

Aaro Ollikainen & Sasu Pajala

Ammattitaitoa ja työllisyyttä Euroopasta?

– Leonardo da Vinci -henkilövaihtotoimintojen vaikuttavuus

Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO



© Opetushallitus ja kirjoittajat

Kansi Antti Porkka
Taitto Ursula Niemistö

ISBN 952-13-0705-6
Hakapaino OY, 2000

Sisällys

I JOHDANTO	5
II KANSAINVÄLINEN HENKILÖVAIHTO, LEONARDO DAVINCI JA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KANSAINVÄLISTYMINEN SUOMESSA	7
1. Ammatillisen koulutuksen kansainvälistyminen 1990-luvulla	7
2. Kansainvälinen vuorovaikutus ja kansalliset kehittämissuunnitelmat	9
3. EU-ohjelmien merkitys ammatillisen koulutuksen kansainvälistämisessä	13
4. Leonardon henkilövaihtotoiminnot	14
5. Lopuksi	17
III LEONARDO-HENKILÖVAIHTOJEN VAIKUTUKSET	19
1. Perustietoa selvityksen kohteesta	19
2. Ennen vaihtoa	22
2.1 Syyt vaihtoon lähdeille	22
2.2 Valmistautuminen vaihtoon	23
3. Yleiset kokemukset Leonardo-ulkomaanvaihdosta	24
4. Leonardo-vaihtoon osallistuneiden työllisyystilanne ja ammatillinen asema	26
4.1 Vaihtoihin osallistuneiden työmarkkina-asema	26
4.2 Rekrytoinnissa vaikuttaneet tekijät ja nuorten ammattilaisten tulevaisuuden näkökulmat	28
5. Kansainvälisen vaihdon vaikutus työllistymiseen, ammatilliseen suuntautumiseen ja varhaiseen urakehitykseen	29
5.1 Leonardon työllistämisaikutus vaihtoihin osallistuneiden näkökulmasta	29
5.2 Projektien koordinaattorien ja partnerien näkökulmat	33
6. Leonardo-asiantuntijavaihdot	35
6.1 Perustietoa kyselyyn vastanneista	36
6.2 Vaihtojen vaikutukset	36

7. Leonardo-hankkeiden projektihallinto ja käytännön toteutus	38
8. Henkilövaihtohankkeiden laajemmat vaikutukset	38
8.1 Vaikutukset koulutuksen kehittämiseen	38
8.2 Vaikutukset yritys-elämään	40
9. Leonardon plussat ja miinukset	43
10. Koordinaattoreiden, partnereiden, työntajien ja harjoittelijoiden parannusehdotukset ohjelmaan ja sen toimeenpanoon	47
11. Hyvät käytännöt ja parannusehdotukset	49
 MYHTEENVETOJATOIMENPIDE-EHDOTUKSET	 51
English summary	56
 LITTEET:	
1. Liitetaulukot	62
2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijavaihdot: kysymyslomake	72
3. Projektien promoottorien haastattelurunko	80
4. Partneriorganisaatioiden edustajien haastattelurunko	81
5. Luettelo ECOLEPLACE-hankeeseen valituista projekteista	82

I Johdanto

Syksyn 1999 ja talven 2000 aikana Euroopassa on toteutettu Leonardo da Vinci –ohjelman ns. vaikuttavuushankkeita (ransk. *valorisation*, engl. *building on programme achievements*). Hankkeiden tavoitteena on ollut kartoittaa Leonardo-ohjelmasta saatuja kokemuksia ja tuloksia, sekä hyödyntää niitä laajemmin julkistamalla ne ja tekemällä suosituksia päätöksentekijöille. Suomessa vaikuttavuushankkeita toteutettiin neljästä teemasta, joista yksi, kansainvälinen henkilövaihto ja liikkuvuuden vaikutukset nuorten työllistymiseen, annettiin Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOn toimeenpantavaksi. Elokuussa 1999 käynnistetty hanke sai nimekseen **ECOLEPLACE** (*European Competencies through Leonardo Placements*).

Hanke koostuu kolmesta osasta, 1) taustaraportista, jossa hahmotellaan suomalaisen ammatillisen koulutuksen kansainvälistymistä koulutuspoliittisten trendien sekä tilastomateriaalin valossa, 2) selvityksestä Leonardo-henkilövaihtohankkeiden vaikutuksista niihin osallistuvien ammatilliseen kehitykseen ja suuntautumiseen sekä heidän työmarkkinakelpoisuutensa kehittymiseen, sekä 3) selvityksessä saatujen tulosten julkistamisesta ja tulosten perusteella määriteltyjen parannusehdotusten ja ”parhaiden käytäntöjen” muotoilemisesta. Raportin tekijät ovat myös sitoutuneet saattamaan toimenpide-ehdotukset päätöksentekijöiden tietoon.

Taustaraportti muodostaa käsillä olevan julkaisun ensimmäisen pääluvun. Julkaisun seuraavassa osassa esitellään ECOLEPLACE-selvitys tuloksineen. Toimenpide-ehdotukset esitellään pääluvussa IV. Selvitys koostui kolmesta osasta: 1) puhelinhaastatteluista 33 henkilövaihtohankkeen vetäjille, joista käytetään myös nimityksiä koordinaattori ja promoottori (haastattelurunko ja koordinaattorien nimet liitteenä); 2) lomakekyselystä henkilövaihtoihin osallistuneille (499 lähetettyä lomaketta, lomakemalli liitteenä) ja 3) site visit -periaatteella toteutetuista haastatteluista (10 haastattelua) Leonardo-harjoittelijoita vastaanottaneiden yritysten yhteyshenkilöille. Projektin puitteissa tehtiin yksi pohjoismainen opintovierailu Tanskaan, jossa tutustuttiin kansainvälisiä harjoittelijavaihtoja koordinoiviin organisaatioihin. ACIU on työmarkkinajärjestöjen ylläpitämä organisaatio, joka koordinoi monia vaihto-ohjelmia mm. Leonardoa. PIU puolestaan koordinoi ainoastaan yhtä vaihto-ohjelmaa. Yksi vierailu tehtiin myös paikalliseen oppilaitokseen (Handelsskole Ishøj), joka oli ollut mukana useissa Leonardo-hankkeissa.

Lomakekyselyä varten vaihtoihin osallistuneiden nimet saatiin heidän tekemistään henkilökohtaisista vaihtoraporteista, osoitetiedot lomakekyselyä varten taas nimien perusteella Helsingin maistraatista tilaamalla. Lisäksi projektin työntekijät

käyttivät taustamateriaalina mm. selvitykseen valittujen hankkeiden tuottamaa materiaalia sekä CIMOn Leonardo da Vinci -yksikön tuottamaa raportteja. Tiivis keskusteluyhteys Leonardon henkilövaihto-osioita kansallisesti toimeenpaneeviin henkilöihin CIMOssa osoittautui erittäin arvokkaaksi.

Tarkoituksena oli piirtää tarkka ja monisävyinen kuva tutkimuskohteesta – vaihtoihin osallistuneiden ammattitaidon ja työmarkkinakelpoisuuden kehittymisestä – sekä projektien, niihin osallistuneiden että työnantajien näkökulmasta. Selvityksessä käytettiin erilaisia menetelmiä. Projektien promoottorien ja partneriorganisaatioiden edustajien puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla kerättyä aineistoa käsiteltiin tavanomaisin laadullisen sosiaalitutkimuksen menetelmin. Aineistoa lähiluettiin ja luokiteltiin kategorioihin. Tämän jälkeen aineisto koodattiin kysymyksittäin vastausten perusteella laadituilla mahdollisimman tarkoituksenmukaisilla luokituksilla. Lopuksi etsittiin tämän koodauksen perusteella varsinaisia säännönmukaisuuksia ja karkeita jakaumia tutkimusaineistosta.

Vaihtoihin osallistuneiden opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden täyttämien kysymyslomakkeita käsiteltiin kvantitatiivisin analyysimenetelmin. Aineisto koodattiin SPSS-ohjelmalla. Tämän jälkeen siitä ajettiin kuvailevia tietoja kuten suoria jakaumia ja ristiintaulukointeja. Selvityksen kannalta tärkeimmät kysymykset ristiintaulukoitiin kohderyhmittäin ja koulutusaloittain. Ristiintaulukoinnit löytyvät raportin liitteistä.

Ennen tutkimustulosten esittelyä muutamat varaukset ovat paikallaan. Hankkeeseen käytettävissä olevan ajan lyhyden vuoksi otokset jäivät jokseenkin pieniksi sekä koordinaattoreiden että hankkeisiin osallistuneiden kohdalla. Otoksen määrittelyssä tärkeämpänä pidettiin tosiasiallista koulutusaloittaista ja alueittaista kattavuutta kuin tilastollisen merkittävyyden saavuttamista. Tämä rajoitti myös analyysimenetelmien käyttöä. Myös joidenkin kyselylomakkeen kysymysten muotoiluun jäi jälkikäteen tarkastellen parantamisen varaa – olihan kyseessä ensimmäinen tämän tapainen juuri Leonardo-harjoittelijoihin kohdistuva selvitys.

II Kansainvälinen henkilövaihto, Leonardo da Vinci ja ammatillisen koulutuksen kansainvälistyminen Suomessa

1. Ammatillisen koulutuksen kansainvälistyminen 1990-luvulla

Kansainvälinen yhteistyö yhteiskunnallisen elämän eri alueilla on lisääntynyt voimakkaasti 1980- ja 1990-luvuilla. Muun muassa Euroopan integraatio, maailmankaupan ja pääoman liikkeen globalisoituminen, sekä erilaisten maailmanlaajuisten ongelmien kärjistyminen ovat lisänneet yhteistyön tarvetta.

”Kansainvälistyminen” eri merkityksissään on läpäissyt myös koulutusmaailman. Myös kansainvälisen koulutuksellisen vaihdon ja vertailtavuuden korostumisen taustalla vaikuttaa monia tekijöitä. Talouselämän kansainvälistyminen on johtanut kasvavaan tarpeeseen kansainvälistä kokemusta, kielitaitoa ja monikulttuurisen ajattelutavan omaaville työntekijöille. Voimistuneet muuttoliikkeet ja Suomessakin kasvava ulkomaalaisten määrä vaativat kansalaisilta herkkyyttä tunnistaa kulttuurisia eroja ja kykyä tulla toimeen eri kansallisuuksien kanssa arkioloissa. Euroopan integraatio ja olennaisena osana sisämarkkinahankkeeseen kuuluva työvoiman vapaa liikkuvuus puolestaan johtaa hitaasti yhteiseurooppalaisen koulutusalueen syntyyn, mikä taas asettaa suomalaiselle koulutukselle kasvavia laatuvaatimuksia. Koulutuksellisessa vaihdossa korostuu erityisesti Euroopan unionin ja eräiden muiden kansainvälisten järjestöjen käynnistämien vaihto- ja yhteistyöohjelmien merkitys.

Suomessa kansainvälisen yhteistyön lisääminen nousi koulutuspoliittiseksi tavoitteeksi ensin korkeakoulutuksessa, 1980-luvun jälkipuoliskolla. Ammatillisen koulutuksen kansainvälistäminen asetettiin tavoitteeksi poliittisella tasolla 1980- ja 1990-luvun taitteessa. Yleissivistävän koulutuksen kansainvälistäminen on kiteytynyt koulutuspolitiikan tavoitteenasetteluihin 1990-luvun mittaan.

Tälle ”marssijärjestykselle” on löydettävissä monia syitä. Kun kiinnostus kansainväliseen yhteistyöhön voimistui 1980-luvulla useimmilla korkeakouluilla oli jo käytettävissään monipuolinen ja tiheä kansainvälinen yhteistyöverkosto. Korkeakoulutuksen ”historiallisesti kansainvälinen perusluonne” on jo fraasi; tutkijat ja opiskelijat ovat matkustaneet maasta toiseen korkeimman opin perässä keskiajalta lähtien. 1900-luvulla suuri osa yhteistyöstä on tapahtunut muodollisten sopimusten puitteissa, joko korkeakoulujen oma-aloitteisesti solmimien vaihtosopimusten tai valtioiden välisten kulttuuri- ja tieteellisen vaihdon sopimusten turvin.

Ammatillisessa koulutuksessa kansainvälinen yhteistyö ei ole ollut yhtä laajamittaista. Ammatillisen koulutuksen järjestelmiä ovat muovanneet voimakkaammin kansalliset elinkeinorakenteet sekä työelämän olosuhteet ja perinteet. Niinpä ammattikoulutusjärjestelmät poikkeavat toisistaan usein voimakkaammin kuin korkeakoulujärjestelmät. Usein esitetty perusjaottelu tehdään oppilaitoskeskeisen mallin ja työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen mallin (saksankielinen alue) välillä.

Lisäksi ammatillisen koulutuksen kansainvälistymistä ovat Suomessa vaikeuttaneet oppilaitoskohtaiset olosuhteet kuten oppilaitosten pieni koko ja korkeakoulu- ja niukemmat henkilöresurssit, rahoituksen vähyys, opiskelijoiden ja opettajien heikommat kielelliset valmiudet sekä ylipäätään vähäinen kokemuspohja kansainvälisestä yhteistyöstä.

Kuitenkin myös ammatillisen koulutuksen historiasta on löydettävissä kansainvälisen yhteistyön siemeniä. Koulutusta ovat historiallisesti muovanneet ammattijärjestöjen kansainvälinen yhteistyö sekä teollisuuden ja työelämän kansainvälinen yhteydenpito. Myös koulutukseen liittyviä kansainvälisiä yhteistyön muotoja on ollut; 1980-luvun lopulle asti kansainvälisyyttä edustivat mm. pakolaisten ja lähialueidemme nuorten kouluttaminen Suomessa, kehitysyhteistyö, ystävyyskoulu-toiminta, kansainväliset ”ammattitaito-olympialaiset” ja kilpailut sekä pienehköt harjoittelijavaihto-ohjelmat. Tiiviisiin työelämäyhteyksiin pohjaavien ammatillisten oppilaitosten toiminnassa kansainvälisellä harjoittelijavaihdolla on ollut tärkeämpikin merkitys kuin korkeakouluilla.

Sittemmin Suomen ammatillisen koulutuksen kansainvälistymiseen on alkanut vaikuttaa myös Euroopan integraatio. Sisämarkkinoilla yhä paremmin toteutuva työvoiman vapaa liikkuvuus tuo mukanaan myös ammattipätevyyksien markkinat. Yhä useampien yritysten markkina-alueet eivät jakaudu maittain vaan alueittain (Pohjoismaat) tai maanosittain (Eurooppa). Tämä näkyy luonnollisesti myös rekrytoinnissa. Edelleen kansainvälinen liikkuvuus tasaa työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa milloin yhdessä EU-maassa vallitsee korkea työttömyys, toisessa työvoimapula.

Yhdessä EU/ETA-maassa saavutettu pätevyys on pääosin tunnustettava muissa maissa. EU edistää pätevyyksien tunnustamista kahdella direktiiveillä. Tarkimmin säännellään terveydenhuollon koulutusta, sekä pääsyä tiettyihin kaupan ja teollisuuden ammatteihin. Lisäksi EU edistää ammatillisen koulutuksen järjestelmien vertailtavuutta tukemalla koulutusta koskevaa vertailevaa tutkimusta sekä tietojen vaihtoa Euroopan laajuisissa verkostoissa.

2. Kansainvälinen vuorovaikutus ja kansalliset kehittämissuunnitelmat

1990-luvulle tultaessa kansainvälisen yhteistyön kokonaiskuva alkoi muuttua. Opetusministeriö asetti ”ammattillisten oppilaitosten kansainvälistämistyöryhmän”, jonka 1989 jättämässä mietinnössä vaadittiin mm. opiskelija- ja harjoittelijavaihdon lisäämistä, opetussuunnitelmien uudistamista niin, että kansainvälistymisen vaatimukset otetaan niissä huomioon, opiskelijoiden ja opettajien kielitaidon parantamista, ammattillisten tutkintojen kansainvälisen vastaavuuden selvittämistä ja suomalaisten tutkintotodistusten kehittämistä kansainvälistä käytäntöä vastaaviksi. Näihin tavoitteisiin päästäisiin mm. vahvistamalla kansainvälisten asioiden hallintoa oppilaitoksissa ja valtakunnantasolla sekä lisäämällä ulkomaanopintoihin myönnettyjä opintososiaalisia etuuksia.

Muistion taustalla oli Länsi-Euroopan yhdentymiskehitys sekä Suomen kansainvälispoliittisen aseman kehittyminen Euroopan valtiomuutosten seurauksena. Kansainvälisen vuorovaikutuksen tiivistyminen nähtiin yhtäältä mahdollisuutena, toisaalta uhkana – saattoihan se merkitä myös koulutetun työvoiman ja suomalaisen pääoman siirtymistä ulkomaille.

Merkittävän taustakehityksen muodostivat myös EU:n uudet koulutusohjelmat. Hiljattain EU oli käynnistänyt mm. ammattillisen koulutuksen kehittämiseen tähtäävän Petra-ohjelman, ammattillisen täydennyskoulutuksen kehittämiseen keskitetyn Forcen, sekä korkeakoulu-yhteistyötä tukevat Comett- ja Erasmus-ohjelmat, jotka kuitenkin tarjosivat rajoitetusti osallistumismahdollisuuksia myös ammatillisille oppilaitoksille. Vuonna 1988 antamassaan integraatiopoliittisessa selonteossa valtioneuvosto oli asettanut tavoitteeksi Suomen pyrkimisen EU-ohjelmiin yhdessä muiden EFTA-maiden kanssa. Ammatillisten oppilaitosten opiskelija- ja harjoittelijavaihtojen kehittäminen koettiin tärkeäksi kansainvälisen kokemuksen ja kielitaidon lisäämisen kannalta. Pohjoismaiden ministerineuvosto oli myös käynnistänyt Nordplus-ohjelmansa, jossa myös Suomi oli mukana. Lisäksi silloinen Ammattikasvatusturvallisuus, työvoimaviranomaiset sekä jotkut kansainväliset järjestöt tukivat vaihtosopimusten luomista. Kokonaisuudessaan kansainvälinen henkilövaihto kuitenkin oli ammatillisessa koulutuksessa vähäistä.

Konkreettisemmin ammattillisen koulutuksen kansainvälistämistä edistettiin vuonna 1992, kun kansainvälinen toiminta sai oman rahoitusohjelmansa. Suomen lähi-alueiden poliittiset muutokset olivat lisänneet ulkomaalaisten opiskelijoiden määrää maassamme, mutta ongelmia oli ilmennyt yhteistyön rahoituksessa, vieraskielisen opetuksen järjestämisessä sekä ulkomaalaisten opintososiaalisessa asemassa. Samana vuonna julkaistiin myös väliaikaisten ammattikorkeakoulujen kansainvälisten toimintojen kehittämissuunnitelma, jossa asetettiin kansainvälisen henkilö-

vaihdon numeerisia tavoitteita kaikille ammattikorkeakouluille. Valtion talousarvioesityksien yleisperusteluissa ammatillisen koulutuksen kansainvälistäminen on ollut mukana vuodesta 1990. Kansainväliseen toimintaan on riittänyt lisärahoitusta taloudellisesti vaikeinakin 1990-luvun alkuvuosina.

1990-luvun mittaan huomiota on kiinnitetty erityisesti kansainvälisen toiminnan suunnitelmallisuuteen. Opetushallituksen vuonna 1998 julkaiseman muistion ”Ammatillisen koulutuksen kansainvälistäminen” mukaan 1990-luvun koulutusrakenteen uudistus asetti haasteita myös toisen asteen ammatilliselle koulutukselle, siirtyihän suuri osa kansainvälisistä suhteista opistoasteen mukana ammattikorkeakouluihin. Kuitenkin kansainvälinen yhteistyö on erityisen tärkeää juuri ammatillisten oppilaitosten vetovoiman kannalta. Toisen asteen koulutuksessa vielä eksoottisuusarvoa omaava kansainvälinen yhteistyö voi olla oppilaitokselle statusvaltti kilpailussa opiskelijoista.

Ammatillisessa koulutuksessa kansainvälisellä vaihdolla tähdätään ensisijaisesti koulutettavien ammattitaidon ja työmarkkinakelpoisuuden kehittymiseen. Toissijaisia tavoitteita ovat koulutuksen monipuolistaminen ja sen laadun parantaminen sekä ylipäätään kansainvälisessä ja monikulttuurisessa yhteisössä elämisen vaatimien taitojen ja asenteiden kehittäminen. Kansainvälinen yhteistyö erityisesti henkilövaihdon muodossa läpäisee jo melko kattavasti koko ammatillisen koulutuksen kentän: Opetushallituksen vuonna 1996 oppilaitoksille lähettämään kyselyyn vastanneista noin kolmella neljäsosalla oli kansainvälistä opiskelija-, opettaja- tai asiantuntijavaihtoa. Kyselyyn vastanneista oppilaitoksista lähes puolet tarjosi Suomeen tuleville opiskelijoille vieraskielistä opetusta ja samoin noin puolet oli kehittänyt opettusisältöjä kansainvälisessä yhteistyössä.

Ammatillisen koulutuksen kansainvälistämiseen osoittaa vuosittain määrärahoja opetusministeriö valtion talousarvion nojalla. Määrärahat jakaa oppilaitosten tekemien hakemusten perusteella Opetushallitus. Kansainvälisen toiminnan tavoitteeksi on määritelty opetuksen laadun kohottaminen ja opiskelijoiden työskentelyvalmiuksien kehittäminen yleistä kansainvälistymiskehitystä silmällä pitäen. Määrärahojen jaon kriteerinä on myös ollut kansainvälisen toiminnan suunnitelmallisuus.

Opetusministeriö on määritellyt toiminnan painopisteiksi kansainvälisen toiminnan käynnistämisen kaikissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa, jo käynnistettyjen yhteistyöhankkeiden vakiinnuttamisen, EU-ohjelmiin osallistumisen tukemisen sekä erilaisten hankkeiden valmistelun, toteutuksen ja niiden tulosten levittämisen. Erityistä huomiota kiinnitetään myös työelämäyhteyksien kehittämiseen. Maantieteellisiä painopistealueita ovat EU-maat, lähentymisvaiheessa olevat Keski- ja Itä-Euroopan valtiot, Venäjä ja Kaukoitä

Tuettavia yhteistyömuotoja ovat opetussisältöjen, -menetelmien ja -materiaalien kehittäminen kansainvälisessä yhteistyössä, yhteistyö elinkeinoelämän kanssa, vieraskielisen opetuksen valmistelu ja toteuttaminen sekä opiskelija- ja harjoittelijavaihto. Vuonna 1997 Opetushallituksen myöntämä kansallinen rahoitus kansainvälisen koulutusyhteistyön kehittämiseen oli 33,8 miljoonaa markkaa. Tästä toisen asteen ja opistoasteen osuus oli 9,5 miljoonaa. Opetushallituksen antamien tietojen mukaan vuonna 1998 ammatillisen koulutuksen kansainvälistämishankkeet saivat 10 miljoonaa ja seuraavana vuonna 9 miljoonaa markkaa. Henkilövaihtoon on rahoitusta myönnetty vain joinakin vuosina – nyttemmin prioriteettina on pikemminkin kansainvälisen toiminnan alkuun saattaminen kaikissa oppilaitoksissa. Opetushallituksen myöntämä avustus on kattanut noin 42 % kaikista oppilaitosten kansainvälisen toiminnan kustannuksista.

Ammatilliset oppilaitokset ilmoittivat vuonna 1997 olevan käynnissä vajaa 900 kansainvälisen yhteistyön kehittämishanketta. Tarkkaa tietoa ei ole siitä, kuinka moneen näistä sisältyy henkilövaihtoa. Vuonna 1997 opiskelijavaihto vastasi 19 prosentista kansainvälisen toiminnan kustannuksista ja henkilökunnan vaihto 7 prosentista.

Opetushallitus on kansainvälistämismäärärahojen jaon yhteydessä kartoittanut henkilövaihdon kokonaisvolyyymia ja julkaissut näin saatuja tilastoja. Niistä käy ilmi vaihdon lisääntyneen voimakkaasti: vuodesta 1993 vuoteen 1996 opiskelijavaihto Suomesta ulkomaille kasvoi kaksi ja puolikertaiseksi ja vaihto ulkomailta Suomeen yli kolminkertaiseksi.

Taulukko II.1 Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opiskelijavaihto 1993–1996 (vähintään kuukauden mittaiset vaihdot).

	1993	1994	1995	1996	YHT.
Suomesta	1120	1470	2250	2840	7680
Suomeen	470	860	990	1540	3860

Harjoittelijavaihdon kasvu on ollut vähintään yhtä vakuuttavaa, joskin ulkomaille ja Suomeen suuntautuvat harjoittelijavaihdon virrat ovat opiskelijavaihtoa pahemmin epätasapainossa. Tasapaino näyttäisi kuitenkin olevan hitaasti korjaantumassa.

Taulukko II.2 Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen harjoittelijavaihto 1993-1996 (vähintään kuukauden mittaiset vaihdot).

	1993	1994	1995	1996	YHT.
Suomesta	1090	1590	1960	2130	6770
Suomeen	100	290	320	590	1300

Opetushallitus on koonnut myös vuotta 1997 koskevia tilastoja. Ne eivät ole kaikilta osin ole yhteismitallisia vuosien 1993-1996 tilastojen kanssa, sillä ne koskevat ainoastaan ammatillisia oppilaitoksia, eivät ammattikorkeakouluja. Tämän vuoksi vuoden 1997 tiedot on esitetty erikseen alla.

Taulukko II.3 Ammatillisten oppilaitosten kansainvälinen vaihto 1997.

	Opiskelijat yli 3 kk	Harjoittelijat yli 3 kk	Alle 3 kk vaihdot (opisk. + harjoitt.)	Opettajat yli 1 kk	Opettajat alle 1 kk	YHT.
Suomesta	583	496	4951	26	1136	7192
Suomeen	349	77	2500	81	795	3802

Valtaosa vaihdosta on lyhyitä, alle kolmen kuukauden vierailuja. Ulkomaille suuntautuneista kaikkiaan 6030 opiskelija- ja harjoittelijavaihdosta 82,1 prosenttia kuului tähän kategoriaan. Sekä opiskelija- että harjoittelijavaihto ovat ulkomaille päin kallellaan, harjoittelijavaihto kuitenkin opiskelijavaihtoa paremmin.

Opettajavaihdon kohdalla tilastoinnin raja lyhyiden ja pitkien vaihtojen välillä kulkee kuukaudessa. Ulkomaille suuntautuneista vaihdoista peräti 97,8 prosenttia oli lyhyitä vierailuja, Suomeen suuntautuneista 90,8 prosenttia. Pitkissä opettajavaihdoissa nettovirta suuntautui Suomeen päin.

Alla olevassa taulukossa on vielä esitetty kymmenen tärkeintä opiskelija- ja harjoittelijavaihtomaata 1997 Suomesta ulkomaille suuntautuvan vaihdon perusteella laskettuna. Taulukossa kärkisijoilla ovat suuret eurooppalaiset valtiot sekä läheiset Ruotsi ja Viro.

Taulukko II.4 Kymmenen tärkeintä yhteistyömaata ammatillisten oppilaitosten kansainvälisessä vaihdossa 1997.

	Opiskeli- > jat 3 kk Suomesta	Harjoitteli- jat > 3 kk Suomesta	< 3 kk vaihdot Suomesta	SUO- MESTA YHTEENSÄ	Opiskeli- jat > 3 kk Suomeen	Harjoitteli- jat > 3 kk Suomeen	< 3 kk vaihdot Suomeen	SUO- MEEN YHT.
Iso-Britannia	237	154	811	1202	46	10	266	322
Ruotsi	28	30	855	913	10	1	456	467
Viro	10	4	832	846	68	1	193	262
Saksa	71	58	370	499	20	11	252	283
Venäjä	4	2	386	392	53	0	199	252
Ranska	18	23	192	233	5	13	263	281
Alankomaat	24	18	167	209	11	8	85	104
Espanja	12	25	169	206	20	1	109	130
Italia	8	5	182	195	3	0	178	181
Belgia	21	6	136	163	18	5	53	76

3. EU-ohjelmien merkitys ammatillisen koulutuksen kansainvälistämisessä

Merkittävä osa kansainvälisestä koulutusyhteistyöstä tapahtuu nykyisin Euroopan unionin koulutusohjelmien kautta. Suomessakin suurin kiinnostus on kohdistunut EU-ohjelmiin 1980-luvun lopulta saakka. Suomi pyrki EFTA-maana systemaattisesti mukaan Comett- ja Erasmus-ohjelmiin ja pääsi mukaan ensiksi mainittuun lukuvuodesta 1990/91 lähtien, Erasmukseen lukuvuodesta 1992/93 alkaen.

Vaikka Comett ja Erasmus koskivat ensisijaisesti korkeakouluja, tarjosivat ne yhteistyömahdollisuuksia myös suomalaisille opistoasteen ja ammatillisen korkeasteen oppilaitoksille. Erityisesti Comett-ohjelman katsottiin sen kansallisessa arvioinnissa olleen avainasemassa teknillisten oppilaitosten kansainvälistämisessä.¹ Varsinaisiin EU:n ”ensimmäisen sukupolven ammattikoulutusohjelmiin” Petraan ja Forceen Suomi ei ehtinyt mukaan. Oikeus osallistua laajamittaiseen ammattikoulutusyhteistyöhön aukesi Suomelle vasta vuonna 1995, jolloin aiemmat ohjelmat sulautettiin uuteen puiteohjelmaan Leonarsoon.

1990-luvun alusta lähtien Suomen osallistuminen eri EU-ohjelmiin on kasvanut säännönmukaisesti ja tällä hetkellä Suomi on aktiivisimpia osallistujamaita useimmissa ohjelmissa. Myös Suomen suosio opiskelu- ja harjoittelumaana ulkomaa-laisten silmissä on kasvanut ilahduttavasti.

¹ Nupponen, M. & Virpiö, L. 1993. Comett Evaluation in Finland. Koulutus- ja tiedepolitiikan linjan julkaisu 4. Opetusministeriö. Helsinki.

4. Leonardon henkilövaihtotoiminnot

Tässä luvussa käsitellään Leonardo da Vinci -ohjelman liikkuvuustoimintoja. Vaikka kansainvälinen henkilövaihto ei ole eurooppalaisen koulutusyhteistyön koko kuva, voidaan sitä kuitenkin pitää perustavan tärkeänä yhteistyön muotona. Tämän puolesta puhuu sekin, että kaikki EU:n koulutusohjelmat sisältävät enemmän tai vähemmän opiskelija- tai asiantuntijavaihtoa. Organisoitu henkilövaihto tuottaa helposti mitattavia, näkyviä seurauksia ja hyötyjä.

Leonardossa kansallisella tasolla koordinoituja nuorten henkilöiden vaihtotoimintoja ovat ammatillisessa peruskoulutuksessa olevien, alle 28-vuotiaiden nuorten lyhyehköt ”ryhmävierailut” (3–12 viikkoa), yksittäisten opiskelijoiden harjoittelu oppilaitoksessa tai yrityksessä (3–9 kk), sekä ammatillisen peruskoulutuksen tai oppisopimuksen suorittaneiden nuorten työntekijöiden tai työttömien ulkomaanharjoittelu (3–12 kk). Lisäksi Leonardossa tuetaan 2–12 viikon mittaisia asiantuntijavaihtoja, jotka tapahtuvat yleensä yritysten tai muiden työelämän organisaatioiden ja oppilaitosten välillä.

Euroopan tasolla hallinnoidaan korkea-asteen opiskelijoiden tai vastavalmistuneiden ulkomaanharjoittelua tukevia hankkeita. Näiden harjoittelukausien tulee liittyä tekniikkaan tai sen soveltamiseen ja ne ovat kestoaltaan 3–12 kuukautta.

Suomalaisten oppilaitosten aktiivisuus Leonardossa on ollut korkealla tasolla ohjelman alusta lähtien. Kilpailu apurahoista on ollut kovaa, ja vain laadukkaita ja innovatiivisia hankkeita on voitu hyväksyä. Valinnoissa on myös priorisoitu mahdollisuuksien mukaan ohjelmaan ensi kertaa osallistuvia organisaatioita. Ensimmäiseen *ohjelmalohkoon* kuuluvia kansallisesti hallinnoituja henkilövaihtoja hyväksyttiin Suomesta vuosina 1995–99 210 kappaletta.² Hankkeet jakautuivat yhteistyömuodoittain seuraavasti:

Taulukko II.5 Suomesta hyväksytyt Leonardo-henkilövaihtoprojektit.

VUOSI	1995	1996	1997	1998	1999	YHT.
Opiskelijavaihtohankkeet	15	22	18	19	31	105
(lyhyet vaihdot: 3–12 viikkoa)	11	17	13	17	27	85
(pitkät vaihdot: 3–9 kuukautta)	4	5	5	2	4	20
Nuorten työntekijöiden vaihdon hankkeet	11	11	6	8	10	46
Asiantuntijavaihtohankkeet	13	11	10	9	16	59
Yhteensä	39	43	34	37	57	210

² Vuosien 1998 ja 1999 osalta luvut kuvaavat hyväksytyjä projekteja.

Projekteissa on liikkunut henkilöitä apurahojen turvin yli 1500. Heistä selvästi yli puolet on ollut naisia. Tämä johtunee paitsi nuorten naisten keskimäärin paremmasta kielitaidosta, myös naisvaltaisten terveydenhuolto- ja hotelli- ja ravintola-alan vahvasta asemasta Leonardossa. Keskimääräinen suomalainen Leonardo-apurahan saaja on 22-vuotias naispuolinen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelija.

Taulukko II.6 Suomalaisiin Leonardo-projekteihin myönnettyt liikkuvuusapurahat.

VUOSI	1995	1996	1997	1998	1999	YHT.
Opiskelijavaihdot	126	170	162	162	211	831
(lyhyet: 3–12 viikkoa)	82	143	132	148	191	696
(pitkät: 3–9 kuukautta)	44	27	30	14	20	135
Nuoret työntekijät	88	123	90	111	102	514
Asiantuntijat	39	49	38	41	56	223
Yhteensä	253	342	290	314	369	1568

Kansallisesta kiintiöstä myönnettyjen apurahojen määrä on pysynyt vuosittain melko samana. Kohdemaittäin *toteutuneet* vaihdot jakautuvat seuraavasti (useampaan maahan kohdistuvat vaihdot on kirjattu vain kerran).

Taulukko II.7

Leonardo-vaihtojen kohdemaat.

Iso-Britannia	347
Saksa	224
Ranska	194
Espanja	143
Alankomaat	105
Itävalta	98
Irlanti	92
Italia	79
Ruotsi	76
Kreikka	41
Norja	31
Portugali	25
Belgia	24
Viro	17
Tanska	16
Tšekki	11
Islanti	7
Unkari	7
Puola	5
Romania	4
Latvia	3
Bulgaria	3
YHTEENSÄ	1552

Kautta aikojen suosituimpia kohdemaita ovat olleet Saksa, Iso-Britannia ja Ranska. Iso-Britannian valta-asemaa selittää englannin kieli. 1990-luvun loppua kohden ohjelmassa mukana olevien maiden määrä on kasvanut Keski- ja Itä-Euroopan maiden päästessä siihen mukaan.

Aloista aktiivisin on terveys- ja sosiaaliala. Seuraavaksi eniten on tuettu tekniikan ja liikenteen sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan hankkeita.

Taulukko II.8 Leonardo-hankkeet aloittain.

ALA	1995	1996	1997	1998	1999	1995–99
Luonnonvara-ala	6	4	0	4	7	22
Tekniikka ja liikenne	8	8	9	4	8	34
Kauppa ja hallinto	3	5	0	1	8	18
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	7	6	7	2	10	33
Terveys- ja sosiaaliala	8	9	8	10	13	47
Kulttuuriala	1	3	2	2	4	13
Humanistinen ja opetusala	0	0	2	2	0	3
Vapaa-aika ja liikunta	0	0	0	1	0	1
Ammatillinen ohjaus ja neuvonta	1	3	0	5	3	18
Monialainen	2	2	5	0	4	19
YHTEENSÄ	39	43	33	36	57	208

Henkilövaihtohankkeita koordinoivat eniten ammatilliset oppilaitokset, sillä ammatillisessa peruskoulutuksessa olevat nuoret muodostavat vaihtojen suurimman kohderyhmän. Henkilövaihtoihin ovat osallistuneet myös aikuiskoulutuskeskukset. Muutamaa hanketta koordinoi lisäksi korkea-asteen oppilaitos, viranomainen, työmarkkinajärjestö tai yritys. Seuraavassa hankkeet on eritelty koordinoivan organisaation tyyppin mukaan.

Taulukko II.9 Leonardo-hankkeet koordinaattoriorganisaation tyyppin mukaan.

Organisaatiotyyppi	1995	1996	1997	1998	1999	1995–99
PK-yritys	2	0	1	1	1	5
Suuryritys	0	0	1			1
Työntekijäjärjestö	0	1				1
Yhteistyöorganisaatio	1	1				2
Koulutusorganisaatio	28	32	23	31	51	164
Korkea-asteen oppilaitos	5	7	7	3	3	24
Viranomainen	2	1	2	2	2	9
Tutkimuskeskus tai -instituutti	1	1				2
Yhteensä	39	43	34	37	57	208

Suomen kokoon suhteutettuna yllä esitettyjä lukuja voidaan pitää erittäin korkeina. Valtaosassa henkilövaihtohankkeita apurahojen määrä on kiintiöity maittain. Suomen kiintiö näissä vaihdoissa on ollut noin 3 miljoonaa markkaa, vuoden 1999 hakukierroksella kuitenkin noin 3,7 miljoonaa. Koko Leonardo-ohjelman kaikista hanketyypeistä joka neljäs suomalaisten tekemä projektiesitys on voitu hyväksyä ja joka neljännessä koko Euroopassa hyväksytyssä hankkeessa on ollut suomalainen partneri tai koordinaattori.

Strand II:n henkilövaihtoprojekteja (korkeakouluopiskelijoiden harjoittelu yrityksissä ja työelämän asiantuntijavaihdot) hyväksyttiin koko Euroopassa vuosina 1995–97 469 kappaletta ja niiden puitteissa myönnettiin tukea 22 292 henkilön vaihtoon. Suomesta projekteja hyväksyttiin vuosina 1995–99 37. Yhteensä näissä hankkeissa hyväksyttiin 1225 henkilövaihtoa Suomesta tai Suomeen. Valtaosa projekteista on korkeakouluopiskelijoiden vaihtohankkeita.

Taulukko II.10 Suomesta hyväksytyt Strand II henkilövaihtoprojektit: harjoittelijavaihdot ja asiantuntijavaihdot.

	1995	1996	1997	1998	1999	YHT.
Hankkeita	3	5	7	6	16	37
Henkeä	94	224	248	296	363	1225

5. Lopuksi

Yhteenvedonomaaisesti voidaan todeta Leonardo-ohjelman henkilövaihtotoiminoilla olleen keskeisen merkityksen maamme ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisessä. Leonardo-vaihto on täyttänyt olemassa olevan tarpeen kehittää kansainvälisiä yhteyksiä. Luonnollisesti vaihdossa painottuvat tietyt koulutusalat ja kohdemmaat enemmän kuin toiset. Myös Suomesta ja Suomeen kulkevien henkilövirtojen epätasapaino on yhä jonkinasteinen ongelma.

Henkilövaihtohankkeita on rahoitettu ohjelmassa noin kaksi kertaa niin paljon kuin pilottiprojekteja, jotka ovat laajoja ammatillisen koulutuksen kehittämishankkeita. Tämä on luonut osallistumismahdollisuuksia suurelle joukolle oppilaitoksia. Henkilövaihtohankkeet ovat myös hallinnoltaan pilottiprojekteja kevyempiä. Ohjelman väliarviointi osoitti Leonardo-toimintoihin osallistuneiden olevan valtaosin tyytyväisiä saamiinsa kokemuksiin. Vaihdoilla saavutetuista hyödyistä merkittä-

vimmäksi ovat nousseet osallistuneiden kieli- ja kulttuuristen taitojen kehittäminen, ”silmien avautuminen” ympäröivälle Euroopalle, sekä oppilaitoksen verkostoitumisen edesauttaminen.

Euroopan tasolla toteutetuissa selvityksissä on myös havaittu henkilövaihtoihin osallistuneiden lisäävän ymmärrystään eurooppalaisista työmarkkinoista ja ammattikoulutusjärjestelmistä. Sekä harjoittelijoita lähettävien että heitä vastaanottavien organisaatioiden on havaittu hyötyvän vaihdoista. Oppilaitokset saavuttavat parhaimmillaan pysyvästi korkeamman kansainvälisen toiminnan tason, yritykset saavat ”monikulttuurisen tuulahduksen” ja luovat usein ensimmäiset kontaktinsa uusiin EU-maihin.

LEONARDO-HENKILÖVAIHTOJEN VAIKUTUKSET

1. Perustietoa selvityksen kohteesta

ECOLEPLACE-vaikuttavuushanke oli siinä mielessä erikoislaatuinen, että se keskittyi ohjelman loppukäyttäjien kokemuksiin ja vaihtojen vaikutuksiin heidän myöhempään elämäänsä, ei niinkään koulutuksen kehittämiseen. Lähtökohdaksi otettiin se oletamus, että henkilövaihtohankkeet ovat toiminnallisesti varsin paljon toistensa kaltaisia. Työllistämisaikutukset saattavat riippua varsin paljon projektien ulkopuolisista tekijöistä, kuten koulutusala, maantieteellisestä alueesta jne.

Niinpä hankkeita valittiin mukaan varsin paljon, yhteensä 64 kappaletta. Näistä 15 oli lyhyiden (3–12 viikon) opiskelijavaihtojen hankkeita, 16 pitkien (3–9 kuukauden) opiskelijavaihtojen hanketta (sis. kaikki Suomesta vuosina 1995–1998 hyväksytyt pitkät opiskelijavaihtohankkeet), 12 nuorten työntekijöiden vaihtohanketta, seitsemän korkea-asteen harjoittelijavaihtohanketta ja 14 asiantuntijavaihtohanketta.

Vain osa projektien koordinaattoreista haastateltiin. Koordinaattorien haastattelut ja lomakekyselyt eivät osuneet kaikilta osin ”päällekkäin” samoihin projekteihin, sillä joitakin koordinaattoreita oli mahdoton tavoittaa. Teemahaastatteluja ei tehty lainkaan pelkästään asiantuntija- tai korkea-asteen vaihtohankkeita koordinoineille henkilöille. Asiantuntijavaihtoja käsiteltiin muutenkin eri tavalla kuin muita projektikategorioita: vaihtoihin osallistuneille lähetettiin lyhyempi, 12 avokysymystä sisältänyt lomake. Vastauksia ei käsitelty kvantitatiivisilla menetelmillä, tarkoituksena oli vain luoda katsaus näihin hankkeisiin. Asiantuntijavaihtojen osalta tutkimustulokset esitellään erillisessä alaluvussa.

Alueittain ja koulutusaloittain hankkeet jakautuivat seuraavasti. Jaottelussa on käytetty CIMOn julkaiseman Leonardo-hankkeiden alakohtaisen luettelon jaottelua. Parhaiten edustettuna ovat ravitsemis- ja talousala, terveys- ja sosiaaliala sekä tekniikka ja liikenne.

Taulukko III.1 Valitut hankkeet koulutusaloittain.

ALA	Hankkeita
Ravitsemis- ja talousala	13
Terveys- ja sosiaaliala	10
Tekniikka ja liikenne	9
Luonnonvara-ala	6
Ammatillinen ohjaus ja neuvonta	4
Kulttuuriala	4
Monialainen	4
Humanistinen ja opetusala	2
Kauppa ja hallinto	2
Erityisryhmät	1
Vapaa-aika ja liikunta	1
Ympäristöala	1
KORKEA-ASTE	7
YHTEENSÄ	64

Eniten hankkeita oli Uudellamaalla ja toiseksi eniten Pohjois-Pohjanmaalla.

Taulukko III.2 Valitut hankkeet alueittain.

ALUE	Hankkeita
Uusimaa	14
Pohjois-Pohjanmaa	11
Varsinais-Suomi	6
Pirkanmaa	4
Pohjois-Karjala	4
Pohjois-Savo	4
Etelä-Savo	3
Häme	3
Etelä-Karjala	2
Etelä-Pohjanmaa	2
Keski-Pohjanmaa	2
Kymenlaakso	2
Vaasan Rannikkoseutu	2
Kainuu	1
Keski-Suomi	1
Lappi	1
Päijät-Häme	1
Satakunta	1
YHTEENSÄ	64

Organisaatiotyypeittäin tarkasteltuna 64 hankkeemme joukossa oli eniten ammatillisista oppilaitoksista (38), korkeakouluista (9) ja ammatillisista aikuiskoulutusorganisaatioista (7) koordinoituja hankkeita.

Taulukko III.3 Valitut hankkeet koordinaattorin organisaatiotyypin mukaan.

Organisaatiotyyppi	Hankkeita
Ammatillinen oppilaitos	38
Korkeakoulu	10
Ammatillinen aikuiskoulutuskeskus	7
Kansanopisto	3
Yritys	3
Valtio/ kunta/ muu julkisyhteisö	3
Yhdistys	1
Yhteensä	64

Lomakekyselyyn vastasi asiantuntijavaihdot poislukien kaikkiaan 208 Leonardo-vaihtoon osallistunutta. Kohderyhmittäiset vastausprosentit on esitetty alla olevassa taulukossa.

Taulukko III.4 Kohderyhmittäiset vastausprosentit.

	Lähetettyjä lomakkeita	Vastauksia	Vastausprosentti
Lyhyet opiskelijavaihdot	104	45	43
Pitkät opiskelijavaihdot	106	54	51
Nuorten työntekijöiden vaihdot	115	56	49
Korkea-asteen vaihdot	102	53	52
YHT.	427	208	49

Vastanneista 65 (31,3 prosenttia) oli miehiä, 143 (68,8 %) naisia. Sen lisäksi että naiset olivat otoksessamme yliedustettuina he myös vastasivat hanakammin kyselyymme. Vanhin vastannut oli syntynyt vuonna 1962 (siis vastaushetkellä 36-37 -vuotias), nuorin vuonna 1981. Vastanneiden ikäjakaumassa sekä keskiarvo että mediaani osuivat vuoteen 1975. Tyypillinen kyselyyn vastannut siis oli 24-vuotias, 2–3 vuotta sitten Leonardo-vaihtoon osallistunut nainen.

Vierailukohteiksi valitsemistamme 10 yrityksestä kolme sijaitsi Helsingissä, kaksi Turussa, kolme Savonlinnassa ja kaksi Kuusamossa. Seitsemän näistä oli palvelu-

yrittäjiä, viisi niistä vieläpä toimi hotelli- ja ravintola-alalla. Yrityksistä kaikki olivat henkilöstön määrällä mitattuna pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Organisaatioista kaksi oli voittoa tuottamattomia järjestöjä. Organisaatioiden ”kansainvälistymisaste” vaihteli lähes täysin kotimarkkinoille tuottavista organisaatioista ”täysin kansainvälistyneisiin” yrityksiin, joiden tuotanto lähes kokonaisuudessaan meni vientiin. Tyypillisiä haastateltujen ammattinimikkeitä olivat toimitusjohtaja, toimistosihteeri, ravintolapäällikkö, projektipäällikkö sekä henkilöstö- ja talousasioiden vastaava.

2. Ennen vaihtoa

2.1 Syyt vaihtoon lähdölle

Kysyimme lomakkeessamme opiskelijoiden ja nuorten syitä kansainväliseen vaihtoon lähdölle ja odotuksia vaihtoa koskien. Kaikkia vaihtoehtoina tarjoamaamme seitsemää syytä pidettiin hyvin tärkeinä kimmokkeina vaihtoon lähdölle. Tärkeimmiksi erottuivat halu hankkia uusia kokemuksia (keskiarvo 4,83 skaalalla 1 = ei lainkaan tärkeä, 5 = hyvin tärkeä) sekä halu tutustua vieraaseen kulttuuriin (ka. 4,61). Vähiten tärkeä valmiiksi annetuista vaihtoehtoista oli halu hankkia monipuolisempi tutkinto (ka. 3,52).

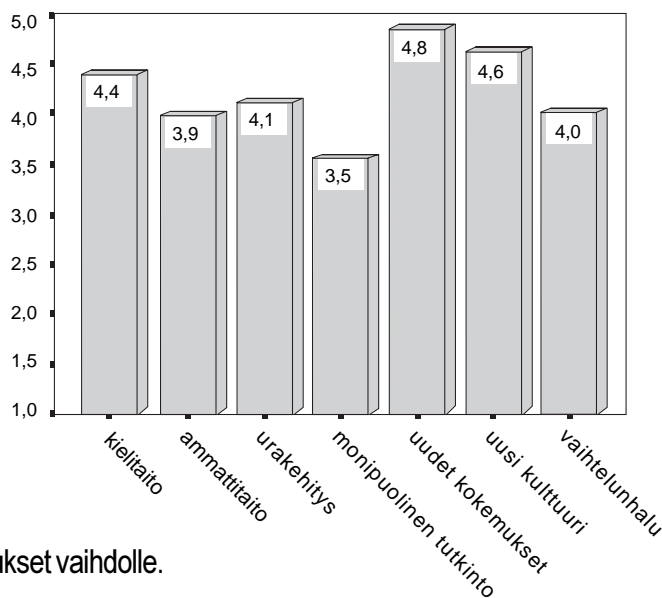
Puhelinhaastatteluissa kysyimme myös projektien koordinaattorien näkemyksiä Leonardo-hankkeiden tavoitteista. Vastauksissa viitattiin useimmin vaihtoihin osallistuneiden henkilökohtaisten ominaisuuksien ja erityisesti ammatinvalinnan ja työllistymisen kannalta keskeisten valmiuksien kehittämiseen. Toiseksi projekteilla oli tähdätty ammatillisen koulutuksen tai hanketta koordinoivan (koulutus) organisaation kehittämiseen, tavallisesti koulutuksen kansainvälistämiseen. Mielenkiintoista on, että tiukasti osallistuvien nuorten ammattitaidon, koulutusammattissa tarvittavien tietojen ja taitojen kehittämiseen oli tähdätty vain muutamissa hankkeissa.

”Emmä sitten ammatillisia puolia pysty paljoa arvostamaan: tärkeitä nekin on mutta kyllä meillä täälläkin on ammatillinen koulutus tasokasta.”

Satunnaisesti Leonardo-projekteilla oli tähdätty myös muun kansainvälisen yhteistyön käynnistämiseen oppilaitoksessa tai laajemmin alan koulutuksessa Suomessa sekä paikallisen yritys-elämän kansainvälistämiseen.

Kartoitimme nuorten ja opiskelijoiden ulkomaanvaihtoon hakeutumiseen vaikuttaneita syitä tarjoamalla seitsemän valmiista vastausvaihtoehtoa (ks. kysymys-

lomakkeiden kohta 2.1). Yleisimpiä kiihokkeita vaihtoon lähdölle olivat oma pitkäaikainen kiinnostus ulkomaille lähtöön (180 kyllä-vastausta, 86,5 % kaikista tähän kohtaan vastanneista), ystävien kannustus (112 kyllä-vastausta, 53,6 %) sekä opettajan/oppilaitoksen kannustus³ (101 kyllä-vastausta, 48,6 %). Vaihtoehtoon ”minulla oli ystäviä tai sukulaisia kohdemaassa” vastasi myöntävästi vain 22 henkilöä (10,6 %).



Kuvio III.1 Odotukset vaihdolle.

Kohdassa ”muu” mainittuja syitä ulkomaanvaihtoon lähdölle olivat seikkailun tai vaihtelun halu, uteliaisuus tai halu kehittää itseään (7 vastauksessa) halu parantaa kielitaitoa yleensä tai ammattisanaston hallintaa yleisesti (6), pakollisen työharjoittelun suorittaminen (5), halu opiskella aineita/aiheita joita ei ole tarjolla suomalaisissa oppilaitoksissa (4), työttömyys, meriitin hakeminen ja ystävä hakeutuminen ulkomaille samaan aikaan. Kaikkein useimmin (13 kertaa) tässä kuitenkin mainittiin ”mahdollisuuden osuminen kohdalle”: vaihtoon oli lähdetty hyvin lyhyellä varoitusajalla esim. peruutuspaikan tarjouduttua.

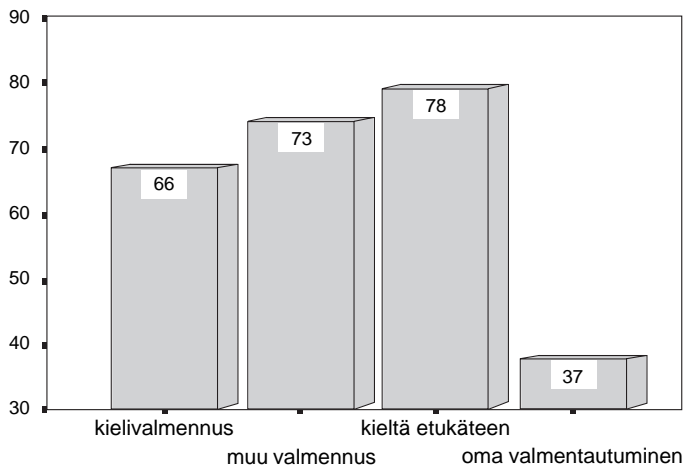
”Jos on mahdollista päästä lähtemään, niin pakkohan se on.”

2.2 Valmistautuminen vaihtoon

Yli puolet kyselyyn vastanneista oli valmistautunut vaihtokauteen jotenkin. Heistä 78 (37,5 %) oli opiskellut etukäteen kohdemaan kieltä, 66 (31,7 %) osallistunut oppilaitoksen järjestämään valmennukseen ja 73 (35,1 %) muuhun oppilaitoksen järjestämään valmennukseen.

³ Tämä vaihtoehto ei ollut relevantti nuorten työntekijöiden vaihtojen kohdalla, joten vaihtoon vaikuttaneita syitä tiedusteltiin heiltä avokysymyksellä.

Tarjolla oli myös avokysymys ”muu valmistautuminen” ja nuorten työntekijöiden vaihtoihin osallistuneilta valmistautumista tiedusteltiin ainoastaan avokysymyksellä.⁴ Useimmin (40 tapauksessa) harjoittelijat olivat valmentautuneet hankkimalla (mm. kirjoista) yleistietoja kohdemaasta, sen kulttuurista ja tavoista. 21 avokysymykseen vastannutta oli opiskellut kohdemaan kieltä. Satunnaisemmin harjoittelijat olivat hoitaneet lupa-asioita, keskustelleet maassa jo vierailleiden suomalaisten tai sieltä kotoisin olevien ihmisten kanssa sekä keränneet informaatiomateriaalia Suomesta jaettavaksi myöhemmin kohdemaassa. Tässäkin kohden tuli hyvin ilmi monien joutuneen lähtemään varsin lyhyellä varoitusaajalla eikä aikaa valmistautumiselle ollut aina jäänyt.



Kuvio III.2 Valmistautuminen Leonardo-vaihtoon.

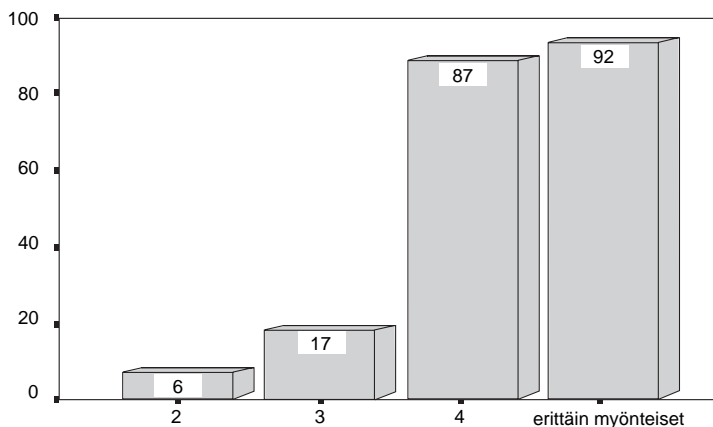
3. Yleiset kokemukset Leonardo-ulkomaanvaihdesta

Tiedustelimme Leonardo-hankkeisiin osallistuneilta nuorilta ja opiskelijoilta heidän yleisiä kokemuksiaan kansainvälisestä vaihdosta. Käytössä oli jälleen viiden pisteen likert-skaala ”hyvin kielteisistä” ”hyvin myönteisiin” kokemuksiin.

Yhdenkään vastanneen kokemukset vaihtokaudesta eivät olleet yksinomaiseen kielteiset. Päinvastoin miltei yhdeksällä kymmenestä vaihtoihin osallistuneista kokemukset olivat joko hyvin myönteisiä (45,5 prosentilla) tai melko myönteisiä (43,1 prosentilla). Mielenkiintoista on se, että yleiset kokemukset lyhyistä, 3–12 viikon ryhmävierailuista olivat kaikkein positiivisimpia. 93 prosentilla niihin osallistuneista kokemukset olivat hyvin myönteisiä tai myönteisiä. On mahdollista että ly-

⁴ Huomiotta jätettiin sellaiset vastaukset kuin ”matkalaukun pakkaaminen” ja ”passin ostaminen”.

hyet ryhmävierailut edustavat niihin osallistujille lähinnä ”lomamatkaa” tai muuten virkistävää taukoa opiskeluun ja elämään kotimaassa. Vastaavat prosenttiluvut pitkien ammatillisen koulutuksen opiskelijavaihtojen, nuorten työntekijöiden ja työttömien vaihtojen sekä korkea-asteen vaihtojen kohdalla olivat 87,1 %, 85,2 % sekä 88,6 %.



Kuvio III.3 Yleiset kokemukset vaihtokaudesta (asteikolla 1=erittäin kielteiset, 5=erittäin myönteiset).

Myös projektien koordinaattorien sekä partneriorganisaatioiden (yritysten) edustajien näkemykset ulkomaanvaihtojen vaikutuksista olivat voittopuolisesti myönteisiä. Yksikään haastateltu ei pitänyt Leonardo- osallistumista selkeästi negatiivisena kokemuksena. Ohjelmaa pidettiin yleisesti perusperiaatteiltaan toimivana ja kansainvälistä harjoittelijavaihtoa arvokkaana keinona saavuttaa sekä työelämän kysymiä ominaisuuksia että yleisemminkin arvokkaita kokemuksia.

Tässä yhteydessä tiedustelimme vaihtoihin osallistuneilta myös heidän vaihtokautensa yleistä ”profiilia”, so. sisälsikö vaihto etupäässä käytännön harjoittelua, teoreettisia opintoja vai molempia yhtä paljon. Odotetusti pitkissä opiskelijavaihdossa sekä nuorten työntekijöiden ja korkea-asteen vaihdossa ulkomaankausi sisälsi lähes poikkeuksetta eniten käytännön työskentelyä. Lyhyissä ryhmävierailuissa vaihdot jakaantuivat melko tasan opintojen ja käytännön harjoittelun painottumisen suhteen.

Tiedustelimme myös, erosivatko Leonardo-harjoittelijoiden ulkomailla suorittamat opinnot opiskelusta kotimaassa. Kolmisenkymmentä vastannutta kertoi tällaisista eroista. Useimmin opetuksen katsottiin olevan suomalaista ”alkeellisempaa”

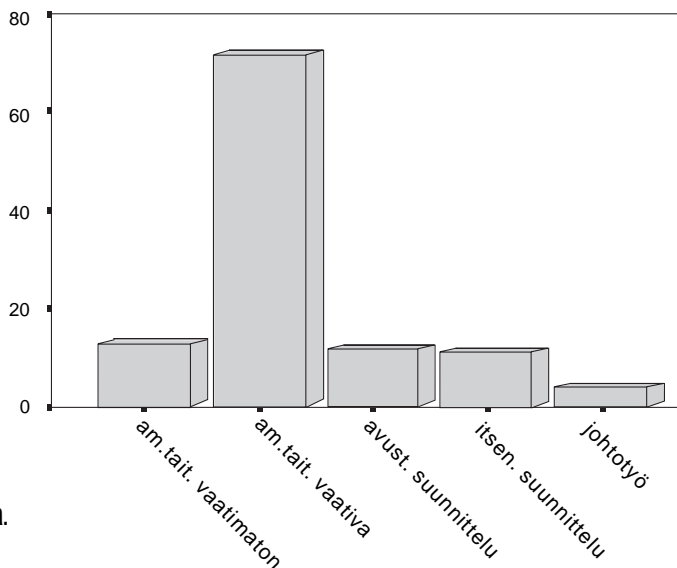
tai vain ”eri tyylistä” – etenkin tekniikan alan oppilaitoksissa vierailleet kertoivat erilaisista työtyyleistä. Muita opetukseen usein liitettyjä attribuutteja olivat käytännönläheisyys, tiivistahtisuus ja suullisen viestinnän korostuminen. Yleistyksiä ei kuitenkaan voida tehdä: joissain tapauksissa suomalaiset kertoivat myös opetuksen olleen kohdemaassa korkeatasoisempaa tai teoreettisempaa kuin Suomessa.

4. Leonardo-vaihtoon osallistuneiden työllisyystilanne ja ammatillinen asema

4.1 Vaihtoihin osallistuneiden työmarkkina-asema

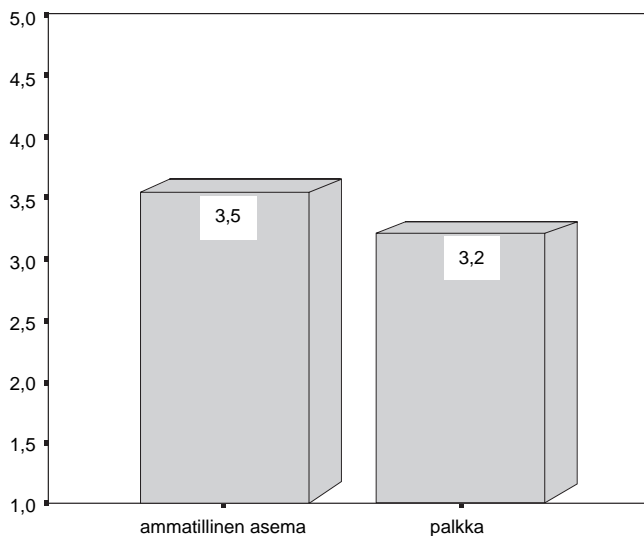
Vaihtoihin osallistuneista 204 vastasi kysymykseen työllisyystilanteestaan kyselyhetkellä. Heistä 69 (33,2 prosenttia) oli kokoaikaisessa ansiotyössä, 24 (11,5 %) osa-aikaisessa palkkatyössä. Opiskelijoita mahtui joukkoon 77 (37 %). Niin opiskelijoiden avovastauksissa kuin koordinaattorien haastatteluissakin tuli selvästi ilmi Leonardo-vaihdon herättävän hyvin usein osallistujien kiinnostuksen jatko-opintoihin. Vastanneista vain 15 (7,2 %) oli työttömiä työnhakijoita. Tätä voidaan pitää varsin alhaisena työttömyysasteena. Vaikka aineistosta poistettaisiin korkea-asteen vaihdot, muodostuu keskimääräiseksi työttömyysasteeksi silti vain 9,3 %.

Kohderyhmältä tiedusteltiin myös heidän työtehtäviensä luonnetta: vastausvaihtoehtoiksi tarjottiin ammattitaitoa vaatimaton suorittava työ, ammattitaitoa vaativa suorittava työ, avustava suunnittelu- tai asiantuntijatyö, itsenäinen suunnittelu- tai asiantuntijatyö sekä johtotyö. Tähän kysymykseen vastasi 105 henkilöä. Heistä suurin osa, 70 (66,7 %) määritteli työnsä ammattitaitoa vaativaksi suorittavaksi työksi. Luonnollisesti ansiotyössä olevien korkeakoulutettujen henkilöiden työtehtävät poikkesivat tuntuvasti muista (ks. 63, taulukko 3). Vastanneista 25 korkea-asteen vaihtoon osallistuneesta miltei puolet (12 vastannutta, 48 %) työskenteli suunnittelu- tai asiantuntijatehtävissä, kolmetoista (52 %) kuitenkin suorittavissa tehtävissä.



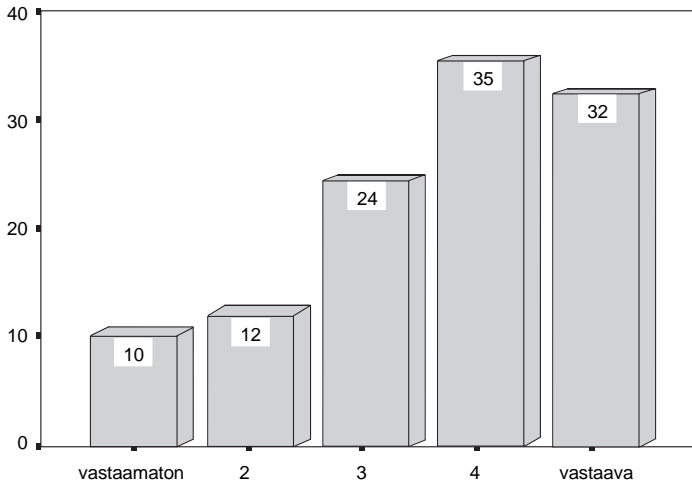
Kuvio III.4
Vastanneiden työnkuva.

Edelleen entisiltä Leonardo-harjoittelijoilta tiedusteltiin heidän tyytyväisyyttään ammatilliseen asemaansa. Kohderyhmittäiset vastaukset jakaantuivat tasaisesti. Tähän kysymykseen vastanneista 113 henkilöstä 61 (53,9 %) oli melko tyytyväisiä tai täysin tyytyväisiä ammatiasemaansa. Tyytymättömiä tai täysin tyytymättömiä oli vastanneista 19 (16,8 %). Myös kysyttäessä vaihtoihin osallistuneiden tyytyväisyyttä palkkaukseensa vastaukset noudattelivat melko lailla normaalijakaumaa, kuitenkin niin että ”kyllä-vastaukset” painottuivat jonkin verran ”ei-vastausten” kustannuksella. 111 vastanneesta 45 (40,5 %) oli melko tai täysin tyytyväisiä palkkaukseensa, 30 (19,8 %) taas melko tai täysin tyytymättömiä.



Kuvio III.5
Vastanneiden tyytyväisyys ammatilliseen asemaansa ja palkkaukseensa: keskiarvot.

Kysymykseen nykyisen työaseman vastaavuudesta henkilön suorittamaan koulutukseen vastasi 113 henkilöä. Kohderyhmittäisissä vastauksissa ei ollut suuria eroja. Vastaajista 67 (59,3 %) katsoi olevansa melko lailla tai täysin koulutustaan vastaavissa töissä. 22 henkilöä (19,5 %) oli täysin tai jokseenkin koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä.



Kuvio III.6 Vastanneiden näkemykset koulutuksensa ja työasemansa vastaavuudesta.

4.2 Rekrytoinnissa vaikuttaneet tekijät ja nuorten ammattilaisten tulevaisuuden näkymät

Seuraavaksi työllistyneiltä Leonardo-harjoittelijoilta kysyttiin heidän näkemyksiään rekrytointitilanteessa ratkaisevassa asemassa olleista tekijöistä. Tämä kysymyspatteri sisälsi yhteensä 12 muuttujaa (ks. kyselylomakkeen kohta liitetiedostona) ja siinä sovellettiin jälleen Likert-asteikkoa (1–5). Kysymykseen vastasi 130 henkilöä. Korkeimmat keskiarvot saivat yhteistyökykyisyys (4,19) ja oppimiskyky (3,91). Nämä ovat siis ominaisuuksia, joita kohderyhmältä oli erityisesti vaadittu työhönottotilanteessa. Alimman keskiarvon saivat johtamistaidot (2,64). Muiden muuttujien keskiarvot olivat yli 3, joskin kaikki ne saivat arvoja koko väliltä 1–5.

Kyselyssä tiedusteltiin myös entisten Leonardo-harjoittelijoiden näkemyksiä heidän urakehitysnäkymistään. Kohderyhmien näkemykset olivat melko optimistisiä: kysymykseen vastanneista 144 henkilöstä 89 (61,8 %) piti urakehitysnäkymiään joko erinomaisina (24, 16,7 %) tai hyvinä (65, 45,1 %). Vain 19 vastaajaa (13,2 %) piti uranäkymiään huonoina tai erittäin huonoina.

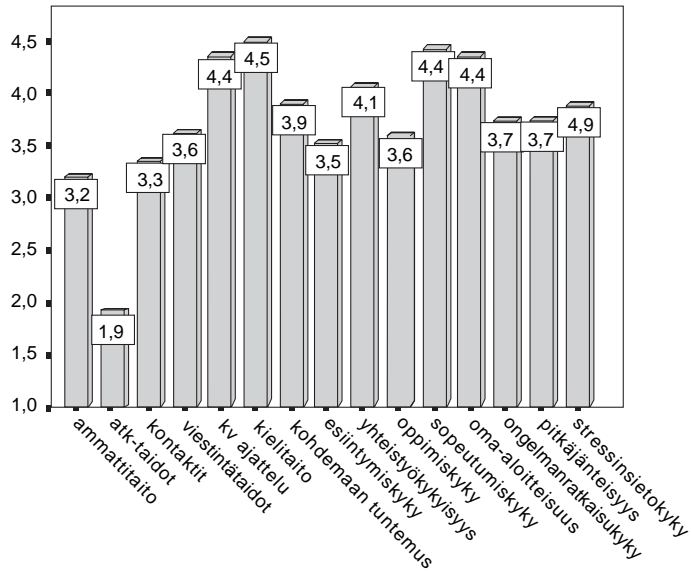
Kysyimme myös työttömänä tai epätyytyttävässä työasemassa olevien entisten Leonardo-harjoittelijoiden näkemyksiä syistä tähän tilanteeseen. Tarjoamistamme seitsemästä vaihtoehdosta yhteen tai useampaan vastasi myönteisesti 89 henkilöä. Yleisimmin syytä vastaajan henkilökohtaiseen tilanteeseen pidettiin huonoa yleistä työtilannetta (58 kyllä-vastausta), asuinpaikkakuntaa (39) tai henkilön omaa ratkaisua (33). Jotkut omasta tahdostaan työttöminä olevat olivat kirjoittaneet selitykseksi esim. ”vetävänsä henkeä” vuosia kestäneen tiiviin työ- ja opiskelurupeaman jälkeen.

5. Kansainvälisen vaihdon vaikutus työllistymiseen, ammatilliseen suuntautumiseen ja varhaiseen urakehitykseen

5.1 Leonardon työllistämisaikutus vaihtoihin osallistuneiden näkemänä

Vaihtoihin osallistuneille tehdyn lomakekyselyn ”ydinosa” koostui kysymyksistä Leonardo-vaihdon nimenomaisista vaikutuksista henkilöiden työllistymiseen, urakehitykseen ja ammatilliseen kehitykseen. Ensimmäiseksi tiedustelimme yleisesti vaihtokokemuksen hyödyllisyyttä työllistymistä ja työelämää ajatellen. Asteikolla 1–5 keskiarvoksi tuli 3,2 ja keskihajonnaksi 1,15. Keskimäärin Leonardo-vaihtoa siis pidettiin kohtuullisen hyödyllisenä työelämän kannalta. Kaikkiaan 40,5 prosenttia tähän kysymykseen vastanneista 205 henkilöstä piti vaihtoa hyvin tärkeänä tai tärkeänä työelämän kannalta, 24,9 prosenttia taas ei lainkaan tärkeänä tai vähän tärkeänä. Kohderyhmittäisistä mielipiteiden vertailuista kävi ilmi, että lyhyissä vaihdoissa olleet pitivät vaihtokokemustaan selvästi vähiten hyödyllisenä työelämän kannalta (ks. 66, taulukko 9).

Seuraavaksi tiedustelimme yhteensä 15 muuttujaa sisältävällä kysymyspatterilla Leonardo-vaihdon vaikutuksia työelämän kannalta hyödyllisinä pitämiemme ominaisuuksien kehittymiseen. *Nyt vastaukset erosivat toisistaan huomattavasti, enemmän kuin edellä kysyessämme ylipäättään rekrytoinnin kannalta tarpeellisia taitoja ja ominaisuuksia.* Yli neljän keskiarvoja saivat kielitaito (ka. 4,49, keskihajonta 2,96), sopeutumiskyky (ka. 4,43, kh. 0,72), oma-aloitteisuus, itsenäisyys ja itsevarmuus (ka. 4,36, kh. 0,78), kansainvälinen ajattelutapa ja suvaitsevaisuus (ka. 4,36, kh. 0,82) sekä yhteistyökykyisyys ja sosiaaliset taidot (ka. 4,07, kh. 0,82). Negatiivisimmin arvioitiin tässä yhteydessä atk-taitojen kehittymistä ulkomailla, keskiarvo oli 1,89 ja keskihajonta 1,07.



Kuvio III.7

Leonardo-vaihdon vaikutus joidenkin ominaisuuksien kehittymiseen.

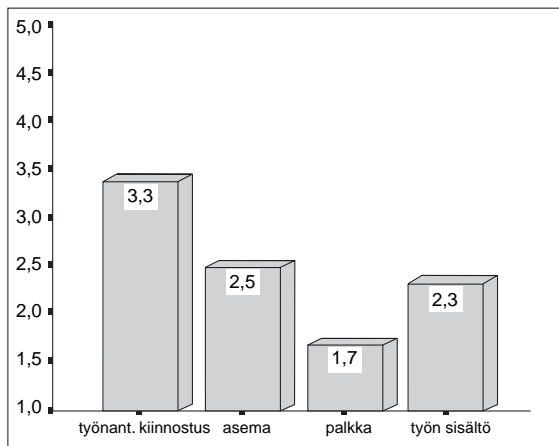
Huomiota kiinnittää kaikkein korkeimman keskiarvon saaneen kielitaidon kehittymisen suuri keskihajonta. Arviot kielitaidon hyödyistä työelämää ajatellen erosivat toisistaan kaikkein voimakkaimmin. Yllä luetellut seuraavaksi korkeimmalle arvostetut Leonardo-vaihdon annit myös vahvistavat kuvaa hyötyjen ”henkilökohtaisuudesta”: oma-aloitteisuus, sopeutumiskyky ja yhteistyökykyisyys ovat leimallisesti yksilöstä riippuvaisia ominaisuuksia, joita ulkopuolisten on vaikea arvioida. Niitä voidaan pitää työnhaun ja ansiotyön kannalta arvokkaina luonteenpiirteinä, jotka luovat perustaa menestykselle toiminnalle työelämässä.

”Itse työllistyin melkein heti projektin loputtua. Sain itsevarmuutta ja rohkeutta taas hakea töitä pitkän työttömyyden jälkeen.”

Hahmottelimme seuraavaksi Leonardo-vaihdon vaikutusta sellaisiin työmarkkina-aseman osa-alueisiin kuin työllistymismahdollisuuksiin ulkomailla, aseman määräytymiseen henkilön nykyisessä työpaikassa, palkkatasoon, työtehtävien sisältöön sekä uravalintaan. Lisäksi tiedustelimme kansainvälisen vaihtokauden vaikutusta jatko-opintoihin kohdistuvaan kiinnostukseen.

Useimmin kyselyyn vastanneet henkilöt katsoivat kansainvälisen vaihdon vaikuttaneen työpaikan saantiin (keskiarvo 3,57 asteikolla 1–5). Melko usein vaihtoihin osallistuneet vastasivat myös kansainvälisen kokemuksen kiinnostaneen työnantajansa (ka. 3,33). Harvemmin Leonardo-vaihto oli vaikuttanut henkilön asemaan nykyisen työorganisaationsa hierarkiassa (2,45), työtehtäviin (2,29), uravalintaan

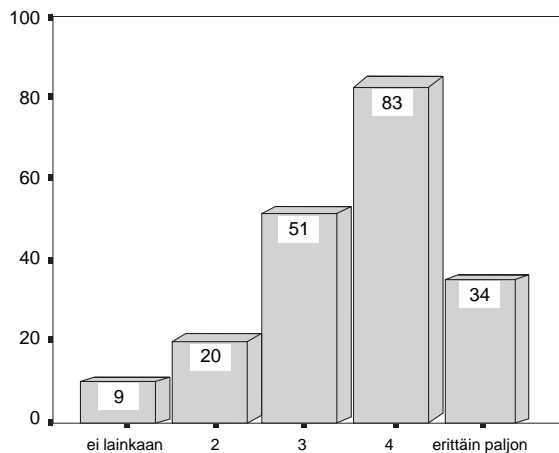
(2,21), saati palkkaukseen (keskiarvo 1,66). Vain viisi vastannutta 112:sta (4,5 %) kertoi kansainvälisen kokemuksen vaikuttaneen merkittävästi palkkatasoonsa. Yli puolet vastanneista (63, 56,3 %) ei uskonut kansainvälisellä vaihdolla olleen minäkäänlaista vaikutusta palkkaukseensa.



Kuvio III.8

Leonardo-vaihdon vaikutus työasemaan, palkkaukseen, työn sisältöön, sekä työnantajan kiinnostus henkilön kansainvälistä kokemusta kohtaan.

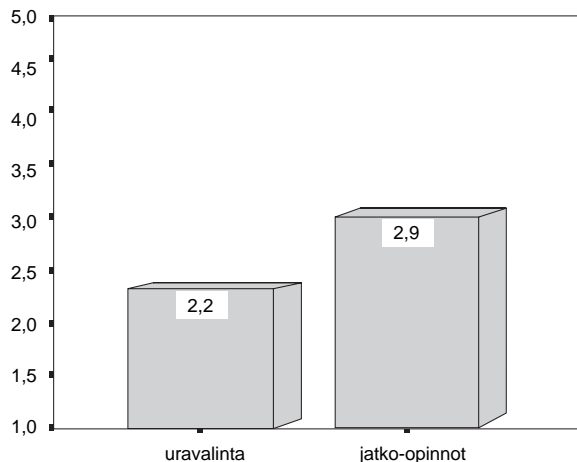
Sen sijaan valtaosa vastanneista (117 henkilöä, 59,4 %) katsoi vaihdon vaikuttaneen positiivisesti mahdollisuuksiinsa hakeutua töihin ulkomaille. Kielteisimmän mahdollisuuksiinsa suhtautuivat jälleen lyhyissä vaihdoissa olleet (ks. 68, taulukko 13).



Kuvio III.9

Leonardo-vaihdon vaikutukset työllistymismahdollisuuksiin ulkomailta.

Kysyimme myös kansainvälisen vaihdon vaikutuksia henkilön uravalintaan ja kiinnostukseen hakeutua jatko-opintoihin. Kohderyhmien mielipiteissä ei ollut merkittäviä eroja. Vastausten keskiarvot olivat 2,2 ja 2,9. Vaihtojen vaikutusta koulutushalukkuuden kehittymiseen voidaan pitää merkittävänä. Leonardo-vaihdolla oli ollut merkittävä vaikutus 65 vastanneen (43,9 prosentin) kouluttautumismotivaation kehittymiseen. 47 (31,7 %) vastanneen kohdalla tällaista vaikutusta oli vähän tai hyvin vähän.



Kuvio III.10

Leonardo-vaihdon vaikutus uravalintaan ja kiinnostukseen jatko-opintoihin.

Todettakoon myös, että kyselyymme vastanneesta 208 henkilöstä 33 oli valmistumisensa jälkeen hakenut töitä ulkomailta ja 30 työskennellyt ulkomailla. Postiosoitteen mukaan yhteensä 327 henkilön kohderyhmästämme 12 henkilöä (3,7 %) asui kyselyn aikaan ulkomailla. Varsin suuri määrä kysymyslomakkeita palautui väärän osoitteen vuoksi tyhjinä CIMOon, mikä sekkin kertoo entisten Leonardo-harjoittelijoiden olevan varsin liikkuvaa väkeä. Kaikki viittaa siihen, että Leonardo ohjaa merkittävästi niihin osallistuvia nuoria henkilöitä ”kansainvälistymisuralle”.

Vaikka Leonardo-vaihtoja pidettiin suhteellisen merkityksellisinä työelämän kannalta, vain 22 vastannutta kertoi kansainvälisen vaihdon vaikuttaneen nykyisiin työtehtäviinsä. Kymmenessä tapauksessa entiset Leonardo-harjoittelijat joutuivat työssään tekemisiin suoraan ulkomaalaisten kanssa. He saattoivat esimerkiksi työskennellä nimenomaan ulkomaisten asiakkaiden kanssa tai osallistua työssään kansainvälisiin projekteihin. Muuan vastannut kertoi valikoituneensa työhön maahanmuuttajien parissa.

Seitsemän vastannutta kertoi käyttävänsä työssään vieraita kieliä, joutuvansa esimerkiksi tulkkamaan tai kääntämään tekstejä. Kolme vastannutta oli oppinut ulkomailta työtehtävissä sittemmin käyttämiä ammatillisia taitoja tai tietoutta. Yksi entinen Leonardo-harjoittelija katsoi saaneensa osin kansainvälisen kokemuksen ansiosta esimiessijaisuuksia ja yksi katsoi tämän kokemuksen olevan ”todiste sosiaalisuudesta”.

5.2 Projektien koordinaattorien ja partnerien näkemykset

Haastatteluissa tiedustelimme myös Leonardo-projektien promoottorien sekä partneriorganisaatioiden edustajien kokemuksia vaihtojen vaikutuksia niihin osallistuviin. Heidänkin kommentteissaan korostuivat leimallisesti ”henkilökohtaiset” hyödyt, siis usein kovin nuorten, vähän kansainvälisiä kokemuksia omaavien opiskelijoiden, työttömien ja työntekijöiden itsetunnon ja itsevarmuuden lisääntyminen, ”sivistyminen”, avartuminen ja ihmisinä kasvaminen: erään koordinaattorin mukaan osallistujat tulevat ulkomailta ”takaisin päätä pitempänä”.

Tosin hyvin usein koordinaattorit muistuttivat vaihtoihin osallistujien olevan jo valmiiksi valikoitunutta – so. aloitekykyistä, keskimääräistä kielitaitoisempaa ja kunnianhimoisempaa – väkeä. Ongelmana pidettiinkin ajoittain sitä, ettei ohjelma tavoita niitä joilla olisi suuri tarve kansainväliselle vaihdolle – syrjäytymisvaarassa olevia nuoria.

Toiseksi merkittävimpinä Leonardo-vaihtojen vaikutuksina pidettiin kielellisiä ja kulttuurisia hyötyjä sekä muita ”kansainvälistymisvalmiuksia”. Kielitaidon paraneminen etenkin pitempien vaihtojen aikana on ilmeisesti niin itsestään selvä hyöty, ettei sitä usein muisteta mainita. Tyypillisesti vaihdon katsottiin helpottavan henkilön hakeutumista ulkomaille myöhemminkin joko opiskelemaan tai työskentelemään. Muuan projektin koordinaattori liitti jopa ohjelman vaikutukset rasismin torjumiseen sekä rauhan tavoitteluun ”kansainvälisyyskasvatuksen” kautta.

Useimmat koordinaattorit toivat oma-aloitteisesti ilmi Leonardo-vaihdoista koituvan merkittäviä ammatillisia hyötyjä, joskin muutama heistä myös kielsi eksplisiittisesti ammatillisten hyötyjen olemassa olon. Tällaisten vaikutusten olemus vaihteli voimakkaasti hankekohtaisesti, koulutusaloittain ja alueittain. Avainasemassa ovat selvästi ulkomaiset koordinaattorit ja vastaanottavat (työ)organisaatiot. Vielä voimakkaampi vaikutus vaihdolla on henkilöiden ammatilliseen suuntautumiseen, joko olemassa olevan uravalinnan kiteytymiseen tai päätökseen suuntautua uudelle ammattialalle. Erittäin merkittävänä hyötynä pidettiin vaihtoihin osallistuneiden vilkasta hakeutumista jatko-opintoihin: lisääntynyttä opiskelumotivaatiota korosti oma-aloitteisesti noin puolet haastateltavistamme.

Kysyessämme nimenomaisesti koordinaattorien näkemyksiä Leonardo-vaihtojen vaikutuksista nuorten työllistymiseen 26 heistä kertoi yksiselitteisesti vaihdon vaikuttavan tavalla tai toisella myönteisesti osallistujien työmarkkinanäkymiin. Seitsemän henkilöä ei osannut vastata tähän kysymykseen, tai katsoi ettei tällaista vaikutusta ole havaittavissa.

Leonardo-vaihtojen katsottiin ensinnäkin tutustuttavan nuoret uudenlaiseen työympäristöön, jossa on mahdollista hankkia tiettyyn ammattiin, tehtävään, tuoterhyhmään tai palveluun liittyvää asiantuntemusta. Tähän liittyen vaihdoilla katsottiin olevan merkittävä vaikutus osallistujien ammatilliseen suuntautumiseen. Vain neljä koordinaattoria väitti nimenomaisesti, ettei vaihdolla ole vaikutusta henkilön ammatilliseen tai ”akateemiseen” suuntautumiseen. Tällöin syynä oli joko alan muuten huono työtilanne tai – pienemmissä koulutusohjelmissä – jo ennestään voimakas ammatillinen orientaatio. Muut haastatellut kertoivat – tai heidän vastauksistaan oli muuten tulkittavissa – vaihdon vaikuttavan henkilön tulevaisuuden suuntautumiseen joko sitä vahvistavasti tai vaihtoehtoisia virikkeitä antavasti.

Toiseksi tavallaan ammatillisena hyötynä pidettiin myös jo mainittua ”henkilökohtaista kehittymistä”. Hyvin tyypillisesti projekteja vetävät näkivät nuorten ulkomailla kehittyneen reippauden, aktiivisuuden, oma-aloitteisuuden ja mielikuvituksen edesauttavan olennaisesti heidän työllistymistään kotimaassa. Työmarkkinoiden ja työtehtävien muuttuessa ammatillisen tutkinnon omaavat nuoret joutuvat hakeutumaan työelämään totunnaisista poikkeavia väyliä myöten. Varsinaisen ammattitaidon ohella Leonardo-harjoittelijat kartuttavat ulkomailla työelämän ja työnhaun kannalta potentiaalisia taitojaan. Monet koordinaattorit myös korostivat vaihtoon osallistuneiden opiskelijoiden perustavan huomattavan usein omia yrityksiä.

Kolmanneksi kansainvälisen vaihdon katsottiin – luonnollisestikin – edesauttavan henkilön työllistymismahdollisuuksia ulkomailla ja valmiutta hakeutua töihin Suomen rajojen ulkopuolelle, ”*lisäävän tietoisuutta yhteisistä eurooppalaisista työmarkkinoista*”.

Neljänneksi kansainvälisen kokemuksen uskottiin oleva työnantajan rekryointitilanteessa hakema signaali edellä mainituista, työelämän kysymistä ominaisuuksista. Moni haastateltava mainitsi jo kuluneen esimerkin, jossa kahdesta muutoin tasavahvasta työnhakijasta kansainvälistä harjoittelukokemusta omaava saa työpaikan.

Koordinaattorien haastattelut toivat kuitenkin erittäin selvästi sen seikan, että Leonardo-ohjelman suosio ja vaihtojen lopullinen vaikutus on riippuvainen koulutus-

alasta sekä maantieteellisestä alueesta. Työvoimapulasta kärsivien tietotekniikka- ja kaupallisten alojen nuoria on vaikea houkutella Leonardo-vaihtoon, sillä kansainvälisen kokemuksen hyöty ei tähän asti ole ollut niin itsestään selvä. Toisaalta mm. hoiva-alalla ja etenkin syrjäisemmillä alueilla työttömyys on edelleen melko korkealla tasolla ja kansainvälinen kokemus vaikkapa Leonardo-vaihdon muodossa voi rekrytointitilanteessa muodostua merkittäväksi hakijoita erottelevaksi kriteeriksi.

Yritysorganisaatioiden edustajat kommentoivat positiivisesti Leonardo-vaihdon antamaa kokemusta harjoittelijoille. Hekin todistivat yksiselitteisesti kansainvälisen vaihtokokemuksen olevan merkki aloitekykyisyydestä ja reippaudesta. Varsinaisiin ammatillisiin hyötyihin he puuttuivat harvemmin.

”Käsitys jäi että oli heille positiivinen kokemus. Varsinkin tämä ... oli kaiketi ensimmäistä kertaa ulkomailla ja aluksi hyvinkin ujo. Kyllä jäi sellainen käsitys että hän sai tonnikaupalla kokemusta tästä ulkomailla liikkumisesta ja olemisesta eri kulttuurin parissa ja poissa kotoa.”

6. Leonardo-asiantuntijavaihdot

Tässä luvussa käsitellään kokemuksia Leonardon asiantuntijavaihtohankkeista. Tarkastelu tehdään irrallaan muista Leonardo-vaihdoista asiantuntijavaihtojen poikkeavan luonteen vuoksi: hankkeisiin osallistujat eivät ole leimallisesti nuoria, vaan jo työelämässä, usein vaativissakin tehtävissä toimivia asiantuntijoita. Asiantuntijavaihtohankkeiden päämäärät liittyvät usein taustaorganisaation kehittämishankkeisiin. Vaikka asiantuntijavaihdollakin on koulutuksellinen tarkoitus, ei niiden ensisijainen tavoite ole niihin osallistuvien työmarkkinanäkymien tai henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittäminen. Pikemminkin kyse on ammattitaidon parantamisesta tai laajentamisesta. Tämän vuoksi jätimme asiantuntijavaihdot tarkoituksella vaatimattomampaan rooliin selvityksessämme.

Asiantuntijavaihtohankkeita valittiin hankkeeseen mukaan 14 kappaletta, niihin oli osallistunut yhteensä 72 henkilöä. Toisin kuin muiden henkilövaihtotoimintojen kohdalla, keskityimme erityisesti hiljattain, vuosina 1998–1999 vaihtoihin osallistuneiden kokemuksiin. Tämä oli tarkoituksenmukaista siksi, että tavoittelimme vaihtoihin osallistuneita heidän työorganisaatioistaan. Luonnollisesti emme sittenkään tavoittaneet osaa kohderyhmästämme, suurehko määrä lomakkeita palautui takaisin tyhjinä.

Kysymyslomake koostui yksinomaan avokysymyksistä, joissa tiedustelimme vastaajien odotuksia Leonardo-vaihdolle, yleisiä kokemuksia vaihdosta, sekä vaihdosta asiantuntijalle henkilökohtaisesti sekä hänen organisaatiolleen koituvia hyötyjä. Kysyimme myös kansainvälisen vaihdon vaikutuksia henkilön ammattitaitoon, ammatti-asemaan, sekä työmarkkinanäkymiin. Lopuksi tiedustelimme jälleen Leonardo-ohjelmassa koettuja heikkouksia sekä parannusehdotuksia.

6.1 Perustietoa kyselyyn vastanneista

Kyselyymme vastasi 31 henkilöä (vastausprosentti 43,1). Yksi heistä jätti vastamatta suurimpaan osaan kysymyksiä, joten useimpien muuttujien kohdalla validi otos oli 30 henkilöä. Vastaajista 27 (87,1 %) oli naisia ja vain neljä (12,9 %) miehiä. Valtaosa vaihdoista (20 henkilöä, 64,5 %) sisältyi tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysalan hankkeisiin. Näiden alojen asiantuntijavaihtohankkeita onkin eniten ohjelmassa. Noin puolet vastanneista (15 henkilöä, 48,4 %) toimi opettajina koulutustoimessa.

Valtaosa asiantuntijoiden vaihdoille asettamista tavoitteista koski uusien vaikutteiden saamista omaan työhön (27 mainintaa, 87,1 % kohtaan vastanneista), uusien yhteyksien luomista henkilökohtaisesti tai lähettävälle työorganisaatiolle, ”itsensä kehittämistä” tai laaja-alaisemman näkökulman saamista omaan ammattiin (kussakin 16 mainintaa, 51,6 % kohtaan vastanneista). Hieman harvemmin, mutta kuitenkin yli kymmenessä tapauksessa, vaihdolta haettiin kielitaidon paranemista tai tutustumista vieraseen kulttuuriin.

Tavoitteissa olivat siis jälleen avainsanoja ”avartuminen” ja ”uudet ideat”. Ammatillista avartumista koskevissa maininnoissa keskityttiin yleensä ”maakohtaisen tietouden” hankkimiseen, so. kohdemaassa yleisesti harjoitetun työmenetelmän oppimiseen ja oman työn kehittämiseen sen pohjalta. Kohdemaan kulttuuriin tutustumisellakin tarkoitettiin usein ainakin joltakin osin sen työkulttuuriin paneutumista, mitä – samoin kuin kielitaidon kehittymistä – ei voida erottaa ”henkilökohtaisista” intresseistä. Usein tavoitteena ollut kontaktien luominen puolestaan tarkoitti monesti pohjatyön tekemistä esim. harjoittelijavaihtosuhteille.

6.2 Vaihdon vaikutukset

Vastaajista 23 (76,7 %) saavutti vaihdolle asettamansa tavoitteet hyvin tai erittäin hyvin, viisi kohtalaisesti ja kaksi huonosti. Milloin tavoitteita ei oltu saavutettu, oli kyse poikkeuksesta vierailuohjelmassa ilmenneissä puutteissa. Ohjelma ei joko ollut vastannut etukäteen sovittua, aikataulut olivat pettäneet tai vaihtoon osallistuneen ohjauksessa oli muuten ilmennyt vakavia puutteita. Kohtuullisen usein vain osa tavoitteista oli saavutettu: esim. henkilö oli kehittänyt kielitaitoaan ja kohde-

maan kulttuurin tuntemustaan sekä luonut kontakteja tulevaisuuden yhteistyössä hyödynnettäväksi, mutta ammatillinen oppiminen oli jäänyt vähäisemmäksi.

Yleiset kokemukset vaihdosta olivat 27 (90 %) kyselyymme vastanneen asiantuntijan kohdalla myönteiset tai hyvin myönteiset, kahden kohdalla ”neutraalit” ja yhden vastanneen kohdalla melko kielteiset. Ajoittaisista ongelmista huolimatta siis kokemukset ohjelmasta ovat valtaosaltaan positiivisia. Samoin 27 vastannutta katsoi vaihdosta olleen ainakin jonkinlaista hyötyä asiantuntijan lähettäneelle organisaatiolle. Kaksi taas kommentoi tällaisen hyödyn jääneen ”melko vähäiseksi”.

Vastanneista 25 (86, 2 %) raportoi ammattitaitonsa kohentuneen ainakin jossain määrin vaihdon seurauksena. Tyypillisiä ammatillisia hyötyjä olivat tietomäärän kasvu ja vaihtoehtoisten näkökulmien saaminen mm. ammattiaineiden opettamiseen, kielitaidon kohenemisen seurauksena parantunut kyky vetää kansainvälisiä projekteja tai opettaa vieraalla kielellä sekä rohkeuden ja projektihallinnon kykyjen kehittyminen.

Sen sijaan vain neljässä tapauksessa (14,8 %) kansainvälisellä kokemuksella oli ollut selkeä vaikutus henkilön ammatiasemaan tämän nykyisessä työpaikassa. Osa alhaisesta osuudesta saattaa selittyä sillä, että valtaosa vastaajista oli vasta hiljattain osallistunut Leonardo-vaihtoon ja jokunen heistä kirjoittikin ettei vaihdolla ollut ”vielä ollut vaikutuksia”. Toisaalta jotkut vastaajat halusivat erikseen korostaa kokemuksella olleen vaikutusta henkilön työtehtäviin nykyisessä työpaikassa sekä hänen kykyynsä hoitaa näitä työtehtäviä.

Kyselyymme vastanneista asiantuntijoista yhdeksän ei ollut aikeissa hakea lähiaikoina uutta työpaikkaa. Toisaalta niistä 21 vastanneesta henkilöstä, jotka suunnittelivat uuden työn hakemista 19 (90,5 %) katsoi, että vaihto paransi ainakin jotenkin heidän työnhakumahdollisuuksiaan, ”uskoi niin” tai ainakin ”toivoi sitä”. Esimerkiksi muutama vastaaja vakuutti erikseen ”kansainvälisen kokemuksen/ toiminnan olevan aina valtti työnhaussa”. Monet asiantuntijat viestivät karttuneen itseluottamuksen olevan hyödyksi myös työmarkkinoilla. Yksittäistapauksissa vaihtoihin osallistuneet olivat päässeet mukaan tutkimus- tai kirjoitushankkeisiin, joiden katsottiin olevan meritoivia. Samoin satunnaisesti kerrottiin ulkomailta tarttuneiden kontaktien olevan hyödyllisiä. Yksi lomakkeemme tavoitti jo työpaikkaa vaihtaneen henkilön, joka piti mahdollisena että kansainvälisellä vaihdolla oli ollut vaikutusta hänen urakehitykseensä. *Näiden vastausten nojalla siis vaikuttaisi siltä, että myös Leonardo-asiantuntijavaihtoilla on vaikutusta osallistujien urakehitykseen. Tämä vaikutus on kuitenkin riippuvainen siitä, mitä henkilö haluaa vaihtokokemukselta (suurin osa ei osallistu vaihtoon hankkiakseen työmarkkina-etua) sekä vaihtokauden onnistumisesta kokonaisuutena.*

7. Leonardo-hankkeiden projektihallinto ja käytännön toteutus

Vaikka vaikuttavuushankkeemme kysymyksenasettelu kiertyi loppukäyttäjien, so. vaihtoihin osallistuneiden henkilöiden työllistymiseen ja muuhun kehittymiseen, selvitimme myös projektien koordinaattorien sekä asiantuntijavaihtoihin osallistuneiden kokemuksia ohjelmaan osallistumisesta.

Leonardon peruseriaatteita ja toiminta-ajatusta pidettiin yleisesti melko onnistuneina. Ohjelman saama kritiikki taas kohdistui lähinnä haku- ja raportointimenettelyjen raskauteen, aikataulutuksen ongelmallisuuteen sekä muuhun ohjelmahallinnon työläyteen. Henkilövaihtohankkeiden hakulomakkeita pidettiin miltei tyypillisesti liian monimutkaisuutensa vuoksi epäonnistuneina, sekä jopa nurinkuruudessaan harhaanjohtavina. Tilannetta, jossa viikkokausia, jopa kuukausia kestävän valmistelu- ja hakuprosessin jälkeen rahoituspäätös on epävarma pidettiin epätydyttävänä. Edelleen promoottoreita rasitti työn kasautuminen muutama viikkoihin, tyypillisesti juuri ennen vaihtojen alkua ja vaihtojen päätyttyä. Paperityön lisäksi monia koordinaattoreita työllistivät yksittäiset ongelmatapaukset Leonardo-harjoittelijoiden ja partnerien joukossa. Vastaajien mukaan Leonardo-rahoitusta tulisi voida käyttää suuremmassa määrin myös vieraskieliseen opetukseen ja projektihallintoon.

Mielenkiintoista onkin, että ohjelmaan osallistumista pidettiin palkitsevana, vaikka tyypillisesti ”*Leonardosta saatava rahamäärä ei ole missään suhteessa sen vaatimaan työmäärään*”. Tässä tuli ilmi rahoituksen suhteellisuus, Sokrateksen tarjoamaan rahoitukseen nähden ”*Leonardo on projektien mersu*”, esimerkiksi ESR-hankkeisiin verrattuna rahoitus taas on kovin vähäistä. Miltei kliseisen näkemyksen mukaan osallistuminen ohjelmaan on ”*erittäin palkitsevaa, erittäin raskasta*”.

8. Henkilövaihtohankkeiden laajemmat vaikutukset

8.1 Vaikutukset koulutuksen kehittymiseen

Hankkeiden koordinaattorien haastatteluissa selvitimme myös näkemyksiä henkilövaihtohankkeiden laajemmista vaikutuksista: hyödyistä koordinaattoreille itselleen, vaikutuksista opetukseen sekä oppilaitos-yritysyhteistyön kehittymiseen.

Seitsemäntoista koordinaattoria katsoi itse hyötывänsä hankkeista, sekä oppilaitoksen hyötывän niistä syntyvän laajan kontaktiverkoston muodossa. Monet heistä toivat avoimesti ilmi arvostavansa eniten ulkomailta saamiaan ystävyysuhteita.

Muuan koordinaattori kutsui kansainvälistymistä *ketjureaktioksi*, jossa uusia yhteyksiä syntyy helposti jo olemassa olevien oheen.

Toiseksi 16 koordinaattoria piti merkittävänä ammatillista kehittymistään tai oppilaitoksen järjestämän opetuksen kehittymistä Leonarsoon osallistumisen seurauksena. Hankkeiden johtaminen mahdollistaa ammatillisten vaikutteiden omaksumisen ulkomailta ja oman ammattialan kehityksen peilaamisen ulkomaisiin vertailukohteisiin. Koulutuksen ”substanssissa” kehittymisen lisäksi koordinaattorit oppivat EU-ohjelmien käytännön toimintaa ja niihin osallistumisen käytäntöä, kielitaitoa sekä yleensä kansainvälisen yhteistyön projektihallintoa. Hankkeen puolesta ”taistelu” lisää monessa tapauksessa esiintymisvalmiutta ja rohkeutta. Kolmanneksi kahdeksan koordinaattoria piti palkitsevana myös vaihtoihin osallistuneiden opiskelijoiden ja nuorten kehityksen, ”avautumisen” seuraamista.

Haastattelemistamme 33 koordinaattorista 28:n mielestä hankkeilla oli suomalaisen koulutukseen ainakin jonkinlainen vaikutus, vaikkakaan hyvin tyypillisesti koordinaattorit eivät heti osanneet tarkentaa vastauksiaan tältä osin. Vaikutus oppilaitoksen antamaan opetukseen on ikään kuin implisiittinen; se tapahtuu paljolti tiedostamattoman vaikutteiden siirtymisen ja ammatillisen ymmärryksen lisääntymisen kautta. Lisäksi, kuten monet koordinaattorit totesivat, Leonardo-hankkeiden osuutta on vaikea erotella muusta kansainvälisen projektityön lisääntymisestä.

Vaikutukset opetukseen voidaan tavallaan jakaa neljään tyyppiin: 1) opettajien kansainvälisten kokemusten kautta tapahtuvaan vaikutteiden siirtymiseen, 2) opiskelijoiden liikkuvuuden ansiosta tapahtuvaan koulutuksen kehittämiseen, 3) vaikutukseen kielten opiskeluun ja 4) verkostoitumiseen.

Kaikkein yleisimmin henkilövaihdon katsottiin tuovan uusia vaikutteita opetukseen opettajien laajentuneen kansainvälisen kontaktipinnan kautta. Opiskelijoiden ja harjoittelijoiden vaihdon myötä myös koulutusorganisaatioiden henkilökunta joutuu liikkumaan kansainvälisesti ja käytännön kokemukset toisissa maissa antavat uusia virikkeitä koulutuksen kehittämiseen Suomessa. Toiseksi vaikutteiden siirtymistä tapahtuu myös opiskelijoiden kautta. Ulkomailta palaavat opiskelijat ja erityisesti Suomeen tulevat ulkomaalaisopiskelijat tuovat muassaan uusia näkökulmia ja ehdotuksia opetuksen kehittämiseen. Monet koordinaattorit totesivat erikseen Suomeen palaavien opiskelijoidensa osaavan tarkemmin ja kriittisemmin erottaa kotimaisen opetuksen hyviä ja huonoja puolia.

Kolmanneksi ulkomaiset harjoittelijat mahdollistavat hankkeisiin osallistuvien organisaatioiden henkilökunnan kielitaidon kehittämisen, onpa joissakin oppilaitoksissa ulkomaisia opiskelijoita ja harjoittelijoita hyödynnetty opettajinakin. Neljän-

neksi, kuten todettu Leonardo-hankkeet toimivat niitä koordinoiville organisaatioille ponnahduslautana kansainvälistymisuralle: ne ruokkivat yhä uusien kontaktien luomista.

Mielenkiintoista on, että kun yleensä pitempien (vähintään kolme kuukautta kestävien) Leonardo-vaihtojen vaikutuksia niihin osallistuviin pidettiin merkittävimpinä, oli vaikutus suomalaisen opetuksen kehittymiseen merkittävin juuri lyhyiden, minimissään kolmen viikon mittaisten ryhmävierailujen kohdalla. Ne nimittäin nivoutuvat pitkiä opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden vaihtoja tiiviimmin lukuvuoden kulkuun.

Kysymykseen yritys-oppilaitosyhteistyön kehittymisestä seitsemän koordinaattoria vastasi kielteisesti. Muiden vastauksista on luettavissa ainakin jonkinlaista yritys-yhteyksien kehittymistä, vaikkakin vastaukset olivat monesti jokseenkin ylimalkaisia tai yksittäiseen yrityskontaktiin keskittyviä.

Seitsemän kielteisesti vastanneen kohdalla oppilaitoksella oli jo ennestään ollut niin tiiviit yhteydet elinkeinoelämään, ettei Leonardo enää saanut aikaan tällaista aktivoitumista. Osa oppilaitoksista toimi yrityksen osana ja muuan hotelli- ja ravintola-alan opettaja totesi ”alan omistavan opiskelijat”.

Useita koordinaattoreita hämmensi kysymys Leonardon vaikutuksesta suomalaiseen koulutuspolitiikkaan. Suurin osa heistä kuitenkin näki ohjelmalla jonkinlaiseen järjestelmätason vaikutuksia. Nämä keskittyivät poikkeuksetta kansainvälisen liikkuvuuden ja verkostoitumisen ja lisääntymiseen yleensä, vaihdon hallinnollisten ja taloudellisten tukirakenteiden paranemiseen, kansainvälisyyden arvostuksen kohenemiseen sekä mm. vieraskielisen opetuksen ja oppimateriaalin lisääntymiseen. Lisäksi muuan haastateltava katsoi Leonardon edesauttaneen työssä oppimisen periaatteen omaksumista Suomessa.

8.2 Vaikutukset yritys-elämään

Monet koordinaattorit kertoivat ulkomaisten harjoittelijoiden yrityksille tuomista hyödyistä – vain yksi haastateltavistamme piti ulkomaisia Leonardo-harjoittelijoita selvästi rasitteena suomalaisyrityksille. Näkemykset hyödyistä keskittyivät yleensä muun henkilökunnan kielitaidon kohentumiseen – Suomeen tulevat Leonardo-harjoittelijat ”pakottavat” puhumaan vierasta kieltä. Toiseksi yritysten uskottiin hyötyvän harjoittelijoista myös ”substanssiasioiden”, so. ammatillisen tietouden ja uusien toimintatapojen muodossa. Erityismaininnan ansaitsee helsinkiläisen ravintola-alan oppilaitoksen edustaja, joka paljasti pääkaupunkiseudun ravintoloiden rekrytoivan ulkomaisia harjoittelijoita ikään kuin vetonaulaksi – ujutkin asi-

akkaat kun pitävät ulkomaalaisten kanssa seurustelemisesta. Erään ravintolan edustaja vahvisti tämän.

”Mehän kaikki tiedetään miten suomalaiset on iloisia kun joku osaa sanoa kippis. Ihan samalla lailla ulkomaalaiset on iloisia kun osaa sanoa japaniksi vaikka päivää.”

Partneriorganisaatioiden (enimmäkseen yritysten) edustajien haastattelut todistivat ulkomaisten harjoittelijoiden olevan poikkeuksetta hyödyllisiä organisaatioille. Nämä hyödyt kuitenkin poikkesivat hieman projektien koordinaattorien ilmaismista. Kaikkein merkittävin partneriorganisaatioiden harjoittelijoista kokema hyöty oli uuden, kansainvälisen näkökulman saaminen työhön. Useimmin tämä sisälsi ulkomaalaisen työntekijän aikaansaaman muiden työntekijöiden ”virkistymisen” ja heidän kielitaitonsa aktivoitumisen. Toiseksi harjoittelijoita vastaanottaneet yritykset arvostivat ”ylimääräistä käsiparia”, siis huokeaa, myös rutiinitehtäviä suorittavaa työvoimaa. Kolmanneksi oli hyödynnetty harjoittelijan tiettyä kieltä tai maata koskevaa erityistuntemusta mm. kääntämistehtävissä ja markkinointiponnisteluuissa. Varsinaiset ”asiantuntijuushyödyt” – kansainvälisen harjoittelijan panosta ammattialan tai yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen – yritykset mainitsivat vain marginaalisesti.

”Ja totta kai sitten – kun meillä kuitenkin henkilökunta on kaikkein suurin menoerä – niin halpa työvoima on se mikä kiinnostaa”

”...osa on saanu verestää omaa englanninkielen taitoaan ja osa saksa kielen taitojaan, ilman muuta et se oli yks tärke syy minkä takia mää hänet palkkasin, et saadaa tämmöstä kielikylypy ja et se pysyy myöski niillä ihmisillä jotka ei säännöllisesti matkusta ulkomailla nii pystyvät tarvittaessa sitten keskustelemaan hänen kanssaan...”

”...kun työpaikalla puhutaan päivittäin vieraita kieliä niin muun henkilökunnan kynnys puhua näitä kieliä madaltuu. Siinä kielitaito kehitty erittäin mukavasti.”

”Kansainvälisten valmiuksien” arvostus riippui luonnollisesti organisaation kansainvälisyyden asteesta. Kaikissa partneriorganisaatioissa kansainvälisen kokemuksen katsottiin olevan ainakin jollain lailla merkittävä tekijä rekrytointitilanteessa, joskaan kaikissa niistä ei erikseen haettu kansainväliseen toimintaan kykenevää työvoimaa. Jälleen tuli ilmi kansainvälisen kokemuksen saattavan olla kahta muutoin tasavahvaa hakijaa erotteleva tekijä. Joissakin työorganisaatioissa kansainvälistä vaihtokokemusta pidettiin jopa työsuhteen syntymisen ennakkoehtona.

“Pitää olla jo tosi kova jäppinen jos ei oo missään käynyt.”

”Ilman muuta, meille haetaan sellaisia jotka on lähteneet opiskelun lopuksi tai muuten olleet ulkomailla. Niillä on heti semmonen avarampi näkemys asioista ja on ne rohkeempia...ulkomailla olo on musta aina positiivista.”

”Kansainvälinen kokemus on aina meriitti...se kertoo siitä ihmisestä...on itse-näinen ja pärjää oudossa tilanteessa...ja varsinkin jos vähänkin pidempi aikainen työsuhte ulkomailla...pystyy tekemään omia ratkaisuja oudossa tilanteessa, oudossa ympäristössä...ihmisenä sillei vahva...kyllä se hyvin pitkälle siitä minun käsittääkseni kertoo”

Kaikissa yrityksissä niin harjoittelijoilta kuin muiltakin nuorilta työntekijöiltä vaadittiin paitsi perustaitojen olemassa oloa myös tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Etenkin palveluyritykset korostivat säännönmukaisesti miten keskeistä alalla on nuoren työvoiman joustavuus, oppimiskykyisyys, oma-aloitteisuus, reippaus, palveluasenne ja nöyryys. Erityisen vahvasti tuli ilmi usko kansainvälisen harjoittelun ”aktivoivaan” vaikutukseen niissä yrityksissä, jotka olivat vastaanottaneet ensimmäistä kertaa ulkomailla olevia nuoria. Monessa yrityksissä toivottiin harjoittelijoilta vähintään 20 vuoden ikää. Haastattelut toivat ilmi selvästi myös sen, miten keskeisen tärkeää suomen kielen hallinta on työelämässä. Kielitaidon puute rajoitti – hotelli- ja matkailualaa lukuun ottamatta – harjoittelijoille annettavia työtehtäviä. Myös kohtuullista englannin taitoa pidettiin välttämättömänä, eksoottisempien kielten hallintaa arvokkaana lisänä. Kuitenkin niissä organisaatioissa joissa Leonardo-harjoittelijoita oli käytetty asiakaspalvelussa heidän toimintaansa oltiin poikkeuksetta tyytyväisiä. Myös työtovereiden reaktiot harjoittelijoihin olivat haastateltujen mukaan olleet yksinomaan positiivisia.

”Taitojahan oppii monikin mutta ulospäinsuuntautuneisuus ja halu tehdä niitä juttuja että sehän siinä on tärkeä. Yksi merkki siitä on tietysti harjoittelijata-pauksessa kun harjoittelija tulee ulkomailta että se on päättänyt lähteä ulkomaille niin sehän on yksi merkki siitä että on kysymyksessä henkilö jolla on jonkin verran draivia jo olemassa.”

Partneriorganisaatioissa tehdyt haastattelut toivat esiin useita mielenkiintoisia seikkoja. Ensinnäkin kävi ilmi varsin monen harjoittelijoin ohjanneen henkilön olleen aiemmin itse ulkomaille harjoittelijana. Nämä henkilöt osasivat eritellä paitsi vaihdon ammatillisia ja taloudellisia vaikutuksia myös harjoittelijan kulttuurista ja henkilökohtaista kehittymistä.

Kiintoisaa on myös se, että varsin monet yritysten edustajat pitivät itseään onnekkaina saamiensa harjoittelijoiden suhteen. Päiviteltiin vastaanotettujen Leo-

nardo-harjoittelijoiden olleen ”loistopakkauksia” tai arveltiin, että lähettävässä organisaatiossa ”on pakko olla tosi tiukka seula” harjoittelijoiden valinnassa: ulkomaille siis pääsisivät vain opinnoissaan pisimmälle ehtineet tai parhaiten menestyneet.

”Kyllä nää oli asiallisia kavereita molemmat. Ei tarvinnut tuolta putkasta raahata heitä pois.”

Useampikin haastateltu pahoitteli sitä, miten Leonardo-harjoittelijan saapumisaikankohta Suomeen ei ollut optimaalinen, ja yrityksen sekavan tilanteen vuoksi harjoittelijalle ei oltu voitu tarjota kyllin arvokkaita työtehtäviä. Tämä henki halua hyödyntää saapuvia harjoittelijoita mahdollisimman tehokkaasti. Yhtä lukuun ottamatta kaikissa organisaatioissa harjoittelijoita oli pyritty hyödyntämään yrityksen ”ydinbisneksessä”, tehtävissä jotka on joka tapauksessa välttämättä hoidettava.

”Oli hyötyä, että kyllä he teki ihan oikeita töitä että se ei ollut mitään mannekiinina ja seurustelijana oloa...on varmaankin harjoittelijan itsensäkin kannalta järkevää että on oman alan työtä...kyllä hän piirikaaviota väänsi ihan täysin. Ja samoin käännöstöitä meillä oli Ranskan projekti silloin ja hänellä oli ranskan kielen taitoa jota ei ole meillä muilla kellään. Että hän teki luetteloiden kääntämistä siinä.”

”Eniten kävi sääliksi tää harjoittelija. Hän ei ollut ulkomailla käynyt: tuli Kreikasta suomeen ja ilma ties mimmoinen, sopeutumisvaikeuksia oli: ennen kaikkea ilmasto ja ekaa kertaa ulkomailla oleminen. Kielitaito kyllä oli hyvä.”

9. Leonardon plussat ja miinukset

Kysyimme useassakin kohdassa kyselylomakkeessamme harjoittelijoiden ulkomailta kohtaamia, opintoihin tai työskentelyyn liittyneitä ”huonoja ja hyviä kokemuksia”. Lomakkeen alkuosassa kysyimme vaihdon aikana kohdattuja ongelmia. Kysymyslomakkeen lopussa opiskelijoilta taas tiedusteltiin avokysymyksillä yleisiä kokemuksia Leonardo-vaihdosta, harjoittelun tuottamia pettymyksiä sekä parannusehdotuksia – erityisesti työllistymistä ja ammatillista kehitystä silmällä pitäen.

”Parhaat kokemukset ulkomailla” liittyivät miltei poikkeuksetta vieraaseen maahan, sen kulttuuriin, kieleen ja ihmisiin tutustumiseen. Esimerkiksi matkustamista

kohdemaassa – sekä ammatillisissa yhteyksissä että muuten – muisteltiin lämmöllä. Miltei puolet vastanneista kehui saaneensa ulkomailta uusia, monessa tapauksessa elinikäisiä ystäviä. Leonardo-vaihto on kokemuksena rikastava ja avartava: ammatilliset ja tulevaan työuraan liittyvät hyödyt jäävät selvästi henkilökohtaisten hyötyjen ja ilon aiheiden varjoon. Kirkkaimpina vaihdosta jäivät mieleen uudessa ympäristössä vieraalla kielellä toimeen tulemisesta seuraavat onnistumisen kokemukset.

”Ei vaihdolla ollut sinänsä suoraa hyötyä työnhakuun, mutta se muutti omaa käyttäytymistä, asennetta ja toi paljon kokemuksia lisää.”

Noin puolet vastanneista toi ilmi vaihdon aikana kohdattuja hankaluuksia tai pettymyksiä, joskin varsin usein myös todettiin eksplisiittisesti, ettei mainittavia vaikeuksia ollut esiintynyt. Vastauksissa kysymykseen ”huonoimmat kokemukset ulkomailla” opiskelu/harjoittelupaikkaan liittyvät aspektit tulivat hieman paremmin esiin. Kuitenkin jälleen suurin osa vastauksista keskittyi ”siviilielämän” ongelmiin yksittäisten kohdemaan ihmisten (yleensä vuokranantaja tai esimies työpäikällä), muiden suomalaisten tai muiden ulkomaalaisten kanssa, tai yksittäisiin pettymyksiin (ryöstetyksi joutuminen, asunnon heikkotasoisuus ja koti-ikävä). Henkilökysymyksiin liittyviä ongelmia Leonardo-vaihdossa pidettiin usein kulttuuri-eroista johtuvina väärinkäsityksinä.

Partneriorganisaatioissa suoritettut haastattelut toivat ilmi pieniä, selvitettävissä olevia kulttuurisia vaikeuksia olleen myös Suomessa. Etenkin monet eteläeurooppalaiset harjoittelijat olivat odottaneet hierarkkista, käskytyssuhteiltaan selkeää organisaatioita ja olivat hämmentyneitä suomalaisen työelämän ”demokraattisuudesta” sekä johdon ja työntekijöiden välisestä epämuodollisesta kommunikaatiosta. Suomalainen ilmasto, kieli, kulttuuri, joidenkin harjoittelupaikkojen syrjäisyys sekä suomalaisten ”jurous” ja alkoholin käyttö olivat aiheuttaneet joitakin lieviä kulttuurishokkeja.

”...joissakin maissa respassa johtaja on niinku herra ...puhutellaan niinku herra se ja se...mutta eihän meillä mitään täällä...se on tää skandinaavinen tapa tehdä töitä...et se on ollu aikamoinen yllätys monelle.”

”...et sitten kun tytöt...Leonardo-harjoittelijat lähti tonne baariin niin kyllähän se kieltämättä huomiota herätti...viis kaunista espanjalaista....ne sano että oli ihan shokki...kyllähän suomalaisen kapakkakulttuurin tiedät varsin hyvin mitä se on ja sitte...se oli ihan jotain erilaista mihin he olivat tottuneet...himalaisia kannikaloja alkaa puhumaan englantia ja höpöttään tosiaan kolmen promillen humalassa...voi voi...”

Kaikkein yleisimpiä työpaikalla kohdattuja ongelmia olivat kielivaikeudet, jotka mainitsi 61 harjoittelijaa. Ajoittain syypäänä pidettiin pikemminkin työorganisaation muun henkilökunnan heikkoa kielitaitoa. Varsin tyyppillisesti ammattisanasto oli alkuun tuottanut suomalaisille päänvaivaa, mikä oli haitannut käytännön työtehtäviin ryhtymistä. Muut työpaikalla kohdatut ongelmat koskivat työtehtävien yksinkertaisuutta tai ”vääränlaisuutta”, kiirettä, joutoaikaa tai työntajan/työtoverien kielitaidottomuutta tai nuivaa asennetta. Lukuisa joukko suomalaisia kertoi saaneensa vain vähäarvoisia, koulutustaan ja kykyjään vastaamattomia työtehtäviä. Esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alan asiantuntijatoimien sijaan nuoria oli käytetty tiskaajina, hoitotehtävien sijaan siivoamiseen sairaalassa. Ammatillinen kehitys jäi vähäiseksi myös milloin koko työorganisaatio edusti harjoittelijan kannalta väärää alaa.

Keski- ja eteläeurooppalainen työkuulttuuri ja suhtautuminen mm. vastuun kantaan ja aikatauluihin hämmästytti monia suomalaisia. Monet kertoivat yleisen suhtautumisen työpaikalla olleen välinpitämättömän. Tosin myös työssä kohdattuja ongelmia pidettiin useinkin kasvattavina, kun ”stressinsietokyky” kasvoi huippuunsa. Joitakin naispuolisia opiskelijoita oli ahdisteltu.

”Jos ystävyyskoulut olisivat suuremmissa kaupungeissa tai tehtäisiin enemmän tutustumiskäyntejä työpaikkoihin ja ammattiin liittyviin paikkoihin, eikä vain sellaisiin mihin organisoija itse haluaa tutustua (itse nimittäin olin tutustumassa esim. VW-autotehtaalla, missä ei ollut edes autoja vaan ainoastaan osia – ja opiskelen vaatealaa!)”

”Ennalta työnantajalle ei tarpeeksi tiedotettu harjoittelun tavoitetta tai ylipäänsä mitään siihen liittyvää. Niinpä harjoittelu ei ainakaan minun kohdallani vastannut itselleni asettamia tavoitteita ja näin ollen en saanut siitä sitä hyötyä, jota se olisi hyvin valmisteltuna varmaankin tarjonnut.”

”Osan ajasta asuin ladossa, jossa oli todella kylmä öisin.”

”Firma käytti hyväksi, ei opittu mitään.”

Osa kyselyyn vastanneista kritisoi projektihallintoa, so. kohdemaan projekti-koordinaattorin sitoutumattomuutta, hallinnon ja vierailuohjelman toimimattomuutta ja mm. lupa-asioiden laiminlyömistä. Moni heistä kirjoitti, että ”vaihdosta olisi saanut enemmän irti” jos näihin seikkoihin olisi kiinnitetty enemmän huomiota ja opiskelija olisi voinut esimerkiksi valmentautua vaihtoon paremmin.

”Kohdemaassa ei oltu valmistauduttu tuloomme, esim. harjoittelupaikoista ei ollut selvyyttä eikä siitä, mitä meidän pitäisi oppia tuona aikana.”

Satunnaisemmin ongelmat Leonardo-vaihdon työllistävän vaikutuksen suhteen liitettiin kohdemaassa järjestettyjen opintojen heikkotasaisuuteen, rahapulaan, viikaan osuneeseen kohdemaan valintaan, vaihdon ”jälkihoidon” ja palautteen keruun puutteeseen, sekä teoreettisten opintojen liikaan korostumiseen käytännön työskentelyn kustannuksella.

Koordinaattorien kritiikistä valtaosa koski jo edellä käsiteltyä Leonardo-hankkeiden hallintoa: hakulomakkeiden monimutkaisuutta, aikataulujen vaikeutta ja raportoinnin raskautta. Toiseksi varsin usein promoottorien kritiikin kärki kohdistui myös negatiivisiin kokemuksiin yksittäisistä partnereista Leonardo-hankkeessa. Miltei jokainen haastattelemamme koordinaattori sekä monet partneriorganisaatioiden edustajat toi ilmi kokemuksiaan Suomen ja muiden Euroopan maiden välisistä ”kulttuurieroista” sekä projektihallinnon että harjoittelijoiden kohtelun suhteen. Useampi koordinaattori toivoikin kaikille ohjelmaan osallistujille projektien ulkopuolista, esimerkiksi kansallisen toimiston suorittamaa ”laadun-tarkistusta”. Vaihtoehtoisesti ohjelmasta voisi rahoittaa ”valmistelevia vierailuja”, joiden aikana tutustuttaisiin lähemmin yhteistyöorganisaatioihin.

Paitsi ulkomaisiin partnereiden suhteen ongelmia tuotiin ilmi ajoittain suomalaisten harjoittelijoiden motivaatiossa ja heidän valmentamisensa haasteellisuudessa. Vaikka asian tärkeyttä on toistuvasti korostettu, on ulkomaille lähtevien kielijä ja kulttuurivalmennuksessa paikoin edelleen pulmia. Useiden projektien koordinaattorien haastattelussa tuli ilmi opiskelijoilla olleen usein vastaanottavasta organisaatiosta ja elämästä kohdemaassa ”liian ruusuisen kuvan”. Kaksi haastattelemaamme koordinaattoria piti Leonardo-projektiin osallistuneita nuoria kansainvälistymisen suhteen ”arempina”, epävarmempina ja kriittisempinä kuin 1980-luvun opiskelijoita.

Kuitenkin jokainen haastattelemistamme 33 koordinaattorista kertoi erikseen kysyttäessä positiivisten kokemusten painavan vaakakupissa negatiivisia enemmän. Myös epäonnistumisen kokemusten katsottiin tyypillisesti olevan ”kasvattavia”. Lisäksi useat koordinaattorit huomauttivat kokemuksen Leonardo-vaihdoista kirjastavan suomalaisen koulutusjärjestelmän, yritysmaailman ja yhteiskunnan hyviä puolia.

Myös partneriorganisaatioista haastattelemamme yhteyshenkilöt kohdistivat ohjelmaan ajoittain kritiikkiä, joka kuitenkin oli huomattavasti laimeampaa kuin koordinaattorien ja harjoittelijoiden itsensä ollessa kyseessä. Kaikki kymmenen haastateltua pitivät ohjelmaa perusidealtaan ja myös käytännön toteutukseltaan järkevänä. Mielenkiintoista on, että kun hankkeiden koordinaattorit tyypillisesti ”nääntyivät byrokratian alle”, eivät vastaanottavien organisaatioiden edustajat

tyypillisesti olleet lainkaan joutuneet tekemisiin paperityön kanssa. *Päinvastoin monet heistä olisivat kaivanneet enemmän tietoa ohjelmasta sekä suurempaa hallinnollista vastuuta hankkeessa!* Samoin harjoittelijoiden valmentaminen ja perehdyttäminen elämään ja harjoitteluun Suomessa oli useiden koordinaattorien näkemyksen mukaan ollut puutteellista.

”...mulle on ihan epäselvää koko tää kuvio...”

”En ees tiedä miten niitä on perehdytetty. Kai niitä joku sitten perehdyttää.”

10. Koordinaattoreiden, partnereiden, työntajien ja harjoittelijoiden parannusehdotukset ohjelmaan ja sen toimeenpanoon

Yli puolet Leonardo-vaihtoihin osallistuneista vastasi kohtaan, jossa tiedusteltiin parannusehdotuksia ohjelmaan. Useimmin, kaikkiaan 41 tapauksessa, opiskelijat toivoivat parannusta vastaanottavien opiskelu/harjoitteluorganisaatioiden valintaan ja valvontaan kohdemaassa. Tässä näkyi nimenomaan monien nuorten pettymys niihin työtehtäviin, joita heille oli annettu kohdemaassa.

29 opiskelijaa löysi parantamisen varaa valmentamisesta ulkomaanharjoitteluun, ennakkojärjestelyistä sekä harjoittelijan ohjauksesta ja valvomisesta vaihdon aikana. Erään opiskelijan mukaan ohjelmaan osallistuvien henkilöiden rekrytointia olisi kehitettävä siten, että vaihtoihin hyväksyttäisiin ainoastaan motivoituneita nuoria, joille vaihdosta on myös käytännön hyötyä. Tyytymättömyys kohdistui melko tasapuolisesti sekä partnereina toimivien yritysten että hanketta koordinoivien organisaatioiden toimintaan.

”Valmentautumiseen (kielivalmennus, ammattisanasto) erityishuomiota ja rahaa, valvonta!”

”Sisällyttämällä tarkan opinto-ohjelman, jossa on esim. kielen opiskelua, tms. ammattitaitoa kehittävää oppimismahdollisuutta. Etenkin ’valmentaja’ konkreettisesti työpaikalla”

Leonardo-vaihtoihin osallistuneista 23 esitti parempaa tiedottamista Leonardo-ohjelmasta 1) yrityksille ja muille entisiä Leonardo-harjoittelijoita palkkaaville työpaikoille tai 2) potentiaalisille osallistujille sekä yleisemmin. Tämä kehittämissuositus liittyy suoraan kansainvälisen vaihtokokemuksen arvostukseen työmarkkinoilla. Monen vastanneen mukaan yritysmaailmassa ollaan ohjelmasta melkoi-

sen tietämättömiä ja harjoittelun sisältöön kohdistuu myös jonkinasteista epäluuloa. Vaihtoihin osallistuneiden mukaan ”nuoria pitäisi patistaa enemmän osallistumaan” ja ”pitäisi meluta enemmän ohjelman työllistävistä vaikutuksista” – mikä myös helpottaisi ohjelmaan osallistuvien rekrytointia.

”Enemmän ammattiopintoja, lisää yrityskäyntejä, lisää yrityskontakteja, kontakteja työelämään, niin että työnantajat saisivat enemmän tietoa tällaisesta vaihdosta.”

Yhdeksän vastannutta oli tyytymätön vaihdon ”profiiliin” siten, että sen olisi pitänyt sisältää enemmän käytännön harjoittelua yrityksessä tai useissa yrityksissä. Kaksi vastannutta olisi kuitenkin toivonut myös enemmän teoreettisia opintoja oppilaitoksessa. Kaikkiaan 19 vastannutta olisi halunnut viettää ulkomailla pitemmän ajanjakson. Mielenkiintoista on se, että vaikka ehdotukset tältä osin painottuivat enintään kuukauden mittaiseen ryhmävierailuun osallistuneisiin, oli mukana runsaasti myös jopa puoli vuotta ulkomailla harjoitelleita.

Satunnaisemmin vaihtoihin osallistuneet esittivät toivomuksinaan suurempia Leonardo-stipendejä ja vaihdon ”jälkihoidon” tehostamista (harjoittelukaudesta annettavan työtodistuksen ja kokemusten paremman levittämisen kotimaassa) tekemisestä pakolliseksi. Mielenkiintoisimpiin kuuluvat ne muutamat ehdotukset, joissa esitettiin että Leonardo-harjoittelijan opintojen päättymisen jälkeen suomalainen oppilaitos voisi järjestää pitemmän harjoittelukauden samassa vastaanottavassa organisaatiossa.

Sekä koordinaattorien että partneriorganisaatioiden kommentit keskittyivät lähinnä projektihallintoon. Niin projektien koordinaattorit, partnerit kuin mm. asiantuntijavaihtoihin osallistuneet toivoivat jonkinlaista järjestelmää laadunvarmistukselle ohjelmaan osallistuvien organisaatioiden suhteen. Kun koordinaattorit olivat kertomansa mukaan nääntymässä työtaakkansa alle, olivat monet yritysten edustajat valmiita ottamaan enemmän vastuuta ja myös paperityötä hoidettavakseen. Tähän liittyi tarve saada enemmän tietoa harjoittelijasta jo ennen harjoittelukauden alkua, suunnitella tarkemmin kauden sisältö, valvoa paremmin harjoittelijaa vaihdon aikana sekä käydä hankkeen hyödyt ja oppiminen systemaattisemmin läpi vaihdon päättyessä. Tällaiselle koordinaatiolle on selvästi löydettävä ”kolmikanta-periaatteella” toimiva mekanismi. Melko yleisesti etenkin partneriorganisaatioissa harmiteltiin, että hankkeesta olisi saatu ”enemmän irti” mikäli osallistujat olisi valittu eri tavalla ja harjoittelukausi olisi valmisteltu paremmin. Syyttävä sormi kohdistui usein suomalaiseen hankkeen koordinaattoriin.

”Jos ihan rehellisiä ollaan niin jos mulle sähköpostissa laitetaan viesti et huomen aamulla sulle tulee klo 9 viisi irlantilasta tänne talon esittelyyn niin

se ei välttämättä oo maailman paras asia...et mullakin on omia töitä ja aika-
tauluja.”

”Semmosta ajan käytön suunnittelua ihan jopa kirjallisena etukäteen mää
toivoisin.”

Yhtä lukuun ottamatta partneriorganisaatioissa katsottiin, että vaihtokausien tulisi
olla mieluiten vähintään puolen vuoden mittaisia, muutoin harjoittelijan perehdyttä-
miskustannukset nousevat liian korkeiksi.

11. Hyvät käytännöt ja parannusehdotukset

Edellisessä luvussa koordinaattorit, partnerit, harjoittelijat ja työantajat toivat
parannusehdotuksissaan esiin jo hyviksi havaitsemiaan käytäntöjä, jotka helpotta-
vat hankkeiden tavoitteiden saavuttamista.

1. Etukäteisvierailut

Etukäteisvierailuja ulkomaisiin partneriorganisaatioihin pidettiin hyödyllisinä.
Koordinaattorien mielestä on tärkeää päästä etukäteen tutustumaan tulevaan
harjoittelupaikkaan ja paikallisiin partnereihin. Tämä antaa huomattavasti parem-
mat mahdollisuudet valmistaa lähteviä harjoittelijoita tuleviin työtehtäviin. Henkilö-
kemiolla on suuri merkitys hankkeiden käytännön toteuttamisessa. Solmitut hen-
kilökohtaiset kontaktit antavat tietyn takuun projektien tavoitteiden toteutumisesta
ja hyvät suhteet ulkomaisiin yhteistyötahoihin aikaansaavat usein uusia yhteyksiä
jo olemassa olevien lisäksi.

2. Yhteydenpidon jatkuvuus

Koordinaattorit painottivat yhteydenpidon jatkamista ulko- ja kotimaisten yhteistyö-
tahojen kanssa myös toteutettujen projektien jälkeen, jotta esim. hyvin alkanut
oppilaitos-yritys yhteistyö voisi jatkua tulevaisuudessa jollain muulla tavalla.

3. Tarkat sopimukset

Useat koordinaattorit pitivät tärkeänä tarkempien sopimuksien tekemistä part-
nereiden välillä. Usein on käynyt niin, että rahoituspäätöksen tultua ulkomaisten
yhteistyökumppaneiden mielenkiinto ohjelmaa kohtaan vähenee ja sovittuja vel-
voitteita ei noudateta tarkasti. Tarkat sopimukset projektien käytännön järjeste-
lyistä ovat osoittautuneet toimiviksi.

4. Harjoitteluajan tarkka suunnittelu

Harjoittelijoita vastaanottaneiden yritysten edustajat painottivat harjoitteluajan tarkkaa suunnittelua, jotta koko ajanjakso saadaan käytettyä tehokkaasti hyväksi. Tämä vaatii myös etukäteistietoa saapuvasta harjoittelijasta ja hänen osaamisestaan.

Tällaisia käytäntöjä löytyy varsinkin sellaisista maista, joissa valtaosa ammatillisesta koulutuksesta toteutetaan oppisopimusperiaatteella. Vierailullamme Tanskassa työmarkkinajärjestöjen ylläpitämässä kansainvälisiä harjoitteluohjelmia koordinoivassa organisaatiossa (ACIU) kuulumme, että heidän järjestelmässään tehdään säännönmukaisesti ”oppimissopimus” työntäjän ja harjoittelijan välille työharjoittelu-aikana tehtävistä töistä. Viranomaiset laativat ammattikuvauksen, joka määrittelee harjoittelijan suorittamat työtehtävät. Tämä takaa sen, että harjoittelu-aika on varmasti hyödyllinen nuorelle ja vastaanottavalle organisaatiolle.

5. Kokemuksien hyödyntäminen ja tiedon levitys

Vaihdosta saatujen kokemusten jatkohyödyntäminen on tärkeää. Harjoittelussa olleilta kerätty palaute on ollut arvokasta ja kehittänyt useissa tapauksissa projekteja. Vaihtoon osallistuneiden mielestä tietoa vaihdon työllistävistä vaikutuksista pitäisi levittää enemmän yritysmaailmaan. Sekä nuoret että koordinaattorit pitivät harjoittelusta saatavaa todistusta hyvänä valttina työmarkkinoilla.

MYHTENMETOJATOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Julkaisun tässä osassa esitetään yhteenvetoa edellä esitellyistä tutkimustuloksista, sekä sen nojalla joitakin toimenpide-ehdotuksia Leonardo-ohjelman kansalliselle vastuuviranomaiselle (opetusministeriö), toimeenpaneville organisaatioille (Leonardo-keskus sekä CIMOn Leonardo-yksikkö) ja poliittisille päättäjille.

Sekä Leonardo-henkilövaihtoihin osallistuneiden opiskelijoiden, nuorten työnteekijöiden ja asiantuntijoiden että Leonardo-hankkeita koordinoineiden ja partnereina toimineiden kokemukset ja näkemykset ohjelmasta ovat pääosin hyvin myönteisiä ja rohkaisevia. Kansainväliseen vaihtoon osallistuneet muistelevat lämpimästi kokemustaan vielä vuosienkin jälkeen ja osaavat eritellä vaihdosta koituneita henkilökohtaisia, ammatillisia ja kielellisiä hyötyjä. Hankkeiden koordinaattorit pitävät yleisesti Leonardoja kustannustehokkaana ja tasa-arvoisena keinona tarjota kansainvälinen kokemus suurelle joukolle nuoria ammattilaisia. Yritysten ja muiden partneriorganisaatioina toimineiden edustajat ovat tyytyväisiä harjoittelijoiden antamaan työpanokseen ja valmiita vastaanottamaan uusia Leonardo-harjoittelijoita. He pitävät Leonardo da Vincia onnistuneena, hyödyllisenä ja erittäin kustannustehokkaana EU-ohjelmana ja toivoisivat itselleen aktiivisempaa ja merkittävämpää roolia ohjelmassa.

Ohjelmaan osallistuneiden julki tuomat hyödyt ovat pääosin luonteeltaan hyvin ”henkilökohtaisia”. Ensinnäkin kansainväliseen henkilövaihtoon tai yhteistyöprojektiin osallistuminen kohentaa lähes poikkeuksetta henkilön kielitaitoa sekä kohdemaan ja sen kulttuurin tuntemusta. Se, miten paljon kielitaitoa, kulttuurien tuntemusta tai kansainvälistä kommunikaatiotaitoa arvostetaan joko valttina työnhauksussa tai muuten on kuitenkin hyvin tapauskohtaista.

Toiseksi vaihtoihin osallistuneet, monesti niukasti kansainvälistä kokemusta ja työkokemusta omaavat nuoret ja opiskelijat kehittävät sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksiaan kuin itsevarmuuttaan, itseluottamustaan, sosiaalisuuttaan, aloitekykyään, yhteistyötaitojaan, sekä kykyään tulla toimeen epävarmuuden oloissa. Leonardo-vaihto on monella tavalla kasvattava ja avartava kokemus. Yleensä varsinaisten ammattispesifien tietojen ja taitojen kehittyminen on vasta kolmanneksi merkittävin vaihdon vaikutus.

”Henkilökohtaistenkin” ominaisuuksien kehittyminen Leonardo-vaihtojen vaikutuksena on työelämän kannalta relevanttia. Mainitut ominaisuudet on monissa tutkimuksissa todettu työnantajien yhä enenevässä määrin etsimiksi uusiksi avainkvalifikaatioiksi. Kansainvälinen vaihto on työnhakijan ansioluettelossa merk-

ki aktiivisuudesta, rohkeudesta, ennakkoluulottomuudesta ja ulospäinsuuntautuneisuudesta. Lisäksi sekä projektien koordinaattorit että yritysten edustajat toivat ilmi noiden ominaisuuksien olevan niitä henkisiä eväitä, joita aktiivisessa ja ennakkoluulottomassa työhaussa nykypäivän turbulenteilla ja nopeasi muuttuvilla työmarkkinoilla tarvitaan. Niin vaihtoihin osallistuneet kuin koordinaattoritkin osoittivat vakuuttavasti sen, miten kansainvälinen vaihto antaa etenkin passivoivan työttömyyskauden jälkeen ”uutta potkua” ja uuden suunnan urasuunnitteluun, työnhakuun ja kouluttautumiseen. Juuri lisääntynyt kiinnostus jatko-opintoihin on yksi vaihtojen näkyvimpiä vaikutuksia.

Väheksyä ei sovi myöskään vaihtoihin osallistuneiden ammatillista kehittymistä. Suuri osa vaihtoihin osallistuneista kartutti ulkomailla melko tavalla ennestään niukahkoa työkokemustaan. Parhaimmillaan (useissa tapauksissa pakollisen) työharjoittelun suorittaneet keräsivät työllistymisen kannalta elintärkeää kokemusta, tarkensivat urasuunnitelmiaan tai lavensivat ammatillista profiiliaan varsinaisen koulutusammattinsa ulkopuolelle. Korkean työttömyyden aloille valmistuvien kannalta erityisen myönteisinä voidaan pitää tuloksia, joiden mukaan entiset Leonardo-harjoittelijat lähtevät huomattavan usein ulkomaille työnhakuun tai perustavat oman yrityksen.

Ammatillisen kehityksen kohdalla harjoittelijoiden vastaukset erosivat kuitenkin toisistaan kaikkein voimakkaimmin. Tyytymättömyys vastaanottavissa organisaatioissa annettuihin työtehtäviin oli melko yleistä. Keskeinen ongelma on ollut harjoittelijoiden harjoittelupaikoissaan saamien työtehtävien vähyyks, heikkoarvoisuus tai ”vääränlaisuus”. Mikäli työtehtävät ja organisaatio edustavat harjoittelijan opintojen tai suuntautumisen kannalta aivan väärää ammattialaa, tai mikäli tehtävät eivät ole ammatillisesti haastavia, jää myös vaihdon ammatillinen hyöty usein vähäiseksi.

Kokeilemisen arvoisia käytäntöjä löytyy maista, joissa suurin osa ammatillisesta koulutuksesta tapahtuu yrityksissä oppisopimusperiaatteella. Mielenkiintoisen esimerkin tarjoaa jo aikaisemmin mainittu Tanskan malli, jossa jokainen harjoittelijan palveluksensa ottava organisaatio tekee harjoittelijan kanssa ”oppimissopimuksen”. Sopimus sisältää tanskalaisten viranomaisten laatiman ammattikuvauksen: tämä ”checklist” siis määrittelee ne työtehtävät joita harjoittelijat suorittavat. Sopimukset toimitetaan toimialakohtaisiin, kolmikantaperiaatteella organisoituihin ”ammattikomiteoihin”.

Leonardo-ohjelmassa on tiettyjä käytännön ongelmia, jotka haittaavat projektien käytännön toimintaa. Promoottorit toivat esille lähes säännönmukaisesti sen, miten ohjelman byrokraattisuus – haku- ja raportointimenettelyjen kankeus – on lii-

allista siinä myönnettäviin rahamääriin nähden. Monien koordinaattoreina toimineiden on ollut vaikea sovittaa projektien hallintoa muihin työtehtäviinsä. Tähän liittyy myös hankkeita vetävien saamien rahallisten ja ammatillisten palkintojen vähäisyys sekä se, ettei kaikissa oppilaitoksissa ja muissa työorganisaatioissa ilmeisesti vielääkään arvosteta kansainvälistä yhteistyötä sille kuuluvalla tavalla. Tämä heikentää ohjelman ulkoista kuvaa ja voi johtaa laskeviin projektimääriin.

Toiseksi hankkeissa itsessään on ollut käytännön ongelmia, jotka pääsääntöisesti liittyvät maakohtaisten hankekoordinaattorien ja partneriorganisaatioiden valintaan, valvontaan ja sitoutumiseen. Milloin vaihtoihin osallistuneet kohdistivat kritiikkiä juuri hankkeeseen, oltiin tyytymättömiä juuri koordinaattorien ja partnerien antamaan ohjaukseen ja neuvontaan, näiden tahojen sitoutumiseen ja asennoitumiseen hankkeeseen.

Myös harjoittelijoiden ”siviilielämässä” kohtaamat vaikeudet nivoutuivat vaihdon ammatilliseen ja muuhun hyödyllisyyteen ja tämänkin vuoksi harjoittelijoiden ohjaukseen ja valvontaan paikan päällä on kiinnitettävä enemmän huomiota.

Vaikuttavuushankkeessa nousi esille monia erinomaisia hankkeiden tuloksia sekä kokemuksia vaihtojen vaikutuksista nuorten ammattilaisten työllistymiseen. Toisaalta oppilaitosten ja muiden työelämän organisaatioiden välinen keskinäinen kilpailu ja epäluulo haittaa tulosten levittämistä ja jatkohyödyntämistä. Ajoittain tietojen vaihto kansainvälisesti tapahtuu helpommin kuin maan rajojen sisällä. Edelleen on ilmeistä, etteivät työnantajat tai opiskelijat tiedä tarpeeksi ohjelman myönteisistä vaikutuksista, mikä heikentää ohjelman näkyvyyttä ja osallistumismotivaatiota vaihtoihin. Monet työnantajien edustajat huomauttivat, että ohjelmaa voitaisiin hyödyntää yrityksissä enemmänkin, mikäli tietoa olisi saatavissa enemmän ja ohjelman hallinnolliset haasteet saataisiin ratkaistua.

Ohjelman jatko

- Leonardo-ohjelman henkilövaihtotoiminnot ovat keskeisiä välineitä paitsi ammatillisen koulutuksen myös nuorten työmarkkinakelpoisuuden ja ammattitaidon kehittämässä. Ohjelman asema on vakiintunut ja se nauttii suurta suosiota koulutuksen kentällä. Ammatillisen koulutuksen henkilövaihtojen tulee jatkosakin muodostaa prioriteetti sekä Euroopan että Suomen tasolla.

Koordinoivat organisaatiot

↑ **On ilmeistä, että monien hankkeita koordinoineiden organisaatioiden toiminta on ollut epätydyttävää. On luotava järjestelmä koordinaattorien ”laadunarvoinnille. Tulee harkita hallinnollisia keinoja, kuten taloudellisia sanktioita, koordinaattorien sitouttamiseksi projektin läpiviemiseen.**

- Kansainvälisen yhteistyön motivaatiotekijöihin on edelleen kiinnitettävä huomiota. Erityisesti tulee jatkossa keskittyä oppilaitosten ja muiden hankekoordinaattorien johdon sitouttamiseen hankkeiden läpiviemiseen.
- Ongelmatilanteiden välttämässä myös vaihtoihin osallistuvien valinta on avainasemassa. Projektien koordinaattoreille on järjestettävä koulutusta liittyen vaihtoihin osallistuvien nuorten ja opiskelijoiden rekrytointiin, valmennukseen, sekä vaihdon aikana tapahtuvaan ”kriisinhallintaan”. On luotava ”hyvät käytännöt” vaihtojen aikana ilmenevien kriisitilanteiden selvittämiseksi.

Partneriorganisaatiot

- Erityistä huomiota tulee myös kiinnittää partnerien valintaan. Tulee harkita erityisiä hallinnollisia keinoja, kuten taloudellisia sanktioita, partnerien sitouttamiseksi Leonardo-projektiin.
- Jatkossa projektien on kiinnitettävä erityistä huomiota harjoittelijoille annettavaan työtehtäviin, joiden on oltava harjoittelijan kannalta kiintoisalta alalta ja vaikeustasoltaan oikeanlaisia.
- Kansallisella tai kansainvälisellä tasolla on luotava sopimusmenettely harjoittelukauden sisällön määrittelylle ja valvonalle. Harjoittelijan tekemien viikkotuntimäärien valvonalle on luotava järjestelmä.

Ohjelmahallinto

- Leonardo-asiantuntijaryhmän rinnalle pitäisi luoda ”projektikoordinaattorien sisäpiiri”. Sillä tulisi olla virallinen asema, jotta se voisi tehdä esityksiä sekä Leonardon kansallisen toimeenpanon että itse ohjelman kehittämiseksi edelleen.
- Yhteistyötä valmisteleviin vierailuihin, projektien hallinnointiin ja vieraskieliseen opetukseen tulisi mahdollisuuksien mukaan kohdistaa kansallista lisärahoitusta. Ohjelman suomalaisten vastuutahojen olisi vaikutettava Euroopan komissioon niin, että myös EU-rahoitus näille toiminnoille lisääntyisi. Ohjelmaa on edelleen kehitettävä hallinnollisesti käyttäjäystävällisemmäksi.

Ohjelman tehokkaampi hyödyntäminen

- Koordinaattorien tulisi organisoida Leonardo-vaihtoihin osallistuneille mahdollisuus yhteydenpitoon jatkossakin.
- Tulisi harkita laajempaa, useamman tai kaikkien Leonardo-henkilövaihtohankkeiden välistä ”matching-prosessia”, tai harjoittelijapörssiä, jossa harjoittelijoilla olisi suurempi valintamahdollisuus kohdemaan ja vastaanottavan organisaation, ja partneriorganisaatioilla rekrytoitavan harjoittelijan suhteen.

- Tulisi harkita vapaaehtoisesti kokeiltavaksi mallia, jossa opiskelijavaihtoon osallistuneille pyritään järjestämään toinen, lähettävän ja vastaanottavan organisaation puoleksi rahoittama harjoittelukausi henkilön opintojen päätyttyä.
- Projekteissa saavutettuja tuloksia pitäisi jatkohyödyntää tehokkaammin parantamalla kansallisten koordinaattorien yhteistyötä ja levittämällä tuloksia myös laajemmin yhteiskunnassa.
- Leonardo-vaihtojen vaikutuksia työllistyvyyteen ja ammattitaidon kehittymiseen on tutkittava edelleen. Vertailevan tutkimuksen perusteella on laadittava edelleen toimenpide-ehdotuksia päätöksentekijöille. Tutkimustuloksia voidaan myös käyttää lisäämään ohjelman näkyvyyttä.

ENGLISH SUMMARY

**ECOLEPLACE – European Competences
through
Leonardo Placements**

Aaro Ollikainen & Sasu Pajala
the Centre for International Mobility CIMO

Introduction and background to the project

As one of the four themes chosen for the *Valorisation / Building on programme achievements* project of the EU's Leonardo da Vinci programme in Finland, the ECOLEPLACE project focused on the effects of Leonardo placements⁵ on the employability and professional development of vocational training students, young workers and experts.

The Leonardo da Vinci programme has been of the utmost importance for the internationalization of Finnish vocational training. Traditionally, Finnish vocational colleges have had few international contacts. However, the 1990s have seen a rapid increase in their international activities, due both the EU education programmes, national funding available for internationalization and the growing need for competences acquired in transnational exchanges in general. The transition to a knowledge-based information society seems to be creating a need for ever higher skills levels in general. Also, increased international communication as a result of migration, European integration and the globalization of the economy are requiring new capacities from professionals.

According to the guidelines sketched out by the European Commission, the valorisation reports should consist of three parts: a) a document that describes the context, current situation and existing practices in the field; b) a summary paper that outlines the main results of a set of representative projects; c) conclusions and recommendations for the decision-makers. Naturally, the work for section b) was the most intensive part of the project.

The project that led up to the summary paper was composed of three parts: 1) theme interviews of some 30 Finnish promoters of mobility projects; 2) a questionnaire survey to some 500 former grant-holders in the mobility actions of

⁵ Leonardo da Vinci is a cooperation programme of the European Union for the development of initial and continuing vocational training. The first phase of the programme ran in 1995 – 1999. The second phase of the programme covers the years 2000 – 2006.

Leonardo; 3) 10 site visit – based interviews at Finnish organizations that have employed foreign Leonardo trainees.

Moreover, such background material as annual reports, statistical overviews and compendia compiled by the two Finnish Leonardo NCUs was utilized. The project workers benefited greatly from the expertise of the personnel of the Finnish NCUs. The project combined both qualitative and quantitative methodologies of social and policy research. The material collected in the interviews was analysed through conventional methods of qualitative social research. The quantitative data were analyzed with methods of descriptive analysis (frequencies, cross tabulations) with the aid of the SPSS computer program.

A total of 64 mobility projects were approached in one way or another. The objective was to achieve a fair geographical and field-specific coverage of Finnish mobility projects. The greatest number of projects were found in hotel and restaurant management, and in social and health care.

208 former Leonardo movers returned the questionnaire: the response rate was 49 per cent. 31.3 per cent of the respondents were male and 68.8 per cent female. Their age varied between 18 and 37 years. The average respondent was a 24 year-old female who had completed the Leonardo exchange some 2–3 years earlier.

Positive experiences

The factors motivating young vocational training students and graduates to participate in exchanges are very “personal” in nature. The most important reasons for going abroad are a will to acquire new experiences and a desire to familiarize oneself with a new culture. Of the former Leonardo movers, 86.5 % had nurtured a long-standing interest in study or work abroad-, prior to the exchange period. More than half of the respondents had an opportunity to prepare themselves for the exchange period – either by way of participation in preparation by an (educational) institution or on an individual basis.

The experiences of all Finnish stakeholders concerning the mobility actions of Leonardo are predominantly positive. Nearly 90 per cent of former Leonardo movers rate their experience as “very positive” or “positive”. The views of project promoters were on average very positive. *No single respondent rated the exchange experience as “very negative”*. Leonardo da Vinci is viewed as a well-functioning and cost-efficient way to bring an opportunity of international mobility to a large number of young and more experienced professionals.

Different types of benefits to the participants

The benefits that accrue to Leonardo project participants could be categorized as 1) “personal”; 2) linguistic/cultural; and 3) professional. This is also the “order of importance” in which both the project promoters and partners rate the experiences.

First and foremost, an international Leonardo placement is both professionally and “personally” an enriching experience. Especially the younger participants who possess less professional and international experience are more self-confident and extrovert upon return. They “broaden their views” both personally and professionally and learn flexibility and a sense of initiative. They acquire many qualities which they rate as useful for employment, such as teamwork skills and a capacity to acquire new knowledge. In this respect the experiences are divergent as to the length and profile of placements. The shorter “group visits” of mostly 3–5 weeks’ duration are rated most positively as short *international immersion periods* that give the participants a taste of a different culture and working/studying environment. The longer individual placements of at least 3 months influence more significantly the capacities of the participants to live, work and function independently in another culture. Perhaps the greatest effects are observed in participants in the “young workers exchanges” action. In many cases, the placement has broken a lengthy period of apathizing unemployment and helped the participants to find a “new direction” in their life.

Second, and linked to the “personal” development and growth of the participants, is their linguistic development and increased proficiency in intercultural communication. The enhancement of language competencies is the single most concrete outcome of Leonardo placements, although in a way often too “self-evident” to be explicitly noted. Naturally, an international placement of several months leads to more substantial development in speaking, writing and comprehending the language(s) of the host country. The enhanced linguistic and language skills also manifest themselves in the overwhelming interest of former Leonardo movers in seeking employment abroad.

Thirdly, Leonardo movers improve their employability and professional skills. However, in this respect the outcomes and experiences are the most divergent. They range from practically nil to a substantial development in certain core skills, which have secured employment in Finland for the person in question. In this regard the success of the placements is heavily dependent on 1) the organization of the placements by the coordinator person and the contact person in the host country, and 2) the quality and content of work tasks given by the host organizations. Complaints concerning the work tasks given to the trainee, the size of the workload (too little or too much to do), the operating branch of the host company (“mis-

placements”) or in general the attitude of the regular staff of the organization towards the Leonardo trainee were relatively commonplace.

The “personal” and “intercultural” experiences discussed above are also the most important as concerns the avenues of employment of Leonardo trainees. Enhanced self-confidence, a sense of initiative and “social activeness” in general are, in addition to being characteristics specifically sought by recruitment officers, preconditions for a successful job search in the labour market of the 1990s in general. Many former grant-holders claimed that they had acquired new strength and enthusiasm to again seek for work after a period of unemployment or unsatisfying temporary jobs. They are also better equipped to search for work abroad. Indeed, 12 former Leonardo trainees included in our sample had an address abroad when the survey was conducted.

As a rule, former Leonardo trainees rated somewhat positively the impact of their international training period on their employment situation, and claimed that their employer had shown interest in their Leonardo experience. As could be expected, effects on the work tasks, position in the hierarchy of the work organization, or the salary level of the employee were observed considerably more seldom. Of the 208 respondents, 22 implied that the exchange period had (possibly) influenced their current work tasks. For instance, they were obliged to use foreign languages and socialize with foreign clients in their occupation. However, it should be borne in mind that the usefulness of the exchange period in terms of employment, is also heavily dependent on the field of study, the geographical location of the sending institution, and the target country. Currently there is a shortage of qualified employees in certain fields in the Finnish labor market, while some sectors (health care, tourism) are still hampered by high unemployment in certain areas.

Finally, significant benefits related to employability are manifest in the visibly enhanced interest of former Leonardo grant-holders to 1) enter further studies, most often in higher education, and 2) set up their own business either in Finland or abroad.

Also the vast majority of former participants in Leonardo expert exchanges rate the experience in a positive manner. Again, the most important outcomes of the placement are improved proficiency in languages, improved project management skills, and an “opening of eyes” to an alternative work culture. However, more specific professional gains were also commonplace. Of the 21 “Leonardo experts” who were looking for new employment, 19 responded that the placement period had probably been useful in this respect. Commonly the respondents claimed, that “international experience is always an asset in a recruitment situation”.

As for the project promoters and partners, the interviews also included questions on the “wider ramifications” of Leonardo: the impacts of the programme on the development of specific educational institutions, businesses, education-employment inter-linkages and Finnish vocational training as a whole. Commonly such impacts were observed, but according to project coordinators they are in a way “implicit” and hard to pinpoint without profound reflection. Moreover, the specific influence of Leonardo is difficult to distinguish from the more general internationalization process of Finnish vocational training. On the whole these wider institutional outcomes of the programme consisted of both national and international contact-creation, networking, “a refreshing change” for all or most employees of the host organization (or students of the host educational institution), enhancement of the linguistic skills of other employees/ students and an “opening of eyes to the wider world”.

Problems?

Despite its many good characteristics, the programme also has some severe drawbacks. The source of disappointments most commonly mentioned by former Leonardo trainees were linguistic difficulties and other problems in communication with other students or employees in the host country. Often, however, this was due to the poor language skills of other workers, not of the Leonardo trainee him/herself. Other handicaps included the already mentioned low quality of some placements in terms of overly simple duties, poor lodging, poor administration and scheduling, too little tutoring, too much theoretical education versus too little hands-on work experience during the placement, occasional bullying and harassment, and the low level of Leonardo grants. Many Finnish Leonardo movers, project promoters and partners have been astonished by cultural differences concerning views on “responsibility” and “being on time”.

The project promoters also identified several problems, paramount among which is the bureaucratic nature of the programme and the heaviness of the reporting procedures in relation to the amount of funding conferred. They commonly called for more funding for project preparation and the linguistic preparation of project participants. Moreover, the degree of commitment of some project partners had commonly been less than satisfactory. Thus, a system of “quality assessment” either on the part of the European/national authorities or the promoters themselves was often called for.

Conclusions, recommendations and good practices

It is hard to draw unambiguous conclusions and recommendations on the basis of the project, since the experiences are also heavily dependent on the varying

expectations and “standards for success” of the Leonardo movers themselves. For instance, some of them saw no sense in working outside their specific field of training, some on the contrary found new objects of professional interest and changed their career decision as a result of such a placement. Thus far there is a lack of context-free indicators of “success” on a project or an individual placement.

Clearly, the programme can be deemed a success and there is no need to change its basic structure or operating logic. Positive as the experiences are on average, they are also dependent on the commitment and organization capacities of the organizing institutions and especially the host organizations. Ways of achieving such commitment must be considered, including the imposition of financial sanctions on poorly performing partners. Thus, it is proposed that mechanisms be established for support and tutoring in project management, student selection and recruitment, and “crisis management”. A system of selection and “quality control” of partner organizations is clearly needed. While there are several possible scenarios for establishing such a system, the expertise of experienced project promoters should be utilized to the full. An “inner circle” of project promoters could be established as an advisory body on an official basis next to the Leonardo national steering committee.

The promoters stressed that it is important to visit the partner organizations. These visits have been useful. The preparation of trainees is easier when partners know what kind of skills are needed in the workplaces. Good relationships with colleagues can guarantee effective cooperation and “quality control” of partner organizations.

An important precondition for the commitment and performance of project promoters and partners is increased funding for project preparation and management. Finnish authorities responsible for programme execution and supervision should actively urge the European Commission to grant more funding for such administrative measures.

Finally, measures are needed to disseminate accurate and varied information more efficiently both towards students – i.e. potential Leonardo trainees – and enterprises, i.e. potential employers. The external image of the programme has at least in some instances been overshadowed by competition (rather than collaboration) and protectionism among Finnish project applicants and participants. Trust-creating measures are needed on the part of the national authorities. New ways must be considered for extracting optimal benefits from exchanges. The lessons learned and the new ideas acquired by the coordinating organizations must be worked further in cooperation among all stakeholders.

LIITE 1: LIITETAULUKOT

Taulukko 1. Työaseman ja koulutuksen vastaavuus vaihtotyyteittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	1	1	4	8	7	21
	%	4,8	4,8	19,0	38,1	33,3	100
pitkät opiskelijavaihdot	f	3	4	4	11	8	30
	%	10,0	13,3	13,3	36,7	26,7	100
nuoret työntekijät	f	3	6	9	8	9	35
	%	8,6	17,1	25,7	22,9	25,7	100
korkea-asteen harjoittelu	f	3	1	7	8	8	27
	%	11,1	3,7	25,9	29,6	29,6	100
Yhteensä.	f	10	12	24	35	32	113
	%	8,8	10,6	21,2	31,0	28,3	100

Taulukko 2. Työaseman ja koulutuksen vastaavuus koulutusaloittain (1= täysin koulutusta vastaamaton, 5= täysin koulutusta vastaava).

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f	2	2	6	4		14
	%	14,3	14,3	42,9	28,6		100
Tekniikka ja liikenne	f	1	1	2	8	10	22
	%	4,5	4,5	9,1	36,4	45,5	100
Kauppa ja hallinto	f	3	1	5	3	4	16
	%	18,8	6,3	31,3	18,8	25	100
Ravitsemis- ja talousala	f	2	7	7	14	8	38
	%	5,3	18,4	18,4	36,8	21,1	100
Terveys ja sosiaaliala	f	1			4	4	9
	%	11,1			44,4	44,4	100
Kulttuuriala	f			1			1
	%			100			100
Monialaiset projektit	f	1	1	3	2	6	13
	%	7,7	7,7	23,1	15,4	46,2	100
Yhteensä	f	10	12	24	35	32	113
	%	8,8	10,6	21,2	31,0	28,3	100

Taulukko 3. Entisten Leonardo-harjoittelijoiden työasema vaihtotyypeittäin.

		Ammattitaitoa vaatimaton suorittava työ	Ammattitaitoa vaativa suorittava työ	Avustava suunnittelu- ja asiantuntija- työ	Itsenäinen suunnittelu- ja asiantuntija- työ	Johtotyö	Yht.
lyhyet	f	2	15	1			18
opiskelijavaihdot	%	11,1	83,3	5,6			100
pitkät	f	4	23		1	2	30
opiskelijavaihdot	%	13,3	76,7		3,3	6,7	100
nuoret	f	2	23	3	3	1	32
työntekijät	%	6,3	71,9	9,4	9,4	3,1	100
korkea- aste	f	4	9	6	6		25
	%	16	36	24	24		100
Yhteensä	f	12	70	10	10	3	105
	%	11,4	66,7	9,5	9,5	2,9	100

Taulukko 4. Tyytyväisyys ammatilliseen asemaan vaihtotyypeittäin (1= täysin tyytymätön, 5= täysin tyytyväinen).

VAIHTOTYYPPI		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	1	2	7	9	2	21
	%	4,8	9,5	33,3	42,9	9,5	100
pitkät opiskelijavaihdot	f	2	2	9	13	4	30
	%	6,7	6,7	30,0	43,3	13,3	100
nuoret työntekijät	f	1	6	8	14	6	35
	%	2,9	17,1	22,9	40,0	17,1	100
korkea-asteen harjoittelu	f	1	4	9	8	5	27
	%	3,7	14,8	33,3	29,6	18,5	100
Yhteensä	f	5	14	33	44	17	113
	%	4,4	12,4	29,2	38,9	15,0	100

Taulukko 5. Tyytyväisyys ammatilliseen asemaan koulutusaloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f		5	3	5	2	15
	%		33,3	20,0	33,3	13,3	100
Tekniikka ja liikenne	f		1	8	8	5	22
	%		4,5	36,4	36,4	22,7	100
Kauppa ja hallinto	f	3	1	5	6	1	16
	%	18,8	6,3	31,3	37,5	6,3	100
Ravitsemis- ja talousala	f	2	5	9	15	6	37
	%	5,4	13,5	24,3	40,5	16,2	100
Terveys ja sosiaaliala	f			3	5	1	9
	%			33,3	55,6	11,1	100
Kulttuuriala	f			1			1
	%			100			100
Monialaiset projektit	f		2	4	5	2	13
	%		15,4	30,8	38,5	15,4	100
Yhteensä	f	5	14	33	44	17	113
	%	4,4	12,4	29,2	38,9	15,0	100

Taulukko 6. Yleiset kokemukset Leonardo-vaihdosta sukupuolittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
mies	f			7	25	30	62
	%			11,3	40,3	48,4	100
nainen	f		6	10	62	62	140
	%		4,3	7,1	44,3	44,3	100
Yhteensä	f		6	17	87	92	202
	%		3,0	8,4	43,1	45,5	100

Taulukko 7. Yleiset kokemukset Leonardo-vaihdosta vaihtotyyteittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f			3	16	24	43
	%			7,0	37,2	55,8	100
pitkät opiskelijavaihdot	f		2	5	30	17	54
	%		3,7	9,3	55,6	31,5	100
nuorten työntekijöiden vaihdot	f		3	5	18	28	54
	%		5,6	9,3	33,3	51,9	100
korkea-asteen harjoittelu	f		1	4	23	23	51
	%		2,0	7,8	45,1	45,1	100
Yhteensä	f		6	17	87	92	202
	%		3,0	8,4	43,1	45,5	100

Taulukko 8. Yleiset kokemukset Leonardo-vaihdosta koulutusaloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f			3	9	10	22
	%			13,6	40,9	45,5	100
Tekniikka ja liikenne	f			2	20	21	43
	%			4,7	46,5	48,8	100
Kauppa ja hallinto	f		2		13	14	29
	%		6,9		44,8	48,3	100
Ravitsemis- ja talousala	f		2	3	20	26	51
	%		3,9	5,9	39,2	51,0	100
Terveys ja sosiaalia	f		1	4	8	5	18
	%		5,6	22,2	44,4	27,8	100
Kulttuuriala	f			3	6	2	11
	%			27,3	54,5	18,2	100
Erityisryhmät	f					1	1
	%					100	100
Monialaiset projektit	f		1	2	11	13	27
	%		3,7	7,4	40,7	48,1	100
Yhteensä	f		6	17	87	92	202
	%		3,0	8,4	43,1	45,5	100

Taulukko 9. Leonardo-vaihdon hyödyllisyys työelämää ajatellen vaihtotyypeittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	5	4	14	11	9	43
	%	11,6	9,3	32,6	25,6	20,9	100
pitkät opiskelijavaihdot	f	1	3	12	27	10	53
	%	1,9	5,7	22,6	50,9	18,9	100
nuorten työntekijöiden vaihdot	f	1	3	15	16	18	53
	%	1,9	5,7	28,3	30,2	34,0	100
korkea-asteen harjoittelu	f	1	1	9	22	16	49
	%	2,0	2,0	18,4	44,9	32,7	100
Yhteensä	f	8	11	50	76	53	198
	%	4,0	5,6	25,3	38,4	26,8	100

Taulukko 10. Leonardo-vaihdon hyödyllisyys työelämää ajatellen koulutusaloittain (1 = täysin hyödytön, 5 = erittäin hyödyllinen).

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f	1		4	14	4	23
	%	4,3		17,4	60,9	17,4	100
Tekniikka ja liikenne	f	2	2	14	15	9	42
	%	4,8	4,8	33,3	35,7	21,4	100
Kauppa ja hallinto	f	1	3	6	8	10	28
	%	3,6	10,7	21,4	28,6	35,7	100
Ravitsemis- ja talousala	f		3	11	19	17	50
	%		6	22	38	34	100
Terveys- ja sosiaali-ala	f	2		5	6	3	16
	%	12,5		31,25	37,5	18,75	100
Kulttuuriala	f	1		3	4	2	10
	%	10		30	40	20	100
Erityisryhmät	f					1	1
	%					100	100
Monialaiset projektit	f	1	3	7	10	7	28
	%	3,6	10,7	25,0	35,7	25,0	100
Yhteensä	f	8	11	50	76	53	198
	%	4,0	5,6	25,3	38,4	26,8	100

Taulukko 11. Leonardo-vaihdon vaikutus ammattitaidon kehittymiseen vaihtotyyppittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	5	9	14	11	6	45
	%	11,1	20,0	31,1	24,4	13,3	100
pitkät opiskelijavaihdot	f	1	9	19	16	7	52
	%	1,9	17,3	36,5	30,8	13,5	100
nuorten työntekijöiden vaihdot	f	6	6	21	13	9	55
	%	10,9	10,9	38,2	23,6	16,4	100
korkea-asteen harjoittelu	f	5	10	17	17	4	53
	%	9,4	18,9	32,1	32,1	7,5	100
Yhteensä	f	17	34	71	57	26	205
	%	8,3	16,6	34,6	27,8	12,7	100

Taulukko 12. Leonardo-vaihdon vaikutus ammattitaidon kehittymiseen koulutusaloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f	2	3	7	8	4	24
	%	8,3	12,5	29,2	33,3	16,7	100
Tekniikka ja liikenne	f	3	8	15	16	1	43
	%	7,0	18,6	34,9	37,2	2,3	100
Kauppa ja hallinto	f	3	8	10	5	3	29
	%	10,3	27,6	34,5	17,2	10,3	100
Ravitsemis- ja talousala	f	3	7	17	15	9	51
	%	5,9	13,7	33,3	29,4	17,6	100
Terveys- ja sosiaali-ala	f	1		9	4	3	17
	%	5,9		52,9	23,5	17,6	100
Kulttuuriala	f		3	1	4	3	11
	%		27,3	9,1	36,4	27,3	100
Erityisryhmät	f					1	1
	%					100	100
Monialaiset projektit	f	5	5	12	5	1	28
	%	17,9	17,9	42,9	17,9	3,6	100
Vapaa-aika ja liikunta	f					1	1
	%					100	100
Yhteensä	f	17	34	71	57	26	205
	%	8,3	16,6	34,6	27,8	12,7	100

Taulukko 13. Näkemykset Leonardo-vaihdon vaikutuksista työllistymismahdollisuuksiin ulkomailla vaihtotyypeittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	3	9	14	11	3	40
	%	7,5	22,5	35	27,5	7,5	100
pitkät opiskelijavaihdot	f	2	3	14	28	6	53
	%	3,8	5,7	26,4	52,8	11,3	100
nuorten työntekijöiden vaihdot	f	3	6	13	21	10	53
	%	5,7	11,3	24,5	39,6	18,9	100
korkea-asteen harjoittelu	f	1	2	10	23	15	51
	%	2,0	3,9	19,6	45,1	29,4	100
Yhteensä	f	9	20	51	83	34	197
	%	4,6	10,2	25,9	42,1	17,3	100

Taulukko 14. Näkemykset Leonardo-vaihdon vaikutuksista työllistymismahdollisuuksiin ulkomailla koulutusaloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f	2	2	4	11	5	24
	%	8,3	8,3	16,7	45,8	20,8	100
Tekniikka ja liikenne	f	3	2	12	16	10	43
	%	7,0	4,7	27,9	37,2	23,3	100
Kauppa ja hallinto	f		3	10	8	6	27
	%		11,1	37,0	29,6	22,2	100
Ravitsemis- ja talousala	f	2	4	7	28	10	51
	%	3,9	7,8	13,7	54,9	19,6	100
Terveys ja sosiaalia	f		3	4	6	1	14
	%		21,4	28,6	42,9	7,1	100
Kulttuuriala	f		1	5	5		11
	%		9,1	45,5	45,5		100
Erityisryhmät	f					1	1
	%					100	100
Monialaiset projektit	f	2	5	9	9	1	26
	%	7,7	19,2	34,6	34,6	3,8	100
Yhteensä	f	9	20	51	83	34	197
	%	4,6	10,2	25,9	42,1	17,3	100

Taulukko 15. Kansainvälisen vaihdon vaikutus asemaan nykyisessä työorganisaatiossa vaihtotyypeittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	15	5	1	5		26
	%	57,7	19,2	3,8	19,2		100
pitkät opiskelijavaihdot	f	8	7	9	4	3	31
	%	25,8	22,6	29,0	12,9	9,7	100
nuorten työntekijöiden vaihdot	f	9	6	11	8	1	35
	%	25,7	17,1	31,4	22,9	2,9	100
korkea-asteen harjoittelu	f	1	5	8	4		18
	%	5,6	27,8	44,4	22,2		100
Yhteensä	f	33	23	29	21	4	110
	%	30	20,9	26,4	19,1	3,6	100

Taulukko 16. Kansainvälisen vaihdon vaikutus asemaan nykyisessä työorganisaatiossa aloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f	3	1	4	3		11
	%	27,3	9,1	36,4	27,3		100
Tekniikka ja liikenne	f	5	6	8	4		23
	%	21,7	26,1	34,8	17,4		100
Kauppa ja hallinto	f	4	3	1	1	2	11
	%	36,4	27,3	9,1	9,1	18,2	100
Ravitsemis- ja talousala	f	12	6	11	9	2	40
	%	30	15	27,5	22,5	5	100
Terveys- ja sosiaali-ala	f	4	3	1	3		11
	%	36,4	27,3	9,1	27,3		100
Monialaiset projektit	f	5	4	4	1		14
	%	35,7	28,6	28,6	7,1		100
Yhteensä	f	33	23	29	21	4	110
	%	30,0	20,9	26,4	19,1	3,6	100

Taulukko 17. Kansainvälisen kokemuksen vaikutus työtehtävien sisältöön vaihtotyypeittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	12	5	2	7		26
	%	30,0	18,5	9,5	35,0		23,2
pitkät opiskelijavaihdot	f	13	10	6	3	1	33
	%	32,5	37,0	28,6	15,0	25,0	29,5
nuorten työntekijöiden vaihdot	f	13	7	7	7	1	35
	%	32,5	25,9	33,3	35,0	25,0	31,3
korkea-asteen harjoittelu	f	2	5	6	3	2	18
	%	5,0	18,5	28,6	15,0	50,0	16,1
Yhteensä	f	40	27	21	20	4	112
	%	100	100	100	100	100	100

Taulukko 18. Kansainvälisen kokemuksen vaikutus työtehtävien sisältöön nykyisessä työorganisaatiossa aloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.
Luonnonvara	f	3	4	2	1	1	11
	%	7,5	14,8	9,5	5,0	25,0	9,8
Tekniikka ja liikenne	f	6	5	7	4	1	23
	%	15,0	18,5	33,3	20,0	25,0	20,5
Kauppa ja hallinto	f	4	3	1	3	1	12
	%	10,0	11,1	4,8	15,0	25,0	10,7
Ravitsemis- ja talousala	f	17	10	8	6		41
	%	42,5	37,0	38,1	30,0		36,6
Terveys- ja sosiaaliala	f	4	3	1	3		11
	%	10,0	11,1	4,8	15,0		9,8
Kulttuuriala	f		1				1
	%		3,7				0,9
Monialaiset projektit	f	6	1	2	3	1	13
	%	15,0	3,7	9,5	15,0	25,0	11,6
Yhteensä	f	40	27	21	20	4	112

Taulukko 19. Leonardo-vaihdon vaikutus kiinnostukseen jatko-opintoihin vaihtotyypeittäin.

		1	2	3	4	5	Yht.
lyhyet opiskelijavaihdot	f	7	4	9	11	5	36
	%	19,4	11,1	25,0	30,6	13,9	100
pitkät opiskelijavaihdot	f	4	6	9	14	5	38
	%	10,5	15,8	23,7	36,8	13,2	100
nuorten työntekijöiden vaihdot	f	9	9	15	9	12	54
	%	16,7	16,7	27,8	16,7	22,2	100
korkea-asteen harjoittelu	f	3	5	3	7	2	20
	%	15	25	15	35	10	100
Yhteensä	f	23	24	36	41	24	148
	%	15,5	16,2	24,3	27,7	16,2	100

Taulukko 20. Leonardo-vaihdon vaikutus kiinnostukseen jatko-opintoihin aloittain.

		1	2	3	4	5	Yht.	
Luonnonvara	f	3	1	4	6	1	15	
	%	20,0	6,7	26,7	40,0	6,7	100	
Tekniikka ja liikenne	f	6	4	5	9		24	
	%	25,0	16,7	20,8	37,5		100	
Kauppa ja hallinto	f	2	3	3	5	3	16	
	%	12,5	18,8	18,8	31,3	18,8	100	
Ravitsemis- ja talousala	f	9	7	11	12	10	49	
	%	18,4	14,3	22,4	24,5	20,4	100	
Terveys- ja sosiaali-ala	f		3	6	2	4	15	
	%		20,0	40,0	13,3	26,7	100	
Kulttuuriala	f				3	1	4	
	%				75	25	100	
Monialaiset projektit	f	3	6	7	4	5	25	
	%	12,0	24,0	28,0	16,0	20,0	100	
Yhteensä	f	23	24	36	41	24	148	
	%	15,5	16,2	24,3	27,7	16,2	100,0	

LIITE 2: OPISKELJAVAIHTOJEN KYSELYLOMAKE⁶

KYSELY: AMMATILLISEN KOULLUTUKSEN OPISKELJAVAIHDOT

1) TAUSTATIEDOT

1.1 Sukupuoli (rengasta oikea)

1. Mies

2. Nainen

1.2 Syntymävuotesi _____

1.3 Valmistumisajankohtasi (vuosi, kuukausi. Mikäli et ole vielä

valmistunut, arvioitu valmistumisajankohtasi) _____

1.4 Vanhempiesi ammatti 1. Isä _____

2. Äiti _____

1.5 Leonardo-vaihdon aikana käytetty työ- tai /opiskelukieli (mainitse kaikki käytetyt kielet)

1.7 Olitko ollut ennen Leonardo-vaihtoa ulkomailla ilman vanhempien/ sukulaisten seuraa?

1. Kyllä

2. Ei

⁶ Nuorten työntekijöiden vaihtojen sekä korkea-asteen harjoittelijavaihtojen kyselylomakkeet poikkeavat hieman tästä. Tässä ei ole kuitenkaan järkevää esittää jokaista kyselylomaketta erikseen.

2) ENNEN VAIHTOA

2.1 Mitkä tekijät vaikuttivat ratkaisuusi hakeutua Leonardo-vaihtoon? (rastita)

	KYLLÄ	EI
1. Vanhempien kannustus	_____	_____
2. Opettajan/oppilaitoksen kannustus	_____	_____
3. Ystävien kannustus	_____	_____
4. Oma pitkäaikainen kiinnostus lähteä ulkomaille	_____	_____
5. Minulla oli ystäviä ja/tai sukulaisia kohdemaassa	_____	_____
6. Olin ollut kohdemaassa aiemmin	_____	_____
7. ”Päähänpisto”	_____	_____
8. Muu (Mikä? _____)		

2.2 Miten valmistauduit vaihtoon?

	KYLLÄ	EI
1. Osallistuin oppilaitokseni järjestämään kielivalmennukseen	_____	_____
2. Osallistuin muuhun oppilaitokseni järjestämään valmennukseen	_____	_____
3. Opiskelin maan kieltä etukäteen	_____	_____
4. Valmentauduin muuten oma-aloitteisesti Selitä:		

2.3 Millaisia odotuksia sinulla oli vaihdolle? Rengasta syyn tärkeys seuraavasti: 1= ei lainkaan tärkeä, 5= hyvin tärkeä.

1. Halusin parantaa kielitaitoani	1	2	3	4	5
2. Halusin kehittää omaa ammattitaitoani	1	2	3	4	5
3. Halusin parantaa työ-/urakehitysnäkymiäni	1	2	3	4	5
4. Halusin hankkia paremman/monipuolisemman tutkinnon	1	2	3	4	5
5. Halusin hankkia uusia kokemuksia	1	2	3	4	5
6. Halusin tutustua vieraaseen kulttuuriin	1	2	3	4	5
7. Halusin vaihtelua	1	2	3	4	5
8. Muu (Mikä? _____)	1	2	3	4	5

3) KOKEMUKSET ULKOMAANKAUDESTA YLEENSÄ

3.1 Miten arvioisit yleisesti kokemuksesi ulkomaankaudesta (rengasta)

Erittäin kielteiset 1 2 3 4 5 Erittäin myönteiset

3.2 Vaihtoni sisälsi voittopuolisesti:

1. Teoreettista opiskelua oppilaitoksessa
2. Käytännön työskentelyä yrityksessä
3. Molempia yhtä paljon

3.3 Mikäli vaihtosi sisälsi opintoja, miten ne erosivat opinnoistasi Suomessa?

3.4 Kohtasitko ulkomaankauden aikana opintoihin/työskentelyyn liittyviä vaikeuksia? Millaisia?

4) TYÖLLISYYS JA AMMATTITAIIDON KEHITTYMINEN

4.1 Olen:

1. Kokopäiväisessä ansiotyössä
2. Osapäiväisessä ansiotyössä
3. Yrittäjä tai vapaa ammatinharjoittaja
4. Opiskelija
5. Työtön työnhakija
6. Varusmies- tai siviilipalveluksessa
7. Äitiyslomalla/isyyslomalla/hoitovapaalla
8. Muu

(Mikä? _____)

(Mikäli et ole töissä, siirry suoraan kohtaan 4.9. Mikäli et ole vielä valmistunut, siirry kohtaan 5.1)

4.2 Millä sektorilla työskentelet parhaillaan? (rengasta yksi lähinnä omaa alaasi vastaava)

1. Maa- ja metsätalous, luonnonvara-ala
2. Teollisuus

3. Kauppa ja palvelut
4. Sosiaali- ja terveysala
5. Kulttuuri- ja taideala
6. Opetusala
7. Ympäristöala
8. Valtion tai kunnan laitos
9. Voittoa tuottamaton järjestö/yhdistys
10. Kansainvälinen organisaatio

4.3 Työnantajasi henkilöstön määrä (arvio)? _____

4.4 Mikä kuvaa parhaiten työtehtäviäsi?

1. Ammattitaitoa vaatimaton suorittava työ
2. Ammattitaitoa vaativa suorittava työ
3. Avustava suunnittelu- ja asiantuntijatyö
4. Itsenäinen suunnittelu- ja asiantuntijatyö
5. Johtotyö

4.5 Oletko tyytyväinen ammatilliseen asemaasi?

Täysin tyytymätön 1 2 3 4 5 Täysin tyytyväinen

4.6 Oletko tyytyväinen palkkaasi?

Täysin tyytymätön 1 2 3 4 5 Täysin tyytyväinen

4.7 Asemani on

Täysin koulutustani vastaamaton 1 2 3 4 5 Täysin koulutustani vastaava

4.8 Miten kauan hait töitä valmistumisen jälkeen ennen työllistymistä? _____ kk.

4.9 Montako työnantajaa sinulla on ollut valmistumisen jälkeen? _____

4.10 Paljonko sinulla oli valmistuessasi nykyisten tehtävien kannalta relevanttia työkokemusta?

_____kk, josta opiskeluaikana hankittua _____kk)

4.11 Mitä kanavia käytit työnhakuun?

	KYLLÄ	EI
1. Lehti-ilmoitukset	_____	_____
2. Työvoimatoimisto	_____	_____
3. Rekrytointipalvelut	_____	_____
4. Suora yhteydenotto työnantajaan	_____	_____
5. Henkilökohtaiset suhteet	_____	_____
6. Muu		

(Mikä? _____)

4.12 Moneenko työpaikkaan hait (sekä avoimeksi ilmoitettujen paikkojen hakeminen että avointen hakemusten lähettäminen) ennen työllistymistäsi? (arvio) _____

4.13 Mitkä tekijät vaikuttivat mielestäsi rekrytoitumiseesi nykyiseen työpaikkaasi? (1= ei lainkaan tärkeä, 5= hyvin tärkeä).

1. Opintomenestys	1	2	3	4	5
2. Ammattitaito	1	2	3	4	5
3. Tutkinnon ala ja taso	1	2	3	4	5
4. Työkokemus	1	2	3	4	5
5. Kansainvälinen kokemus	1	2	3	4	5
6. Kielitaito	1	2	3	4	5
7. Kirjallisen ja suullisen viestinnän taidot	1	2	3	4	5
8. Esiintymiskyky	1	2	3	4	5
9. Yhteistyökykyisyys	1	2	3	4	5
10. Oppimiskyky	1	2	3	4	5
11. Johtamistaidot	1	2	3	4	5
12. Muu aktiivisuus (myös harrastukset)	1	2	3	4	5

4.14 Millaisina pidät urakehitysnäkymiäsi?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 Erinomaiset

4.15 Oletko ollut valmistumisen jälkeen työttömänä?

1. Kyllä, _____ kuukautta
2. En

4.16 Mikäli olet ollut työttömänä tai pidät työasemaasi epätyytyttävänä, mitä pidät tärkeimpinä syinä?

	KYLLÄ	EI
1. Liian vähän koulutusta	_____	_____
2. Väärän alan tutkinto	_____	_____
3. Sukupuolinen syrjintä	_____	_____
4. Asuinpaikkakunta	_____	_____
5. Huono yleinen työllisyystilanne	_____	_____
6. Oma ratkaisuni	_____	_____
7. Muu, mikä _____	_____	_____

5) LEONARDO-VAIHDON VAIKUTUS TYÖLLISTYMISEEN JA TYÖMARKKINA-ASEMAAN

5.1 Miten hyödyllinen Leonardo-vaihto oli työllistymistä ja työelämää ajatellen?

Täysin hyödytön 1 2 3 4 5 Erittäin hyödyllinen

5.2 Millaisia työelämän kannalta tärkeitä ominaisuuksia Leonardo-vaihto antoi 1= ei lainkaan tärkeä. 5= hyvin tärkeä.

1. Ammattitaito	1	2	3	4	5
2. ATK-aidot	1	2	3	4	5
3. Henkilökohtaiset kontaktit	1	2	3	4	5
4. Kirjallisen ja/tai suullisen viestinnän taidot	1	2	3	4	5
5. Kansainvälinen ajattelutapa ja suvaitsevaisuus	1	2	3	4	5
6. Kyky ymmärtää eri kulttuureja ja tulla toimeen eri kansallisuuksien kanssa	1	2	3	4	5
7. Kielitaito	1	2	3	4	5
8. Kohdemaan tuntemus	1	2	3	4	5
9. Esiintymiskyky	1	2	3	4	5
10. Yhteistyökykyisyys ja sosiaaliset taidot	1	2	3	4	5
11. Oppimiskyky	1	2	3	4	5
12. Sopeutumiskyky	1	2	3	4	5
13. Oma-aloitteisuus, itsenäisyys ja itsevarmuus	1	2	3	4	5
14. Ongelmanratkaisukyky	1	2	3	4	5
15. Pitkäjänteisyys	1	2	3	4	5
16. Stressinsietokyky	1	2	3	4	5

5.3 Koetko Leonardo-vaihdon vaikuttaneen työllistymismahdollisuuksiisi ulkomailla?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

5.4 Pidätkö yhteyttä entiseen harjoittelumaahasi?

1. Kyllä (Miten: _____)
2. En

Ellet ole valmistunut, siirry suoraan kohtaan 6.1

5.5 Kiinnostiko kansainvälinen kokemuksesi nykyistä työnantajaasi?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

5.6 Koetko kansainvälisen kokemuksen auttaneen sinua parempaan asemaan nykyisessä organisaatiossasi?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

5.7 Koetko saaneesi/saavasi kansainvälisen kokemuksen ansiosta parempaa palkkaa?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

5.8 Koetko kansainvälisen kokemuksen vaikuttaneen saamiesi työtehtävien sisältöön?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

Miten?

5.9 Vaikuttiko Leonardo-vaihto uravalintaasi?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

5.10 Oletko ollut ulkomailla töissä valmistumisen jälkeen?

1. Kyllä, ___ kk
2. En

5.11 Oletko hakenut työtä ulkomailta?

1. Kyllä
2. Ei

5.12 Lisäkö Leonardo-vaihto kiinnostustasi jatko-opintoihin?

Ei lainkaan tai hyvin vähän 1 2 3 4 5 Erittäin paljon

6) LOPUKSI**6.1 Paras kokemuksesi ulkomailla Leonardo-vaihdossa?**

6.2 Huonoin kokemuksesi ulkomailla?

6.3 Mitä heikkouksia Leonardo-projektissa tai ohjelmassa mielestäsi oli, erityisesti työllistymistä silmällä pitäen?

6.4 Miten se olisi saatu paremmin tukemaan nuorten työllistymistä ja ammattitaidon kehittämistä?

Kiitoksia vastauksistasi!

LITE3:PROJEKTIENTPROMOOTTORIENHAASTATELURUNKO

(Taustatiedot):

- 1) Nimi
- 2) Virka-asema
- 3) Kuvaile työtehtäviäsi vapaamuotoisesti
- 4) kauanko olet työskennellyt nykyisessä tehtävässä/organisaation palveluksessa?
- 5) Kauanko olet ollut mukana Leonardo-projektissa?
- 6) Millaisia kokemuksesi Leonardo-ohjelmasta yleensä ovat?
- 7) Mitkä ovat näkemyksiesi mukaan Leonardon tavoitteet?
- 8) Miten ohjelma saavuttaa nämä tavoitteensa?
- 9) Millaisia ohjelman vaikutukset osallistuviin nuoriin ovat?
- 10) Miten Leonardo vaikuttaa mukana olevien työllistymiseen? Ovatko projekteihin osallistuneet tietääksesi työllistyneet paremmin kuin muut?
- 11) Vaikuttaako Leonardo-vaihto henkilön ammatilliseen kehitykseen tai suuntautumiseen?
- 12) Miten hyvin tältä alalta valmistuneet yleensä työllistyvät ja mihin? Mitkä tekijät vaikuttavat työhönotossa?
- 13) Voitaisiinko Leonardo virittää enemmän valmistuneiden työllistymistä edesauttavaksi? Miten?
- 14) Vaikuttaako Leonardo-henkilövaihto opetuksen laatuun?
- 15) Vaikuttaako se oppilaitos-yritysyhteistyön kehittymiseen?
- 16) Vaikuttaako Leonardo-yhteistyö nähdäksesi valtakunnantason koulutuspolitiikkaan?
- 17) Mitä projektin koordinaattori saa projektiin osallistumisesta?
- 18) Paljonko osallistuminen tuottaa työtä? Viikkotunnit? Kummat ovat merkittävimpiä, hyödyt ja hyvät puolet vai ”haitat” ja työmäärä?
- 19) Onko esiintynyt toimintaa haittaavia ongelmia? Onko ohjelmassa heikkouksia?
- 20) Millaisia parannusehdotuksia tekisit?

LITE4:KYSYMYSRUNKO:HAASTATELUTHARJOITTELUJON VASTAANOTTANEISSAYRITYKSISSÄ

- 1) Perustiedot yrityksestä: ikä, historia, koko, toimiala, omistus pohja, kannattavuus.
- 2) Onko yrityksellä/organisaatiolla ”kansainvälistä toimintaa”? Millaista se on (ulkomaankauppa, ulkomaiset yhteistyöpartnerit, maahanmuuttajien kansatoimiminen, kansainvälisten markkinoiden seuranta)? Miten olennainen osatuotannosta menee vientiin / miten olennaisen osan kansainvälinen toiminta muodostaa organisaation toiminnan kokonaisuudessa?
- 3) Paljonko yrityksessä on henkilökuntaa? Mitkä ovat suurimmat ammattiryhmät? Mikä on henkilökunnan yleisin koulutus pohja?
- 4) Henkilökunnan ammattitaito: mitä työtehtäviä pitää osata ja mitä taitoja omata? Muut ”avainkvalifikaatiot”: mitä muita kykyjä pitää omata? Minkä taitojen/ominaisuuksien kysyntä on kasvussa?
- 5) Mitä mieltä olet Leonardo-ohjelmasta? Ohjelman plussat ja miinukset?
- 6) Onko yritys/organisaatio hyötynyt ulkomaisista harjoittelijoista? Miten?
- 7) Hyödyttääkö ohjelma liikkuvia harjoittelijoita itseään? Millaisia hyödyt ovat?
- 8) Millainen muiden työntekijöiden reaktio harjoittelijoihin on ollut? Entä asiakkaiden? Ovatko harjoittelijat itse antaneet palautetta?
- 9) Onko töissä harjoittelijoiden lisäksi muita ulkomaalaisia?
- 10) Onko kansainvälinen kokemus tai kielitaito yleensä rekrytointikriteeri?
- 11) Onko kansainvälisestä kokemuksesta tai hyvästä kielitaidosta muuten hyötyä työtehtävissä?
- 12) Miten Leonardo-ohjelmaa voisi parantaa enemmän yritysten tarpeita palvelevaksi?

LIITE 5: ECOLEPLACE-HANKKEESEEN VALITUT HENKILÖVAIHTOPROJEKTIIT (hankkeen nimi ja koordinoiva organisaatio)

LYHYTOPISKELUVAIHDOT:

- Hyper-exchange / Itä-Uudenmaan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
- Community work and the churches' ministry / Järvenpään diakoniaopisto
- Placement and exchange of people in vocational training in forestry / Naturbruksinstitut
- France-Sweden-Finland IVT module / Lappeenrannan ammatillinen oppilaitos
- Northern Lights / Arlaninstituutti
- Teaching chemistry by vegetable oil theme / Kokkolan ammattioppilaitos
- Computer aided (numerical) methods and their applications used in planning and measuring tasks in the field of land surveying / Hämeenlinnan ammattioppilaitos
- Business curriculum differences and cultural awareness, business and culture / Lahden kauppaoppilaitos
- EURO CARE – European work experience in health and social care / Tampereen sosiaalialan oppilaitos
- Agreement of international business cooperation ABC / Jyväskylän palvelualojen oppilaitos
- Multilateral mobility for modern trainees / Kotkan ammattioppilaitos
- Multimedia integration in the educational system as a cross-cultural experience / Kymenlaakson kansanopisto
- By horse to Europe / Kaustisten ravikoulu
- New skills for the future European agricultural work force / Pohjois-Savon ammatillinen instituutti
- Forwarding students / Keravan kauppaoppilaitos

PITKÄTOPISKELUVAIHDOT

- UP & DOWN Transfer of trading skills / Muuruveden puutarha- ja maaseutu oppilaitos
- Eurotour placement / Ikaalisten kauppaoppilaitos
- Training on information systems applications for tourism TISAT / Koillismaan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
- Hospitality industry training activities HOTRA I / Espoon hotelli- ja ravintola oppilaitos
- European research for marketing and sales ERMES / Tampereen kauppaoppilaitos
- Dance training in Kuopio / Kuopion konservatorio
- LOTILA student exchange / Teollisuusoppilaitos

- POLIS / Koillismaan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
- Let's learn together / Joensuun ammatti-instituutti
- New skills into health care / Joensuun ammatti-instituutti
- Work placement in-company / Suomen liikemiesten kauppapisto
- Innovative ideas to social and health care / Joensuun ammatti-instituutti
- Practise training of hostelery and tourism / Vaasan liiketalous- ja hotelli-instituutti
- Placement of young people undergoing initial vocational training in tourism emphasizing alternative tourism / Lapin opisto
- Paris-Jurva-Pordenone / Jurvan käsi- ja taideteollisuusoppilaitos
- New network for education / Lounais-Suomen käsi- ja taideteollisuusoppilaitos

NUORETTYÖNTEKIJÄTJATYÖTTÖMÄT:

- Practising abroad after training / Oulun sosiaalialan oppilaitos
- Project for breeding potato varieties and marketing quality potato – QUALITY POTATO / Koivikon maatalousoppilaitos
- 8-country linked programme for young people in the hotel and catering industry / Ravintolakoulu Perho
- Exchange of young forest workers between Finland and Scotland / Oulun metsä oppilaitos
- The Cooperation of hairdressing trade between Glasgow and Mikkeli / Mikkelin ammattioppilaitos
- Placement of one motor mechanic to Emmendingen / Pohjois-Pohjanmaan ammatillinen oppilaitos
- Promoting vocational training for young people in the tourism sector / Keski-Uudenmaan aikuiskoulutuskeskus
- Doors open to European hotels for trainees / Hotelli- ja ravintolaoppilaitos Savonia
- Europe for young unemployed workers / Turun työvoimatoimisto
Placement programme for young people / Työyhteisökehittäjät
- European tourism work experience for young unemployed tourism workers/ students / Koillismaan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
- Opportunity for youngsters –96 / Mikkelin teknillinen oppilaitos

ASIAANTUNTIJAVAIHDOT:

- Intensifying and expanding of personal counselling and constructing the indicators for counselling in vocational and apprenticeship training / Ammatti-instituutti
- Exchange of environmental counsellors / Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus
Training placements programme TRAPP / Oulun teknillinen oppilaitos
- Just in time / Kelloseppäkoulu

- Exchange of teachers of polytechnics for the transfer of best practise / Sydväst yrkeshögskola
- Eurocoreskills for nurses – placement programme / Turun terveydenhuolto-oppilaitos
- Media and ethics: ethical cooperation between education and business / Turun kristillinen opisto
- Understanding and working with cultural diversity / Turun kaupungin sosiaali-keskus
- The Valuechain of food production/ Huittisten ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
- Cultural events with a European dimension: a training program for project coordinators / Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö Taku ry.
- Orientation to life and labour / Jyväskylän yliopisto, täydennyskoulutuskeskus
- NetWorkshops: exchange of instructors of the youth workshops in promoting the establishments of an European network of youth workshops / Tienesti-projekti, Kokkola
- Developing the tutoring skills of teachers in community care practise / Oulaisten terveydenhuolto-oppilaitos
- Development of apprenticeship training in Kainuu / Kajaani-instituutti

KORKEASTEENVAHDOT:

- Directors of the future: trainee exchange programme in the fields of industrial management, business management, environmental management and telecommunications / Mikkelin ammattikorkeakoulu
- Forwarding students II: Students in higher vocational training experiencing EU and non-EU work placements with special emphasis on logistics / Espoo-Vantaan ammattikorkeakoulu
- Educational and Exchange Projects / Tekniikan Akateemisten Liitto TEK
- LEGEND – Leonardo exchange of students and graduates for European development 1997-1999 / Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu
- SEAL – South-Eastern Finland alliance for learning student exchange 1996–1997 / Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu
- HecaMecha - Health Care and Mechatronics / Seinäjoen ammattikorkeakoulu
- Community Care - developing an international degree programme for nurse education / Oulun seudun ammattikorkeakoulu