

NÄKÖKULMIA URASEURANTAAN JA URAOHJAUKSEEN



AMKISTA URALLE! -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Toim. Teemu Jokinen & Liisa Marttila

Näkökulmia uraseurantaan ja uraohjaukseen

– AMKista uralle! –hankkeen loppuraportti

toim. Teemu Jokinen & Liisa Marttila

AMK

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu.

Sarja B. Raportteja 94.

ISSN 1456-002X

ISBN 978-952-7266-02-1(PDF)

Tampere 2017

© Tekijät ja Tampereen ammattikorkeakoulu

Taitto: Anne Rissanen

Kannen kuva: Dooder - Freepik.com

Sisältö

1 Mikä on AMKista uralle!? Liisa Marttila	4
2 Uraseurantakyselyn kehittäminen Liisa Marttila, Satu Helmi & Jaana Kullaslahti	8
3 Eurooppalaiset uraseurantajärjestelmät Leo Aarnio.....	23
4 Lähitulevaisuutta kuvaavaa tietoa urasuunnittelun tueksi – katsaus opiskelijoiden uratiedontarpeisiin Johanna Penttilä & Elina Nurmikari	37
5 Uraseurantatiedon hyödyntäminen koulutuksen kehittämisessä ja osaamisen johtamisessa Jaana Kullaslahti & Leena Nikander	50
6 Uraohjauksen monet toimijat ammattikorkeakouluissa – avauksia osaamisen kehittämiseen Päivi Kauppila, Virpi Koskelo & Mervi Pasanen	61
7 Uranhallintataitojen kehittäminen ammattikorkeakoulussa – uraohjausta systemiteoreettisessa viitekehyksessä Tiina Laajala & Pirjo-Liisa Lehtelä	70
Case-esimerkki 1: Uraohjauksen ajolupa, ajokortti ja kohti unelmaa –koulutukset Anukka Tapani & Merja Hanhimäki	84
Case-esimerkki 2: Uraohjauksen supersankariksi? Youtube-elokuva Uraohjausmies Laura Halonen	86
8 Alumnityön merkitys tänä päivänä ja tulevaisuudessa Päivi Killström & Miika Rautiainen	87
9 Katsaus koulutusta, työuraa ja työelämää koskeviin verkkopalveluihin Alina Inkinen.....	100
Case-esimerkki 3: Ammattikorkeakoulujen uraseurannasta töissä.fi-palveluun Liisa Marttila	107
Kirjoittajat	110
Liite 1	112
Liite 2.....	116

1 Mikä on AMKista uralle!?

Liisa Marttila

AMKista uralle! on ESR:n Kestävää kasvua ja työtä -rakennerahasto-ohjelman Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen -toimintalinjaan kuuluva hanke. AMKista uralle! -hankkeen ensisijaisena tavoitteena on vahvistaa ammattikorkeakoulujen valmiuksia edistää opiskelijoiden työllistymistä valtakunnallisella tasolla. Hankkeessa luodaan toimintamalleja uraseurantatiedon keräämiseen, vertailuun ja levittämiseen koko ammattikorkeakoulukentälle.

1.1 Hankkeen taustaa

Joustavat siirtymät koulutus- ja urapoluilla vaativat hyvin suunniteltua sekä systemaattiseen ja ajantasaiseen tiedonkeruuseen pohjautuvaa suunnittelua ja ohjausta. Useimmat ammattikorkeakoulut ovat historiansa aikana toteuttaneet omaa uraseurantaansa AMK- ja YAMK-tutkinnoista valmistuneille. Ongelmana on kuitenkin ollut tiedonkeruun hanke-
maisuuksien välillä. Säännöllisestä omasta tiedonkeruusta on myös useissa ammattikorkeakouluissa luovuttu tai luopumassa, taloudellisten resurssien vähentyessä.

Suomalaiset yliopistot ovat tehneet valmistuneiden uraseurantaa ura- ja rekrytointipalveluiden Aarresaari-verkoston yhteistyönä vuodesta 2004 lähtien. Ammattikorkeakouluissa uraseurannan tiedonkeruun sekä tiedon hyödyntämisen käytännöt ovat olleet vaihtelevia eikä yhteistä toimintarakennetta tai -mallia uraseurannan tekemiseen ole ollut. Tarve yhteiselle uraseurannalle on ollut esillä jo pitkään, muun muassa ammattikorkeakoulusta valmistuneiden palautekyselyn (AVOP) kehittämisen yhteydessä. Myös Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus kartoitti laaja-alaisesti kiinnostusta ja tarvetta AMK-uraseurantahankkeelle.

Seitsemässä ammattikorkeakoulussa toteutettiin yliopistojen uraseurantaa vastaava tiedonkeruu viimeksi vuonna 2010. Vaikka teema ja valtakunnallisen tiedon kerääminen koettiin tärkeiksi, yhteisen kyselyn haasteina nähtiin kyselyn pituus, sen toteutus osin postitse lähetettävillä paperilomakkeilla (prosessina hidas) sekä joidenkin kyselyn osien erilinjaisuus ammattikorkeakoulun erityispiirteiden kanssa. AMKista uralle! -hankkeessa

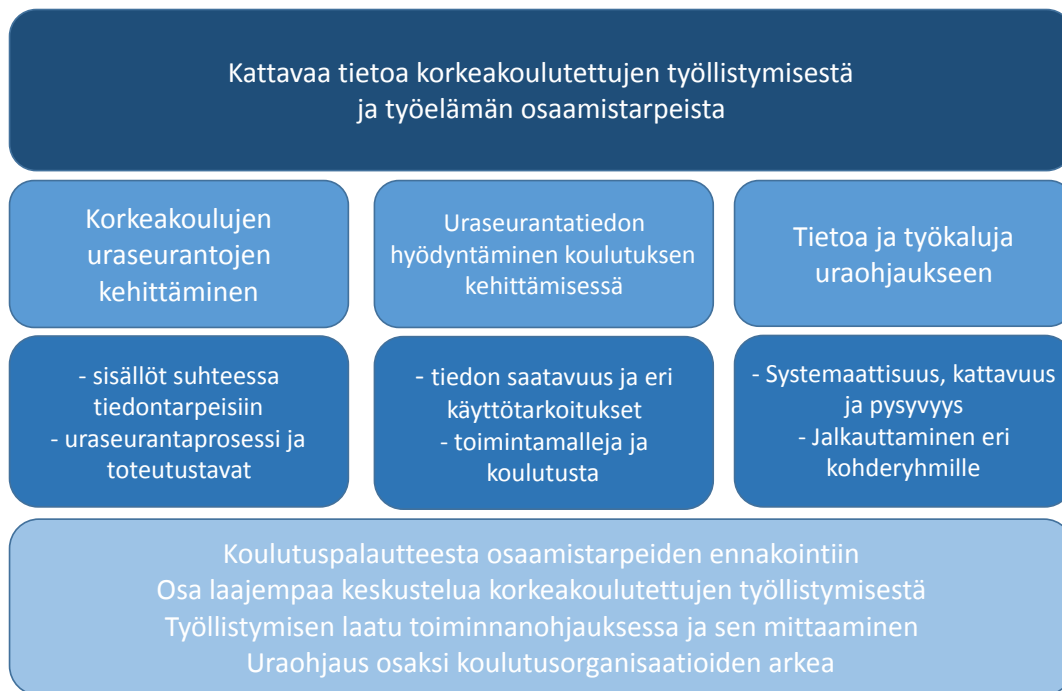
kyselyä lähdettiin rakentamaan aiemmista vuosista saatujen kokemusten pohjalta entistä paremmin ammattikorkeakoulukenttää palvelevaksi.

1.2 Uraseurannan ja -ohjauksen toimintamallien kehittäminen

Hankkeen päätavoitteena oli luoda yhtenäinen toimintamalli opiskelijoiden uraseurantatietojen keräämiseen ja levittämiseen. Tämä tavoite jakaantui kuudeksi konkreettisemmaksi tehtäväksi:

1. Kartoitetaan ammattikorkeakoulujen uraseurantojen nykytilaa sekä eri käyttäjäryhmien tiedontarpeita.
2. Benchmarkataan yliopistojen uraseurantaprosessia sekä parhaita kv-käytäntöjä.
3. Luodaan uraseurantakysely. Kysely toimii mittaristona, jonka avulla voidaan vertailla korkeakoulutettujen työllistymistietoa kansallisesti ja kansainvälisesti.
4. Luodaan valtakunnallinen toimintamalli, jolla kerätään, levitetään ja hyödynnetään uraseurantatietoa opetuksessa, ohjauksessa sekä korkeakoulujen laatutyössä.
5. Tuotetaan ja levitetään tietoa ammattikorkeakoulutuksen saaneiden työllistymisestä opiskelijoille, opiskelemaan hakeville ja korkeakouluille, toisen asteen oppilaitosten toimijoille sekä muille intressitahoille.
6. Tarjotaan teemaan liittyvää koulutusta. Kohderyhmät: AMK- ja ammatilliset opinto- ja uraohjaajat, opettajat, laatuhyönteiden vastuuhenkilöt, koulutuspäälliköt, tietohallinnon työntekijät sekä muut intressitahot.

Näitä tavoitteita hankkeessa edistettiin verkostomaisesti toimien (kuvio 1). Hanke alkoi uraseurantatiedon käytön, hyödyntämisen ja sen parissa toimivien avainhenkilöiden sekä heidän tarpeidensa kartoituksella. Samaan aikaan etsittiin, myös kansainvälisesti, sellaisia hyviä käytänteitä, joita ammattikorkeakoulukentällä kannattaa hyödyntää. Uraseurantakyselyn kehittäminen sekä uraseurantaan liittyvien hyvien käytäntöjen rakentaminen tapahtuivat limittäin uraohjaukseen sekä alumnityöhön liittyvien käytänteiden kehittämisen kanssa. Hanke esitteli toimintaansa ja koulutti kohderyhmään kuuluvia tahoja aktiivisesti, jolloin ammattikorkeakoulujen avaintoimijoilta saatiin jatkuvasti palautetta.



Kuvio 2. Uraseurantahankkeiden yhteiset tavoitteet (Haataja, Marttila & Ukkola 2017)

AMKista uralle! -hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu. Hankkeen osatoteuttajat ovat Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulu sekä Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus.

Lähteet

Uraseurannat.fi. Hankesivusto. Luettu 18.8.2017. <http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi/>

2 Uraseurantakyselyn kehittäminen

Liisa Marttila, Satu Helmi & Jaana Kullaslahti

Alumneille suunnattu uraseurantakysely on tärkeä osa ammattikorkeakoulujen uraseurantaa. Uraseurannalla viitataan uratiedon keruuseen ja ajantasaiseen tietoon valmistuneiden työllistymisestä, koulutuksen tuottamista uramahdollisuuksista sekä opintojen työelämävastaavuudesta.

Säännöllisellä tiedonkeruulla voidaan seurata työelämän trendejä sekä työmarkkinoilla laajemmin tapahtuneiden muutosten vaikutuksia. Uraseurantatieto tarjoaa osaltaan myös palautetta siitä, miten työelämärelevanssi eri alojen koulutuksissa on toteutunut. Kerätyt tietoja hyödynnetään ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen laatu- ja opetussuunnitelmatyössä sekä koulutuksen kehittämisessä. Lisäksi uraseurantatietoja hyödynnetään työllistymiseen ja urasuunnitteluun keskittyvillä opintojaksoilla sekä koko opiskelijapolun mittaisessa uraohjauksessa ja -palveluissa.

2.1 Kyselylomakkeen rakentaminen

Ammattikorkeakoulujen AMK- ja YAMK-tutkinnoista valmistuneiden uraseurantakyselyä rakennettiin yhteistyössä yliopistojen Aarresaari-verkoston (ks. Aarresaari.net), Latua-hankkeen sekä kyselyn tuloksia esittelevän töissä.fi-verkkopalvelua kehittävä hankkeen (Töissä.fi) toimijoiden kanssa. Tavoitteena oli tuottaa vertailukelpoista tietoa paitsi ammattikorkeakoulujen kesken, myös soveltuvin osin ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä. Muun muassa määriteltiin se, mistä asioista on tärkeää saada yhdenmukaista dataa. Suurin osa uraseurantakyselyn kysymyksistä on ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen alumneille samoja, mutta tietyt kysymykset koskevat pelkästään jompaa kumpaa korkeakoulusektoria.

Osa molempien korkeakoulusektorien uraseurantakyselyjen vastauksista julkaistaan kaikille saatavilla olevassa töissä.fi-verkkopalvelussa. Tällöin myös nämä kysymykset oli muotoiltava lomakkeessa samanlaisiksi. Kyselydata saadaan töissä.fi-palvelun kautta mielekkäällä tavalla levitettyä esimerkiksi toisen asteen opiskelijoille ja omia urapolkujaan pohtiville AMK- tai YAMK-tutkinnon suorittajille.

Ammattikorkeakoulun erityislaatu ja valtakunnalliset tehtävät suhteessa tiede- ja taideyliopistoihin haluttiin tuoda lomakkeessa esiin. Erityisteemat, jotka nousivat ammattikorkeakouluissa tehdyissä haastatteluissa ja työpajoissa esiin, olivat ammattikorkeakoulujen alueellinen kehittämistehtävä, opiskelijoiden heterogeeniset koulutus- ja työurataustat, osaamisperustaiset opetussuunnitelmat sekä yrittäjyyskoulutuksen astetta konkreettisemmät tavoitteet yliopistokoulutukseen verrattuna. Käsitteistö ja lomakkeen muotoilu oli myös rakennettava niin, että kieli on ymmärrettävää eri ikäisille sekä erilaisilta ammatillisilta ja koulutustaustoilta tuleville vastaajille.

Datan loppukäyttäjät toivoivat, että lomake olisi mahdollisimman kompakti ja tuottaisi paitsi nopeasti analysoitavaa tietoa, mutta myös riittävän syvällistä aineistoa muihin ura- ja koulutuskyselyihin verrattuna. Lomakkeeseen pyrittiin saamaan riittävä määrä kysymyksiä keskeisten tietojen saamista varten, mutta lomakkeen pituus pyrittiin pitämään kohtuullisena vastaajien motivaation ylläpitämiseksi. Lomakkeeseen rakennettiin, yliopistojen kyselyyn verrattuna, useampia suljettuja vaihtoehtokysymyksiä avointen kysymysten sijaan. Tämän toivotaan nopeuttavan kyselydatan analyysia.

Uusien kysymysten rakentamisessa benchmarkattiin Suomessa toteutettujen kyselyjen lisäksi muun muassa saksalaisia ja brittiläisiä uraseurantakyselyitä sekä tarkasteltiin eurooppalaista tilannetta laajemmin (ks. luku 3). Viimeistä edellinen kyselylomakeversio testattiin myös osatoteuttaja-ammattikorkeakoulujen eri alojen opiskelijaryhmillä syksyllä 2016.

Viimeiset sisällölliset muutokset lomakkeen sisältöön tehtiin OKM:n syksyllä 2016 perustaman laadullisen työllistymisen rahoitusta pohtineen työryhmän (Laadullinen työllistyminen yhdeksi korkeakoulujen rahoituskriteeriksi) toiveiden ja ehdotusten perusteella helmikuussa 2017. AMKista uralle! ja LATUA-hankkeiden projektipäälliköt olivat ryhmän kuultavana kaksi kertaa. Myös osatoteuttaja-ammattikorkeakoulujen laatuvaastavat esittivät omat huomionsa lähes valmiiseen lomakkeeseen ja nämä kommentit otettiin muotoilussa ja kysymysten määrässä huomioon (ks. liite 1, kyselylomake).

Lomakkeen kysymysten ja täyttöohjeiden viimeinen muotoilu tehtiin yhteistyönä CSC:n kanssa siinä vaiheessa, kun kysely siirrettiin mobiiliympäristöön. Kysymysmuotoja ja erityisesti tervehdystekstiä ja täyttöohjeita lyhennettiin ja selkeytettiin.

2.2 Kyselyprosessi digitaaliseksi

AMKista uralle! -hankkeen tavoitteena on uraseurannan valtakunnallisen yhtenäisen toimintamallin kehittäminen ja pilotointi sekä edellytysten luominen sille, että hankkeessa luotu käytäntö jalkautuu pysyväksi toiminnaksi. Hankkeessa tehtiin avaintoimijoiden keskuudessa haastatteluja vuosina 2015–2016. Haastatteluissa toivottiin toimintamallia, joka mahdollistaa uraseurantatietojen nopean keskitetyn keruun ja hyödyntämisen sekä näiden toimintojen automatisoinnin. Edellisiin näkökohtiin perustuen hankkeessa kehitettiin ja testattiin mallia, jossa uraseurantakyselyn toteuttaminen ja siinä saatujen tietojen esittäminen tapahtuu digitaalisesti ja keskitetysti.

Uraseurantakyselyn toteuttamisen toimintamalli koostuu kolmesta osiosta, johon kuhunkin liittyy tietoteknisen palvelun hankintaa. Hankkeessa kartoitettiin mahdollisia palveluntuottajia seuraavien toimien osalta:

- vastaajajoukon poiminta (valmistuneet opiskelijat) ja poiminnan rikastaminen digitaalisesti tämän hetkisillä yhteystiedoilla
- uraseurantakyselyn toteuttaminen sähköisenä ja mobiilina kyselyinä (kyselyn lähettäminen tekstiviesteinä ja vastauslinkkinä suoraan vastaajien puhelimiin)
- kerätyn datan esittäminen sähköisesti siten, että se on saatavilla korkeakoulujen kehittämiseen sekä sidosryhmille

Vastaajajoukon poiminnan kykenee toteuttamaan ainoastaan CSC – Tieteen tietotekniikkakeskus Oy. Se ylläpitää korkeakoulujen Virta-opintotietopalvelua, josta valmistuneiden opiskelijatiedot poimitaan. CSC:llä on myös kaikkien ammattikorkeakoulujen myöntämät luvat palvelussa olevien tietojen hyödyntämiseen seurantakyselyissä. CSC:llä on lisäksi mahdollisuus liittää opintotietojärjestelmän tiedot Väestörekisterikeskuksen tietoihin ja sitä kautta edelleen muihin yhteystietoihin. Näin ollen vastaajajoukon poiminta ja rikastus ostettiin CSC:ltä suorahankintana.

Varsinaisen uraseurannan mobiilikyselyn palveluntuottajien tarkastelussa todettiin, että kysely on mahdollista hankkia useammalta palveluntuottajalta. Hankintamenettelyä käytettiin tarjouspyyntöä ammattikorkeakouluista valmistuneiden uraseurantakyselypilotin toteuttamisesta. Tarjouspyynnöt lähetettiin kolmelle mahdolliselle toteuttajalle. Saadut tarjoukset pisteytettiin ja vertailun hankinnan kokonaistaloudellisuudesta voitti CSC.

Kun tarkoituksena on esittää kyselyn dataa laajoille joukoille, OKM:n sisällöllisesti hallinnoima opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen on käytössä kaikilla korkeakouluilla ja siten myös tarkoituksenmukaisin tapa esittää uraseurantakyselyn tieto. CSC – Tieteen tietotekniikkakeskus Oy voi ainoana palveluntuottajana tallentaa dataa Vipuseen tai sen sisällä toimivaan extra-Vipuseen. Hankkeessa pohdittiin datan esittämisen kehitystyötä Vipusessa pitkään. Verorahoitteen korkeakoulutuksen rahoitusperusteet ovat julkista tietoa. Näin ollen on erittäin todennäköistä, että se osa uraseurantakyselyn tuloksista, josta lasketaan korkeakoulujen laadullisen työllistymisen perusteella saatava rahoitus (ks. Ehdotus laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi...), esitetään Vipunen-järjestelmässä (vrt. esim. AVOP-opiskelijakyselyn vastaukset). Tämä mukailee myös Arene ry.:n linjausta siitä, mitä tuloksia he toivovat esitettäväksi Vipusessa.

Hankkeen aikana opetus- ja kulttuuriministeriön johtaman laadullisen työllistymisen työryhmän työskentely ja siihen liittyvä yhteistyö ohjasi uraseurantakyselyn toimintamallin kehitystyön painopistettä tiedonkeruumenetelmän ja -välineistön kehittämiseen. Koska korkeakoulujen laadullisen työllistymisen lakimuutos ei ole kuitenkaan vielä astunut voimaan (syyskuu 2017), hankeressurssit tietoteknisten palvelujen osalta keskitettiin uraseurantakyselyn kehittämiseen sekä kootun uraseurantatiedon hyödyntämiseen korkeakoulujen sisällä.

2.3 Mobiilikysely

Hankkeessa ostettiin CSC:ltä (CSC – Tieteen tietotekniikan keskus Oy) yhteystiedoin rikastettu Virta-poiminta. Virran opiskelijatiedot yhdistettiin CSC:n toimesta Väestörekisterikeskuksen yhteystietoihin sekä Fonectan puhelinnumerotietoihin. Tältä pohjalta CSC rakensi kullekin mobiilivastaajalle henkilökohtaisen vastauslinkin, joka mahdollisti Virta-tietojen yhdistämisen kerättyyn dataan. CSC myös rakensi opetushallinnon vaikuttavuustietopalveluun ARVOon kehittämämme kyselylomakkeen, joka lähetettiin tekstiviestilinkkinä vastaanottajille. Valtakunnallinen kyselypohja on nimeltään URASEURANTA AMK 2017.

Kullakin ammattikorkeakoululla oli mahdollisuus lisätä kyselyyn yhteisten pakollisten kysymysten lisäksi omia kysymyksiä. Koska kysymykset lisättiin kyselykerta luotaessa yksittäisessä ammattikorkeakoulussa, ne puuttuvat yhteisestä lomakkeesta eivätkä muut ammattikorkeakoulut pääse tältä osin vastauksiin käsiksi (vrt. AVOP-kysely). Lomake oli varsin pitkä ja siksi osatoteuttajien toivottiin mieltävän hyvin tarkasti lisäkysymysten tarvetta.

CSC loi kyselykertojen alle kullekin vastaajalle henkilökohtaiset vastauslinkit. Kukin ammattikorkeakoulu loi ja sulki kyselykerran osaltaan itse CSC:n antamien ohjeiden mukaan. Ammattikorkeakoulujen ei kuitenkaan tarvinnut luoda itse vastautunnuksia, ainoastaan kyselykerta. Yhteiset tekstit ja muistutusviestit toimitettiin keskitetysti CSC:n toimesta yhteistyössä hankkeen kanssa. Ammattikorkeakoulut pystyivät seuraamaan oman korkeakoulun vastausten kertymistä reaaliaikaisesti ARVO-tietopalvelussa ja siten tehostamaan kyselyn mainontaa ennen sen sulkemista.

Hanke suunnitteli ja testasi kyselyn saatetekstiviestit sekä kyselyn käytettävyyden eri valmistajien eri mobiililaitteilla sekä pöytäkoneen näytöllä. Kyselyyn oli mahdollista vastata omalla mobiililaitteella ja vastauslinkki oli mahdollista myös kopioida ja siirtää pöytäkoneen selaimeen. Kyselyn julkinen kuvaus ja rekisteriseloste tehtiin hankkeen puitteissa ja se on näkyvillä Uraseurannat.fi-sivustolla.

Kyselyn aikataulu oli seuraava (ks. taulukko 1): Tiedotusviesti vastaajille lähetettiin 5.4., varsinainen kysely 6.4. ja muistutusviesti 13.4. Kysely sulkeutui 20.4. Tekstiviestin lähettäjäksi merkittiin 'Uraseuranta'. Kyselystä tiedotettiin etukäteen osatoteuttaja-ammattikorkeakoulujen verkkosivuilla, some-yhteisöissä ja alumnikirjeissä. Ongelmana on toki se, etteivät nämä kanavat tavoita kaikkia vastaajia.

Kyselyn päätyttyä kukin ammattikorkeakoulu sai käyttöönsä kyselyn tulokset CSV-tiedostona. Kun kysely hoidetaan keskitetysti ARVolla, tulokset ovat helposti CSC:n toimesta siirrettävissä myös Vipunen-tilastopalveluun. Ammattikorkeakoulujen tulee sopia keskenään, millaista tietoa sisältävä CSV-tiedosto jaetaan muille ammattikorkeakouluille.

Pilottimme koski vain suomen- ja ruotsinkielisiä suomenkielisissä AMK-tutkinnoissa opiskelleita henkilöitä. Ulkomaille muuttaneista on vaikea saada tietoa muutoin kuin alumni-rekisterissä olevien yhteystietojen pohjalta. Ongelma on kuitenkin koko Suomen aineistoa silmällä pitäen melko pieni, noin 2–4 % vastaajista. Tavoitettavuuden parantamiseen pitää löytää uusia keinoja jatkossa.

Taulukko 1. Uraseurantakyselyn mobiilipilotin aikataulu

joulukuu	Vastaajajoukon (2012 AMK-tutkinnosta valmistuneet suomen- ja ruotsinkieliset) poiminta Virta-tietopalvelusta
joulu-tammikuu	Vastaajien yhteystietojen rikastus Väestörekisterikeskuksen sekä Fonectan tiedoilla alihankintana
helmikuu	ARVO-järjestelmään tarvittavat muokkaukset uraseurantakyselyä varten
helmi-maaliskuu	Kyselypohjan rakentaminen ARVOon
helmi-huhtikuu	Kyselystä tiedottaminen amk:eissa ja alumneille (intra, some, uutiskirjeet jne.), kunkin amk:in omien toimintakäytäntöjen mukaan
vkot 12–13	Kyselypohjan testaus ja iterointi mobiililaitteilla
vko 13	Kyselypohjan avaaminen ja kyselykertojen luominen amk:eissa
4.4.2017	Tiedotusviesti kyselystä vastaajille
5.4.2017	Kyselyn 1. lähetys
12.4.2017	Muistutusviesti ja kyselyn 2. lähetys
vkot 14–16	Vastausten keruu ja seuranta lähes reaaliajassa
21.4.2017	Vastaukset koottuna csv.-tiedostoksi amk:eille

Koska kyselyn yksittäisiin kysymyksiin ei tullut selkeitä muutostarpeita, kysely käännettiin hankkeen loppuvaiheessa myös ruotsiksi ja englanniksi. Ruotsinkieliseen käännökseen saimme apua LATUA-hankeelta sekä Arcada-ammattikorkeakoulusta.

Kyselyn kohderyhmänä oli 7200 vuonna 2012 AMK-tutkinnoista HAMKista, JAMKista, Oamkista, TAMKista ja Turun AMK:sta valmistunutta. Mobiilikyselyn vastausprosentti oli kyselyn saaneiden joukkoon nähden 20 (n=702). Tämä on 11,5% kaikista valmistuneista.

2.4 Sähköpostikysely

Sähköpostikysely toteutettiin noin kuukausi mobiilikyselyn päättymisen jälkeen. Mobiilikyselyn aineistoa täydennettiin sähköpostikyselyllä, koska haluttiin kasvattaa vastaajien lukumäärää sekä verrata vastausaktiiviteettia ja sitä, vinoutuuko vastaajajoukko eri menetelmissä. HAMK päätti jättäytyä pilotin tästä osasta pois valmistuneiden sähköpostitietojen puutteellisuuden vuoksi.

Turun ammattikorkeakoulu toteutti ja lähetti sähköpostikyselyn kaikkien osatoteuttajien puolesta. Turun ammattikorkeakoululla on käytössä Webropol-kyselytyökalu, joka mahdollisti kyselyn toteuttamisen. Turun AMKn projektitoimijat veivät uraseurantakyselyn valmiit kysymykset kyselyohjelmaan.

Kysely toteutettiin lähes identtisenä mobiilikyselyn kanssa. Yhdessä kysymyksessä käytettiin hyppytoimintoa ja muutamassa kysymyksessä vertailtavat asia asetettiin vierekkäin (valmistumishetkellä ja nyt) vastaamisen helpottamiseksi. ARVO-palautejärjestelmässä hypyt ja rinnakkain asetetut kysymykset eivät ole tällä hetkellä mahdollisia, mutta kyselyohjelmistoissa ne ovat arkipäivää. Tehdyt muutokset olivat verrattain pieniä eivätkä ne olennaisesti lyhentäneet tai muuttaneet vastaajan mielikuvaa kyselystä. Ammattikorkeakouluilla ei ollut mobiilikyselyn tapaan mahdollisuutta lisätä kyselyyn yhteisten pakollisten kysymysten lisäksi omia kysymyksiä, koska tämä olisi ollut teknisesti monimutkaista.

Kyselyn saate ja muistutusviesti noudattivat hyvin pitkälle samoja sanamuotoja kuin mobiilikyselyssä. Koska merkkimäärää ei sähköpostiviestissä ole rajoitettu, pystyttiin kyselyn taustaa avaamaan hieman enemmän.

Osatoteuttajat toimittivat valmistuneiden sähköpostiosoitteet alumnirekistereistä ja/tai opiskelijatietokannasta Turun ammattikorkeakouluun. Lähetetty tieto sisälsi ainoastaan otokseen kuuluvan henkilön siviilisähköpostiosoitteen ja opiskelijatunnuksen. Opiskelijatunnus toimi avaimena, jonka avulla vastanneiden henkilöiden tiedot voitiin yhdistää CSC:n Virta-tietokannasta poimimiin taustatietoihin. Kyselyn päätyttyä vastaukset toimitettiin Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otukseen, joka yhdisti saadut vastaukset koko otokseen ja yhdisti mobiili- ja sähköpostiaineistot yhdeksi tiedostoksi.

Kyselyn aikataulu oli seuraava: Varsinainen kysely Webropol-järjestelmästä lähti 1.6. ja muistutusviesti 9.6. Kysely sulkeutui 14.6. Kyselystä tiedotettiin etukäteen osatoteuttaja-ammattikorkeakoulujen verkkosivuilla ja some-yhteisöissä (ks. taulukko 2).

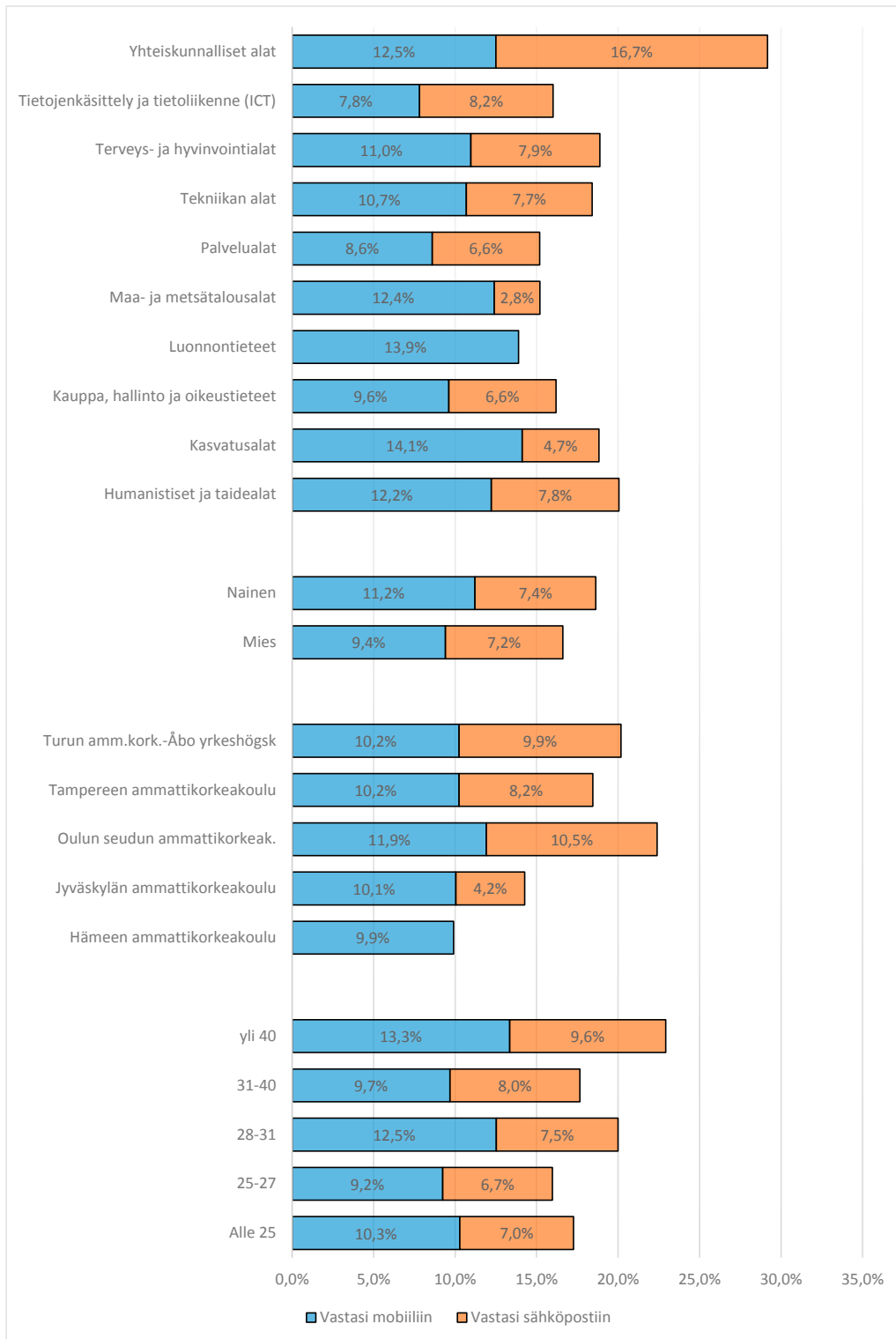
Taulukko 2. Uraseurantakyselyn Webropol-pilotin aikataulu

vkot 20–21	Kyselypohjan rakentaminen Webropol-järjestelmään
vko 21	Osatoteuttajat lähettävät omista rekistereistä alumnien sähköpostiosoitteet – aineisto yhdistetään
1.6.2017	Vastausten keruu sähköisesti
9.6.2017	Muistutustekstiviestien lähetys
14.6.2017	Kyselyn sulkeminen ja vastausten lähettämien yhdistämistä varten Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus
vko 24	Aineiston esikäsittely ja yhdistäminen mobiilikyselyn vastauksiin. Tiedot kaikkien osatoteuttajien käyttöön

Sähköpostikysely lähetettiin kaikille otokseen kuuluville henkilöille, joiden puhelinnumeroa ei ollut saatavilla, mutta joiden sähköpostiosoite löytyi alumnirekistereistä. Sähköpostiviesti toimitettiin myös henkilöille, jotka olivat saaneet mobiilikyselyn, mutta eivät olleet siihen vastanneet. Sähköpostikysely lähetettiin yhteensä 3158 henkilölle. Niistä vain 22 palautui lähettäjälle virheellisenä tai toimimattomana sähköpostiosoitteena. Vastauksia kyselyyn saatiin 471 (15 %) kappaletta. Sähköpostikysely onnistui siis odotuksiin nähden yllättävän hyvin. Etukäteen epäiltiin alumnirekistereistä ja/tai opiskelijatietokannassa olevien sähköpostiosoitteiden oikeellisuutta. Valtaosa alumnirekisterien sähköpostirekisterien sähköpostiosoitteista on kuitenkin edelleen voimassa (ei tosin välttämättä aktiivikäytössä). Osatoteuttajat olivat poistaneet rekisteristä kaikki opiskeluaikaiset korkeakoulun antamat sähköpostiosoitteet. Ammattikorkeakoulut eivät vielä viisi vuotta sitten aktiivisesti keränneet valmistuneilta koulutuksen jälkeistä sähköpostiosoitetta. Parin viimeisen vuoden aikana valmistumisen jälkeiseen yhteydenpitoon on kiinnitetty enemmän huomiota.

2.5 Uraseurantakyselyn hybridimalli

Sähköpostikysely (15% kyselyn saaneista, 471 henkilöä) täydensi mobiilikyselyä (20% kyselyn saaneista, 702 henkilöä), joten yhteensä saavutettiin 19% kaikista mahdollisista vastaajista (6286 valmistunutta) (ks. kuvio 1). Noin neljäsosaa otoksesta (1505) ei tavoitettu mobiilillä eikä sähköpostikyselyllä. Kyselyyn vastanneiden joukko on tarkemmin kuvattu kuviossa 1.

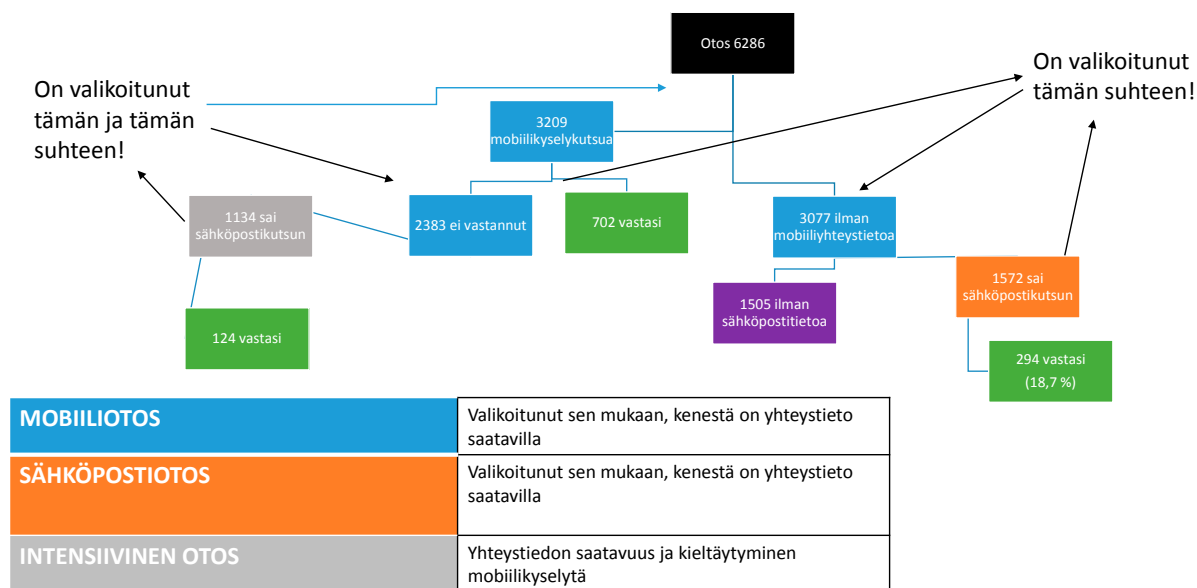


Kuvio 1. Vastausprosentit koulutusalojen, sukupuolten, korkeakoulujen ja ikäjakauman perusteella (perustuvat Virta-tietoihin)

Mobiilikyselyn aineisto vaikuttaa varsin vähän vinoutuneelta taustatietojen valossa. Siihen on vastattu tasaisesti eri sukupuolten, ikäryhmien ja alojen edustajien toimesta. Mobiilikyselyssä on tosin havaittavissa pieni sukupuolivinouma. Sähköpostikysely sen sijaan vaikuttaisi tuottavan vinoumaa erityisesti korkeakoulun sekä koulutusalan suhteen, mutta mielenkiintoista kyllä, ei sukupuolen suhteen. Korkeakoulu- tai koulutuslakohtainen vinouma saattaa liittyä sähköpostiosoitteiden keräämisaktiivisuuteen kussakin korkeakoulussa. Mikäli näin on, asia korjaantunee tiedonkeruun järjestelmällisyyden kehittymisen myötä.

Eri tiedonkeruumenetelmät näyttäisivät täydentävän toisiaan erityisesti sukupuolivinouman lieventämisen sekä joissain määrin myös alakohtaista vinoumaa tasoittavasti (ks. kuvio 2). Ammattikorkeakoulujen toive kyselyn sähköisestä toteuttamisesta näyttäisi parhaiten toteutuvan yhdistettynä mobiili- ja sähköpostikyselyinä.

Tiedonkeruun toteutus



17

Kuvio 2. Pilotin tiedonkeruun toteutus mobiili- ja sähköpostiotos (Kuva: Juhani Saari)

CSC voi toteuttaa sähköpostikyselyn keskitetysti siten, että ammattikorkeakoulut toimittavat alumnirekisterinsä tietyt tiedot (Virrassa oleva opiskelijakoodi + nimi + s-posti) CSC:lle. Tällainen toteutus maksaa jonkin verran, mutta kaikki tulokset ovat lähes reaaliajassa nähtävissä ARVOssa ja siirrettävissä ongelmitta Vipuseen. Virta-poimintaan on teknisesti mahdollista lisätä opiskelijan sähköpostitieto. Kyselyn toteuttamista tämä helpottaisi,

mutta edellyttäisi ammattikorkeakouluja ylläpitämään alumni sähköpostitietoja opintotietojärjestelmässä. Tätä vaihtoehtoa alettiin hankkeen aikana tutkia valtakunnallisesti toisaalla, koska se palvelisi kaikkia korkeakouluja myös muissa kyselyissä.

Pilotoitu digitaalisen uraseurantakyselyn toimintamalli esitellään kuvioissa 3 ja 4. Mikäli kysely toteutetaan digitaalisesti ja CSC:n koordinoimana (kuvio 3), koko prosessi hoituu varsin nopeasti. Väestörekisterikeskus (VRK) vaati 4 viikkoa aikaa yhteystietojen rikastamiseen ja puhelinnumeroiden ylläpitäjä (esim. Fonecta) myös jonkin aikaa. Mikäli ammattikorkeakoulujen rekistereistä etsitään alumni puhelinnumeroita ja ne yhdistetään puhelintietoihin, tähän on varattava aikaa. Varsinainen kysely alusta loppuun sen sijaan hoituu parhaimmillaan 2 viikossa, kun postitse lähetettävillä paperilomakkeilla siihen menisi noin 2 kuukautta.

KYSELYN TOTEUTUKSEN HYBRIDIMALLI URASEURANNASSA, AMK:T (8.9.2017)



* Merkkimäärä: 2 tekstiviestiä eli n. 305 merkkiä

** Kaikilta amk:eilta saatava luvat s-postiosoitetietojen luovuttamiseen alumnirekistereistä CSC:lle. Opiskelijatunnus tunnistetietona Virran ja alumnirekisterin välillä.

Kuvio 3. Uraseurantakyselyn toteutuksen hybridimalli (syyskuu 2017)

Kuviossa 4 esitellään vastaajien tavoittamisen toimintamalli sellaisena kuin se esiteltiin Arene ry:n edustajille syyskuussa 2017. Mallin yksityiskohtia hiotaan vielä hankkeen loppukuukausien aikana.

DIGITAALINEN URASEURANTAKYSELY	
A) Pysyvä osuus (osat 1.–3. toteutettu hankkeessa)	B) Vuosittainen tiedonkeruu
<ol style="list-style-type: none"> 1. ARVO-tietojärjestelmä, jolla kysely tehdään (ks. AVOP) 2. Uraseurantakyselyn sisältö eli kyselylomake 3. Uraseurantamoduuli eli tietojärjestelmä digitaalisen ja keskitetyn kyselyn toteuttamiseen - CSC hallinnoi, kehittää ja ylläpitää teknisesti, mutta esim. Arenen vastuulla kysymysten päivittäminen tarpeen mukaan (kuten AVOPissa) 4. Väline tulosten näyttämiseen tutkimuskäytössä, tulostarkastelussa ja korkeakoulujen kehittämisessä (esim. Vipunen). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kohderyhmän yhteystietojen poiminta (esim. valmistuneet 2013): Virta-rekisteri + VRK:n osoitetiedot + puhelinnumerot alihankintana (CSC) 2. Sähköpostiosoitteiden ja ehkä myös puhelinnumeroiden kerääminen amk:ien rekistereistä (CSC koordinoi, amk:it lähettävät CSC:lle) 3. Puhelinnumero- ja sähköpostitietojen yhdistäminen sekä personoitujen vastauslinkkien tekeminen (CSC) 4. Kyselyn avaaminen ja sulkeminen ARVOssa (CSC koordinoi, kuten AVOP) 5. CSC lähettää tekstiviesti- ja s-postikyselyn vastauslinkit 6. Tulosten kokoaminen yhdeksi tiedostoksi tai amk-kohtaisiin tiedostoihin (CSC)

Kuvio 4. Digitaalisen kyselyn toteuttamisen eri osiot (ehdotus syyskuu 2017)

Kun mobiilikysely valitaan ensisijaiseksi tietojen keräämisen tavaksi, on pohdittava, mistä valmistuneiden opiskelijoiden yhteystiedot kerätään. Pilottitoteutuksessa otoksen tiedot yhdistettiin CSC:n toimesta ensin VRK:n rekisterin osoitetietoihin ja sitten Fonectan puhelintietoihin. Korkeakoulut eivät pysty vaikuttamaan siihen, antaako opiskelija puhelinnumerosa kaupallisen toimijan asiakasrekisteriin. Sen sijaan jokainen korkeakoulu voi panostaa alumnitoimintaansa ja saada näin oikeelliset yhteystiedot omaan alumnirekisteriinsä. Alumnirekisterin tiedoilla voidaan rikastaa Fonectan kaltaisten toimijoiden antamia yhteystietoja.

Tässä hankkeessa ei testattu sitä, miten hyvin osatoteuttajien omissa rekistereissä olevat puhelinnumerot vastaavat Fonectan toimittamia numeroita tai miten paljon puhelinnumeroita olisi löytynyt korkeakoulujen omista rekistereistä. Henkilökohtainen puhelinnumero on varsin pysyvä eikä sitä yleensä vaihdeta uuteen, vaikka puhelinliittymä muuttuisikin.

Hankkeen aikana on Väestörekisterikeskuksen johdolla kehitetty viranomaisen ja kansalaisen välistä sähköpostiasiointia (*eSuomi.fi*-palveluväylä), jolloin jokaisella Suomen kansalaisella olisi oma sähköpostiosoite (*Suomi.fi*-sähköposti). Tämän palveluväylän hyödyntämismahdollisuudet korkeakoulujen palautekyselyissä olivat tätä artikkelia kirjoitettaessa vielä kehitteillä.

2.6 Tulosten esittäminen ammattikorkeakouluissa

Hankkeessa kerättiin tietoa raportointityökaluista, joita korkeakoulukohtaisessa tiedon levittämisessä voisi käyttää. Koska kysely toteutettiin ARVO-palautejärjestelmän kautta ja Virta-yhteensopivasti, on kerättyä dataa (avoimia vastauksia lukuun ottamatta) mahdollista selata ARVOn kautta lähes reaaliaikaisesti tutkimuksen ollessa vielä käynnissä. Haasteena on kuitenkin se, että yleensä vain muutamalla henkilöllä ammattikorkeakouluissa on oikeudet käyttää ARVO-järjestelmää.

Hankkeessa rakennettiin valmiita analyysipolkuja, joiden kautta ammattikorkeakoulujen sisäiset toiminnot (esim. koulutusalat, täydennys- ja myytävä koulutus tai hakijapalvelut) voisivat löytää itselleen keskeisiä tietoja. Analyysipolkujen tarkoituksena on saada aineistosta syvällisempää tietoa erilaisista urapoluista ja syy-seuraus-suhteista. Analyysipolkujen toteutus vaatii tietojen siirtämisen ARVO-palautejärjestelmästä tilastotieteelliseen analyysiohjelmaan. Tietojen näyttämisestä ja visualisoinnista pyritään tekemään esimerkit Power Bi -ohjelmalla, jota useissa korkeakouluissa tällä hetkellä käytetään.

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen uraseurantakyselyjen tuloksia löytyy korkeakoulusta valmistuneiden työtehtäviä ja urapolkuja esittelevässä kaikille avoimessa töissä.fi-verkopalvelussa (Sijoittuminen työelämään) (ks. Case-esimerkki 3). Töissä.fi antaa opiskelijoille tietoa erilaisista uramahdollisuuksista. Samalla se pyrkii luomaan malleja ja välineitä, joilla töissä.fi-sivustoa voitaisiin hyödyntää korkeakoulujen HOPS-ohjauksessa, uraohjauksessa ja opetussuunnitelmatyössä. Sivustolle kerätään myös uratarinoita opiskelijoiden tai hakijoiden käyttöön. Uratarinoita myös analysoidaan systemaattisesti esimerkiksi työssä tarvittavien taitojen osalta. Näin saadaan työelämän tai työtaitojen muutoksia ennakoivaa tietoa.

2.7 Uraseurantakyselystä tiedottaminen ja kyselyn markkinointi

Kyselystä tiedottaminen ja sen markkinointi alumneille on iso haaste. Hankkeessa tehtiin YouTube -video uraseurantakyselyn markkinointiin alumneille (AMKista uralle! – Urapolut esiin). Video on kaikkien ammattikorkeakoulujen käytettävissä. Lisäksi koottiin digitaalinen markkinointipaketti.

Kyselyn vastausprosentin nostaminen on keskeinen tulevaisuuden haaste kyselyn toteuttamisessa. Hankkeessa nähtiin alumnyhteistyön kehittäminen, tiivistäminen ja monipuolistaminen ensisijaiseksi tekijäksi vastaajien vastausmotivaation kannalta (ks. luku 8). Saatuja tuloksia kannattaa käydä läpi ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa jo ensimmäisestä vuodesta lähtien ja kertoa, mistä tulokset on saatu. Tuleville vastaajille on motivoivaa nähdä, kuinka alumnien antamia vastauksia oikeasti hyödynnetään koulutuksessa ja ohjauksessa.

Lähteet

Aarresaari – akateemiset rekryointipalvelut. Aarresaari-verkoston verkkosivut. Luettu 5.7.2017. <https://www.aarresaari.net/>

AMKista uralle! – Urapolut esiin. Video.

<https://www.youtube.com/watch?v=nvQyH-rm57Q&feature=youtu.be>

Ehdotus laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi korkeakoulujen rahoitusmalleihin 1.1.2019 alkaen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:8. Luettu 5.7.2017.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79311>

ESuomi.fi-palveluväylä. Kansallisen palveluarkkitehtuurin viestintäkanava. Verkkosivut.

Luettu 7.8.2017. <https://esuomi.fi/>

Laadullinen työllistyminen yhdeksi korkeakoulujen rahoituskriteeriksi. OKM:n verkkotiedote. 2.3.2017. Luettu 5.7.2017. http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoryh-ma-laadullinen-tyollistyminen-yhdeksi-korkeakoulujen-rahoituskriteeriksi

Sijoittuminen työelämään. Toissa.fi – korkeakouluista valmistuneet työelämässä. Verkkopalvelu. Luettu 5.7.2017. www.toissa.fi

Lisätietoja AMKista uralle!, Latua- ja Töissä -hankkeista hankkeiden yhteisiltä verkkosivuilta: <http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi/>.

Lisätietoja CSC:stä

CSC – Tieteen tietotekniikkakeskus Oy on Suomen valtion omistama yhtiö, jonka toimiala on tutkimuksen, opetuksen, kulttuurin ja näitä tukevan tietohallinnon tietoteknisten palvelujen tuottaminen ja muu niihin liittyvä toiminta. 1.1.2017 30% CSC:n omistuksesta siirtyi korkeakouluille (yliopistot ja ammattikorkeakoulut).

CSC ylläpitää ja kehittää Opintotietopalvelu VIRTAA OKM:n valtuuttamana. CSC:llä on korkeakoulujen myöntämät luvat palvelussa olevien tietojen hyödyntämiseen seurantakyselyiden toteuttamisessa. Opetushallinnon vaikuttavuustietopalvelu Arvo on opetushallinnon kyselytiedonkeruun järjestelmä. ARVO on tietoteknisesti integroitu valtakunnallisiin palveluihin (Opintopolku, VIRTA-opintotietopalvelu ja Vipunen) mahdollistaen näiden hyödyntämisen kyselyiden ja raportoinnin toteutuksessa. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen sisällöstä vastaavat yhdessä OKM ja Opetushallitus ja palvelun ylläpidosta CSC.

3 Eurooppalaiset uraseurantajärjestelmät

Leo Aarnio

Eurooppalaiset uraseurantakäytännöt ovat yhä moninaiset ja hajanaiset. Järjestelmiä yhtenäistetään ja systematisoidaan sekä kansallisen että eurooppalaisen koordinoinnin seurauksena (European University Association, European Higher Education Area, European Quality Assurance). Eurooppalaiset uraseuranta"järjestelmät" käyvätkin Suomen tapaan läpi kiihkeää kehitysvaihetta (Gaebel, Hauschildt, Mühleck & Smidt 2012, 24). Esimerkiksi Virossa toteutettiin vuosina 2006–2009 ja Romaniassa 2009–2012 vastaava projekti kuin suomalaiset uraseurantahankkeet (Romania Tracer Study). Seuraava koonti eurooppalaisten uraseurantajärjestelmien nykytilasta perustuu pääosin EUA:n TRACKIT -nimiseen projektiin ja tämän yhteenvetoraporttiin (Gaebel ym. 2012). Referenssinä käytettävistä uraseurantaprojekteista ei ole Euroopan tasolla pulaa. TRACKIT-projekti kuitenkin kokoaa nämä referenssitiedot kätevästi yhteen. Koonnin tarkoitus on tarjota eurooppalaisen korkeakoulujärjestelmän uraseurantakokemuksia AMKista uralle! -projektissa tehtävän kehitystyön avuksi.

23

3.1 TRACKIT

TRACKIT oli vuonna 2010–2012 toteutettu, muun muassa EUA:n alullepanema ja LLP:n (European Lifelong-Learning Programme) rahoittama projekti, jossa selvitettiin eurooppalaisten korkeakoulujen opiskelijoiden ja valmistuneiden seurantajärjestelmien nykytila. Seurantajärjestelmällä viitataan projektin käyttämään englanninkieliseen termiin tracking, jolla tarkoitetaan opiskelijoiden ja alumnien opiskelu- ja urapolkujen systemaattista seuranta.

Siinä missä opiskelijoiden ja alumnien seuranta on uraseuranta laajempi käsite, viittaa TRACKIT-projektin käyttämä *uraseuranta-termi (graduate tracking)* pääasiassa kapeampaan tiedonkeruuseen kuin mistä esimerkiksi suomalaisissa uraseurantaprojekteissa on kyse. Seuranta viittaa tässä yhteydessä nimittäin lähinnä määrälliseen faktaluonteiseen sijoittumistietoon siitä mihin, milloin ja miten valmistunut on työllistynyt. Näihin sijoittumistiedonkeruusiin saatetaan sitten erikseen liittää subjektiivisia arvioita esimerkiksi tyytyväisyydestä opintoihin (uranäkökulmasta), työhön, uraan tai opinnoissa saavutettuihin taitoihin. Näitä laajempia tiedonkeruita olisi kenties osuvampaa kutsua esimerkiksi val-

mistuneiden kyselyksi (graduate survey pikemmin kuin graduate tracking). Myös AMKista uralle! -projektissa onkin syytä miettiä, miksi tiedonkeruuta ja sen ympärille muodostuvaa palvelukokonaisuutta olisi tarkoituksenmukaisinta kutsua. Onko tiedonkeruu uraseuranta, alumnikysely, valmistuneiden kysely vai jokin muu?

3.2 Uraseurantajärjestelmien taustalla vaikuttavat eurooppalaiset korkeakoulupoliittiset trendit

Eurooppalaiset uraseurantajärjestelmät ovat systematisoitumassa. Korkeakoulujen erinäisiä järjestelmiä koordinoidaan enenevässä määrin kansallisesti ja uraseurantoja järjestetään säännöllisin väliajoin. Myös kansallisten käytäntöjen välillä voidaan havaita lievää yhtenäistymiskehitystä. Yhtäältä tämä on seurausta eurooppalaisen korkeakoulualan integraatiosta, toisaalta laajemmista korkeakoulupoliittisista trendeistä, joiden mukaisesti eri maiden järjestelmät pyrkivät vastaamaan muuttuvan ympäristön niille asettamiin haasteisiin.

Eurooppalaisen institutionaalisen integraation näkökulmasta Gaebel ym. (2012, 16) näkevät (ura)seurantajärjestelmät osana Euroopan komission tavoitetta lisätä eurooppalaisten korkeakoulujen läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta. Näin ollen (ura)seurantajärjestelmien kehittäminen tukee eurooppalaisesta näkökulmasta U-MAP:n, U-Multirank:n, EUMIDA:n sekä AHELO:n kaltaisia järjestelmiä. Näistä U-MAP vertailee eurooppalaisen korkeakoulualan korkeakoulujen profiileja, U-Multirank arvioi ja luokittelee eurooppalaisen korkeakoulualan korkeakouluja, EUMIDA kerää tietoa eurooppalaisen korkeakoulualan korkeakoulujen perustunnusluvuista ja AHELO arvioi OECD-alueen korkeakouluopiskelijoiden osaamista. Vaikka näistä ei mikään ole suoranaisesti suunniteltu opinto- ja urapolkujen seurantaan, uraseurantaprojekteissa on syytä pohtia, missä määrin uraseurannassa voitaisiin ja tulisi huomioida U-multirankin tapaan korkeakoulun ”alueellinen vaikuttavuus” (regional engagement) sekä AHELO:n mittaama osaaminen. Alueellista vaikuttavuutta voidaan perustellusti pitää mittarina ammattikorkeakoulun kyvylle toteuttaa laissa sille määrätty tehtävä. AHELO on puolestaan osaamisperusteisen työelämävastavuuden näkökulmasta kiinnostava referenssi.

(Ura)seurantajärjestelmiä pyritään eurooppalaisella korkeakoulualueella kehittämään läpinäkyvyyden lisäämisen viitekehyksestä. Tämä osin tavoitteellinen institutionaalinen integraatio on puolestaan osa eurooppalaisten laadunvalvontajärjestelmien integraatiota ja kansallisten laadunvalvontajärjestelmien keskitettyä ohjausta.

Yleisinä (ura)seurantajärjestelmien taustalla vaikuttavina korkeakoulupoliittisina trendeinä voitaisiin pitää evidenssipohjaista hallintaa ja politiikkaa, tulosohjausta, laadunvalvontaa sekä erinäisiä korkeakoulurankingoja. Tästä näkökulmasta uraseurannan tuloksia voidaan tarkastella eräänlaisina korkeakoulujen tulosittoina. Ennen kaikkea työllistymistä (*employability*), mutta myös työnantajien näkökulmasta mitattua korkeakoulun mainetta onkin käytetty korkeakoulujen paremmuusvertailuissa. Työllistyminen on myös osa valtion resurssiohjausta Suomen lisäksi (jossa mittana käytetään valmistuneiden työllisten osuutta) ainakin Ison-Britanniassa, Tshekeissä sekä Italiassa.

Myös massayliopistokehityksen sekä opiskelijälähtöisen ja osaamisperusteisen oppimisen voidaan osaltaan nähdä myötävaikuttaneen uraseurantojen kehittymiseen. Massayliopistokehitys on tarkoittanut korkeakoulujen merkityksen kasvua kouluttajana työmarkkinoille, opiskelijälähtöisen osaamisperusteisen oppimisen korostaessa sitä työmarkkinahyötyä, jonka opiskelija tutkinnostaan saavuttaa (ja osin myös olettaa saavuttavansa).

Myös elinikäisen oppimisen merkityksen korostuminen voidaan nähdä tärkeänä taustatekijänä uraseurannan merkityksen korostumiselle. Tästä näkökulmasta on oleellista, miten korkeakoulusta valmistunut henkilö käyttää oppimaansa edelleen työelämässä ja jatko-opinnoissa. Korkeakoulun tehtävänä voidaan tällöin ymmärtää olevan oppimisen mahdollistaminen erilaisissa elämänvaiheissa, joihin kuuluvat joustavat, toisinaan edestakaisetkin siirtymät työelämän ja jatkokoulutuksen välillä. Elinikäisen oppimisen viitekehys on ammattikorkeakouluille oleellinen myös normiohjauksen näkökulmasta. Ammattikorkeakoululain (932/2014) pykälän 4 mukaan: "Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee edistää elinikäistä oppimista".

TRACKIT-projektin elinikäisen oppimisen eetoksen mukaisesti uraseurantajärjestelmät tuleekin nähdä osana laajempaa kokonaisuutta, jossa seurataan opiskelijoiden oppimispolkuja ainakin toiselta asteelta kolmannelle asteelle, kolmannelta asteelta työelämään ja mahdollisesti lisä- ja jatkokoulutukseen. Tästä näkökulmasta uraseurantajärjestelmät integroitaisiin ideaalitalanteessa osaksi elinikäisten opintopolkujen seurantajärjestelmiä. Periaatteessa tämä tavoite voitaisiin toteuttaa yhdistämällä oppijasta eri elämänvaiheissa kerätyt tiedot jonkin identifikaatiomuuttujan, kuten sosiaaliturvatunnuksen, avulla yhdeksi tietokannaksi. Vaihtoehtoisesti jokin korkeakoulujärjestelmään kuuluva instituutio voisi vastata tiedonkeruusta kaikissa edellä mainituissa elämänvaiheissa. Molempien menetelmien kannalta on syytä erityisen tarkkaan arvioida sekä henkilötietolainsäädäntö ja

tietosuojakäytännöt sekä näihin liittyvät eettiset kysymykset. Jos jokin korkeakoulun kaltainen keskitetty taho on vastuussa tiedonkeruusta korkeakoulutuksen aikana ja tämän nivelvaiheissa, haasteeksi muodostuu yhteydenpito opiskelijaan, kun tämä on valmistunut korkeakoulusta.

Korkeakoulujen evidenssipohjaisen hallinnon, laadunvalvontajärjestelmien sekä koulutuksen kehittämisen kannalta on oleellista, että ainakin jonkinasteinen uraseurantatiedon linkittäminen korkeakouluajaksiin opintopolkuihin on käytännössä välttämätöntä. Muutoin ei tiedetä, mitä opintopolkua tai tämän (nivel)vaihetta tulisi kehittää. Ennen kuin lähdetään toteuttamaan valmistuneille suunnattua uraseurantakyselyä, tulee selvittää, mitä tietoja saadaan muista lähteistä yhdistettyä uraseurantatietoihin, jotta ei tulla turhaan tiedustelleeksi asioita useaan kertaan. Optimaalisessa tilanteessa uraseurantatiedot linkittyvät saumattomasti ja vaivattomasti opetuksen, oppimisen ja koulutuksen kehittämiseksi korkeakouluopintojen aikana kerättyihin kysely- ja rekisteritietoihin.

3.3 Eurooppalaisten uraseurantajärjestelmien nykytila

Seuraavat tilastot perustuvat TRACKIT-projektin loppuraporttiin (Gaebel ym. 2012), joten osa tiedoista saattaa olla vanhentuneita. Jos vastaava selvitys toteutettaisiin vuoden 2015 osalta, olisi uraseurantatiedon käyttö oletettavasti yleistynyt ja käyttötavat syventyneet sekä laajentuneet. TRACKIT-projektin tiedot sisältävät lisäksi itsessään virhelähteitä, sillä ne perustuvat pääosin kunkin tarkastellun maan yhteyshenkilöiden asiantuntija-arvioihin. Kaikkien tiedontarpeiden osalta asiantuntija-arviota ei saatu kerättyä, eikä tiedon puutetta paikattua julkisesti saatavilla olevilla kirjallisilla tietolähteillä.

TRACKIT-projekti tarkasteli uraseurantajärjestelmiä 31 maassa, EU:n jäsenvaltioiden lisäksi myös Islannissa, Norjassa, Liechtensteinissa ja Turkissa. Jonkinlaista uraseurantaa suoritettiin 29/31 maasta. Näistä ainakin kahdessa, Hollannissa ja Irlannissa, uraseuranta suoritettiin kansallisella tasolla siten, että kaikki korkeakoulut olivat mukana uraseurantajärjestelmän tiedonkeruussa. 15 maassa (mukaan lukien Suomi) oli uraseuranta käytössä valtaosassa korkeakouluja. Neljässä maassa – Virossa, Latviassa, Puolassa ja Sloveniassa – vain harvoissa korkeakouluissa kerättiin systemaattisesti uraseurantatietoa. (Gaebel ym. 2012, 26–27.)

Uraseurantatieto kerätään Euroopassa pääasiassa kyselytutkimuksin, eikä esimerkiksi rekisteritiedoin. Tämä johtuu paitsi siitä, etteivät opiskelijat ole tunnistettavissa työmarkkinoilta

olemassa olevin identifikaatiomuuttujin myös siitä, että uraseurannassa on tapana kar-
toittaa myös valmistuneen (subjektiivisia) kokemuksia menneistä opinnoista, työelämästä
ja näiden yhteyksistä. Kyselytutkimuksia toteutetaan yleensä säännöllisesti 1–3 vuoden
välein. (Gaebel ym. 2012, 27.)

Uraseurantatietoa käytetään korkeakouluissa pääasiassa laadunvalvontaan, opetuksen ja
opiskelun kehittämiseen sekä osin myös resurssien allokointiin. Lisäksi uraseurantatietoa
käytetään opinto- ja uraohjaukseen sekä markkinointiin. (Gaebel ym. 2012, 27–28.) Hyvät
työllistymisnäkyvät tarjoavat voimakkaan markkinointilähteen houkuteltaessa uusia opis-
kelijoita. Etenkin Isossa-Britanniassa työllistyminen ja hyvä palkka nähdään osoituksena
korkeakoulun maineesta ja arvovallasta. Myös suomalaista uraseurantaa kehittäessä onkin
syytä pohtia sekä markkinoinnin että median roolia uraseurantatiedon käyttäjänä ja levit-
täjänä. Kansallisella tasolla uraseurantatietoa käytetään evidenssipohjaisen korkeakoulu-
politiikan tietolähteenä sekä osin myös korkeakoulujen resurssiallokaatioon.

Suomi vaikuttaisi olevan uraseurantatiedonkeruussa ja tämän hyödyntämisessä ”keski-
kastia”, olettaen, että laajempaa, syvempää, systemaattisempaa ja säännöllisempää tie-
donkeruuta ja tämän käyttöä pidetään hyvänä asiana. Toisin kuin muutamissa maissa,
Suomessa ei korkeakoulujen erinäisiä uraseurantajärjestelmiä ole vielä systematisoitu ja
yhtenäistetty. Uraseurantatiedon käyttö on Suomessa yleistä, mutta ei kuitenkaan koske
jokaista korkeakoulua. AMKista uralle! -projektin sekä sen sisarprojektien valmistuessa on
oletettavaa, että Suomi niin sanotusti harppaa keskikastista kärkikastiin. Varsinkin uraseu-
rantatiedon laajamittaisessa hyödyntämisessä on käytännössä kaikissa eurooppalaisissa
korkeakoulujärjestelmissä paljon kehitettävää, kenties Iso-Britanniaa lukuun ottamatta.
Jos uraseurantatietoa kerätäänkin systemaattisesti, perustuu sen käyttö pääasiassa luon-
teeltaan kapeahkoon sijoittumistietoon. Myös Suomessa tulee ensin varmistaa, että edes
sijoittumistietoa käytetään systemaattisesti osana korkeakoulujen kehitystyötä. Tästä seu-
raava askel olisi hyödyntää opiskelijan arviota opintojen ja työelämän yhteensopivuus-
desta sekä pohtia muiden käyttäjäryhmien kuin ainoastaan korkeakoulun henkilökunnan
ja *korkeakouluhallinnon* uraseurantatiedontarpeiden palvelemista. Opiskelijoiden lisäksi
tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi ammattijärjestöt sekä työnantajat. Yksittäisten TRAC-
KIT-projektin analysoimien maiden uraseurantatiedon käytön nykytilan kuvaukset löytyvät
TRACKIT-projektin loppuraportista, sivuilta 59–95 (Gaebel ym. 2012).

3.4 Yleiseurooppalaisia haasteita

Eurooppalaisten uraseurantajärjestelmien kokemuksista voidaan johtaa muutamia yleisiä haasteita. Nämä haasteet sekä niiden ratkaisut liittyvät toisiinsa.

Kansallisten ja korkeakoulukohtaisten käytäntöjen yhdistäminen sekä tiedonkeruun kustannukset

Kenties tyypillisin tapa järjestää Euroopassa "kansallinen" uraseuranta on kerätä tiedot korkeakoulukohtaisesti. Korkeakoulujen välillä saattaa olla yhtenäisiä käytäntöjä, mutta näiden käytäntöjen yhtenäistä toteutusta ei pääasiassa ole taattu sopimuksin, säännöksin tai keskitetyn toimijan toimesta. Näissä tapauksissa uraseurantakäytännöt ovat ainakin jossain määrin summittaisia eikä uraseurantatietoa ole laajamittaisesti saatavilla korkeakoulujen väliseen vertailuun.

Toinen, myös varsin yleinen, edellistä yhtenäisempi tapa järjestää (ura)seuranta on kerätä tiedot korkeakoulukohtaisesti, mutta koota ne tämän jälkeen johonkin yhtenäiseen kansalliseen tietokantaan. Näin toimitaan ennen kaikkea niissä tapauksissa, joissa valtionhallinto käyttää seurantatietoja korkeakoulujen rahoituspäätöksiin. Näissä järjestelmissä korkeakouluilla on usein lakisääteinen velvollisuus kerätä rahoitusmallin tarvitsemat tiedot ja toimittaa ne kansalliselle vastuutaholle. Tämänkaltaisessa järjestelmässä kerätty tieto on yleensä luonteeltaan faktuaalista sijoittumistietoa, jonka lähde on jokin hallinnollinen (rekisteri)tietokanta. Joissain tapauksissa kerätään myös yksityiskohtaisempaa ja sisällöllisempää uraseurantatietoa siten, että tämä myös kootaan yhteen kansalliseen tietokantaan.

Esimerkiksi Isossa-Britanniassa kaikki julkisrahoitteiset korkeakoulut keräävät lain velvoittamina sijoittumistietoa opiskelijoistaan 6 kuukautta näiden valmistumisen jälkeen. Tätä kattavaa sijoittumistietoa syvennetään 3,5 vuotta valmistumisen jälkeen kerättävällä otospohjaisella tiedonkeruulla. Tiedonkeruun koordinoinnista ja järjestämisestä vastaa Higher Education Statistics Agency (ks. HESA).

Kolmas vaihtoehto on järjestää uraseurantatiedonkeruu kokonaan keskitetysti. Tässä tapauksessa jokin korkeakoulujen ulkopuolinen taho, usein opetusministeriön rahoittama tutkimuslaitos, on kokonaan vastuussa tiedonkeruusta ja analyysistä. Yksittäisille korkeakouluille toimitetaan korkeakoulukohtaisia raportteja muun muassa näiden laadunvalvontatarpeisiin.

Näillä järjestelmillä on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Hallinnollinen, faktatiedon kaltainen (rekisteri)tieto ei yleensä sisällä juuri otanta- tai mittausvirhettä. Siksi tämän kaltaisen tiedon kerääminen tai kokoaminen kansallisesti on lähinnä sopimus- ja järjestelykysymys. Jos korkeakoulukohtaisten tietojen välittäminen keskitetylle kansalliselle toimijalle ei aiheuta korkeakouluille lisäkustannuksia tai jos tiedonkeruuvastuun siirto keskitetylle taholle tuottaa korkeakouluille säästöjä, on tiedon yhdistäminen ja jakaminen kaikin puolin korkeakouluille kannatettavaa ainakin niin kauan kuin näillä säilyy täysi käyttöoikeus oman korkeakoulunsa tietoihin.

Haasteita kansallisen ja korkeakoulukohtaisten tarpeiden yhdistämisessä uraseurantatiedon keruussa tuleekin vastaan lähinnä silloin, kun kerättävä tieto on luonteeltaan muuta kuin rekistereistä suoraan saatavaa ja koko perusjoukon kattavaa faktatietoa. Kehitystyön evidenssipohjaiseen suuntaamiseen tarvittava yksityiskohtainen, sisällöllinen sekä subjektiiviseen arvioon perustuva uraseurantatieto kerätään yleisesti ottaen surveymenetelmin, jolloin tieto sisältää lähes väistämättä huomionarvoista otanta- ja mittausvirhettä.

Otantavirheen suuruus on riippuvaista ennen kaikkea absoluuttisesta (joskin myös tavoiteperusjoukkoon suhteutetusta) otoskoosta. Näin ollen kansalliseen tavoiteperusjoukkoon yleistäminen ei vaadi kovin korkeita korkeakoulu- tai oppiainekohtaisia vastaajamääriä. Korkeakoulupolitiikan järjestelmätason evidenssipohjaiseen päätöksentekoon riittää täten usein muutaman tuhannen vastaajan otos. Tällöin yksittäisten korkeakoulujen sekä oppiainneiden suhteellisten vastaajamäärien ei tarvitse olla korkeita. Sen sijaan korkeakoulujen vertailuun tai korkeakoulujen sisäisen kehittämisen tarpeisiin, saati sitten korkeakoulun yksittäisten koulutusalojen kehittämistarpeisiin, tarvitaan varsin korkeat korkeakoulu- ja koulutusaloikohtaiset vastaajaprosentit. Jos surveytiedonkeruu järjestetään yksinomaan kansallisen korkeakoulujärjestelmän tarpeisiin, ei tieto todennäköisesti ole riittävää korkeakoulukohtaiseen kehitystyöhön.

Korkeakoulu- ja koulutusaloikohtaiseen päätöksentekoon tarvittavan vastaajamäärän saavuttaminen on kallista ja aikaa vievää. Tiedonkeruujärjestelmien kehittäminen, otantasuunnittelu, mahdollisten mittausvirheiden lähteiden huomioiminen, tiedon analysointi ja niin edelleen maksavat. Yksittäisillä korkeakouluilla on lisäksi omat erityiset tiedontarpeensa, jotka eivät välttämättä tule täytetyiksi silloin, kun tiedonkeruu suoritetaan yhtenäisellä järjestelmällä ja keskitetysti. Jos tiedonkeruu toteutetaan sen sijaan hajautetusti ja tiedonkeruutapoja koordinoimatta, on järjestelmä kallis, eikä yhteismitattomista lähteistä

saatua tietoa voidaan käyttää korkeakoulujen vertailuun tai koko korkeakoulujärjestelmän kattavaan yhteenvetoon.

Näin ollen Gaebel ym. (2012, 40) suosittelevat eräänlaiseksi optimiratkaisuksi järjestelmää, jossa:

“...jokin kansallinen taho, kuten tutkimuslaitos tai korkeakoulujen konsortio, tarjoaisi korkeakouluille standardoidun surveytiedonkeruujärjestelmän tukien korkeakouluja järjestelmän implementoinnissa. Standardikyselylomaketta voitaisiin täydentää korkeakoulukohtaisilla tiedontarpeilla. Yksittäisillä korkeakouluilla olisi merkittävä rooli riittävän korkeiden vastaajamäärien varmistamisessa, mutta aineisto kerättäisiin ja analysoitaisiin keskitetysti. Korkeakoulu saisi käyttöönsä oman aineistonsa, mutta voisi myös arvioida tai arvioittaa itsensä suhteessa saman profiilin korkeakouluihin. Aggregaattidata julkaistaisiin ja se olisi käytettävissä tutkimus- ja muihin tarkoituksiin.” (Käännös: Leo Aarnio)

Järjestelmä olisi optimaalinen siksi, että siinä yhdistyisi keskitetyn ja hajautetun järjestelmän edut. Keskitetyn järjestelmän osalta nämä edut tarkoittavat kustannussäästöjä ja kykyä taata tiedon luotettavuus ja vertailukelpoisuus. Hajautetun järjestelmän osalta tämä tarkoittaisi ennen kaikkea sitä, että hyödynnettäisiin korkeakoulujen kykyä sijoittaa opiskelijansa vastaamaan tiedonkeruuseen. Tarjoamalla keskitetyn surveytiedonkeruujärjestelmän puitteissa mahdollisuus liittää korkeakoulu- ja koulutusalaan kohtaiset tiedontarpeet esimerkiksi järjestelmän runkona toimivaan kyselylomakkeeseen voidaan samalla säästyä niiltä haitoilta, jotka täysin yhtenäistetyssä tiedonkeruussa korkeakoulujen näkökulmasta piilee.

Kerätyn tiedon hyödyntäminen

Yhtenä yleiseurooppalaisena (ura)seurantajärjestelmien haasteena vaikuttaisi olevan kerätyn tiedon hyödyntäminen. Oleellista on päästä sellaiseen tekniseen ratkaisuun, jossa tieto on paitsi vaivattomasti saatavilla myös helposti analysoitavissa ja tulkittavissa. Lisäksi olisi syytä pohtia kerätyn tiedon tiivistämistä hallinnon ja opetuksen kehittämiseen käytettäväksi, keskeisiksi tunnusluvuiksi.

Uraseurantajärjestelmien kehittämisessä onkin syytä miettiä käyttäjälähtöisen teknisen järjestelmän kehittämistä ja tämän varsinaista toteutusta, myös sitä, mihin ja miten kutakin

uraseurantatiedonkeruuseen liittyvää tiedonjyvistä voitaisiin hyödyntää. Usein saatetaan unohtaa, että tietoa olisi syytä tuottaa jotakin ennalta mietittyä ja mahdollisimman selkeästi jäseneltyä käyttötarvetta varten.

Minkälaista tietoa voitaisiin kerätä ja mihin tätä käyttää? Jos saadaan tietoa opiskelijan sijoittumisesta, miten tämä näkyy korkeakoulun toimintakäytännöissä? Miten opinto- ja uraohjaaja, opettaja, opiskelija, opetuksen kehittämisestä vastuussa oleva vararehtori jne. voisi kyseistä tietoa käyttää?

Tiedon johdonmukainen käyttö kehitystyössä ei ole yksinkertainen asia. Täytyisi nimittäin osata vastata kysymyksiin, kuten: johtuuko "huono" (miten määritellä "huono"?) työllistyminen koulutusalaista, koulutuksen osaamissisällöistä, urapalveluista, työelämätaitojen puutteesta, alueen työmarkkinatilanteesta ja missä suhteessa? Ja vaikka vastaus osattaisiinkin paikantaa esimerkiksi koulutuksen osaamissisältöihin, onko riittävää tietopohjaa siitä, mitä sekä miten sisältöjä kehittää ja mitä sekä miten näitä mahdollisesti karsia? Jotta edes sijoittumistieto olisi korkeakoulun käytettävissä koulutuksensa kehittämiseen, tarvitaanko tämän ohella väistämättä myös tietoa valmistuneen osaamisen ja työelämän tarpeiden kohtaamisesta? Entä tarvitaanko osaamissisältöjen välittämiseksi oikeaoppisella pedagogiikalla tietoa esimerkiksi siitä, missä määrin ammattikorkeakoulun oppimisympäristöt ovat vastanneet valmistuneiden kohtaamia työelämäympäristöjä; opitut menetelmät työelämässä käytettyjä menetelmiä? Kun nämä tietosisältöihin palautuvat tiedon käytettävyyden aspektit on selvitetty, on määriteltävä: miten siirrytään riittävän tiedon olemassaolosta sen täysimittaiseen käyttöön.

Valmistuneiden eli alumnien tavoittaminen

Kenties suurin yksittäinen haaste uraseurantatiedonkeruun toteuttamisessa on vastaajien tavoittaminen. Vastaajien tavoittaminen on tärkeää, jotta vastaajamäärä riittää tehokkaiseen ja luotettavaan tavoiteperusjoukkokohtaiseen päättelyyn. Riittävän vastaajamäärän saavuttaminen koostuu oikeastaan kahdesta komponentista: brutto-otoksen ja netto-otoksen koosta. Brutto-otos viittaa siihen tavoiteperusjoukon osajoukkoon, jolle kyselykutsu lähetetään. Jos kyselykutsun lähettäminen useammalle henkilölle ei tuota merkittäviä lisäkustannuksia, voidaan kutsu lähettää vaikka koko perusjoukolle, kuten tehdään Itävallan Student Social Surveyssa sekä Saksan KOAB:ssa (ks. Gaebel ym.).

Näin toimien pullonkaula tulee yleensä vastaan siirryttäessä brutto-otoksesta netto-otokseen. Tämä pullonkaula koostuu puolestaan muutamasta lähteestä: 1) vastaajien tavoittamisesta kyselykutsulla, 2) tavoitettujen vastaamisesta kyselyyn sekä 3) kyselyyn vastaajien vastaamisesta yksittäisiin väittämiin. Kohtaan 3 voidaan vaikuttaa kyselyn pituudella (jolloin harvempi jättää kyselyn sen avattuaan kesken) sekä yksittäisten väittämien laadulla (moniselitteiset, tungettelevat jne. väittämät jätetään todennäköisemmin vastaamatta). Kohtaan 3 liittyvää katoa voidaan myös merkittävästi vähentää kyselyn toteutustavalla. Verkkokysely sisältää yleensä enemmän sekä väittämiä- että yksikkökohtaista vastauskatoa kuin puhelinhaastattelu, joka sisältää enemmän katoa kuin käyntihaastattelu. Valitettavasti myös kustannukset kasvavat kyseisessä järjestyksessä. Kohta 3 on tärkeä, joskin melko yksityiskohtainen kyselytekniikan haaste. Kohdat 2 ja 1 ovat sen sijaan oleellisia juuri uraseurantajärjestelmän yleisen toteuttamistavan kannalta.

Kohtaan 2 voidaan vaikuttaa kyselyn toteutustavan lisäksi kyselykutsun sisällöllä. Kutsun pitää houkuttaa vastaamaan kyselyyn: kutsun tulee olla riittävän ytimekäs, jotta ei turhauta vastaajaa tai mene suoraan roskapostiin, mutta kuitenkin sen pitää sisältää tieto siitä, miksi vastaajan kannattaa vastata kyselyyn. Usein kyselyn toteutustapaa sekä kyselykutsun muotoilua tärkeämpää on se, että vastaaja tietää jo etukäteen mistä on kyse. Tähän voidaan vaikuttaa esimerkiksi postitse lähetettävällä ennakkokirjeellä, joka ilmoittaa varsinaisen kutsun saapumisesta.

Oleellisinta on, että vastaajalla on säilynyt suhde kyselyn lähettäjään ja että tämä näin ollen kokee tärkeäksi ja motivoivaksi korkeakoulujen kehitysohjelmiin. Tätä pidetäänkin yhtenä syynä, miksi korkeakoulujen on syytä olla tiedonkeruuprosessissa aktiivisesti mukana. Kasvava trendi Euroopassa vaikuttaisi olevan valmistuneiden kyselyn toteuttaminen alumniverkostojen avulla. Alumniverkostot pystyvät ainakin teoriassa vastaamaan kohtien 1 ja 2 kadon lähteiden tarjoamiin haasteisiin.

Kohdan 1 suhteen on oleellista selvittää, miten vastaaja tavoitetaan. Missä tietokannassa on saatavilla vastaajan yhteystiedot, missä muodossa ja ovatko yhteystiedot ajan tasalla? Vaikka kysely toteutettaisiin verkkopohjaisesti, on yleensä lisäksi hyödyllistä, että on käytössä myös postiosoite, jotta voidaan sähköpostin lisäksi lähettää myös postitse mahdolliset ennako- ja kyselykutsukirjeet. Sähköpostiin tulee kutsun lähettämisen helppouden takia paljon kyselykutsuja: postitse lähetetty ennakkokirje viestii vastaajalle kyselyn arvovallasta.

Alumniverkosto voi ylläpitää valmistuneen suostumuksella tämän yhteystietoja ja luovuttaa erillisen alumnisähköpostiosoitteen, josta valmistuneen tavoittaa. Ongelmana on taata, että alumni aktiivisesti käyttää sähköpostiaan ja näin ollen vastaanottaa siihen lähetetyn kyselykutsun ja -linkin.

Valmistuneen tavoittaminen sähköpostitse (kohta 1) voidaan sitoa valmistuneen vastaamisen motivoimiseen (kohdat 2 ja 3). Mitä tiiviimmät alumniverkostot, sitä sitoutuneempi valmistunut on vastaamaan verkoston kautta välitettyihin kyselyihin ja tiedusteluihin. Tämän suhteen on tärkeää, että vastaaja kokee kyselytiedonkeruun avulla tekemän kehitystyön arvokkaaksi, myös se, että vastaaja hyötyy tavalla tai toisella kyselyyn vastaamisesta.

3.5 Yleiseurooppalaisia hyviä käytänteitä

Seuraavaksi käydään läpi muutamia esimerkkejä vastauksina edellä esitettyihin haasteisiin. Saksassa (Gaebel ym. 2012, 72–73) on käytössä peräti useita kansallisia ja osavaltiokohtaisia kyselytiedonkeruita valmistuneiden siirtymisestä työmarkkinoille. Tiedonkeruut kattavat työelämään siirtymisen lisäksi elinikäisen oppimisen mallin mukaisesti käytännössä koko elämän. Erillisiä tiedonkeruita järjestetään siirtymästä toiselta kolmannelle asteelle, ensimmäisen vuoden opiskelijoille, tohtoriopiskelijoille ja niin edelleen. Opetusministeriön rahoittama NEPS (National Educational Panel Study) kerää kyselytutkimuksin kohorttikohtaista pitkätaistietoa syntymästä kypsään aikuisikään. Higher Education and the Transition to Work on NEPS:n toteuttama pitkittäistutkimus, jossa opiskelijoiden opintopolkuja seurattiin näiden ensimmäisestä korkeakouluopiskeluvuodesta aina työelämään siirtymiseen asti.

Valmistuneita kansallisella tasolla seuraavia tiedonkeruita ovat muun muassa KOAB sekä HIS Graduate panel. KOAB:ssa on mukana 60 saksalaista korkeakoulua ja brutto-otokseen valitaan kaikki kyseisten korkeakoulujen opiskelijat. Kyselyrunko on sama kaikille korkeakouluille ja korkeakouluilla on mahdollisuus lisätä kyselyyn oman tarpeensa mukaisia lisämoduuleja. Seurannan tavoitteena on tunnistaa erilaisia opinto- ja urapolkuja. Tällöin erityisenä fokuksena on selvittää, mikä vaikutus opiskeluolosuhteilla ja opintovalinnoilla on opiskelijan menestykselle (ks. KOAB). KOAB on kiinnostava referenssi juuri tältä osin: projektin tiedonkeruu ja kyselylomake tarjoavat mallin melko pitkälle viedystä tutkimus- ja kehitysorientoituneesta projektista, jolla pyritään vetämään syy–seuraus-suhteisiin pureutuvia johtopäätöksiä opintojen ja työelämän yhteyksistä korkeakoulutuksen kehittämiseksi.

HIS Graduate Panel on Saksan opetusministeriön rahoittama, vuodesta 1989 toteutettu säännöllinen uraseurantatiedonkeruu ja -tutkimus. Joka neljäs vuosikurssi valitaan seurantalutkimukseen, jossa valmistuneet täyttävät uraseurantakyselylomakkeen 1, 5 ja 10 vuotta valmistumisen jälkeen. Ensimmäisen vuoden kysely käsittelee opintopolkuja, opintotyytyväisyyttä, osaamistasoa, ensimmäisen työn luonnetta ja työtyytyväisyyttä. 5 ja 10 vuoden jälkeen opiskelijat kuvaavat, mitä ovat kyselyiden välillä työelämässä tehneet, miten osaaminen on kehittynyt, miten ovat integroituneet työmarkkinoille sekä mitä aikovat tulevaisuudessa. HIS Graduate panel on kiinnostava referenssi, jos pohtii uraseurannan toistuvaa toteuttamista useana vuotena valmistumisen jälkeen sekä sitä, miten järkevästi jakaa kyselyteemat vuosien välille (ks. HIS-Graduate panel 2010).

Isossa-Britanniassa (ks. Gaebel ym. 2012, 94–95) on Saksan tavoin useita kansallisesti kattavia tiedonkeruita eri vaiheissa oleville opiskelijoille. Näitä tiedonkeruita koordinoi HESA. DLHE-uraseuranta, Destinations of Leavers from Higher Education, on toteutettu vuosittain jo vuodesta 1961 lähtien. DLHE jakautuu kahteen osaan. Kaikki korkeakoulut ovat lain velvoittamia osallistumaan *Early DLHE* -uraseurantaan keräämällä DLHE:n edellyttämät sijoittumistiedot kaikilta korkeakoulusta valmistuneilta opiskelijoilta 6 kuukautta valmistumisen jälkeen. *DLHE Longitudinal Survey* on 3,5 vuotta valmistumisen jälkeen toteutettava otospohjainen tiedonkeruu, jonka pitkittäiskomponentti saadaan yhdistämällä tiedot *Early DLHE*:n tietokantaan. Toisin kuin *Early DLHE*stä, pitkittäistiedonkeruun varsinaisesta toteutuksesta vastaa HESA.

Sekä Isossa-Britanniassa että Saksassa korkeakoulujen uraseurannan koordinoinnista on vastuussa keskitetty taho, näissä tapauksissa tilasto- ja tutkimuskeskus. Korkeakouluilla on tyypillisesti mahdollisuus sisällyttää tiedonkeruusiin omien tarpeidensa mukaisia moduuleja, minkä lisäksi korkeakoulut voivat tilata tutkimuslaitoksilta raportteja erityisiin tarpeisiinsa. Näin saadaan korkeakoulukohtaiset ja kansalliset intressit yhdistettyä tehokkaalla tavalla. On mielenkiintoista, että tästä huolimatta useat korkeakoulut toteuttavat myös erilliset kyselynsä. Menetetäänkö näin keskitetystä tiedonkeruusta saavutettavissa olevat kustannussäästöt?

Isossa-Britanniassa uraseurantatiedon mahdollisimman perusteellinen hyödyntämien on sidottu suoraan korkeakoulun menestykseen. Erinäiset paremmuusvertailut mittaavat korkeakoulujen mainetta työmarkkinoilla ohjaten opiskelijoita, rahoitusta ja mainetta mittareilla parhaiten menestyneille korkeakouluille. Insentiiviä hyödyntää uraseurantatietoa vah-

vistaa entisestään se, että työllistymistietoa käytetään myös valtion rahoitusohjauksessa. Miten uraseurantatietoa tulisi korkeakouluissa hyödyntää? TRACKIT-projektin loppuraportista voidaan lopuksi poimia kaksi suositusta:

- Uraseurannasta olisi suositeltavaa nostaa muutamia avaintunnuslukuja, joita käytetään systemaattisesti korkeakoulun sisäisen hallinnan, ohjauksen, laadunvalvonnan ja kehitystyön tukena.
- Tiedonkeruu tulisi integroida osaksi koherenttia ja helppokäyttöistä tietojärjestelmää.

Vaikka rakennettaisiin järjestelmä, jolla tietoa saadaan oikeista asioista, sitä on riittävästi ja se on luotettavaa, ei tällä ole mitään merkitystä, jos tietoa ei käytetä oikein. Tiedon käytön varmistaminen voi kenties loppujen lopuksi olla myös *uraseurantaprojektien* vaikein haaste. Vaikka osassa Euroopan maista kuljetaan jälkijunassa eikä tiedonkeruita ole kaikkialla edes olemassa, vaikuttaisi käyttöönoton systematisointi myös Euroopassa olevan seuraava kehityshaaste.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014 / 932. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Gaebel, M., Hauschildt, K., Mühleck, K. & Smidt H. 2012. Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths TRACKIT. EUA Publication 2012. Luettu 30.11.2015. http://www.eua.be/Libraries/publications-homepage-list/EUA_Trackit_web

HESA. Graduates Destinations. Destinations of Leavers from Higher Education (DLHE) survey. Luettu 19.9.2017. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/destinations>

HIS-Graduate panel 2010. HIS-Graduate Panel 2001. Hochschul-Informationen-System (HIS), Hannover. GESIS Data Archive, Cologne. Luettu 19.9.2017. <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=5186>

KOAB. The graduate survey cooperation project (KOAB). Verkkosivu. Luettu 19.9.2017. <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html>

Romania Tracer Study. Esittelymateriaali. Luettu 19.9.2017. http://www.absolvent-univ.ro/UserFiles/File/rezultate/APM-prezentare_en_Bologna.pdf

4 Lähitulevaisuutta kuvaavaa tietoa urasuunnittelun tueksi

– katsaus opiskelijoiden uratiedontarpeisiin

Johanna Penttilä & Elina Nurmikari

Opiskelijat ovat yksi uraseurantatiedon keskeisistä käyttäjäryhmistä. Valmistuneiden opiskelijoiden kokemukset koulutuksen ja työelämän laadusta luovat tärkeän peilauspinnan omien opintojen ja työuran suunnittelulle. Ammattikorkeakouluopiskelijoilla ei ole aiemmin ollut mahdollisuutta hyödyntää valtakunnallista uraseurantatietoa. Alakohtaiset kyselyt ja erilaisten verkkopalvelujen tai korkeakoulujen tuottamat omat kyselyt tarjoavat opiskelijoille arvokasta uratietoa, mutta kaikki ammattikorkeakoulut ja koulutusalat kattavaa tietoa ei opiskelijoilla ole aiemmin ollut käytettävissään.

AMKista uralle! -hankkeessa tehdyn kehitystyön yhtenä lähtökohtana onkin ollut palvella myös opiskelijoiden uratiedontarpeita. Tätä tarkoitusta varten ammattikorkeakouluopiskelijoille tehtiin kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden näkemyksiä työllistymiseen liittyvistä tiedontarpeista. Tavoitteena oli kuulla opiskelijoiden näkemyksiä siitä, miten uraseurantakyselyn teemat voitaisiin kohdentaa opiskelijoita kiinnostavalla tavalla. Kyselyssä keskityttiin erityisesti siihen, millaisia tiedontarpeita opiskelijoilla on työelämään ja uraan liittyen ja mihin he näitä tietoja haluaisivat hyödyntää.

4.1 Aineistonkeruu

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden työllistymiseen liittyviä tiedontarpeita kartoitettiin helmi-maaliskuussa 2016 tiiviillä 13 kysymyksen sähköisellä kyselylomakkeella. Lomakkeessa käsiteltiin kolmea aihetta: 1) hyödyllisimpiä uraseurannalla kerättäviä tietoja, 2) käytetyimpiä työllistymis- ja uratiedon (verkko)lähteitä, sekä 3) työllistymis- ja uraohjauksen riittävyyttä. Lisäksi kysyttiin vastaajien taustatietoja.

Kysely toteutettiin itse valikoituvana näytteenä. Linkki lomakkeeseen välitettiin vastaajille sähköisesti Suomen opiskelijakuntien liitto, SAMOKin kautta. Opiskelijakunnat viestivät kyselystä edelleen omilla kanavillaan, kuten sähköpostilistoilla tai intranetissä. Myös AMKista uralle! -hankkeen osatoteuttajat välittivät kyselyä omissa ammattikorkeakouluissaan.

Vastauksia saatiin yhteensä 618. Määrällisesti edustavimmat vastausmäärät (vähintään 20 vastausta) saatiin SeAMKista, DIAKista, KAMKista, HUMAKista, TAMKista, Metropoliaista, Centriasta, Turun AMKista ja Haaga-Heliasta. Eniten vastauksia kertyi sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta (230), yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta (110) sekä tekniikan ja liikenteen alalta (89). Alakohtaisesti vastausmäärät olivat kuitenkin verrattain edustavia, ja ainoastaan selvästi muita pienempien koulutusalojen eli luonnontieteen ja turvallisuusalan vastaajamäärät jäivät huomattavan pieniksi.

AMK	Vastaajia, n	AMK	Vastaajia, n
Arcada	3	Laurea	18
Centria	30	Metropolia	30
DIAK	116	MAMK	8
HAAGA-HELIA	22	Novia	3
HUMAK	42	OAMK	17
HAMK	9	Saimia	1
JAMK	1	SAMK (Satakunta)	11
KAMK (Kajaani)	43	Savonia	6
Karelia	0	SeAMK	151
KYAMK	5	TAMK	41
LAMK	4	TuAMK	29
Lapin AMK	5	VAMK (Vaasa)	8

Kuvio 1. Vastaajat ammattikorkeakouluittain

Koulutusala	Vastaajia, n	Vastaajia, %
Humanistinen ja kasvatus	55	9
Kulttuuriala	43	7
Luonnonvara-ala	25	4
Luonnontiede	6	1
Ma-ra-ta	38	6
So-te-li	230	38
Tekniikka ja liikenne	89	15
Turvallisuusala	3	1
Yht-liik-hall	110	18

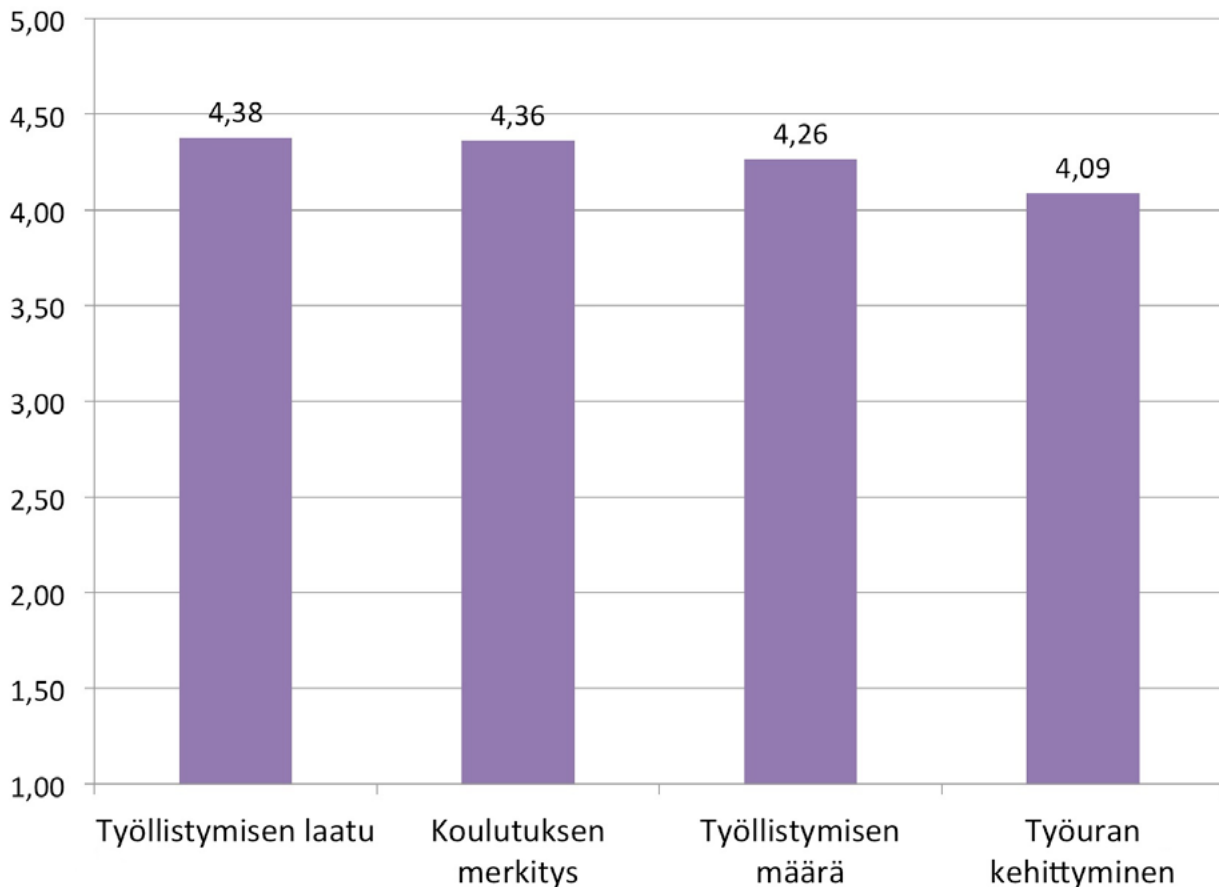
Kuvio 2. Vastaajat koulutusaloittain

Enemmistö vastaajista opiskeli ensimmäistä (25 %), toista (26 %) tai kolmatta (26 %) vuotta. Neljännen vuoden opiskelijoita oli hieman vajaa viidennes, ja tätä pidempään opiskelleita viitisen prosenttia. 81 prosenttia vastaajista oli naisia.

4.2 Hyödyllisimmät uraseurannalla kerättävät tiedot

Opiskelijoita pyydettiin kertomaan, missä määrin erilaiset työllistymis- ja uratiedot ovat heille hyödyllisiä. Arvioitavana oli neljä isoa temaattista kokonaisuutta, eli työllistymisen laatu, koulutuksen merkitys työuralle, työllistymisen määrä ja työuran kehitys. Näistä hyödyllisimmiksi opiskelijat arvioivat työllistymisen laatuun ja koulutuksen merkitykseen liittyvät asiat (kuviot 3). Vähiten hyödylliseksi koettiin työllistymisen määrää koskeva tieto. Toisaalta asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) jokaisen temaattisen kokonaisuuden keskiarvo ylitti 4:n. Luku on korkea, joten yksikään työllistymistä koskeva

laajempi teema-alue ei liene opiskelijoille kokonaan hyödytön. Tarkastelussa ei ilmennyt koulutusalojen välisiä eroja.



40

Kuvio 3. Hyödyllisimmät uratiedot laajoissa teemoissa (ka)

Siksi onkin tarpeen tarkastella työllistymistä ja työuraa koskevien tietojen hyödyllisyyttä hienojakoisemmin. Kyselyssä listattiin yhteensä 17 yksittäistä työllistymistä koskevaa tietoa. Niistä selvästi eniten opiskelijoita kiinnosti työn ja koulutuksen vastaavuus eli se, vastaako hankittu koulutus saatua työtä. Tämän oli valinnut hyödyllisimmäksi työllistymistä koskeväksi tiedoksi lähes puolet vastaajista (49 %). Se näkyi vahvasti myös opiskelijoiden avoimissa vastauksissa, joissa puhuttiin "oikeista töistä" ja niiden vastapoolina "höpötöistä". Insinööreistä ei toivottu tulevan siivoojia tai kulttuurituottajista kassamyymiä, mutta joistakin töistä saattoivat amk-tutkinnon kanssa kilpailla esimerkiksi toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneet ilman, että se olisi ollut merkki työn ja koulutuksen kohtamattomuudesta. Sijoittuminen koulutusta vastaaviin tai vastaamattomiin töihin näyttäytyi

rajankäyntinä, johon kytkeytyivät paitsi objektiiviset, ulkoa asetetut työllistymisen laadun mittarit että subjektiiviset, työllistyneen omaa tyytyväisyyttä luonnehtivat mittarit.

Haluan tietää kuinka helposti saa oikean työn, ja kuinka moni on joutunut höpötöihin tai toimistolle kahvinkeittäjäksi.

Ei ketään kiinnosta, työllistykö esim. kulttuurituottajaksi valmistuneista 80 % ensimmäisenä vuonna opintojen päättymisen jälkeen, jos näistä suurin osa työkentelee Siwan kassalla ja kolme tekee oikeasti tuottajan töitä. Tärkeää tietoa on, mihin valmistumisen jälkeen työllistyy.

Minua kiinnostaa työn ja koulutuksen vastaavuus, sillä koulutuksellani voi tehdä monenlaisia "oman alan" töitä, vaikka niihin pääsee myös ammattikoulututkinnolla.

On tärkeää, että insinööri ei mene siivoamaan vessoja ja viemään muitten töitä.

Koska urapolut ovat niin erilaisia, olisi tärkeää tietää mihin voi omaa tilannettaan verrata. Minua ei kiinnosta tippaakaan, työllistykö koulutuksestani ihmisiä perusduunarin töihin, jos koulutus itsessään ei sitä vastaa. Esim. omissa estenomiopinoissani en näe koulutusta työllistäväksi, jos paperit saatuaan pääsee kosmetiikkamyynnin tehtäviin tavarataloon.

41

Toiseksi hyödyllisin työllistymistieto opiskelijoiden mielestä oli palkka (42 % vastaajista). He perustelivat sitä erityisesti vertailtavuudella: palkkatiedoista saa tukea omiin neuvotteluihin ja osviittaa siitä, mitä kannattaa pyytää tai mihin voi tietyllä tutkinnolla ja urapolulla varautua. Opiskelijoita askarruttivat kysymykset, kuten ali- tai ylihinnottelenko itseni, millaisiin raameihin kohtuullinen palkkatoive asettuu, ja millaisiin tienesteihin valittu koulutuspolku johtaa tai voiko palkkaan vaikuttaa opintoja suunnitteleamalla. Palkka miellettiin kiinnostavaksi ja samalla jossain määrin epäselväksi asiaksi, josta liikkui paljon "mutu-tietoa", mutta vähän faktoja.

Palkka on tietenkin aina kiinnostava, saadaanko yleisesti ottaen minkälaista palkkaa ja mihin tyydytään.

Suuntaa antava palkkasumma on tärkeä tieto, jotta on jotain pohjaa, mistä lähteä neuvottelemaan.

Amk:sta valmistuneet usein alihinnoittelevat itsensä, mihin olisi hyvä saada läpinäkyvämpää faktatietoa.

Palkka on kiinnostava ja toisinaan hieman epäselväkin asia.

On tärkeää tietää realiteetit palkoista jottei hinnoittele itseään liian kalliiksi.

Palkkasumma kiinnostaa, koska moneen hakemukseen vaaditaan palkkatoive.

Palkkaa lukuun ottamatta muut työllistymisen määriä koskevat tiedot sijoittuivat joko hyödyllisyyslistan keskivaiheille tai häntäpäähän. Työllistymisprosentteista oli kiinnostunut suhteellisen suuri osuus eli 19 prosenttia vastaajista, mutta työsuhteiden kestosta (11 %), työttömyyden kestosta (9 %) ja työsuhteiden määrästä (1 %) selvästi harvempi. Vaikka työttömyyden kestosta kiinnostuneita oli prosentuaalisesti vähän, kiinnostivat kuitenkin työllistymisvaikeudet (ja niihin kytkeytyen myös valmistumisen jälkeinen työttömyyden kesto) varsin suurta osaa opiskelijoista (29 %). Työllistymisvaikeuksista kertovan tiedon hyödyllisyyttä perusteltiin useimmiten ennalta tietämisen ja sitä kautta varautumisen mahdollisuudella, kuten esimerkiksi seuraava lainaus osoittaa: "Olisi kiva tietää, minkälaisia työllistymisvaikeuksia muilla on ollut valmistumisen jälkeen, jotta voi itse myös varautua ja tehdä suunnitelmia. Samoin se, että mikä on keskimääräinen työttömyyden kesto ennen töiden löytymistä. Se antaa itselleen kuvaa valmistuvien tilanteesta ja auttaa valmistautumaan ja asennoitumaan valmistumisen jälkeiseen aikaan."

Kuten työllistymis- ja uratietojen isompien temaattisten kokonaisuuksien arviointi edellä osoitti, opiskelijat mielsivät monenlaiset työllistymisen ja koulutuksen laatuun liittyvät tekijät määrällisiä tekijöitä hyödyllisemmiksi uratiedoiksi. Kolmanneksi hyödyllisin tieto työn ja koulutuksen vastaavuuden ja palkan jälkeen oli opiskelijoiden mielestä ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ. Sen oli valinnut 35 prosenttia opiskelijoista, ja sitä perusteltiin ennen muuta vertailukohtana saamisella siihen, millaisia töitä heti valmistumisen jälkeen voisi hakea. Opiskelijat halusivat tietää, millä tavalla ja millaisista paikoista aiemmin valmistuneet ovat päässeet kiinni työelämään, ja miltä se on tuntunut.

Urapolku kiinnostaa, mitä kautta kukin on päässyt töihin ja mistä on aloitettu.

Haen tällä hetkellä töitä, kun valmistun keväällä 2016 tradenomiksi. Koen työn-

haun turhauttavaksi, koska hakijoita on moniin paikkoihin todella paljon ja haastatteluihin en ole päässyt. Olisi kiva tietää minkälaisiin paikkoihin vastavalmistuneet tradenomit on työllistynyt, jotta osaa kohdistaa työhaun oikein.

Minua kiinnostaa ensimmäinen työpaikka, vastaako se omia haaveita vai onko se vaan sitä mitä on saatavilla?

Ensimmäinen työ valmistumisen jälkeen on todella tärkeää tietoa, [koska] joillekin on hyvin hankala saada se ensimmäinen työ valmistumisen jälkeen.

Olen kiinnostunut siitä, mihin (kenelle työnantajille) on mahdollista työllistyä valmistumisen jälkeen ja onko todennäköisempää saada pätkätöitä vai vakituinen työ.

Käsitteenä "ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ" on laaja. Kyselyn muiden vastausten perusteella siihen voidaan päätellä kytkeytyvän ainakin työn sisältö ja työsuhteen luonne sekä työnantaja ja työpaikan sijainti. Näistä hyödyllisimpiä opiskelijoiden näkökulmasta olivat työn sisältö (30 % vastaajista) ja työsuhteen luonne (29 % vastaajista). Työnantajasta oli kiinnostunut 16 prosenttia vastaajista ja työpaikan sijainnista 11 prosenttia vastaajista.

43

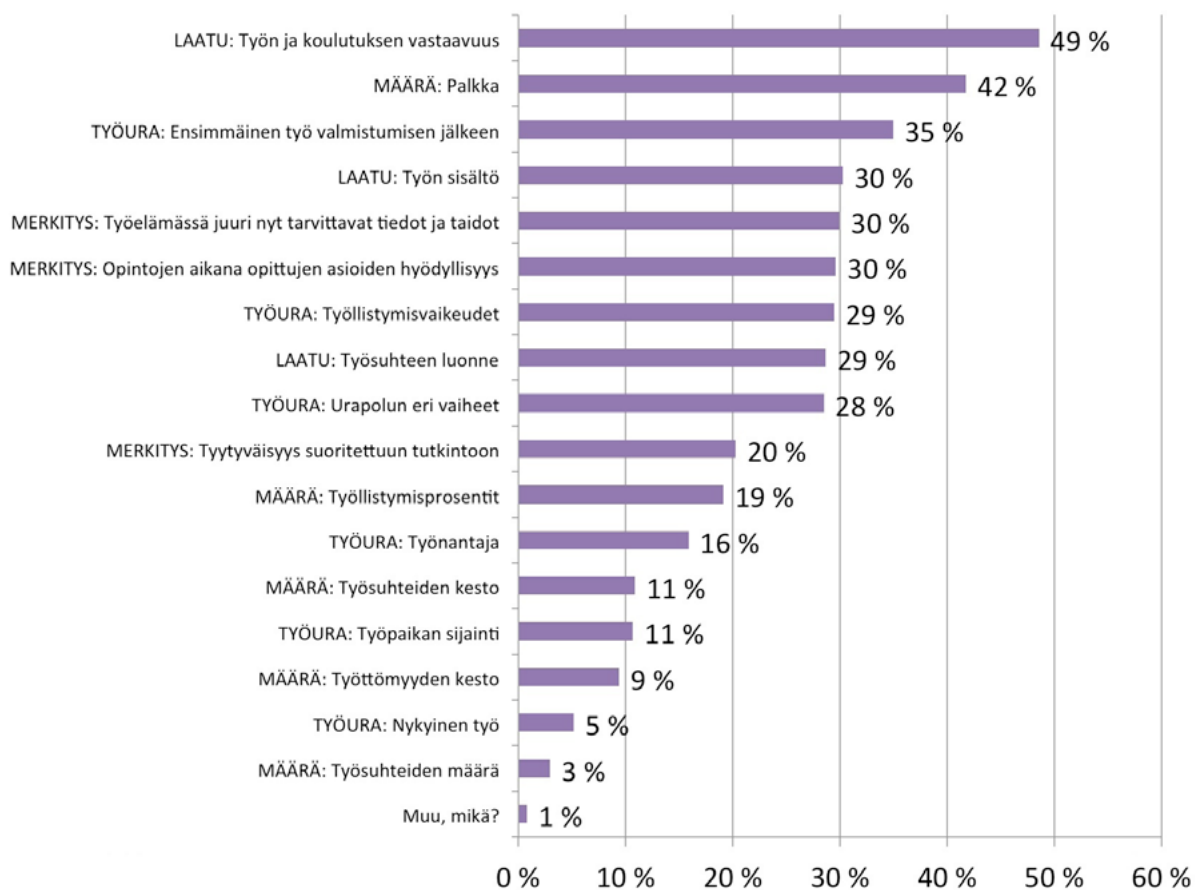
Erityisen hyödyllisiksi uraseurannoilla kerättäviksi tiedoiksi opiskelijat olivat valinneet lisäksi opintojen aikana opittujen asioiden hyödyllisyyden (30 %) sekä työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot (30 %). Kyselyyn vastanneet hakivat ammattikorkeakoulututkinnolta vahvaa työelämärelevanssia ja opiskelijoiden suhtautuminen koulutukseen oli hyvin käytännöllistä: haluttiin tietää, onko koulutuksesta hyötyä työelämässä ja arvostetaanko sitä, lisääkö koulutus ammattitaitoa ja toisaalta, millä keinoilla rakentuu koulutuspolku, jolle on kysyntää työelämässä. Moni vastaaja näytti olevan motivoitunut muotoilemaan opintosuunnitelmaansa ja kurssivalintojaan siten, että tutkinto vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia ja edistäisi työllistymistä tai toisi muutosta nykyiseen ammattiin. Opintojen aikana opittujen asioiden hyödyllisyys ja työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot kulkivatkin tämän perusteella käsi kädessä tai vähintäänkin jonkinlaisessa syklisessä yhteydessä: kun opiskelija saa tietoa työelämän tarpeista, sitä paremmin hän voi räätälöidä tutkintonsa omien ammatillisten tavoitteidensa mukaiseksi, mutta toisaalta on myös koulutuksen suunnittelijan vastuulla varmistaa, että opinnoissa opittavat asiat ovat työllistymisen näkökulmasta hyödyllisiä.

Niitä taitoja, joita työelämässä tarvitaan, pitäisi opiskella myös korkeakouluissa. Kun tietää, minkälaista osaamista eri ammatteihin tarvitaan, on helpompi räätälöidä omaa opintopolkua.

Haluan tietää, onko oikeasti omasta ammattiosaamisesta työssä hyötyä ja mitä kannattaisi oma-aloitteisesti opiskella koulussa vielä lisää ennen töihin siirtymistä.

On oppilaitokselle ja opiskelijalle ensiarvoisen tärkeää tietää kuinka hyvin koulutus vastaa työtä. Oppilaitoksen tulisi olla valmis mukautumaan työelämän mukana. Työllistymismahdollisuudet vaikuttavat opiskelumotivaation, kuitenkin työllistymismahdollisuuksista tulisi puhua rehellisesti, jotta opiskelija voisi opintojen aikana valinnoillaan (esim. suuntautuminen, harjoittelu) vaikuttaa työllistymiseensä.

Miten paljon opinnoista on hyötyä työelämässä vai onko pätevyys vain paperi?

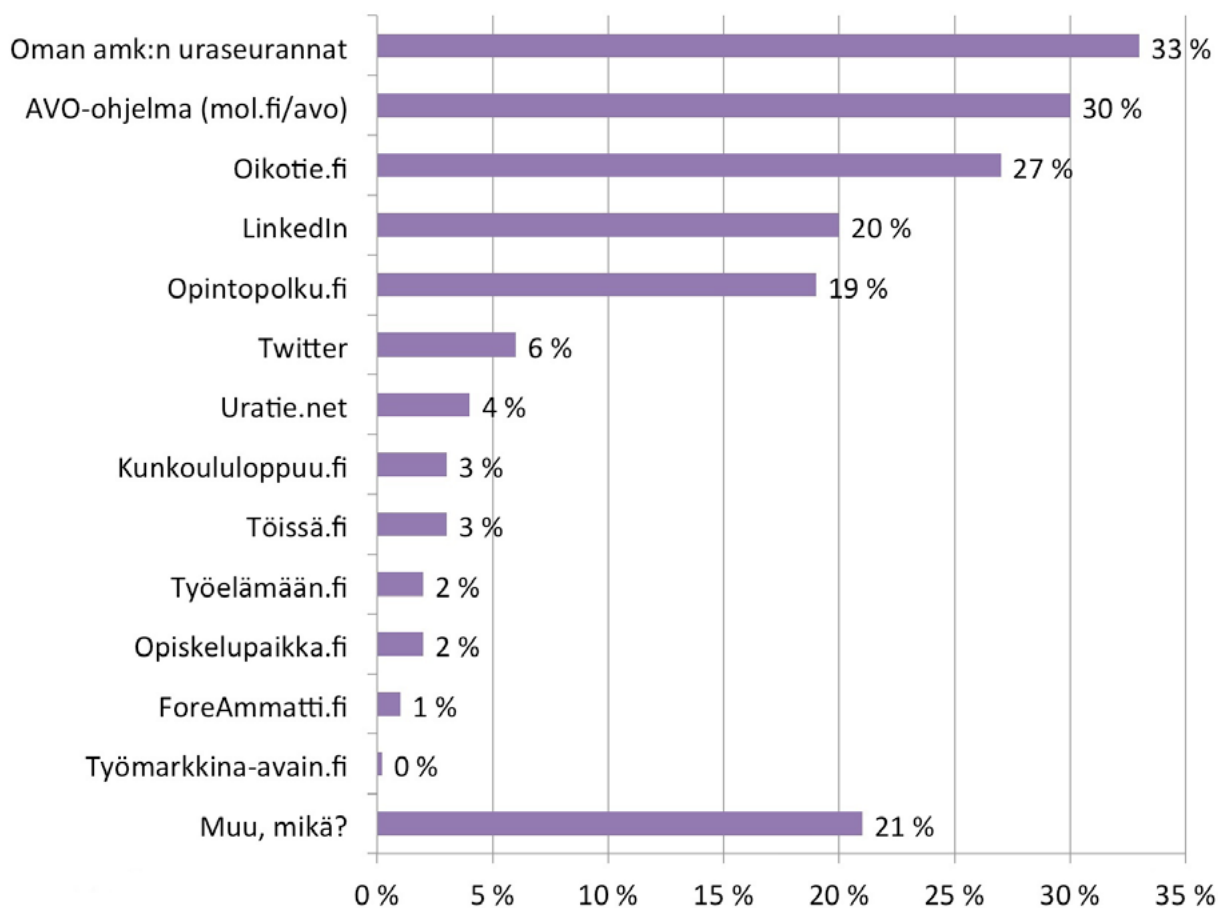


Kuvio 4. Hyödyllisimmät uratiedot yksittäisissä teemoissa (%)

4.3 Uratiedon lähteet ja käyttötarkoitukset

Kyselyssä tiedusteltiin opiskelijoilta, mitä työllistymis- tai uratiedon verkkolähteitä he hyödyntävät. Eniten käytetyiksi nousivat oman ammattikorkeakoulun tekemät uraseurannat sekä TE-palveluiden AVO-ohjelma.

Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi vastaajat saattoivat ilmoittaa avoimessa kohdassa jonkin muun lähteen. Näitä olivat tyypillisimmin opiskelijoiden omat epämuodolliset verkostot, kuten kaverit ja oman alan Facebook-ryhmät. Yksittäisistä palveluista mainittiin mm. Jobstep, Monster.fi, Duunitori, Kuntarekry.fi, kaupunkien verkkosivut ja erilaiset rekrytointiyri-tykset.



Kuvio 5. Käytetyt uratiedonlähteet (%)

Opiskelijoita pyydettiin myös kertomaan, miten he hyödyntävät edellä mainituista lähteistä keräämäänsä työllistymis- tai uratietoa. Valtaosa ilmaisi hyödyntävänsä tietoa suoraan

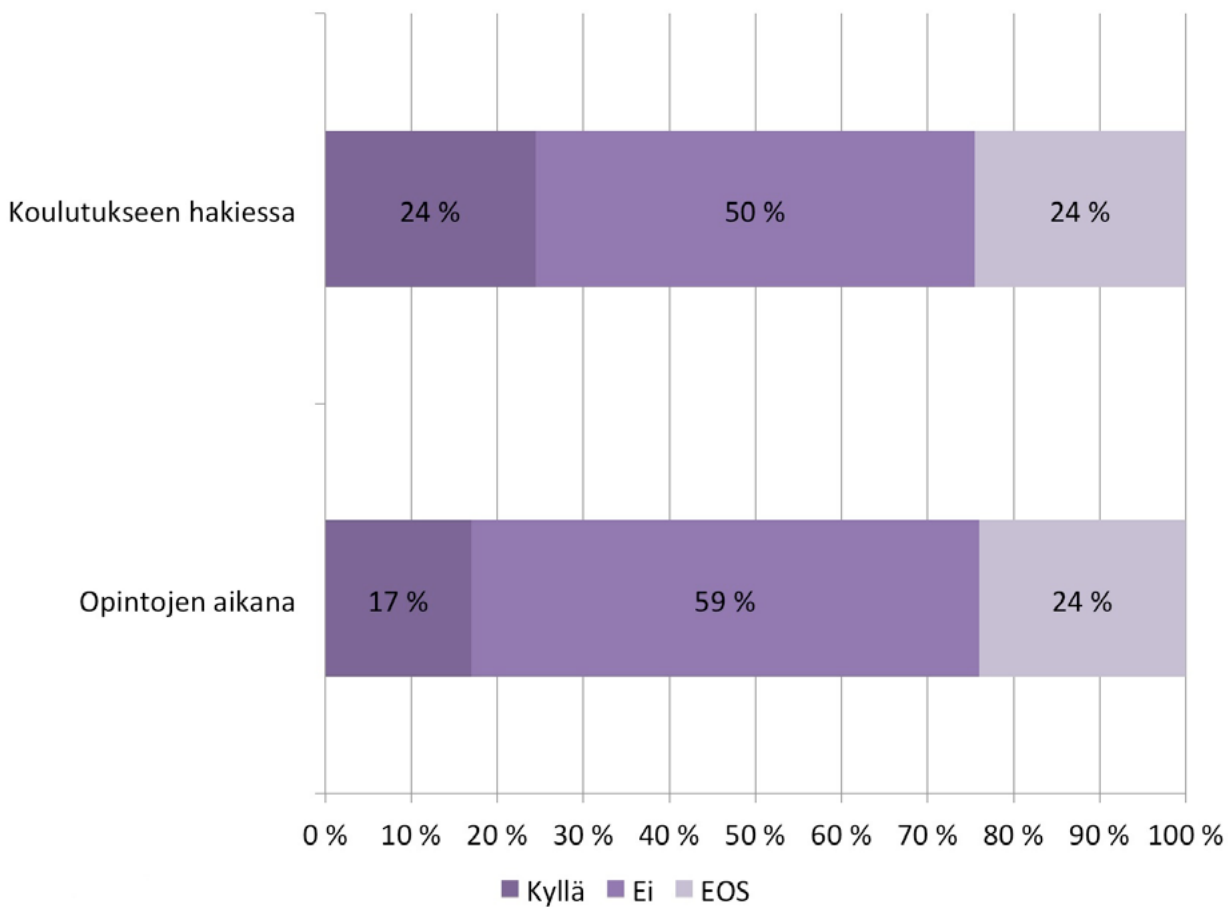
työllistymisensä edistämässä. Tyypillisimmin tietoa käytettiin valmistumisen jälkeisen työllistymisen suunnittelussa, mutta myös kesätöiden ja harjoittelupaikan hakemisessa.



Kuvio 6. Uratiedon käyttötarkoitukset (%)

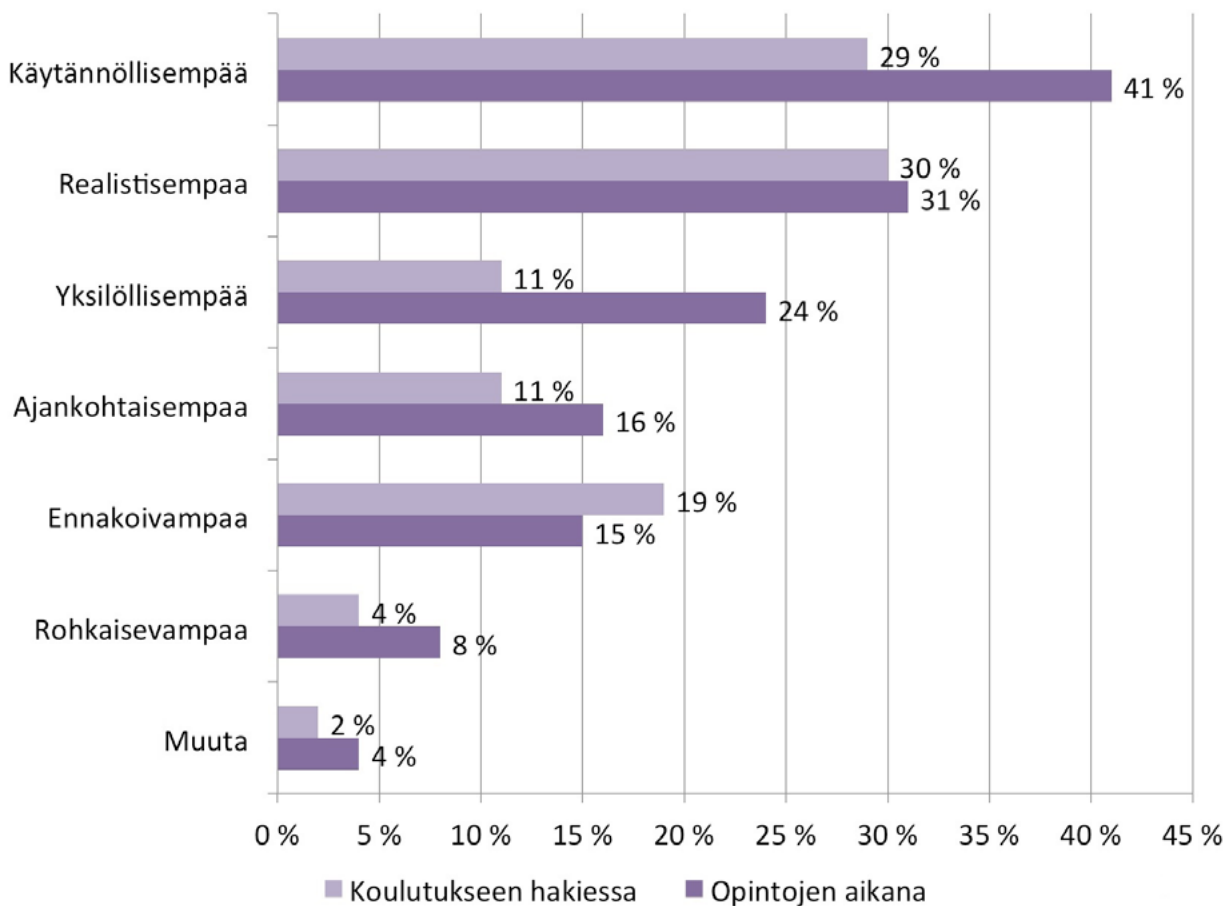
4.4 Uraohjauksen riittävyys

Työllistymistä ja uraa tukevan ohjauksen riittävyttä tiedusteltiin opiskelijoilta kahdella eri kysymyksellä. Heitä pyydettiin arvioimaan ohjausta sekä koulutukseen hakeutumisen että opintojen aikaisesta näkökulmasta. Ohjauksen riittäväksi kokevien osuus vaihteli noin viidenneksen ja neljänneksen välillä, mutta suurin osa koki työllistymis- ja uraohjauksen ammattikorkeakoulussa riittämättömäksi. Riittämättömyyden kokemus voimistui opintojen aikana.



Kuvio 7. Työllistymis- ja uraohjauksen riittävyys koulutukseen hakiessa ja opintojen aikana (%)

Kun opiskelijoita pyydettiin arvioimaan, millaista ohjausta he olisivat halunneet tai tarvinnut, vastauksissa korostui erityisesti ohjauksen käytännöllisyys, realistisuus ja yksilöllisyys. Etenkin käytännöllisen ja yksilöllisen ohjauksen tarve kasvaa selvästi opintojen aikana verrattuna hakuvaiheeseen. Avovastauksissa opiskelijat korostivatkin käytännönläheisten ja heille itselleen räätälöityjen esimerkkien merkitystä uraohjauksessa.



Kuvio 8. Halutun/tarvitun uraohjauksen luonne koulutukseen hakiessa ja opintojen aikana (%)

4.5 Johtopäätökset

Uraseuranta määrittynyt opiskelijoiden näkökulmasta ennen kaikkea vastavalmistuneiden työllistymiskyselyksi. Opiskelijoita ei kiinnosta niinkään se, miten työura polveilee pidemmällä aikavälillä vaan se, miten työmarkkinoihin päästään kiinni valmistumisen jälkeen. Opiskelijat haluavat ennen muuta nykyiseen elämäntilanteeseensa kytkeytyvää tietoa, jota he voivat käyttää opintojensa ja välittömän valmistumisen jälkeisen työllistymisensä suunnittelussa sekä töiden hakemisessa. Toisin sanoen heitä kiinnostaa tieto, josta on hyötyä nyt tai lähitulevaisuudessa.

Kyselyn perusteella opiskelijoilla on kolme keskeistä uratiedon tarvetta. Ensimmäinen kytkeytyy heti valmistumista seuraavaan aikaan: "Millaisiin töihin sitten päästään?". Keskeisiä kiinnostuksen kohteita tässä kohden ovat työn ja koulutuksen vastaavuus, palkkaus

ja työn sisältö. Toinen kiinnostuksen kohde liittyy asioihin, joiden perusteella opiskelijat voivat säätää opintojensa sisältöä ja kurssivalintoja työelämän tarpeisiin sopiviksi. Toisin sanoen opiskelijat haluavat tietää, millaista on työelämässä juuri nyt tarvittava osaaminen ja mitkä opintojen aikana opitut asiat ovat työelämässä hyödyllisiä. Kolmanneksi moni on kiinnostunut tietämään urapolulle mahdollisesti sisältyvistä työllistymisvaikeuksista ja muista henkilökohtaisista vaiheista uralla. Niistä haetaan ennen muuta vertaistukea vaikeisiin tai epävarmisiin tilanteisiin, ja ehkä myös vinkkejä tilanteiden ratkaisemiseksi.

Eräänlaisia kattoteemoja näille kolmelle uratiedontarpeelle ovat kysymykset siitä, miten "ura urkenee" ja millä tavalla koulutus työllistymisen näkökulmasta kannattaa. Näiden kysymysten ratkaisemisessa uratiedolla on merkittävä rooli. Mitä moninaisempaa tämä tieto on, sitä paremmin opiskelijat yksilöllisine elämäntilanteineen ja ammatillisine kiinnostuksineen kykenevät siihen tarttumaan. Opiskelijoiden näkökulmasta on oleellista, että uraseurantakyselyissä ovat jatkossakin mukana kysymykset sekä lyhyen että pidemmän tähtäimen näkökulmista.

Vertaiskokemuksia tarjoavan tiedon lisäksi opiskelijat kaipaavat uraohjausta suunnittelunsa tueksi. Tarpeet ovat pitkäjänteisiä ja paikantuvat sekä ammattikorkeakouluopintoja edeltävään aikaan että varsinaiseen opiskeluaikaan. Parhaimmillaan uraohjaus viekin uraseurantatiedon yksilölliselle tasolle ja tukee opiskelijaa tämän omaa elämää koskevissa pohdinnoissa. Mitä tulokset tarkoittavat oman urani näkökulmasta? Mihin minun kannattaisi tulosten ja omien tavoitteideni valossa panostaa?

5 Uraseurantatiedon hyödyntäminen koulutuksen kehittämässä ja osaamisen johtamisessa

Jaana Kullaslahti & Leena Nikander

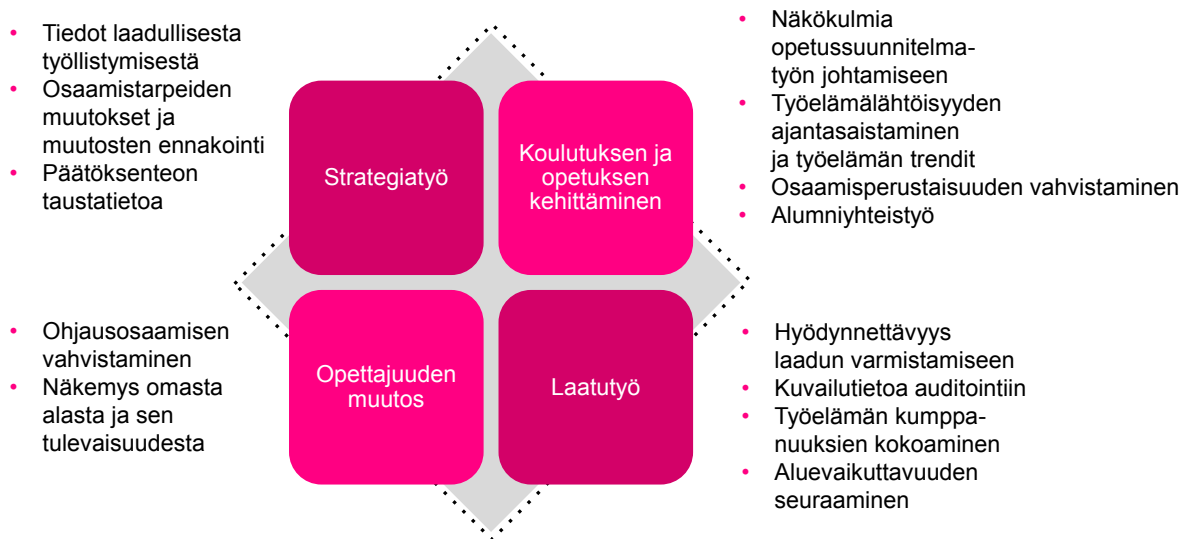
Korkeakoulupolitiikan tavoitteena on kehittää kansainvälisesti kilpailukykyisiä ammattikorkeakouluja ja yliopistoja, jotka vastaavat joustavasti myös alueellisiin tarpeisiin. Koulutussisältöjen uudistaminen, opetusmenetelmien, oppimisympäristöjen ja opettajien osaamisen kehittäminen mahdollistavat koulutuksen laadun nostamisen. (OKM 2017a.)

Ammattikorkeakoulut ovat monialaisia ja alueellisia korkeakouluja, joiden yhteys työelämään, alueelliseen kehittämiseen ja alueelle osaavan työvoiman tuottamiseen korostuu. Koulutussisältöjen uudistamisessa yhteistyö ympäröivän yhteiskunnan ja työelämän kanssa mahdollistaa joustavaa, osaamistarpeista käsin lähtevää osaamisen kehittämistä monipuolisissa oppimisympäristöissä.

Strategioihin painottuva ammattikorkeakoulujohtaminen on yhä useammin suuntautunut strategiseen osaamisen johtamiseen. Siinä korostetaan opettajien ja yhteisöjen osaamista ja osaamisen kehittämistä ammattikorkeakoulujen strategisten tavoitteiden suunnassa, jolloin tavoitteellinen kehittäminen linkittää yksilön ja yhteisön tavoitteet (vrt. Ahokallio-Leppälä 2015).

Tässä artikkelissa esitetään näkökulmia ammattikorkeakoulujen koulutuksen ja opetuksen kehittämiseen AMKista uralle! -hankkeessa saatujen kokemusten pohjalta. Aineistona käytetään hankkeessa tuotettua selvitystä, jossa ammattikorkeakoulujen edustajat kertoivat näkemyksiään ura- ja työllistymistiedon keräämiseen, levittämiseen ja hyödyntämiseen liittyvistä käytänteistä sekä uratiedontarpeista (ks. liite 2). Selvityksen mukaisesti uraseurantatiedon hyödyntäminen pedagogisessa johtamisessa ja koulutuksen kehittämässä jäsenyi neljään osa-alueeseen: strategiatyö, koulutuksen ja opetuksen kehittäminen, laatu-työ sekä opettajuuden muutos (kuvio 1). Lisäksi aineistona ovat seuraavat vuoden 2017 aikana järjestettyjen työpajojen tuotokset: väliseminaari tammikuussa, pilottiin osallistuneiden ammattikorkeakoulujen laatuhenkilöiden tapaaminen helmikuussa sekä Hämeen ammattikorkeakoulun henkilöstön työpaja toukokuussa.

Uraseuranta tuottaa ensisijaisesti arvokasta tietoa koulutuksen suuntaamiseen ja jatkuvaan kehittämiseen korkeakouluille. Sen katsotaan mahdollistavan koulutuksen arvioinnin kyselyhetken ulottuvan työuran osalta. Uraseurantatiedon kerääminen, analyysi, tiedon levittäminen ja hyödyntäminen ovat todennäköisesti tulevaisuudessa jokaisen korkeakoulun arkea. (Vrt. OKM 2017b.)



Kuvio 1. Uraseurantatiedon hyödyntämisestä pedagogisessa johtamisessa ja koulutuksen kehittämisessä (AMKista uralle! 2016)

5.1 Uraseurantatieto strategiatyön, ennakkoinnin ja päätöksenteon tueksi

Strategia kuvaa ammattikorkeakoulun vision, toiminta-ajatuksen ja arvot. Se kertoo kompaktisti, mihin ammattikorkeakoulu suuntaa ja profiloi toimintaansa. Kuvan siitä, miten strategiset tavoitteet ilmaistaan, voi saada seuraavien AMKista uralle! -hankkeessa mukana olevien ammattikorkeakoulujen strategioista tai lähestymistavoista:

Ammatillisesti profiloitunut alueen ainoa korkeakoulu, jossa opiskelija on keskiössä ja työelämä välitön hyödynsaaja (HAMK 2017).

Jyväskylän ammattikorkeakoulu on kansainvälisesti tunnustettu oppimisen uudistaja ja kilpailukyvyyn kehittäjä. Teemme aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa ja toimimme laajassa kansainvälisessä verkostossa. (JAMK 2017.)

Pohjoisen Suomen johtava, monialainen ja kansainvälinen ammattikorkeakoulu (OAMK 2017).

Parasta ammatillista korkeakoulutusta Suomesta maailmalle (TAMK 2017).

Innovaatiopedagogiikka. Se vastaa ajan muutospaineisiin ja kehittää opetusotetta niiden lähtökohdista. Se perustuu kokeilulle, tiedon ja osaamisen jakamiselle sekä erilaisten näkökulmien yhdistämiselle. Innovaatiopedagogiikka tähtää opiskelijoiden innovaatiovalmiuksien luomiseen yhdistämällä opetusta, tutkimus- ja kehitystyötä sekä yhteistyötä työelämän toimijoiden kanssa. (TuAMK 2017.)

Ammattikorkeakoulujen johtamista haastaa jatkuva uudistaminen ja kysymys siitä, miten parhaiten tuotetaan työelämälle sen tarvitsemaa sisällöllistä ja työelämän muutokseen tarvittavaa osaamista. Uraseurantakysely tuottaa tietoa sekä laadullisesta että määrällisestä työllistymisestä ja tulevaisuuden osaamistarpeista. Ammattikorkeakoulujen johto näyttikin olevan kiinnostunut siitä, miten hyvin opiskelija työllistyy ja miten hän pystyy hyödyntämään ammattikorkeakoulussa saamaansa osaamista työelämässä. Uraseurantakyselyn tuottamaa tietoa työllistymisestä sekä osaamistarpeiden muutoksista voidaan ammattikorkeakouluissa käyttää laadun ja tuloksellisuuden seurantaan sekä toiminnan kehittämisen päätöksenteossa. Systemaattinen uraseurantatieto mahdollistaa pidemmän aikavälin seurannan ja tietojen hyväksikäytön päätöksenteossa, strategiatyössä sekä uudistusten toimeenpanossa.

Strategiat asettavat tavoitteita ammattikorkeakoulun pedagogiseen kehittämiseen, johon vaikuttavat myös opiskelija- ja opettajapalautteet, työelämän palautteet ja tarpeet, ammatteihin sitoutuva ja pedagoginen tutkimustieto sekä eri järjestöjen näkemykset. Pedagoginen kehittäminen perustuu edelleen myös tuloksellisuusmittareista saatavaan tietoon ja se on kiinteässä yhteydessä ammattikorkeakoulun talouteen. Tuloksellisuuteen vaikuttaa omalta osaltaan opettajien osaaminen ja sen tarkoituksenmukainen valjastaminen opiskelijoiden ohjaamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Opettajan osaaminen ja toiminta edistävät nopeaa ja tutkintoa vastaavaa työllistymistä ja siitä syystä tuleekin kiinnittää huomiota pedagogisiin ratkaisuihin.

Työryhmä laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi korkeakoulujen rahoitusmalleihin (OKM 2017b) ehdotti indikaattoriin sisällytettäväksi uraseurantakyselystä kysymykset,

jotka mittaavat opiskelijoiden tyytyväisyyttä suorittamaansa tutkintoon, osaamisen ja työn vastaavuutta sekä vaatimustasoa ja edelleen koulutuksen antamaa työelämävalmiutta. Nämä kysymykset nähtiin sellaisiksi, joihin korkeakoulu voi omalla toiminnallaan vaikuttaa.

5.2 Työelämärelevanssi ja osaamisperustaisuus – uraseurantatiedosta tukea?

Koulutuksen suunnittelu lähtee korkeakoulutuksen perustehtävästä ja strategisista valinnoista, jotka konkretisoituvat opetussuunnitelmatyössä sekä koulutuksesta vastaavien päälliköiden ja opettajien arjen työssä. Osaamisperustaisuus ja työelämärelevanssi ovat keskeisiä ominaisuuksia ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmatyössä, opetussuunnitelmassa sekä opetuksen käytännön toteutuksessa (ks. Kullaslahti, Nisula & Mäntylä 2014; Mäntylä & Haihu 2014). Työelämärelevanssi nähdään tässä sateenvarjona, joka sisältää sekä työelämlähtöisyyden ja -läheisyyden että työelämävastaavuuden ja -tietoisuuden (Koski, Kullaslahti & Mäntylä 2014).

Uraseurantatiedoista korkeakoulu saa valmistuneiden opiskelijoidensa näkemykset ja kokemukset tarjoamansa koulutuksen työelämärelevanssista (OKM 2017b). Tietojen analyysien tulokset tukevat parhaimmillaan johtamis- ja esimiestoimintaa osaamisen muutosten tunnistamisessa sekä opetuksen rakenteellisessa ja sisällöllisessä suunnittelussa. Tietoja voidaan hyödyntää niin opetussuunnitelmatyössä, osaamisperustaisuuden vahvistamisessa, työelämärelevanssin varmistamisessa kuin myös opetuksen käytännön toteutuksessa.

Uraseurantatiedon avulla saadaan ennakointityyppistä tietoa työllistymisestä ja koulutuksen sekä osaamisen tarpeista. Tämän tiedon avulla ja muita lähteitä hyväksikäyttäen ammattikorkeakoulu voi suunnata tutkintoja ja täydennyskoulutusta alueen ja koulutusalan tulevaisuuden tarpeet huomioon ottaen. Lisäksi voidaan hyödyntää uraseurannasta saatuja tietoa erilaisten koulutuksen toteutusmallien sekä rakenteellisen joustavuuden suunnittelussa ja tarpeen arvioinnissa.

Opetussuunnitelmatyöskentelyn monipuolisuus ja eri lähteiden hyödyntäminen koulutussisältöjen suunnittelussa saa vahvistusta uraseurantakyselyn antamasta tiedosta. Tutkintojen sisällöllisen rakenteen ja painotusten tulee perustua työelämläheiseen suunnitteluun, vastaten myös alueella olevaan osaamistarpeeseen, yritysten kehittämistavoitteisiin ja alueen kilpailukyvyyn parantamiseen. Opetussuunnitelmatyön kannalta saadulla uraseurantatie-

dolla oman osaamisen ja työn vastaavuudesta, valmistuneen työtilanteesta ja tehtävistä sekä työuran kokonaisuudesta on rakenteellista sekä sisällöllistä merkitystä.

Opettajan työ on tulevaisuuden tekemistä yhdessä työelämän ja opiskelijoiden kanssa, jolloin työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutosten ennakointi vaikuttaa suoraan opetuksen sisältöihin. Työpajoissa nousi esille erityisesti ala- ja koulutuskohtaisen uraseurantatiedon tarve, jotta tietoa voisi suoraan hyödyntää koulutuksen profiloinnissa sekä moduulien tai osaamiskokonaisuuksien toteutusten kehittämisessä. Työelämäyhteys tulisi näkyä jokaisessa moduulissa ja uraseurantatieto voi antaa opettajalle vinkkejä oman substanssin ajantasaisuudesta. Yhteisten työelämäosaamisten tai yleisten työelämävalmiuksien kehittyminen liittyy pääosin pedagogiikkaan eli siihen, miten opetusta käytännössä toteutetaan. Työelämätaitojen tunnistaminen ja kehittymisen sekä oman osaamisen näkyväksi tekeminen opintojen aikana koettiin yhdeksi opetuksen sekä ohjauksen kehittämisalueeksi. Uraseurantatietojen nähtiin antavan opiskelijoille selkeämpiä visioita tulevaisuudesta, joten tietoa tulisi tarjota myös opiskelijoille kiinnostavassa muodossa.

5.3 Laatutyöstä yhteiskunta- ja aluevaikuttavuuteen

54

Tutkintojen laatua kuvaa erityisesti niiden tuottama osaaminen ja valmistuneiden työllistyminen (Pyykkö 2014). Korkeakoulutuksen yhteiskunnalliseen tehtävään kuuluukin osaavan työvoiman tuottaminen työmarkkinoille. Oleellista ei kuitenkaan ole työllistyminen tietynä hetkenä vaan koulutuksen kehittämät valmiudet, jotka kantavat koko työuran ajan (OKM 2017b).

Koulutuksen kehittämiseksi ja laadun varmistamiseksi kerätään ammattikorkeakouluissa paljon erilaista tietoa opintojen aikana, valmistumisvaiheessa sekä opintojen jälkeen (kuvio 2). Uraseurantakysely kertoo valmistuneen uran alkuvuosista ja laadullisesta työllistymisestä. Rahoitusmittariin ehdolla olevat indikaattorit kertovat valmistuneen tyytyväisyydestä tutkintoon, mahdollisuuksista hyödyntää korkeakoulutuksessa hankittua osaamista työelämässä, työn vaatavuutta suhteessa saatuun korkeakoulutukseen sekä korkeakoulutuksen merkityksestä osaamisen kehittämisessä.



Kuvio 2. Mitä ja millaista palautetietoa kerätään ammattikorkeakouluissa (AMKista uralle! 2016)

Uraseurantatietoja voidaan hyödyntää auditoinneissa ja akkreditoinneissa, muutosta voidaan tarkastella ajallisesti sekä jakaa hyviä käytäntöjä kansallisesti ja kansainvälisesti. Aluevaikuttavuuteen liittyy osaavan työvoiman kouluttaminen alueelle sekä aktiivinen yhteistyö alueen työelämän ja ammattikorkeakoulun alumnien kanssa. Uraseurantatietojen perusteella voidaan tarkastella valmistuneiden alueellista sijoittumista ja valtaosa heistä sijoittuukin opiskelupaikkansa maakuntaan (Saari 2017).

Valmistuneiden opiskelijoiden tyytyväisyys opintoihinsa on tärkeää niin ammattikorkeakoulun kehittämisessä kuin alumnitoimintaan sitoutumisen kannalta. Kiinteä ja aktiivinen yhteistyö entisten opiskelijoiden kanssa tuottaa lisäarvoa niin opiskelijoille kuin opettajille. Alumnitoiminnan organisointi ja kehittäminen koko ammattikorkeakoulun tasolla nähdään merkittäväksi tekijäksi uraseurantakyselyyn vastaamisessa ja uraseurantatietojen kokoamisessa.

5.4 Pedagogisesta johtamisesta strategiseen osaamisen johtamiseen

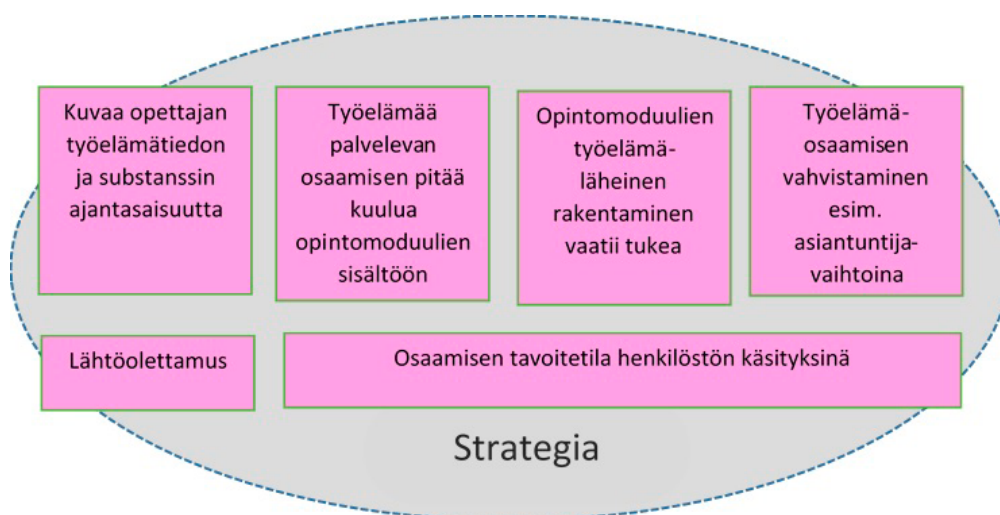
Muuttuvaa ja uudistuvaa opettajuutta on jo useamman vuoden käsitelty ammattikorkeakoulupedagogiikan retoriikassa. Eri ajankohtina on pedagoginen johtaminen ja osaamisen kehittäminen fokusoitu eri osaamisen alueisiin esimerkiksi ohjaus-, digipedagogiikka-, työelämä- ja kansainvälisyysosaamiseen (esim. Kunnari & Niinistö-Sivuranta 2013; Kullaslahti, Karento & Töytäri 2015; Väänänen & Heikkilä 2013). Yksittäisten opettajien pedagoginen

osaaminen muodostaa merkittävän ammattikorkeakoulun yhteisesti kertyneen ja kertyvän osaamisvarannon, jota tulee tavoitteellisesti johtaa strategian osoittamaan suuntaan.

Strateginen osaamisen johtaminen lähtee selvitysten, raporttien ja tutkimusten antamasta lähtökartoitustiedosta ja etenee systemaattisesti kehittäen kohti uutta tarvittavaa osaamista. Opettajan tiedostettujen vahvuuksien ja osaamisen rinnalle kehitetään uutta osaamista, joka vastaa myös kulloinkin ajankohtaisiin strategisiin tarpeisiin. Osaamisen johtamisessa korostuu johdon ja esimiesten tietoisuus tulevaisuuden vaatimuksista ja tavoiteltavasta tilasta sekä kyky johtajuuteen.

Uraseurantatiedon pohjalta on mahdollisuus arvioida, miten sisällölliset ja menetelmälliset ratkaisut ovat tukeneet opiskelijan opintojen aikana saatua osaamista ja työuran löytymistä. Mikäli erot työelämässä tarvittavan ja opintojen aikana saadun osaamisen välillä ovat suuria, on tarpeen selvittää eron syy ja ryhtyä uudistaviin toimenpiteisiin.

Uraseurantatiedon merkitystä opettajan osaamiselle ja opetussisällöille tarkasteltiin Hämeen ammattikorkeakoulun henkilöstölle järjestetyssä työpajassa (kuvio 3). Osallistujien käsitysten mukaan uraseurantatieto kertoo opettajan työelämätiedon ja oman substanssin ajantasaisuudesta. Heidän käsityksensä mukaan työelämää palvelevaa osaamista tulee löytyä kaikista opintoihin kuuluvista moduuleista. Moduulien rakentamiseen ja pedagogiikan uudistamiseen tarvitaan kuitenkin tukea. Lisäksi nähtiin tärkeänä asiantuntijavaihdon mahdollistuminen ja sitä kautta osaamisen kehittäminen.



Kuvio 3. HAMK:n henkilöstön käsityksiä uraseurantatiedon tuottamasta osaamistarpeesta

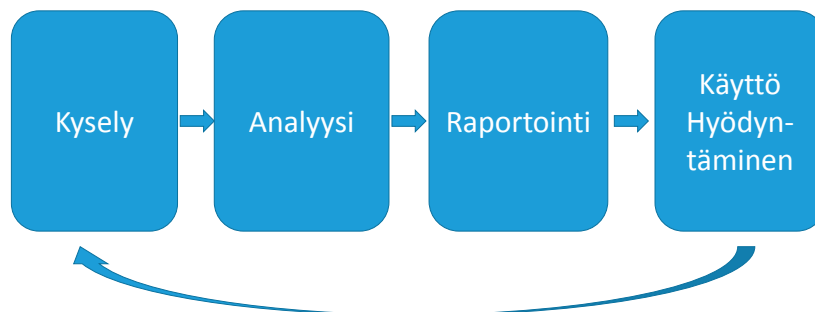
Henkilöstön käsitykset uraseurantatiedon tuottamasta osaamistarpeesta kuvaavat realistisesti opettajan ja esimiehen arjen työtä. Vaikka osaamistarpeen kuvaaminen pohjautuu omaan kokemukseen, niin taustalla on nähtävissä käsitys ammattikorkeakoulun strategiasta, jossa on tavoitteena työelämäosaamisen vahvistaminen.

5.5 Uraseurantatieto kohdennetusti ja helposti saataville

Uraseurantatiedon hyödyntäminen ammattikorkeakouluissa on tehtyjen selvitysten mukaan enemmän satunnaista kuin systemaattista. Ongelmana näyttäisi olevan se, ettei tietoa analysoida eri käyttäjäryhmien näkökulmasta, niitä ei käsitellä yhdessä eikä tieto vaikuta jatkuvaan kehittämiseen. Raportointi on hidasta ja pääosin tuloskoosteet lähetetään avainryhmille tiedoksi ja käytännössä niitä hyödynnetään vaihtelevasti. Tietoa ei löydy tarvittaessa, sillä ne eivät useinkaan ole yksittäisten toimijoiden saatavilla. Opettajakohtainen käsittely on vähäistä ja opettajien tuntemus erilaisista uraseurannan tietolähteistä on puutteellista. Parhaimmillaan uraseurantatietoja käsitellään yhteisöllisesti eri foorumeilla, kuten esimerkiksi koulutusten henkilöstön työpajoissa, joissa hyödynnetään tietoa opetussuunnitelmien ja korkeakoulupedagogiikan uudistamiseksi.

57

Hankkeen väliseminaarin ja laatuhenkilöiden tapaamisen työpajoissa "Uraseurantatiedon hyödyntäminen korkeakoulutuksen suunnittelussa ja johtamisessa" työstettiin yhdessä uraseurantakyselyn prosessia (kysely, analyysi, raportointi, hyödyntäminen/käyttö). Prosessi todettiin jatkuvasti kehittyväksi kehäksi (kuvio 4), jossa kyselyä tulisi muokata korkeakoulujen välisessä yhteistyössä kyselykierron välillä kokemusten ja ajankohtaisten teemojen mukaan. Näin voidaan saada kiinnostavaa ja koko korkeakoulusektorilta vertailukelpoista tietoa, joka olisi myös syvemmin analysoitavissa. Kyselyn muokkaus ja kehittäminen vaatii vuoropuhelua ammattikorkeakoulukentän kanssa.



Kuvio 4. Uraseurantakyselyn käsittely prosessina

Työpajoissa kysyttiin, miten uraseurantakyselyn vastauksia tulisi analysoida, miten raportointi tulisi toteuttaa ja miten uraseurantatietoa tulisi hyödyntää (taulukko 1). Ammattikorkeakoulujen eri toimijat tarvitsevat uraseurantakyselystä erilaista tietoa ja mahdollisuuden tietojen käsittelyyn myös ammattikorkeakoulun toimijoille. Tarvetta on sekä valtakunnalliselle, alakohtaiselle, ammattikorkeakoulu- että koulutuskohtaiselle vertailu- ja seurantatiedolle. Osallistujat halusivat myös syvällisempiä analyyskejä kuin vain suorat jakaumat tai ristiintaulukoinnit kuin myös mahdollisuuden avoimien vastausten käsittelyyn paikallisesti. Raportoinnin osalta toivottiin mahdollisuutta käyttäjäkohtaiseen tiedon valikointiin, visuaalisuutta sekä helppokäyttöisyyttä ja saavutettavuutta. Uraseurantatiedot tulisi olla helposti saatavissa, esimerkiksi samassa paikassa kuin muutkin ammattikorkeakoulun tulosindikaattorit.

	Analyyysi	Raportointi	Käyttö ja hyödyntäminen
Mitä?	<ul style="list-style-type: none"> - valtakunnan tasolla yhteisistä kysymyksistä – rahoitusmittari + töissä.fi, yo-amk ja amkit keskenään - amk-tasolla amkin, koulutusalan, tutkintotason analyysit - ajankohtaisista teemoista tietoa 	<ul style="list-style-type: none"> - vertailutieto amkien välillä - miten opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittyminen tapahtuu? -> aiempiin seurantatietoihin vertailu 	<ul style="list-style-type: none"> - koulutusohjelmatasolla - johdon raportti yksi A-nelonen - tiedon jalostus kohderyhmittäin - sidosryhmien tarpeet - alueellisen vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen
Miten?	<ul style="list-style-type: none"> - PowerBI – ratkaisu tai vastaava koko aineistosta -> visuaalinen - avoimet vastaukset -> paikallinen asiantuntija - pienten koulutusten vastausprosentti? huomioitava käsittelyssä - mahdollisuus oman amkin ja koulutuksen käsittelyyn 	<ul style="list-style-type: none"> - kaikki palautetulosteet samaan portaaliin - video, puhuttu keskeiset graafit avataan - opettajaystävällinen, valikko josta voi valita käyttäjäryhmänsä (kohdennettua tietoa) - eritason raportit – johto, markkinointi - minkä tason raportointi? amk, tutkinto-ohjelma - feedback, miten tietoa on käytetty -> kehittäminen - raportin nimi: miten hyödynnät, eri käyttäjäryhmät 	<ul style="list-style-type: none"> - käsittely sisällön kautta ”joku nosto” - aiheiden teemoitus vuosittain + laajempi kokonaisuus haluttaessa - tunnettuuden lisääminen, helppokäyttöisyys - oikea-aikaisuus - asioita, joihin mahdollisuus vaikuttaa - saatua tietoa käytetään koko opintopolun ajan
Kuka?	<ul style="list-style-type: none"> - valtakunnan tasolla yhteisistä kysymyksistä – rahoitusmittari + töissä.fi, yo-amk ja amkit keskenään (vastuu valtakunnan tasolla, organisaatio?) - amk-tasolla amkin, koulutusalan, tutkintotason analyysit (vastuuhenkilö amkissa, paikallinen asiantuntija) 	<ul style="list-style-type: none"> - tarvitaan raportoinnin koordinaatiohenkilö - amkien yhteinen koordinaatio 	<ul style="list-style-type: none"> - kenellä vastuu analyysistä - johdon sitouttaminen -> linjaukset - opiskelijat, opettajat, hakijat, koulutuksen suunnittelijat, hallinto/opiskelijapalvelut, ura ja rekry -> uraohjaus

Taulukko 1. Uraseurantatiedon hyödyntäminen korkeakouluopetuksen suunnittelussa ja johtamisessa

Uraseurantakyselyn systemaattinen toteuttaminen, analyysi, raportointi ja hyödyntäminen vaativat vielä sekä yksittäisissä ammattikorkeakouluissa että valtakunnan tasolla prosessin kehittämistyötä ja selkeyttämistä.

Lähteet

Ahokallio-Leppälä H. 2015. Osaaminen keskiössä. Ammattikorkeakoulun uusi paradigma. Acta Universitatis Tamperensis 2017.

AMKista uralle! 2016. Katsaus uraseurantaan ammattikorkeakouluissa. Saatavana sähköisenä http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi/wp-content/uploads/sites/7/2016/12/AU_julkaisu_final_07122016.pdf

HAMK 2017. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 29.8.2017 osoitteesta <https://spark.adobe.com/page/mf2bD/>

JAMK 2017. Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2017. Haettu 29.8.2017 osoitteesta <https://www.jamk.fi/fi/>

Kullaslahti, J., Nisula, L. & Mäntylä, R. 2014. Osaamisperustaisuus opetussuunnitelmas-
sa. Teoksessa Kullaslahti J. & Yli-Kauppila A. (toim.) Osaamisperustaisuudesta tekoihin.
Osaamisperustaisuus korkeakouluissa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. 51–61.

Kullaslahti, J., Karento, H. & Töytäri A. Opettajan digipedagoginen osaaminen
FUAS-liittouman ammattikorkeakouluissa. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kunnari, I. & Niinistö-Sivuranta, S. 2013. Uraohjauksen uusi sanoitus. Teoksessa I. Kun-
nari & S. Niinistö-Sivuranta (2013) Tekoa, tunnetta ja toimintaa urapolulle. Hämeen am-
mattikorkeakoulun julkaisuja.

Koski A., Kullaslahti J. & Mäntylä R. 2014. Työelämän ja korkeakoulujen erilaisia yhteis-
työmuotoja. Teoksessa Kullaslahti J. & Yli-Kauppila A. (toim.) Osaamisperustaisuudesta
tekoihin. Osaamisperustaisuus korkeakouluissa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. 139–147.

Mäntylä R. & Haihu K. 2014. Osaamisperustainen opetussuunnitelmatyö. Teoksessa
Kullaslahti, J. & Yli-Kauppila, A. (toim.) Osaamisperustaisuudesta tekoihin. Osaamispe-
rustaisuus korkeakouluissa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. 62–72.

OAMK 2017. Oulun ammattikorkeakoulu. Haettu 29.8.2017 osoitteesta <http://www.oamk.fi/strategia/>

OKM 2017a. Korkeakoulut ja tiedelaitokset. Haettu 1.9.2017 osoitteesta <http://minedu.fi/korkeakoulut-ja-tiedelaitokset>

OKM 2017b. Ehdotus laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi korkeakoulujen rahoitusmalleihin 1.1.2019 alkaen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:8. Saatavilla sähköisesti <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79311/okm08.pdf>

Pyykkö, R. 2014. Suomi osana Euroopan korkeakoulutusalueetta. Teoksessa Kullaslahti J. & Yli-Kauppila A. (toim.) Osaamisperustaisuudesta tekoihin. Osaamisperustaisuus korkeakouluissa (ESR)-hankkeen loppujulkaisu. 10–18.

Saari, J. 2017. Työllistymisen laatu AMK:sta Uralle –kyselyssä ja tilastoissa. Hämeen, Tampereen, Jyväskylän, Oulun ja Turun ammattikorkeakouluissa 2012 valmistuneiden työllistyminen. Työpaperi, Otus.

TAMK 2017. Tampereen ammattikorkeakoulu. Haettu 29.8.2017 osoitteesta <http://www.tamk.fi/web/tamk/tampere3>

TuAMK 2017. Turun ammattikorkeakoulu. Haettu 29.8.2017 osoitteesta <https://www.turkuamk.fi/fi/turun-amk/tunne-meidat/innovaatiopedagogiikka/>

Väänänen, M. & Heikkilä, S. 2013. Työelämälähtöisen koulutuksen kehittämistä ammattikorkeakoulussa - Pientä säätöä vai täydellinen remontti? Hämeen ammattikorkeakoulu.

6 Uraohjauksen monet toimijat ammattikorkeakouluissa

– avauksia osaamisen kehittämiseen

Päivi Kauppila, Virpi Koskelo & Mervi Pasanen

6.1 Uraohjaus ammattikorkeakoulujen tehtävänä

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämälähtöistä korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua sekä edistää elinikäistä oppimista (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Työelämässä tapahtuvat muutokset haastavat ammattikorkeakouluja kehittämään entistä työelämälähtöisempää koulutusta. Opintojen tulee vahvistaa opiskelijan kykyä rakentaa työuraansa jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa. Työelämän muutoksissa tarvittavia, koulutuksissa opittavia taitoja ovat esimerkiksi oman osaamisen tunnistaminen, sen osoittaminen ja kehittäminen.

Ammattikorkeakoulun uraohjauksen tavoitteena on edistää opiskelijan sujuvaa siirtymistä koulutuksesta työelämään. Uraohjaus auttaa opiskelijaa tekemään välittömiä opintoihin liittyviä valintoja ja päätöksiä, jotka vahvistavat hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Opiskelija suuntaa opintojaan valitsemalla esimerkiksi harjoittelupaikan, opinnäytetyön aiheen ja vapaasti valittavia opintoja. Työllistymisen lisäksi uraohjauksella tavoitellaan urasuunnittelutaitojen kehittymistä.

Urasuunnittelutaidoilla tarkoitetaan yksilön taitoja kerätä, analysoida, tehdä synteesejä ja järjestää itseen, koulutukseen ja ammatteihin liittyvää tietoa. Urasuunnittelutaitojen avulla yksilö oppii soveltamaan koulutus- ja ammattiuraansa liittyvää tietoa ja tekemään päätöksiä myös myöhemmissä elämän muutos- ja siirtymävaiheissa. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 22., Sultan 2009, 2012, 2013 mukaan.) Elämän suunnittelu ja tietoisten valintojen tekeminen alkaa jo lapsuudessa. Urasuunnittelua ei tehdä enää koko elämän kestäväksi uraa silmällä pitäen, vaan ammatillista identiteettiä rakennetaan läpi elämän. Työllistyminen ja uralla eteneminen edellyttää opiskelijalta laaja-alaista osaamista ja urasuunnittelutaitoja. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

6.2 Uraohjaus on yhteistä työtä

Ammattikorkeakoulut ovat kuvanneet ohjaustoimintaansa ohjaussuunnitelmissa. Niissä käsitellään ensisijaisesti ohjauksen tavoitteita, sisältöjä ja ohjauksen ajallista sijoittumista opintopolun varrelle. Suunnitelmissa ohjaus on usein jaoteltu ohjauksen holistisen mallin mukaan kasvun ja kehityksen tukemiseen (psykososiaalinen ohjaus), oppimisen ja opiskelun ohjaukseen sekä urasuunnittelun ohjaukseen. (Kunnari & Niinistö-Sivuranta 2013, 15; Kuurila 2014, 32.) Ammattikorkeakouluissa uraohjaus ja opetus kietoutuvat toisiinsa, jolloin opintojen ja uran ohjausta antavat pääasiassa opettajatutorit (Kunnari & Niinistö-Sivuranta 2013, 12; Kuurila 2014, 36; Lerkkänen 2014, 67–72). Heidän lisäksi uraohjaajina toimivat opettajat, ura- ja rekrytointipalveluiden henkilöstö, koulutusohjelmien päälliköt, harjoitteluvastaavat, opintojen ohjaajat, alumnit ja mentorit (Kuurila 2014, 32).

Opettajatutor toimii opiskelijaryhmän lähiohjaajana koko opiskelujen ajan. Hän vastaa ura- ja opintosuunnitelmaan liittyvästä HOPS -prosessista ja seuraa opintojen edistymistä. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2017, Tampereen ammattikorkeakoulu 2017, Hämeen ammattikorkeakoulu 2017.) Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, HOPS, on opintojen, uran- ja elämänsuunnittelun väline. HOPS -prosessiin kuuluvan henkilökohtaisen ohjaussuhteen avulla on mahdollista kasvattaa opiskelijaa suunnittelemaan aktiivisesti omaa uraansa ja tukea häntä kohti itseohjautuvuutta. (Kuurila 2014, 58.) Opiskelijaa tuetaan suunnittelemaan opintojaan refleктоimalla kokemuksiaan osaamisensa kehittymisestä, opintojen sisällöistä ja työelämän viesteistä. Jotta HOPS-prosessi tukisi opiskelijan urapohdintaa, on ohjaajan tunnistettava opiskelijan työelämäorientaatio ja urasuunnitelmat osaksi HOPS -keskustelujen sisältöä. (Lehti & Koski 2014, 100.)

Kuurilan (2014, 125) tutkimuksessa tarkasteltiin opettajatutorien näkemyksiä opiskelijoiden uraohjauksen tarpeista. Opettajatutorit pitivät tärkeänä ohjauksen oikea-aikaisuutta, tarvelähtöisyyttä ja aitoa läsnäoloa. Uraohjausta tulisi olla saatavilla koko opintopolun ajan. Opintojen alkuvaiheessa sen tavoitteena tulisi olla opintoihin sitouttaminen ja ammatillisen identiteetin pohjan luominen sekä työelämälähtöisen orientaation tukeminen. Opintojen keskivaiheessa uraohjauksen tulisi keskittyä työelämään valmistautumiseen ja opintojen päättyessä elinikäisen oppimisen valmiuksien omaksumiseen ja tunnistamiseen. Penttinen, Kosonen, Annala ja Mäkinen (2017) ovat tutkineet korkeakouluopiskelijoiden opintojen etenemistä. Opetus- ja ohjaushenkilöstön vuorovaikutuksen laadulla todettiin olevan merkittävä rooli opintoihin kiinnittymisessä sekä suuri vaikutus opinnoista saataviin työelämävalmiuksiin.

Ammattikorkeakoulujen ohjaustoimintaa on vahvistettu perustamalla opintojen ohjaajien työsuhteita (Kuurila 2014, 36). Opintojen ohjaajat kehittävät, koordinoivat ja toteuttavat korkeakoulujen opinto-ohjausta. He antavat henkilökohtaista ohjausta tukea tarvitseville opiskelijoille ja koordinoivat opettajatutoreiden ohjaustyötä. Lisäksi he osallistuvat korkeakoulujen markkinointiin, esittelyihin sekä valintakoejärjestelyihin. (Oulun ammattikorkeakoulu 2016; Tampereen ammattikorkeakoulu 2017.) Ura- ja rekrytointipalvelut tukevat opiskelijoiden työnhakua ja urasuunnittelua järjestämällä esimerkiksi erilaisia työelämä-tapahtumia ja koulutuksia. Alumnitoiminnan tavoitteena on korkeakoulujen työelämäyhteyksien kehittäminen. Sen avulla kehitetään myös korkeakoulujen opetussuunnitelmien työelämävastaavuutta. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2017.)

Uraohjaus on osa jokaisen ammattikorkeakouluopettajan työtä. Penttilän (2009) mukaan työelämään suuntautuminen ja ammatillisen osaamisen kehittyminen hahmottuvat opiskelijalle helpoimmin juuri käytännön yhteyksien kautta. Yksittäisen opintojakson opettaja voi opetuksessaan vahvistaa työelämään suuntautumista teorian ja käytännön välille rakennetun vuoropuhelun kautta. Opettaja voi myös olla tukemassa opiskelijaa opintosuunnan, harjoittelupaikan ja opinnäytetyön valinnassa, ja tätä kautta edistämässä verkostoitumista työelämän kanssa ja kirkastamassa opiskelijan urasuuntaa.

Uraohjauksessa ohjauksen kolme sisältöaluetta (kasvun ja kehityksen tukeminen, oppimisen ja opiskelun ohjaus sekä urasuunnittelun ohjaus) nivoutuvat entistä enemmän toisiinsa, jolloin ohjaukseen osallistuvien rooleja ja vastuita tulee tarkastella uudella tavalla. Uudistuvassa ammattikorkeakouluopiskelussa ohjaus ei voi olla enää vain joidenkin tehtävä, vaan se on kaikkien, koko työyhteisön yhteistä työtä. (Kuisma 2013, 37–40.) Työyhteisössä tulisi jakaa yhteinen ymmärrys ohjauksen tavoitteista, palveluista ja käytänteistä. Täsmentämällä ohjauksen tavoitteita ja nostamalla palvelujen kehittäminen osaksi strategista kehittämistä vältetään palveluiden pirstoutuminen ja voimavarojen epätarkoituksenmukainen käyttäminen (Saukkonen 2011, 5).

Uraohjausta ei myöskään tulisi ajatella erillisenä palveluna, vaan opinnoissa keskeisenä ja jatkuvasti mukana olevana elementtinä, josta muodostuu opiskelijan ammatillista kasvua kokonaisvaltaisesti tukeva prosessi. Prosessin keskeisin toimija on omaa osaamistaan jatkuvasti arvioiva ja suuntaava opiskelija. (Kunnari & Niinistö-Sivuranta 2013, 15.) Korkeakoulutuksessa tulisi pohtia sitä, miten urasuunnittelu ja työelämätaitojen kehittäminen integroidaan paremmin osaksi opetussuunnitelmaa ja opiskeluprosessia. Selvitykset osoit-

tavat, että vaikka koulutuksen aikana hankitaan tärkeitä työelämävalmiuksia, niin tärkeitä taitoja jää myös uupumaan. Näitä taitoja ovat esimerkiksi itsetuntemus- ja arviointitaidot, kyky tunnistaa osaamisen vahvuudet ja kehittämistarpeet sekä arvioida omien kompetenssien suhdetta työelämän tarjoamiin mahdollisuuksiin ja osaamisvaatimuksiin. (Kasurinen & Heiskanen 2017; Poutanen 2014.)

Amkista uralle! -projektissa kartoitettiin lukuvuonna 2015–2016 eri ammattikorkeakoulujen uraseurannan avaintahoja haastatteleamalla korkeakoulujen johdon, laatutyön ja toiminnanohjauksen, uraohjauksen ja opetuksen, alumniyhteistyön sekä ura- ja rekrytointipalvelujen henkilöstöä. Lisäksi lähes kahdeltasadalta ammattikorkeakoulujen edustajalta kerättiin näkemyksiä ura- ja työllistymistiedon keräämiseen, levittämiseen ja hyödyntämiseen liittyvistä käytänteistä sekä uratiedontarpeista. (Helmi, Koskelo, Marttila, Tirronen, Nikander, Nurmi-kari & Räinen-Räisänen 2016.) Haastattelujen perusteella uraseurantatietoa opiskelijoiden ohjauksessa hyödynsivät eniten uraohjauksen ja opetuksen sekä ura- ja rekrytointipalvelujen henkilöstö.

AMKista uralle! -projekti on toteuttanut ammattikorkeakoulun opetus-, ohjaus- ja tukipalveluhenkilöstön ohjausosaamista kehittäviä koulutuksia, valmennuksia ja työpajoja. Toteutukset ovat vahvistaneet kuvaa ammattikorkeakoulujen uraohjauksen moniulotteisesta toimintakentästä. Yhteisessä työskentelyssä uraohjaus kuvattiin yhä selvemmin koko työyhteisön työnä ja tarve ohjausosaamisen kehittämiseksi kattaa kaikki henkilöstöryhmät.

6.3 Uraohjaus vaatii osaamista

Urasuunnittelutaidot kehittyvät osaavassa ohjauksessa. Hyvä ohjaussuhde on ohjauskumppanuutta, joka perustuu yhteiselle näkemykselle siitä, mihin työskentelyllä pyritään ja mitä siinä tapahtuu. Yhteinen näkemys ohjauksen tavoitteista ja toimintatavoista rakentuu arvostavassa ja luottamuksellisessa vuorovaikutuksessa. (Vehviläinen 2014, 60–63.) Vuorovaikutustaidot ovat ohjausasiantuntijuuden ytimessä, kun tarkastellaan eri tehtävissä ja toimintaympäristöissä työskenteleviä ohjaajia. Lisäksi ohjaajan osaamisessa korostuvat ohjattavan aktiivisuuden ja itsetuntemuksen vahvistaminen sekä kyky tehdä yhteistyötä toisten ohjaustoimijoiden kanssa.

Vehviläinen (2014) määrittelee ohjauksen yhteistoiminnaksi, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- ja ongelmanratkaisuprosesseja siten, että ohjattavan

toimijuus vahvistuu. Ohjaaja auttaa ohjattavaa tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa sekä arvioimaan omia toimintatapoja ja löytämään uusia. Ohjauksen tehtävänä on tukea ohjattavaa etenemään tavoitteidensa suunnassa, arvioimaan omaa toimintaansa ja resurssejaan. (Vehviläinen 2014, 12–21.)

Opiskelijan toimijuutta tulee vahvistaa korkea-asteen uraohjauksessa. Vahva toimijuus tarkoittaa kykyä ja uskallusta tunnistaa työelämässä eteen tulevia mahdollisuuksia ja tarttua niihin. Tilaisuuksiin tarttuminen edellyttää itsetuntemusta ja oman osaamisen tunnistamista. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 33–34.) Tulevaa työuraansa ja osaamistaan pohtivaa opiskelijaa tulee jo opintojen aikana kannustaa itse löytämään vastauksia työelämää koskeviin kysymyksiinsä. Opiskelijan aktiivisuutta tukevalla uraohjauksella voidaan parhaiten vahvistaa opiskelijan uskoa ja luottamista omiin mahdollisuuksiinsa ja tulevaisuuteensa. (Penttinen, Skaniakos, Karhu, Liimatainen & Keskinarkaus 2014.)

Ammattikorkeakoulun on varmistettava, että henkilöstöllä on ohjausosaamista ja ymmärrystä nähdä uraohjaus osana omaa työtä. AMKista uralle! -projekti on toteuttanut koulutuksia ja valmennuksia, joissa on kehitetty ammattikorkeakoulun opetus-, ohjaus- ja tukipalveluhenkilöstön ohjausosaamista. Painopiste toteutuksissa on ollut ohjauksellisen työotteen rakentamisessa ja ohjauksen yhteistyöverkostojen vahvistamisessa. Ohjauksellisessa työotteessa on korostettu vuorovaikutustaitoja sekä valmiuksia tukea opiskelijan itsetuntemusta. Lisäksi on pohdittu ennakointi- ja uraseurantatiedon hyödyntämistä uraohjauksessa. Osallistujien kanssa on myös paikannettu opiskelijan opintopolulta kohtia, joissa opiskelija tekee valintoja ja päätöksiä urasuunnittelunsa näkökulmasta.

Opettajatutoreiden ja opettajien uraohjausosaamista kehittämässä

Opettajatutorin työnkuvassa ja osaamisessa on eroja ammattikorkeakoulujen ja yksilöiden välillä. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on kehitetty Opettajatutorin osaamismerkki-verkko-oppimisympäristö opettajatutorin ohjaustyön tueksi. Suorittamalla osaamismerkkin opettajatutor arvioi ja kehittää omaa osaamistaan sekä osoittaa osaamisensa itselleen, esimiehelleen ja halutessaan laajemmin yhteistyökumppaneilleen ja verkostoilleen. AMKista uralle! -projekti on tehnyt yhteistyötä Jyväskylän ammattikorkeakoulun opintojen ohjaajien kanssa opettajatutorin osaamisen jäsentämisessä ja osaamismerkkin kehittämisessä. Projektin toimesta osaamismerkkiin on lisätty osio, jossa opettajatutor arvioi ja kehittää uraohjausosaamistaan.

Osaamismerkkin Uraohjausosaaminen -osiossa opettajatutor pohtii opiskelijan itsetuntemuksen merkitystä urasuunnittelussa. Yhdessä opettajatutorkollegan kanssa etsitään keinoja tukea opiskelijaa vahvuksiensa tunnistamisessa ja tavoitteidensa kirkastamisessa. Tämän jälkeen opettajatutor ohjataan tekemään havaintoja tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta omalla alallaan ja yleisemmin työelämässä. Koulutus- ja ammattitieto nivoutuu näin yhdeksi opettajatutorin osaamisalueeksi uraohjauksessa. Lopuksi opettajatutor tarkastelee opiskelijan opintopolkua uraohjauksen näkökulmasta, etsii uraohjausmenetelmiä polun eri vaiheisiin ja soveltaa niitä käytännössä.

Ammattikorkeakouluopiskelijan uraohjaus kuuluu jokaiselle opettajalle. Opettajat eivät kuitenkaan aina näe itseään uraohjaajina. He eivät myöskään tuo esille uraohjausosaamista opettajan keskeisenä osaamisalueena. Esimerkiksi Eskola-Kronqvistin, Mäki-Hakolan, Mäntylän ja Nikanderin (2015) selvityksessä ammattikorkeakouluopettajat painottivat pedagogista osaamista ja ohjausosaamista opettajan työssä. Näitä ei kuitenkaan jäsennetty uraohjaamisen, vaan pikemminkin oppimisen ohjaamisen näkökulmasta. Ohjausosaamisen tarpeet nousivat uusista oppimiskäsityksistä, opintopolkujen yksilöllistymisestä ja monimuotoistuvista oppimisympäristöistä.

Opettajan roolia uraohjaajana on myös syvennetty AMKista uralle! -projektissa. Projektissa toteutettiin ammatillisen opettajankoulutuksen valinnainen opintojakso Uraohjausvalmiudet opettajan työssä. Opintojakso toteutettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Oulun ammattikorkeakoulun ja Tampereen ammattikorkeakoulun yhteistyönä ja sen tavoitteena oli vahvistaa tulevien opettajien ymmärrystä omasta roolistaan uraohjauksessa. Opintojaksolla pohdittiin, miten opiskelijaa tuetaan osaamisensa ja kehittymistarpeidensa tunnistamisessa. Lisäksi etsittiin keinoja vahvistaa tietoisuutta työelämän ja ammattialojen vaatimuksista sekä tunnistettiin uraohjauksen paikkoja opiskelijan polulla.

Ohjauksellinen työote -valmennus opiskelijapalveluiden henkilöstölle

Koko oppilaitosyhteisön on tärkeää olla mukana vahvistamassa opiskelijan kiinnittymistä opintoihin ja tukemassa opintojen edistymistä ja myönteistä tulevaisuusorientaatiota. Tämä edesauttaa opiskelijan motivaatiota ponnistella opintojensa edistämiseksi. Oppilaitosyhteisön tuki voi parhaimmillaan kompensoida epävarmojen työmarkkinanäkymien vaikutusta opintoihin. (Penttinen, Kosonen, Annala & Mäkinen 2017.)

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöllä on siten myös tärkeä rooli opiskelijan ohjaamisessa. AMKista uralle! -projekti toteutti Ohjauksellinen työote -valmennuksen Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijapalveluiden, kansainvälistymispalveluiden ja kirjaston henkilöstölle sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan toimijoille. Valmennuksen taustalla oli ajatus siitä, että monet ammattikorkeakoulun opiskelijatyötä tekevät henkilöt tekevät myös ohjaustyötä. Opiskelijoiden kanssa tehtävä asiakastyö määrittäyty oppilaitoksissa luontevasti tiedotus-, neuvonta- ja ohjaustyöksi.

Valmennuksen tavoitteena oli tukea tukipalveluhenkilöstön ohjauksellista työtettä eli auttaa heitä tunnistamaan oma roolinsa ohjaajana ja saada vahvistusta käytännön ohjaustyöhön. Keskeistä oli vahvistaa osallistujien valmiuksia opiskelijan kohtaamiseen. Tukipalveluhenkilöstö tukee monissa arjen hallintaan ja opiskelukäytäntöihin liittyvissä kysymyksissä ja tekee havaintoja opiskelijan hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Toisena tärkeä teemana valmennuksessa oli ammattikorkeakoulun yhteisten ohjauksikäytäntöiden vahvistaminen ja toisten työtavoista oppiminen. Yhteistyön tiivistyminen mahdollistaa ammattikorkeakoulun ohjauspalveluiden kokonaisvaltaisen kehittämisen ja ohjausresurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen. Opiskelijalle tämä näkyy sujuvampina ohjauspalveluina ja laadukkaampana ohjauksena.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014 / 932. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Eskola-Kronqvist, A., Mäki-Hakola, H., Mäntylä, R. & Nikander, L. (2015). Opettajat rakennemuutoksessa – Muutosta luvassa. Rakennemuutoksen vaikutuksia opettajan osaa-mistarpeisiin, esiselvitysraportti. Hämeen ammattikorkeakoulun e-julkaisu 22/2015.

Helmi, S, Koskelo, V., Marttila, L., Tirronen, H., Nikander, L., Nurmikari, E., Räinen-Räisänen, A., 2016 (toim.) Katsaus uraseurantaan ammattikorkeakouluissa. Verkkojulkaisu. Luettu 1.9.2017. http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi/wp-content/uploads/sites/7/2016/12/AU_julkaisu_final_07122016.pdf

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2017. Opiskelijalle. Opintojen ohjaus. Verkkosivusto. Luettu 1.9.2017. <http://www.hamk.fi/opiskelijalle/opintojen-ohjaus/Sivut/default.aspx>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2017. Opinto-opas. Luettu 1.9.2017. <https://opinto-opaat.jamk.fi/fi/opinto-opas-amk/Opiskelu/Opintojen-ohjaus-ja-tuki/ohjauksen-toimijat/>

Kasurinen, H. & Heiskanen, S. 2017 Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelu-
taidot ja työllistyminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 19 (2), 20–35.

Kuisma, P. 2013. Ohjaus on yhteistä työtä. Teoksessa Kunnari, I. & Niinistö-Sivuranta, S. (toim.) Tekoa, tunnetta ja toimintaa urapolulle. Luettu 1.9.2017. http://www.fuas.fi/fuas/Materiaalipankki/FUAS_Tekoja-tunnetta-toimintaa-urapolulle_2013_ekirja.pdf. 37–43.

Kunnari, I. & Niinistö-Sivuranta, S. 2013. Uraohjauksen uusi sanoitus. Teoksessa Kunnari, I. & Niinistö-Sivuranta, S. (toim.) Tekoa, tunnetta ja toimintaa urapolulle. Luettu 1.9.2017. http://www.fuas.fi/fuas/Materiaalipankki/FUAS_Tekoja-tunnetta-toimintaa-urapolulle_2013_ekirja.pdf. 11–17.

Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turun yliopiston julkaisuja 384.

Lehti, M. & Koski, A. 2014. Työelämäorientaation tukeminen korkeakouluopinnoissa. Teoksessa Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, T., Ritvanen, J-M., & Viitaniemi, S., (toim) Tulevaisuuden urapolut, korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 88. 99–105.

Lerkanen, J. 2014. Päätöksenteko uravalinnassa ja ohjauksen tarpeen arviointi. Teoksessa Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, T., Ritvanen, J-M., & Viitaniemi, S., (toim) Tulevaisuuden urapolut, korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 88. 67–72.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Opiskelu OAMKissa. Ohjaus ja opiskelijapalvelut. Verkkosivusto. Luettu 1.9.2017. <http://www.oamk.fi/opinto-opas/opiskelu-oamkissa/ohjaus-ja-opiskelijapalvelut>

Penttilä, J. 2009. Yliopisto-opiskelijoiden työelämään orientoituminen: Opintosisällöt, uraohjaus ja tulevaisuuskuvat. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäatiö Otus rs. 30. Helsinki: Otus.

Penttinen, L., Kosonen, T., Annala J. & Mäkinen, M. 2017. Ohjaus ja opintojen eteneminen. Eurostudent VI –tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu- ja 36.

Penttinen, L., Skaniakos, T., Karhu, K., Liimatainen, J.O. & Keskinarkaus, P. 2014. Miten tukea opiskelijan työelämäorientaatiota opintojen aikana? – Pedagogisia malleja kehittämässä ja tutkimassa. Teoksessa Penttinen, L., Karhu K., Liimatainen, J.O. & Keskinarkaus, P. (toim.) 2014. Yliopistosta työelämään. Opintopolun työelämäorientaatiota tukemassa. Yliopistosta työelämään ESR-projekti. 6–20.

Poutanen, T. 2014. Näkökulmia erilaisiin osaamiskäsityksiin. Teoksessa Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, L., Poutanen, T., Ritvanen, J-M. & Viitaniemi, S. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 88. 20–25.

Saukkonen, S. 2011. Uraohjaajan asiantuntijaohjelman sadonkorjuu. Teoksessa Saukkonen, S. & Syyrimaa, K. (toim.) Korkeakoulujen ura-ohjauskäytäntöjä kehittämässä. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. 5–9.

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2017. Opinto-oppaat. Verkkosivusto. Luettu 1.9.2017. <http://opinto-opas.tamk.fi/opinto-ohjaus-ja-tuutorointi>.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudemus.

7 Uranhallintataitojen kehittäminen ammattikorkeakoulussa

– uraohjausta systeemiteoreettisessa viitekehyksessä

Tiina Laajala & Pirjo-Liisa Lehtelä

Oman urapolun ja elämänsuunnan pohdinta on yhteistä jokaiselle opiskelijalle. Lähes jokainen meistä kaipaa näiden pohdintojen tueksi jossain elämänvaiheessa keskustelua ainakin läheisten ihmisten kanssa. Suuri osa ammattikorkeakouluopiskelijoista toivoo myös mahdollisuutta keskustella omasta tulevaisuudestaan ja urapolun rakentamisesta ammattikorkeakoulunsa opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa (Kuurila 2014, 184).

Kauppila, Koskelo ja Pasanen toteavat, että uraohjausta annetaan ammattikorkeakouluissa lukuisten eri nimikkeiden alla, kuten opettajatutor, opettaja, koulutusohjelmapäällikkö, opinto-ohjaaja ja mentori (ks. luku 6). Millaista osaamista uraohjausta tarjoavalla henkilöstöllä olisi hyödyllistä olla ja mitä kaikkea uraohjauksella tarkoitetaan ja mitä siihen sisältyy? Systeemiteoreettinen lähestyminen uraohjaukseen (Patton & McMahon 1999) nostaa esiin tärkeänä lähtökohtana uraohjaajan tietoisuuden omaan uraansa vaikuttaneista tekijöistä. Näiden tekijöiden tiedostamisen kautta pystyy uraohjaaja vastaavasti tukemaan ja kehittämään ohjausta hakevan opiskelijan uranhallintataitojen kehittymistä. Tässä artikkelissa keskitytään kuvaamaan systeemiteoreettista uraohjauksen viitekehystä. Sen jälkeen tarkastellaan, kuinka systeemiteoreettisen viitekehysten valossa kehitetään opiskelijan uranhallintataitoja käytännössä erilaisten ohjausharjoitteiden avulla. Käytämme käsitettä *uranhallintataidot*, jolla painotamme sitä, että uraohjauksen tavoitteena on vahvistaa kokonaisvaltaisesti yksilön toimijuutta oman elämänsä päähenkilönä (Sultana 2012). Uranhallintataidot sisältävät Leppäsen ja Torvisen (2013) mukaan ohjattavan urasuunnittelutaidot sekä metataidot eli erilaiset ajattelu- ja toimintastrategiat, joita hän tarvitsee varsinkin erilaisissa haastavissa muutos- ja valintatilanteissa. Nimitystä *uraohjaaja* käytetään tarkoittamaan kaikkia ammattikorkeakoulun henkilökuntaan kuuluvia, jotka tarjoavat ohjausta ja keskusteluapua opiskelijan tulevaan ammattiin ja urapolkuun liittyen. Artikkelin pohjautuu AMKista uralle! -hankkeessa keväällä 2017 toteuttamaamme opintojaksoon Kaikki ohjaa uralle. Koulutuksen tavoitteena oli kehittää opettajien osaamista opiskelijoiden uranhallintataitojen kehittämisen tukemisessa sekä tiedollisella että käytännön toteuttamisen tasolla. Aluksi on hyvä kiinnittää huomiota itse uraohjauksen käsitteeseen.

7.1 Uraohjaus tähtää uranhallintataitojen kehittämiseen

Tämän päivän työelämä näyttäytyy muuttuvana ja ennakoimattomana. Epävarmuus vaatii yksilöltä kykyä suunnata uraansa uudelleen useammankin kerran elämänsä aikana. Nykyinen käsitys uraohjauksesta ei enää tarkoita uravalinnan neuvontaa tiettyihin koko työuran aikaiseen ammattiin tai työtehtäviin, vaan korostetaan yksilön omaa uran rakennuksen prosessia (Savickas ym. 2009). Ohjaajan tehtävänä on toimia tässä prosessissa tukea tarjoavana kumppanina – ei uravalintaongelmien ratkaisijana.

Uran käsite on saanut erilaisen merkityksen, se viittaa yhden suoran kulkuväylän sijaan monimuotoisempaan polveilevaan ja risteilevään prosessiin. Erilaiset sivupolut ja poikkeamatkin vievät eteenpäin urapolulla. Uran nähdään kattavan yksilön elämässä sekä julkisen että yksityisen alueen (Krumboltz 1993; Patton & McMahon 2006; Savickas ym. 2009). Työelämään sijoittuvan uran sijaan tarkastellaan elämänuraa, jolloin urasuunnittelun käsite laajenee tarkoittamaan elämänsuunnittelua. Euroopan unionin neuvosto on määritellyt elinikäisen ohjauksen jatkuvaksi prosessiksi, jonka avulla kaikenikäiset kansalaiset pystyvät missä tahansa elämänvaiheessa kehittämään uranhallintataitojaan, toisin sanoen tunnistamaan valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa, tekemään mielekkäitä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallitsemaan yksilöllistä elämänkaartaan koulutuksessa, työssä ja muussa ympäristössä (ELGPN 2016).

71

Ammattikorkeakouluopiskelija on ainakin jo kerran tehnyt uraansa koskevan päätöksen hakeutumalla tietylle alalle. Opintojen keskeyttämisiä ammattikorkeakouluopinnoissa tapahtuu kuitenkin enemmän kuin olisi suotavaa. Samoin opintojen edistyminen takkuu ja valmistuminen viivästyy tunnuslukujen valossa liian monessa tutkinto-ohjelmassa. Opintoihin kiinnittyminen heti alkuvaiheessa on nähty tärkeänä opintojen sujumista edistävänä tekijänä. Tätä kiinnittymistä tuetaan hyvin järjestetyllä ohjauksella (Kuurila 2012, 61; Poutanen, Toom, Korhonen & Inkinen 2012). Uraohjaus osana opintojen ohjausta on tärkeää aloittaa heti opintojen alussa. Tämä tarkoittaa sitä, että jo opintojen alkuvaiheen ohjaukseen kuuluu olennaisena osana opiskelijan omien uranhallintataitojen kehittäminen ja oman urapolun rakentaminen. Systemiteoreettinen lähestyminen tarjoaa erään viitekehukseen uraohjaukseen. Seuraavaksi tarkastellaan kyseistä viitekehystä.

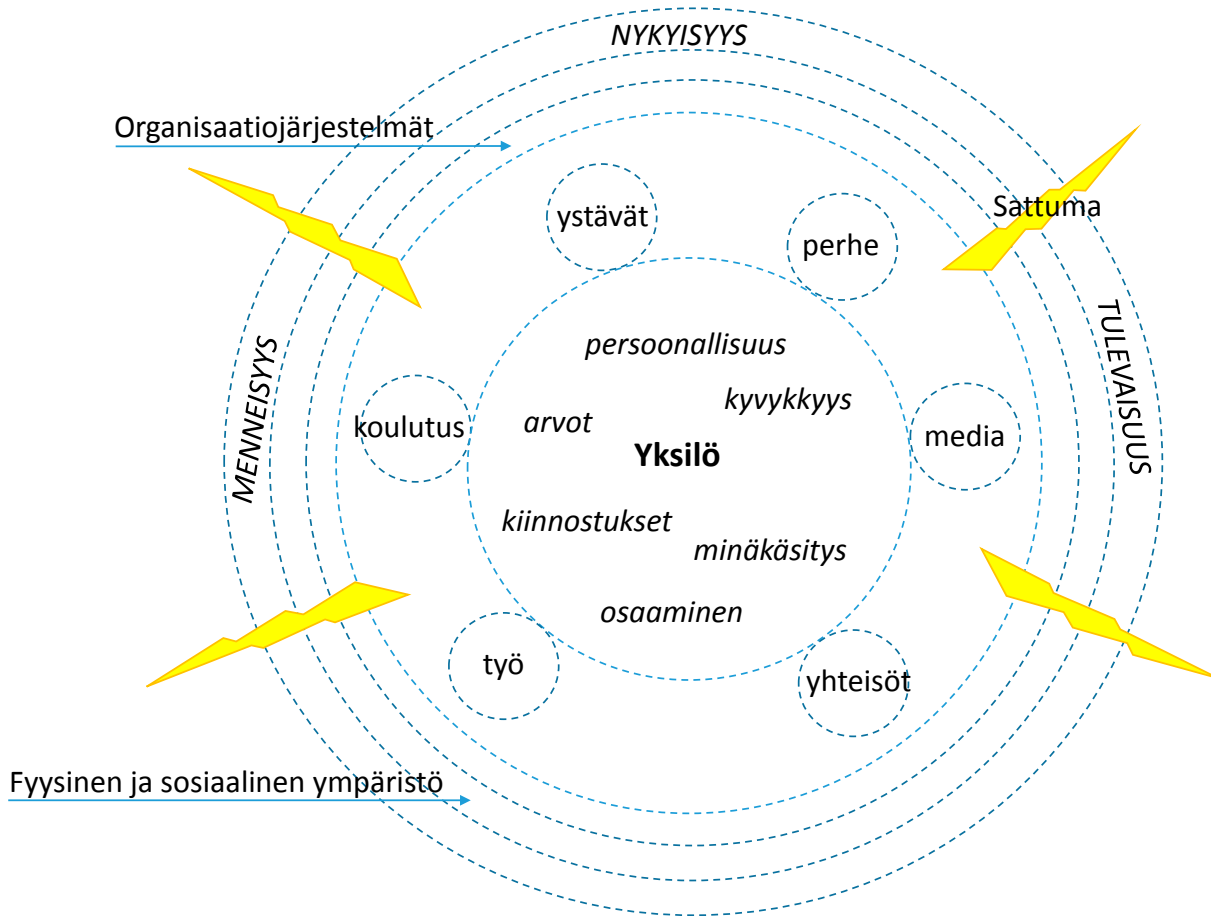
7.2 Uraohjauksen systemiteoreettinen viitekehys

Ammattikorkeakoulussa uraohjauksen vastuu jakautuu opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Avainasemassa ovat muun muassa samaa ammattialaa edustavat opettajat, jotka toimivat

samalla ammatillisina roolimalleina opiskelijoille. Uraohjaus saattaa työtehtävänä kuulostaa vaativalta ja vastuulliselta ja mielessä herätä kysymys, mitä kaikkea uraohjaajan tulee tietää ja osata. Ensimmäinen askel kohti uraohjaajan osaamista on tarkastella omaa urapolkuaan ja pyrkiä tiedostamaan siihen vaikuttaneita tekijöitä.

Pattonin ja McMahonin (1999) kehittänyt systeemiteoreettinen näkemys uraohjauksesta tarjoaa oman urapolun reflektointiin käyttökelpoisen viitekehysten. Kyetäkseen tukemaan ohjattavaa hänen urasuunnittelussaan, on ohjaajan tiedostettava omaan uraprosessiinsa vaikuttavat tekijät. Hänen on tuotettava ensin itse oma uranarratiivinsa, jotta hän pystyy tukemaan ohjattavaa oman tarinansa sanoittamisessa. Uranarratiivi on henkilön kertomus siitä, miten hänestä tuli se, joka hän on nyt urallaan ja miten hän itsensä tulevaisuudessa näkee. Tarinassa tärkeää ei ole vain urassa tapahtuneet muutokset, vaan erityisesti selitykset tapahtuneisiin muutoksiin. (Christensen & Johnston 2003.)

Jokainen yksilö muodostaa Pattonin ja McMahonin näkemyksen mukaan oman urasysteemin (*system of career influences*), joka koostuu yksilöllisistä, lähiympäristö- sekä yhteiskunnallisista uratekijöistä (kuvio 1).



Kuvio 1. Yksilön urapolkuun vaikuttavien tekijöiden kokonaisuus (Patton & McMahon 2006)

Yksilöllisiä uratekijöitä ovat muun muassa persoonallisuus, kiinnostuksen kohteet, kyvykkyys, terveys, sukupuoli, etninen tausta, arvot ja minäkäsitys. Toinen yksilön urasysteemien taso muodostuu lähiympäristöön kuuluvista viiteryhmistä kuten perheestä, suvusta, ystävästä sekä työ-, opiskelu- ja harrastusyhteisöistä. Myös media nähdään yhtenä yksilön lähiympäristöön sijoittuvista uratekijöistä. Nykyisin onkin helppoa nähdä sosiaalisen median verkostot yksilön keskeisinä viiteryhminä. Kolmannen tason muodostavat laajemmat organisaatio- ja yhteiskuntatasoiset järjestelmät sekä fyysinen, ekologinen ja maantieteellinen ympäristö. Uloin kehä tuo mukaan aikaperspektiivin, jolloin urasysteemejä on mahdollista tarkastella menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden tasoilla: menneisyys vaikuttaa nykyisyyteen ja ne yhdessä puolestaan rakentavat pohjaa tulevaisuudelle. Kuviossa 1 salama-symboli viittaa sattuman merkitykseen urapolun viitoittajana (vrt. Krumboltz 1993). Usein urapolku saa yllättäviä käännteitä sattuman kautta ja on hyvä valmistautua tarttumaan

niihin ja hyödyntämään niitä mahdollisuuksina. Sattumien hyödyntämiseen linkittyy myös kyky sopeutua odottamattomiin ympäristössä tapahtumiin muutoksiin ja ottaa "tilanne hallintaan" arvioimalla sitä ja suuntaamalla aktiivisesti omaa urapolkuaan uudelleen. Tästä kyvystä käytetään nimitystä urasopeutuvuus (career adaptability) (Savickas 2012). Omien uratekijöiden reflektointia voi tehdä pohtimalla kuvioon 2 koottuja kysymyksiä.



Kuvio 2. Omien uratekijöiden pohdintakysymyksiä

Pattonin ja McMahonin (2006) mukaan ohjattavan ja ohjaajan kohdatessa muodostuu uusi systeemi, uraohjauksen prosessi. Systeeminen näkemys painottaa, että ymmärtääkseen opiskelijaa ohjaajan on tärkeä tiedostaa oman urapolkunsa vaiheet ja tekijät, jotka niihin ovat vaikuttaneet. Ohjaajan tulee olla tietoinen siitä, että hän "tuo" ohjaukseen oman tarinansa ja opiskelija omansa. Nämä kumpikin vaikuttavat siihen millaiseksi ohjausprosessi rakentuu.

Oman uraprosessinsa tarinan tuottamisen jälkeen uraohjaaja voi alkaa tukea uraohjausta haluavaa opiskelijaa tiedostamaan ja sanoittamaan hänen omia uratekijöitään. Tämä voi tapahtua esimerkiksi henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa. Lähtökohdaksi voi ottaa yksilölliset uratekijät ja lähteä liikkeelle opiskelijan minäkäsityksestä, kiinnostuksen kohteista sekä oman osaamisen tunnistamisesta. Uraohjaajan oman uraprosessin sanoittamisessa käyttämät kysymykset lähiympäristön sekä yhteiskunnallisten tekijöiden vaikutuksesta urapolun rakentamiseen käyvät hyvin ohjauskeskustelua virittäviksi kysymyksiksi opiskelijallekin (kuviot 2).

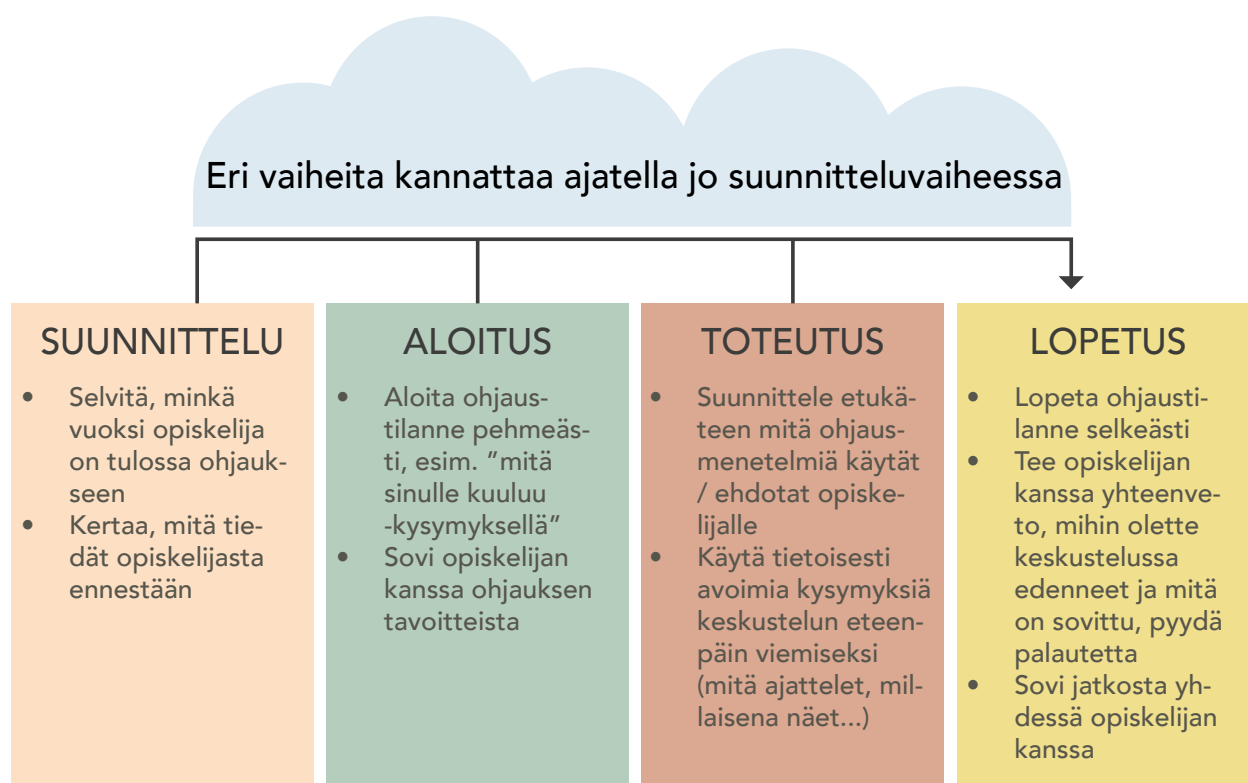
7.3 Uraohjaus henkilökohtaisena ohjauskeskusteluna

75

Opetushenkilöstölle opiskelijoiden kohtaaminen kahdenkeskisissä keskusteluissa on jopäiväinen osa heidän työtään. Näiden keskustelujen sisältöihin voi osana liittyä myös opiskelijan uraan liittyvät aihepiirit. Merkityksellistä olisi, että ohjaaja tiedostaa uraohjauksen osana omaa sisällön opetusta ja omaa työnkuvaa.

Henkilökohtainen ohjaus rakentuu suunnitteluvaiheeseen, aloitukseen, toteutukseen ja lopetusvaiheeseen (kuviot 3). Vaiheet ovat viitekehyksenä ohjaajalle ja helpottavat ohjauskeskustelun rakentamista usein rajatussa aikataulussa. Henkilökohtaisen ohjauskeskustelun suunnitteluun sisältyvät ohjauspaikan varaaminen, opiskelijan tilanteeseen perehtyminen ja ohjaustilanteen etenemisen suunnittelu. Rauhallinen ohjaustila vaikuttaa osaltaan luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentamiseen. Sellaisia tiloja tulisi organisaatiossa olla riittävästi tarjolla. Ohjaaja valmistautuu ohjaustilanteeseen, mutta olisi tärkeää, että myös opiskelija valmistautuu samaan tilanteeseen. Hän voi lähettää ohjaajalle ennakkoon mieltä askarruttavia kysymyksiä tai jäsentää ajatteluaan erilaisten ennakkoon lähetettyjen tehtävien avulla. Ohjauksen alussa luodaan hyvän ja avoimen ilmapiiriin lähtökohdat. Mukavilla kuulumiskysymyksillä voidaan esimerkiksi viritellä tilannetta. Oleellista olisi keskustellen rakentaa ohjauskeskustelulle tavoite ja ajankäytön raamit. Henkilökohtaisessa ohjauksessa

viedään usein kysymyksillä keskustelua eteenpäin, mutta erilaiset tehtävät ja harjoitukset jäsentävät keskustelua ja konkretisoivat käsiteltävää aihepiiriä. Ohjauksessa kulmakivenä on ohjaajan kuuntelutaidot, hiljaisuuden sietäminen ja näin tilan antaminen opiskelijan puheelle. Henkilökohtainen ohjaukseen sisältyy selkeä lopetusvaihe, jossa käsitellyt asiat kootaan ja jatkosta sovitaan. Palautteen pyytäminen puolin ja toisin toimii luontevana osana ohjauskeskustelun päättämistä.



Kuvio 3. Uraohjaustilanne henkilökohtaisena ohjauskeskusteluna

Ryhmäohjaus on toinen paljon käytetty ohjausmuoto, jossa urateemat tulevat luontevasti käsiteltyä, vaikka isommankin ryhmän kanssa. Ryhmäohjaus mahdollistaa, että opiskelijat saavat jakaa ajatuksiaan ja näkemyksiään vertaistensa kanssa. Innostavat tehtävät fokusoiivat ryhmässä tapahtuvaa keskustelua ja ohjaavat pohtimaan tavoitteena olevia näkökulmia. Verkko-ohjaus toimii samalla tavalla käyttökelpoisena ympäristönä myös uraan liittyvien teemojen käsittelyssä ja jakamisessa.

7.4 Konkreettisia menetelmiä uraohjaukseen

Uraohjauksen systeemiteoreettisen viitekehyksen ensimmäiseen tasoon sisältyvät yksilölliset uratekijät. Yksilöllisellä tasolla ovat keskeisiä opiskelijan omien vahvuuksien tunnistaminen, kiinnostusten ja uraunelmien tarkastelu sekä osaamisen tunnistaminen. Kyky asettaa tavoitteita nousee kyvystä kuvitella itselleen mieleinen tulevaisuus ammatillisesti. Unelmat ja toivottavan tulevaisuuden sanoittaminen kantavat motivoivana tekijänä eteenpäin urapolulla. Lisäksi ratkaisuntekokyvyn kehittäminen on tärkeä osa omaa uranhallintaa. Seuraavaksi esitellään muutamia konkreettisia menetelmiä uranhallintataitojen kehittämiseen, jotka linkittyvät systeemiteoreettisen viitekehyksen yksilölliselle tasolle. Omien vahvuuksien tunnistamista on hyvä harjoitella.

Omien vahvuuksien tunnistamisen harjoitus sopii ryhmässä pareittain tehtäväksi harjoitteeksi. Harjoitus etenee seuraavasti:

Palauta mieleesi ja kerro parillesi, milloin olet ollut parhaimmillasi.

Parin tehtävänä on kuunnella tarinaa ja poimia vähintään viisi vahvuutta, jotka esiintyvät kertojan tarinassa.

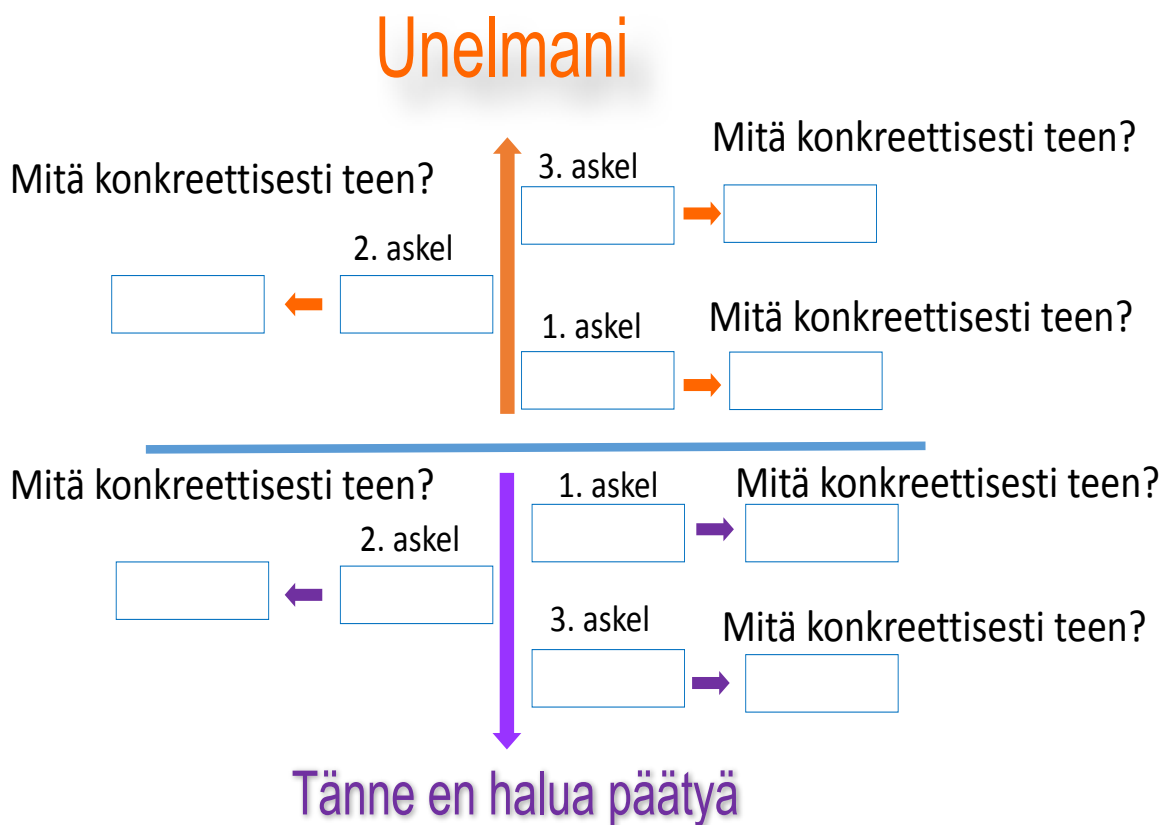
Kumpikin kirjaa toisen vahvuudet paperille ja antaa listan parilleen.

Lopuksi voidaan keskustella pareittain, pienryhmissä tai koko ryhmässä tuloksesta ja nousiko esiin sellaisia vahvuuksia, joita ei ollut ajatellut aiemmin itsellä olevan.

Omien vahvuuksien tunnistamiseen voi käyttää myös netistä löytyvää standardoitua VIA-testiä (Values in action), jonka voi tehdä ilmaiseksi. Myös erilaiset kortit käyvät omien vahvuuksien tunnistamiseen. Omien vahvuuksien listaus toimii jatkossa esimerkiksi lähtökohtana oman osaamisen kehittämisen suunnitelmalle, sitä voidaan myös tarkastella tarkemmin henkilökohtaisen ohjauskeskustelussa. Lisäksi unelmien pohtiminen on tärkeää, moni tarvitsee siihen ohjausta ja rohkaisua. Sitä voidaan tehdä myös harjoituksen avulla.

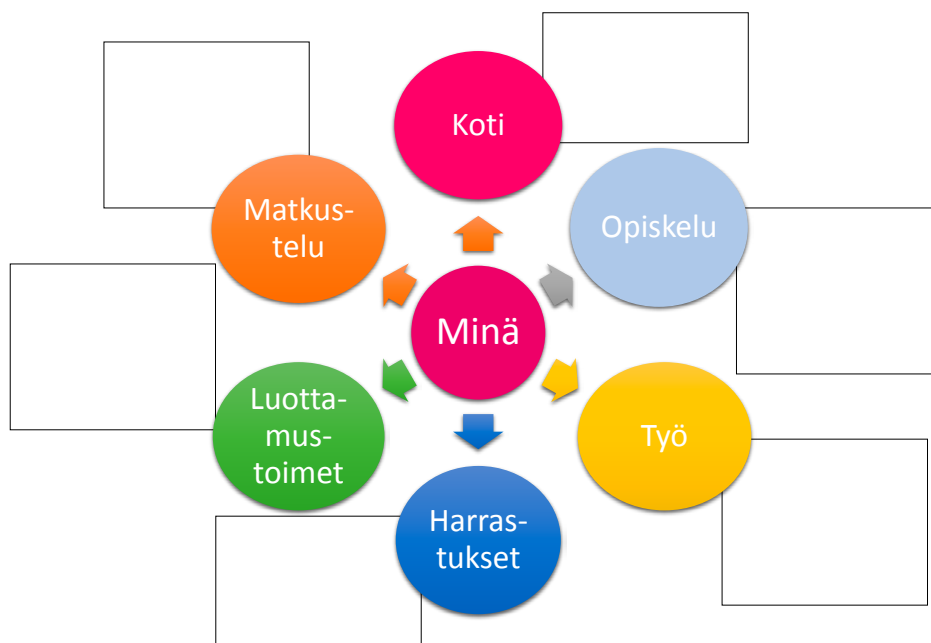
Kohti uraunelmaani -harjoitteessa opiskelijaa kannustetaan aluksi pohtimaan ja sanallistamaan omaa unelmansa tulevaisuuden urastaan (kuvio 4). Vastakohtana unelmalle opiskelijaa pyydetään muotoilemaan ajatus ei-toivottavasta tulevaisuudesta. Tämän jälkeen hän

alkaa joko itsenäisesti tai yhdessä ohjaajan kanssa pohtimaan millaisten askelten kautta ja millaisilla teoilla ja toiminnalla hän pääsisi etenemään kohti unelmaansa. Myös ei-toivotavan suunnan askeleet konkretisoidaan, jotta opiskelija osaisi niitä välttää.



Kuvio 4. Uraunelmien pohdinta

Osaamisperusteisuudesta on tullut keskeinen pedagoginen periaate ja toimintatapa sekä toisen että korkea-asteen ammatillisessa koulutuksessa. Lähtökohtana opinnoille ja oman kehityssuunnitelman laadinnalle on oman osaamisen tunnistaminen. Oman osaamisen tunnistaminen on myös uraohjauksen näkökulmasta opiskelijalle tärkeä taito, jotta hän osaisi rakentaa omaa urapolkuaan oikeanlaista osaamista kehittämällä. Oman osaamisen tunnistaminen koetaan usein hankalaksi, mutta sitäkin voi uraohjauksessa harjoitella. Oman osaamisen mind mapin laadinta auttaa opiskelijaa ymmärtämään, mistä osaamisen tunnistamisessa on kyse (kuvio 5). Harjoitusta tehtäessä opiskelijaa ohjataan pohtimaan ja kirjaamaan eri ympäristöissä saatu kokemus osaamisena ruutuihin. Systemiteoreettisesta viitekehystä katsoen harjoitus yhdistää yksilötason ja lähiyhteisöjen tason opiskelijan pohtiessa eri ympäristöissä hankkimaansa osaamista.



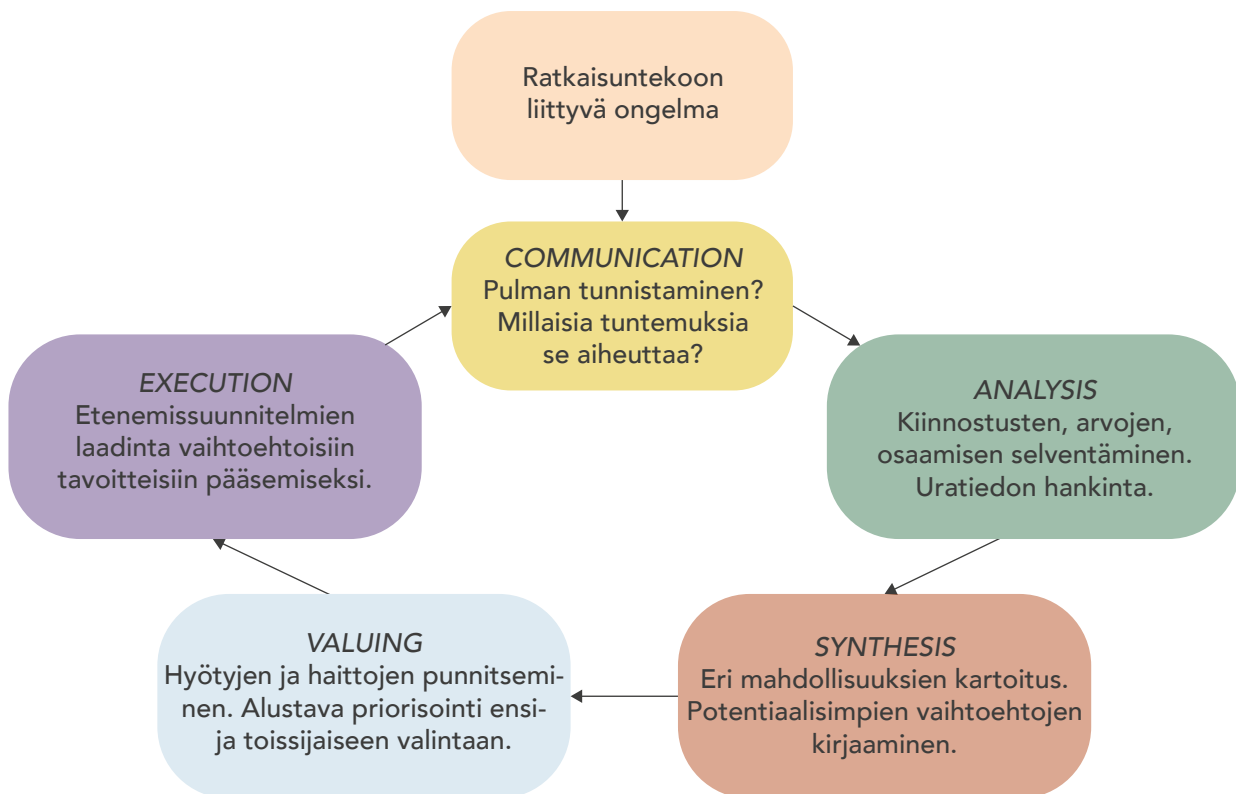
Kuvio 5. Osaamisen mind map

Taito hankkia omaa koulutus- ja ammattialaa koskevaa uratietoa eri lähteistä liittyy systeemiteoreettisen viitekehyksen lähiympäristön ja yhteiskunnan tasoihin. Uratietoon sisältyy esimerkiksi tietoa siitä mitä osaamista tutkinto-ohjelmassa on tarkoitus kehittää ja millaisissa tehtävissä tuota osaamista tarvitaan. Uraohjauksella tuetaan opiskelijaa saavuttamaan hänen itsensä tavoitteekseen asettamaa osaamista. Alalla toimivien henkilöiden uratarinat ovat arvokasta uratietoa – myös opetus- ja ohjaushenkilöstön tarinat. Tässä kohti on tärkeää, että ohjaaja on työstänyt oman uratarinansa ja tiedostaa sen sekä tahattoman että tarkoituksellisen vaikutuksen uraohjaustilanteessa. Uratietoa on myös tietoa alan työmarkkinoiden kehittymisestä paikallisesti, valtakunnallisesti ja jopa globaalisti sekä tietoa siitä millaisten reittien kautta työllistytään. Oleellista on, että opiskelija oppii uraohjauksen avulla itsenäisesti ja ennakoivasti hankkimaan uratietoa eri lähteistä.

7.5 Ratkaisuntekokyky keskeisenä uranhallintataitona

Erilaisiin siirtymävaiheisiin liittyy tarve tehdä hyviä tulevaisuuteen kantavia ratkaisuja oman uransa suhteen. Ammattikorkeakouluopinnoissa siirtymiä ovat esimerkiksi suuntautumisvaihtoehdon valinta tai muiden laajojen osaamista profiloivien opintokokonaisuuksien valinta, harjoittelupaikan hakeminen ja valinta sekä opinnäytetyön aiheen valinta. Uraohjaaja voi monin tavoin tukea opiskelijaa näissä tärkeissä opintojen vaiheissa.

Kognitiivis-konstruktivistiseen ohjauksen lähestymistapaan linkittyvä CASVE-kehä (Peterson, Sampson & Reardon 1991) tarjoaa konkreettisen työkalun opiskelijan ratkaisuntekokyvyn tukemiseen valintatilanteissa (kuvio 6). Lähtökohtana on opiskelijan valintaan liittyvän pulman tunnistaminen keskustelun avulla (*communication*). Seuraavan vaiheeseen sisältyy opiskelijan itsetuntemuksen lisääminen analysoimalla ja hänen kanssaan hänen kiinnostuksiaan, toiveitaan ja osaamistaan esimerkiksi edellä esitettyjen harjoitteiden avulla sekä ohjaaminen ura- ja ammattitiedon lähteille (*analysis*). Tämän jälkeen opiskelijan kanssa työestetään yhdessä keskustellen kaikista olemassa olevista mahdollisuuksista potentiaaliset vaihtoehdot. Lopuksi vielä tiivistetään ja kavennetaan valintoja, niin että jäljelle jäävät vain kaikkein potentiaalisimmat (*synthesis*). Seuraavaksi parhaita vaihtoehtoja arvioidaan eri näkökulmista ja tehdään alustava ensi-, toissijainen valintapäätös (*valuing*). CASVE-kehän toimeenpanovaiheessa laaditaan suunnitelma, kuinka alustavien valintojen mukaan edetään ja pohditaan niiden vaikutuksia käytännössä (*execution*). Kehän viimeinen vaihe on palata pohtimaan, onko ratkaisunteen pulma ratkennut ja onko opiskelija valmis tekemään päätöksensä ja toimimaan käytännössä sen mukaan (*communication*).



Kuvio 6. Ratkaisuntekokykyä vahvistava CASVE-kehä (Peterson, Sampson ja Reardon 1991)

CASVE-kehän eri vaiheissa voidaan opiskelijaa pyytää kirjaamaan ajatuksiaan ja suunnitelmiaan joko ennen keskustelua tai sen aikana. On hyvä, jos keskusteluista ja jää joku tuotos, johon opiskelija voi palata itsenäisesti ja jota voidaan hyödyntää ohjauksessa myöhemminkin.

7.6 Yhteenveto

Artikkelissa tarkasteltu uraohjauksen systeemiteoreettinen viitekehys tarjoaa yhden toimivan näkökulman tarkastella uraohjausta ja sen kehittämistä. Uraohjauksen systeemiteoreettisen viitekehysten tarkasteluun on sidottu konkreettisia tapoja, jotka auttavat opiskelijaa pysähtymään pohtimaan omia yksilöllisten uratekijöiden sekä lähiyhteisöjen ja laajempien yhteiskunnallisten tekijöiden merkitystä omaan urapolkuunsa. Näiden eri näkökulmien tarkasteluun ja pohtimiseen opiskelija tarvitsee ohjausta henkilökohtaisesti ja opiskelijaryhmissä. Omia yksilöllisiä uratekijöitä laajempien näkökulmien tiedostaminen lisää opiskelijan hallinnan tunnetta oman urapolun rakentamisessa. Uraohjaaja voi tarjota näkökulmia ja välineitä, mutta jokainen rakentaa oman urapolkunsaa ratkaisuihin kuitenkin itse.

81

On tärkeää panostaa opiskelijoiden uranhallintataitojen kehittymiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön 29.6.2016 asettama työryhmä on ehdottanut, että laadullinen työllistyminen sisällytettäisiin korkeakoulujen rahoitusmalleihin vuodesta 2019 alkaen. Laadullinen työllistyminen tarkoittaa työllistymistä koulutustasoa vastaavasti ja sen kriteerejä yksilön näkökulmasta ovat esimerkiksi palkkaus, tyytyväisyys työhön sekä työsuhteeseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 16). Ehdotuksen toteutuminen nostaisi ammattikorkeakoulussa annettavan uraohjauksen entistäkin tärkeämpään rooliin opiskelijoiden työllistymisen tukena. Olennaista on, että opiskelijoiden laadukkaan työllistymisen tukena saatavilla on laadukasta uraohjausta. Organisaatioiden toimijoiden on tärkeää varmistaa, että jokainen opiskelija kehittyy omissa uranhallintataidoissaan. Opiskelijoiden uraohjaus on koko henkilöstön yhteinen tehtävä. Yhtä tärkeää on tarjota ammattikorkeakoulun uraohjaushenkilöstölle mahdollisuus kehittää omaa uraohjausosaamistaan ja tarjota siihen koulutusta.

Lähteet

Christensen, T. K. & Johnston, J. A. 2003. Incorporating the narrative in career planning. *Journal of career development* 29 (3), 149–160.

ELGPN 2016. European Lifelong Guidance Policy Network. Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille. Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle. ELGPN Tools No. 6. Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 5.9.2017. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/finnish/suuntaviivoja-elinikaisen-ohjauksen-toimintapolitiikalle-ja-palvelujarjestelyille-yhteiset-tavoitteet-ja-periaatteet-eu-n-jasenmaille-ja-komissiolle>

Krumboltz, J.D. 1993. Integrating career counseling and personal counseling. *The Career Development Quarterly* 42, 143–148.

Kuurila E. 2012. Uraohjaus ja opiskelijoiden urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Korhonen, V. & Mäkinen, M. (toim.) *Opiskelija korkeakoulutuksen näyttämöllä*. Campus Conexus -projektin julkaisuja A:1. Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, 60–86.

Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. *Annales Universitatis Turkuensis C* 384. Väitöskirja. Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5771-2>

Leppänen, A. & Torvinen, H. 2013. Uranhallintataidot ja ennakointitiedon hyödyntäminen uraohjauksessa. Webinaari 21.3.2013. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinovi -webinaarisarja.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Ehdotus laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi korkeakoulujen rahoitusmalleihin 1.1.2019 alkaen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:8. http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoryhma-laadullinen-tyollistymisen-yhdeksi-korkeakoulujen-rahoituskriteeriksi

Patton, W. & McMahon, M. 1999. *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

Patton, W. & McMahon, M. 2006. The systems theory framework of career development and counseling: connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counseling* 28(2), 153–166.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. 1991. Career development and services: A cognitive approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Poutanen, K., Toom, A., Korhonen, V. & Inkinen, M. 2012 Kasvaako akateeminen kynnys liian korkeaksi. Opiskelijoiden kokemuksia yliopistoon kiinnittymisen haasteista. Teoksessa:

Mäkinen, M., Annala, J., Korhonen, V., Vehviläinen, S., Norrgrann A-M., Kalli, P. & Svärd, P. (toim.) Osallistava korkeakoulutus. Campus Conexus hankkeen julkaisuja. Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, 17–46.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Eduarda, M., Guichard, J., Soresi, S., van Esbroeck, R. & van Vianen, A. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75, 239–250.

Savickas, M.L. 2012. Career Construction Theory and Practice. Teoksessa: Brown, S.D. & Lent, R.W. (toim.) *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Somerset, NJ, USA: Wiley, 147–183. <http://site.ebrary.com/lib/oamk/>

Sultana, R. 2012. Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work* 25, 225–243.

Values in action (VIA-testi). <https://www.viacharacter.org/survey/account/register>
Hakupäivä 5.9.2017.

URAOHJAUKSEN AJOLUPA, AJOKORTTI JA KOHTI UNELMAA -KOULUTUKSET

- Uraohjauksen perusteita opetusalan toimijoille

Annukka Tapani & Merja Hanhimäki

Minä uraohjaajana olen kuin puutarhuri, sattuman heittopussi, aurinko, idän pikajuna, tutkimusmatkailija, hiomaton timantti. Näin koulutukseen osallistuneet kuvailivat ajatuksiaan tehtävästään uraohjaajina. Tampereen ammattikorkeakoulussa järjestettyihin kolmeen uraohjauskoulutukseen - Kohti unelmaa (syksyllä 2016) sekä Uraohjauksen ajolupa tai ajokortti (keväällä 2017) - osallistui yhteensä 50 henkilöä: kahden opintopisteen laajuisen uraohjauksen ajokortin suoritti 39 osallistujaa ja 11:lle saatoimme myöntää uraohjauksen ajoluvan.

Ajolupa ja ajokortti-koulutukset koostuivat ennakkomateriaalista, ennakko-tehtävistä ja lähipäivistä. Ennakkomateriaalina käytettiin koulutukseen tuotettuja videoita "Ohjaus käsitteenä" ja "Arvolähtökohtia pohtimassa". Lisäksi ennakotehtävänä oli perehtyä kirjalliseen aineistoon, joka oli osia julkaisusta Toimijuus työssä. *Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi.*

Ennakotehtävänä osallistujat laativat aineistoista omakohtaisen pohdinnan, josta annettiin jokaiselle henkilökohtainen palaute. Ajokorttia suorittaville oli lähitapaamisten välille pienryhmätyöskentelyn aineistoksi kirjallinen materiaali *Uraohjaus ammattikorkeakoulussa* sekä katsottavaksi koulutusta varten tekemämme video liittyen uraseurantatiedon hyödyntämiseen.

Ajoluvan/Ajokortin sisältö:

- Uraohjauksen periaatteet ja käsitteet
- Uraohjauksen tietopohja
- Opiskelijan erilaiset odotukset ja polut koulutukseen ja työelämään
- Uraohjauksen merkitys opiskelun eri vaiheissa
- Uraseurantatiedon hyödyntäminen omassa työssäni

Kohderyhmät: yläkoulujen opinto-ohjaajat, 2. asteen opinto-ohjaajat, ammattilliset opettaja-, erityisopettaja- ja opinto-ohjaajaopiskelijat, TE-palveluiden henkilöstö, ammattikorkeakoulujen henkilökunta.

Koulutuksessa käytettyjä uraohjauksessa hyödynnettäviä menetelmiä:

1. kysymyskorttien avulla tutustuminen
2. erilaisia urasuunnittelutyyppejä janelle (Timo Lampikoski)
3. kuva ohjauksen apuna: dialoginen harjoitus
4. omaa opiskelu- ja työkokemusta taustoittava aikajanaharjoitus
5. käsitteen määrittelyä yhteisöllisesti/padlet
6. draama: miten ohjaajana toimin?
7. dialoginen kuuntelu ryhmässä: kuuntele ja jatka
8. answergarden: tiedon keruu/ajatusten jakaminen
9. Coaching, GROW-malli (John Withmore, Coaching for Performance)
10. tarinan/metaforan käyttö (kirjoitustehtävä)

Koulutus sai hyvän vastaanoton ja palautteen. Jatkossa toivottiin lisää menetelmäkoulutusta ja lisätietoa sosiaalisen median käytöstä työnhaun apuna. Tästä Someta duuniin -hanke järjesti syyskuussa 2017 oman työpajan.

85

Lukemista

Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Päivi Kupias, Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelut. Uraohjaus ammattikorkeakoulussa. Erja Kuurila, Ammattikasvatuksen aikakauskirja 15, (4), 2013.

URAOHJAUKSEN SUPERSANKARIKSI? YOUTUBE-ELOKUVA URAOHJAUSMIES

Laura Halonen



Jokainen opiskelija pohtii jossain vaiheessa opintojaan omaa urapolkuaan ja elämänsä suuntaa. Työelämä näyttäytyy muuttuvana ja ennakoimattomana. Epävarmuus tulevaisuudesta vaatii kykyä suunnata uraansa uudelleen useamman kerran elämänsä aikana. Näihin tilanteisiin opiskelija kaipaa pohdintojensa tueksi keskustelua ja kohtaamista. Uraohjaus auttaa rakentamaan omaa uraa ja ohjaaja toimii tässä prosessissa tukea tarjoavana kumppanina.

86

AMKista uralle! -hankkeessa todettiin, että tietoisuutta uraohjauksesta ja sen tärkeydestä pitää vielä ammattikorkeakouluissa edelleen lisätä. Teemaa päätettiin lähestyä myös elokuvallisin ja huumorin keinoin. Tuloksena oli uraohjaukseen keskittyvä, virikkeitä antava supersankarielokuva, Uraohjausmies. Uraohjausmies-elokuvan oheen on tulossa syksyn 2017 aikana kaikkien saatavilla olevaa pelillistä ohjausmateriaalia, jota opettaja voi käyttää apuna erilaisten urapolkujen ja vaihtoehtojen pohtimisessa opiskelijaryhmän kanssa.

Linkki Uraohjausmies-elokuvaan: <https://www.youtube.com/watch?v=Qteg0idKf1s>

Videon tuotanto: Studio Amok (Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Oamk)
AMKista uralle! -hanke

Videon lisenssi: CC BY-NC-ND 4.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Lisätietoja: <http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi> & <https://toissa.fi/>

8 Alumnityön merkitys tänä päivänä ja tulevaisuudessa

Päivi Killström & Miika Rautiainen

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on lain mukaan edistää aluekehitystä ja alueen työelämää sekä alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Yhteistyö valmistuneiden opiskelijoiden, alumnien kanssa on osa tätä perustehtävää. Lisäksi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen laatiman uuden auditointimallin mukaan korkeakoululla tulee olla toimiva yhteistyö alumniensa kanssa (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017, 10).

Aktiivinen alumniyhteisö on merkityksellinen ammattikorkeakoululle monestakin syystä. Alumnit voivat auttaa koulutuksen kehittämisessä, heidän avulla voidaan saada opetukseen lisää työelämälähtöisyyttä sekä kehittää opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Alumnit toimivat työelämässä ammattikorkeakoulun soihdunkantajina ja brändilähettiläinä. Mikäli alumnit ovat kokeneet saamansa koulutuksen hyvälaatuisiksi, he levittävät positiivista viestiä oppilaitoksesta.

AMKista uralle! -hankkeen puitteissa tehtiin laajat haastattelukierrokset eri ammattikorkeakouluille kevään 2016 aikana. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää ammattikorkeakoulujen tiedontarpeita hankkeessa luotavaa valtakunnallista uraseurantakyselyä varten. Korkeakouluista valmistuneiden tavoittaminen ja alumniyhteistyö linkittyivät kuitenkin läheisesti tähän kysymykseen ja haastatteluista kävi ilmi myös erilaisia käytänteitä alumniyhteistyöstä. Lähteenä tässä artikkelissa käytetään haastattelumateriaalin lisäksi Tampeereella 19.1.2017 pidetyn hankkeen väliseminaarin workshopissa tuotettuja muistiinpanoja.

8.1 Alumniyhteistyö ja uraseurantatieto laatutyön tukena

Alumnityön merkitys laatutyön kannalta on merkittävä. Ammattikorkeakoulun tulee kehittää toimintaansa jatkuvasti alueellisessa yhteistyössä. Alumnit ovat luonteva väylä alueen yrityksiin ja organisaatioihin. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen laatiman uuden auditointimallin mukaan korkeakoululla tulee olla toimiva yhteistyö alumniensa kanssa (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017, 10). Laatuarvioinnin kohteena on sen pe-

rustehtävien vaikuttavuus yhteiskunnassa. Yhtenä kysymyksenä tässä on, minkälaisia menettelyitä alumniyhteistyössä käytetään ja miten sitä kehitetään (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017, 19). Paineet systemaattiseen ammattikorkeakoulutasoiseen alumniyhteistyöhön ja sen jatkuvaan kehittämiseen tulevat siis valtakunnan tasolta.

AMKista uralle! -hankkeen tuottama uraseurantakysely antaa tietoa ammattikorkeakoulun laatutyötä varten. Jatkossa valtakunnallisesti toteutettava, viisi vuotta sitten valmistuneille suunnattu kysely on olennainen osa alumniyhteistyötä. Sen avulla saadaan tietoa valmistuneiden sijoittumisesta työelämään sekä vastaajan tyytyväisyydestä tutkintoonsa ja uraansa. Kriittistä kyselyn tulosten luotettavuudessa on, miten laajasti valmistuneet tavoitetaan ja miten hyvä vastausprosentti saadaan. Tietoa pitää saada kattavasti eri aloilta ja tutkinnoista, jotta johtopäätöksiä voidaan tehdä. Kun jatkossa kyselyn tulokset vaikuttavat korkeakoulujen rahoitukseen, vastaajien tavoittamiseen kiinnitetään varmasti huomiota ja vastausprosentti saadaan nousemaan.

Alumnien kuuleminen ammattikorkeakoulun kehittämistyössä on korkeakoulun oman edun mukaista. Toimivan yhteistyön tuloksena koulutus saadaan vastaamaan työelämän tarpeita ja edistymistä voidaan seurata uraseurantakyselyiden avulla.

88

Tärkeä kysymys alumniyhteistyössä on, miten ammattikorkeakoulusta valmistuneet tavoitetaan. Ovatko valmistumishetkellä annetut yhteystiedot vielä voimassa vuosien jälkeen? Tavoitetaanko valmistuneet parhaiten sähköpostitse vai puhelimella? Vai kenties sosiaalisen median kanavan kautta LinkedInillä tai Facebookissa? Jälkimmäisissä henkilön identifiointi juuri kyseisestä koulutuksesta valmistuneeksi ei aina ole yksinkertaista. Hankkeen uraseurantakysely lähetettiin ensin mobiilikyselynä, mutta sitten sitä täydennettiin sähköpostikyselyllä tiedossa oleviin osoitteisiin. Alumnien tavoittamisen helpottamiseksi on tehtävä koko ammattikorkeakoulun tason työtä. Yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa on valmistuneelle täysin vapaaehtoista toimintaa, toiminnan houkuttelevuuteen on syytä panostaa. Tutkimustarkoitukseen voidaan käyttää olemassa olevia rekistereitä, muuhun yhteistyöhön tarvitaan lupa yhteystietojen käyttämiseen.

8.2 Alumniyhteistyö uraohjauksessa

Vielä ammattikorkeakoulussakin moni miettii, mikä hänestä tulee isona, minkä urapolun valitsisi. Joillakin aloilla urapolku on hyvin selkeä sen jälkeen, kun opiskeltava koulutus

on valittu. Tällaisia ovat esimerkiksi sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan opinnot. Sen sijaan esimerkiksi liiketalouden opinnoissa selkeää ammattia, johon sijoittua, ei ole. Mahdollisuuksia erilaisiin urapolkuihin on vielä useita. Syventävien opintojen, harjoittelun ja opinnäytetyön kautta voi profiloitua tiettyihin työtehtäviin. Päätöksenteon tueksi tarvitaan ajantasaista ja monipuolista tietoa työelämästä ja sen käytänteistä.

Valmistuneen käsitys omasta osaamisesta jäsenyyden mukana vasta työelämässä. Tänä päivänä niin opiskelussa kuin työelämässäkin epävarmuuden ja rajallisuuden siettäminen on välttämätöntä. Tämä viesti välittyy opiskelijoille parhaiten suoraan alumneilta. (Haataja ym. 2014, 29.) Haastatteluissa selvisi, että uraohjaukseen kaivataan monipuolisia tarinoita. tarinat ovat henkilökohtaisia ja jäävät mieleen. Töissä.fi -sivustolle onkin kerätty uratarinoita alumniensa kertomina. Tärkeää olisi, että tarinoita kertyisi vieläkin enemmän ja monipuolisemmin ja että tarinat myös tavoittaisivat opiskelijat. Tieto sivustosta pitää saada kaikille uraohjauksen parissa työtä tekeville uraohjaajille, opinto-ohjaajille, tuutoreille ja opettajille. Tietenkin parasta olisi, jos tieto menisi suoraan myös opiskelijoille.

Alumnikyselyn tuottama data antaa analysoituna tietoa ja ymmärrystä uraohjaukseen. Hankkeen aikana on käynyt ilmi, että viisivuotiskyselyn tuloksista toivotaan valmiiksi käsiteltyä ja analysoitua materiaalia. Materiaalin tulee olla kaikkien ulottuvilla helposti saatavissa. Erityisen tärkeänä pidettiin tietoa valmistuneiden työllistymisestä ja työuran laadusta. Myös alueellinen sijoittuminen valmistumisen jälkeen kiinnosti haastateltavia. Valmiiden analyysien lisäksi halutaan alkuperäinen data, josta kukin ammattikorkeakoulu voi itse työstää haluamiaan raportteja ja analyysejä. Suora kanssakäyminen opiskelijoiden ja alumniensa välillä on hedelmällistä ja auttaa opiskelijaa työelämäänsä siirtymisessä.

8.3 Alumni-identiteetti muotoutuu ajan myötä

Alumniksi kasvaminen alkaa siitä hetkestä, kun opiskelija vastaanottaa opiskelupaikan. Opiskelijoita tulee tukea polulla kohti valmistumista ja samassa yhteydessä on tärkeä muistutella vääjäämättömästi lähestyvistä alumnistatuksesta. Kun alumni ei ole vain vieras käsite, vaan opintojen aikana ihmisten kautta tutuksi tullut asia, on opiskelijan helpompi valmistuttuaan ajatella itsestään alumnina.

Käytännössä alumniksi kasvaminen voi tarkoittaa sitä, että alumnit ovat aktiivisesti läsnä opiskelijoiden opintopolulla. He voivat luennoida työelämästä, he voivat toimia mento-

reina ja alumneille ja opiskelijoille voidaan järjestää yhteisiä tapahtumia. Monet alumnit tutustuvat mielellään nykyisiin opiskelijoihin. Heitä kiinnostaa, mitä koulussa opetetaan nykyään ja minkälaisia uusia tuulia tuore valmistuneiden sukupolvi voikaan ammattikentälle tuoda.

Alumnitoiminnasta voidaan viestiä vielä opiskeleville ja jo valmistuneille sosiaalisen median ja muiden sähköisten kanavien kautta. Alumneja voidaan houkutella aktiivisiksi toimijoiksi nostamalla esiin mielenkiintoisia uratarinoita, viestimällä toiminnan merkityksellisyydestä ja tuomalla esiin toiminnan lisäarvoja.

8.4 Alumneilla on rooli ammattikorkeakoulujen rahoituksessa

Tulevaisuudessa alumneilla on kaksinainen vaikutus ammattikorkeakoulujen rahoitukseen. He voivat toimia suorina lahjoittajina ja toisaalta heidän laadullinen työllistymisensä vaikuttaa ammattikorkeakoulujen saamaan valtion rahoitukseen.

Maaliskuussa 2017 eduskunta hyväksyi ammattikorkeakouluille lisäoikeuksia tuovan uudistuksen rahankeräyslakiin. Muutoksen myötä ammattikorkeakoulut voivat hakea rahankeräyslupaa ja pyytää lahjoituksilla pääomitusta ja varoja lakisääteisten tehtäviensä hoitoon. "Ammattikorkeakoululaissa (932/2014) tarkoitettulla ammattikorkeakoululla on oikeus toimeenpanna rahankeräyksiä varojen hankkimiseksi mainitun lain 4 §:ssä tarkoitetuista tehtävistä huolehtimiseen sekä vuosina 2017–2019 ammattikorkeakoulun pääomittamiseen" (Laki rahankeräyslain muuttamisesta 166/2017).

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä luovutti maaliskuun 2017 alussa ministeri Sanni Grahn-Laasoselle ehdotuksen laadullisen työllistymisen ottamisesta ammattikorkeakoulujen rahoituksen yhdeksi kriteeriksi. Käytännössä laadullista työllistymistä tutkittaisiin alumneille kohdistettavalla kyselyllä viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Aktivoimalla alumnikenttää säännöllisesti voivat alumnit olla vastaanottavaisempia kyselyyn liittyvälle viestinnälle ja vastausprosentti voi kenties nousta korkeammaksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Alumnisuhteet ovat ammattikorkeakoulun kaikkia koulutusaloja koskettava asia. Jotta toiminta saataisiin vaikuttavaksi ja säännölliseksi osaksi arkea, tarvitaan vahva mandaatti koulun johdolta. Tarvitaan määrärahaa, jotta koulutusohjelmat voivat kohdentaa omaa

työpanostaan alumnitoimintaan ja kokonaisuutta koordinoivalla alumnityöntekijällä on riittävät edellytykset työssä onnistumiseen. Riittävä resursointi mahdollistaa paremmat edellytykset monipuolisten alumnisuhteiden ylläpitämiseen ja alumnivarainhankintaan.

Lakimuutoksen myötä ammattikorkeakouluille yksityishenkilöiden ja yhteisöjen lahjoittamat varat ovat verovähennyskelpoisia. Luonnollinen henkilö voi vähentää tuloverotukseensa vähintään 850 euron ja enintään 500 000 euron suuruisen rahalahjoituksen. (Verottaja 2017.) Uudistus tarkoittaa sitä, että aktiivisen alumninyhteisön arvo ammattikorkeakouluille kasvaa entisestään.

Valtio haluaa kannustaa vastinrahan avulla ammattikorkeakouluja toteuttamaan varainhankintaa. Ammattikorkeakoulujen vastinrahoitusta on varattu 24 miljoonan euron määräraha, joka jakautuu kaikkien ammattikorkeakoulujen kesken, kuitenkin siten ettei yksittäisen ammattikorkeakoulun osuus ylitä neljää miljoonaa euroa. Vastinrahoituskäsittelyssä huomioon otettavaa pääoman keräämistä ammattikorkeakoulut voivat tehdä ajanjaksolla 1.8.2017–28.9.2018. (Valtioneuvoston viestintäosasto 2017.)

Yliopistomaailmassa alumnien merkitys varainkeruussa on suuri. Aalto-yliopisto keräsi vuosina 2015–2017 lahjoitusvaroina yli 23 miljoonaa euroa. Lahjoittajia oli noin 250, joista suuri osa oli yksityishenkilöitä, oletettavasti alumneja. Ammattikorkeakoulujen historia on lyhyempi kuin yliopistojen ja alumnejakin on ehtinyt syntyä vasta reilun 20 vuoden ajan. (Aalto-yliopisto 2016.)

Shelby Radcliffe kartoitti pro gradu -tutkielmassaan yhdysvaltalaisia tutkimuksia, jotka yrittivät määritellä lahjoituksia tekevien alumnien yhteisiä piirteitä. Tutkimukset tuntuivat olevan eniten yhtä mieltä siitä, että mitä vanhempi alumni on, sitä todennäköisemmin hän lahjoittaa varojaan korkeakoululle. Lahjoittamisen todennäköisyys kasvaa, jos henkilön tulotaso on korkea, hän on naimisissa ja hän asuu lähellä vanhaa opinahjoaan. (Radcliffe 2011, 13–15.) Yhdysvalloissa lahjoittamisen kulttuuri on hyvin erilainen kuin Suomessa. Mikäli Radcliffen kartoittamien tutkimusten tulokset olisivat siirrettävissä kotimaan kamaralle, olisi yliopistoilla pitkän alumnihistorian myötä paremmat edellytykset hankkia lahjoituksia alumneiltaan.

8.5 Alumnityön käytänteitä eri ammattikorkeakouluissa tällä hetkellä

AMKista uralle! -hanke on tehnyt laajoja haastatteluja ammattikorkeakoulujen alumnityöstä vastaaville ja alumnityötä tekeville. Artikkelit esittelee käytänteitä, joita haastatteluista selvisi.

Haastattelujen perusteella alumnikäytänteissä on suurta vaihtelua eri ammattikorkeakoulujen ja eri toimijoiden kesken. Ammattikorkeakoulukokeilut aloittivat toimintansa Suomessa vasta 90-luvun alussa, alumneja on siis ollut vasta noin 20 vuoden ajan. Alumnityö on ammattikorkeakouluissa vielä suhteellisen nuorta ja vakiintumatonta. Resurssointi alumnityöhön on ollut hyvin vaihtelevaa ja yleisin syy alumnitoiminnan hiipumiseen on ollut resurssien väheneminen säästötoimien yhteydessä. Resurssit alumnityöhön on saatu usein erilaisista hankerahoituksista. Haastatteluissa kävi ilmi, että alumnityön poukkoiluun ja epäjatkuvuuteen toivottiin muutosta AMKista uralle! -hankkeen ja valtakunnallisesti hoidetun yhteisen uraseurantakyselyn myötä.

Ammattikorkeakoulutason alumnitoiminnassa käytänteet ja intensiteetti vaihtelivat. Joissakin ammattikorkeakouluissa alumnitoimintaa koordinoi yhdistys, joka toimii omien sääntöjensä mukaisesti. Ammattikorkeakoulun ja alumnityön yhteistyö perustuu vapaaehtoisuudelle.

AMKista uralle! -hankkeessa tehtyjen haastattelujen ja väliseminaarissa pidetyn workshopin mukaan ammattikorkeakoulutasoisia yhteydenpitotapoja ovat erilaiset alumnitapaamiset ja -tapahtumat sekä teemapäivät. Ammattikorkeakoulutason yhteiset tapahtumat tuottavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden kesken. Alumneja kutsutaan myös kertomaan opiskelijoille työstään oman asiantuntijuutensa puitteissa. Alan ammattilaisten kesken mietittiin, miten yhteydenpidosta saisi alumneja houkuttelevaa ja kiinnostavaa. Ajankohtaisuus nousi keskustelussa päällimmäiseksi houkuttimeksi. Workshopissa myös ihmeteltiin, miksi yhteydenottoja oman korkeakoulun taholta on tullut niin vähän, vaikka halukkuutta yhteistyöhön olisi. Ideaksi nousi "luennoitsijapankki", johon alumnit voivat ilmoittautua ja vastaavasti korkeakoulu käyttää hyödyksi uraohjauksessa.

Tyypillisiä käytänteitä olivat myös erilaiset alumnikyselyt, tapahtumat ja uutiskirjeet. Juuri ajankohtaisen uutiskirjeen avulla katsottiin voitavan tuottaa alumneille sitä lisäarvoa, joka motivoi yhteistyöhön korkeakoulun kanssa. Tampereen ammattikorkeakoulussa on käytössä älykäs uutiskirje, jossa vastaanottaja voi valita kiinnostavia uutisia koulutusaloittain.

Älykäs uutiskirje on käytössä muissakin ammattikorkeakouluissa. Kirjeen tilaaja voi valita kirjeen sisältöteemoja oman kiinnostuksensa mukaisesti. Lisäksi täydennyskoulutuksen koulutustarjontaa voidaan esitellä entistä kohdennetummin ja saada siten laajempi koulutustarjonta kohdennetummin näkyville.

Joissakin ammattikorkeakouluissa nostetaan markkinoinnissa esille joitakin julkisuudessa tunnettuja alumneja ja valitaan vuoden alumni. Heidän tarinansa kerrotaan esimerkiksi korkeakoulun kotisivuilla.

Roolitukset ammattikorkeakoulujen alumnityössä vaihtelevat suuresti. Koko ammattikorkeakoulutasolla alumninyhteistyötä saattaa koordinoida yksi henkilö tai isompi tiimi. Opiskelijoiden ohjauksessa alumninyhteistyötä saattavat tehdä opinto-ohjaajat tai uraohjaajat tai sitten kukin opettaja tai tuutori oman ryhmänsä kohdalla. Uraohjaukäytänteet vaihtelevat ammattikorkeakouluissa koulutuksittain ja opettajittain.

Ammattikorkeakoulut ovat usein hyvin monialaisia ja opiskelijat identifioituvat helposti omaan ammattialaan ja koulutusohjelmaan ammattikorkeakoulun sijaan. Monille ajatus ammattikorkeakoulun alumniudesta on kaukainen, omaksi opinahjoksi koetaan se oma koulutuslinja ja sen tutut opettajat ja kanssaopiskelijat. Alumneille täytyy viestiä omasta koulutusohjelmasta käsin ja tapahtumissa täytyy olla edustettuna oma henkinen koti, jotta alumnit saadaan aktivoitua. Oman koulutusohjelman kuulumisilla voidaan tuottaa alumneille parempaa lisäarvoa kuin kohdentamattomilla yleisemmän tason viesteillä.

Humakissa tilastotiedon opettaja antoi opiskelijoille aiemmin tehdyn kyselyn datan ja antoi tehtäväksi selvittää aineistosta erilaisia asioita valmistuneista. Opiskelijat saivat myös itse keksiä kysymyksiä, joihin he hakivat vastauksia aineistosta. Samalla kehittyivät tilastotiedon taidot ja tieto mahdollisuuksista omalla urapolulla.

Humakissa alumninyhteistyö on myös sidottu opintoihin niin, että opintojakson toteutukseen kuuluu tehtäviä, joissa opiskelijat haastattelevat valikoituja alumneja ja tuovat haastattelujen tuokset ryhmän yhteiseen keskusteluun. Parhaimmillaan uraohjaus tapahtuu-kin niin, että opiskelijan annetaan löytää tarvittava tieto itse. Silloin ohjaajan ja ohjauksen rooli vähenee, sitä tarvitaan vain saadun tiedon prosessointiin ja reflektointiin.

Turun ammattikorkeakoulun BisnesAkademia on vasta vuonna 2011 käynnistetty, aktiivisia oppimismenetelmiä soveltava ympäristö, jossa opiskelijat toimivat osuuskuntayrittäjinä toisesta opiskeluvuodesta lähtien. BisnesAkatemiassa järjestettiin alumni-ilta, johon lähetettiin kutsu noin sadasta valmistuneesta niin monelle kuin pystyttiin. Noin 25 alumnia, opiskelijaa ja tiimivalmentajaa viettivät miellyttävän illan muistellen ja kuulumisia vaihtaen. Tilaisuudessa pohdittiin, miten yhteistyötä voisi jatkaa. Lukuisia varteenotettavia ideoita nousi, mutta lopulta kuitenkin päädyttiin johtopäätökseen, että kaikkein parasta yhteistyö olisi arjessa yhteisten projektien ja tapahtumien merkeissä. Yksi konkreettinen tapahtuma, joka myöhemmin toteutettiin, oli kuuden alumnin paneelikeskustelu opiskelusta ja urasta. Tilaisuuden juonsi kaksi opiskelijaa ja sitä oli kuuntelemassa täysi auditorio. Pieni koulutusohjelma on yhteisöllisempi, isossa joukossa on oltava aktiivinen, jotta erottuisi joukosta.

Haaga-Heliassa alumniyhteistyöhön on panostettu ja sitä on kehitetty järjestelmällisesti. Alumniyhteystiedot kerätään kotisivujen kautta niin, että kukin ammattikorkeakoulusta valmistunut rekisteröityy itse alumnirekisteriin ja samalla antaa luvan yhteystietojen käyttämiseen valitsemiinsa tarkoituksiin. Alumniksi rekisteröityvä ilmoittaa, minkälaiseen yhteistyöhön hän ammattikorkeakoulun kanssa haluaa ryhtyä. Alumniksi rekisteröityessä henkilö voi ilmoittautua myös mentorointiohjelmaan ja siten opastaa opiskelijoita työelämään käytännön tasolla. Henkilö voi ilmoittautua luennoitsijaksi tai vierailijaksi opintojaksolle ja tuoda omaa asiantuntemustaan opiskelijoiden hyödyksi. Hän voi myös tarjota opiskelijoille harjoittelupaikkaa tai opinnäytetyön aihetta. Alumni voi myös osallistua erilaisiin ammattikorkeakoulun järjestämiin koulutuksiin ja valmennuksiin, joista tiedon saa tilaamalla koulutustarjontaesitteen ja uutiskirjeen. (Haaga-Helia 2017.)

8.6 Alumnitoiminta osana korkeakoulun strategiaa

Alumnisuhteet ovat ammattikorkeakoulun kaikkia koulutusaloja koskettava asia. Jotta toiminta saataisiin vaikuttavaksi ja säännölliseksi osaksi arkea, täytyy alumnityön olla linjassa korkeakoulun strategian kanssa.

Aktiiviset alumnit ovat usein vapaaehtoistyötä tekeviä henkilöitä. Heidän sitouttamisensa on haastavampaa kuin palkkaa nauttivan työntekijän sitouttaminen palkkaa maksavaan organisaatioon. Ammattikorkeakoulun strategiaan sidottu, hyvin toimiva ja kehittyvä alumnitoiminta houkuttelee vapaaehtoisia osallistumaan ja sitouttaa heidät pidemmäksikin aikaa. (Linko 2016, 28.)

Johdon sitoutumista tarvitaan jatkuvuuden tueksi

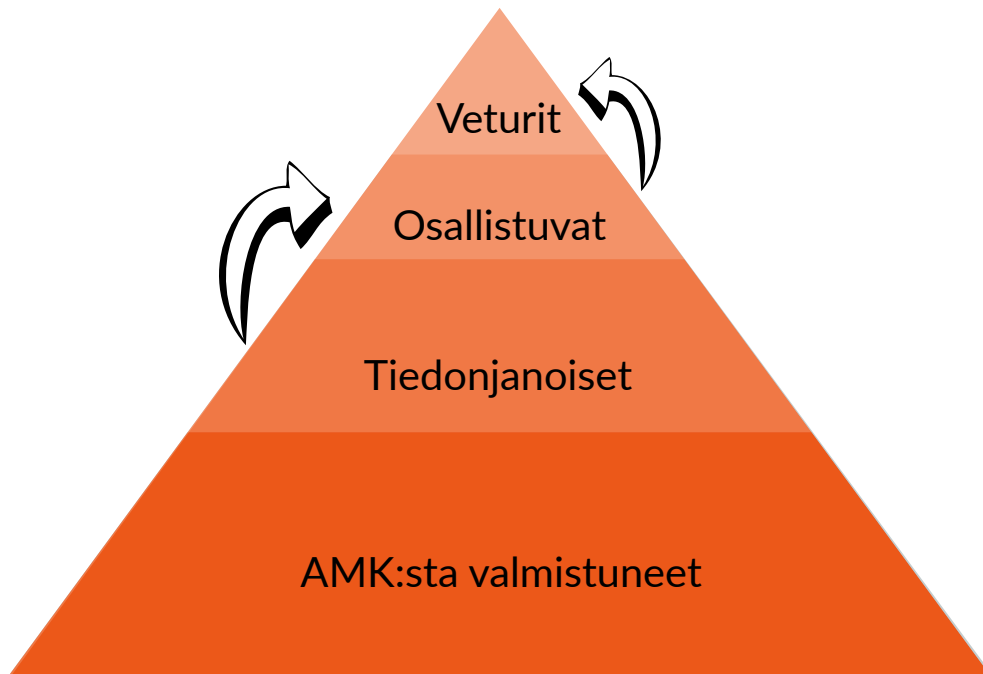
Jotta alumnitoiminta olisi systemaattista ja johdonmukaista, on ammattikorkeakoululla oltava alumnitoiminnan strategia. Toiminnalle tarvitaan johdon tuki, jotta toiminnalle saadaan riittävä rahoitus ja resursointi. Toiminnalle tarvitaan vastuuhenkilö ja tiimi, joka käytännössä toteuttaa suunniteltua strategiaa. Esimerkiksi Lapin yliopiston laatukäsikirjan mukaan alumniyhteistyö on nimetty yhdeksi yhteiskunnallisen toiminnan ydinprosessiksi ja siitä vastaa rehtorin nimittämä alumnitoimikunta puheenjohtajanaan opetuksesta vastaava vararehtori (Lapin yliopisto 2017, 60, 64).

Karelia-ammattikorkeakoulussa kumppanuustoiminta jakautuu strategisiin-, avain- ja toiminnallisiin kumppanuuksiin, jotka sinetöidään eri tasoisin sopimuksin. Yhtenä kumppanitahona suunnitelmassa mainitaan korkeakoulusta valmistuneet eli alumnit ja heidän edustamansa yritykset tai organisaatiot. Tavoitteena on yhteistyön jatkuvuuden turvaaminen ja vahvistaminen eri tasoisten kumppanuussopimusten avulla. Strategisissa kumppanuuksissa kyse on lähinnä toimintaedellytysten varmistamisesta sopimusten muodossa koulun johdon taholta. Avainkumppanuudet puolestaan toimivat monipuolisesti yritysten tarpeista lähtien ja opetuksen työelämälähtöisyyden varmistamiseksi. Näistäkin solmitaan sopimukset ja yhteistyötä tehdään pitkäjänteisesti. Toiminnalliset kumppanuudet liittyvät välittömiin opiskelijaprojekteihin, harjoitteluihin, opinnäytetöihin, TKI-toimintaan ynnä muuhun. Myös toiminnallisista kumppanuuksista solmitaan tapauskohtaiset sopimukset ja ne tukevat ammattikorkeakoulun perustoimintaa ja aluevaikuttavuutta, vaikka eivät suoraan strategiaan vaikutakaan. (Karelia AMK 2013, 13–14.) Suunniteltu eri tasojen kumppanuussuunnitelma oli kuitenkin raportin mukaan jalkautunut Kareliassa varsin vaihtelevasti eri tasoille ja toimintaan (Karelia AMK 2013, 16).

Alumniyhteisön kehittäminen

Korkeakoulusta valmistuneet voidaan luokitella aktiivisuutensa perusteella eri tason toimijoihin. Kuviossa 1 on esitetty yksinkertaistettu versio James B. Flynnin artikkelissa *Alumni Relations: Future Trends, Challenges and Opportunities* esittämästä pyramidimallista, joka kuvaa eri tason alumneja. Pyramidin kärjestä löytyvät alumnijohtajat, jotka käyttävät aktiivisesti asemaansa, aikaansa ja jopa rahaansa entisen korkeakoulunsa hyväksi. Toiselta tasolta löytyvät aktiiviset alumnit, jotka toimivat opinahjonsa hyväksi osallistumalla tapahtumiin ja voivat olla myös mukana järjestämässä niitä. Kolmannella tasolla ovat tiedonjanoiset alumnit, jotka haluavat vastaanottaa viestejä ja haluavat olla kartalla korkeakoulun tapah-

tumista. Alinta, passiivista joukkoa on melko työlästä saada mukaan toimintaan. Heillä ei ole kiinnostusta entisen korkeakoulunsa kehittämiseen.



Kuvio 1. Alumniaktiivisuuden tasot Flynnin kuviota mukaillen (Flynn 2012, 30)

Pyramidimalli pitää sisällään ajatuksen siitä, että mitä lähempänä alumni on huippua, sitä todennäköisemmin hän haluaa antaa takaisin koululle. Alumniviestinnällä voidaan tavoittaa alemman tason alumneja ja pyrkiä aktivoimaan heitä ylemmille tasoille. Näin voidaan lisätä potentiaalisten lahjoittajien määrää ja saada lisää aktiivisia ihmisiä tapahtumiin ja vapaaehtoistyöhön.

Varainkeruun ei tulisi olla alumniviestinnän kärki, vaan yhteisöä tulisi aktiivisesti rakentaa sellaiseen suuntaan, joka mahdollistaa molempiin suuntiin tapahtuvaa antamista. Alumnin tulee olla sitoutettu ja yhteistyössä korkeakoulun kanssa, ennen kuin voidaan alkaa puhua varojen lahjoittamisesta. Alumniyhteisön rakentaminen vaatii pitkäjänteistä työtä ja riittävästi alumnisuhteiden resursointia. Alumnitoiminta vaatii taustalleen johdon sitoutumisen ja strategista ajattelua ollakseen tehokasta ja tuloksellista.

Tarvitaan resursointia, jotta koulutusohjelmat voivat kohdentaa omaa työpanostaan alumnitoimintaan ja että kokonaisuutta koordinoivalla alumnityöntekijällä on riittävät edelly-

tykset työssä onnistumiseen. Riittävät määrärahat mahdollistavat paremmat edellytykset monipuolisten alumnisuhteiden ylläpitämiseen ja alumnivarainhankintaan.

Lisäarvo saa alumnin aktivoitumaan

Alumnin täytyy kokea korkeakoulun tarjoama alumnitoiminta riittävän merkitykselliseksi tehdäkseen päätöksen osallistumisesta. Alumnitoiminnan täytyy tarjota niin suurta lisäarvoa, että kohderyhmään kuuluva henkilö laittaa kaiken muun sivuun ja päättää lähteä mukaan.

Lisäarvoa voi tuottaa esimerkiksi verkostoitumismahdollisuudet oman alan ammattilaisten kanssa tai uuden sukupolven opiskelijoihin tutustuminen tai mahdollisuus antaa omaa aikaa merkitykselliseksi kokemansa asian tukemiseen. Lisäarvoa tuovaksi tekijäksi voi riittää vaikkapa säännölliset kuulumiset omasta koulutusohjelmasta uutiskirjeen muodossa.

Yhdysvalloissa yliopistot tuottavat alumneille lisäarvoja, kuten sidosryhmälehtiä, alumnisähköpostilaatikoita, tapahtumia, alennuksia erilaisista asioista sekä lahjoittajille eksklusiivisia yhteisöjä ja arvonimiä. Suuren aineettoman lisäarvon muodostaa myös arvonanto, jota oman alma materin alumnien joukkoon itsensä laskeminen tarjoaa. Silloin on parhaimmillaan osa historiallista instituutiota, johon kuuluvat vain harvat ja valitut. (Linko 2016, 19–23.)

Alumnitoiminnan lisäarvoja voi hahmottaa esimerkiksi alla olevan jaottelun mukaan (kuvio 2).



Kuvio 2. Alumnitoiminnan lisäarvot

Parhaimmillaan korkeakoulusta valmistuneet muodostavat heimon, johon kaikki haluavat kuulua. Seth Godin esittää kirjassaan Tribes teorian heimoista (tribes), joihin ihmiset haluavat liittyä ja joita he haluavat edustaa. Tärkeää on, että heimo edustaa jotain, johon sen jäsenet uskovat, joka kommunikoi jollain tavalla ja jolla on henkinen johtaja. Heimoajattelu perustuu siihen, että ihmisillä on halu kuulua joukkoon. He haluavat välttämättä kuulua joukkoon. Mitä useampi muu kuuluu joukkoon, sitä suosittumaksi tämä joukko tulee. Esimerkkeinä tällaisista heimoista Godin mainitsee Applen, Skypen ja Twitterin. (Godin 2011.) Samoin Yhdysvalloissa yliopistoissa on muotoutunut omat "heimot". On kunnia-asia kuulua joukkoon, johon kuuluvat vain tietyn yliopiston käyneet. Yliopisto-opintojen aikana yhteinen kulttuuri ja arvonto muodostavat opiskelijoissa heimoon kuulumisen identiteetin, joka kantaa opintojen jälkeen.

Lähteet

Aalto-yliopisto 2016. Lahjoittajat Aalto-yliopiston pääomaan. Luettu 30.8.2017. <https://lahjoittaminen.aalto.fi/lahjoittajat/>

Flynn, J. 2012. Alumni Relations: Future Trends, Challenges and Opportunities. Harford Survey Research.

Godin, S. 2011. Tribes - We Need You to Lead Us. USA: Portfolio.

Haaga-Helia 2017. Rekisteröidy alumniksi tai päivitä yhteystietosi ja osallistu. Luettu 28.9.2017. <https://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille/rekisteroidy-alumniksi-tai-paivita-yhteystietosi-ja-osallistu?userLang=fi>

Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, T., Ritvanen, J-M., & Viitaniemi, S. (toim) Tulevaisuuden urapolut, korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 88.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2017. Korkeakoulujen arvioinnin periaatteet 2018–2024. Luettu 26.6.2017. <https://karvi.fi/app/uploads/2017/02/Korkeakoulujen-auditointimallin-periaatteet-2018-2024.pdf>

Karelia AMK 2013. Karelia-ammattikorkeakoulun kumppanuus-, sidosryhmäyhteistyön ja alumnitoiminnan sisäinen auditointi. Luettu 26.6.2017. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69073/C7.pdf;jsessionid=91CFE61E89A055EAF98400990E80E1?sequence=1>

Laki rahankeräyslain muuttamisesta 166/2017. Annettu Helsingissä 24.3.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170166>

Lapin yliopisto 2017. Lapin yliopiston laatukäsikirja. Luettu 26.6.2017. <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=680b1311-75d3-4fd2-a706-2000b79ed7ca>

Linko, S. 2016. Alumnitoiminnan kehittäminen. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120582/SusannaLinko.pdf?sequence=1>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Työryhmä: Laadullinen työllistyminen yhdeksi korkeakoulujen rahoituskriteeriksi. Tiedote 2.3.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoryhma-laadullinen-tyollistyminen-yhdeksi-korkeakoulujen-rahoituskriteeriksi

Radcliffe, S. 2011. A Study of Alumni Engagement and Its Relationship to Giving Behaviors. Pennsylvania: Bucknell University.

Valtioneuvoston viestintäosasto 2017. Valtion vastinrahoitus kirittää ammattikorkeakouluja varainkeruuseen. Tiedote 306/2017 20.6.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/valtioon-vastinrahoitus-kirittaa-ammattikorkeakouluja-varainkeruuseen

Verottaja 2017. Lahjoitusverotus henkilöverotuksessa. Annettu 4.1.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48559/lahjoitusvahennys_henkiloverotuksess/

9 Katsaus koulutusta, työuraa ja työelämää koskeviin verkkopalveluihin

Alina Inkinen

AMKista uralle! -hankkeessa lopputuotoksena toteutetaan malli valtakunnallisesta uraseurantajärjestelmästä, joka kerää yhteen ammattikorkeakouluista valmistuneiden työllistymistietoja ja urakehitystä. Tällä hetkellä ammattikorkeakoulut toteuttavat kukin omalla tavallaan valmistuneiden uraseurantaa, mutta tiedot eivät ole missään kootusti saatavilla eivätkä ne ole keskenään vertailukelpoisia. Hankkeen tavoitteena on, että uraseuranta tietoa pystyvät jatkossa hyödyntämään opiskelemaan hakevat, opiskelijat, korkeakoulujen henkilökunta, ohjauksen parissa työskentelevät sekä koulutuksen suunnittelijat.

Tätä koontia varten on käyty läpi tunnetuimpia ja laajimmin käytössä olevia verkkopalveluita, jotka käsittelevät uraseurantaa, työllistymistä tai opintoihin hakeutumista. Työskentelyssä on käytetty hyväksi yleisten hakupalveluiden tuottamia tuloksia joulukuussa 2015 sekä Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Ykkösketju-hankkeessa tuotetun raportin Korkeakouluopiskelijat ja työelämä tieto – katsaus nykytilaan ja tarpeisiin sosiaalisen median ja verkon palveluita käsittelevää osioita, johon on koottu työelämä tietoa tarjoavia verkkosivustoja.

Verkkopalveluita on tarkasteltu siitä näkökulmasta, mitä kyseessä olevat sivustot tarjoavat uraseurantojen tai yleisemmän työelämälähtöisyyden näkökulmasta. On mahdollista, että tämän koonnin ulkopuolelle on jäänyt joitakin palveluita. Sivustot on jaoteltu tiedontuottajien mukaan. Lyhyen esittelyn perässä on myös kyseessä olevan verkkosivuston hyperlinkki.

9.1 Ammattiliitot

Ammattiliitot pyrkivät tekemään jäsenkyselyjensä yhteydessä jäsenistönsä uraseurantaa. Nämä eivät kuitenkaan tuota systemaattista tai vertailukelpoista tietoa vaan enemmänkin kyse on pääosin edunvalvontaa tukevista kyselyistä. Ne on ensisijaisesti tarkoitettu liittojen jäsenistölle.

Tyoelamaan.fi

Sivusto on STTK:n ja sen jäsenyhdistysten ylläpitämä. Sivustolle on koottu tiiviiseen pakettiin työntekijän oikeuden ja velvollisuudet sekä työelämän keskeiset pelisäännöt. Näkökulma edunvalvonnallinen, ei niinkään uraseurantaan tai työelämän sisältöön muuten puuttuva. Osoite: <http://www.tyoelamaan.fi>

Tyomarkkina-avain.fi

Sivusto on työmarkkinoiden keskusjärjestöjen yhdessä tuottama kokonaisuus, eli mukana kehittämistyössä ovat olleet sekä palkansaaja että työnantajajärjestöt. Tieto keskittyy lähinnä työsuhteen ja työelämän käytäntöihin. Ei sisällä minkäänlaista uraseurantanäkökulmaa. Osoite: <http://www.tyomarkkina-avain.fi>

9.2 Opetushallitus sekä opetus- ja kulttuuriministeriö

Opetushallitus sekä opetus- ja kulttuuriministeriö tukevat tai ylläpitävät useita opintojen suunnittelua, hakutilanteita ja opiskelua tukevia palveluja.

Opintopolku.fi

Palvelussa Suomessa toimivat koulutuksen järjestäjät ylläpitävät tietoa koulutustarjonnastaan. Se muodostaa palvelukokonaisuuden, jossa tarkoituksena on suunnitella omaa opintopolkuaan. Palvelu tarjoaa kattavasti tietoa hakuprosessista ja esittelee erilaisia koulutuksia ansiokkaasti. Myös hakeminen tutkintokoulutuksiin tapahtuu opintopolku.fi -palvelun kautta. Työelämä- tai uranäkökulma tulee esille lähinnä työtehtävien luettelemisen tasolla. Osoite: <http://www.opintopolku.fi>

Europass.fi

Työkalu yleiseurooppalaisen CV:n tekemiseen. Tarinat-osio kokoaa yhteen työnhakuun liittyviä vinkkejä ja tarjoaa muutamia tarinoita maailmalta. Noissa tarinoissa henkilöt kertovat onnistuneista päätöksistään lähteä suorittamaan opintoja tai työharjoittelua ulkomaille. Sivusto keskittyy kuitenkin pääasiassa Europass-muotoisen CV:n kokoamiseen, tarjoamalla sitä tarkoitusta varten alustan, sekä lukuisia vinkkejä. Osoite: <http://www.europass.fi>

Opiskelupaikka

Kaupallinen sivusto, joka tarjoaa mahdollisuuden hakea koulutuksia paikkakuntien tai jonkun tietyn oppilaitoksen perusteella. Sivustolla on myös opiskelijatarinoita sattuman-

varaisesti eri koulutuksista, sekä tietoa pääsykokeista. Kohderyhmä on selkeästi opintoihin hakeutuvissa käyttäjissä ja koulutuksista löytyykin ihan mukavasti tietoa. Sivusto ei peilaa koulutuksia työuriin tai yleisemmin työelämään. Osoite: <http://www.opiskelupaikka.fi/>

Aarresaari

Yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden muodostama yhteistyöverkosto, joka toteuttaa yliopistoista valmistuneiden sijoittumiskyselyn viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Kerätyt tiedot on osin liitetty toissa.fi-verkkopalveluun. Tämän lisäksi Aarresaaren sivusto tarjoaa mahdollisuuden työnantajille ilmoittaa avoimesta harjoittelupaikasta, opinnäytetyöpai- kasta tai harjoittelupaikasta. Opiskelijalle tarjotaan vinkkejä työpaikkojen ja harjoitte- lupaikkojen hakuun, niin kotimaassa kuin ulkomailla. Osoite: <http://www.aarresaari.net/uraseuranta>

9.3 Tilastotoimi

Varsinaisia tilastotietoja löytyy Tilastokeskuksen sivujen lisäksi myös julkisten ja kaupallisten palvelutarjoajien valikoimista.

Vipunen

Opetushallinnon ylläpitämä tilastopalvelu, jonka tiedot perustuvat Tilastokeskuksen, OK-M:n ja Opetushallituksen keräämiin rekistereihin ja tietoihin. Palvelun sisältämät tiedot ovat kaikkien saatavilla ja ne sisältävät tilasto- ja indikaattoritietoa eri koulutussektoreiden tarjoamista koulutuksista, väestön koulutusrakenteesta, opiskelijoiden sosioekonomisesta taustasta sekä koulutuksen jälkeisestä sijoittumisesta. Näistä kiinnostavin uraseurantatie- don näkökulmasta on tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen, jota koskevien raporttien avulla on mahdollista tarkastella tutkinnon suorittaneiden työllistymistä, jatko-opintoihin sijoittumista, ammattiasemaa (palkansaaja/yrittäjä) sekä muuta toimintaa yksi, kolme tai viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Hakua voi rajata myös esimerkiksi koulutusala, opintoala tai aluekohtaisesti, sekä oppilaitostyyppin mukaan. Osoite: <http://www.vipunen.fi>

Foreammatti

Kaupallinen sivusto, jonka tavoitteena on oman kuvauksensa mukaan lyhentää työnha- kuun käytettyä aikaa. Palvelussa on jonkin verran maksutonta sisältöä, mutta kirjautumalla palveluun on mahdollista saada kattavampaa tietoa. Syöttämällä hakupalveluun alan ja alueen, antaa palvelu yhteenvedon siitä millaista ko. työ on, paljonko avoimia työpaikkoja

ko. alueella on tarjolla, mitä osaamista vaaditaan (tässä indikaattorina pelkkä koulutus-taso) ja sen paljonko avoimia työpaikkoja on suhteessa työnhakijoihin, sekä ennusteen vuoden 2018 tilanteesta. Portaalissa esitetty tieto pohjautuu eri lähteistä koottuihin julkisesti esitettyihin tietoihin, esim. työpaikkailmoitukset, julkiset tilastot jne. Osoite: <http://www.foreammatti.fi>

9.4 Työhallinto ja työnvälitys

Suomessa julkaistaan ja ylläpidetään useita työnhakusivustoja. Näkökulma niiden läpikäymisessä onkin pidetty siinä, mitä tietoa niillä on annettavanaan urakehityksestä tai eri koulutusten työelämärelevanssista.

Mol.fi ja Ammattinetti.fi

Molemmat edellä mainitut ovat työ- ja elinkeinoministeriön TE-palveluiden ylläpitämiä sivustoja. Mol.fi tarjoaa runsaasti ilmoituksia avoimista työpaikoista ja työttömän työnhakijan palveluista, kuten työnhakuakursseista jne. Ammattinetti puolestaan tarjoaa kuvauksen sadoista erilaisista ammateista, joita voi hakea esim. koulutustasoittain tai ammattialoittain. Sivustolle on koottu myös eri ammateissa toimivien ihmisten haastatteluja, joissa ihmiset kuvailevat työtään. Uratarinat-osioon on koottu tarinoita siitä, miten työpaikka on löytynyt ja miten mahdollisista esteistä on selvitty. Uratarinat on luokiteltu yrittäjien tarinoin, maahanmuuttajien tarinoin, selviytyjien tarinoin tai epätyypillisiin tutkintouriin. Uratarinoita on runsaasti eri aloilta ja ne käsittelevät eri ikäisten ihmisten työuria. Osoitteet: <http://www.mol.fi> & <http://www.ammattinetti.fi>

Avo-ohjelma

Mol.fi:n yhteydessä oleva ammatinvalintaohjelma, joka on tarkoitettu ammatti- ja koulutusvalintoja peruskoulun tai lukion pohjalta. AVO lupaa auttaa vastaajaa löytämään tarvittavia tietoja ja pohtimaan erilaisia ratkaisuja. Osoite: <http://www.mol.fi/avo/>

Tyopaikat.oikotie.fi

Sivusto tarjoaa kattavasti ilmoituksia eri alojen avoimista työpaikoista. Se tarjoaa myös tuotettuja uratarinavideoita sekä lyhyitä artikkeleita työnhakuun, eri-ikäisten ja erilaisia taustoja edustavien ihmisten urapolkuihin ja osaamisen kehittämiseen liittyen. Lisäksi sivustolta löytyy palkkavertailu-palvelu, joka perustuu siihen, että käyttäjät saavat itse ilmoittaa paljonko palkkaa saavat erilaisten ammattinimikkeiden alla. Palkkavertailu ei

kuitenkaan avaa taustalla olevia tutkintoja ja työuraa sen enempää. Lisäksi palvelu tarjoaa myös osaajaprofiili-palvelun, johon voi täyttää palvelun tarjoamalle alustalle oman CV:nsä, jonka saa halutessaan työnantajien näkyviin.

Työpaikat-kokonaisuuteen kuuluva vuorovaikutteinen testi "oletko oikealla alalla?" lupaa paljastaa testin tekijän olennaiset ominaisuuden työn kannalta. "Uratesti" on persoonallisuustesti, joka vertaa testin tekijää eri ammattiryhmissä työskenteleviin henkilöihin. Kysymyksiä on kolmekymmentä ja lopputulema antaa kolme työ- tai ammattinimikettä, johon vastaaja olisi persoonallisuudeltaan sopivin. Osoite: <http://tyopaikat.oikotie.fi>

linkedin.com

Rekisteröityneet käyttäjät voivat luoda palveluun oman CV:nsä ja verkostoitua kontaktoimalla muita käyttäjiä. Palvelussa voi myös käydä tutustumassa kenen tahansa toisen käyttäjän CV:hen, jolloin se tarjoaa mahdollisuuden nähdä eri osaajien urakehityksen käyttäjien antamien tietojen perusteella. Joillakin aloilla linkedin on tärkeä rekrytointikanava. Osoite: <http://www.linkedin.com>

9.5 ESR-hankkeiden lopputuotoksia

Parhailaan on käynnissä useita hankkeita, joiden lopputuotoksena ovat palvelut tai toimintamallit, jotka tukevat työllistymistä, työnhakua tai oman osaamisen profiloimista. Artikkelin kirjoitushetkellä (alkutalvi 2015) alla esitellyt palvelut olivat toiminnassa.

Korkeakouluosaaja

Opiskelijarekrytointin tietopalvelu työnantajille, joka on korkeakoulujen tuottama. Markkinoi myös korkeakoulujen tarjoamia palveluita työnantajille. Opiskelijoita voi sivuston kautta rekrytoida tekemään opinnäytetyötä toimeksiannolla, korkeakouluharjoittelijaa tai teettää opiskelijaprojektin yhteistyössä korkeakoulujen kanssa. Sivustolta saa myös käytännön vinkkejä opiskelijoiden palkkaamiseen. Sivuston osaajatutka-osio tarjoaa tietoa siitä, millaisia koulutustaustoja eri tehtävissä työskentelevillä vastavalmistuneilla on. Tiedot pohjautuvat ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen uraseurantatietoihin vuosina 2008–2009 valmistuneiden osalta. Sivusto on kokonaisuudessaan suunnattu työnantajille. Osoite: <http://www.korkeakouluosaaja.fi>

Beglobal.fi

Kampanja, jonka tarkoituksena on ollut rohkaista työnantajia rekrytoimaan korkeakouluista kansainvälisiä asiantuntijoita, eli kv-opiskelijoita. Kampanjan tavoitteena on osoittaa kv-opiskelijoiden voimavara suomalaisille työnantajille. Tuotettu osana VALOA-hanketta. Osoite: <http://www.beglobal.fi>

Toolkit for HEI

Korkeakoulujen henkilökunnalle koottu materiaalipaketti, jonka tarkoituksena on tukea kv-opiskelijoiden kanssa tehtävää työtä korkeakouluissa. Paketti pitää sisällään integraation, urahjaukseen ja työelämäyhteistyöhön liittyvää materiaalia. Myös tämä sivusto on tuotettu osana VALOA-hanketta. Osoite: <http://www.studentintegration.fi/integration>

Get a Life

Turun yliopiston tulevaisuuden tutkimuskeskuksen tuottama tulevaisuussimulaatio, joka on orientoitunut tulevaisuusohjauksellisesti. Tämä tarkoittaa tietoisuutta ja ymmärrystä siitä kokonaisuudesta, joka muodostuu nykyhetken tarpeista ja toiveista sekä tulevaisuuden mahdollisuuksista. Sivustolle on koottu hyvin kattava kokonaisuus tulevaisuusajattelusta ja tulevaisuusorientoituneesta ohjauksesta. Lisäksi työelämäsimulaatio vie pelaajan matkalle 20 vuotta eteenpäin. Sivusto tarjoaa myös ohjeet tulevaisuussimulaation toteutukseen avoimen lähdekoodin avulla. Tätä mahdollisuutta voidaan hyödyntää esimerkiksi kouluissa. Sivusto tarjoaa työkaluja tulevaisuuden reflektointiin, mutta ei niinkään esittele minkään spesifin ammatin tulevaisuutta tai keskity sen tarkemmin mihinkään spesifiin alapohdintaan. Osoite: <http://www.getalife.fi/index.html>

105

9.6 Yhteenveto

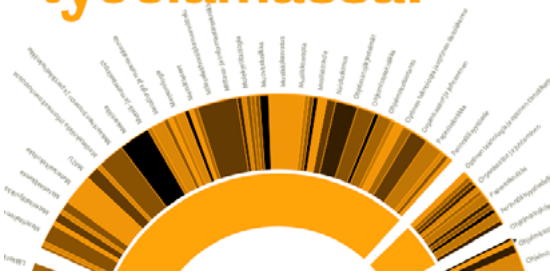
Verkosta löytyy hyvin kattavasti ohjeistusta niin työnhakuun (CV:n tekeminen, ym. vinkit) kuin yleisempään työelämätietoonkin, kuten työntekijän oikeuksiin. Halutessaan löytää tietoa myös siitä, millaista on opiskella jotain tiettyä alaa ja missä sitä voi opiskella. On kiinnostavaa, että kyseisissä palveluissa työura ja jonkin tutkinnon opiskelu tuntuvat olevan usein hyvin irrallisia asioita. Netistä löytyvät uratarinat ovat usein monimutkaisia selviytymistarinoita tai sankaritarinoita alan vaihtamisesta. Jos tätä ajattelee valintojaan tekevän nuoren näkökulmasta, välittyy työelämästä kuva, jossa voi tapahtua mitä tahansa. Valtaosalla korkeakoulutetuista urakehitys on silti staattisempaa. Työpaikkaa vaihdetaan ehkäpä 2–5 vuoden välein etenemällä haastavampiin tehtäviin ja urakehitys tapahtuu suunnilleen

samojen asiantuntija-alueiden kohdalla. Tällaiset uratarinat loistavat toistaiseksi poissaolollaan verkkopalveluihin tehdyssä katsauksessa.

AMMATTIKORKEAKOULUJEN URA- SEURANNASTA TÖISSÄ.FI-PALVELUUN

Liisa Marttila

**töissä.fi –
korkeakouluista
valmistuneet
työelämässä.**



107

Töissä.fi on ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opiskelijoille suunnattu valtakunnallinen julkinen verkkosivusto. Se sisältää tietoa korkeakouluista valmistuneiden työhön sijoittumisesta sekä valmistuneiden kirjoittamia kertomuksia heidän urapoluistaan ja nykyisistä työtehtävistään. *Töissä.fi*-sivusto palvelee korkeakouluopintoja suunnittelevia, ammatinvaihtajia sekä muita opinnoista ja työelämästä kiinnostuneita. Lisäksi se on suunnattu kaikille uraohjauksen parissa työskenteleville, kuten opoille, opettajille sekä tuutoreille.

Ammattikorkeakouluista valmistuneiden sijoittumistietoa voi hakea esimerkiksi tutkinto-ohjelman perusteella. Kaikkia Suomessa toteutettavia opintoja ei palvelusta kuitenkaan vielä löydy, sillä tiedot perustuvat niiden korkeakoulujen aineistoihin, jotka tekevät uraseurantaa ja jotka ovat antaneet luvan kootun aineiston käyttämiseen *töissä.fi*-palvelussa. Polkuja ammattiin -osiossa taas voi tehtävällä tai ammattinimikkeellä etsiä tietoja siitä, millä koulutuksilla tai millaisilla opinnoilla voi päästä kyseiseen ammattiin.

Ammattikorkeakoulujen tilastoaineistossa on vuoden 2010 osalta mukana seitsemästä ammattikorkeakoulusta valmistuneiden vastaukset. Vastaajia oli tällöin 3196 eli 41% tutkinnon suorittaneista. Vuoden 2017 uraseurantakyselypilotin vastaukset (n=1173) liitettiin tähän aineistoon. Yliopistoista valmistuneiden tilastotiedot ovat peräisin yliopistojen vuosina 2010, 2012, 2014 ja 2016 toteuttamista uraseurantakyselyistä.

Töissä.fi -sivuston kehittämisestä ja ylläpidosta on vastannut Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut HY+. Sivusto on ollut toiminnassa vuodesta 2013. Jatkossa on tarkoitus, että vuosittain toteutettavan uraseurantakyselyn kysymysten tuloksia esitettäisiin *töissä.fi*-palvelussa seuraavasti (taulukko 1):

Taulukko 1. Uraseurantakyselystä *töissä.fi*-palveluun

AMK-URASEURANTAKYSELYN LOMAKKEEN KYSYMYKSET	MITÄ NÄYTETÄÄN TÖISSÄ.FI:SSÄ?
Miten tyytyväinen olet kokonaisuudessaan vuonna 2012 suorittamaasi tutkintoon työurasi kanalta?	Vastausten prosenttijakaumat
Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten tilannettasi tällä hetkellä?	Vastausten prosenttijakaumat
Mikä on päätyönantajasi tällä hetkellä?	Vastausten prosenttijakaumat
Mikä on ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi tällä hetkellä?	Tehtävänimikkeet ja niiden lukumäärä tutkinnoittain
Mikä seuraavista kuvaa parhaiten pääasiallisinta työtehtävääsi tällä hetkellä? (Työn luonne)	Pääasiallisen työtehtävän luonteet kunkin tutkinnon kehrässä. Tehtävänimikkeet jakautuvat työn luonteen mukaan. Lisäksi koko aineistosta esitetään kolmen yleisimmän työn luonteen prosenttiosuudet
Mikä on keskimääräinen bruttopalkkasi tai kuukausitulosi (säännölliset lisät, luontoisetujen verotusarvot ja ylityökorvaukset mukaan lukien) tällä hetkellä?	Näytetään tutkinnoittain kuukausipalkan alakvartiili, mediaani ja yläkvartiili
Miten hyvin pystyt hyödyntämään ammattikorkeakoulussa hankkimaasi osaamista tällä hetkellä?	Vastausten prosenttijakaumat
Miten hyvin työsi vastaa vaativuustasoltaan ammattikorkeakoulutustasi?	Vastausten prosenttijakaumat

Uraseurantakyselydatan lisäksi verkkosivuilta löytyy Valmistuneiden kertomukset -osio. Sinne on koottu eri ammateissa työskentelevien omia kertomuksia. Kuka tahansa voi kertoa omasta työstään ja urapolustaan, suomeksi tai englanniksi, muutamien apukysymysten avulla. Kirjoittaja voi esiintyä omalla nimellään tai anonyymisti nimimerkillä. Urakertomuksia voi etsiä esimerkiksi korkeakoulun, työn luonteen tai eri osaamisten perusteella. Oppilaitoksille-sivulta leijuke (widget), jonka avulla esimerkiksi omasta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden urakertomuksia voi upottaa oman oppilaitoksen sivuille.

Lähteet

Töissä.fi – korkeakouluista valmistuneet työelämässä -verkkosivusto. Luettu 13.9.2017. <https://toissa.fi/>

Kirjoittajat

Leo Aarnio, MSc, Philosophy and Public Policy (LSE), MSc. Bayesian Statistics and Decision Analysis (UH), tutkija, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus

Laura Halonen, Yhteisöpedagogi, AmO, tuntiopettaja, Oulun ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Merja Hanhimäki, MMM, lehtori, opinto-ohjaaja, Tampereen ammattikorkeakoulu

Satu Helmi, KM, laatusuunnittelija, Turun ammattikorkeakoulu

Alina Inkinen, KM, tutkija, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus

Teemu Jokinen, HM, koulutussuunnittelija, Tampereen ammattikorkeakoulu

Päivi Kauppila, KM, opettajankouluttaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Päivi Killström, FK, lehtori, Turun ammattikorkeakoulu

Virpi Koskelo, TtM, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Jaana Kullaslahti, FT, tutkijayliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu

Tiina Laajala, KT, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu

Pirjo-Liisa Lehtelä, KT, yliopettaja, Oulun ammattikorkeakoulu

Liisa Marttila, KT, erikoissuunnittelija, Tampereen ammattikorkeakoulu

Leena Nikander, KT, yliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu

Elina Nurmikari, VTK, kehittämisspäällikkö, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus

Mervi Pasanen, KM, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettaja-
korkeakoulu

Johanna Penttilä, KM, tutkija, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus

Miika Rautiainen, Tradenomi (YAMK), suunnittelija, Tampereen ammattikorkeakoulu

Annukka Tapani, VTT, yliopettaja, Tampereen ammattikorkeakoulu

Liite 1

URASEURANTAKYSELY VUONNA 2012 VALMISTUNEILLE

Tervetuloa uraseurantakyselyyn! Kerro meille, miten amk-opintojen tarjoama osaaminen kantaa työelämässä.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymeina. Vastaamalla autat meitä kehittämään entistä parempaa koulutusta ja ohjausta. Lisätietoja tutkimuksesta ja AMKista uralle! -hankkeesta: www.tamk.fi/amk-kysely-2012

TAUSTA

1. Mikä oli korkein suorittamasi tutkinto ennen vuonna 2012 suorittamaasi tutkintoa?

- 1 Ylioppilas
- 2 Ammatillinen perustutkinto
- 3 AMK-tutkinto
- 4 Yliopiston kandidaatin tutkinto
- 5 Maisterintutkinto
- 6 YAMK-tutkinto
- 7 Tohtorin tai lisensiaatin tutkinto
- 8 Muu, mikä?

2. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten työkokemustasi ennen kuin aloitit opiskeluaan vuonna 2012 suorittamaasi tutkintoa?

- 1 Ei lainkaan tai vain vähän työkokemusta
- 2 Jonkin verran työkokemusta
- 3 Useita vuosia samalla alalla kuin 2012 suorittamani tutkinto
- 4 Useita vuosia eri alalla kuin 2012 suorittamani tutkinto
- 5 Useita vuosia eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä
- 6 Ei mikään näistä

Jos valitsit vaihtoehdon 6, kuvaa työkokemustasi:

TYTYTVÄISYYS TUTKINTOON

3. Arvioi tyytyväisyyttäsi vuonna 2012 suorittamaasi tutkintoon seuraavien väittämien perusteella. Valitse sopivin vaihtoehto.

1=täysin eri mieltä 2=eri mieltä 3=hieman eri mieltä 4=hieman samaa mieltä 5=samaa mieltä 6=täysin samaa mieltä

Työnantajat arvostavat tutkintoani	1	2	3	4	5	6
Suosittelisin tutkintoani muille	1	2	3	4	5	6
Tutkinto antoi riittävät valmiudet työelämään	1	2	3	4	5	6
Tutkinto tarjosi eväitä yrittäjäksi ryhtymiseen	1	2	3	4	5	6

4. Miten tyytyväinen olet kokonaisuudessaan vuonna 2012 suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta?

- 1 Erittäin tyytymätön
- 2 Tyytymätön
- 3 Hieman tyytymätön
- 4 Melko tyytyväinen
- 5 Tyytyväinen
- 6 Erittäin tyytyväinen

Kerro lisää:

TYÖURAN KOKONAISUUS

5. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten työuraasi 2012 suoritetun tutkinnon jälkeen?

- 1 Yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä.
- 2 Useita eri työnantajia ja/tai yrittäjyyttä, määräaikaistutkintoja tai toimeksiantoja tai työskentelyä apurahalla. Ei juuri katkoksia.
- 3 Vaihtuvia työnantajia ja tehtäviä, joiden välissä katkoksia, opiskelu- tai työttömyysjaksoja.
- 4 Työttömyyttä, jota satunnaiset määräaikaistutkinnot, harjoittelut sekä keikka- tai freelancetyöt pilkkovat.
- 5 Pääasiassa työvoiman ulkopuolella, esim. opiskelijana ja/tai vanhempainvapaalla.
- 6 Joku muu, mikä? _____

6. Oletko valmistumisesi jälkeen toiminut yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina? Valitse tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- 1 En
- 2 Kyllä, suurin osa/koko toimeentuloni koostuu yrittäjänä/freelancerina tehdystä työstä
- 3 Kyllä, suurin osa/koko toimeentuloni koostui aiemmin yrittäjänä/freelancerina tehdystä työstä, mutta nyt olen työsuhteessa
- 4 Kyllä, tein/teen silloin tällöin toimeksiantoja/freelancesuhteissa töitä, mutta ne eivät ole päätulonlähteeni, sillä olen myös palkkatyössä
- 5 Kyllä, teen toimeksiantoja/freelancetöitä, mutta ne eivät riitä turvaamaan toimeentuloani, en ole palkkatyössä.

7. a) Jos olet toiminut yrittäjänä, kuinka monessa yrityksessä olet ollut perustajana/osakkaana valmistumisesi jälkeen?

- 1 2 3 tai useampi

b) Kuinka monta henkilöä yrityksesi ovat yhteensä työllistäneet itsesi lisäksi?

- 0 1 2-3 4-9 10-19 20-49 50-99 100 tai useampi

8. Kuinka tyytyväinen olet tähänastiseen työuraasi?

- 1 Erittäin tyytymätön
- 2 Tyytymätön
- 3 Hieman tyytymätön
- 4 Melko tyytyväinen
- 5 Tyytyväinen
- 6 Erittäin tyytyväinen

KOULUTTAUTUMINEN TUTKINNON SUORITTAMISEN JÄLKEEN

9. Oletko osallistunut koulutukseen/-iin vuonna 2012 suorittamasi tutkinnon jälkeen? Mihin?

- 1 Toisen asteen ammatillinen koulutus
- 2 Ammatillinen lisäkoulutus (ammatti- tai erikoisammattitutkinto)
- 3 Ammatilliset erikoistumisopinnot (AMK)
- 4 Pätevyitysmiskoulutus (pätevyitymisluvan saamiseksi)
- 5 AMK-tutkintoon tähtäävät opinnot
- 6 YAMK-tutkintoon tähtäävät opinnot
- 7 Maisterin tutkintoon tähtäävät opinnot
- 8 Tohtorin tai lisensiaatin tutkintoon tähtäävät opinnot
- 9 Lyhyemmät koulutukset, kurssit tai opintokokonaisuudet
- 10 Jokin muu koulutus
- 11 En ole osallistunut koulutukseen. Siirry kysymykseen 10.

10. Mikä on tärkein syy sille, että olet osallistunut em. koulutukseen/-iin? Valitse sopivin vaihtoehto.

- 1 Ammattitaidon kehittäminen
- 2 Uralla eteneminen
- 3 Työllistymisvaikeudet
- 4 Alan / ammatin vaihtaminen
- 5 Itseni sivistäminen
- 6 Palkankorotus tai muu kannustin (esim. vakinaistaminen)
- 7 Tutkinnon ala / suuntautuminen ei vastannut työelämän tarpeita
- 8 Tutkinnon taso ei vastannut työelämän tarpeita
- 9 Muu syy, mikä? _____

TYÖTILANNE VALMISTUMISHETKELLÄ JA NYT

OHJEITA:

- Jos olet tällä hetkellä esim. perhe- tai opintovapaalla, vastaa viimeisimmän työpaikan perusteella.
- Jos et ole tällä hetkellä työssä tai et ole ollut työssä, kun jätit esim. perhevapaalle, jätä nykyistä työpaikkaa koskevat kohdat tyhjäksi.
- Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, vastaa kysymyksiin soveltuvin osin.

11. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvasi/kuvaa parhaiten tilannettasi

valmistumishetkellä? Valitse yksi vaihtoehto	tällä hetkellä? Valitse yksi vaihtoehto
<ol style="list-style-type: none"> 1 Vakituinen kokopäivätyö 2 Määräaikainen kokopäivätyö 3 Osa-aikatyö 4 Itsenäinen yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer (oma Y-tunnus) 5 Useita rinnakkaisia työsuhteita (työskentely verokortilla) 6 Työllistetty/työharjoittelu 7 Työtön työnhakija 8 Työvoimakoulutus tai vastaava 9 Päätoiminen opiskelu (johtaa tutkintoon tai arvosanaan) 10 Perhevapaa (työsuhteesta) 11 Perhevapaa (ei työsuhdetta) 12 Työskentely apurahalla 13 Työvoiman ulkopuolella (asevelvollisuus tms.) 14 Muu, mikä? _____ 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Vakituinen kokopäivätyö 2 Määräaikainen kokopäivätyö 3 Osa-aikatyö 4 Itsenäinen yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer (oma Y-tunnus) 5 Useita rinnakkaisia työsuhteita (työskentely verokortilla) 6 Työllistetty/työharjoittelu 7 Työtön työnhakija 8 Työvoimakoulutus tai vastaava 9 Päätoiminen opiskelu (johtaa tutkintoon tai arvosanaan) 10 Perhevapaa (työsuhteesta) 11 Perhevapaa (ei työsuhdetta) 12 Työskentely apurahalla 13 Työvoiman ulkopuolella (asevelvollisuus tms.) 14 Muu, mikä? _____

113

12. Mikä oli/on päätyönantajasi

ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen?

Ko. työ on voinut alkaa jo ennen valmistumista

Valitse yksi vaihtoehto

- 1 Kunta tai kuntayhtymä
- 2 Valtio
- 3 Suuri yritys (250 työntekijää tai enemmän)
- 4 Pieni tai keskisuuri yritys (alle 250 työntekijää)
- 5 Oma yritys/työllistän itse itseni
- 6 Järjestö, säätiö, seurakunta tai vastaava
- 7 Yliopisto
- 8 Ammattikorkeakoulu
- 9 Muu, mikä? _____

tällä hetkellä?

Valitse yksi vaihtoehto

- 1 Kunta tai kuntayhtymä
- 2 Valtio
- 3 Suuri yritys (250 työntekijää tai enemmän)
- 4 Pieni tai keskisuuri yritys (alle 250 työntekijää)
- 5 Oma yritys/työllistän itse itseni
- 6 Järjestö, säätiö, seurakunta tai vastaava
- 7 Yliopisto
- 8 Ammattikorkeakoulu
- 9 Muu, mikä? _____

13. Mikä oli/on ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi

ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen?

tällä hetkellä?

14. Mikä seuraavista kuvasi/kuvaa parhaiten pääasiallisinta työtehtävääsi

ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen?	tällä hetkellä?
1 Tutkimus- ja/tai tuotekehitys []	1 Tutkimus- ja/tai tuotekehitys []
2 Opetus ja/tai kasvatus []	2 Opetus ja/tai kasvatus []
3 Johto- ja esimiestehtävät []	3 Johto- ja esimiestehtävät []
4 Konsultointi []	4 Konsultointi []
5 Koulutus []	5 Koulutus []
6 Asiakastyö ja/tai potilastyö []	6 Asiakastyö ja/tai potilastyö []
7 Markkinointi, myynti ja/tai osto []	7 Markkinointi, myynti ja/tai osto []
8 Suunnittelu-, kehitys- ja/tai hallintotehtävät []	8 Suunnittelu-, kehitys- ja/tai hallintotehtävät []
9 Viestintä- ja mediatyö []	9 Viestintä- ja mediatyö []
10 Toimistotehtävät []	10 Toimistotehtävät []
11 Taiteellinen työ []	11 Taiteellinen työ []
12 Lainopillinen työ []	12 Lainopillinen työ []
13 Kirkollinen työ []	13 Kirkollinen työ []
14 Rahoituksen ja/tai taloushallinnon tehtävät []	14 Rahoituksen ja/tai taloushallinnon tehtävät []
15 Tuotannolliset tehtävät []	15 Tuotannolliset tehtävät []
16 Muu, mikä? _____ []	16 Muu, mikä? _____ []

15. Missä maakunnassa työpaikkasi/yrityksesi sijaitti/sijaitsee (Jos olet työssä ulkomailla, valitse Ulkomaat ja kirjoita missä maassa työskentelet)

ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen?

tällä hetkellä?

Maakuntalista molemmissa kysymyksissä: Ahvenanmaa, Etelä-Karjala, Etelä-Pohjanmaa, Etelä-Savo, Kainuu, Kanta-Häme, Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Kymenlaakso, Lappi, Pirkanmaa, Pohjanmaa, Pohjois-Karjala, Pohjois-Pohjanmaa, Pohjois-Savo, Päijät-Häme, Satakunta, Uusimaa, Varsinais-Suomi, Ulkomaat (Maa _____).

16. Mikä on keskimääräinen bruttopalkkasi tai kuukausitulosi (säännölliset lisät, luontoisetujen verotusarvot ja ylityökorvaukset mukaan lukien) tällä hetkellä?

_____ euroa / kk

114

OMAN OSAAMISEN JA TYÖN VASTAAVUUS

17. Miten hyvin pystyit/pystyt hyödyntämään ammattikorkeakoulussa hankkimaasi osaamista

ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen? Valitse yksi vaihtoehto	tällä hetkellä? Valitse yksi vaihtoehto
1 En voinut hyödyntää juuri lainkaan	1 En voi hyödyntää juuri lainkaan
2 Jonkin verran/osittain	2 Jonkin verran/osittain
3 Hyödynsin jatkuvasti	3 Hyödynnän jatkuvasti

18. Miten hyvin työsi vastasi/vastaa vaativuustasoltaan ammattikorkeakoulutustasi

ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen? Valitse yksi vaihtoehto	tällä hetkellä? Valitse yksi vaihtoehto
1 Työn vaativuustaso oli koulutustasoani selvästi alhaisempi	1 Työn vaativuustaso on koulutustasoani selvästi alhaisempi
2 Työn vaativuustaso oli koulutustasoani osittain alhaisempi	2 Työn vaativuustaso on koulutustasoani osittain alhaisempi
3 Työ vastasi hyvin koulutustasoani	3 Työ vastaa hyvin koulutustasoani
4 Työ oli koulutustasoani nähden osittain vaativampaa	4 Työ on koulutustasoani nähden osittain vaativampaa
5 Työ oli koulutustasoani nähden selvästi vaativampaa	5 Työ on koulutustasoani nähden selvästi vaativampaa

19. Kuinka tärkeitä seuraavat osaamiset ovat nykyisessä työssäsi? Miten hyvin amk-opiskelu kehitti kyseisiä osaamisia?

Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi viimeisimmän työsi mukaan.

	Kuinka tärkeitä seuraavat osaamiset ovat nykyisessä työssäsi? <i>1=ei lainkaan tärkeä, 6=erittäin tärkeä</i>						Miten amk-opiskelu kehitti kyseisiä osaamisia? <i>1=erittäin puutteellisesti, 6=erinomaisesti</i>					
1 Alan keskeiset termit, menetelmät ja periaatteet	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2 Opinnoista saatu käytännön osaaminen	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3 Tiedonhankintataidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4 Ongelmanratkaisutaidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

5 Organisointi- ja koordinoitaitaidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6 Itsenäinen työskentely ja ajanhallinta	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7 Oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8 Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9 Verkostoitumistaidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

10 Toimiminen monikulttuurisessa ympäristössä	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11 Moniammatillisissa ryhmissä toimiminen	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12 Budjetointi ja liiketaloudellinen osaaminen	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13 Tieto- ja viestintätekniikan taidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

14 Kehittämisoaaminen	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15 Analyttiset taidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
16 Yrittäjyystaidot	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17 Kyky oppia ja omaksua uutta	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
18 Stressinsietokyky ja sopeutuminen uusiin tilanteisiin	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

20. Minkälaista ammatillista ja alaasi liittyvää osaamista kannustaisit nykyisiä opiskelijoita hankkimaan tulevaisuuden työelämää ajatellen?

21. Millaisia suunnitelmia sinulla on urallesi seuraaville viidelle vuodelle?

Kiitos vastauksistasi!

Haluatko tietoa kyselyn tuloksista tai mahdollisista seuraavista uraseurantakyselyistä?

Sähköpostiosoitteesi: _____

Sähköpostiosoitteita ei yhdistetä yksittäisiin vastauksiin eikä käytetä muihin kuin tutkimustarkoituksiin.

Voit jatkaa tähän vastauksiasi (kirjoita myös kysymyksen numero) sekä antaa palautetta kyselystä.

KATSO OSOITTEESTA toissa.fi, MIHIN OMALTA ALALTASI VALMISTUNEET OVAT TYÖLLISTYNEET. VERKKOPALVELU PERUSTUU AIEMPIEN VUOSIEN URASEURANTOJEN TULOKSIIN.

AMKISTA URALLE!

Katsaus uraseurantaan
ammattikorkeakouluissa



AMKISTA URALLE!

Tähän julkaisuun on koottu läpileikkaus uraseurannasta ammattikorkeakouluissa 2016. Tiedot perustuvat AMKista uralle! -hankkeessa vuosina 2015–2016 tehtyyn selvitykseen, jonka kohteena olivat kaikki monialaiset ammattikorkeakoulut.

Selvityksessä kartoitettiin eri ammattikorkeakoulujen uraseurannan avaintahot, mm. korkeakoulujen johdon, laatutyön ja toiminnanohjauksen, uraohjauksen ja opetuksen, alumniyhteistyön sekä ura- ja rekrytointipalvelujen piiristä. Lähes kahdeltasadalta ammattikorkeakoulujen edustajalta kerättiin näkemyksiä ura- ja työllistymistiedon keräämiseen, levittämiseen ja hyödyntämiseen liittyvistä käytänteistä sekä uratiedontarpeista.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille ammattikorkeakoulujen uraseurantatietojen keruusta, levittämisestä ja hyödyntämisestä kiinnostuneille. Sen teemoja ja uraseurantaan liittyviä hyviä käytänteitä esitellään perusteellisemmin AMKista uralle! -hankkeen seminaareissa, koulutustilaisuuksissa ja loppuraportissa, joka julkaistaan marraskuussa 2017.



Mikä uraseurantatieto?

Uraseurantatiedolla tarkoitetaan ajantasaista tietoa valmistuneiden työllistymisestä, koulutuksen tuottamista uramahdollisuuksista sekä opintojen työelämävastaavuudesta.

117

Miksi uraseurantatietoa?



Säännöllisellä tiedonkeruulla voidaan seurata työelämän trendejä sekä työmarkkinoilla laajemmin tapahtuneiden muutosten vaikutuksia. Uraseurantatieto tarjoaa osaltaan myös palautetta eri alojen koulutusten työmarkkinarelevanssista.

Kerättyjä tietoja hyödynnetään ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen laatu- ja opetussuunnitelmatyössä sekä koulutuksen kehittämisessä. Lisäksi uraseurantatietoja hyödynnetään työllistymiseen ja urasuunnitteluun keskittyvillä opintojaksoilla sekä koko opiskelijapolun mittaisessa uraohjauksessa ja -palveluissa.

Uraseurantatiedon kohderyhmä ja teemat

Työllistymisen laatu?
Työura ja sen vaiheet?

Miltä työelämä näyttää valmistuneiden silmin?

Työn muodot?

Työelämän osaamistarpeet?

Tyypillinen kohderyhmä kyselyissä 3-5 vuotta sitten valmistuneet

Uraseurannan vaiheet

Työelämä- ja uratietoa ennen ja nyt

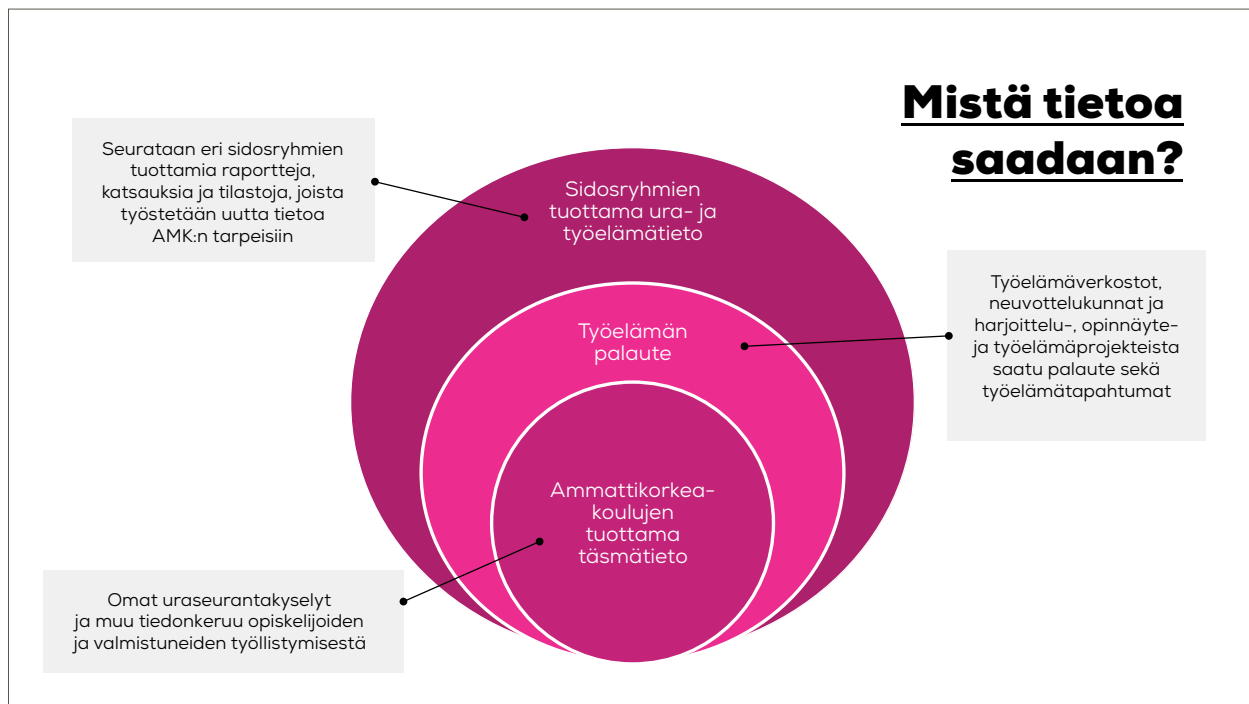
119

Kymmenen vuotta uraseurantaa ammattikorkeakouluissa



Uraseurantatiedon luonne ja lähteet

Ammattikorkeakoulut keräävät uraseurantatietoja hyvin vaihtelevasti, mutta uraseuranta sisältää seuraavia yhteisiä elementtejä.



Miten ja millaista tietoa kerätään?

OPINTOJEN AIKANA

••

Palautteen keruu opinnoista ja oppimisympäristöistä on säännöllistä ja jatkuvaa. Työelämä- ja harjoittelujaksoista sekä erilaisista työelämän kanssa tehdyistä projekteista ja opinnoista kerätään palautetta sekä opiskelijoilta että työelämäedustajilta.

VALMISTUMISVAIHEESSA

••

Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen valtakunnallinen opiskelijapalautekysely (AVOP) toteutetaan säännöllisesti. Siinä kysytään mm. ammattikorkeakoulun tarjoamista työelämäyhteyksistä ja -neuvonnasta. Useat ammattikorkeakoulut ovat myös tiedustelleet opiskelijoidensa valmistumisvaiheen työtilannetta ja mahdollista työllistymistä ammattikorkeakoulun toiminta-alueelle.

OPINTOJEN JÄLKEEN

••

Sijoittumisseurantakyselyjä kerätään pääsääntöisesti joka toinen vuosi (kaksi vuotta valmistumisen jälkeen), kuten myös joidenkin alojen osaamistarveselvityksiä. Osa ammattikorkeakouluista tekee kolmen vuoden välein kyselyjä mm. koulutuksen tuottamista työelämävalmiuksista.

Uraseurantatiedon hyödyntäminen

Missä hyödynnetään ja miten?

Uraseurantatiedon hyödyntäminen opiskelijan ohjauksessa ja opintopolulla

- Tietoa tutkinnoista valituille opiskelijoille
- Opiskelupolun suunnittelu
- Oman työuran suuntaaminen
- Tulevaisuus-tietoisuuden kasvattaminen



- Oppimispolkujen näkyväksi tekeminen
- Kestäviin koulutusvalintoihin ohjaaminen
- Ura- ja rekrypalveluiden ajankohtaisuus ja näkymät tulevaisuuteen
- Ajantasainen tieto eri alojen ammateista, työnkuvista, urapoluista ja niiden muutoksista

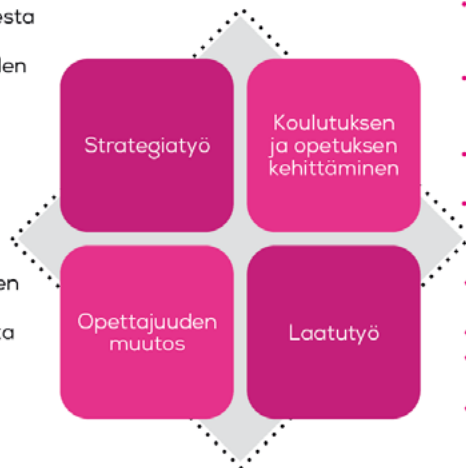


- Tietoa tutkinnosta hakijoille
- Tietoa työllistymisen laadusta

Uraseurantatiedon hyödyntäminen pedagogisessa johtamisessa ja koulutuksen kehittämisessä

- Tiedot laadullisesta työllistymisestä
- Osaamistarpeiden muutokset ja muutosten ennakointi
- Päätöksenteon taustatietoa

- Ohjausosaamisen vahvistaminen
- Näkemys omasta alasta ja sen tulevaisuudesta



- Näkökulmia opetussuunnitelma-työn johtamiseen
- Työelämälähtöisyyden ajantasaistaminen ja työelämän trendit
- Osaamisperustaisuuden vahvistaminen
- Alumniyhteistyö

- Hyödynnettävyys laadun varmistamiseen
- Kuvailutietoa auditointiin
- Työelämän kumppanuuksien kokoaminen
- Aluevaikuttavuuden seuraaminen

Uraseurannan haasteet

Haasteet uraseuranta- tiedon eri vaiheissa

1. Tiedon kerääminen

- alumnien tavoittaminen ja motivointi vastaamaan
- resurssien supistuminen korkeakouluissa
- ei yhteistä traditiota eikä koordinointia

2. Analyysi

- validiteetin ja reliabiliteetin riittävydessä vaihtelua
- syy-seuraussuhteiden ymmärrys
- alueellinen ja alakohtainen sijoittuminen eivät näy valtakunnallisissa analyyseissa

3. Tiedon levittäminen

- mekanismit tiedon levittämiseen puuttuvat
- hyvät käytänteet eivät välity korkeakouluista toiseen
- tietoja ei voi vertailla

4. Tiedon hyödyntäminen

- hakijat eivät löydä tietoa uravalintojen tueksi
- tieto on hajallaan useissa lähteissä
- raportointi liian hidasta
- valmiit toimintamallit puuttuvat

Alumnit

Hyödyntämätön voimavara

- Miksi yhteydenpito opiskelijoiden kanssa päättyy valmistumiseen?
- Jääkö valmistuneiden ura- ja työelämätietoutta hyödyntämättä?
- Ei voida pelkästään vaatia, on tärkeää myös antaa. Mitä alumnit saavat ammattikorkeakoululta?
- Entä jos yhteydenpidosta tehtäisiin rutiini ja totuttu tapa, joka toistuu?



Parhaimmillaan alumnit voivat auttaa opiskelijoiden uraohjauksessa toimimalla osana ammattikorkeakoulun arkea sekä osallistumalla projektitoimintaan ja tapahtumiin. Joissakin ammattikorkeakouluissa alumnien vierailut ovat säännöllisiä, joissakin taas opiskelijoiden ja valmistuneiden tapaamiset on leivottu opetussuunnitelmaan. Erityisesti opintojen alkuvaiheessa alumnien tuoma ymmärrys uravaihtoehdoista koetaan hyödylliseksi.

AMKISTA URALLE!

AMKista uralle! -hankkeen tavoitteena on vahvistaa korkeakoulujen valmiuksia edistää opiskelijoidensa työllistymistä valtakunnallisella tasolla.

Hankkeessa luodaan toimintamalleja uraseurantatiedon keräämiseen, vertailuun ja levittämiseen koko ammattikorkeakoulukentälle.

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot kehittävät valmistuneiden uraseurantaa kolmen hankkeen (LATUA, Töissä ja AMKista uralle!) valtakunnallisena yhteistyönä.

<http://uraseurannat.fi>

AMKISTA URALLE!

Koordinaattori

- Tampereen ammattikorkeakoulu

Osatoteuttajat

- Hämeen ammattikorkeakoulu
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö
- Oulun ammattikorkeakoulu
- Turun ammattikorkeakoulu



AMKISTA URALLE!

LISÄTIETOJA

Projektipäällikkö Liisa Marttila, TAMK
Uraseurannat.fi

TOIMITUSTYÖRYHMÄ

Satu Helmi, Turun AMK
Virpi Koskelo, JAMK
Liisa Marttila ja Helena Tirronen, TAMK
Leena Nikander, HAMK
Elina Nurmikari, Otus
Arja Räinen-Räisänen, Oamk

GRAFIIKAT JA TAITTO

Elina Nurmikari, Otus
Jenni Viinanen, TAMK



Ajantasainen ja realistinen työelämä tieto nähdään keskeiseksi koulutuksen ja ohjauksen laatua sekä opiskelijoiden työllistymistä parantavaksi tekijäksi. AMKista uralle! -hankkeessa on luotu toimintamalleja uraseuranta- ja työllistymistiedon keräämiseen, vertailuun ja levittämiseen.

Tässä artikkelikokoelmassa esitellään hankkeessa kehitettyä ammattikorkeakouluista valmistuneiden uraseurantakyselyä sekä avataan sen lähtökohtia, kuten eurooppalaisia uraseurantajärjestelmiä sekä opiskelijoiden uratiedontarpeita.

Uraseurantatiedon hyödyntäminen on yksi julkaisun keskeisistä teemoista. Artikkeleissa esitellään uraseurantatiedon mahdollisuuksia koulutuksen ja opetuksen kehittämisessä sekä osaamisen johtamisessa. Lisäksi avataan näkökulmia opiskelijoiden uraohjaukseen ja uranhallintataitojen kehittämiseen. Julkaisu sisältää myös case-esimerkkejä hyvistä käytänteistä ja työvälineistä.

Artikkelikokoelmassa esitellään alumnityön roolia uraseurannassa ja työelämäyhteistyössä. Koska digitaaliset palvelut ovat keskeinen osa uraohjausta, julkaisu sisältää myös katsauksen korkeakoulutusta ja työuraa koskeviin verkkopalveluihin.

Artikkelikokoelma on samalla AMKista uralle! -hankkeen loppuraportti.

