

# EVÄITÄ TYÖELÄMÄÄN

Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia

**Milma Arola (toim.)**



© Sitra 2017

Sitran selvityksiä 123

### **Eväitä työelämään**

Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia  
Milma Arola (toim.)

ISBN 978-952-347-005-7 (nid.)

ISBN 978-952-347-006-4 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

ISSN 1796-7104 (nid.)

ISSN 1796-7112 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

Erweko, Helsinki 2017

**SITRAN SELVITYKSIÄ** -sarjassa julkaistaan Sitran tulevaisuustyön  
ja kokeilujen tuloksia.



Printed matter  
4041 0032



# Esipuhe

Millaista työelämä on nyt ja tulevina vuosina? Miten pärjään ja viihdyn siinä pelissä? Nämä kysymykset pyörivät varmasti monen nuoren ja yhtä lailla työelämässä pitkään mukana olleen päässä.

Näkökulmia työn tulevaisuuteen tarjotaan silti lähinnä ylätasolta katsoen. Pohditaan vaikkapa työtä koskevan sääntelyn kokonaisuutta ja koulutusjärjestelmän kykyä tarjota oikeanlaista opetusta. Ihminen ja yksilö ovat usein turhan kaukana näistä pohdinnoista.

Sitran rooli työelämä-teemassa on nostaa esille työhön liittyviä muutosilmiöitä ja hakea niihin myönteisiä ratkaisuja. Ilmiöt ovat toki monimutkaisia ja niiden etenemisen vauhtiin ja todennäköisyyteen liittyy paljon epävarmuutta.

Uusi työelämä tarjoaa silti mahdollisuuksia ja mielekkäitä oppimisen ja motivoitumisen paikkoja monin verroin enemmän kuin taakse jäävä, teollisen ajan yhteiskuntaan kuulunut työnteon malli. Sitra haluaakin korostaa uuden työn positiivisia puolia ja yllyttää erityisesti nuoria tavoittelemaan niitä.

Moni työelämän käsite ymmärretään liian kapeasti. Esimerkiksi työelämävalmiudet eivät ole vain nippu taitoja ja osaamisia. Asenteet, rohkeus ja itsetuntemus ovat vähintään yhtä tärkeitä.

Tässä julkaisussa Sitra esittelee käytännönläheisiä reseptejä, jotka auttavat oman työtulevaisuuden rakentamisessa ja siinä, miten nuoret voisivat löytää itselleen sopivimpia paikkoja muuttuvassa työelämässä. Reseptejä, jotka lähtevät yksilötasolta ja joissa ei ole vastakkainasettelua eri osapuolten kesken. Reseptejä, jotka voisivat muokata muuttuvaa työtä mielekkääksi osaksi nuorten elämää.

Työelämän tulevaisuus on juuri sellainen, millaiseksi me sen rakennamme.

## **TIMO LINDHOLM**

Johtaja, Uusi työelämä ja kestävä talous

Sitra



# Sisällys

Johdanto	4
Millaisia valmiuksia tulevaisuuden työelämässä tarvitaan?	5
Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia	9
eMentorointi	10
Ryhmämentorointi	12
PT4Career	14
CoCoaching	16
Avoin data työnhaussa	18
NY Start Up	20
Oppeja kokeiluista	22
Lähteet	24
Liitteet	25

# Johdanto

Globalisaatio ja digitalisaatio haastavat suomalaista työelämää. Uusia ammatteja syntyy, tehtävänkuvat muuttuvat ja työn tekemisen muodot monipuolistuvat. Tämä tarkoittaa, että tarvitsemme muutosvalmiutta niin yksilö-, työnantaja- kuin järjestelmätasolla. Sitran kaksivuotinen *Työelämän taitekohdat* -avainalue on etsinyt erilaisin kokeilu-in, selvityksin ja projektein uusia keinoja, jotka edistävät työn ja tekijän koh-

*Uskomme, että jo opiskeluvaiheessa on mahdollista antaa nuorille eväitä, jotka kantavat työelämässä myös tulevaisuudessa.*

taamista ja suomalaisten työelämävalmiuksien kehittymistä. Tavoitteena on ollut, että tehdyn työn määrä Suomessa kasvaa, korkean lisäarvon työn osuus säilyy suurena ja koettu hyvinvointi lisääntyy.

Korkean lisäarvon työtä tarkasteltaessa yksi keskeinen kysymys on, miten tämän hetken korkeakouluopiskelijat löytävät paikkansa työelämässä ja saavat muuttuvassa työelämässä tarvittavia valmiuksia. Korkeakoulutus on taloudellisesti suuri investointi, joten on tärkeää, että jokainen opiskelija

löytää paikkansa tulevaisuuden työelämässä mahdollisimman sujuvasti. Erityisen tärkeä kysymys on kuitenkin yksilöiden itsensä kannalta: työ on merkityksellinen osa elämää ja tuottaa tekijälleen hyvinvointia.

Perinteisesti koulutuksen ja erityisesti korkean koulutuksen on ajateltu takaavaan työelämässä menestymisen. Edelleenkin korkeakoulututkinto antaa hyviä eväitä työelämään ja osin suojaa työttömyyttäkin vastaan. Viime vuosien työttömyystilastot ovat kuitenkin osoittaneet, ettei korkeakoulututkinto itsessään ole tae mutkattomalle työpaikan saamiselle ja työelämässä pysymiselle.

Kukaan ei tarkalleen tiedä, millaista osaamista tarvitaan viiden, kymmenen tai kahdenkymmenen vuoden kuluttua. Työelämän muutostrendit ovat kuitenkin nähtävissä, ja niiden avulla voidaan tunnistaa, millaisista valmiuksista jokainen hyötyy oman työtulevaisuutensa rakentamisessa. Uskomme, että jo opiskeluvaiheessa on mahdollista antaa nuorille eväitä, jotka kantavat työelämässä myös tulevaisuudessa.

Tähän julkaisuun olemme koonneet havaintojamme tulevaisuuden työelämässä tarvittavista valmiuksista, ja esittelemme kuusi mallia, kokeilua ja ratkaisua, jotka edistävät korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia.

# Millaisia valmiuksia tulevaisuuden työelämässä tarvitaan?

Työelämäkeskustelu on viime vuosina ollut muutoskeskustelua. Suurimpia muutosvoimia nähdään globalisaatio ja digitalisaatio. Suomalainenkin työ tehdään globaalissa ympäristössä, jossa tavara, palvelut ja ihmiset liikkuvat ja työtä tehdään yhä useammin kansainvälisissä tiimeissä ja verkostoissa. Samanaikaisesti digitalisaatio on muuttanut ajan ja paikan merkitystä, ihmisten toimintamalleja ja käyttäytymistä. Se on automatisoinut rutiininomaisia työtehtäviä, tuonut täysin uusia mahdollisuuksia muun muassa tiedon käsittelyyn ja hyödyntämiseen sekä verkostoitumiseen ja synnyttänyt kokonaan uusia ammatteja.

Osa muutoksista koskettaa työelämää laajemmin. Muutokset näkyvät esimerkiksi työnkuissa, työssä käytettävissä välineissä, tavoissa organisoitua työn

*Tulevaisuus on myös pitkälle sen varassa, millaista tulevaisuutta olemme itse rakentamassa.*

ääreen, osaamistarpeissa, yksilöllisissä työurissa sekä työn asiakkaiden odotuksissa. Muutosten laatu ja laajuus vaihtelevat toimi- ja ammattialoittain. Esimerkiksi media-ala tai perinteinen teollisuus ovat jo käyneet läpi suuria muutoksia, rutiinomaisten työtehtävien ja ammattien ennakoidaan kohtaavaan muutoksia lähitulevaisuudessa ja lisäksi on ammatteja ja aloja, joissa muutokset näkyvät pienemässä mittakaavassa.

Kaiken muutoskeskustelun ytimessä on hyvä muistaa, ettei muutoksessa ole mitään uutta. Maatalousyhteiskunnan piiat, rengit ja torpparit vaihtuivat teollisuusyhteiskunnan työntekijöiksi, kunnes tietoyhteiskunnan synty loi uudenlaisia aloja ja osaamistarpeita. Muutosten ennakoiminen on kuitenkin kussakin ajassa tärkeää. Vaikka tulevaisuutta ei voida ennustaa, työelämän muutostrendejä haastelemalla ja erilaisia tulevaisuuden kuvia hahmottamalla saadaan ymmärrystä tulevasta. Tulevaisuus on myös pitkälle sen varassa, millaista tulevaisuutta olemme itse rakentamassa. Työelämänsä suuret ja pienet muutokset eivät etene väijäämättömästi, vaan on ihmisten itsensä käsissä, minkälaista tulevaisuutta rakennamme.

Yhteistä monille työelämän tulevaisuutta koskeville skenaarioille on se, että tulevaisuuden työelämä nähdään nykyistä purskeisempänä. Työurista uskotaan tulevan entistä monimuotoisempia ja yksilöllisempiä. Sitran selvitysten<sup>1</sup> perusteella noin 60 prosenttia suomalaisista on ollut joskus työttömänä, noin puolet kertoi vaihtaneensa alaa työuransa aikana ja lähes 50 prosenttia kertoi työ- tai opiskelu-urallaan olleen jonkinlainen taitekohta. Muutokset työuralla ovat tätä päivää jo monelle. Uramuutosten uskotaan lisääntyvän. Esimerkiksi *Foundation of Young Australiansin* toimitusjohtaja **Jan Owen** on arvioinut, että tämän hetken nuorilla tulee olemaan 17 eri työpaikkaa viidellä eri alalla<sup>2</sup>.

Kiinnostava kysymys on, millaiselta työelämän muutokset näyttävät yksilön näkökulmasta? Millaisia valmiuksia työelämässä tarvitaan ja miten yksittäinen ihminen

<sup>1</sup> Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään, 2016, Sitran työelämä tutkimus, 2017.

<sup>2</sup> <http://www.smh.com.au/comment/australian-youth-are-not-prepared-for-the-future-workforce-20160501-gojiji.html>

voi olla oman työtulevaisuutensa ohjaksissa? Tulevaisuuden osaamislistoja ei tässä julkaisussa pystytä tai koetakaan antaa. Työelämän muutosten valossa on kuitenkin mahdollista pohtia ja tunnistaa valmiuksia, joita jokainen tarvitsee työelämässä nyt ja tulevaisuudessa.

**OSAAMISEN AJAN TASALLA PITÄMINEN.** Työurat muuttuvat ja teknologian nopea kehitys kiihdyttää myös ammatti- ja tehtävätasolla tapahtuvia muutoksia muun muassa automatisaation, koneoppimisen ja ns. big datan käsittelyn myötä. Tekemisen

*Urien ja osaamistarpeiden muuttuessa oppimiskyky, kyky siirtyä tehtävästä ja roolista toiseen sekä osaamisen ajan tasalla pitäminen ovat keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja.*

tavat ja osaamistarpeet muuttuvat enemmän tai vähemmän alalla kuin alalla. Urien ja osaamistarpeiden muuttuessa oppimiskyky, kyky siirtyä tehtävästä ja roolista toiseen sekä osaamisen ajan tasalla pitäminen ovat keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja. Sitran Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään -tutkimuksen<sup>3</sup> mukaan suomalaiset pitävät tärkeimpänä taitona tulevaisuuden työelämässä oman osaamisen ajan tasalla pitämistä.

**ITSETUNTEMUS.** Muuttuvilla työelämän poluilla suunnistaminen edellyttää hyvää itsetuntemusta. Kuka olen? Mitä osaan nyt? Mitä haluan omalta työtulevaisuudeltani? Vaikka omaa työtulevaisuutta ei voi tarkoin ennakoita tai ohjata, on tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus olla itse oman työtulevaisuutensa ohjaksissa. Sitran työelämä tutkimuksen<sup>4</sup> mukaan neljäsosalla suomalaisista

on täysin selvä visio työuransa suunnasta seuraavan viiden vuoden perspektiivillä.

Aina omien kiinnostuksen kohteiden, oman tilanteen ja mahdollisuuksien kartoittaminen ei onnistu yksin, vaan saatetaan tarvita ohjausta, mentorointia tai muuta apua. Digitalisaatio lisäksi tarjoaa uusia mahdollisuuksia sopivien työmahdollisuuksien ja työtilaisuuksien löytämiseen. Tässä julkaisussa esittelemme erilaisia mentorointiin ja sparraukseen liittyviä malleja sekä kokeilun, jossa opiskelijat etsivät piilotyöpaikkoja avointa dataa hyödyntäen.

**YHDESSÄ TEKEMINEN.** Itsetuntemukseen liittyy kyky tunnistaa omaa osaamista ja sanoittaa sitä. Tämä paitsi auttaa työnsaannissa, on myös edellytys yhdessä tekemiselle. Elämme keskinäisriippuvaisessa maailmassa, jossa ratkottavat ongelmat ovat mutkikkaita. Ne vaativat usein monitieteellistä tai -ammattillista lähestymistä, jolloin asiantuntijuuskin muuttuu jaetuksi asiantuntijuudeksi. Työtä tehdään ja asioita ratkaistaan entistä useammin monialaisissa verkostoissa ja tiimeissä. Tästä syystä kyky valjastaa oma osaaminen yhteiseen käyttöön ja toimia yhdessä muiden kanssa ovat keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja. Yhdessä tekemistä ja monialaisen osaamisen hyödyntämistä voidaan opetella korkeakouluissa menetelmin, joissa pääosassa ovat käytännön tekeminen ja eri alojen opiskelijoiden yhteen tuominen. Näin tehdään muun muassa myöhemmin esiteltävässä NY Start Up -ohjelmassa.

**VERKOSTOITUMINEN.** Verkostoitumisen tärkeydestä työelämässä puhutaan paljon, joskus jopa ärsytykseen saakka. Puhe ei kuitenkaan ole turhaa työmahdollisuuksien ja työpaikkojen löytymisen näkökulmasta, sillä työtilaisuudet löytyvät enenevässä määrin erilaisten verkostojen kautta. Sitran tekemien selvitysten mukaan yli 70 prosenttia työpaikoista löytyy muutoin kuin avointa työpaikkaa hakemalla<sup>5</sup>. Tämä tarkoittaa, että

<sup>3</sup> Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään, 2016.

<sup>4</sup> Sitran työelämä tutkimus, 2017.

<sup>5</sup> Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään, 2016 & Sitran työelämä tutkimus, 2017.



työmahdollisuuksien löytämiseksi on osattava luoda verkostoja ja hyödyntää niitä. Verkostoituminen ja erilaiset työelämäkontaktit edistävät myös korkeakouluopiskelijoiden työllistymistä. Opiskelijat tarvitsevat käytännön työkaluja työelämäkontaktien luomiseen ja itselleen sopivien työtilaisuuksien löytämiseen. Kaikki tässä esittelemämme mallit tukevat tavalla tai toisella verkostoitumista.

**YRITTÄJÄMÄISYYS JA ONGELMANRATKAISUKYKY.** Työelämässä tarvitaan enenevässä määrin yrittäjämäistä otetta ja yrittäjyysvalmiuksia. Yrittäjäksi ryhtyminen on tänä päivänä monella alalla aiempaa yksinkertaisempaa, sillä digitalisaatio mahdollistaa sen, ettei yrittäminen vaadi aina suuria taloudellisia investointeja. Suomen Yrittäjien Opiskelijasta yrittäjäksi -selvityksen mukaan 21 prosenttia korkeakoulussa lukuvuonna 2014–2015 opiskelleista piti yrittäjäksi ryhtymistä todennäköisenä tai erittäin todennäköisenä uravaihtoehtona<sup>6</sup>. Työn tekemisen muotojen monipuolistuessa myös yksinyrittäjien määrä on ollut jo toistakymmentä vuotta nousussa.

Kyse ei ole siitä, että kaikista tulisi tulevaisuudessa yrittäjiä, vaan siitä, että työssä kuin työssä ja työn saamisessa korostuvat ongelmanratkaisukyky, rohkeus kokeilla ja kyky tarttua tuumasta toimeen. Sitran teettämien selvitysten mukaan ongelmanratkaisukyky on tälläkin hetkellä keskeinen työuralla etenemistä auttava ja toisaalta työttömyydestä nostava ominaisuus<sup>7</sup>. Lisäksi Sitran teettämä korkeakouluopiskelijoiden asenteita kartoittanut selvitys<sup>8</sup> paljasti, että yrittäjämäinen asenne lisää korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuususkoa.

Ongelmanratkaisukykyä ja uskallusta yrittää voidaan harjoitella osana kaikkea koulutusta. Kyse ei kuitenkaan ole pelkistä yksilön ominaisuuksista tai taidoista vaan siitä, että osaamme luoda sellaisen työelämän ja sellaisia työpaikkoja, joissa kulttuuri rohkaisee kokeilemaan ideoita ja joissa myös epäonnistuminen sallitaan. Ylipäänsä työelämävalmiudet eivät kehity vain yksilöä kehittämällä, vaan tarvitaan mahdollistava ympäristö ja yhdessä tekemistä kaikkien työelämän toimijoiden välillä.

*Työelämävalmiudet eivät kehity vain yksilöä kehittämällä, vaan tarvitaan mahdollistava ympäristö ja yhdessä tekemistä kaikkien työelämän toimijoiden välillä.*

Uskomme, että korkeasti koulutetuille voidaan tarjota paljon mahdollisuuksia sekä konkreettista apua tulevaisuuden työelämää varten. Toimijoina voivat olla eri tahot kuten korkeakoulut, ohjaavat tahot, työpaikat, yritykset, alumnit sekä opiskelijat itse. Tapoja on monia. Tämän todisti keväällä 2016 järjestämme ideakuulutus, jossa

joukkoistamalla etsimme ratkaisuja siihen, miten ja millaisia eväitä korkeakouluopiskelijoille voidaan tarjota muuttuvaan työelämään. Saimme vastaukseksi yhteensä 92 oivallista ehdotusta, ideaa ja toiminnassa olevaa mallia.

Valitsimme saamistamme ideoista viisi voittajaa jatkokehittelyyn ja kokeiluun. Neljä

6 Opiskelijasta Yrittäjäksi – Ydintuloksia selvityksestä Opiskelijayrittäjyys suomalaisissa korkeakouluissa lukuvuonna 2014–2015. Suomen Yrittäjät. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/opiskelijasta\\_yrittajaksi.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/opiskelijasta_yrittajaksi.pdf)

7 Työelämän siirtymiä. Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään -kyselyn jatkoanalyysi, Markus Kanerva, 2016.

8 Korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuus- ja työllistymisusko sekä työelämän arvostukset opintojen eri vaiheissa ja aloilla, Juhani Saari ja Aasa Karimo, OTUS, 2015.

voittajaideoista valittiin ideakokonaisuutena, sillä ne kaikki liittyvät tavalla tai toisella korkeakouluopiskelijoiden itsetuntemuksen tukemiseen, oman tien löytämiseen ja työllä suunnistamiseen. Näissä ideoissa mento- roinnin, coachauksen tai sparrauksen keinoin tuettiin opiskelijoiden valmiuksia tunnistaa omia mahdollisuuksiaan työelämässä ja saada käytännön vinkkejä oman työtulevaisuutensa

*Tarkoituksemme on rohkaista muitakin kokeilemaan ideoitaan, tarttumaan näihin tai muihin malleihin sekä varastamaan ja parastamaan omaan korkeakouluun tai tilanteeseen sopivimmat.*

rakentamiseen. Mallit tarjoavat opiskelijoille myös työelämäkumppanuutta ja avaavat verkostoja työelämään. Viides ideoista liittyi avoimen datan hyödyntämiseen piilotyöpaik- kujen löytämisessä. Tässä kokeiluissa testat- tiin, voiko avointa dataa hyödyntämällä tunnistaa opiskelijoille sopivia piilotyöpaik- koja sekä työ- ja harjoittelumahdollisuuksia. Esittelemme tässä julkaisussa ideakuulutuk- sen voittajiksi valikoimamme viisi mallia.

Lisäksi esittelemme NY Start Up -ohjelman, jonka kehittämistä korkea-

koulusektorille Sitra on ollut tukemassa. NY Start Up -ohjelma edistää erityisesti yrittäjyysvalmiuksien kehittämistä, antaa opiskelijoille valmiuksia innovointiin, auttaa tunnistamaan omaa osaamista ja rohkaisee yrittämiseen ja monialaiseen yhdessä tekemiseen.

Kaikille tässä esitellyille keinoille on yhteistä se, että ne sopivat alalle kuin alalle sekä kaikille koulutussektoreille. Osalla malleista on pidempi historia ja ne ovat jo kehittyneet käyttövalmiiksi konseptiksi. Osassa on kysymys ensimmäisestä uuden idean kokeilusta tai jonkin idean jatkokehit- tämisestä.

Keinojen esittelyjen lomassa julkaisun sivuilla esiintyy myös viisi kuvitteellista opiskelijapersoonaa. Nämä persoonat ovat syntyneet kokeiluissa mukana olleiden opiskelijoiden tarpeiden pohjalta. Sitaatit ovat aitoja ja ne valottavat hyvin sitä, miten opiskelijat ovat kokeiluissa ja ohjelmissa mukana olemisen kokeneet ja mitä ehkä oivaltaneet.

Tarkoituksemme on rohkaista muitakin kokeilemaan ideoitaan, tarttumaan näihin tai muihin malleihin sekä varastamaan ja parastamaan omaan korkeakouluun tai tilanteeseen sopivimmat. Olemme tässä lähestyneet kysymystä nuorten korkeasti koulutettujen näkökulmasta, mutta malleja voi laajentaa kaikille koulutusasteille ja jopa kaikkiin elämänvaiheisiin.

# Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia

Esittelyssä käytännönläheisiä malleja, jotka auttavat nuoria oman työtulevaisuuden rakentamisessa ja oman paikan löytämisessä muuttuvassa työelämässä. Koonneet Saara Gröhn, Katja Kaihua ja Minna Puisto.



# eMentorointi

Voisiko digitalisaation tuomia mahdollisuuksia soveltaa myös opiskelijoiden mentoroinnissa? Kolmen ammattikorkeakoulun yhteistyö osoittaa, että ajasta ja paikasta riippumattomalle palvelulle on tilausta.

## KENELLE?

Ajasta ja paikasta riippumaton eMentorointi sopii kaikissa eri opintojen vaiheissa oleville perustutkinto-opiskelijoille, jotka hakevat työelämä-verkostoja sekä suuntaa ja tukea työelämään siirtymiseen.

## **Mistä on kyse?**

Idea eMentorointi-koulutuksesta sai alkunsa, kun Kajaanin ammattikorkeakoulussa pohdittiin mentoroinnin ja digivälineiden käyttöä opiskelijoiden työllistymisen vauhdittamiseksi. Mukaan suunnitteluun lähtivät myös Centria ja Kaakkois-Suomen AMK. Yhteishanke sai ESR-rahoitusta Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 -ohjelmasta.

eMentoroinnissa on mallinnettu ja testattu digitaalisesti toteutettavaksi soveltuvia mentorointimalleja. Osallistujat kokeilivat pari- ja ryhmämentorointia sekä vertaismentorointia antaen samalla jatkuvaa palautetta toteutuksesta. Digitaalisia välineitä otettiin rohkeasti käyttöön niin yhteydenpi-

toon ja raportointiin kuin esittelyvideon ja muiden oppimistehtävienkin tekoon.

Mentoreina toimineille alumneille ja YAMK-opiskelijoille tarjottu eMentoreiden viiden opintopisteen kokonaisuus (eMentorointikoulutus) koostui mentoroinnin ohella lähipäivistä, tehtävistä ja arvioinneista. Perustutkinnon opiskelijat, eAktorit, saivat kaksi opintopistettä mentorointiin osallistumisesta, itsearvioinnista sekä oppimisen raportoinnista. Lähipäivät toteutuivat reaaliaikaisesti ja interaktiivisesti kolmen ammattikorkeakoulun välillä. Itse mentorointi oli mahdollista kasvokkain ja digitaalisesti.

## ESIMERKIKSI PETRI VOISI HYÖTYÄ TÄSTÄ PALVELUSTA

Petri opiskelee viimeistä vuotta sosionomiksi ja siirtyy pian työelämään. Hän tarvitsee vinkkejä ammatillisten verkostojensa luomiseen ja tietoa oman alansa työmahdollisuuksista. Petri haluaa laajentaa omaa ymmärrystään sosiaalialasta ja on kiinnostunut kuulemaan näkemyksiä myös muiden alojen ammattilaisilta. Petriä kiinnostaa myös digitaalisten välineiden hyödyntäminen osana tulevaa työtään.



*“Se antaa niin paljon enemmän,  
kun sä keskustelet toisen alan  
ihmisen kanssa asioista, hänellä on  
erilaisia näkemyksiä kun sulla.”*

## KOKEILUN LAAJUUS

3 ammattikorkeakoulua, 41 eAktoria, 30 eMentoria. eAktorilla 3 ja eMentorilla 5 lähipäivää, 4 kk eMentorointiharjoittelua.

## IDEANIKKARIT

Tuula Rajander ja Rauni Leinonen, Kajaanin AMK.  
Helena Åkerlund ja Irja Leppisaari, Centria.  
Jarkko Ansamäki, Mari Hämäläinen ja Satu Peltola, Kaakois-Suomen AMK.

### **Mitä antaa osallistujille?**

Perustutkinto-opiskelija oivaltaa eMentoroinnin avulla, millaista osaamista tämän päivän työelämässä tarvitaan. Hän rakentaa verkostojaan ja työelämään siirtyminen nopeutuu. Opiskelija voi osallistua eMentorointiin luontevasti ajasta ja paikasta riippumatta, kehittäen samalla digitaitojaan verkossa ja sosiaalisen median ympäristöissä.

eMentori oppii monipuolisen valikoidun mielekkäitä, teoreettisesti perusteltuja ja käytännössä toimivia mentorointimalleja ja -menetelmiä. Osaamistaan hän voi soveltaa käytäntöön omalla työpaikallaan. eMentorit saavat kosketuspintaa opiskelijoiden maailmaan ja laajentavat moniammatillisia verkostojaan.

### **Mitä kokeilun tekeminen vaatii?**

- eMentorointikoulutuksen huolellista suunnittelua ja koordinoitua.
- Kouluttajilta ennakkoluulotonta asennoitumista sekä rohkeutta heittäytyä yllättävissä tilanteissa.
- Siirtymistä opettajakeskeisyydestä oppijakeskeisyyteen.
- Vähintään kaksi opettajaa vastaamaan toteutuksesta hyödyntäen eMentorointikoulun oppeja.
- Opiskelijoilta joustavuutta ja uskallusta kokeilla välineitä ja mentorointimenetelmiä oma-aloitteisesti.
- Digitaaliset välineet on hallittava laajasti ja niiden käyttö on ohjeistettava selkeästi.

### **Mitä kokeilusta opittiin?**

- Hyvä suunnitelma ja konkreettiset oppimistavoitteet varmistavat onnistuneen lopputuloksen.
- Eri alojen yhteistyö ja oppimisen yhteisöllisyys antavat osallistujille hyviä oppimiskokemuksia.
- Pari- ja ryhmämentoroinnit tukevat toisiaan.
- Rakentava palaute on vahva peruskallio eAktorien ja eMentorien kehittymiselle.
- Digitaalisten välineiden pitää olla vapaasti valittavia ja sovellettavia.

### **Kiinnostuitko? Huomioi nämä seikat ohjelmaa suunnitellessasi**

- Suunnitteluun on suositeltavaa käyttää kunnolla aikaa ja pohdintaa; hyvin suunniteltu ohjelma sitouttaa ja motivoi etenemään tavoitteellisesti.
- Kokeilu kannattaa tehdä yhteistyössä 2–3 korkeakoulun kanssa.
- Opiskelijalle on viestittävä hakuvaiheessa mentoroinnin hyödyistä sekä avata avainkäsitteet.
- Teknologian mahdollisuuksia kannattaa hyödyntää monipuolisesti.
- Lähipäivien aikana varattava riittävästi aikaa keskusteluille.

# Ryhmämentorointi

Helsingin yliopiston ryhmämentorointiohjelma toimii osana työelämäorientaatiota. Ryhmämentorointi antaa opiskelijoille uusia näkökulmia omien uramahdollisuuksien pohtimiseen. Ryhmässä käytävät keskustelut ovat keino vaihtaa ajatuksia ja antaa vertaistukea.

## KENELLE?

Ryhmämentorointi sopii opiskelijalle, joka pohtii asiantuntijaidenti-teettiään sekä omia uravaihtoehtojaan. Opiskelijalla tulee olla valmius pohtia omaa tulevaisuuttaan, omia kiinnostuksiaan, vahvuuksiaan ja kehitysmisalueitaan sekä halu jakaa omia ajatuksiaan ryhmässä.

## **Mistä on kyse?**

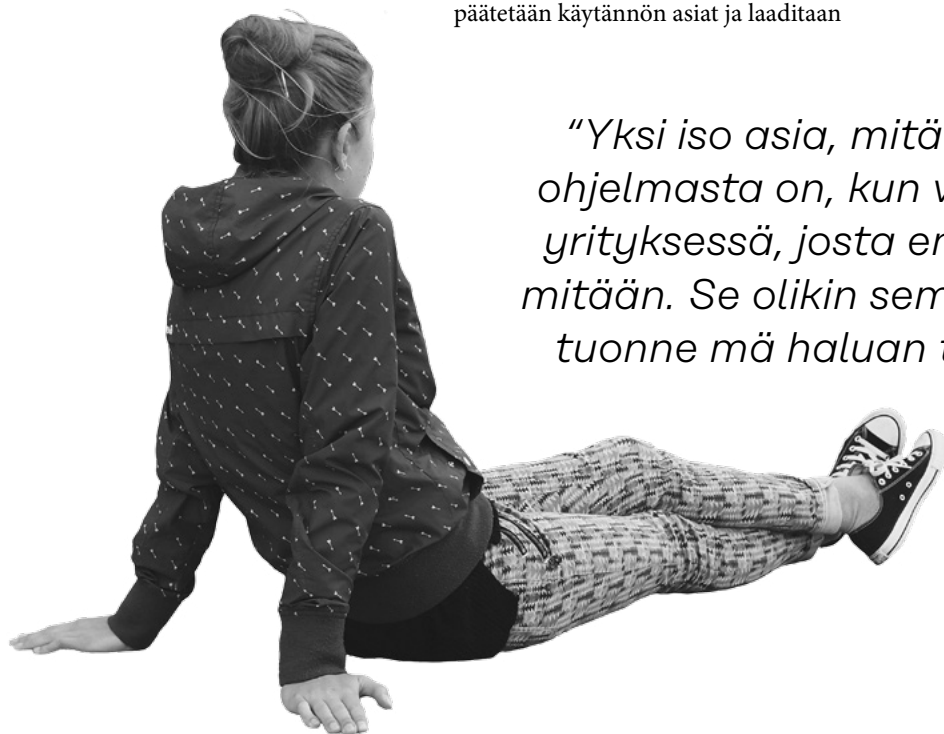
Ryhmämentorointi pohjautuu Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian ainejärjestö Statuksen kehittämään minimentoroinnin malliin. Ensimmäinen toteutus oli kevätlukukaudella 2012 ja siitä lähtien ohjelma on kasvanut vuosi vuodelta. Tavoite on tukea opiskelijoiden työelämäorientaatiota, lisätä heidän itsetuntemustaan, tarjota näkökulmia erilaisista uravaihtoehtoista ja selkiyttää tulevaisuuden tavoitteita.

Opiskelijoiden hakiessa ohjelmaan heidän toiveensa sekä motivaationsa kartoitetaan hakemuksessa sekä kirjallisella ennakokotehtävällä. He valitsevat mentorien joukosta kolme omasta mielestään kiinnostavinta profiilikuvausten perusteella. Ryhmät muodostetaan toiveiden pohjalta ja ohjelma käynnistyy yhteisellä tilaisuudella, jossa päätetään käytännön asiat ja laaditaan

mentorointisopimukset. Päävastuu tapaamisissa käsiteltävien aiheiden suunnittelusta ja dokumentoinnista on opiskelijoilla. Mentorin päätehtävä on fasilitoida prosessia ja jakaa omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan työelämästä. Ryhmät ovat soveltaneet monenlaisia toimintatapoja ja halutessaan voineet organisoida esimerkiksi yritysvierailuja heitä kiinnostaville työpaikoille ja hyödyntää urapalveluiden tukea. Ryhmissä on vapaus käyttää ryhmän itse sopivaksi kokemia menetelmiä ja toimintatapoja tavoitteista riippuen. Keskustelu on usein kaikista tärkein elementti mentoroinnissa.

Ohjelma huipentuu yhteiseen päätöstilaisuuteen. Siellä käydään läpi ohjelman antia, tavoitteiden saavuttamista ja kerätään palaute ryhmämentoroinnin jatkokehittämistä varten.

*“Yksi iso asia, mitä olen saanut tästä ohjelmasta on, kun vierailimme eräässä yrityksessä, josta en tiennyt etukäteen mitään. Se olikin semmoinen paikka, että tuonne mä haluan töihin vielä joskus!”*



### ESIMERKIKSI PINJA VOISI HYÖTYÄ TÄSTÄ PALVELUSTA

Pinja opiskelee pääaineenaan venäjän kieltä ja kirjallisuutta humanistisessa tiedekunnassa. Opintojensa alussa Pinja oli vielä varma, että haluaisi valmistuttuaan kieltenopettajaksi, mutta on opintojen edetessä tullut toisiin aatoksiin. Nyt Pinja etsii suuntaa tulevalle työuralleen ja kaipaa vinkkejä siitä, mihin kaikkialle hän voisi tarjota osaamistaan valmistumisensa jälkeen.

### KOKO OHJELMAN LAAJUUS:

6 toteutuskierrosta:  
9 tiedekuntaa, 480 opiskelijaa, yli 100 alumnimentoria.  
Tällä toteutus-  
kierroksella noin 30 ryhmää, joissa yhteensä 130 opiskelijaa.  
Ryhätapaamiset 5 krt, 1 mentori / 2–5 opiskelijan ryhmä, käynnistys- ja päätöstilaisuudet.

### IDEANIKKARI

Minna-Rosa Kannianen, Helsingin yliopiston urapalvelut

### Mitä antaa osallistujille?

Opiskelijat saavat ohjelman kautta laajempaa perspektiiviä eri suuntautumis- ja uramahdollisuuksiin ja pääsevät pohtimaan syvällisesti omia valintojaan. Lisäksi he voivat rakentaa verkostojaan, kehittää itsetuntemustaan ja tunnistaa omaa osaamistaan. Tärkeäksi on koettu myös ryhmän tarjoama vertaistuki.

Mentorille ryhmänohjaus- ja mento-  
rintaitojen kehittymisen lisäksi ohjelma on tilaisuus jakaa osaamistaan ja siten tukea nuoria elämän käännekohtissa. Keskustelut antavat paljon myös mentorille haastaen heitä pohtimaan omia ajatuksiaan ja näkemyksiään.

### Mitä ohjelman toteuttaminen vaatii?

- Alumnitoimijoita toteutuksen kumppaneiksi ja mentorien rekrytoimiseksi.
- Koordinointityö vaatii vuositasolla muutaman viikon työpanoksen, painotuen toteutuksen alkuun ja loppuun.
- Mentorointi edellyttää opiskelijoilta ja mentoreilta sitoutumista koko prosessin keston.
- Käynnistys- ja päätöstilaisuuksiin soveltuvat tilat. Aikaa käytännön järjestelyihin.

### Mitä ohjelmasta opittiin?

Ohjelma on helposti käyttöönotettava ja sillä voidaan tavoittaa suuri määrä opiskelijoita pienin kustannuksin.

- Mentorit ja opiskelijat arvostavat vapautta rakentaa kokonaisuudesta omia tarpeitaan vastaavan.
- Ryhmien poikkitieteellisyys avaa uusia näkökulmia kaikille osapuolille.
- Opiskelijat odottavat sitoutumista myös toisiltaan. Matka tehdään yhdessä ja ryhmä halutaan pitää yhtenäisenä.

### Kiinnostuitko? Huomioi nämä seikat ohjelman toteuttamista suunnitellessasi

- Opiskelijoiden rekrytointiin on panostettava ja kommunikoitava selkeästi mitä hyötyä ryhmämentorointi voi tarjota.
- Opiskelijoiden sitoutuneisuus kannattaa varmistaa jo hakuvaiheessa kartoittamalla motivaatio ja toiveet kattavasti.
- Mentoreita kannustettava panostamaan profiilikuvauksiinsa, tämä edesauttaa sopivien ryhmien muodostumista.

# PT4Career

Henkilökohtaista treeniä uralle voi saada, kun saatetaan yhteen opiskelija sekä hänelle sopiva työelämässä oleva ihminen, joka ryhtyy ura-personal traineriksi. Oman personal trainerin, erilaisten tapahtumien ja keskustelutilaisuuksien avulla luodaan verkostoja ja työelämä tulee tutummaksi.

## KENELLE?

Palvelu on tarkoitettu valtiotieteiden opiskelijalle, joka kartoittaa työmahdollisuuksia ja on kiinnostunut itsensä kehittämisestä tulevaa uraansa ajatellen. Palvelua voi käyttää missä tahansa opintojen vaiheessa kirjastamaan omia tulevaisuuden urasuunnitelmia.

## **Mistä on kyse?**

Idean juuret ovat Helsingin yliopiston ja Lähi-Tapiolan järjestämässä Hyvä yhteiskunta Master Class -projektissa. Uuden työelämän haasteista kiinnostunut ryhmä osallistui projektiin vuonna 2015 ja siitä saadun sparrauksen siivittämistä he jatkoivat konseptin kehittämistä.

PT4Career on rento uraohjauksen tyyppinen palvelu, joka edesauttaa työelämään siirtymisen vaihetta uraansa pohtivalle valtiotieteilijälle. Palvelu saattaa opiskelijan yhteen "pertin" eli ura-personal trainerin kanssa, joka on valtiotieteellisestä valmistuksessa oleva tai valmistunut alumni. Yksilöllinen uraohjaus eli peeteröintisuhde käynnistyy opiskelijan täytettyä tarvittavat esitiedot

ja hyväksytyttyä esitietojen pohjalta hänelle ehdotettavan kandidaatin tämän LinkedIn-profiiliin ja PT4Careerin tuottamaan esitietomateriaaliin perustuen. Osapuolet sopivat tapaamisesta ja käsittelevät kysymyksiä vapaamuotoisesti peeteröitävän tarpeiden pohjalta tai tukimateriaalin avulla.

PT4Career -konsepti kattaa myös tapahtumat sekä keskustelutilaisuudet, joissa käsitellään työelämään, omaan osaamiseen ja vahvuuksien tunnistamiseen liittyviä aiheita ja verkostoidutaan alumneihin sekä muihin oman tiedekunnan opiskelijoihin. Yhteisöllä on oma Facebook-ryhmä, jonka avulla itseä kiinnostavista tapahtumista saa tietoa.

## ESIMERKIKSI VILLE VOISI HYÖTYÄ TÄSTÄ PALVELUSTA

Ville on gradua vaille valmis valtiotieteiden maisteri ja valmistautumassa työnhakuun. Generalistina hän tarvitsee tukea oman osaamisensa sanoittamiseen ja tietoa siitä, minkälaisia työtehtäviä hänen alallaan on tarjolla. Ville haluaa oppia tuntemaan omaa alaansa paremmin ja selkiyttää itselleen, mitä oikeasti haluaa tehdä. Hän haluaa käytännön vinkkejä ja tietoa urapolkunsuunnitteluun sekä keskustelua omaan ammatilliseen suuntautumiseensa hahmottamiseen.





*“Kommentit saman alan ihmiseltä omista ainevalinnoista antoivat lisää itseluottamusta ja uskoa oman tutkinnon toimivuudesta.”*

## KOKEILUN LAAJUUS

24 opiskelijaa, 15 ura-personal traineria eli perttiä. Kahdenkeskisiä 1-2h tapaamisia sopimukseen mukaan, tapahtumia.

## IDEANIKKARIT

PT4Career -tiimi:  
Jaakko Ikonen,  
Tiia Sorsa,  
Ria Svartholm,  
Kirsi Pönni,  
Anna Walldén

### **Mitä antaa osallistujille?**

Opiskelijan usko omaan työllistymiseen ja oman paikan löytämiseen vahvistuu yksilöliisiin tarinoihin tutustumisen kautta. Työelämä tulee läheisemmäksi oman alan personal trainerin tuella ja samalla syntyy hyödyllisiä verkostoja. Tilaisuuksien laadukkaat sisällöt kehittävät itsetuntemusta.

Personal traineria palkitsee se, kun hän voi auttaa opiskelijaa ja valaa uskoa tulevaan. PT4Career -tapaamisiin on helppo sitoutua ajallisesti, kun tapaamiset voi sopia vapaasti opiskelijan kanssa

### **Mitä kokeilun tekeminen vaatii?**

- Sitoutuneiden ja innokkaiden opiskelijoiden rekrytointiin.
- Monipuolisesti alaa edustavien personal trainereiden rekrytointiin erilaisten somekanavien, tapahtumien tai alumni-verkostojen kautta.
- Koordinoituna pertin ja peeteröitävän yhteensaattamiseksi esitietojen perusteella.
- Tapahtumien sisällön suunnittelutyön, opiskelijoiden tarpeista lähtien.
- Sopivien tilojen varaamisen tapahtumille.

### **Mitä kokeilusta opittiin?**

- Ohjelman vapaamuotoisuus ja joustavuus houkuttelee.
- Kattavat esitiedot opiskelijalta edesauttavat pertin valintaa sekä tämän valmistautumista tapaamisiin.
- Personal trainerit, joilla on pitkä työura, soveltuvat hyvin tukemaan alaan liittyvissä haasteissa. Vasta itsekin valmistuneet personal trainerit ovat parhaimmillaan työnhakuun ja tuoreen valtiotieteilijän identiteettiin liittyvissä pohdinnoissa.
- Tapaamisia varten apuvälineeksi tehty keskustelurunko tukee dialogin käynnistämistä.

### **Kiinnostuitko? Huomioi nämä seikat ohjelmaa suunnitellessasi**

- Opiskelijoille viestittävä palvelusta rennolla tyyllillä ja hyödyt avaten.
- Pidettävä matalan kynnyksen henki sekä alumneille että opiskelijoille.
- Tilaisuuksien aikataulutttaminen siten, ettei samanaikaisesti olisi käynnissä toista vastavalmistuvia kiinnostavaa tapahtumaa.

# CoCoaching

Itsetuntemuksen parantaminen on tärkeää, kun tavoitteet oman työuran suhteen ovat vielä epäselviä. Valmennus auttaa tunnistamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksia.

## KENELLE?

Valmennus sopii parhaiten opinnoistaan valmistuvalle nuorelle, jolle työnhaku on ajankohtainen, tavoitteet omalle uralle eivät vielä ole selkiytyneet ja joka kaipaa tukea oman osaamisensa kirkastamiseksi ja minäkuvan vahvistamiseksi. Valmennus auttaa nuorta kehittämään omaa itsetuntemustaan ja työelämätaitojaan sekä kirkastamaan omia vahvuuksiaan ja löytämään omannäköisen urapolun.

## **Mistä on kyse?**

Keväällä 2016 Laurean Service Innovation and Design -koulutusohjelmassa opiskellut kolmihenkinen opiskelijatiimi halusi tarttua yhteiskunnallisen haasteen ratkaisemiseen palvelumuotoilun keinoin. Tiimi lähti ideoimaan ratkaisua nuorten itsetuntemuksen parantamiseksi ja näin CoCoaching sai alkunsa.

CoCoaching on palvelukonsepti, jossa etsitään nuorelle sopiva valmentaja. Konseptin toimivuutta lähdettiin todentamaan kokeilulla, jossa tutkittiin valmennuksen vaikuttavuutta nuorten työelämätaitojen ja työllistymisen parantamisessa. Kahden kuukauden aikana opiskelijat kävivät läpi valmennusjakson, joka koostui ryhmä- ja yksilövalmennuksista. Ryhmävalmennukset orientoivat yksilövalmennuksiin, joissa keskityttiin työstämään kunkin opiskelijan henkilökohtaisia tavoitteita ja haasteita

kokonaisvaltaisesti elämäntaitovalmennusmenetelmien avulla. Valmentajina toimivat koulutetut tai kouluttautumassa olevat lifecoachit. Kokeilun aikana valmennuksen vaikuttavuutta mitattiin lähtö- ja päätöstilanteen vaikuttavuuskyselyllä ja toissijaisesti tutkittiin voisiko onlinepalvelu tukea opiskelijaa, kun hän etsii itselleen soveltuvinta valmentajaa. Kokeilun aikana tehty vaikuttavuuskysely osoitti opiskelijoiden työnhakutaitojen ja kyvyn tunnistaa työmahdollisuuksia parantuneen keskimäärin 20 prosenttia. Osa kokeilussa mukana olleista sai valmennusjakson aikana jopa työ- tai harjoittelupaikan ja koki, että valmennuksesta oli selkeä apu heidän työllistymisessään. Kokeilun perusteella myös todettiin, että eri valmennusmuodot yhteen tuovalle digitaaliselle palvelulle on tarvetta.

## ESIMERKIKSI MIKKO VOISI HYÖTYÄ TÄSTÄ PALVELUSTA

Mikko on kolmannen vuoden tietotekniikan opiskelija ja etsii oman alansa työharjoittelupaikkaa. Hän tarvitsee tukea oikean suunnan ja vahvuuksiensa löytämiseen sekä työnhakutaitojensa hiomiseen. Hän haluaa avartaa maailmankuvaansa ja panostaa henkilökohtaiseen kehitykseen, ettei vain ajelehtisi elämässä eteenpäin. Hän tahtoi tietää vahvuutensa paremmin, jotta saisi varmuutta hakea työharjoittelupaikkoja.



*“Olen etsinyt töitä kaksi viikkoa, hakenut 15 työpaikkaan ja päässyt jo kymmeneen työhaastatteluun. Kaikki yritykset ovat todella innoissaan minusta, mikä tuli minulle todella isona yllätyksenä. Coachingista on ollut todella paljon apua!”*

### KOKEILUN

#### LAAJUUS:

19 valmennettavaa,  
8 valmentajaa.  
6h ryhmävalmen-  
nusta, 5h yksilöval-  
mennusta 2 kk:n  
aikana.

### IDEANIKKARIT

Minna Puisto,  
Katja Kaihua ja  
Saara Gröhn

### **Mitä antaa osallistujille?**

Valmennus auttaa opiskelijaa tunnistamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja soveltamaan omaa osaamistaan uusien työmahdollisuuksien ja urapolkujen löytämiseksi. Työnhakutaidot kehittyvät ja rohkeus tarttua toimeen ja kontaktoida työnantajia kasvaa. Valmennusjaksolla nuori voi tehdä valmentajan tuella itselleen konkreettisen toimintasuunnitelman oman tavoitteensa saavuttamiseksi. Koska elämäntaitovalmennus katsoo valmennettavaa kokonaisuutena, nuori voi saada valmennuksesta työkaluja myös oman elämänhallintansa tueksi.

Nuoret eivät yleisesti kuulu elämäntaitovalmentajien asiakaskuntaan, joten heidän valmentamisensa tarjoaa valmentajalle mahdollisuuden kehittää omaa ammatti-osaamistaan nuorten asiakkaiden parissa.

### **Mitä kokeilun tekeminen vaatii?**

- Oppilaitoskumppanien hankkimisen opiskelijoiden tavoittamiseksi.
- Suunnittelu- ja koordinoituvuutta: valmennusten sisällöt ja aikataulut on suunniteltava ja yhteiset ryhmätilaisuudet järjestettävä.
- Markkinointiviestintää opiskelijoille valmentautumisen mahdollisuudesta.
- Ammattitaitoisten valmentajien hankkimista tai kouluttamista palvelun tarjoajiksi.
- Aloitustilaisuuden, joka orientoi ja sitouttaa opiskelijan valmennusprosessiin.

### **Mitä kokeilusta opittiin?**

- Opiskelijan oma motivaatio lähtee valmennettavaksi on ensiarvoisen tärkeää.
- Valmennus on parhaiten opiskelijan saavutettavissa, kun sitä tarjoaa oppilaitos.
- Valmentajan ammattimaisuus ja elämäkokemus ovat tärkeitä.
- Tarvetta olisi valmennukselle tietyistä teemoista, kuten esimerkiksi ajankäytön hallinta.
- Valmennuksen ajoittaminen viimeiselle opintovuodelle koettiin tehokkaaksi.

### **Kiinnostuitko? Huomioi nämä seikat ohjelmaa suunnitellessasi**

- Valmennus ei ole palveluna vielä kovin tunnettu. Valmennuksen hyödyistä sekä palvelun sisällön avaamisesta on viestittävä selkeästi opiskelijoille.
- Osalla nuorista aikuisista on haasteita ajankäytössä, josta seuraa sovittujen tapaamisten unohtelua. Selkeä viestintä ja etäyhteyksien käyttö valmennuksissa auttavat.

# Avoim data työnhaussa

Suurin osa työpaikoista ei tule koskaan julkiseen hakuun. Avoimen datan avulla piilotyöpaikkoja on mahdollista tunnistaa entistä helpommin.

## KENELLE?

Palvelua on kokeiltu pian valmistumassa olevalle opiskelijalle, jolla työnhaku on ajankohtainen. Parhaan hyödyn saa opiskelija, joka tietää suurin piirtein mille toimialalle, millaisiin työtehtäviin tai yrityksiin haluaisi työllistyä.

## **Mistä on kyse?**

Valtaosa työpaikoista löytää tekijänsä muilla tavoin kuin avoimella hakumenettelyllä. Sitran Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään -tutkimuksen mukaan yli 70 prosenttia suomalaisista on saanut edellisen työnsä muuten kuin avointa paikkaa hakemalla. Lisäksi piilotyöpaikkoja syntyy silloin, kun työntekijän ja työnantajan intressit kohtaavat ennen kuin rekrytointitarve konkretisoituu avoimena työpaikkana. Samanaikaisesti avoin tieto yritysten ja organisaatioiden tilanteesta ja aikeista lisääntyy valtavaa vauhtia. Tätä tietoa ja siitä tehtäviä päätelmiä voidaan hyödyntää erilaisiin tarpeisiin.

Kokeilu käynnistyi idean isän **Karri Liikkasen** yhdistettyä sopivat palaset toisiinsa: avoimen datan trendin, sitä hyödyntävän olemassa olevan Vainu-ohjelmiston, Helsingin yliopiston urapalveluiden halun pilotoida ja testata uudenlaista toimintatapaa osana opiskelijoiden työelämäohjausta ja

työnhakupalveluitaan sekä Sitran työvalmiuksien parantamiseen tähtäävän ideakulttuurin.

Kokeilun aikana Helsingin yliopiston opiskelijoiden uraohjauksessa kokeiltiin avoimella datalla rikastetun työnantajatiedon hyödyntämistä työmahdollisuuksien ja piilotyöpaikkojen tunnistamiseksi. Opiskelijoiden antamien pohjatietojen perusteella uraohjaajat etsivät heille potentiaalisesti kiinnostavia työnantajia syöttämällä erilaisia hakuyhdistelmiä Vainun avointa dataa hyödyntävään pilvipalveluun. Ohjaustilanteessa uraohjaaja auttoi opiskelijaa täsmentämään hakua sekä antoi neuvoja piilotyöpaikan hakuun. Haun tuloksena opiskelijat saivat sähköpostiinsa listan eri työnantajista, jonka pohjalta he saattoivat jatkaa itsenäisesti potentiaalisten yritysten kartoitusta ja kontaktointia. Haku kattoi koti- ja ulkomaisia yrityksiä ja organisaatioita.

## ESIMERKIKSI ANNI VOISI HYÖTYÄ TÄSTÄ PALVELUSTA

Opintojensa loppuvaiheessa oleva Anni valmistuu puolen vuoden päästä luonnontieteiden kandidaatiksi ja työnhaku on hänelle ajankohtainen asia. Anni kaipaa ideoita siihen minkälaisiin yrityksiin ja tehtäviin hän voisi työllistyä ja missä piilotyöpaikkoja voisi olla tarjolla, jotta hän osaisi kohdentaa hakujaan paremmin. Hän tuntee perinteiset työnhakanavat ja tietää, että valtaosa työpaikoista on piilotyöpaikkoja, mutta ei tiedä mistä lähteä hakemisessa liikkeelle ja mitä yrityksiä lähestyä.



*“Mä koen, että Vainu nopeutti mun hakua... huomattavasti lyhensi sitä aikaa.”*

## KOKEILUN

### LAAJUUS

29 opiskelijaa,  
6 uraohjaajaa.  
Opiskelijalle kolme  
1h mittaista yhteis-  
työpajaa, 1h mittaisia  
yksilöohjauksia.

## IDEANIKKARI

Karri Liikkanen

### **Mitä antaa osallistujille?**

Opiskelija saa avoimen datan avulla laajemman näkymän työnantajakenttään ja erilaisiin työmahdollisuuksiin. Hän voi näin työllistyä paremmin omaa osaamistaan ja kiinnostustaan vastaavaan paikkaan. Mahdollisuudet omasta sijoittumisesta työelämään voivat aueta uudella tavalla.

Oppilaitos voi avoimen datan hyödyntämisen avulla tehostaa opiskelijoiden potentiaalisten työnantajien kartoitusvaihetta ja siten edesauttaa heidän nopeampaa työllistymistään.

### **Mitä kokeilun tekeminen vaatii?**

- Ohjelmiston käytön perehdytykseen on varattava riittävästi aikaa. On hyvä ymmärtää mihin ohjelmiston hakualgoritmit perustuvat sekä osattava soveltaa toimivia hakuyhdistelmiä.
- Ohjaaja tarvitsee työaikaohjauksen ja hakujen valmisteluun.
- Työpajoihin ja yksilöohjauksiin tarvitaan tilat, laitteet ja hyödynnettävän ohjelmiston käyttölisenssit.

### **Mitä kokeilusta opittiin?**

- Piilotyöpaikan hakeminen vaatii ajattelun muutosta ja myyntitaitoa. Opiskelijaa kannattaa tukea tässä monipuolisesti.
- Jo pelkät hakutulokset avarsivat opiskelijoiden ajattelua työnhaun mahdollisuuksista.
- Ohjelmiston omatoiminen käyttö säästäisi resursseja ja käyttöliittymän visualisoidut hakutulokset motivoisivat opiskelijaa.
- Kokeilu osoitti, että nimenomaan piilevien työtilaisuuksien etsimiseen tarkoitettulle ohjelmistolle voisi olla tilausta.

### **Kiinnostuitko? Huomioi nämä seikat ohjelmaa suunnitellessasi**

- Opiskelijoille viestimiseen kannattaa panostaa; painottaa hyötyjä ja sitouttaa heidät saapumaan paikalle uraohjaukseen.
- Ohjaukseen osallistuvien on hyvä tietää etukäteen minkä tyyppistä työtä he hakevat, jotta hakutulokset olisivat mahdollisimman osuvia.
- On hyvä laatia ohjeistusta esimerkkien muodossa.

# NY Start Up

Yrittämistä voi myös harjoitella. NY Start Up -ohjelma on keino kokeilla yrittäjyyttä käytännössä ja samalla oppia tekemisen kautta.

## KENELLE?

NY Start Up -ohjelma sopii kaikenlaisille korkeakoulu-opiskelijoille, jotka haluavat kokeilla yrittäjyyttä ja oman liikeidean toteuttamista käytännössä. Yritys perustetaan tiimityönä, joten ohjelma soveltuu niin aktiiviselle, kuin epävarmemmallekin opiskelijalle.

## **Mistä on kyse?**

NY Start Up -ohjelma otettiin korkeakouluasteen opetuksessa ensimmäisenä käyttöön Jyväskylässä 2006 ja nykyiselleen se kehittyi Turussa, jossa toiminnan perusta on monialaisuus. Ohjelma on osa lähes kaikkien turkulaisten korkeakoulujen ja niiden koulutusalojen opintotarjontaa. Sitra on tukenut jalkauttamista korkeakouluihin.

Ohjelmassa opiskelijat perustavat oikealla rahalla toimivan NY-yrityksen. Ohjelman aikana opiskelijat kehittävät ideointi- ja ongelman ratkaisutaitojaan, viestintätaitojaan sekä luovat yhteistyöverkostoja. Ohjelma painottuu tekemiseen ja toimintaan, missä opiskelijat rohkeasti

kokeilevat yritysideoita. Lisäksi opitaan tiimityöskentelyä, projektinhallintaa ja tulevaisuuden ennakkointia. Mukaan voi tulla yritysideoita kanssa tai ilman. Toteutus poikkeaa oleellisesti perinteisestä luento-opetuksesta, sillä opettajat rohkaisevat opiskelijoita ottamaan asioista selvää itse ja tukevat heitä matkan varrella.

Ohjelma on viime vuosina levinnyt Suomen korkeakoulujen lisäksi myös 18 Euroopan maahan. Toteutusten päätteeksi opiskelijatiimit kohtaavat kansallisessa Uskalla Yrittää -finaalissa, josta voittajatiimi jatkaa kisaamaan EM-tittelistä.

## ESIMERKIKSI TIINA VOISI HYÖTYÄ TÄSTÄ PALVELUSTA

Tiina on toisen vuoden tradenomiopiskelija, jota kiinnostaa yrittäjyys ja miten yritys käytännössä perustetaan. Hän haluaa varmistua, olisiko hänestä yrittäjäksi. Tiinan molemmat vanhemmat ovat yrittäjiä ja hänelle yrittäjyys tarkoittaa vapautta, omien ideoiden toteuttamista ja vastuun kantamista. Hän haluaa kokeilla yritysideoita toteuttamista yhdessä saman henkisten tiimiläisten kanssa ja luoda ammatillisia verkostoja.



*“Tiimissä kannattaa olla erilaisia ihmisiä, kun sit nousee ne erilaiset vahvuudet esille.”*

## OHJELMAN LAAJUUS

Kahden lukuvuoden aikana: 1/3 Suomen korkeakouluista, 400 opiskelijaa, 72 opettajaa. 90 yrityskokeilua, 20 % ohjelman opiskelijoista jatkanut yrityksensä kehittämistä tiimeissään kurssin päätyttyä.

IDEANIKKARI  
Petri Katajarinne,  
Nuori Yrittäjyys ry

## **Mitä antaa osallistujille?**

Opiskelija oppii itse ja yhdessä kokeillen konkreettisesti miten liikeideaa viedään eteenpäin ja minkälaista on tehdä töitä monialaisessa tiimissä. Hän pääsee kokemaan koko innovaatioprosessin ideoinnista tuotteistamiseen ja pilotointiin asiakkaiden kanssa, tunnistaen ja kehittäen samalla omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan sekä verkostojaan.

Monelle opettajalle ohjelma on uusi tapa opettaa, kun luennoinnin sijaan kontakti opiskelijoihin ja vuorovaikutus heidän kanssaan korostuu. Palaute on välitöntä, joten ohjelma on oppimiskokemus sekä opettamisesta että yrittäjyydestä myös opettajalle.

## **Mitä ohjelman toteuttaminen vaatii?**

- Omien alueellisten yhteistyökumppanien hankkiminen on suositeltavaa.
- Ohjelman pituus on vapaasti suunniteltavissa muutamasta kuukaudesta lukukauteen.
- Opettajien resursointia 10 opintopisteen laajuisen ohjelman toteuttamiseksi.
- Opiskelijoilta laajuus vaatii sitoutumista ohjelman sisältö ja työmäärä kannattaa viestiä selkeästi.

## **Mitä ohjelmasta opittiin?**

- Opiskelijaa kannattaa kannustaa itsenäiseen tiedonhankintaan.
- Uudenlainen tapa opettaa ja oppia voi aiheuttaa vastustusta. Asenneilmapiirin muutos on kuitenkin välttämätön, jotta ohjelmalla saavutetaan vaikuttavuutta.
- Opettajia on hyvä tukea esimerkein siitä miten toimia, etenkin ohjelman käyttöönoton alkupuolella.
- Toisten opiskelijoiden suositukset ovat tehokkain markkinointikeino.

## **Kiinnostuitko? Huomioi nämä seikat ohjelman toteuttamista suunnitellessasi**

- Nuori Yrittäjyys ry tarjoaa tukea sekä tarvittavat materiaalit ohjelman sekä sen markkinoinnin toteuttamiseen.
- Monialaista osallistujajoukkoa kannattaa tavoitella, jotta opiskelijat voivat oppia toisiltaan.
- Viestintä tulee räätälöidä kohderyhmän mukaisesti; esimerkiksi taiteilijalle ei voi myydä perinteistä startup-kurssia.
- Lähipäivien aikana varattava riittävästi aikaa keskusteluille.

# Oppeja kokeiluista

Tässä julkaisussa on esitelty kuusi tapaa, jotka auttavat korkeakouluopiskelijoita oman työtulevaisuutensa rakentamisessa. Esitellyt mallit edistävät sellaisia työelämävalmiuksia, joiden uskomme kantavat työelämässä nyt ja tulevaisuudessa. Ne ovat alasta, koulutussektorista ja paikkakunnasta riippumattomia. Hyviä ja toimivia malleja ja tapoja on toki paljon muitakin. Haluamme rohkaista kokeilemaan, kehittämään ja jakamaan hyviä käytäntöjä. On hyvä, jos opiskelijoilla on mahdollisuus oman tilanteensa, opintojensa vaiheen ja omien tarpeidensa mukaan löytää juuri itselle sopivat keinot ja palvelut, joilla edistää työelämään pääsyä ja oman näköistä työuraa.

Korkeakouluopiskelijat usein janoavat tietoa työelämästä ja etsivät keinoja omien työelämävalmiuksiensa kehittämiseen. Tässä esitellyissä kokeiluissa ja malleissa huomasimme, etteivät korkeakouluopiskelijat kuitenkaan itse aina tiedä, millaisen palvelun pariin heidän kannattaisi hakeutua. Eri palveluiden ja ohjelmien käsitteet eivät avaudu, eivätkä myöskään hyödyt. Usein opiskelijat näkevät hyödyt vasta kun kokeilevat ja osallistuvat. Tässä helpottaisi, jos olisi mekanismeja ja käytäntöjä, joilla ohjata opiskelijoita oikeiden palveluiden piiriin.

Opiskelijoiden ajasta kilpailee moni asia. Kuten me kaikki, myös he punnitsevat ajankäyttöään saamiensa hyötyjen perusteella. Kaikissa palveluissa ja konsepteissa on siis olennaista kirkastaa palvelun ydinajatus ja käsitteet sekä viestiä opiskelijoille hyödyistä. Tärkeää on myös löytää viestintäkanavat, jotka tavoittavat opiskelijat parhaiten.

Tarinat esimerkeistä avaavat asiaa konkreettisesti ja motivoivat. Paras sanansaattaja tuntuu usein olevan toinen opiskelija: opiskelijat kertovat hyvistä ja onnistuneista kokemuksista toisilleen – ja tietenkin myös huonoista.

Tämän tyyppisissä malleissa hyödyt ovat usein monen suuntaisia. Kokemuksellemme mukaan ne paitsi antavat opiskelijoille tienviittoja oman työtulevaisuuden rakentamiseen, myös tarjoavat opiskelijoiden valmentajille, mentoreille ja sparraajille omaan työhön sovellettavia uusia menetelmiä, moniammatillisia verkostoja sekä mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen syventämiseen ja kehittämiseen. Avoimeen dataan ja eMentorointiin liittyvät kokeilut lisäksi osoittivat digitalisaation tuovan myös paljon uusia mahdollisuuksia paitsi verkostoitumiseen myös työtilaisuuksien löytämiseen.

Onnistunut toteutus vaatii suunnittelua ja valmistelua, selkeää viestintää opiskelijoille sekä usein myös mallista riippuen pohjatietoa osallistuvista opiskelijoista. Opiskelijoiden omalla motivaatiolla on olennainen merkitys onnistumisen kannalta. Monet kokeiluista ja ohjelmista on varsin helppo toteuttaa ja niiden hyödyt realisoituvat tulevaisuudessa, jos toteutus on laadukas ja vaikuttava. Toki ne tuovat myös välitöntä hyötyä heti. Näissäkin kokeiluissa ja ohjelmissa opiskelijat ylittivät itselle ylitsepääsemättömältä tuntu-neita haasteita, vahvistivat itsetuntemusta ja itsetuntoa, oppivat uutta, löysivät verkostoja, rohkaistuivat, perustivat yrityksiä ja löysivät myös työ- ja harjoittelupaikkoja.





# Lähteet

## Selvityksiä ja tutkimuksia

Korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuus- ja työllistymisusko sekä työelämän arvostukset opintojen eri vaiheissa ja aloilla, Juhani Saari ja Aasa Karimo, OTUS, 2015.

Opiskelijasta Yrittäjäksi – Ydintuloksia selvityksestä Opiskelijayrittäjyys suomalaisissa korkeakouluissa lukuvuonna 2014-2015, Suomen Yrittäjät, 2015.

Sitran työelämä tutkimus, Sitra, 2017.

Työelämän siirtymiä. Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään -kyselyn jatkoanalyysi, Markus Kanerva, Sitra, 2016.

Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään, Sitra, 2016.

## Verkkolähteitä

<http://www.smh.com.au/comment/australian-youth-are-not-prepared-for-the-future-workforce-20160501-gojiji.html>

# Liitteet

## Sanasto

### **AVOIN DATA**

Avoim data on yrityksen, yhteisön, organisaation tai yksityishenkilön keräämää tietoa, joka on avattu vapaasti ja maksutta kaikkien hyödynnettäväksi.

### **COACHING**

Prosessi, jossa valmentaja (coach) auttaa yksilöä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan niin, että tämä voi saavuttaa tavoitteensa. Työelämän coaching jaetaan organisaatiokontekstissa tehtävään business coachingiin ja kokonaan coachattavan omista tavoitteista lähtevään life coachingiin. Coaching tähtää valmennettavan yksilön tai organisaation kokonaisvaltaiseen kehitykseen, kasvuun ja tasapainoon. Tiukkaa coachingin etiikkaa noudattava coach ei ota kantaa asiakkaansa tavoitteisiin, eikä tarjoa omia mielipiteitään tai neuvoja.

### **MENTOROINTI**

Menetelmä, jossa kokeneempi mentori tarjoaa tietojaan, taitojaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään ammatillisesti vähemmän kokeneen aktorin käyttöön auttaen tätä kysymysten, keskustelujen ja pohdintojen kautta kehittymään haluamaansa suuntaan. Aktorin kysymykset, kiinnostuksen aiheet ja tavoitteet määrittävät mentoroinnin sisällön. Mentori voi tuoda esille omia mielipiteitään ja kokemuksiaan, opastaa ja neuvoa aktoria, mutta aktorilla on vastuu omista tavoitteistaan ja oppimisestaan.

### **PALVELUMUOTOILU**

Palvelumuotoilu tarkoittaa palvelujen innovointia, kehittämistä ja suunnittelua muotoilun menetelmin.

### **PIILOTYÖPAIKKA**

Piilotyöpaikat ovat yrityksissä, organisaatioissa tai kotitalouksissa olevia työtilaisuuksia, joita ei ole ilmoitettu avoimiksi työpaikoiksi. On arvioitu että kolme neljästä työpaikasta täytetään ilman avointa hakua.

### **URAOHJAUS**

Ohjattavan ja uraohjaajan välinen ohjattavan uran ja työelämän suunnitteluun liittyvä yhteistyöprosessi, jossa uraohjaaja tukee ohjattavan itsetuntemuksen kehittymistä, uratoiveiden ja -mahdollisuuksien kartoitusta ja sanoittamista sekä uravaihtoehtojen ja työtulevaisuuden suunnittelua ja uraan liittyvää päätöksentekoa. Uraohjaaja ei ota kantaa ohjattavan vaihtoehtoihin, vaan tarjoaa tukea ja tietoa hänen oman prosessinsa pohjaksi.

### **RYHMÄMENTOROINTI**

Ryhmämentoroinnissa mentori ohjaa pientä aktoriryhmää (ks. myös mentorointi). Kokeneempi henkilö toimii koko ryhmän mentorina, mutta samalla myös kaikki ryhmän jäsenet saavat tukea toinen toisiltaan. Mentori jakaa omaa asiantuntemustaan, mutta keskustelu voi pohjautua myös tasavertaiseen dialogiin, jossa kaikki oppivat toinen toisiltaan.

## Lisätietoja malleista ja kokeiluista

### **eMENTOROINTI**

Tuula Rajander  
Projektipäällikkö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
tuula.rajander@aikopa.fi

Toteuttajat ja yhteistyökumppanit

Tuula Rajander ja Rauni Leinonen, Kajaanin AMK  
Helena Åkerlund ja Irja Leppisaari, Centria  
Jarkko Ansamäki, Mari Hämäläinen ja Satu Peltola, Kaakkois-Suomen AMK

### **HELSINGIN YLIOPISTON RYHMÄMENTOROINTIOHJELMA**

Minna-Rosa Kanniainen  
Uraohjauksen asiantuntija  
Helsingin yliopiston urapalvelut  
minna-rosa.kanniainen@helsinki.fi

Toteuttajat ja yhteistyökumppanit

Helsingin yliopiston urapalvelut sekä Helsingin yliopiston alumnitoimijat ja alumniiyhdistys.

### **PT4CAREER**

Tiia Sorsa  
Ria Svartholm  
pt4career.team@gmail.com

Toteuttajat ja yhteistyökumppanit

PT4Career -tiimi: Jaakko Ikonen, Tiia Sorsa, Ria Svartholm, Kirsi Pönni, Anna Walldén  
Sitra, Valtiotieteilijöiden Työelämämessut 2016.

### **COCOACHING**

Minna Puisto  
Katja Kaihua  
Saara Gröhn  
cocoachingproject@gmail.com

Toteuttajat ja yhteistyökumppanit

Kokeilun yhteistyökumppaneina toimivat Laurea-ammattikorkeakoulu, valmennusyritys Valmentamo ja Sitra. Kokeilussa mukana olleet opiskelijat rekrytoitiin pääsääntöisesti Laurean opinto-ohjaajan avustuksella, valmentajat saatiin mukaan Valmentamon yhteistyön kautta ja Sitra toimi kokeilun mahdollistajana.

**AVOIN DATA**

Riitta-Ilona Hurmerinta  
Suunnittelija  
Urapalvelut, Helsingin yliopisto  
riitta-ilona.hurmerinta@helsinki.fi

Antti Lehtimäki  
Customer Success Manager  
Vainu.io Software Oy  
antti@vainu.io  
Karri Liikkanen  
yrittäjä, Helsinki Think Companyn puheenjohtaja  
karri@nowhereboy.fi

## Toteuttajat ja yhteistyökumppanit

Uraohjausta opiskelijoille avoimen datan hakuvälineellä tuettuna tarjosivat Helsingin yliopiston urapalvelut -yksikön asiantuntijat. Avointa dataa hyödyntävän työvälineen kokeilukäyttöön tarjosi Vainu, jonka ratkaisu on kehitetty B2B-myyntin tueksi.

**NY START UP -OHJELMA**

Petri Katajarinne  
Asiantuntija - NY Start Up -ohjelma  
Nuori Yrittäjyys ry  
petri@nuoriyrittajyys.fi

## Toteuttajat ja yhteistyökumppanit

Nuori Yrittäjyys ry, Sitra, korkeakoulut.



## KIRJOITTAJAT

**MILMA AROLA** (VTM) on työelämän, organisaatioiden kehittämisen ja oppimisen tuntija. Työssään Milma on etsinyt ratkaisuja korkeasti koulutettujen työelämävalmiuksien kehittämiseen.

**SAARA GRÖHN** (Muotoilija (AMK), MBA) on palveluliiketoiminnan kehittämisen ja muotoilualan ammattilainen, jonka intohimona on ilahduttavien asiakaskokemusten muotoileminen yhdessä ja ketterästi kokeillen.

**KATJA KAIHUA** (KTM) on projektinhallinnan ammattilainen ja palvelumuotoilun MBA-opiskelija. Häntä kiinnostavat mahdollisuudet oppia uutta ja soveltaa muotoiluajattelua haasteiden ratkaisemiseen.

**MINNA PUISTO** (MBA) on idearikas tuote -ja palvelukehittämisen ammattilainen. Hän innostuu asiakaslähtöisten, innovatiivisten ja kannattavien palveluiden kehittämisestä sekä muutosten mahdollisuuksista.


**SITRA**

**SITRAN SELVITYKSIÄ 123**

Sitran selvityksiä -sarjassa julkaistaan Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.

ISBN 978-952-347-006-4 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

**SITRA.FI**

Itämerenkatu 11-13  
PL 160  
00181 Helsinki  
P. +358 294 619 991  
 @SitraFund