 §:ssä on reunaehdot työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämisestä. Muun kuin oppisopimuskoulutuksen osalla on laadittava erillinen kirjallinen sopimus koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä. Edelleen pykälässä luodaan perusta työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun ilman työsuhteen syntymistä. (Edita Publishing Oy 2012b.)

Opiskelu työpaikalla ei siis pääsääntöisesti synnytä tavanomaisia työnantajavelvollisuuksia. Työsopimus voidaan kuitenkin laatia erikseen niin sovitessa. Poikkeus työnantajan velvollisuuksien muodostumisessa on vastuu opiskelijan työturvallisuudesta huolehtimisessa. Työnantajan vastuulle on määrätty 19 §:ssä samanlainen vastuu työturvallisuudesta työpaikalla tapahtuvan koulutuksen yhteydessä kuin tavanomaisestikin on työ- ja virkasopimussuhteisten sekä näihin verrattavien julkisoikeudellisissa palvelusuhteissa olevien osalla (Edita Publishing Oy 2012b.)

25 §:n 2 momentin mukaan opiskelijan ammatillista osaamista on arvioitava mm. työpaikalla. 25 a §:n mukaan koulutuksen järjestäjän on asetettava toimitiloin tai – elimiä ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten. Näihin toimitiloihin on kuuluttava myös jäseniä ao. alan työ- tai elinkeinoelämästä. 25 b §:ssä puolestaan säädetään opiskelijan opintosuoritusten ja osaamisen arvioinnista. Työpaikalla tapahtuvan käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta arvioivat opettaja ja työpaikan edustaja yhdessä. Edelleen ammattiosaamisen näyttöjä arvioivat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen. (Edita Publishing Oy 2012b.)

Kaiken kaikkiaan laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) asettaa koulutuksen järjestäjälle huomattavan monta velvollisuutta suhteessa työelämään: oppimistilaisuuksia on järjestettävä työpaikoille, työssäoppimi-



sesta on sovittava kirjallisesti, työnantaja on saatava hyväksymään työsuojeluvelvollisuus, työelämän edustajia on saatava mukaan erilaisiin suunnitteluelimiin, ammattiosaamisen näyttöihin on saatava työelämän edustajia mukaan sekä opiskelijoiden arviointiin on saatava lisäksi arvioitsijoita mukaan. Näille asioille ei kuitenkaan ole työelämän puolella suoranaista velvollisuutta.

## 2) Asetus ammatillisesta koulutuksesta

Asetuksen 5 §:ssä säädetään työpaikalla tapahtuvan käytännön työtehtävien koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen sopimuksesta. Sopimuksen on sisällettävä seuraavat asiat:

- osapuolten tehtävät,
- opiskelijan ohjauksen ja osaamisen arviointi sekä siihen sisältyvän ammattiosaamisen näytön järjestäminen,
- työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset,
- työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt,
- kesto ja ajoitus opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa opiskelijakohtaisesti sekä
- muut tarpeelliset koulutuksen ja ammattiosaamisen näytön järjestämiseen liittyvät seikat. (Edita Publishing Oy 2012a.)

Edelleen 5 §:ssä säädetään edellytykset sopimuksen tekemiseen:

- Koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa.
- Työpaikalla on tarpeellinen työvälineistö.
- Työpaikka on ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. (Edita Publishing Oy 2012a.)

Lisäksi pykälässä muistutetaan työnantajan työturvallisuusvastuusta niin kuin laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 19 §) säädetään (Edita Publishing Oy 2012a).

Asetuksen 11 §:stä löytyvät arviointiin osallistuvan muun kuin opettajana toimivan henkilön ammattitaitovaatimukset: ”sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa.” (Edita Publishing Oy 2012a.)

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) konkretisoi lain vaatimuksia suhteessa työelämään. Asetus korostaa työelämästä toimintaan osallistuvan henkilön ammattitaitoa sekä pätevyyttä arviointikysymyksissä. Näissä asioissa työelämän edustajat eivät ole automaattisesti päteviä otamaan vastaan asetuksen mukaisia tehtäviä. Tällöin tulee kyseeseen työelämän edustajien koulutus tai kouluttautuminen, mikäli toimintaa aiotaan

edes ylläpitää. Asetus lisää lain vaatimuksia ja tavallaan ammatillisen oppilaitoksen työtä saada aikaan toimiva työelämäyhteys, koska työelämällä ei ole vastaavaa velvollisuutta omissa lainsäädännöissään.

## 2.2 Tulosohtaus

Toisen asteen ammatillista opetusta, Metsähallitusta sekä vankien koulutukseen liittyviä asioita ohjataan (tulosohtataan) useammassa dokumentissa. Ammatillista opetusta ohjataan koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmissa ja hallitusohjelmissa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a), Metsähallitusta vuosittain laadittavissa tulosohtaussohtimuksissa (Metsähallitus 2012c ja 2012e) sekä laissa Metsähallituksesta (1378/2004) (Edita Publishing Oy 2012c). Vankien koulutuksesta on säädetty vankeuslaissa (767/2005) (Edita Publishing Oy 2012e).

### 1) Metsähallitus

Metsähallituksen tulosohtaus ohjaavilta ministeriöiltä

Metsähallituksella on kaksi ohjaavaa ministeriötä: maa- ja metsätalousministeriö ja ympäristöministeriö. Molempien ministeriöiden kanssa laaditaan vuosittain tulosohtaussohtimus. Vuoden 2012 tulosohtaussohtimukset on laadittu vuosien 2011 ja 2012 vaihteessa.

Kummassakaan tulosohtaussohtimuksessa ei oteta mitään kantaa Metsähallituksen osallistumisesta ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyöhön (Metsähallitus 2012c ja 2012e). Ammatillinen koulutus on mukana tulosohtauksen sisällössä sen yleisessä merkityksessä samoin kuin pääosa muustakin yhteistoiminnasta ja yhteistyöstä.

### Laki Metsähallituksesta

Laissa Metsähallituksesta (1378/2004) otetaan kantaa opetuksen asemaan Metsähallituksen toiminnassa. 5 §:n mukaan Metsähallituksen on otettava toiminnassaan huomioon tutkimuksen, opetuksen, puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen maankäytön tarpeet. (Edita Publishing Oy 2012c.)

Valtioneuvoston asetuksessa Metsähallituksesta (1380/2004) ei ole mitään mainintaa yhteydestä ammatilliseen tai muuhunkaan opetukseen (Edita Publishing Oy 2012d).

### 2) Oppilaitosten tulosohtaus

Koulutus ja tutkimus 2011 – 2016, kehittämssuunnitelma

Kehittämssuunnitelmassa vuosille 2011 – 2016 on useita mainintoja työelämän ja ammatillisten oppilaitosten suhteista. Koko väestön koulutustason ja osaamisen osalta todetaan mm., että

- työelämäyhteyksien parantaminen huomioidaan myös rahoituksen uudistamisen yhteydessä,
- työpaikkaohjaajien riittävä koulutus ja sen saatavuus turvataan,
- työpaikkaohjaajien pysyvän koulutuksen rahoitusta selvitetään,
- työpaikkaohjaajien koulutukseen etsitään vaihtoehtoisia toteutus-  
poja
- työpaikkaohjaajien koulutusta kehitetään kohti laaja-alaista työssä-  
oppimista, harjoittelua, ammatillisen osaamisen arviointia ja jokai-  
sen työpaikkaohjaajan tarvetta,
- ”lisätään ja lujitetaan koulutuksen järjestäjien, yritysten ja julkisyhteisöjen kumppanuuteen perustuvaa yhteistyötä”
- ”monipuolistetaan työelämälähtöisiä ja innovaatiotoimintaa tukevia osaamisen kehittämisspalveluita”. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b, 15 – 17.)

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintaa vahvistetaan kehittämällä työpaikoilla tapahtuvan opiskelun laadunhallinnan välineitä ja menettelyitä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b, 40).

Kehittämissuunnitelmassa on vahva työelämäyhteys. Samalla siinä on vahvat odotukset ja vaatimukset ammatillisille oppilaitoksille erityisesti työpaikkaohjaajien koulutukseen liittyen. Myös kumppanuuteen perustuvaa yhteistyötä tulisi oppilaitosten lisätä ja lujittaa. Vaatimukset ovat suhteellisen suuria, kun otetaan huomioon että toista osapuolta, työelämää, ei käytännössä tulosohjata samaan suuntaan käytännössä lainkaan.

#### Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön osalla pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa on muutama kirjaus. Hallitusohjelman tavoitteena on työelämän osalta:

Vahvistetaan työpaikalla tapahtuvan opiskelun roolia sekä työvaltaisten oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien käyttöä ja monipuolistetaan niiden toteuttamismahdollisuuksia ammatillisessa koulutuksessa. (Valtioneuvosto 2012, 34.)

Itse menetelmiin hallitusohjelma ei ota kantaa, mutta tavoitteeseen liittyä kuitenkin kummankin osapuolen – sekä työelämän että ammatillisen oppilaitoksen – osallistuminen. Tavoitteet liittyvät vahvasti työelämän osallistumiseen henkilöstönsä kanssa mutta todennäköisesti työelämää tarvitaan myös oppimisympäristöjen käytön vahvistamiseen ja monipuolistamiseen.

#### 3) Vankeuslaki

Vankeuslain (767/2005) 8. luvun 8 §:ssä säädetään vangin mahdollisuudesta osallistua koulutukseen. Vangilla on mahdollisuus osallistua koulutukseen vankilassa tai vankilan ulkopuolella. Vankiloilla tai rikosseuraamusalueilla on mahdollisuus halutessaan sopia vankilan sisällä tapah-

tuvasta tutkintoon johtavasta tai muusta koulutuksesta jonkin koulutuksen järjestäjän kanssa. (Edita Publishing Oy 2012e.) Rikosseuraamuslaitoksella on sisäiset ohjeensa vankien koulutukseen osallistumisesta.

Vankeuslaki ei itsessään erityisesti rajoita vankien opiskelua tai yllytä vankeja opiskelemaan. Vangin mahdollisuus opiskella vankilan ulkopuolella, samoin kuin työskennellä, liittyy täysin siihen, voiko rikosseuraamusviranomaisen päästää vankia liikkumaan vankilan ulkopuolella itsekseen tai ohjatusti.

### 2.3 Työmarkkinajärjestön suositukset

Työmarkkinajärjestöt allekirjoittivat 23.9.2010 suosituksen työpaikoilla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi. Syynä suosituksen laatimiseen olivat kansainvälisen kilpailun kiristyminen, taloudellinen tilanne työmarkkinoilla sekä työpaikoilla tapahtunut oppimisen laajeneminen. Suosituksen ovat allekirjoittaneet AKAVA ry., Elinkeinoelämän keskusliitto ry., Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry. sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry. (STTK 2012.)

Keskusjärjestöt suosittivat liittojen toimenpiteiksi mm. seuraavaa:

- Järjestöjen tulisi selvittää alansa työssäoppimisen tarvetta ja sen toteuttamista.
- Harjoittelijoiden palkoissa tulee huomioida harjoittelutyö, sen luonne ja harjoittelun edellyttämä ohjaustarve.
- Työssäoppimisjaksot ja ammattiosaamisen näytöt, joissa ei synny työsuhdetta, toteutetaan ilman palkkaa.
- Työssäoppiminen ja harjoittelu eivät korvaa yrityksen henkilöstöä eikä niillä ole tarkoitus vaikuttaa palveluksessa olevan henkilöstön työolosuhteisiin.
- ”Työsopimuslain ja voimassa olevien sopimusten työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat määräykset eivät ole esteenä edellä mainittujen työpaikalla tapahtuvien oppimis- ja harjoittelupaikkojen tarjoamiselle”. Tämä tulisi liittää työehtosopimuksiin.
- Näillä suosituksilla tuetaan myös ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista.
- Kun työssäoppimista toteutetaan korvauksetta, tulisi siihen liittää myös ammattiosaamisen näytöt.
- Yritysten tulisi järjestää ja taata työpaikalla tapahtuvaa oppimista varten tarpeellinen ja asianmukainen ohjaus ja opastus esimerkiksi organisoidulla työpaikkaohjaajaverkostolla.
- Yritysten tulisi käyttää ohjauksen ja opastuksen osalla oppilaitosten ammattiopettajan osaamista ja tukea.
- Työpaikoilla tulisi olla avoin ja luonteva suhtautuminen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.
- Opettajien työelämäjaksoja pitäisi lisätä samoin kuin oppilaitosten ja työelämän tiivistä yhteistyötä. (STTK 2012.)

Jo vuonna 2005 suuri joukko työelämän ja valtion edustajia allekirjoittivat suosituksen työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. Suositukseen ovat allekirjoittaneet valtioneuvoston puolesta pääministeri Matti Vanhanen ja opetusministeri Antti Kalliomäki. Suosituksen työelämän tahot olivat AKAVA, Elinkeinoelämän Keskusliitto ry., Kunnallinen Työmarkkinalaitos, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Suomen Ammattijärjestöjen Keskusjärjestö SAK, Suomen Kuntaliitto, Suomen yrittäjät, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Valtion työmarkkinalaitos. (Opetushallitus 2007, 51.)

Suosituksen tavoitteena oli

- parantaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta,
- edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä,
- turvata mahdollisuudet korkeatasoiseen ammattiosaamisen hankkimiseen,
- turvata työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikat nuorille, varmistaa mahdollisuudet ammattiosaamisen näyttöihin,
- vahvistaa ammattikoulutuksen vetovoimaa ja arvostusta. (Opetushallitus 2007, 50 -51.)

Suosituksessa osapuolet sitoutuivat

- hankkimaan riittävästi laadullisesti korkeatasoisia työpaikkoja työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä varten,
- kehittämään opiskelijoiden ohjausta ja oppimisen tukitoimia ammattiopistoissa ja työpaikoilla,
- vahvistamaan työpaikalla tapahtuvaa ohjausta, laajentamaan työpaikkaohjaajien koulutusta ja vahvistamaan työelämän asiantuntemusta ammattikoulutuksessa,
- kehittämään ja laajentamaan opettajien työpaikoilla tapahtuvaa osaamisen päivittämistä ja uudistamista sekä työelämäyhteistyötä opetuksen kehittämiseksi työelämää vastaavaksi,
- edistämään työelämän laadunhallinnan, työturvallisuuden ja ammattiosaamisen merkitystä työvoiman ja organisaatioiden kehittämisessä,
- lisäämään työelämän osallistumista työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja näyttöjen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin,
- toteuttamaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä edistäviä ja kehittäviä hankkeita. (Opetushallitus 2007, 51.)

Viidessä vuodessa suosituksissa tapahtui sanallisessa ilmaisussa merkittäviä sisältöön liittyviä lievennyksiä. Vuonna 2010 ei enää sitouduttu *hankkimaan, kehittämään, vahvistamaan, laajentamaan, edistämään, suunnit-*

*telemaan ja toteuttamaan* asioita. Verbit ovat viiden vuoden sitoutuneen toiminnan jälkeen muuttuneet konditionaaliin. Vuonna 2010 asioita enää todella suositellaan tehtäväksi aikaisemman sitoutumista osoittavan kirjoitustyylin sijaan. 2010 asioita *tulisi selvittää, tulisi liittää, tulisi järjestää, tulisi taata, tulisi olla ja pitäisi lisätä*. Muutos on saattanut johtua taloudellisen toimintaympäristön muutoksista ja epävarmoista markkinanäkymistä.

### 3 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN TAUSTAA

Työelämäyhteistyöstä on kirjoitettu paljon ja sitä on myös tutkittu paljon. Valtaosa selvityksistä ja tutkimuksista ainakin tuntuu liittyvän toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen. Toinen seikka, josta on runsaanpuoleisesti kirjoitettu, on työpaikkaohjaajien rooli, koulutus ja tehtävät. Lähes tulkoon aina näkökulma on oppilaitoksen ja opetuksen näkökulma. Asiaa ei juuri ole tutkittu työelämälähtöisesti. Yhteistyöstä on toteutettu useita kymmeniä erilaisia hankkeita ja monia on edelleen käynnissä. Esimerkiksi pelkästään vuonna 2009 on ollut käynnissä 12 opetushallituksen tukemaa hanketta, jotka ovat liittyneet työelämäyhteistyöhön (Opetushallitus 2012b).

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksessa ja kirjallisuudessa käsiteltyä työelämän ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyötä, jota myös työelämäyhteistyöksi kutsutaan. Asiaa selvitetään pääasiassa työelämän odotusten, verkostoyhteistyön ja opettajien työelämäjaksojen kautta. Työssäoppimisen lähdeaineistoja on olemassa riittävästi. Yliopistokirjastojen yhteistietokanta Lindan mukaan työssäoppimiselle saadaan yli 700 hakutulosta, kun työssäoppiminen kirjoitetaan sekä yhteen että erikseen (Linda 2012). Opettajien työelämäjaksojen vastaavat tulokset ovat vain 32 havaintoa (Linda 2012).

#### 3.1 Opettajien työelämäjaksot

Opettajien työelämäjaksot ovat perua 1990-luvun lopun havainnosta, että oppilaitoskeskeinen ammattiopetus ei pysykään mukana nopeasti muuttuvassa työelämässä. Ymmärrettiin, että ongelma voidaan korjata kiinteällä ja monipuolisella yhteydellä työelämään. Opettajien työelämäjaksot ovat yksi keino kiinteän ja monipuolisen yhteyden luomisessa. Nämä jaksot on pääasiassa tuotettu Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksella. Jaksojen tavoitteena on opettajan ammatillisen substanssiosaamisen parantaminen ja yhteyden rakentaminen työelämään sijoittumalla osaksi työyhteisöä. (Eerola 2010, 75 – 76.)

Oppilaitosten ja työelämän yhteinen tehtävä on etsiä ja löytää kullekin alueelle tai kohteelle sopivat menetelmät oppilaitosten henkilöstöjen osaamisen pitämiseksi vähintään ajan tasalla ja yritysten henkilöstön osaamisen kehittämiseksi sekä yritysten markkina-aseman säilyttämiseksi ja parantamiseksi. Opettajat, työpaikat ja oppilaitokset ovat todenneet, että työelämäjaksot toimivat edellä mainituissa tarkoituksissa erittäin hyvin. (Eerola 2010, 84.)

Opettajien työelämäjaksoja on tarvittu paljon viime vuosina. Opettajat tarvitsevat jaksoja asiantuntijuuden kehittämiseen, tuomaan virkistystä ja intoa pitkän opettajan uran vaihteluksi sekä mm. rakentamaan verkostoja työpaikkojen työntekijöiden ja itsensä välille. Työelämäjaksot ovat myös

työkaluja opetuksen laadun parantamisessa. Työelämäjaksojen pituudeksi on tarjottu enintään paria kuukautta ja jaksojen väleiksi 2 – 3 tai 5 – 10 vuotta riippuen siitä, kuka ehdotuksen tekee. Työelämä on itse tarjonnut lyhempää väliä mm. laitteiden, koneiden ja työmenetelmien nopean muuttumisen ja uusiutumisen vuoksi. Molemminpuolinen hyöty on tärkeää, ja myös työelämän tulee hyötyä yhteistyöstä. (Jokinen, Lähtenmäki & Nokelainen 2009, 242 – 243.)

Edellä olevat näkökulmat tukevat käytännön kokemusta opettajien työelämäjaksojen tarpeellisuudesta ja sisällöstä. Työelämäjaksojen rahoitus jatkossa pelkästään oppilaitosten omilla opetusvaroilla lienee aika vaikeaa. Toisaalta on epätodennäköistä, että työelämäkään kovin nopeasti on valmis kustantamaan koko toimintaa. Työelämäjaksoja ei voi järjestää vain toinen osapuoli, siihen tarvitaan molemmat. Tarve ja tilanne ovat paitsi organisaatiokohtaisia, ja ne voivat vaihdella saman työnantajan sisällä huomattavan paljon. Jaksot on siis luotava tapauskohtaisesti. Työpaikan näkökulmasta jaksojen hiukan pitempi kesto tuo niihin lisää tehoa jo pelkästään perehdyttämisen näkökulmasta. Varsinkin, jos jaksoille on tulossa useampia opettajia, lyhyet pätkät usein vievät huomattavasti työnantajan aikaa ilman varsinaista työsuoritetta. Opettajat kenties tuovat työpaikkaan tullessaan mukanaan raikkaita uusia tuulahduksia, jotka eivät ole urautuneet työpaikan arkeen. Samalla opettaja saattaa tuoda oppia substanssista ja opetus- tai ohjausmenetelmistä. Tällöin myös työpaikka hyötyy selvästi jaksosta. Ja luonnollisesti onnistunut työelämäjakso antaa työnantajalle myös opettajan tekemän työpanoksen.

### 3.2 Työelämän odotukset

Työelämän tavanomainen näkemys on mm., että työelämän tarpeet ja muutokset näkyisivät koulutuksessa. Lisäksi monessa työpaikassa pelätään, että työntekijöitä ei löydy tulevaisuudessa. Opetussuunnitelmissa tulisi näkyä koulutustarve, käytännön työn ja teorian olisi kohdattava. Työelämässä myös nähdään, että opetuksen sisältöjen kehittämisen ja tiedottamisen vastuu on ensisijaisesti oppilaitoksilla, samoin kuin vastuu työpaikkaohjaajien koulutuksesta ja tapaamisista. (Jokinen ym. 2009, 244.)

Oppilaitosten oletetaan olevan aloitteellisia ja aktiivisia ja ulospäin suuntautuvia. Lisäksi opettajien tulisi tuntea opiskelijoidensa työkohteet ja opettajien tulisi ohjata oikeat opiskelijat oikeisiin työssäoppimispaikkoihin, koska tuntevat opiskelijansa – näin ainakin odotetaan. Edelleen oppilaitoksilta odotetaan alueellista otetta opiskelijarekrytoinnissa. (Jokinen ym. 2009, 245.)

Työelämässä on arkisiksikin asioiksi luettavia odotuksia oppilaitoksille, tässä tapauksessa ammattikorkeakouluille. Harjoitteluun liittyen odotuksia ovat mm. opintojen sisällöllinen ohjaaminen, yhteistyön kehittäminen ja opiskelijan työasenteiden kasvattaminen, joita ovat mm. työajoista kiinnittäminen ja tehtäviin kunnolla paneutuminen tai perehtyminen. Toiveet saattavat liittyä esimerkiksi työpaikkojen kokemaan aikapulaan tai siihen,



että työpaikalla ei koeta olevan – tai ei ole – riittävästi ammattitaitoa harjoittelijan ohjaamiseen. Työelämä on arvioinut harjoittelun tärkeimmäksi kehitettäväksi yhteistyömuodoksi harjoittelun, opinnäytteiden, jatkotutkin-  
tojen, täydennyskoulutuksen ja hankkeiden sekä yrityspalveluiden joukos-  
ta. Muita vaihtoehtoja ei ollut tässä arvioinnissa ollut valittavissa. (Viro-  
lainen & Valkonen, 2007, 72, 76.)

### 3.3 Verkostotoiminta, yhteistyö yleensä

Keski-Suomessa on tutkittu Taitava Keski-Suomi -hankkeessa työelä-  
mäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppimisessa.  
Tulosten mukaan verkostoissa havaittiin useita oppivan organisaation piir-  
teitä:

Laajat yhteistyöverkostot, avoin tiedonkulku ja tiedon jaka-  
minen yhteisöjen sisällä, tiedon hankkiminen myös yhteisön  
ulkopuolelta, innovatiivisuutta kannustava työilmapiiri, tasa-  
arvoisuus, toimiva johtaminen, runsas ryhmätyö ja tiimityö,  
runsaat informaalit eli epäviralliset kontaktit, nuorempien  
työyhteisön jäsenten tuoreen näkökulman hyödyntäminen se-  
kä progressiivinen ongelmanratkaisu eli pyrkimys jatkuvaan  
kehittymiseen yksilötason työasenteena ja yhteisötason toi-  
mintatapana. (Tynjälä, Nikkanen, Volanen & Valkonen 2005,  
8.)

Verkostot luovat pohjaa innovatiiviselle toiminnalle. Tällaisessa toimin-  
nassa verkostot luovat itse uusia ja erilaisia toiminnan muotoja. Usein niil-  
le on tyypillistä, että ne muodostavat myös ennen kokemattomia ongelmia.  
Edellisestä seuraa, että verkostot joutuvat jatkuvasti kehittämään uusia  
käytäntöjä ja ratkaisumalleja. (Tynjälä ym. 2005, 24.)

Informaali eli epämuodollinen tieto on merkittävää uuden tiedon (ja tai-  
don) luomisessa. Tätä tietoa kutsutaan myös hiljaiseksi tiedoksi, jota esiin-  
tyy sekä yksilöissä että organisaatioissa, niiden ohjeissa ja tavoissa toimia.  
Oleellista tiedon jalostumisessa uudeksi toiminnaksi on vuorovaikutus  
verkoston sisällä. Uudet ideat syntyvät kuitenkin enemmän keskusteluissa  
kuin yksilöiden tuottamana. (Tynjälä ym. 2005, 25.)

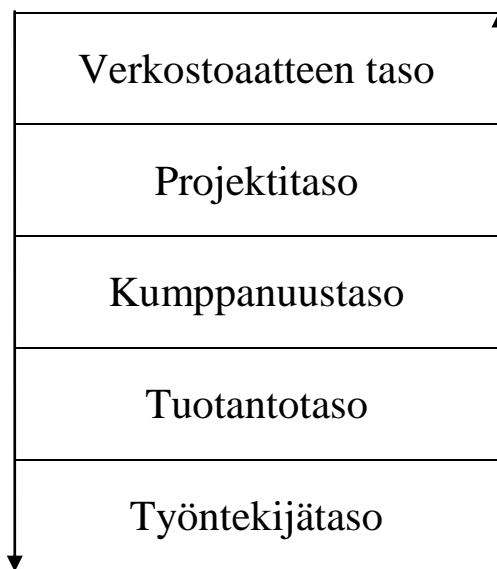
Koulutuksen pitkäaikainen hyöty edellyttää työelämän ja koulutuksen tii-  
vistä yhteistoimintaa. Edelleen tämä yhteistoiminta eli verkottuminen tai  
yhteistyö – miten asia nyt halutaankaan ilmaista – on onnistuneen mo-  
niammatillisen yhteistyöosaamisen koulutuksenkin edellytys. (Nurminen  
R. 2008, 186.)

Michael Argyle (1991) on määritellyt yhteistyön laajan merkityksen seu-  
raavasti: ”yhteistyö on koordinoitua toimimista yhdessä työssä, vapaa-  
aikana tai sosiaalisissa suhteissa yhteisten tavoitteiden eteen, siinä toteutuu  
yhdessä toimimisen ilo ja sosiaaliset suhteet vahvistuvat” (Argyle 1991,  
Isoherrasen 2008, 27 mukaan).

Määrittely on käytännössä erittäin kuvaava. Siitä löytyvät yhdessä tekeminen, sosiaalinen kanssakäyminen, tyytyväisyys ja luottamuksen kasvu. Yhteistyötä ei ole tai se ei toimi ilman sosiaalista aspektia, tyytyväisyyttä ja luottamusta.

Toiviainen (2003) ja Lambert & Vanhanen – Nuutinen (2004) ovat kuvanneet hanketyöpajatoimintaa yhteistyöverkostossa. Mallissa asiat etenevät tasolta toiselle sekä ylös- että alaspäin (Toiviainen 2003 ja Lambert & Vanhanen – Nuutinen 2004, Spetsin 2007, 23 mukaan). Tasot on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1 *Yhteistyöverkoston rakenne (Toiviainen 2003 ja Lambert & Vanhanen – Nuutinen 2004, Spetsin 2007, 23 mukaan).*



Tulkinnassa kumppanuus ei ole hierarkian huipulla vaan verkostoaatteen ja projektitason alapuolella. Käytännön tulkinta kumppanuuden ”arvosta” on usein toisenlainen. Kumppanuutta pidetään varmastikin usein yhteistyöhierarkian ehdottomana huippuna. Sen jälkeen puhutaan jo fuusioista.

Auvinen (2004) on väitöstutkimuksessaan todennut, että arkisen ja runsaan yhteistyön luominen työelämän ja ammattikorkeakoulujen välille siten, että se hyödyttää aidosti molempia osapuolia, edellyttää tavoitteellista ja pitkäjänteistä yhteistyötä. Yhteistyön esteeksi on osoittautunut työelämän haluttomuus toimintaan, oppilaitosten suljettu työkuultuuri ja opettajien aikapula. (Auvinen 2004, Spetsin 2007, 66 mukaan.)

Luukkainen (2005) puolestaan on todennut väitöskirjaansa pohjautuvassa artikkelissa, että yhteiskunnalliset muutokset muuttavat koulutusta liikkuvammaksi, suhde ympäristöön on muuttumassa dialogiseksi ja vaikka verkottuminen onkin prioriteettien kärjessä, toimintatapa tai ajattelu ovat edelleen kiinni entisessä. Tulevaisuudessa haasteisiin voidaan vastata vain oppilaitosyhteisön yhteistyöllä työelämän kanssa. (Luukkainen 2005, Spetsin 2007, 66 mukaan.)

Koulutuksen työelämäyhteyttä voidaan rakentaa monin tavoin erilaisten oppimisympäristöjen, projektien ja muiden opetusta ja työelämää lähentävin menetelmin. Tällaisia ovat esimerkiksi harjoittelu todellisissa tai todellisuutta vastaavissa olosuhteissa (autenttiset ympäristöt ja caset), erilaiset projektit ja hankkeet, vierailut ja opintomatkat sekä kokemuksen ja osaamisen levittäminen. (Heinonen 2007, Annalan & Heinosen 2009, 23 mukaan.)

Vuorovaikutteisessa ympäristössä (= verkostossa) osallistujat oppivat toimimaan, ymmärtämään ja arvostamaan erilaisuutta ja monimuotoisuutta. Edellä olevat taidot tai kyvyt ovat verkostoista muodostuneessa moniarvoisessa yhteiskunnassa toimimisen edellytyksiä. (Annala & Heinonen 2009, 24.)

Eerola ja Majuri (2006) ovat kuvanneet koulutuksen ja työelämän yhteistyötä jakamalla sen ensin a) yhteistyöhön opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, b) yhteistyöhön alan tai alueen kehittämiseksi, ja c) yhteistyöhön ammatillisen opettajan ja työpaikkaohjaajan osaamisen kehittämiseksi. Osa-alueet jakaantuvat edelleen konkreettisiin yhteistyömuotoihin. Tällaisia ovat mm. työssäoppiminen, näytöt, työelämästä opettajia oppilaitokseen, opinnäytteet, projektit, opettajien työelämäjaksot ja henkilökohtaiset kontaktit ja tuttavuudet. (Eerola & Majuri 2006, Majurin 2009, 91 mukaan.)

TAULUKKO 2 Muutostilanteita sääteleviä tekijöitä (Stenvall & Virtanen 2007, 85)

Yhteistyösuh- teen tyyppi muutostilan- teessa	Luottamuk- sen tila	Ajattelutapa	Käyttäytyminen	Motivoiva voima	Todennäköi- nen lopputu- los
Syvä yhteistoimin- ta	Korkea	Synerginen	Vastuullista	Toiminnan onnistuminen kokonaisuus- den kannalta	Uusien ideoi- den kehittä- minen muu- toksessa
Yhteistyö	Vaihtosuun- tautunut	Win - Win	Avuliasta	Onnistunut yksittäinen muutoshanke	Ennakolta omaksuttu ja hallittu lop- putulos
Kilpaileva	Vastahakoi- nen tai varo- vainen	Muutos yhteisillä pelisäännöillä	Repivää ja ristiriitaisia intressejä korostavaa	Asioiden näyttäminen hyvältä	Kompromissi
Vihamielinen	Epäluottamus	Omaa etua palveleva, muutos millä hinnalla hyvänsä	Itsekästä ja kovaa muita kohtaan	Häviämisen pelko	Ennalta- arvaamaton

Luottamus liittyy osapuolten vuorovaikutukseen ja sen laatuun ja voimaan. Stenvall ja Virtanen jakavat yhteistyön neljään osaan: a) syvään yhteistyöhön, b) yhteistyöhön, c) kilpailevaan vuorovaikutukseen ja d) vihamieliseen vuorovaikutukseen (Stenvall & Virtanen 2007, 84). He kuvaavat taulukon 2 mukaisesti Hattoria ja Lapidusta (2003) mukaillen yhteis-

työsuhteen tyyppejä muutostilanteessa. (Hattori & Lapidus 2003, mukailen Stenvallin & Virtasen 2007, 85 mukaan.)

Yhteisön (= verkoston) rakentaminen perustuu yhteisön jäsenten sitoutumiseen, mikä puolestaan tarkoittaa, että osallistujat yhdessä tutkivat (tai refleктоivat) yhteisönsä rakentamiseen liittyviä periaatteita ja asioita (Aarnio 2009, 48).

Vaikka Stenvall ja Virtanen (2007) selittävät ensisijaisesti muutoksen johtamista, heidän kuvaamansa muutostilanteiden (= verkoston tilanne) tekijät sopivat erittäin hyvin ja kuvaavasti myös verkoston tilanteeseen ja ominaisuuksiin verkoston jatkuvan toiminnan kehittämisen ja ongelmien ratkaisun vuoksi (Tynjälä ym. 2005, 24).

Edellisen perusteella voidaan perustellusti väittää, että verkoston toiminnassa ollaan aidosti jatkuvassa muutostilanteessa, jossa toimivat muutostilanteiden ja muutosjohtamisen säännöt ja lainalaisuudet.

Muutokset voivat koskea joko koko verkostoa tai vain muutamaa tai kahta osapuolta. Muutoksen johtaminen jaetaan neljään osaan: 1) perustan luomiseen, 2) käynnistämiseen, 3) hallittuun etenemiseen ja 4) vakiinnuttamiseen. (Mattila 2007.)

#### 4 ALUEELLINEN YHTEISTOIMINTAVERKOSTO

Tässä yhteydessä käytettävä termi ”alueellinen yhteistoimintaverkosto” ei ole muodollinen yhteenliittymä, vaan ennen kaikkea vapaamuotoinen verkosto ja verkostojen joukko. Kaikki tässä mukana olevat osapuolet ovat enemmän tai vähemmän yhteistyössä Metsähallituksen kanssa. Eri osapuolien välillä on omat kahden, kolmen tai useamman väliset yhteistyötilanteensa ja -tarpeensa. Verkosto ja verkostot ovat syntyneet käytännön työn ja tarpeen tuloksena, lähinnä kahdenvälisen tarpeen synnyttämänä. Tässä muodossaan ja laajuudessaan verkosto voidaan käytännössä siis kuvata vain Metsähallituksen kautta ja vain Kanta- ja Päijät-Hämeen alueiden kautta, koska muiden osapuolten näkökulmasta kokonaisuus on toinen ja yhteistyö tässä muodossaan koskee vain Kanta- ja Päijät-Hämeen alueen Metsähallituksen julkisia hallintotehtäviä.

Verkosto muodostuu laskentatavasta riippuen 8 – 10 oppilaitoksesta, Metsähallituksesta sekä kolmansista osapuolista, jollaisiksi tässä yhteydessä luetaan Hämeenlinnan kaupungin yhdyskuntarakenteen luontopalvelut ja Vanajan vankila (Länsi-Suomen rikosseuraamusalue). Hämeenlinnan kaupunki ja Vanajan vankila liittyvät molemmat vankityöhön ja vankien koulutusmahdollisuuksiin.

Tässä työssä käsitellään Metsähallituksen ja ammatillisten oppilaitosten välistä yhteistyötä ajanjaksolla 2006 – 2011. Rajausta on tarpeellinen. Muutoin on vaikea vetää rajaa sille, millaisesta yhteistyöstä on kysymys ja missä laajuudessa sekä millä vuosisadalla (tai vuosituhansilla) yhteistyötä tehdään — semminkin, kun ao. ajanjakson yhteistyö koskee käytännössä julkisia hallintotehtäviä eli luontopalveluita. Metsähallituksen ja ammatillisen opetuksen suhde erityisesti Kanta-Hämeessä ja Evolla on poikkeuksellinen ja poikkeuksellisen pitkä.

Vuoteen 1973 asti metsäopetuksen opistotason koulutus ja metsurikoulutus olivat itse asiassa osa Metsähallitusta. Tiivistä yhteiseloä kesti metsäopetuksen alkamisesta ja Metsähallituksen perustamisesta 1860-luvulta alkaen. Vuonna 1973 metsäopetus siirtyi Metsähallituksesta ammattikasvatushallituksen alaisuuteen, kun harjoitushoitoalueet lakkautettiin metsäoppilaitoksista annettua lakia muuttamalla. Samalla siirtyi mm. Evon metsäopiston havaintometsä, noin 2000 hehtaaria, Metsähallituksen hallinnasta ammattikasvatushallitukselle. (Paaskoski 2012, 56; Sistola 2002, 209; Parpola & Åberg 2009, 310.)

Verkostotoiminnassa oleellista on yhteistyökykyisyys. Se tarkoittaa kykyä rakentaa verkostoja, jotka pohjautuvat luottamukseen, kommunikaatioon ja sitoutumiseen (Blomqvist 1995, 2005, Tynjälän ym. 2005, 23 mukaan). Koko verkostotoiminnan pohja on luottamus. Luottamus on sekä yksilöettä organisaatiotasoisista ja -kohtaista (Doney & Cannon 1997, Tynjälä ym. 2005, 23 mukaan). Alueellinen yhteistyöverkosto on Hietasen (2005) ku-

vaaman avoimen yhteistyöverkoston kaltainen (Hietanen 2005, Tynjälä ym. 2005, 23 mukaan).

#### 4.1 Yhteistyöoppilaitokset

Oppilaitosten joukossa on toisen asteen ammatillisia oppilaitoksia, ammatikorkeakouluja ja kaksi säätiötä. Yliopistot eivät ole tällä alueella aktiivisia toimijoita koulutusyhteistyössä, mutta yliopistojen kanssa on Metsähallituksella muuta yhteistoimintaa. Tähän verkostoon ei sisälly perus- tai lukio-opetuksen toimijoita.

##### 1) Koulutuskeskus Salpaus

Koulutuskeskus Salpaus (Salpaus) on Päijät-Hämeessä monella paikkakunnalla toimiva Päijät-Hämeen koulutuskonsernin ylläpitämä toisen asteen lukio- ja ammatillinen oppilaitos (Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2012). Salpauksen koulutustarjonnassa on noin 40 perustutkintoa, noin 100 ammatti- ja erikoisammattitutkintoa sekä ylioppilastutkinto. Koulutuskeskuksessa on vuosittain noin 20 000 opiskelijaa, joista noin 5400 ammatillista perustutkintoa suorittamassa, noin 16 000 aikuiskoulutuksessa, noin 1 600 oppisopimuskoulutuksessa ja noin 200 lukio-opetuksessa. Salpaus ilmoittaa toimintaansa ohjaaviksi opetusministeriön toisen asteen koulutukselle asettamat tavoitteet, joiden joukossa ovat mm. koulutuksen työelämäyhteyksien vahvistaminen ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen. (Koulutuskeskus Salpaus 2012b.)

Metsähallituksen kanssa yhteistyössä Salpauksesta on pääasiassa Asikkalassa toimiva luonnonvara-ala (Koulutuskeskus Salpaus 2012a). Tarkemmin yhteistoiminta on liittynyt luonto-ohjaajien koulutukseen. Alalle valmistuvan opiskelijan taitoja ovat mm. luonnossa liikkuminen, luonto-opastus, asiakaspalvelutaidot sekä luonnon ja kulttuurin tuntemus (Koulutuskeskus Salpaus 2012a). Yhteistoiminnassa on käytetty koulutukseen mm. Päijänteen ja Isojärven kansallispuistoja sekä Evon retkeilyaluetta.

##### 2) Koulutuskeskus Tavastia

Koulutuskeskus Tavastia (Tavastia) on pääasiassa Kanta-Hämeessä toimiva Hämeenlinnan seudun koulutuskuntayhtymän ylläpitämä toisen asteen ammatillinen oppilaitos (Koulutuskeskus Tavastia 2012b, 4). Tavastian koulutustarjonnassa on 22 erilaista perustutkintoa ja lisäksi useita ammatti- ja erikoisammattitutkintovaihtoehtoja. Nuoriso-opiskelijoita oli vuonna 2010 noin 2300. (Koulutuskeskus Tavastia 2012b, 9.)

Koulutuskeskus ilmoittaa toimintaansa ohjaavina arvoina vastuullisuuden, vaikuttavuuden ja kumppanuuden. Vaikuttavuuteen sisältyy työelämän kehittäminen ja kumppanuuteen työelämä oppimisympäristönä sekä aktiivinen sidosryhmäyhteistyö. (Koulutuskeskus Tavastia 2012a.)

Yhteistyö Tavastian ja Metsähallituksen välillä on alkuvaiheessaan liittynyt pääasiassa Tekemällä Oppii -projektin toteuttamiseen rakennusalan koulutuksen kautta ja kohdistunut ensisijaisesti Evon retkeilyalueeseen ja Aulangon luonnonsuojelualueeseen. Projektissa edistetään ja luodaan alueellista verkostoa, joka osaa ohjata vankia opinnoissa ja työllistymisessä (Kiipulan ammattiopisto 2012e ja 2012g).

### 3) Kiipulan ammattiopisto

Kiipulan ammattiopisto (Kiipula) on valtakunnallinen toisen asteen yksityinen oppilaitos, jota ylläpitää Kiipula Säätiö (Kiipulan ammattiopisto 2012c). Kiipulan tarjonnassa on 13 erityisopetuksen perustutkintoa sekä lisäksi valmentavaa koulutusta ja aikuiskoulutusta (Kiipulan ammattiopisto 2012b ja 2012a). Vuonna 2010 ammatillisessa erityisopetuksessa oli 585 opiskelijaa ja ammatillisen aikuiskoulutuksen asiakasmäärä oli 2410 henkilöä (Kiipulan ammattiopisto 2012h, 10).

Kiipulan arvot ovat aikaansaavuus, rohkeus, kumppanuus, kohtuullisuus ja ihmisyyt (ARKKI). Kumppanuuteen sisältyy kumppanuuksien rakentaminen ja vahvistaminen sekä tavoitteiden saavuttaminen ja toiminnan kehittäminen yhteistyössä sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa. (Kiipulan ammattiopisto 2012d.)

Yhteistyö Kiipulan ja Metsähallituksen välillä on liittynyt käytännössä enemmän tai vähemmän kaikkiin alueen tärkeimpiin kohteisiin: Liesjärven ja Torronsuon kansallispuistoihin, Evon retkeilyalueeseen ja Aulangon luonnonsuojelualueeseen. Toiminta on myös laaja-alaista.

### 4) Hämeen ammatti-instituutti

Hämeen ammatti-instituutti (HAMI) on pääasiassa Kanta-Hämeessä toimiva toisen asteen ammatillinen oppilaitos, jota ylläpitää Hämeen ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymä (HAKKY) (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012b). HAMI:n tarjonnassa on neljä ammatillista perustutkintoa, kolme aikuiskoulutuksen ammatillista perustutkintoa sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja (Hämeen ammatti-instituutti 2012). Vuonna 2011 HAMI:ssa opiskeli 392 opiskelijaa perustutkinnoissa (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012c, 13).

HAMI:n ja Metsähallituksen monitahoinen yhteistyö liittyy pääasiassa Evon retkeilyalueeseen. Lisäksi yhteistoimintaa on Päijänteen kansallispuistossa ja Aulangon luonnonsuojelualueella. Ensisijainen yhteistyötöimiala on luonnonvara-ala ja metsätalous.

### 5) Eerikkilän Urheiluopisto

Eerikkilän Urheiluopisto (Eerikkilä) on Palloilu Säätiön ylläpitämä ja omistama erilaisten palloilulajien, erityisesti jalkapallon, valmennuskeskuspalveluiden tuottaja ja terveystuotteen kehittäjä. Eerikkilässä koulute-

taan lisäksi eräopastuksen ja liikunnan ammattilaisia. (Eerikkilän urheiluopisto 2012a.) Eerikkilässä voi suorittaa ammattitutkintoja (3), hankkia lisä- ja täydennyskoulutusta sekä suorittaa erä- ja luonto-oppaan ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta (Eerikkilän urheiluopisto 2012b).

Eerikkilän ja Metsähallituksen välinen yhteistyö on liittynyt pääasiassa Liesjärven ja Torronsuon kansallispuistoihin ja oppimisympäristöihin.

#### 6) Muut toisen asteen oppilaitokset

Ammattiopisto Livia (LIVIA) on Peimarin koulutuskuntayhtymän ylläpitämä toiseen asteen ammatillinen oppilaitos (Ammattiopisto Livia 2012). LIVIA:n luonto- ja ympäristöalan perustutkinnon opiskelijat ovat olleet Liesjärven kansallispuiston Korteniemen perinnetilalla työssäoppimis- ja harjoitustyöjaksoilla.

Forssan ammatti-instituutti (FAI) on Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän ylläpitämä toisen asteen ammatillinen oppilaitos (Forssan ammatti-instituutti 2012). FAI:n ja Metsähallituksen välillä oli aiemmin tiivis yhteistyö Liesjärven ja Torronsuon kansallispuistoihin ja Hämeen luontokeskukseen liittyen. Vuonna 2010 FAI päätti lopettaa Liesjärven toimipisteen oppilaspulan vuoksi (YLE 2010). Ennen Liesjärven toimipisteen, Tammelan metsäoppilaitoksen, lakkautusta yhteistyöhön sisältyivät harjoitustyöt, työssäoppimisjaksot, ammattiosaamisen näytöt ja luentotoiminta. Lakkautuksen jälkeen yhteistyö FAI:n ja Metsähallituksen välillä on käytännössä toistaiseksi päättynyt.

#### 7) Hämeen ammattikorkeakoulu

Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK) on pääasiassa Kanta-Hämeessä toimiva ammattikorkeakoulu, jota ylläpitää Hämeen ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymä (HAKKY) (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012b). HAMK:ssa voi suorittaa useita kymmeniä erilaisia tutkintoja seitsemällä (7) koulutusalueella (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012c, 7). Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja on kuusi (6) ja lisäksi kahta (2) AMK-tutkintoa voi suorittaa verkko-opiskeluna (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012a). AMK-tutkintoon johtavassa koulutuksessa oli vuonna 2011 yhteensä 6 625 opiskelijaa ja YAMK-tutkintoon johtavassa koulutuksessa 409 opiskelijaa (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012c, 7).

HAMK:n ja Metsähallituksen välinen laaja yhteistoiminta kohdistuu pääasiassa luonnonvara-alaan ja Evon retkeilyalueeseen.

#### 8) Muut ammattikorkeakoulut

Turun ammattikorkeakoulusta on tehty Hämeen luontokeskukseen opinäytetyö vuonna 2010. Liiketalouden opiskelijan työ liittyi verkkosivuihin.



Tampereen ammattikorkeakoulua (TAMK) ylläpitää Pirkanmaan ammattikorkeakoulu Oy (Tampereen ammattikorkeakoulu 2012). TAMK:n ja Metsähallituksen välinen yhteistoiminta on liittynyt Hämeen luontokeskukseen ja Liesjärven ja Torronsuon kansallispuistoihin. TAMK:n opiskelijat ovat olleet käytännössä kaikki luonnonvara-alalta ja metsätalouden koulutusohjelmasta.

## 4.2 Metsähallitus

Metsähallitus on valtion liikelaitos, jonka tehtäviin kuuluu sekä liiketoimintaa että julkisia hallintotehtäviä (luontopalvelut) Suomen valtion omistaman noin 12 miljoonan hehtaarin kokoisella vesi- ja metsäalueella (Metsähallitus 2012b). Julkisten hallintotehtävien tehtäviin kuuluvat mm: lakisääteisten luonnonsuojelualueiden ja muiden suojelutarkoituksiin varattujen alueiden hoito, uhanalaisten lajien suojelu ja hoito, erämaa-alueiden, retkeilyalueiden ja muiden erikoiskohteiden hoito, yhteiskunnalliset retkeilypalvelut ja Metsähallituksen asiakaspalvelu ja eräasiat (Metsähallitus 2012d).

Metsähallituksen vastuulla on Päijät- ja Kanta-Hämeessä kolme kansallispuistoa: Liesjärven ja Torronsuon kansallispuistot Lounais-Hämeessä ja Päijänteen kansallispuisto Etelä-Päijänteellä Padasjoen, Asikkalan, Kuhmoisten ja Sysmän kuntien alueella. Lisäksi alueellisiin pääkohteisiin sisältyvät Evon retkeilyalue Hämeenlinnan (entisen Lammin kunnan) alueella ja Aulangon luonnonsuojelualue Hämeenlinnan kantakaupungissa. Näiden lisäksi Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella on useita kymmeniä muita suojelukohteita.

Yhteistoiminnassa mukana olevilla kohteilla Metsähallituksessa hoidettaviin tehtäviin kuuluvat esimerkiksi

- retkeilyn palveluvarusteiden hoito- ja ylläpitotyöt,
- luonnonhoitotyöt,
- perinteiset metsätalouden työt,
- rakennusten ylläpito- ja kunnostustyöt (myös rakentaminen ja purkaminen),
- opastusaineistojen suunnittelu ja ylläpito (sisältää mm. verkkosivujen ylläpidon ja sosiaalisen median) sekä
- asiakaspalvelutehtävät Hämeen luontokeskuksessa ja Evokeskuksessa.

Metsähallituksen työntekijät työskentelevät mm. suunnittelijan, puistomes-tarin, luontovalvojan ja asiakasneuvojan tehtävissä.

## 4.3 Muut toimintaan suoraan liittyvät organisaatiot

- 1) Vanajan vankila (Länsi-Suomen rikosseuraamusalue)

Vanajan vankila liittyy verkostoon sopimuksen kautta. Metsähallituksella on sekä Etelä- että Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen kanssa yhteistyö- ja vuosisopimukset avovankien työllistämistä ja toiminnan kehittämistä. Metsähallitus työllistää sopimuksen mukaisesti vuodessa Länsi-Suomen alueella eli Vanajan vankilan kautta keskimäärin 16 vankityövuotta vastaavan määrän vankeja. Etelä-Suomen alueella luku on 18. Yhteensä Metsähallituksessa siis tehdään vankityötä noin 34 vankityövuoden verran kalenterivuodessa.

Vankeuslain (767/2005) 2 §:n mukaan vankeuden täytäntöönpanon tavoite on:

*2 § Vankeuden täytäntöönpanon tavoite*

Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana. (Edita Publishing Oy 2012e).

Samaisen lain 8 luvussa 8 §:n mukaan vangilla on mahdollisuus opiskella rangaistusaikanaan (Edita Publishing Oy 2012e).

Kosken ja Miettisen (2007) mukaan vankien koulutustavoitteet kohdistuvat kaikkein eniten ammatilliseen koulutukseen ja opintoihin. Vankeusaikana opiskelevat ovat tyytyväisiä opetuksen laatuun; opetushallituksen aikaisemmat arvioinnit ja selvitysten tulokset tukevat vankien opiskelutyytyväisyyttä. Edelleen Kosken ja Miettisen (2007) mukaan vankiopiskelijat arvioivat opetuksen olevan hyödyllistä ja mielenkiintoista. Vankien motiivi opiskella on mm. tulevaisuuden muuttaminen elämänhallinnan parantamiseksi vapautumisen jälkeen. (Koski & Miettinen 2007, 107 – 109.)

Vanajan vankilan vangit työskentelevät käytännössä kaikilla luvussa 4.2 mainituilla kohteilla ympäri vuoden. Lisäksi pieni joukko vankeja on aloittanut rakennusalan opinnot Tekemällä Oppii -hankkeen myötä (Kiipulan ammattiopisto 2012g). Työssäoppiminen toteutetaan sekä Metsähallituksen että Hämeenlinnan kaupungin kohteilla Koulutuskeskus Tavastian ammattiopettajien johdolla.

## 2) Hämeenlinnan kaupunki

Hämeenlinnan kaupungin yhdyskuntarakenteen luontopalvelut osallistuvat tähän yhteistyöverkostoon Tekemällä Oppii -hankkeen kautta (Kiipulan ammattiopisto 2012g). Toki Metsähallituksella ja Hämeenlinnan kaupungilla on muitakin yhteistyötilanteita ja -tapauksia. Rakennusalan opintoihin osallistuvista vangeista muodostettiin oma työryhmänsä, joka kiertää eri sopimuksen ja ohjelman mukaisesti Metsähallituksen ja Hämeenlinnan kaupungin työmailla. Ryhmän työstä ja kierrosta sovitaan työnjohtajien ja suunnittelijoiden kesken. Koulutuksessa olevan vangin oppimiseen liittyviä asioita hoidetaan Metsähallituksessa, Hämeenlinnan kaupungissa,

Koulutuskeskus Tavastiassa ja Vanajan vankilassa oppisopimustoimiston lisäksi.

## 5 OPPILAITOSTEN JA METSÄHALLITUKSEN VÄLINEN YHTEISTYÖ

### 5.1 Yhteistyökäytännöt

Yhteistyökäytännöt vaihtelevat huomattavasti sekä oppilaitoksittain että tilanteen mukaan. Yhteistyöksi on tässä yhteydessä luettu toiminta, joka on todellista ja konkreettista, ja lisäksi se voidaan erikseen kohdentaa johonkin alueeseen, kohteeseen tai toimintaan. Yhteistyöksi ei lueta nimellistä yhteydenpitoa, joka ei johda konkreettiseen toimintaan ennemmin tai myöhemmin. Jos kaikki keskustelut ja yhteydenpito luettaisiin yhteistyöksi, saattaisi koko termi menettää merkityksensä ja tarkoituksensa. Yhteistyön alkamisen hetki on näkökulmakysymys. Jossain tilanteessa osapuolet voivat kokea yhteistyön alkaneen eri aikana.

Yhteistyö voi olla joko satunnaista, tapauskohtaista tai johonkin sopimukseen perustuvaa. Sopimukset voivat vaihdella yksittäisestä tilanteesta suoranaiseseen kumppanuussopimukseen. Mahdollisimman monipuolinen tai laaja-alainen yhteistyö ei ole itsetarkoitus. Satunnainen yhteistyö voi olla erittäin hedelmällistä ja tuottavaa. Tärkeää on se, että yhteistoiminta on molemmille osapuolille jossain muodossaan tuottavaa ja mielellään pitkällä aikavälillä yhteistyön hyödyt ovat suuremmat kuin siihen sijoitetut resurssit. Pitkälle menevässä yhteistyössä, useimmiten kumppanuudessa, hetkellinen hyötykin voi jäädä jommaltakummalta, tai joltain, osapuolelta saamatta. Tällöin on kyse kokonaishyödyn nimissä tehtävästä työstä.

#### 1) Satunnainen yhteistyö

Satunnaisesta yhteistyöstä tai -toiminnasta on esimerkkinä Turun ammatikorkeakoulussa tehty liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyö. Huomattavaa tässä tapauksessa on se, että aloite tuli itse opiskelijalta. Todennäköisesti opiskelijan rooli yhteistyön rakentajana ja käynnistäjänä on jäänyt hiukan paitsioon. Vuosittain syntyy helposti kymmenittäin tilanteita, joissa opiskelija on ikään kuin vaa'an kieliasemassa eli hänellä saattaa olla paljon uusia ideoita annettavanaan, mutta jostain syystä ne eivät nouse esiin tai tule niin sanotusti käsiteltyyn.

#### 2) Tapauskohtainen yhteistyö

Yhteistyö voi käynnistyä myös jostain erityisestä tapauksesta. Tällainen esimerkki on Tekemällä Oppii -hankkeen seurauksen alkanut yhteistyö Koulutuskeskus Tavastian kanssa (Kiipulan ammattiopisto 2012g). Tässä vaiheessa ei vielä tiedetä miten yhteistyö jatkuu hankkeen päätyttyä.

Tapauskohtainen yhteistyö voi myös johtaa syvenevään yhteistyöhön niin kuin kävi Metsähallituksen ja Kiipulan ammattiopiston välisessä yhteis-

työssä. Yhteistyön käynnisti yksittäinen työssäoppimiseen liittyvä tapaus. Yhteistyön kehittymistä on kuvattu kuvassa 2.

### 3) Sopimukset

Sopimuksen laatiminen virallistaa yhteistyötä ja tuo siihen tavoitteellisuutta ja syvyyttä sekä yleensä seurantaa jossain muodossa. Sopimuksia ei kannata laatia pakosta. Sopimusten laatimisen ei pitäisi olla itsetarkoitus.

Sopimusten hierarkiassa yhteistyösopimus on kumppanuussopimuksen alapuolella. Kumppanuussopimus on koko hierarkian huipulla. Yhteistyösopimuksessa voidaan sopia jonkin erityisen toiminnan tai asian toteuttamisesta yhdessä. Yhteistyösopimus on siis todennäköisesti suppea-alainen ja liittyy tarkoin määriteltyihin asioihin. Kumppanuussopimuksessa puolestaan sovitaan yksittäisten asioiden lisäksi tai sijaan laajasta yhteisestä pyrkimyksestä edistää yhteisiä tavoitteita ja motiiveja. Kumppanuussopimus voi olla myös kehysopimusmuotoinen, jossa erikseen sovitaan tarkemman sopimuksen laatimisesta esimerkiksi vuosittain. On täysin mahdollista, että yhteistyösopimuksen jälkeen myöhemmin solmitaan kumppanuussopimus. Yhteistyön kehittymistä kohti kumppanuussopimusta on mallinnettu kuvassa 2.

Ammatillisten oppilaitosten ja Metsähallituksen sopimustilanne on esitetty taulukossa 1. Metsähallituksella on tällä hetkellä Kanta- ja Päijät-Hämeessä voimassa neljä (4) kirjallista sopimusta. Näistä neljästä sopimuksesta kaksi (2) on yhteistyösopimuksia ja kaksi (2) kumppanuussopimuksia. Aiemmin Metsähallituksella oli yhteistyösopimus myös Forssan ammatti-instituutin kanssa, mutta metsäopetuksen lakattua sopimus on jäänyt lepoon.

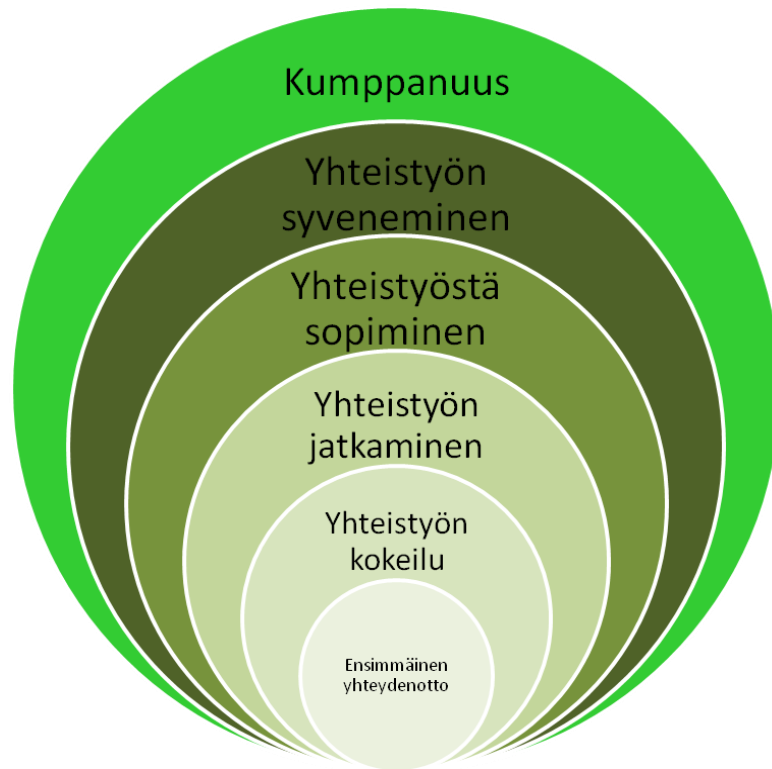
#### Yhteistyön kehittyminen

Yhteistyö voi alkaa ja kehittyä jostain pienestä ja yksittäisestä tilanteesta tai tapauksesta. Ja usein myös niin käy. Ensimmäiset kontaktit ovat ikään kuin tutustumisvaiheen tapahtumia. Ensimmäisessä yhteydenotossa joko sovitaan yhteistyön kokeilusta tai ei. Jos yhteistyötä on kokeiltu ja siihen on oltu tyytyväisiä, usein sovitaan saman toiminnan jatkamisesta joko suullisesti tai sähköpostitse.

Jos kolmaskin vaihe on osapuolten mielestä onnistunut, niin helposti yhteistyöstä puhuminen alkaa sen oikealla nimellä. Tällöin päädytään mahdollisesti yhteistyöstä sopimiseen kirjallisesti, syntyy yhteistyösopimus.

Yhteistyösopimuksen jälkeen toimintaa harjoitetaan sovituisissa muodoissaan. Ajan oloon saatetaan huomata, että intressit ovat laajasti yhteiset ja niiden eteen halutaan ponnistella enemmän. Vaihe johtaa kumppanuuteen ja kumppanuussopimuksen laatimiseen.

Yhteistyön kehittymistä voidaan mallintaa ja kuvata kuvan 2 mukaisesti. On hyvä tunnistaa, missä vaiheessa mikäkin yhteistyösuhde on. Edelleen yhteistyöverkosta on helpompi koordinoita ja ohjata, kun sen vaiheet tunnetaan.



KUVA 2 Yhteistyön kehittyminen ensimmäisestä yhteydenotosta kumppanuuteen

## 5.2 Yhteistyömuodot

### 1) Työssäoppiminen

Työssäoppimispaikkoja on järjestynyt vuosien mittaan kaikille toisen asteen oppilaitoksille (ks. taulukko 3). Työssäoppimispaikkojen lukumääriä ei ole tarkalleen tilastoitu. Tyypillinen työssäoppija on metsä- ja luontoalan opiskelija, joka tulee 4 – 6 viikoksi töihin Evon retkeilyalueelle tai Päijänteen kansallispuistoon joko Hämeen ammatti-instituutista tai Koulutuskeskus Salpauksesta. Työssäoppijamäärät ovat vaihdelleet vuosittain muutamasta työssäoppijasta aina noin 15 työssäoppijaan.

Tavanomaisia tehtäviä työssäoppimisjaksoilla ovat retkeilyrakenteiden huolto-, ylläpito- ja korjaustehtävät, joita ovat mm. polttopuuhuolto, jätehuolto, siivous ja pienet korjaustyöt. Valvonta on myös tavanomainen tehtävä muiden töiden ohessa Päijänteen kansallispuistossa. Työssäoppimispaikkoja on ollut myös asiakaspalvelussa, verkkosivujen ylläpidossa ja opastusaineistojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Työssäoppimispaikkoja on siis ollut toimistossa, asiakaspalvelupisteessä ja maastotöissä. Työssäoppijat ovat työskennelleet kaikkien henkilöstöryhmien kanssa. Toisaalta

työssäoppija todennäköisesti työskentelee jaksonsa aikana vain yhden tai kahden henkilöstöryhmän kanssa, jolloin organisaation kokonaisuus saattaa jäädä näkemättä ja kokematta.

## 2) Harjoitustyöt

Harjoitustöitä tekevät pääasiassa toisen asteen oppilaitosten opiskelijat, mutta myös HAMK:n opiskelijoille on järjestetty harjoitustöitä. Tavallinen harjoitustyö on Evolla tai Päijänteellä ryhmänä tehtävä työ, jossa esimerkiksi tehdään polttopuuhuoltoa kaikissa vaiheissaan puun kaatamisesta sen kuljetukseen pienillä kuljetusvälineillä ja liiteriin varastointiin asti. Harjoitustyö voi liittyä koneiden käytön opetteluun, maisema- tai saaristohakkuiden tekemiseen, reittirakentamiseen (esimerkiksi pitkospuureitin rakentamiseen) tai huoltotöihin. Lisäksi harjoitustöinä on tehty luonnonhoitoa, mm. raivausta, harvennusta ja lajistonsuojelua. Harjoitustyö voi myös liittyä näyttöön valmistautumiseen esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä.

## 3) Harjoittelu

Harjoittelu liittyy ammattikorkeakouluihin, ja erityisesti Hämeen ja Tampereen ammattikorkeakouluihin. Jostain syystä harjoittelijoiksi on usein valikoitunut juuri näiden ammattikorkeakoulujen opiskelijoita.

Harjoittelupaikkoja on järjestynyt vuosittain viidestä kuuteen paikkaan. Tyypillisin harjoittelupaikka on työnjohtoharjoittelu, joka liittyy vankityönjohtoon. Näitä harjoittelupaikkoja on ollut vuosittain tavallisesti kaksi tai kolme kappaletta. Näin on myös vuonna 2012 (Metsähallitus 2012a). Harjoittelupaikkoja on myös asiakaspalvelussa ja mahdollisesti luonnonhoidon suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tehtävät voivat liittyä myös asiakasseurantaan. Tällöin opiskelija tekee toteuttamastaan asiakas- tai kävijätutkimuksesta usein myös opinnäytetyönsä. Harjoittelupaikat ovat aina julkisesti haettavissa.

## 4) Opinnäytetyöt

Opinnäytetyön aiheen etsiminen voi alkaa opiskelijan aloitteesta, Metsähallituksen tilauksesta tai jopa oppilaitoksen ehdotuksesta. Tavallisesti aihe löytyy opiskelijan oman mielenkiinnon perusteella ja harjoittelun aikaisten opiskelijan ja työnjohdon välisten keskustelujen seurauksena. Kovin moni harjoittelija on tehnyt opinnäytetyönsä Metsähallitukselle heti harjoittelun päätyttyä.

Opinnäytteitä on tehty mm. kävijätutkimuksista ja geokätköilystä sekä verkkopalvelujen kehittämisestä. Lisäksi useita opinnäytteitä on laadittu suunnitelmamuotoon, jolloin suunnittelun kohteena on ollut jokin retkeilyreitteihin liittyvä palvelu tai rakennelma, polku tai muu sellainen. Tällaisia ovat esimerkiksi metsätalouden kulttuurihistoriaan pohjautuva retkeilyreitti, esteettömän polun suunnittelu ja viitoitussuunnitelmat Evon retkeily-

alueelle ja Liesjärven sekä Torronsuon kansallispuistoihin. Tavoitteena paikallisesti on ollut, että opinnäytetyö olisi aidosti käyttökelpoinen selvitys, tutkimus, raportti tai toteutettava suunnitelma. Opinnäytteitä ovat tehneet mm. Turun, Tampereen ja Hämeen ammattikorkeakoulujen opiskelijat.

#### 5) Opettajien työelämäjaksot

Opettajien työelämäjaksoja on tähän mennessä toteutettu vain Kiipulan ammattiopiston opettajien osalla. Toiminta on liittynyt Kumppanit työssä -hankkeeseen (Kiipulan ammattiopisto 2012e). Muutaman vuoden aikana Kiipulan opettajat olivat muutamien viikkojen mittaisilla työelämäjaksoilla vankityönjohtotehtävissä ja verkkopalveluiden tuotannossa. Jaksoilla kävi yhteensä viisi (5) opettajaa. Opettajien kanssa oli enemmän tai vähemmän yhteydessä useita Metsähallituksen henkilöitä. Työelämäjaksot kohdistuivat yhteensä 11 eri alueelle Etelä-Suomessa: Isojärven, Repoveden, Liesjärven, Torronsuon ja Päijänteen kansallispuistoissa, Evon ja Teijon retkeilyalueilla sekä Vaarunvuoren, Aulangon, Langinkosken ja Paistjärven alueilla. (Rauhala, esitelmä 14.10.2011).

Työelämäjaksot olivat myös Metsähallitukselle hyödyllisiä esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- Opettajat löytävät huomattavan määrän työssäoppimismahdollisuuksia.
- Opettajat tuovat vakiintuneeseen työyhteisöön purskauksen ravistusta, kyseenalaistusta, ajatuksia, ideoita.
- Opettajat opettavat – myös ollessaan työpaikalla – vaivihkaa ”kantahenkilökuntaa”.
- Opettajat ovat selkeä operatiivinen apu, jos heidät kunnolla perehdytetään.
- Opettajat ja Metsähallituksen henkilökunta työpaikoilla oikeasti luovat työssäoppimispaikat – yhteistyö näiden osapuolten välillä on aivan oleellinen osa koko asiaa (Rauhala, esitelmä 14.10.2011).

Opettajien palaute työelämäjaksoista on ollut pääasiassa positiivista. Henkilökunnan mielipiteitä ei ole työelämäjaksoja kohtaan erikseen selvitetty. Keskustelujen pohjalta voi sanoa, että jaksojen on koettu jonkun verran auttavan työnjohtopulaan. (Kiipulan ammattiopisto 2012f.)

#### 6) Työpaikkaohjaajat

Metsähallituksessa on Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella tällä hetkellä vajaa kymmenen koulutettua työpaikkaohjaajaa. Muilla alueilla, lähinnä Uudellamaalla, on neljästä viiteen työpaikkaohjaajaa lisää. Lähtökohta on ollut, että kaikki toimihenkilöt ja työntekijät, jotka ovat tekemisissä opiskelijoiden kanssa, suorittavat työpaikkaohjaajan koulutuksen. Kanta- ja Päijät-Hämeen alueen henkilökunta on koulutettu Koulutuskeskus Salpauksen ja Hämeen ammatti-instituutin yhteisprojektissa. Myöhemmin lisä- ja täy-



dennyskoulutusta on saatu Kiipulan ammattiopiston Kumppanit työssä -hankkeessa (Kiipulan ammattiopisto 2012e). Koulutettuja työpaikkaohjajia on Evolla, Hämeenlinnassa, Tammelassa, Kuhmoisissa ja Nuuksiossa.

#### 7) Kehittämiprojektit

Kehittämiprojekteja on toteutettu Kiipulan ammattiopiston kanssa. Näitä ovat Tekemällä oppii ja Kumppanit työssä -hankkeet (Kiipulan ammattiopisto 2012g ja 2012e). Projekteissa on kehitetty opettajien työelämäjaksoja, etsitty tapoja ja menetelmiä työssäoppimisen edistämiseen ja kehitetty vankien opiskeluun liittyvää toimintaympäristöä.

Projekteihin on osallistunut koko maastotyössä mukana oleva henkilökunta sekä asiakaspalvelu- ja verkkopalveluhenkilökuntaa. Projektien aikana on syntynyt huomattavan vahva verkosto ammattiopettajien, projektihenkilökunnan ja Metsähallituksen henkilökunnan välillä.

Tekemällä Oppii -hanke yhdistää Koulutuskeskus Tavastian, Kiipulan ammattiopiston, Vanajan vankilan, Hämeenlinnan kaupungin ja Metsähallituksen. Hankkeessa koulutetaan työnjohtoa sekä rakennetaan verkostoa, jossa vankien toisen asteen ammatillinen opiskelu olisi mahdollista opinnoistamisen avulla. Projektiin liittyy myös oppisopimustoimisto. Hanke kestää vuoden 2013 loppuun asti, johon mennessä on tavoitteena saada aikaan vankien ammatillista koulutusta edistävä paikallinen verkosto. Toki hankkeella on myös muita alueellisia ja valtakunnallisia tavoitteita.

#### 8) Muu yhteistyö

Muuta yhteistyötä oppilaitosten ja Metsähallituksen välillä tehdään esimerkiksi kiinteistöjen käytössä, näyttöjen arvioinnissa ja asiakaspalvelussa.

Metsähallitus tekee HAMK:n kanssa yhteistyötä HAMK:n Evolla omistamien kiinteistöjen osalta. Edelleen osapuolet järjestävät Evokeskuksen asiakaspalvelun yhdessä.

Näyttöjen arvioinnissa Metsähallituksen henkilökuntaa on ollut mukana mm. FAI:n asiakaspalvelun näytöissä Hämeen luontokeskuksessa, HAMI:n ja Salpauksen näyttöjen arvioinnissa Evolla ja Päijänteellä ja jatkossa myös metsämestarin näyttöjen vastaanotossa Evolla, sekä vankien rakennusalan ammattitutkintoon liittyvien näyttöjen arvioinnissa Tavastian kanssa. Näyttöjen arviointiin osallistumisen tarve on kasvanut erittäin nopeasti viimeisen vuoden aikana, vuodesta 2011 vuoteen 2012. Näyttöjen arviointikoulutusta on saatu Metsähallitukseen sekä Koulutuskeskus Tavastiasta että HAMI:sta vuosina 2011 ja 2012. Näyttökoulutuksiin on osallistunut viisi henkilöä.

Lisäksi Metsähallituksen henkilökuntaa on osallistunut tarvittaessa ja pyydettyäessä luennoitsijoina eri oppilaitosten opetukseen.

Kortti- ja muut henkilöstökoulutukset ovat erittäin tärkeä osa arkityötä ja toimintaa. Metsähallituksen henkilökuntaa on koulutettu mm. Kiipulan ammattiopistossa tieturva 1- ja työturvallisuuskoulutuksissa, Salpauksessa EA2-koulutuksessa ja HAMI:n ja Salpauksen yhteistyönä työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

#### Yhteistyömuodot oppilaitoksittain

Taulukkoon 3 on koottu eri yhteistyömuodot oppilaitoksittain. Taulukosta voidaan havaita, että työssäoppiminen ja harjoitustyöt ovat tavallisimmat työelämäyhteistyön muodot. Mukaan on laskettu ne yhteistyömuodot, joita on jossain vaiheessa harjoitettu. Välttämättä taulukoon merkittyä yhteistyömuotoa ei siis raportin kirjoitushetkellä harjoiteta. Eniten erilaisia yhteistyömuotoja on Metsähallituksen ja Kiipulan ammattiopiston sekä Metsähallituksen ja Hämeen ammattikorkeakoulun välillä. Nämä ovat myös ne oppilaitokset, joiden kanssa Metsähallituksella on alueellinen kumppanuussopimus. Forssan ammatti-instituutin kanssa ei tämän raportin kirjoitushetkellä ole käytännön yhteistyötä opetuksen parissa.

TAULUKKO 3 Yhteistyömuodot oppilaitoksittain

Yhteistyömuoto Oppilaitos	Työssäoppiminen	Harjoitustyöt	Harjoittelu	Opinäytetyöt	Opetajien työelämäjakso	Kehittämis-projektit	Kummiyhteistyö	Muu yhteistyö	Yhteensä	Kirjallinen sopimus Metsähallituksen kanssa, 0 = ei 1 = yhteistyö 2 = kumppanuus
Hämeen ammatti-instituutti	x	x						x	3	1
Hämeen ammattikorkeakoulu		x	x	x			(x)	x	5	2
Koulutuskeskus Salpaus	x	x						x	3	1
Forssan ammatti-instituutti	(x)	(x)							(2)	(1)
Kiipulan ammattiopisto	x	x			x	x		x	5	2
Ammattiopisto Livia	x	x							2	0
Eerikkilän Urheiluopisto	x							x	2	0
Tampereen ammattikorkeakoulu			x	x					2	0
Turun ammattikorkeakoulu				x					1	0
Koulutuskeskus Tavastia						x		x	2	0
Yhteensä	6	6	2	3	1	2	1	6	-	5 sopimusta

### 5.3 Yhteistyön kohdentuminen ja viestintä

#### Yhteistyön kohdistuminen eri alueisiin tai kohteisiin

Yhteistyöverkoston toiminta kohdistuu Metsähallituksen hallinnoimiin alueisiin hiukan eri tavoin. Oppilaitosten mielenkiinto kohdistuu osittain selvästi etäisyysperiaatteella, mutta myös toiminnan laadun mukaan. Osa yhteistyöstä kohdistuu käytännössä puhtaasti Metsähallituksen päätöksen mukaan. Tällaisia tilanteita ovat mm. verkkopalveluihin sijoitetut työssäoppijat. Oppilaitoksen näkökulmasta on merkityksetöntä kohdistuuko verkkopalveluissa tehty työssäoppiminen yhteen, kahteen vai useampaan alueeseen.

Taulukko 4 tuo esiin siis alueittaisen mielenkiinnon mutta, myös eri kohteiden merkityksen oppimisympäristöinä eri oppilaitoksille. Kiipulan ammattiopiston ”työelämäyhteistyöpanos” kohdistuu selvästi laajemmalle kuin muiden oppilaitosten. Tämä johtuu myös laajasta yhteistyömuotojen valikoimasta, jota käytetään Metsähallituksen ja Kiipulan välillä. Eniten opetuskäyttöä kohdistuu Evon alueeseen. Tämä on toisaalta luonnollista, koska alueella sijaitsee HAMK:n ja HAMI:n opetusmetsä.

TAULUKKO 4 Yhteistyön kohdistuminen eri suojelu- ja virkistysalueisiin

Oppilaitos \ Alue	Päijänteen kansallispuisto	Evon retkeily-alue	Aulangon luonnonsuojeluala	Liesjärven kansallispuisto	Torransuon kansallispuisto	Hämeen luontokeskus	Muu kohde tai alue	Yhteensä
Hämeen ammatti-instituutti	x	x	x				x	4
Hämeen ammattikorkeakoulu		x	x				x	3
Koulutuskeskus Salpaus	x	x					x	3
Forssan ammatti-instituutti				(x)	(x)	(x)		(3)
Kiipulan ammattiopisto	x	x	x	x	x	x	x	7
Ammattiopisto Livia				x				1
Eerikkilän Urheilupuisto				x	x	x		3
Tampereen ammattikorkeakoulu				x	x	x		3
Turun ammattikorkeakoulu						x		1
Koulutuskeskus Tavastia		x	x			x		3
Yhteensä	3	5	4	4 (5)	3 (4)	5 (6)	4	28 (30)

Taulukossa 5 on esitetty koulutusalojen tai -ohjelmien ja suoritettavien tutkintojen näkökulmasta alueiden käyttö. Koulutusalat ja -ohjelmat käyttävät alueita, eli oppimisympäristöjä, eri tavoin. Luonnonvara-alan opetus käyttää kaikkia kohteita ja näiden lisäksi myös muutamaa muuta kohdetta, esimerkiksi Isojärven ja Repoveden kansallispuistoja. Alan sisällä metsätalousinsinöörin koulutukseen liittyvä toiminta esiintyy laajimmin.

Myös rakennusalan opetus käyttää tai kohdistuu erittäin vahvasti kaikille alueille. Tämä johtuu myös siitä, että rakennusalan tutkintoja suorittavat vangit ovat työskennelleet elementtivalmistuksessa. Näitä elementtejä kuljetetaan lopullista käyttöä varten useammalle alueelle. Rakennusalan opetustyötä ei siis automaattisesti toteuta fyysisesti kaikilla kohteilla.

Eniten käyttöä ja tarvetta on Evon retkeilyalueella ja Aulangon luonnon-suojelualueella, kun tarkastellaan asiaa suoritettavien tutkintojen näkökulmasta. Näiden jälkeen käyttö jakaantuu huomattavan tasaisesti koko Kanta- ja Päijät-Hämeen alueelle.

TAULUKKO 5 Koulutusalojen kohdistuminen eri suojelu- ja virkistysalueisiin

Alue Koulutusala tai - ohjelma, tutkinto	Päijänteen kansallispuisto	Evon retkeily- alue	Aulangon ls. alue	Liesjärven kansallispuisto	Torransuon kansallispuisto	Hämmeen luontokeskus	Muu kohde tai alue	Yhteensä
<b>LUONNONVARA-ALA</b>	x	x	x	x	x	x	x	7
- luonto-ohjaaja	x	x					x	3
- metsuri	x	x	x				x	4
- metsäpalvelujen tuottaja								
- metsätalousinsinööri	x	x	x	x	x	x	x	7
- puutarhuri		x	x	x				3
<b>LUONTO- JA YMPÄRISTÖALA</b>				x				1
- ympäristönhoitaja				x				1
<b>LIKETAUOUS</b>			x			x	x	3
- tradenomi						x		1
- merkonomi			x			x	x	3
<b>LOGISTIIKKA</b>		x	x					2
- varastonhoitaja		x	x					2
- kiinteistönhoitaja		x	x					2
<b>RAKENNUSALA</b>	x	x	x	x	x	x		6
- talonrakennus at. / pt., talonrakentaja	x	x	x	x	x	x		6
<b>Yhteensä</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>32</b>

#### Yhteistyöverkoston yhteydenpito

Yhteydenpidon laajuus eli viestinnän määrä – tai tarkemmin sanottuna verkostossa toimivien henkilöiden viestiyhteyksien määrä suhteessa muihin osapuoliin – on tässä yhteydessä jaettu neljään luokkaan: suppea, keskinkertainen, suurehko ja laaja-alainen. Luokittelu on tehty arvioimalla oppilaitoskohtaisesti viestiyhteydet Metsähallituksen henkilökunnan näkökulmasta ja luokittelemalla yhteydenpidon tasot ensisijaisesti Metsähäl-

lituksen jaon mukaisesti. Oppilaitoskohtainen yhteydenpito on kuvattu graafisesti liitteessä 1.

Yhteydenpito on erittäin tärkeää, jotta tarvittava informaatio kulkee oikeille henkilöille verkostossa. Yhteydet ovat henkilökohtaisia eri osapuolten välillä. Henkilökohtainen viestiminen johtaa henkilöiden tuttuuden kasvuun, millä puolestaan on valtava merkitys ilmapiirin luomisessa ja syntymisessä. Verkoston jokaisella jäsenellä on omat kontaktihenkilönsä. Käytännössä kontaktihenkilöt ovat pääasiassa toisen organisaation eräänlaisia kollegoja. Oleellista on, että yhteydet toimivat mahdollisimman monella tasolla. Jos viestiyhteydet ovat monipuoliset ja -tasoiset, niin toiminnan kehittämiseen on erittäin hyvät edellytykset. (Isohookana 2007, 205 – 206.)

Viestiyhteyksien luokittelu on esitetty taulukossa 6. Laaja-alaiset viestiyhteydet ovat Metsähallituksen ja Kiipulan ammattiopiston sekä Metsähallituksen ja Hämeen ammattikorkeakoulun välillä. Suppeaksi yhteydet on arvioitu Metsähallituksen ja FAI:n, LIVIA:n, TAMK:n ja Turun AMK:n välillä. Viestiyhteydet on luokiteltu suhteessa toisiinsa.

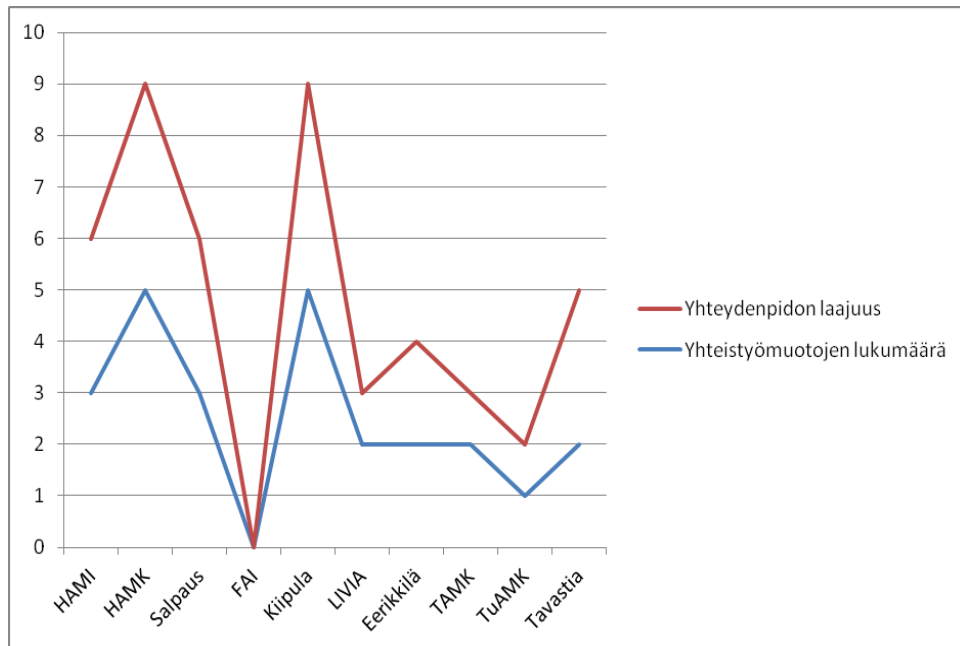
TAULUKKO 6 *Yhteydenpidon laajuus oppilaitosten ja Metsähallituksen välillä*

Yhteydenpidon laajuus	Suppea	Keskin-kertainen	Suurehko	Laaja-alainen
Oppilaitos	1	2	3	4
Hämeen ammatti-instituutti			1	
Hämeen ammattikorkeakoulu				1
Koulutuskeskus Salpaus			1	
Forssan ammatti-instituutti	(1)			
Kiipulan ammattiopisto				1
Ammattiopisto Livia	1			
Eerikkilän Urheilupuisto		1		
Tampereen ammattikorkeakoulu	1			
Turun ammattikorkeakoulu	1			
Koulutuskeskus Tavastia			1	
<b>Yhteensä</b>	<b>3 (4)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

#### Yhteistyömuotojen suhde yhteydenpitoon

Jos verrataan verkoston yhteydenpidon määrää ja yhteistyömuotojen lukumääriä toisiinsa, voidaan havaita, että ne seuraavat toisiaan huomattavan tarkasti. Lukujen vertailu on esitetty liitteessä 3 ja lukumäärien graafinen vertailu kuvassa 3.

Suurimmat yhteistyömuotojen lukumäärät ja yhteydenpidon laajuudet ovat Metsähallituksella suhteessa Hämeen ammattikorkeakouluun ja Kiipulan ammattiopistoon. LIVIA:n, TAMK:n ja Turun AMK:n luvut ovat vaatimattomimmat. Koska kyseessä ei ole tilastollinen tutkimus, lukujen todellisesta korrelaatiosta ei voida sanoa mitään varmaa. Epäselväksi jää myös se kumpi, yhteistyömuotojen lukumäärä vai yhteydenpidon laajuus, on syy ja kumpi on seuraus. Käytännössä voidaan kuitenkin todeta, että asioilla on selkeä yhteys toisiinsa.



KUVA 3 Yhteistyömuotojen määrän suhde yhteydenpidon laajuuteen

## 6 YHTEISTYÖVERKOSTON KOKEMUKSET

### 6.1 Mieliopidekartoitus

Mieliopidekartoituksen taustalla on vuodesta 2006 alkaen järjestelmällisesti kehitetty ja ylläpidetty yhteistoiminta ammatillisten oppilaitosten kanssa Kanta- ja Päijät-Hämeessä. Toiminnassa on ollut mukana alueelle sijoittuneita oppilaitoksia ja lisäksi sellaisia oppilaitoksia, jotka ovat eri syistä halunneet toimia yhteistyössä Metsähallituksen kanssa Kanta- ja Päijät-Hämeen maantieteellisellä alueella. Kyseessä ei ole tilastollinen tutkimus, joten sen tuloksista ei voida tehdä erityisen pitkälle meneviä ja kyseessä olevan verkoston ulkopuolelle meneviä johtopäätöksiä. Tulokset kertovat kuitenkin vastaanottajien näkemykset kysytyistä asioista, mutta tuloksia ei siis voida yleistää koskemaan työelämäyhteistyötä yleensä.

Tuloksia ei esitetä taustaryhmittäin. Työnjohtajia tai työpaikkaohjaajia vastaajien joukossa on seitsemän (7) kappaletta, opettajia tai ohjaajia 26 kappaletta, projektityöntekijöitä kaksi (2) ja päättävässä asemassa olevia 11. Ryhmien vertailu ei tällaisella jakaumalla ole kovin antoisaa ja se saattaisi tuoda liian helposti yksittäisen mielipiteen näkyviin ja jopa tunnustettavaksi.

Kartoitus tehtiin huhtikuussa 2012 yhteistyöverkostossa toimiville henkilöille webropol-kyselynä. Kartoituksessa kysyttiin verkoston yhteistyöstä, sen toimivuudesta, onnistumisesta ja tulevaisuuden näkymistä. Lomake lähetettiin 55:lle yhteistyössä mukana olleelle henkilölle. Vastaanottajien joukossa oli

- ammattiopettajia sekä ammattikorkeakouluista (HAMK ja TAMK) että toisen asteen oppilaitoksista (Eerikkilä, HAMI, Kiipula, LIIA, Salpaus ja Tavastia),
- päättävässä asemassa olevia koulutusohjelmapäälliköitä ja -johtajia ja rehtoreita,
- projektityöntekijöitä,
- muuta tiiviissä yhteistyössä olevaa henkilökuntaa sekä
- Metsähallituksesta asiakaspalvelun, työnjohdon ja suunnittelun henkilökuntaa virkistyskäytön ja luonnonsuojelun toimialoilta.

Kartoituksessa kysyttiin seuraavia asioita:

- Mikä on vastaajien rooli ja tausta?
- Miten yhteistyö on mielestäsi yleisesti ottaen toiminut Sinun yhteistyöverkostossasi?
- Millaisessa yhteistyössä olet ollut mukana?
- Miten yhteistyö on mielestäsi onnistunut?
- Pitäisikö yhteistyötä lisätä, vähentää tai pitää ennallaan?

- Miksi?
- Mikä on tärkeintä yhteistyössä?
- Miten yhteistyötä pitäisi kehittää?
- Onko olemassa jokin muu yhteistyömuoto, joka pitäisi aloittaa?
- Mitkä ovat mielestäsi yhteistyön suurimmat vahvuudet ja heikkoudet?

Asia on kiinnostanut kartoituksessa mukana olevia henkilöitä, koska vastausprosentti oli huomattavan korkea eli hiukan vajaa 84 % (46/55).

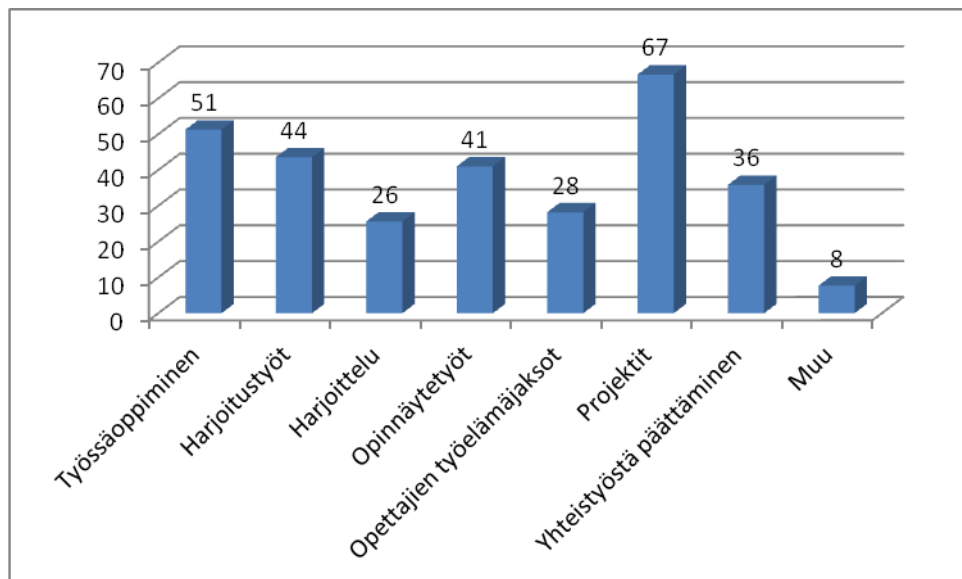
## 6.2 Tulokset

### 6.2.1 Tausta ja rooli

Vastaajista 65 % (30/46) oli ammatillisista oppilaitoksista, 20 % (9/46) ammattikorkeakouluista ja 15 % (7/39) Metsähallituksesta. Opettajaksi ja ohjaajaksi itsensä ilmoitti 57 % (26/46), työnjohtajaksi ja työpaikkaohjaajaksi 15 % (7/46), projektihenkilöksi 4 % (2/46) sekä päättävässä asemassa olevaksi 24 % (11/46). Graafiset tulokset on esitetty liitteessä 2.

### 6.2.2 Yhteistyömuodot ja yhteistyön sujuminen yleisellä tasolla

Vastaajista 91 % (42/46) pitää yhteistyön onnistumista yleisellä tasolla vähintään hyvänä. Erittäin onnistunutta yhteistyö on ollut 46 %:n (21/46) mielestä. Vain neljä vastaajaa (vajaa 9 %) on sitä mieltä, että yhteistyö on sujunut enintään kohtalaisesti.



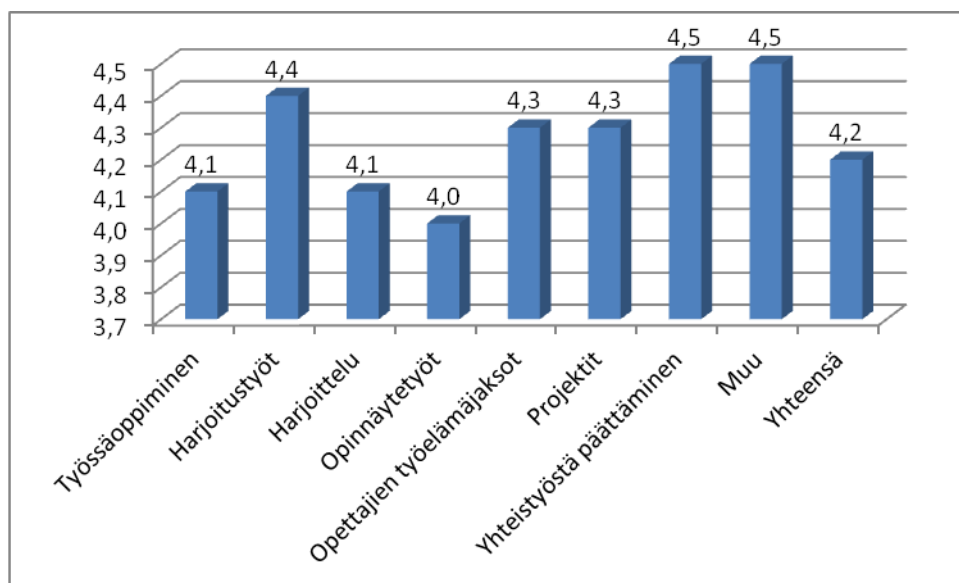
KUVA 4 Vastaajien osallistuminen eri yhteistyömuotoihin, % 46 vastaajasta



Eniten vastaajat ovat osallistuneet kehittämis- ja yhteistyöprojekteihin (67 %) ja työssäoppimiseen (51 %). Vajaa puolet on osallistunut harjoitustöihin (44 %) ja opinnäytetöihin (41 %). Noin kolmannes on osallistunut harjoitteluasioihin (26 %), opettajien työelämäjaksoihin (28 %) ja yhteistyöstä päättämiseen (36 %). Muuta yhteistyötä on tehnyt 8 % vastaajista. Osallistumisprosentit on esitetty kuvassa 4 ja osallistumisen lukumäärät on kerrottu liitteessä 2.

### 6.2.3 Yhteistyön onnistuminen ja määrällinen tarve

Yhteistyön toimintaa arvioitiin asteikolla 1 – 5, jossa 1 edusti erittäin huonosti onnistunutta yhteistyötä ja 5 puolestaan erittäin hyvin onnistunutta yhteistyötä. Yhteistyön onnistuminen on arvioitu kautta linjan vähintään hyväksi, kun tarkastellaan keskiarvoja. Harjoitustöissä, yhteistyöstä sopimisessa sekä muussa yhteistyössä vastaajat antavat käytännössä toiminnalle kiitettävän arvosanan. Opettajien työelämäjaksojen ja projektienkin osalla vastaajat antaisivat vanhalla kouluarvosana-asteikolla numeron 8 ½. Hyvän arvosanan vastaajat antavat kaikissa muissa yhteistyömuodoissa onnistumiselle. Vastaajien mielestä yhteistyön onnistumiseen ollaan siis kaiken kaikkiaan erittäin tyytyväisiä. Yhteistyömuotojen keskiarvot on esitetty kuvassa 5 ja tarkat arvotiedot liitteessä 2.



KUVA 5 Yhteistyön onnistuminen eri yhteistyömuodoissa

Samansuuntaisen arvion vastaajat antavat, kun kysytään yhteistyön lisäämisestä. 70 % (32/46) vastaajista haluaisi lisätä yhteistyötä, 28 % (13/46) pitää ennallaan ja vain 2 % (1/46) haluaisi vähentää yhteistyötä. Siis 98 % haluaa pitää yhteistyön vähintään ennallaan. Tulos tukee tyytyväisyyttä yhteistyöhön. Jos yhteistyön onnistumiseen ei oltaisi tyytyväisiä, varmasti määrää ei haluttaisi kasvattaa entisestään.

Vapaamuotoisissa kysymyksissä pyydettiin perustelemaan yhteistyön lisääminen, ennallaan pitäminen tai vähentäminen. Kantansa oli perustellut 40 henkilöä 46 vastaajasta. Lisäämistä perusteltiin mm. seuraavilla kommentteilla:

Vastaaja 1:

Toimivia yhteistyösuhteita kannattaa edelleen vahvistaa.

Vastaaja 2:

Organisaatiomme on ollut nykyiseen yhteistyöhön tyytyväinen. Kannatan toiminnan lisäämistä ja kehittämistä, koska uskon sillä parannettavan parannettavan ammatillisen koulutuksen laatua. Tämän lisäksi oppilaat kokevat maastossa tapahtuvat käytännön opetustapahtumat kiinnostaviksi.

Vastaaja 3:

Metsähallitus kattaa organisaationa ja alueellisesti koko Suomen joten opiskelijoitten mahdollisuudet sijoittua esim. työssäoppimiseen kotipaikkakunnallaan on helpompaa. Harjoitustyöt mahdollistavat lisäksi työelämäyhteyksiä.

Vastaaja 4:

Oppilas- ja vankityö on suuri apu kasvavien työalueiden/määrien myötä.

Vastaaja 5:

Opettajan on hyvä olla "kentällä" näkemässä, millaisia tarpeita sillä OIKEASTI on.

Vastaaja 6:

Hyviä harjoitustyömaita tarvitaan, oikea työmaa on aina oikea työmaa.

Vastaaja 7:

Entistä suurempi tarve kehittää opetusta työelämälähtöiseen suuntaan ja saada sellaisia harjoituksia ja toimeksiantoja, jotka perehdyttävät opiskelijaa tuleviin työtehtäviin.

Vastaaja 8:

Metsähallitus on yhteistyökumppanina monipuolinen ja sillä on tarjota monenlaisia työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja sekä ympäristöjä.

Vastaaja 9:

Voimavarat tulisivat hyödynnetyksi ja isommalla porukalla saadaan eri näkökulmia paremmiin esiin, palvelee kaikkia.

Ennallaan pitämistä puolestaan perusteltiin seuraavin sanakääntein:

Vastaaja 1:

Tarveperustaisuus, tilanteen mukaan. Voi toki lisätä jos on tarvetta.

Vastaaja 2:

Jos lisätään -> resurssikysymykset. Nykyinen määrä ok.

Vastaaja 3:

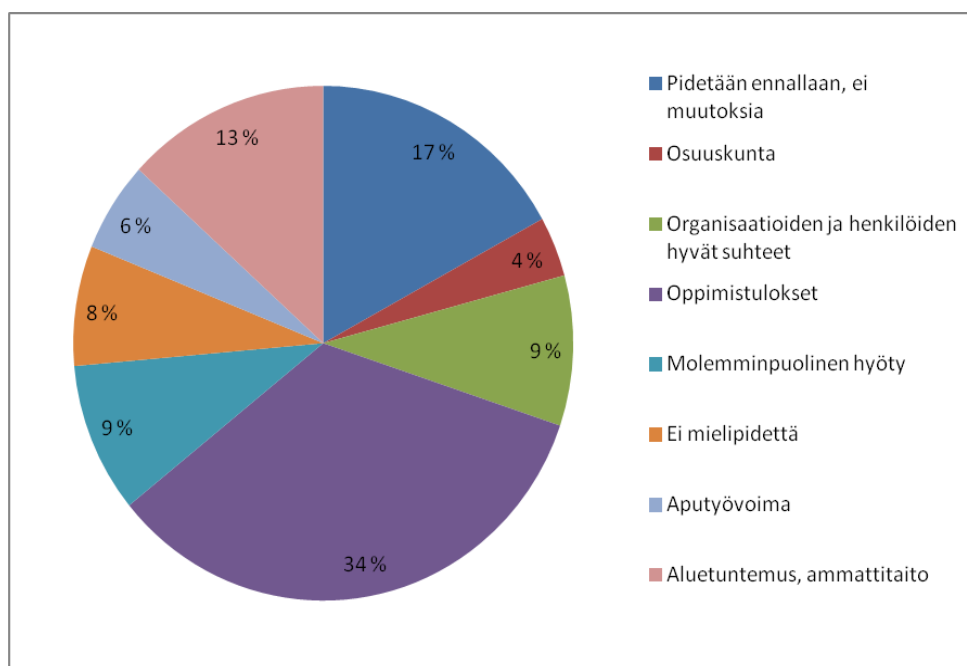
Vankien työtoiminnan opinnollistaminen on saatu hyvään alkuun. Opinnollistamista ja siihen liittyvää toimintaa tulee juurruttaa ja saada se normaaliseksi toiminnaksi, ennen kuin kannattaa ryhtyä uusia asioita työstämään.

Vastaaja 4:

Ainakin pitää ennallaan. Ehkä uudet ideat ja toiminna muodot tuovat lisää yhteistoimintaa, ja se on hyvä. Ei yhteistyötä yhteistyön vuoksi vaan tarpeeseen ja toistemme hyödyksi. Kanssakäyminen tiivistää entisestään Metsähallituksen ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä, hieno juttu kun saamme toimia yhdessä "todellisten toimijoiden kanssa".

Vastaaja 5:

Yhteistyön lisääminen ei varmasti ole itsetarkoitus, mutta hyvässä yhteistyössä molemmat hyötyvät, sellaista yhteistyötä kannattaa lisätä.



KUVA 6 Yhteistyön lisäämisen, ennallaan pitämisen tai vähentämisen perustelut

Yhteistyön lisäämisen perustelut (kuva 6) liittyivät useimmiten ammatillisen koulutuksen oppimistuloksiin (34 %), organisaatioiden ja henkilöiden hyviin suhteisiin (9 %) sekä molemminpuoliseen hyötyyn (9 %).

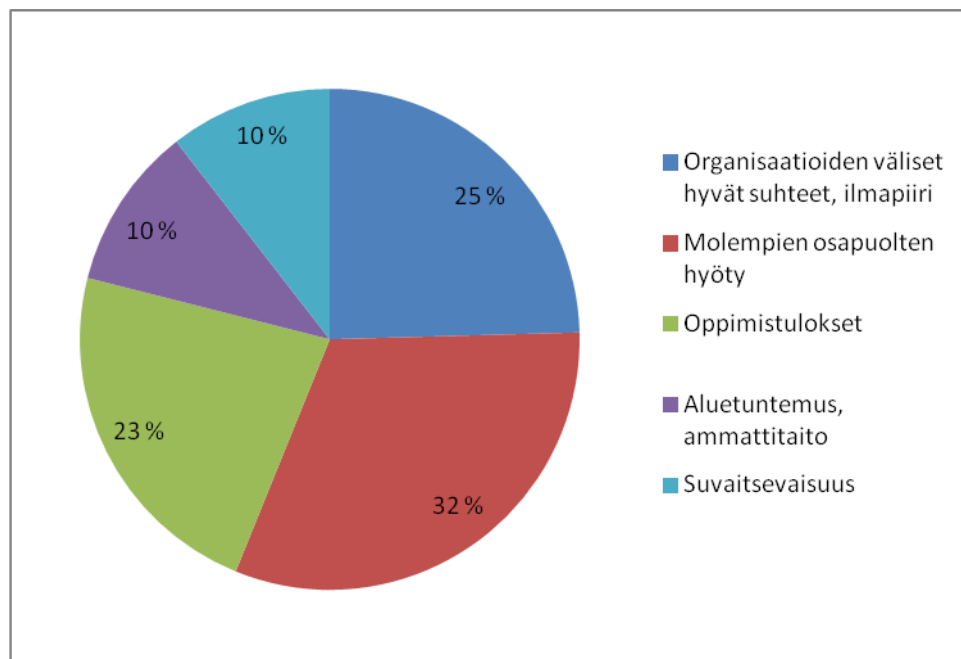
Ennallaan pitämistä (17 %) puolestaan perusteltiin lähinnä tarveperustaisuudella, ajankäytöllä, resursseilla ja käytännössä sillä, että nykyiset ja toimivat sekä alkuvaiheessa olevat yhteistyömuodot pitää ensin vakiinnuttaa ja sitten vasta laajentaa tai lisätä yhteistyötä. Vastaajista osa näkee yhteistyön liian nopean laajentamisen ja lisäämisen selvästi uhkana hyvillä ja alussa olevilla yhteisillä toimilla. Perusteluaan ei osannut selittää tai ei ollut mielipidettä 8 % vastaajista.

#### 6.2.4 Yhteistyön tärkeys, kehittäminen ja tulevaisuus

Vastaajia pyydettiin vastaamaan vapaamuotoisesti seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on tärkeintä yhteistyössä?
- Miten yhteistyötä pitäisi kehittää?
- Onko olemassa joku muu yhteistyömuoto, joka pitäisi aloittaa?
- Mitkä ovat mielestäsi yhteistyön suurimmat uhat ja mahdollisuudet?

##### 1) Tärkeintä yhteistyössä



KUVA 7 Tärkeintä yhteistyössä

Vapaamuotoisia vastauksia 46 vastaajalta kertyi 44 kappaletta. Vastaukset on luokiteltu koskemaan seuraavia tekijöitä: organisaatioiden väliset hyvät suhteet (25 %), molempien osapuolten hyöty (32 %) ja oppimistulokset (23 %), aluetuntemus ja ammattitaito (10 %) sekä suvaitsevaisuus (10 %).

Jakautuminen on esitetty kuvassa 7 ja lukumäärät liitteessä 2. Avoimuus, rehellisyys ja molemminpuolisuus olivat tyypillisimmät adjektiivit luonnehdinnoissa. Sanat kertovat paitsi vastaajien arvostamista ominaisuuksista, mutta myös vahvasta hyvän ilmapiirin kokemisesta yhteistyöverkostossa. Suvaitsevaisuus mainitaan jopa yllättävän usein. Verkostossa ei ole kuitenkaan unohtunut opiskelija ja hänen etunsa. Neljänneksessä vastauksia oppimistulokset, oppimisympäristöt ja opiskelijan etu olivat ensisijaiset näkemykset.

Asioita kommentoitiin mm. seuraavasti:

Vastaaaja 1:

Toimivat välit ja yhteiset päämäärät

Vastaaaja 2:

Toimiva vuorovaikutus opettajan ja työpaikkaohjaan välillä = molemmat tietävät opiskelijan työssäoppimisen tavoitteet, hallitsevat ohjausmenetelmät ja osaavat antaa rakentavaa palautetta sekä opiskelijalle että toisilleen. Vankien näytösuoritukset työmaalla.

Vastaaaja 3:

Opiskelijoiden etu, se, että he oppivat oikeita asioita tekemällä niitä itse aidoissa työkohteissa. Yhteistyön tulee hyödyttää molempia osapuolia ja olla joustavaa sekä helppoa järjestää ja toteuttaa. Se ei saa aiheuttaa koululle merkittäviä kustannuksia. Yhteistyön pitää osua koulun vuosisuunnitelmissa oikeaan aikaan ja tehtävien töiden tulee olla tutkinnon perusteissa esitettyjen tavoitteiden mukaisia.

Vastaaaja 4:

Mielestäni tärkeintä on kehittää yhteistyö kumpiakin organisaatioita hyödyttäväksi, jotta toimintaan saadaan pysyvyyttä kaikilla työntekijätasoilla.

Vastaaaja 5:

Opiskelijoidemme kannalta on tärkeitä tarjota erilaisia ja eri paikkakunnilla olevia työssäoppimispaikkoja. Koulutuksen järjestäjän kannalta tällaiset työelämän yhteistyömuodot ovat erittäin tärkeitä. Em. yhteistyö sisältää kaikki tärkeät yhteistyön elementit, kuten työssäoppimiset, kumppanuuden mukanaan tuomat erilaiset etuudet (projektit, harjoitustyöt, henkilöstön työelämäjaksot, opiskelijoille työharjoitusten "sivutuotteena" tullut luontoon tutustuminen ja "tyhytoiminta").

Vastaaaja 6:

Sitoutuminen oppimisprosessiin kaikilla osapuolilla. Suunnitelmallisuus. Jatkuvuus.

Vastaaja 7:  
Avoin yhteistyö.

Vastaaja 8:  
Oikea toimintaympäristö.

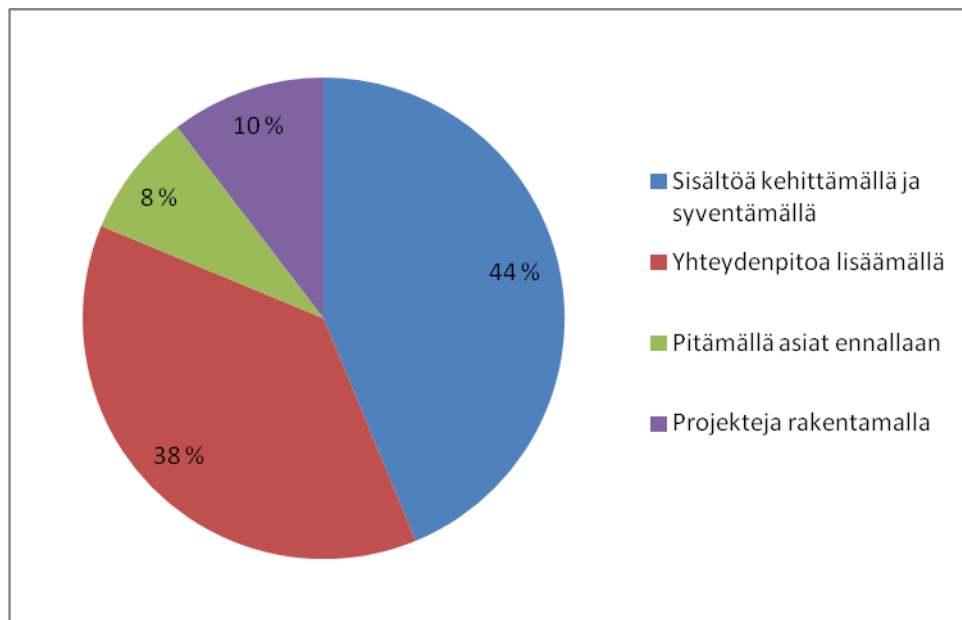
Vastaaja 9:  
Avoimuus ja rehellisyys.

## 2) Yhteistyön kehittäminen

Kommentteja 46 vastaajalta voitiin laskea yhteensä 48 kappaletta. Vastaukset saattoi luokitella neljään luokkaan (kuva 8):

- sisällön kehittäminen ja syventäminen (44 %)
- yhteydenpidon eli viestinnän lisääminen (38 %)
- asioiden pitäminen ennallaan (8 %)
- projekteja rakentamalla ja kehittämällä (10 %)

Selkeästi tärkeimmiksi menetelmiksi kehittää yhteistyötä koettiin yhteistyön sisällön kehittäminen ja syventäminen sekä yhteydenpidon eli viestinnän lisääminen. Joka kymmenennessä ehdotuksessa asiat pidettäisiin ennallaan nykytilanteessa sekä pyrittäisiin eteenpäin projektitöiden kautta. Tulos on rohkaiseva ja dynaaminen, koska viestinnän merkitys on yhteistoiminnassa erityisen tärkeää ja sisältöjä halutaan kehittää eteenpäin.



KUVA 8 Yhteistyön kehittämistavat

Tulos osoittaa myös verkostossa vallitsevan aktiivisen ja eteenpäin pyrkivän ilmapiirin, jota tukee myös annetut kommentit:

Vastaaja 1:

Yhteistä ideointia voii lisätä, myös monenkeskisiä tapaamisia näissä merkeissä. Esimerkiksi risteilyt ovat olleet kiinnostavia, koska MH:lla on laaja monipuolinen verkosto. Myös osallistuminen vaikkapa toisen organisaation kehittämispäiville, luottamustehtäviin yms. avartaisi näkemystä yhteistyön mahdollisuuksista.

Vastaaja 2:

Lisäämällä yhteydenpitoa ja yhteisiä tilaisuuksia myös riviopettajatasolla.

Vastaaja 3:

Lisäämällä yhteistyökumppaneiden kanssakäymistä.

Vastaaja 4:

Vuoroin vieraissa eli yhteistyökumppani voisi tulla tutustumaan opetukseen ja opettamaan. Toiminta pitää jatkuvaa.

Vastaaja 5:

Metsähallituksen eri toimialojen yhteistyön tiivistäminen ja niiden nivominen metäopetuksen sisältöihin entistä tiiviimmin työelämän kokonaisuuksina.

Vastaaja 6:

Meidän oppilaitoksena tulisi vuosikelloa suunnitellessamme huomioida ko. yhteistoiminta aiempaa tarkemmin ja suunnitelmallisemmin! Samoin meidän toimijoiden tulisi istua yhdessä alas ja tarkastella sekä laatia (ainakin) tulevalle lukuvuodelle työtoimintasuunnitelma.

Vastaaja 7:

Voimakkaammin yhteisten harjoitustöiden suuntaan. Nämä voivat olla projekteja, mutta pääsääntöisesti niiden tulisi olla nähdäkseni byrokraltaan projektia kevyempiä töitä jotka edesauttavat oppimista ja hyödyntävät työntajaa. Metsähallituksen osalta metsätalouden läsnäoloa yhteistyössä olisi kehitettävä.

Näkemykset osoittavat nimenomaan entistä tiiviimpään, kattavampaan ja syvempään kanssakäymiseen.

Entä mitä uusia yhteistyömuotoja on ehdotettu aloitettavaksi? Tässä yhteydessä on muistettava, että vastaajien taustaorganisaatioissa ja yhteistyössä Metsähallituksen kanssa on isoja eroja, mikä puolestaan osittain näkyy ehdotuksissa. Melkein puolessa (n. 40 %) ehdotuksissa ei

ehdotettu tai osattu ehdottaa mitään aloitettavaksi nykyisen toiminnan lisäksi. Näiden lisäksi tulevat vielä ne, jotka ilmoittivat ”ei mitään (3 kpl)” tai ”ei osaa sanoa (5 kpl)”. Edellä mainittujen osuus kasvaa ja on lopulta noin 57 %. Merkittävä osuus ehdotuksista (8 kappaletta) liittyy työelämäjaksoihin ja työvaihtoon, jolla on tarkoitettu Metsähallituksen työntekijöiden ”oppilaitosjaksoa” opettajien työelämäjakson tapaan. Muut vaihtoehdot on esitetty kuvassa 9 ja tilasto-osa liitteessä 2.

Ehdotukset on kirjoitettu esimerkiksi seuraavaan tapaan:

Vastaaaja 1:  
Tutkimus- ja kehitystyön lisääminen

Vastaaaja 2:  
Keväinen urheiluturnaus Kiipula vastaan Metsähallitus voisi olla mielenkiintoinen. Molemmat saavat valita lajin?

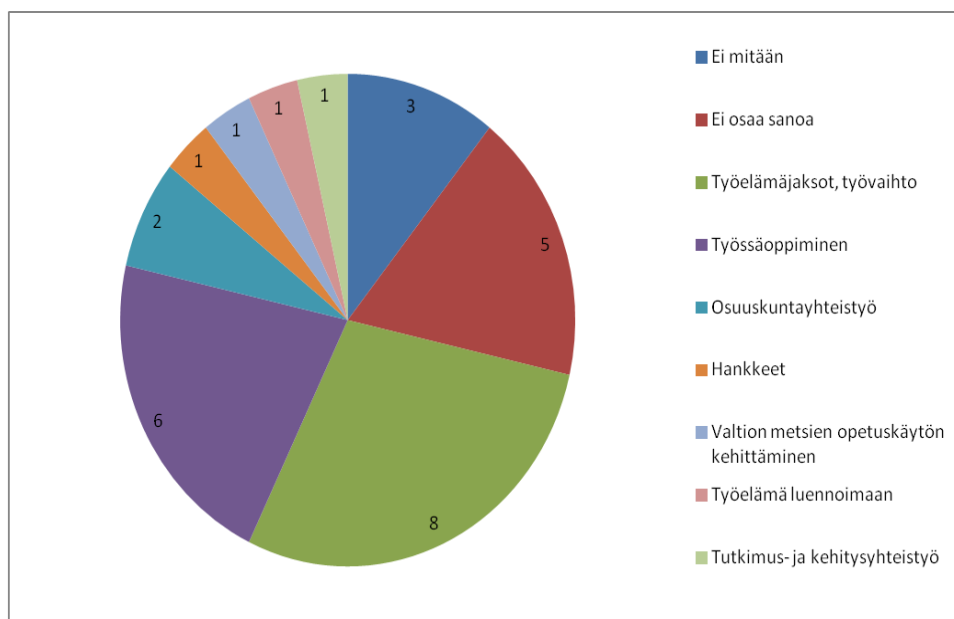
Vastaaaja 3:  
Oppilaitosten kanssa voisi harkita opettajien työelämäjaksojen rinnalle entistä enemmän esim. työnvaihtoa, joka tarjoaisi uusia kokemuksia myös Metsähallituksen asiantuntijoille ja mahdollisuuden jakaa hiljaistietoa tulevaisuuden tekijöille.

Vastaaaja 4:  
Mielestäni meillä on tässä hyvä sapluuna, jota hieman kehittämällä mahdollisesti synnytetään uusiakin yhteistyön muotoja. Eräänä mahdollisuutena näkisin Metsähallituksen henkilöstön opetukselliset tehtävät esim. valinnaisaineissa (luonto, koneet, ympäristö ym.).

Vastaaaja 5:  
Jos mahdollista niin työ- ja opetusvaihto voisi olla järkevää. Eli hoidettaisiin joitain asioita ja vastavuoroisesti saataisiin MH:lta esim. opetus tietyistä erityisaiheista. Osuuskunnan mahdollisuuksia monessa asiassa voitaisiin lisätä, - jos rupeaa toimimaan- esim. erialiset luonnonhoitotyöt, rakenteiden ylläpito, kulotukset jne. Lisäksi yhteistyöhankkeissa voisi mahdollistaa ulkopuolisen rahan saantia alueiden hoitoon, josta hyötyisivät kaikki toimijat.

Vastaaaja 6:  
Yhteiset projektit joissa opittaisiin osana opiskelua tekemällä MH:lle jokin/joitakin projekti/harjoitustöitä, jotka muodostaisivat opintojakson tai useamman jakson pääosan.





KUVA 9 Aloitettavaksi ehdotettujen yhteistyömuotojen lukumäärät.

### 3) Tulevaisuus

Vastaajat ovat luetteloineet vastauksissaan yhteensä 62 vahvuudeksi luettavaa kommenttia ja heikkoudeksi voidaan lukea 39 kommenttia. Yhteensä 46 vastaajaa on tuottanut kaikki kommentit. Kun vahvuuksia ja heikkouksia ryhmittelee ja ottaa molemmista viisi eniten mainintoja saanutta, on lopputulos vastaajien mielestä taulukon 7 mukainen.

Vastaajilla on selvästi luja usko yhteistyökumppaneihinsa, koska ilmapiiri, hyvät henkilösuhteet ja usko aitoon haluun ja tahtoon yhteistyössä on niin voimakasta ja suurimmaksi vahvuudeksi arvioitu. 33 % vastauksista arvioi nämä arvot kaikkein suurimmiksi vahvuuksiksi. Vahvuudet jakaantuvat siten, että monet ovat arvioineet samoja asioita vahvuuksiksi. Todellinen harjoitustyöympäristö ja muutoinkin todelliset olosuhteet ovat vahvuus. Vastaajat pitävät selkeinä vahvuuksina myös hyvää ammattitaitoa eri osapuolilla sekä organisaatioiden monipuolisuutta ja verkostoitumista yleensä.

Toisin kuin vahvuudet, heikkouksien arvioinnissa vastaajien näkemykset hajoavat huomattavan paljon enemmän. Toisaalta selvimmät heikkoudet erottuvat erittäin selvästi. Ajan puute ja suunnitelmallisuus tai oikeastaan sen puute koetaan vahvimmiten heikkouksiksi suurella erolla seuraaviin. Monet muut heikkoudet saavat vain kaksi tai kolme mainintaa eikä niistä voida aidosti erottaa mitään yksittäistä muita merkittävämmäksi. Tärkeää on huomata, että heikkouksia löydetään kuitenkin paljon, koska yhden maininnan saaneita on useita eikä niistä olla lainkaan yksimielisiä. Tämä puolestaan saattaa aiheuttaa jatkossa verkostolle ongelmia.

TAULUKKO 7 Yhteistyön vahvuudet ja heikkoudet

Vahvuudet	Kpl	Osuus, %	Heikkoudet	Kpl	Osuus
Hyvät henkilösuhteet, hyvä ilmapiiri, aito halu ja tahto	17	33	Ajan puute	8	30
Todellinen työympäristö, hyvä oppimisympäristö	12	23	Suunnitelmallisuus	6	22
Organisaatioiden monipuolisuus	8	15	Henkilöstön vaihtuvuus, henkilöityminen	3	11
Verkostoituminen	8	15	Ohjausresurssien puute	2	7
			Rahoitusongelmat	2	7
Hyvä ammattitaito ja kokemus	7	13	Opiskelijoiden ajokortittomuus	2	7
			Työkohteiden sijainnit	2	7
			Vähäinen yhteistyö metsätalouden kanssa	2	7
<b>Yhteensä</b>	<b>52</b>			<b>27</b>	
<b>Kaikki</b>	<b>62</b>			<b>39</b>	

Kokonaisuudessaan vastaajat ovat löytäneet paljon enemmän vahvuuksia kuin heikkouksia. Se on verkoston tulevaisuuden kannalta hyvä asia. Verkoston jäsen uskovat ja luottavat toisiinsa ja itseensä, heillä on positiivinen näkemys tulevaisuudesta ja he tahtovat tehdä muutamia asioita toisin varmistakseen yhteistyön jatkumisen ja tulevaisuuden. Ainoan isomman murheen aiheuttaa epäily eri resurssien riittävydestä (aika, raha, ohjaus), jotka sisältyvät suunnitelmallisuuteen.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

### 7.1 Johtopäätökset

#### 1) Yhteiskunnan odotukset ja tuki

Työmarkkinajärjestöt ja Suomen valtio, lähinnä valtioneuvoston näkökulmasta, odottavat ja suosittavat työelämäyhteistyön laajenevan ja pystyvän tuottamaan kaikille osapuolille pelkkää hyvää. Erityisesti opiskelijan näkökulma on vahva joka käänteessä. Toisaalta samaan aikaan koulutuksen aloituspaikat ovat laskemassa kautta linjan, kaikilla aloilla (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b, 68 – 73). Vaikuttaako aloituspaikkojen lasku helpottavasti esimerkiksi työssäoppimispaikkojen ja harjoittelupaikkojen löytymiseen? Tuskin vaikuttaa juuri lainkaan. Valtaosa opiskelijoista on löytänyt työssäoppimis- tai harjoittelupaikan tähänkin asti, tosin se on saattanut olla joskus hiukan vaikeaa. Vaikutus on ehkä suurin koulutuksen saaman rahoituksen kautta. Niiden oppilaitosten, jotka joutuvat luovuttamaan aloituspaikkoja paljon pois, asema saattaa työelämäyhteistyöhön käytettävien resurssien suhteen heiketä paljonkin. Jos oppilaitokselle aiheutuu vähennyksistä vakavia rahoitusongelmia, niin on vaikea kuvitella, että se ei näkyisi mitenkään esimerkiksi työssäoppijoiden ohjauksessa.

Myös Metsähallituksen luontopalvelut saa rahoituksensa käytännössä kokonaan julkisista varoista. Metsähallituksen rahoitus tuskin nousee. Todennäköisesti ajanoloon laskee. Vaikka kehysrahoitus säilyisi, Metsähallituksen reaalarahoitus laskisi tässä tapauksessa lisääntyvien vastuiden ja nousevien kustannusten vuoksi.

Poliittisen maailman tapa ilmaista tukensa ja halunsa työmarkkinoille on muuttunut ehdollisemmaksi. Nyt suositellaan asioita aikaisemman sitoutumisen sijaan. Kyseessä on suuri henkinen muutos.

Oppilaitosten omat strategiat ja ainakin julkisesti ilmaistut ajatukset työelämäyhteistyölle ovat erittäin vahvoja. Käytännössä kaikkien tässä verkostossa mukana olevien oppilaitosten verkkosivuilta löytyy joko strategisesta tai operatiivisesta näkemyksestä vahva ilmaus työelämäyhteistyön tärkeydestä, vaatimuksesta ja halusta toteuttaa sitä. Käytännössä kaikki oppilaitokset kertovat työelämäyhteistyön olevan erittäin tärkeää ja tavoiteltua. Samankaltaista ilmaisua ei löydy Metsähallituksen osalla mistään. Tulosohejaus koskee suoraan koulutuksen järjestäjiä mutta ei Metsähallitusta juuri missään muodossa. Ainoa kirjaus Metsähallituksen osalla on laissa Metsähallituksesta (1378/2004, 5 §) (Edita Publishing Oy 2012c). Strategiset ratkaisut työelämän ja oppilaitosten osalla eivät kohtaa lainkaan.

Kaikkiaan yhteiskunnan eri puolilta saatavat viestit tuovat työelämäyhteistyöhön ja sen tulevaisuuden mahdollisuuksiin lievää epävarmuutta, koska viestintä ja strategiset ratkaisut eivät ole toisiaan tukevia tai edes toisiaan tunnistavia.

## 2) Tutkimus

Alan tutkimuksessa ja käytännön kokemuksissa työelämäyhteistyölle on oppilaitosten puolella valtava tarve ja paine. Lisää yhteistyötä tarvittaisiin lähes jokaisella mahdollisella yhteistoiminnan saralla. Erityisesti tarve tuntuu koskevan opettajien työelämäjaksoja, työssäoppimista ja harjoitteluja.

Työelämä puolestaan odottaa jotenkin valmiimpaa palvelua ja otetta oppilaitoksen puolesta. Oppilaitosten tulisi osallistua enemmän opiskelijan ohjaukseen sekä olla aktiivinen ja aloitteellinen yhteydenpidossa. Työelämä on halukas yhteistyöhön, kun koetaan, että opetus on riittävästi mukana. Opettajien työelämäjaksoissa työelämän tahto näkyy selkeästi. Työelämässä haluttaisiin opettajien työelämäjaksojen olevan pitempiä ja niiden toivotaan toteutuvan taajemmin kuin oppilaitoksissa koetaan.

Tutkimuksessa on myös havaittu, että molempien tai kaikkien osapuolten tulee voittaa tai saada hyötyjä toiminnasta. Muuten yhteistyötä ei ole tai se päättyy. Win – Win -periaate on vahvasti näkyvässä. Kun tutkitaan myös muuta kuin opetuksen tai pedagogiikan tutkimusta, niin havaitaan verkostoihin ja niiden toimintaan liittyvän paljon laajempaa merkitystä ja sisältöä. Luottamuksen, avoimuuden ja rakentavan dialogin merkitys on valtavan suuri yhteistyön toimivuuden ja jatkuvuuden kannalta. Verkosto- tai projektityö ei oikein suju tai kanna kovin pitkälle, jos luottamuksessa ja avoimuudessa havaitaan epäilyksiä. Edellä oleva liittyy voimakkaasti viestinnän määrään, laatuun ja sisältöön sekä organisaatioiden ja henkilöiden välisiin suhteisiin.

## 3) Alueellinen yhteistyöverkosto

Alueellinen yhteistyöverkosto on erinomaisessa kunnossa. Sillä on laaja ja monipuolinen sisältö, se sisältää useita toimi- ja koulutusaloja, joilla on keskinäistä yhteistoimintaa monissa eri yhteyksissä. Verkoston sisäiseen kilpailuun viittaavia jännitteitä ei ole raportin kirjoitushetkellä näkyvässä. Koulutuksenjärjestäjien muutokset voisivat kilpailua aiheuttaa. Verkostossa on käynnissä kehittämissuhteita, joihin osapuolet ovat sitoutuneet. Ilmapiiri ja luottamus ovat erittäin korkealla; mielipidekartoituksen mukaan jopa hämmästyttävän korkealla. Tulevaisuus näyttää luottamuksen, avoimuuden ja viestintäyhteyksien mukaan erittäin valoisalta.

Metsähallitus on toistaiseksi kyennyt tarjoamaan työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja kohtuullisen hyvin. Harjoittelutarjonnassa oli pieni tauko Metsähallituksen luontopalveluiden rahoituksen vuoksi. Harjoittelupaikkojen tarjontaan vaikuttaa toisaalta, ikään kuin alan sivusta, siviilipalve-

luspaikkojen määrä. Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet kilpailevat samasta taloudellisesta resurssista.

Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen kautta verkostossa olevan Vanajan vankilan rooli on erittäin suuri. Vankityöllä, sen rahoituksella ja jatkuvuudella on valtava vaikutus kaikkiin oppilaitosten ja Metsähallituksen väliin yhteistyömahdollisuuksiin. Vankityö tuo mukanaan harjoittelumahdollisuuksia, työssäoppimistilaisuuksia, mahdollisuuksia opettajien työelämäjaksoille. Se on jo luonut projektiyhteistyötä ja liittänyt useita osapuolia toisiinsa ja näin kasvattanut viestintää ja luottamusta verkoston sisällä. Samankaltaisessa roolissa on myös Hämeenlinnan kaupunki, jonka kanssa Metsähallitus käyttää samoja vankeja ja verkostoa asioiden edistämiseen. Vankityön rahoitus Metsähallitukselle ja Hämeenlinnan kaupungille ohjautuu eri momenteilta, jolloin rahoitusmahdollisuuksien toisiaan täydentävä tilanne on ainakin teoriassa mahdollista.

Kokonaisuudessaan eri osaverkostoissa jäsenet pitävät aktiivisesti yhteyttä ja pyrkivät tietoisesti ja suunnitelmallisesti edistämään molempien työelämäkumppaneiden asioita. Tämä tarkoittaa samalla myös opiskelijan etua ja hyötyä.

#### 4) Kokemukset ja käytännöt

Yhteistyöverkostossa toteutetaan useita eri yhteistyömuotoja. Vaihtoehtoja on paljon ja monen osapuolen välillä kahdenvälisessä yhteistyössä on vielä monia kokeilemattomia ja testaamattomia vaihtoehtoja. Suurin piirtein jokaista mahdollista työelämäyhteistyön muotoa on toteutettu jonkun osapuolen kanssa. Ainoastaan henkilökunnanvaihtoa ei ole kenenkään kanssa vielä kokeiltu. Sopimustilanne vastaa raportin kirjoitushetkellä tarvetta ja tilannetta. Kumppanuussopimuksen laatineiden osapuolten yhteistyö on laajempaa tai syvempää. Mikään ei kuitenkaan estä uusien kumppanuussopimusten solmimista. Sopimus pohjaa voidaan kehittää milloin hyvänsä.

Erilaisia oppimisympäristöjä, eli tässä tapauksessa alueita ja kohteita, on runsaasti ja tekemätöntä työtä on paljon. Vaikka tekemätön työ ei olisi Metsähallituksen prioriteettien kärjessä, niin opetuskäyttöön voidaan silti sellainen kohde ottaa. Tällaiset tilanteetkin joka tapauksessa edistävät Metsähallituksen vastuulla olevia asioita.

Kumppanuus sekä viestinnän taajuus ja laajuus ovat selkeästi kytköksissä toisiinsa. Mutta kumpi on seuraus ja kumpi on syy? Käytännössä asialla ei asianomaisten kumppaneiden osalla ole merkitystä, mutta syy-seuraussuhteen selviäminen voisi edistää muiden osapuolten yhteistyön kehittämistä – ja kenties nykyisten kumppaneiden yhteistyön syventymistä entisestään.

Yhteistyöverkoston jäsenet ovat kokeneet työnsä yhteisten tavoitteiden hyväksi erityisen positiivisesti ja miellyttävästi. He kokevat yhteistyönsä yleisesti ottaen onnistuneen lähes täydellisesti. Jos 91 % kokee, että yh-

teistyö on onnistunut vähintään hyvin ja 46 % kokee sen onnistuneen erittäin hyvin, niin käytännön elämässä se hipoo täydellisyyttä, koska 100 % onnistuminen ei ole realismia. Edelleen 70 % haluaa lisää yhteistyötä, 28 % pitää sen ennallaan. Vain yksi kaikista vastaajista oli halukas vähentämään yhteistyön määrää. Nämä seikat liittyvät varmasti ilmapiiriasioihin, luottamukseen, avoimuuteen ja verkoston sisäiseen tahtotilaan. Samasta kertoo myös se, että mielipidekartoituksen vastaajat löysivät työstään paljon enemmän vahvuuksia kuin heikkouksia. Suurimmaksi vahvuudeksi koettiin ilmapiiriin liittyvät seikat. Haaste, mikä tilanteesta seuraa, liittyy siihen, miten tilanne säilytetään ja miten positiivinen energia ja tunne muutetaan aina vaan syvemmäksi yhteistyöksi ja -toiminnaksi, jonka kaikki voivat ja jaksavat hyväksyä. Menestys tuo itseluottamusta ja siitä syntyy positiivista energiaa. Positiivisuus lisää myös yhteydenpitoa, joka taas rakentaa yhteisöllistä ajattelua ja ideointia. Verkoston jäsenet tuntevat olevansa monessa asiassa positiivisessa kierteessä. Vaikka aikapulaa pidettiin suurimpana heikkoutena, niin sekin on tavallaan hyvä asia. Ajanpuutteen kokeminen kertoo siitä, että vastaajat ovat motivoituneita tekemään työtä tavoitteiden eteen ja ovat huolissaan tuloksesta. Se osoittaa asiaan sitoutuneisuutta, kiinnostusta ja välittämistä.

Ammattioppilaitosten ja Metsähallituksen yhteistyöllä on saatu aikaan paikallisesti runsaasti harjoitustyö-, harjoittelu-, työssäoppimis- sekä opettajien työelämäjaksomahdollisuuksia. Lisäksi yhteistoiminta opetukseen liittyvissä toiminnoissa on luonut muita yhteistoiminnan muotoja, jotka kenties olisivat ilman oppimiseen ja oppimisympäristöihin liittyvää yhteistyötä jääneet toteutumatta. Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen yhteistyö on tuottanut kaikille osapuolille – oppilaitoksille, Metsähallitukselle ja ennen kaikkea opiskelijoille hyötyjä, joita ei voida saavuttaa ilman kiinteää yhteistoimintaa.

## 7.2 Suositukset

1. Vaikka yhteiskunnalliset asiat laajassa mittakaavassa ovatkin enemmän poliittisia eikä niihin voida paikallisella yhteistyöllä suoraan vaikuttaa, niin toimijoiden monet operatiiviset ja strategiset ratkaisut voivat vaikuttaa ainakin epäsuorasti. Verkoston kannattaa ainakin keskenään selvittää mahdollisuutensa nivoa yhteen strategisia tai operatiivisia tavoitteitaan.
2. Koulutuksen ja Metsähallituksen rahoitustilannetta kannattaa seurata erittäin tarkasti. Kumman tahansa osapuolen rahoituksessa tapahtuvat muutokset saattavat vaarantaa koko verkoston toimintakyvyn. Toimintaan käytettävissä olevat resurssit tulisi arvioida muutamien vuosien jännteellä.
3. Verkoston toimintaa pitäisi ehkä enemmän tutkia ja arvioida. Kyse on lähinnä siitä, mitkä ovat todellisuudessa eri osatekijöiden syy- ja seuraussuhteet. Lisäksi tutkittavaa on mm. erilaisten projektien sisältöjen suunnittelussa ja rahoituksessa. Onnistuneet projektien rakentamiset saattaisivat tuoda mukanaan ratkaisun tai apua verkoston kokemaan aikapulaan re-

sursseina. Selvityksiä voitaisiin aivan hyvin tehdä vaikka ammattikorkeakouluopiskelijoiden opinnäytteinä tai harjoitustöinä.

4. Vankeihin liittyvää koulutusyhteistyötä kannattaa jatkaa. Vangit ovat yhteiskunnallisesti kiinnostava ja ajankohtainen asia. Vankilakierteeseen ja sen katkaisemiseen vaikuttaminen koulutusyhteistyöllä saattaisi olla myös mahdollisesti rahoitettava projekti.

5. Yhteistyöverkostossa on erinomainen ilmapiiri ja henki. Ilmapiiristä olisi pidettävä huolta ja sen säilymiseksi pitäisi työskennellä myös jatkossa. Ilmapiiri säilyy, kun viestiliikenne kaikilla tasoilla jatkuu ja annetaan jatkua. Keinoja voivat olla esimerkiksi koko verkostoa koskevat tapaamiset eli neuvottelupäivät, kahdenvälisen tapaamisten lisääminen ja toiminnan suunnittelu epämuodollisesti erilaisten tapahtumien yhteydessä. Verkoston jokaisen jäsenen kannattaa tutkia myös omaa viestintäkäyttäytymistään ja pitää yhteyttä muihin vaikka heistä ei olisikaan kuulunut mitään vähään aikaan. Vapaamuotoisen ja epämuodollisen viestinnän on ehdottomasti jatkuttava.

6. Yhteistyön laajentaminen on tehtävä suunnitellusti ja harkitusti. Liian nopea laajentaminen voi vaarantaa hyvän ilmapiirin ja tukahduttaa liiallisella työmäärällä toiminnan.

7. Nykyistä työtä eri osapuolten välillä kannattaa aivan selvästi jatkaa ja pyrkiä varovaiseen syventämiseen.

8. Kolmansia osapuolia olisi hyvä etsiä lisää. Jaettu vastuu ja työmäärä on helpompi hallita.

9. Suunnitelmallisuutta pitäisi varmastikin lisätä. Monessa palautteessa kaivattiin pitkän ja lyhyen aikavälin suunnitelmallisuutta ja sen kasvattamista. Suunnitelmallisuus tässä tapauksessa parantaa myös ennustettavuutta ja osaltaan estää repivän työtavan lisääntymisen tunnetta.

10. Nykyisiä vahvuuksia pitäisi yrittää vahvistaa entisestään. Mitä vahvempi verkosto sisäisesti on ja mitä vahvemmaksi se itsensä kokee, sen paremmin yhteistyö tulee kestävämmän enemmän tai myöhemmin kohtaanansa ongelmat ja haasteet sekä mahdolliset epäonnistumiset.

## LÄHTEET

Aarnio, H. Oppivan yhteisön rakentaminen. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu, 41 - 50.

Ammattiopisto Livia. 2012. Peimarin koulutuskuntayhtymä. Viitattu 9.4.2012. <http://www.livia.fi/fi/content/peimarin-kky>

Annala J., Heinonen P. 2009. Yhteistoiminnallisuus opettajan työssä. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu, 19 - 28.

Edita Publishing Oy. 2012a. Asetus ammatillisesta koulutuksesta 812/1998. Viitattu 8.4.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>.

Edita Publishing Oy. 2012b. Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. Viitattu 8.4.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>.

Edita Publishing Oy. 2012c. Laki Metsähallituksesta 1378/2004. Viitattu 8.4.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041378>

Edita Publishing Oy. 2012d. Valtioneuvoston asetus Metsähallituksesta 1380/2004. Viitattu 8.4.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20041380>

Edita Publishing Oy. 2012e. Vankeuslaki 767/2005. Viitattu 8.4.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Eerikkilän Urheiluopisto. 2012a. Historiaa. Viitattu 9.4.2012. [http://www.eerikkila.fi/tietoa\\_eerikkilasta/historiaa](http://www.eerikkila.fi/tietoa_eerikkilasta/historiaa)

Eerikkilän Urheiluopisto. 2012b. Koulutus. Viitattu 9.4.2012. <http://www.eerikkila.fi/koulutus>

Eerola, T. 2010. Opettajien ohjatut työelämäjaksot. Teoksessa Kurikka, M., Eskola-Kronqvist, A., Heinonen, M. Hannula, H., Kuisma, J. & Eerola, T. KOKEVA Osaaja-hanke: Työelämäyhteistyötä ammatilliseen peruskoulutukseen. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu, 75 - 87.

Forssan ammatti-instituutti. 2012. Kuntayhtymä. Viitattu 9.4.2012. <http://www.fai.fi/portal/esittely/kuntayhtyma/>

Hämeen ammatti-instituutti. 2012. Koulutustarjonta. Viitattu 9.4.2012. <http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMI/>



Hämeen ammattikorkeakoulu. 2012a. Koulutus. Viitattu 9.4.2012.  
<http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/koulutus>

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2012b. Kuntayhtymä. Viitattu 9.4.2012.  
<http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/Organisaatiojatoimipaikat/kumppaneille/organisaatio/Kuntayhtyma>

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2012c. Toimintakertomus 2011. Viitattu 9.4.2012.  
[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/LVJ-dokumen-tit/HAMK/taloussuunnitelmat/HAMK\\_toimintakertomus\\_2011.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/LVJ-dokumen-tit/HAMK/taloussuunnitelmat/HAMK_toimintakertomus_2011.pdf)

Isoherranen, K. 2008. Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy, 26 – 48.

Isohookana, H. 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. Juva. WS Bookwell Oy.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kiipulan ammattiopisto. 2012a. Aikuiskoulutus. Viitattu 9.4.2012.  
<http://www.kiipula.fi/fi/aikuiskoulutus>

Kiipulan ammattiopisto. 2012b. Erityisopetus. Viitattu 9.4.2012.  
<http://www.kiipula.fi/fi/erityisopetus>

Kiipulan ammattiopisto. 2012c. Kiipula Säätiö. Viitattu 9.4.2012.  
<http://www.kiipula.fi/fi/kiipulasaatio>

Kiipulan ammattiopisto. 2012d. Kiipulan arvot. Viitattu 9.4.2012.  
[http://www.kiipula.fi/fi/kiipulasaatio/perustehtava\\_visio\\_ja\\_arvot/kiipulan\\_arvot](http://www.kiipula.fi/fi/kiipulasaatio/perustehtava_visio_ja_arvot/kiipulan_arvot)

Kiipulan ammattiopisto. 2012e. Kumppanit työssä. Viitattu 10.4.2012.  
[http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/kumppanit\\_tyossa](http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/kumppanit_tyossa)

Kiipulan ammattiopisto. 2012f. Projektivideot. Viitattu 10.4.2012.  
[http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/kumppanit\\_tyossa/videot](http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/kumppanit_tyossa/videot)

Kiipulan ammattiopisto. 2012g. Tekemällä Oppii – projekti. Viitattu 9.4.2012.  
[http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/tekemalla\\_oppii](http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/esr-hankkeet/tekemalla_oppii)

Kiipulan ammattiopisto. 2012h. Vuosikertomus 2010. Viitattu 9.4.2012.  
[http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kiipulasaatio/vuosikertomus\\_2010\\_kiipula.pdf](http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kiipulasaatio/vuosikertomus_2010_kiipula.pdf)

Koulutuskeskus Salpaus. 2012a. Luonnonvara-ala. Viitattu 9.4.2012.  
[http://www.salpaus.fi/luonnonvara\\_ala/tietoaalasta/](http://www.salpaus.fi/luonnonvara_ala/tietoaalasta/).

Koulutuskeskus Salpaus. 2012b. Toiminnan perusteet ja tunnusluvut. Viitattu 9.4.2012. <http://www.salpaus.fi/salpaus/yleista/>

Koulutuskeskus Tavastia. 2012a. Toimintaa ohjaavat arvot. Viitattu 9.4.2012.  
[http://www.kktavastia.fi/portal/koulutuskeskus\\_tavastia/johtoryhma\\_ja\\_strategiset\\_linjaukset/](http://www.kktavastia.fi/portal/koulutuskeskus_tavastia/johtoryhma_ja_strategiset_linjaukset/)

Koulutuskeskus Tavastia. 2012b. Vuosikatsaus 2010. Viitattu 9.4.2012.  
[http://www.kktavastia.fi/portal/koulutuskeskus\\_tavastia/hameenlinnan\\_seudun\\_koulutuskuntayhtyma/suunnitelmat\\_raportit\\_ja\\_ohjelmat/](http://www.kktavastia.fi/portal/koulutuskeskus_tavastia/hameenlinnan_seudun_koulutuskuntayhtyma/suunnitelmat_raportit_ja_ohjelmat/)

Koski, L. & Miettinen, K. 2007. Vangit koulutuksessa. Selvitys vankien koulutukseen osallistumisesta, oppimisvalmiuksista ja – strategioista sekä opetuksen ladusta. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/2007. Vammala. Vammalan Kirjapaino Oy.

LINDA, Yliopistokirjastojen yhteistietokanta. 2012. Viitattu 12.4.2012.  
<http://linda.linneanet.fi/>

Majuri M., 2009. Työssäoppiminen. Teoksessa J. Helander (toim.) Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu, 89 - 104.

Mattila, P. 2007. Johdettu muutos. Avaimet organisaation hallittuun uudistamiseen. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Metsähallitus. 2012a. Avoimet työpaikat. Viitattu 10.4.2012.  
<http://www.metsa.fi/sivustot/metsa/fi/ajankohtaista/Avoimettyopaikat/Sivut/Eslphakeekahtatyonjohtoharjoittelijaa.aspx>

Metsähallitus. 2012b. Konserni. Viitattu 9.4.2012.  
<http://www.metsa.fi/sivustot/metsa/fi/Konserni/Sivut/Konserni.aspx>

Metsähallitus. 2012c. Maa- ja metsätalousministeriön ja Metsähallituksen välinen sopimus maa- ja metsätalousministeriön toimialaan kuuluvien julkisten hallintotehtävien hoitamisesta ja rahoituksesta vuonna 2012. Viitattu 8.4.2012. Mh 6014/20/2011.

Metsähallitus. 2012d. Metsähallituksen organisaatio. Viitattu 9.4.2012. <http://www.metsa.fi/sivustot/metsa/fi/Konserni/Organisaatio/Sivut/Metsahallituksenorganisaatio.aspx>

Metsähallitus. 2012e. Ympäristöministeriön ja Metsähallituksen välinen sopimus ympäristöministeriön toimialaan kuuluvien julkisten hallintotohtävien hoitamisesta ja rahoituksesta vuonna 2012. Viitattu 8.4.2012. Mh 6014/20/2011.

Nurminen, R. 2008. Erilaisia näkökulmia moniammatilliseen yhteistyöhön. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy, 173 – 186.

Opetushallitus. 2012a. Opetus- ja kulttuuriministeriön ja opetushallituksen tulossopimus vuosille 2012 – 2015. Viitattu 8.4.2012. 2012–2015 [http://www.oph.fi/download/138783\\_Tulossopimus\\_2012\\_2015.pdf](http://www.oph.fi/download/138783_Tulossopimus_2012_2015.pdf)

Opetushallitus. 2012b. Oppimisympäristöhankkeiden kuvaukset. Viitattu 12.4.2012. [http://www.oph.fi/oppimisymparistohankkeet\\_2009/tyoelamayhteisty\\_ ja\\_yrittajyys](http://www.oph.fi/oppimisymparistohankkeet_2009/tyoelamayhteisty_ ja_yrittajyys)

Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas. Saarijärvi. Saarijärven Offset Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012a. Ammatillisen koulutuksen hallinto, ohjaus ja rahoitus. Viitattu 8.4.2012. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen\\_koulutus/hallinto\\_ohjaus\\_ ja\\_ rahoitus/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/hallinto_ohjaus_ ja_ rahoitus/?lang=fi)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012b. Koulutus ja tutkimus 2011 – 2016. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>

Paaskoski, J. Evo metsäalankouluttajana. Teoksessa Hokka, T., Häkkinen, I., Kolkka, M., Korhonen, P., Lindberg, H., Sipilä, A., Viitala, R. & Vuori, P. (toim.) Evo 150 – metsän opetuksia. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu, 49 – 60.

Parpola, A. & Åberg, V. 2009. Metsävaltio. Metsähallitus ja Suomi 1859 – 2009. Helsinki. Edita Prima Oy.

Päijät-Hämeen koulutuskonserni. 2012. Esittely. Viitattu 9.4.2012. <http://www.phkk.fi/esittely/>

Rauhala, J. 2011. Seminaariesitelmä: Työelämäyhteistyössä opiskelijan tulevaisuus. Kumppanit työssä seminaari. Vanajanlinna 14.10.2011. Kiipula Säätiö. Power point-esitys.

Sistola, K. 2002. Teoksessa Sistola, K. (toim.) Evolla ensimmäisenä. Ewoisten metsänhoito-opistosta osaksi ammattikorkeakoulua 1862 – 2002. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu, 209.

Spets, A. 2007. HANKETYÖPAJA opettajankoulutuksen, ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön rakentajana. Helsinki. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki. Edita Prima Oy.

STTK. 2012. Keskusjärjestöjen suositus ja kannanotto työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi. Viitattu 8.4.2012. <http://www.sttk.fi/fi-FI/osaaminen-ja-koulutus/keskusjarjestojen-suositus-ja-kannanotto-tyopaikalla-tapahtuvan-oppimisen-edistamiseksi/>

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2012. Hallinto ja organisaatio. Viitattu 9.4.2012. [http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/451FF2184A50B3F4C22575750033D132](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/451FF2184A50B3F4C22575750033D132)

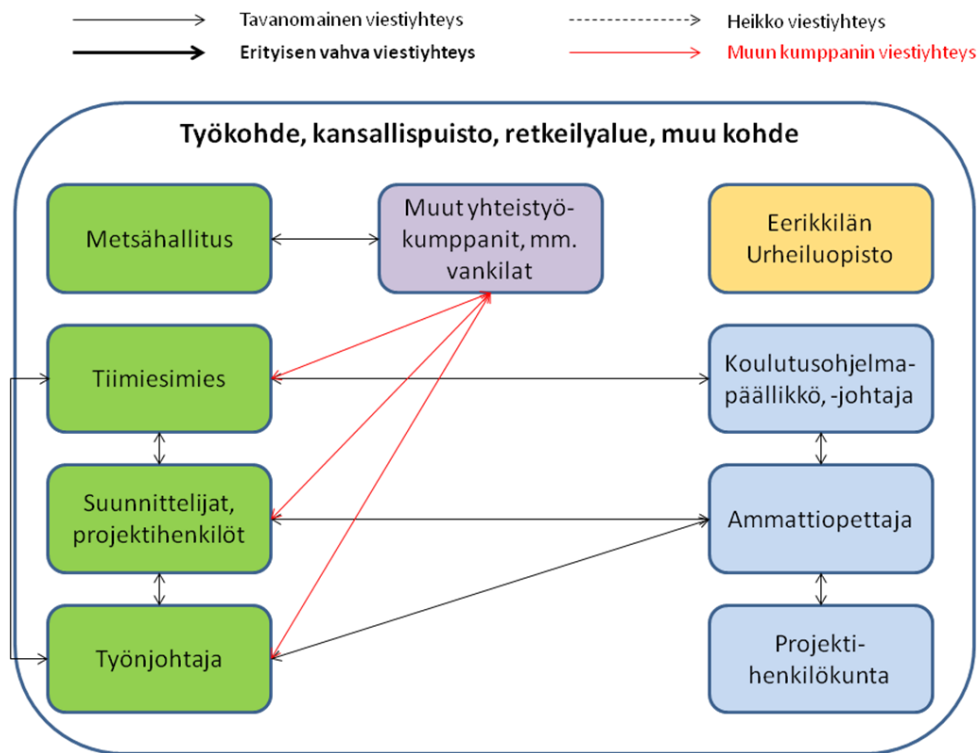
Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M.V. & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Taitava Keski-Suomi – tutkimus, osa II. Jyväskylä. Gummerrus Kirjapaino Oy.

Virolainen, M. & Valkonen, S. 2007. Kiireavusta innovatiiviseen tietoyhteisöjen vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit ja yhteistyö harjoittelun järjestämiseksi. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.

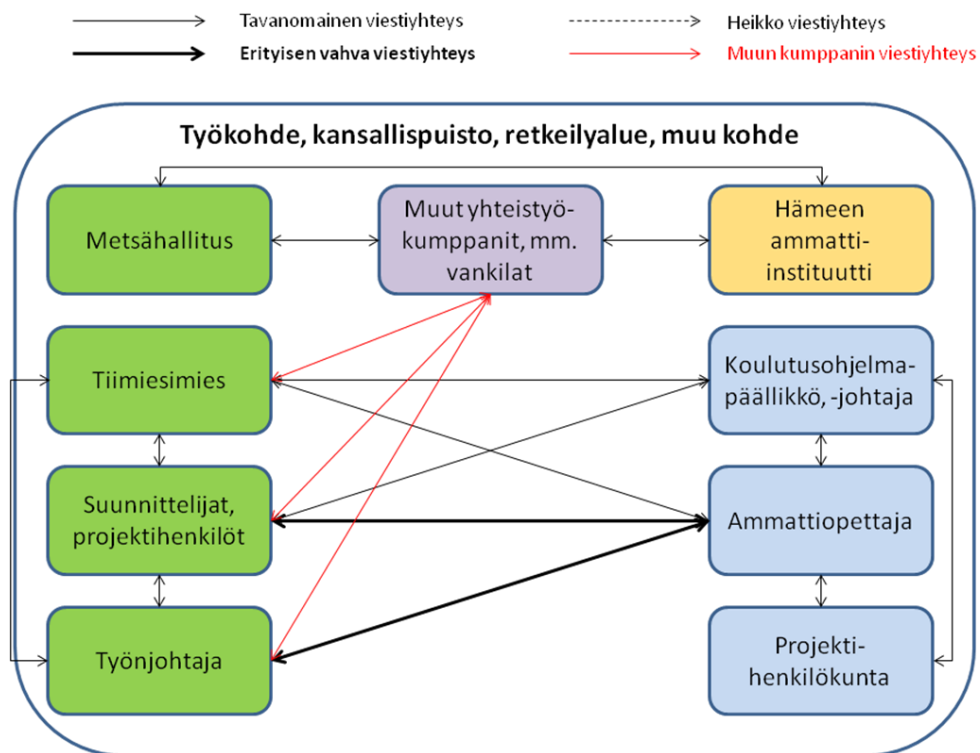
Valtioneuvosto. 2012. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Viitattu 8.4.2012. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

YLE. 2010. Metsäopetus jättää Tammelan. Viitattu 9.4.2012. [http://yle.fi/alueet/hame/2010/03/metsaopetus\\_jattaa\\_tammelan\\_1494451.html](http://yle.fi/alueet/hame/2010/03/metsaopetus_jattaa_tammelan_1494451.html)

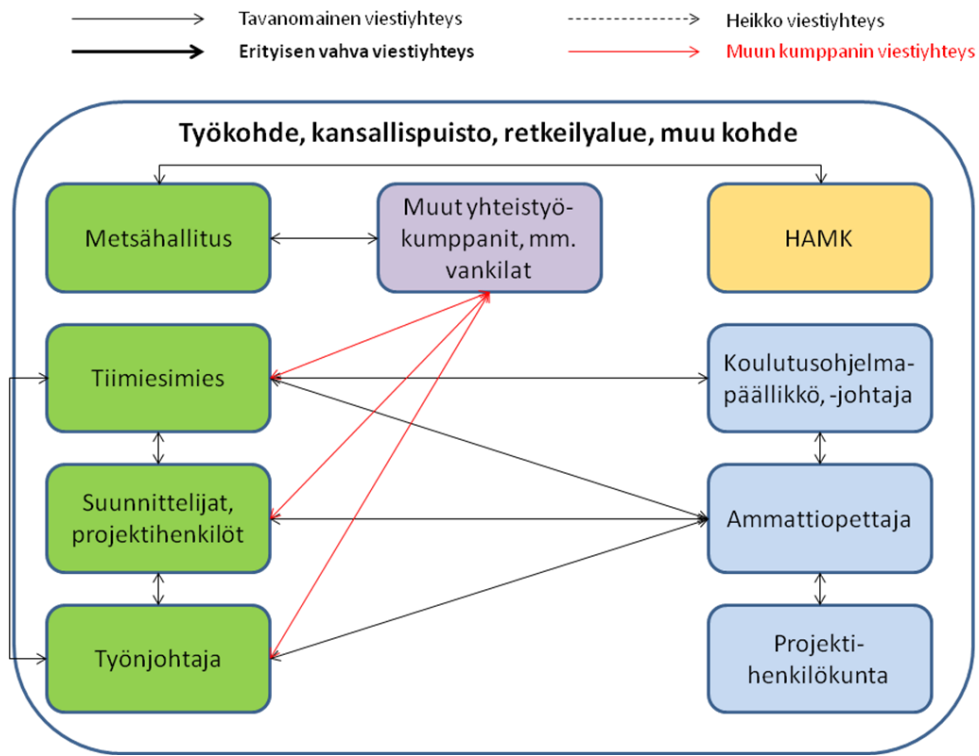
YHTEYDENPITO OPPILAITOKSITTAIN



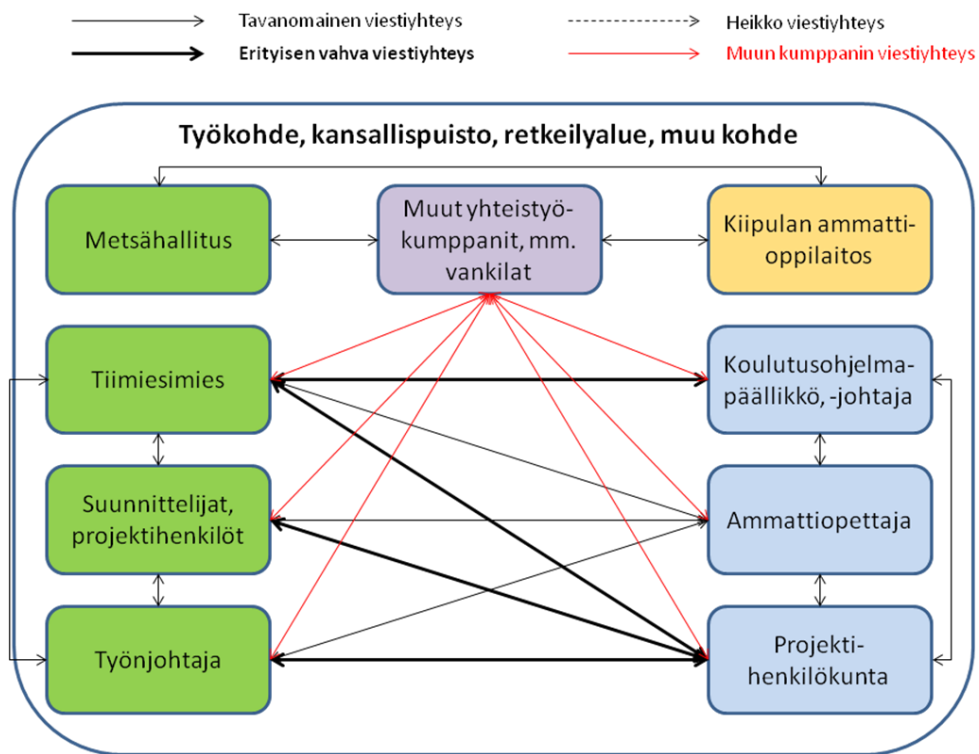
KUVA 10 Metsähallituksen ja Eerikkilän Urheiluopiston välinen yhteydenpito



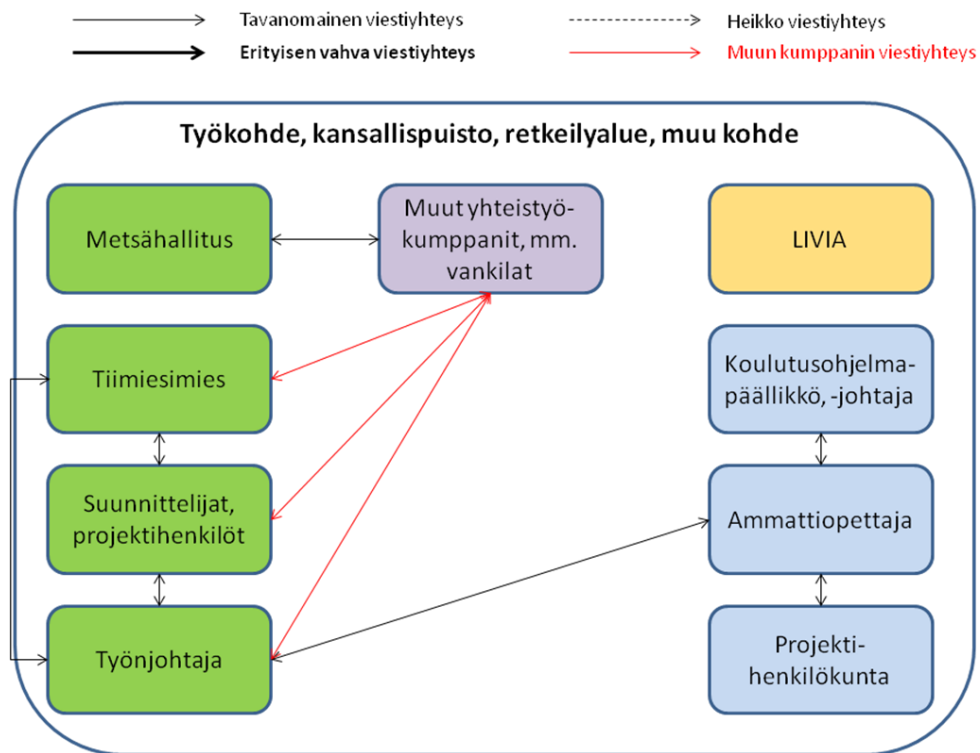
KUVA 11 Metsähallituksen ja Hämeen ammatti-instituutin välinen yhteydenpito



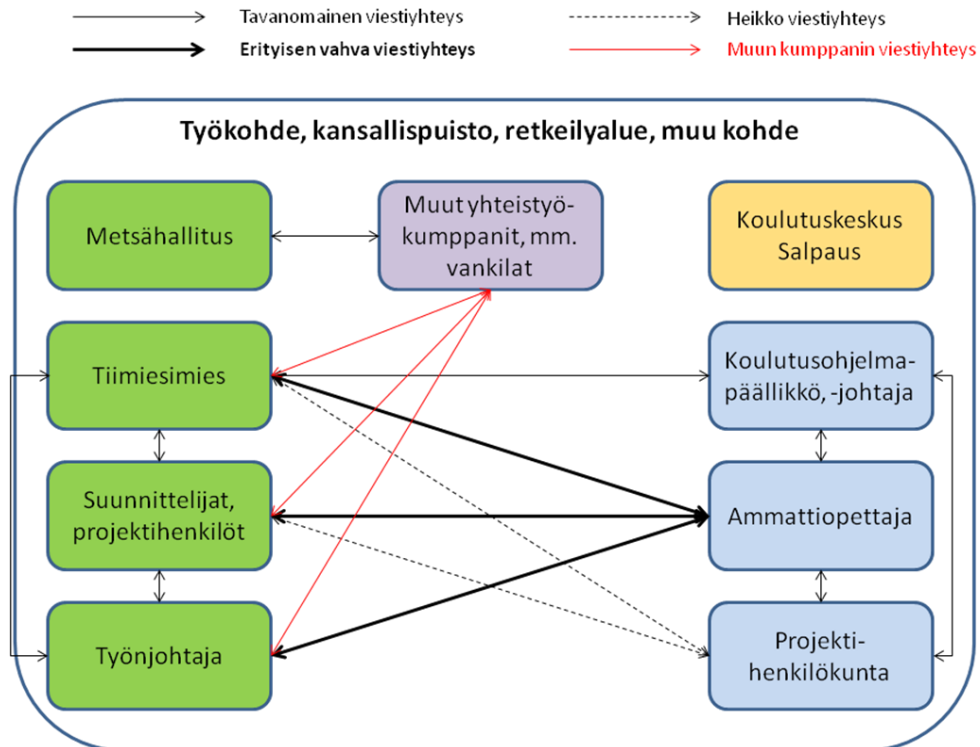
KUVA 12 Metsähallituksen ja Hämeen ammattikorkeakoulun välinen yhteydenpito



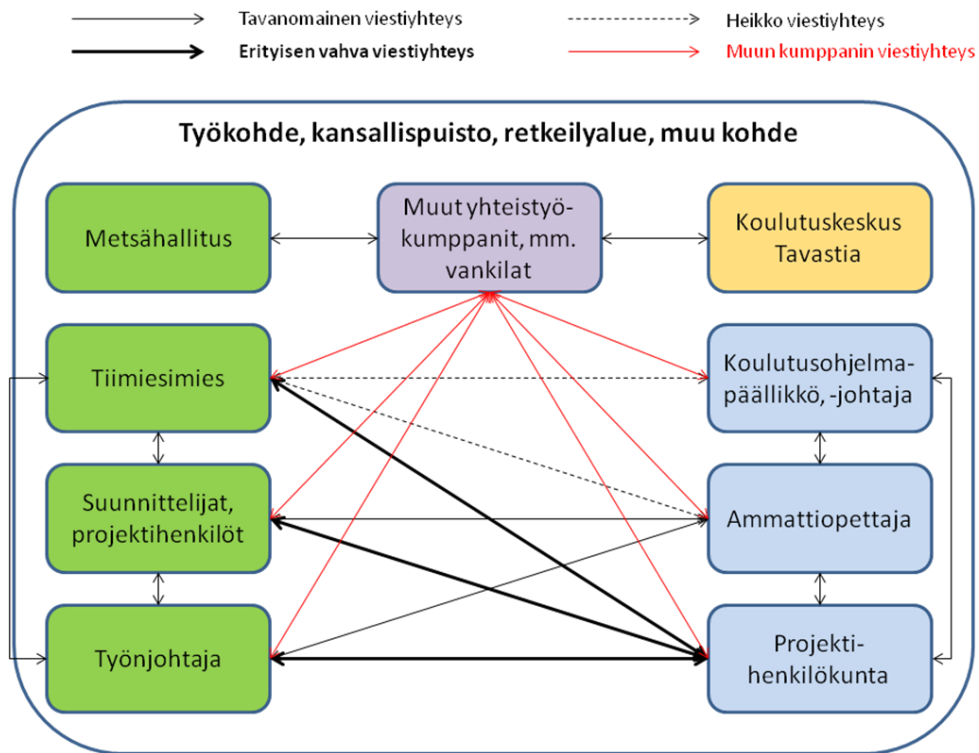
KUVA 13 Metsähallituksen ja Kiipulan ammattioppilaitoksen välinen yhteydenpito



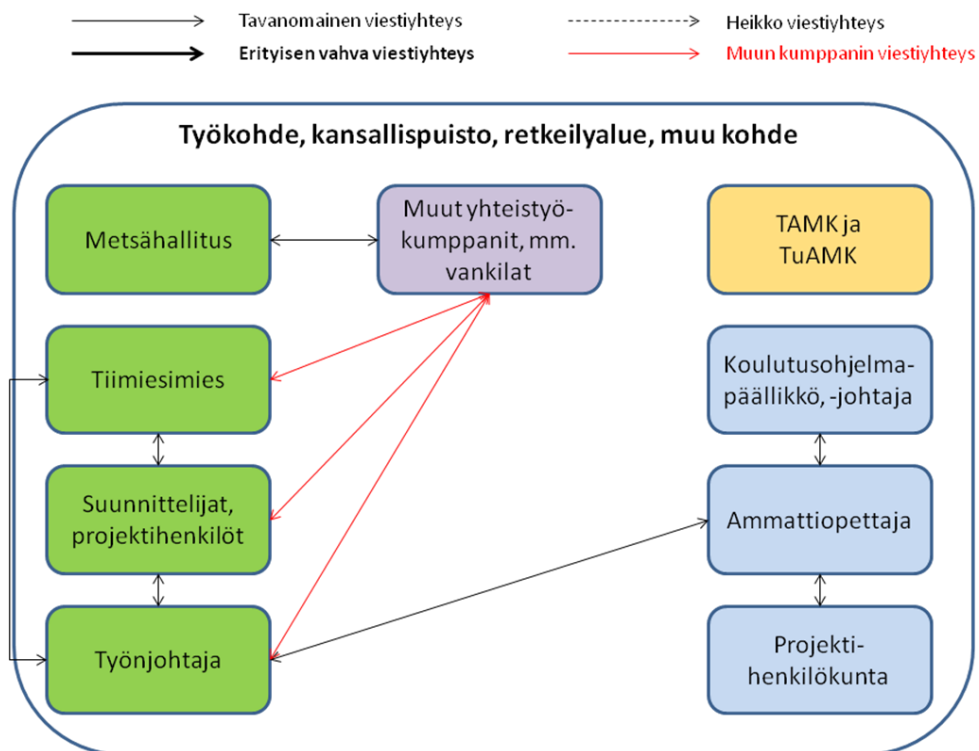
KUVA 14 Metsähallituksen ja Ammattiopisto Livian välinen yhteydenpito



KUVA 15 Metsähallituksen ja Koulutuskeskus Salpauksen välinen yhteydenpito



KUVA 16 Metsähallituksen ja Koulutuskeskus Tavastian välinen yhteydenpito



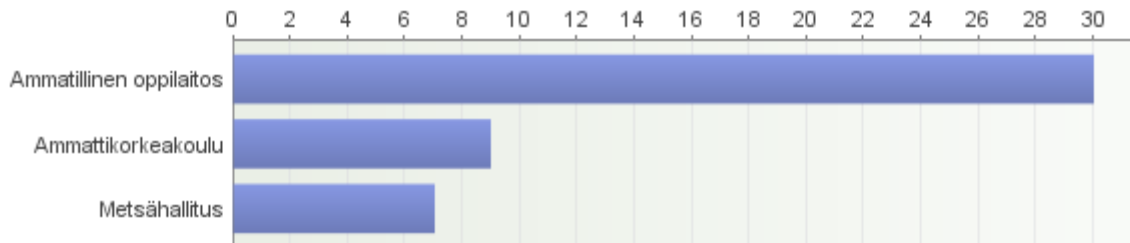
KUVA 17 Metsähallituksen ja Tampereen sekä Turun ammattikorkeakoulujen välinen yhteydenpito



## MIELIPIDEKARTOITUKSEN TULOKSIA

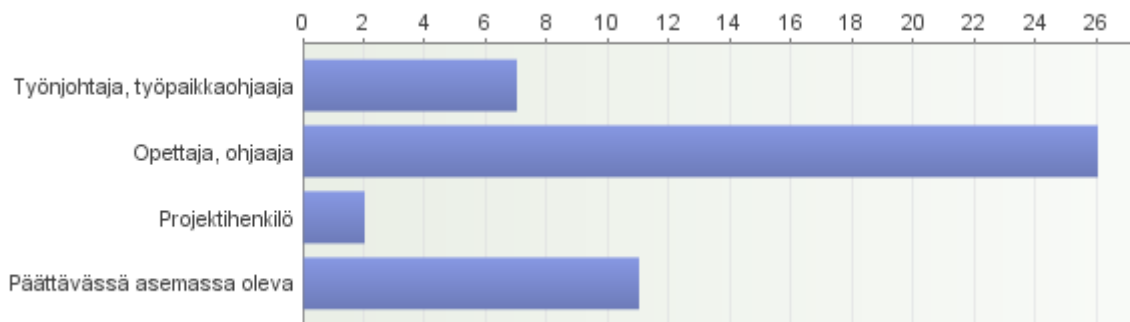
### 1. Taustasi:

Vastaajien määrä: 46



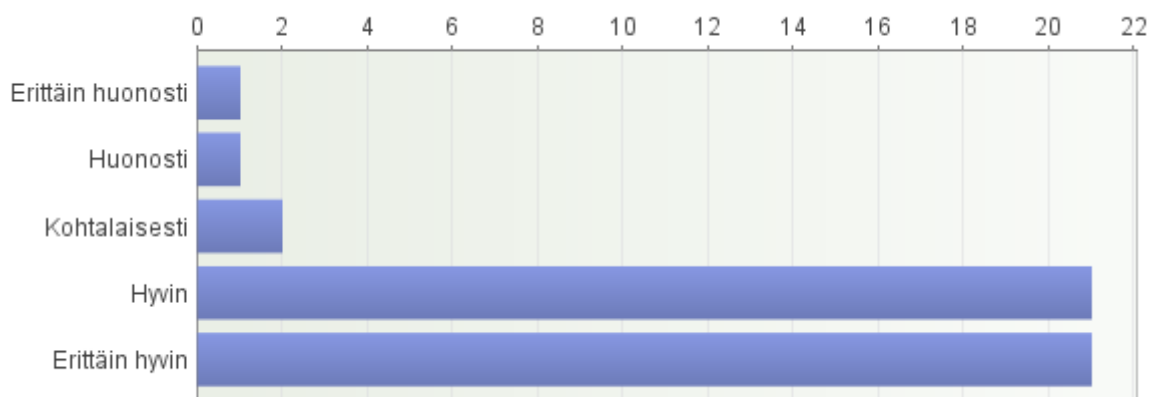
### 2. Roolisi:

Vastaajien määrä: 46



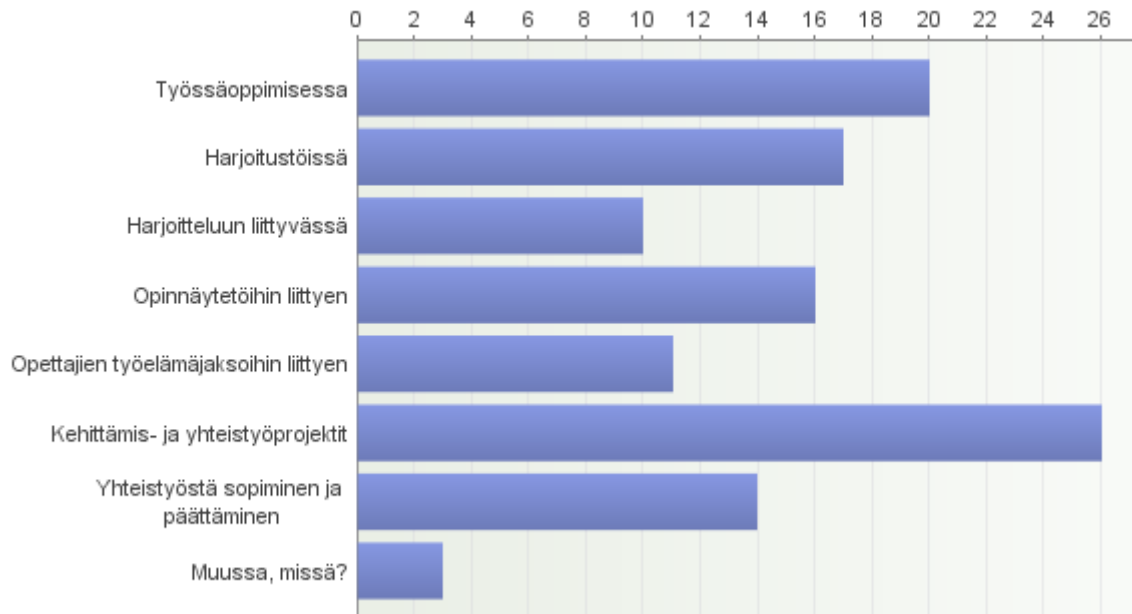
### 3. Miten yhteistyö on mielestäsi yleisesti ottaen toiminut Sinun yhteistyöverkostossasi?

Vastaajien määrä: 46



#### 4. Millaisessa yhteistyössä olet ollut mukana?

Vastaajien määrä: 46



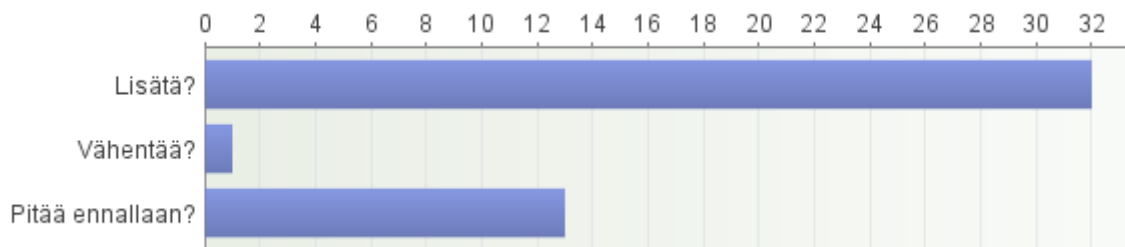
#### 5. Miten yhteistyö on mielestäsi onnistunut?

Vastaajien määrä: 46

	Erittäin huonosti	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin	Yhteensä	Keskiarvo
Työssäoppimisessa	0	2	3	13	9	27	4,1
Harjoitustöissä	0	0	2	10	10	22	4,4
Harjoitteluun liittyvässä	0	0	2	9	4	15	4,1
Opinnäytetöihin liittyen	0	0	6	6	6	18	4
Opettajien työelämäjaksoihin liittyen	1	0	1	5	9	16	4,3
Kehittämisen- ja yhteistyöprojektit	1	0	2	10	13	26	4,3
Yhteistyöstä sopiminen ja päättäminen	0	0	2	7	13	22	4,5
Muussa, missä?	0	0	0	1	1	2	4,5
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>65</b>	<b>148</b>	<b>4,3</b>

6. Pitäisikö yhteistyötä:

Vastaajien määrä: 46



7. Miksi yhteistyötä tulisi lisätä, pitää ennallaan tai vähentää?	Vastauksia, kpl
Pidetään ennallaan, ei muutoksia	9
Osuuskunta	2
Organisaatioiden ja henkilöiden hyvät suhteet	5
Oppimistulokset	18
Molemminpuolinen hyöty	5
Ei mielipidettä	4
Aputyövoima	3
Aluetuntemus, ammattitaito	7
Yhteensä	53

8. Mikä on tärkeintä yhteistyössä?	Vastauksia, kpl
Organisaatioiden väliset hyvät suhteet	15
Molempien osapuolten hyöty	17
Oppimistulokset	15
Yhteensä	47

9. Miten yhteistyötä pitäisi kehittää?	Vastauksia, kpl
Sisältöä kehittämällä ja syventämällä	18
Yhteydenpitoa lisäämällä	16
Pitämällä asiat ennallaan	4
Projekteja rakentamalla	4
Yhteensä	42

10. Onko olemassa jokin muu yhteistyömuoto, joka pitäisi aloittaa?	Vastauksia, kpl
Ei mitään	3
Ei osaa sanoa	5
Työelämäjaksot, työvaihto	8
Työssäoppiminen	6
Osuuskuntayhteistyö	2
Hankkeet	1
Valtion metsien opetuskäytön kehittäminen	1
Työelämä luennoimaan	1
Tutkimus- ja kehitysyhteistyö	1
Yhteensä	28

11. Vahvuudet ja heikkoudet

Vahvuudet	Kappaletta	Heikkoudet	Kappaletta
Hyvät henkilösuhteet, hyvä ilmapiiri, aito halu ja tahto	17	Ajan puute	8
Todellinen työympäristö, hyvä oppimisympäristö	12	Suunnitelmallisuus	6
Organisaatioiden monipuolisuus	8	Henkilöstön vaihtuvuus, henkilöityminen	3
Verkostoituminen	8	Ohjausresurssien puute	2
Hyvä ammattitaito ja kokemus	7	Opiskelijoiden ajokorttittomuus	2
		Työkohteiden sijainnit	2
		Rahoitusongelmat	2
		Yhteistyö metsätalouden kanssa vähäistä	2

YHTEISTYÖMUOTOJEN LUKUMÄÄRIEN JA YHTEYDENPIDON LAAJUUDEN VERTAILU

Ominaisuus Oppilaitos	Yhteistyömuotojen lukumäärä	Yhteydenpidon laajuus
Hämeen ammatti-instituutti	3	3
Hämeen ammattikorkeakoulu	5	4
Koulutuskeskus Salpaus	3	3
Forssan ammatti-instituutti	(1)	(1)
Kiipulan ammattiopisto	5	4
Ammattiopisto Livia	2	1
Eerikkilän Urheiluopisto	2	2
Tampereen ammattikorkeakoulu	2	1
Turun ammattikorkeakoulu	1	1
Koulutuskeskus Tavastia	2	3