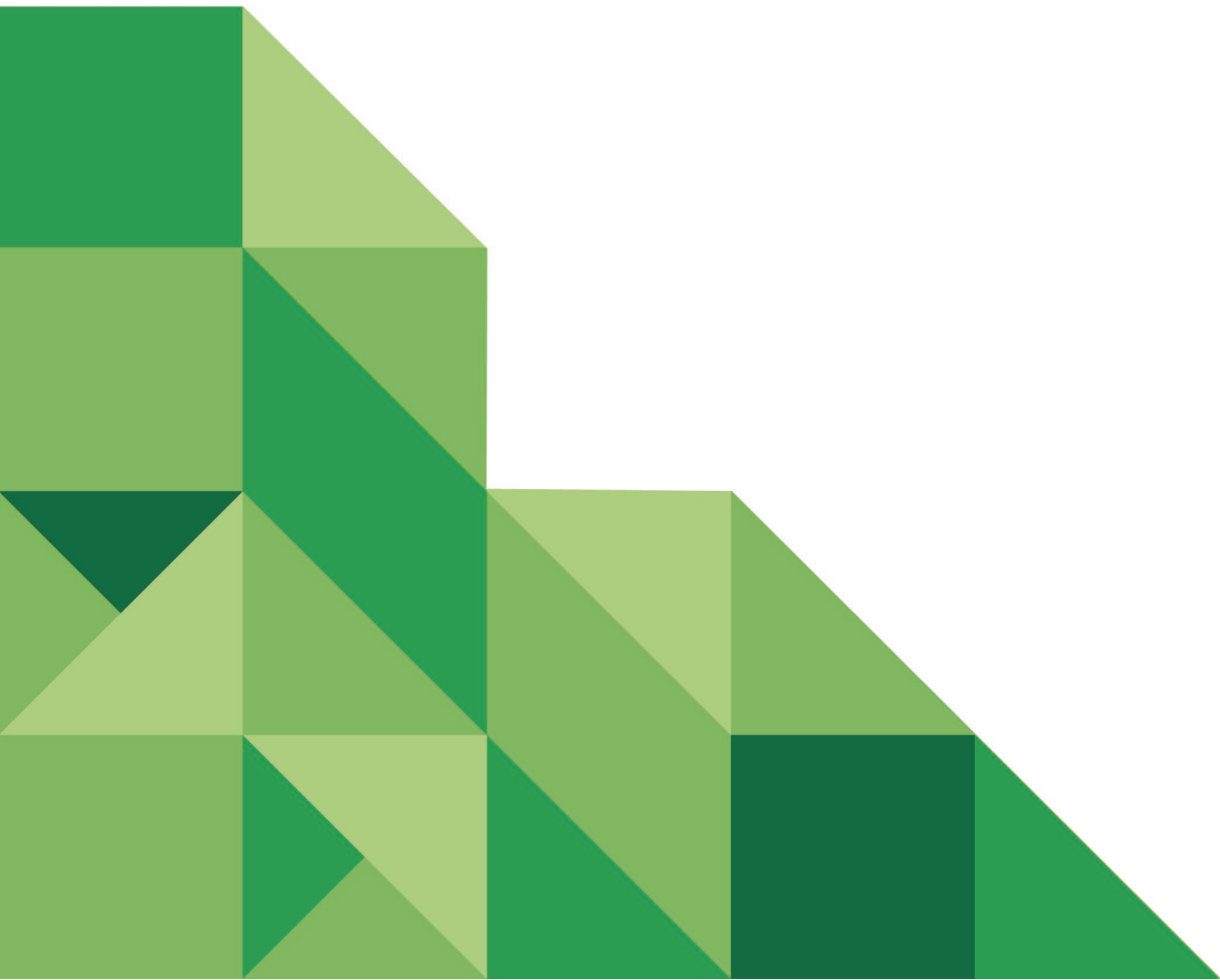


Laura Kekäle

Opiskelijan TKI- projektityöntekijäpolku

Otsakorpi-hankkeen loppuraportti



Julkaisusarja

Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu C: Raportteja, 142

Tekijä

Laura Kekäle, Karelia-ammattikorkeakoulu

© Tekijä ja Karelia-ammattikorkeakoulu



Tämä julkaisu on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiMuutoksia 2.0 Kansainvälinen -lisenssillä.

ISBN 978-952-275-430-1

ISSN 2323-6914

Karelia-ammattikorkeakoulu 2024



Sisällys

1 Hankkeen tausta, lähtökohdat ja tavoitteet	4
2 Yhteistyötä ja yhteistä tekemistä	7
2.1 Yhteistyötä Karelian hankkeiden kesken	7
2.2 Yhteiskehittäminen Karelian urapalveluiden kanssa.....	9
3 Mallin pilotointia ja projektityöntekijän rekrytointi hankkeeseen	12
3.1 Pilotointi: Projektityöntekijöiden kokemuksia opiskelijoiden TKI-projektityöntekijä polusta.....	13
3.2 Pilotointi: Projektihenkilöstön kokemuksia opiskelijoiden TKI-projektityöpolusta	15
3.3 Uravalmentajien kokemukset uraohjauksesta	16
4 Hankkeen tuloksia.....	18
4.1 Opiskelijan polku	18
4.2 Henkilöstön näkökulma: hankevalmistelu ja rekrytointiprosessi.....	21
5 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotoimet.....	23
Lähteet.....	24

1 Hankkeen tausta, lähtökohdat ja tavoitteet

Karelia-ammattikorkeakoulu haki vuoden 2021 lopussa rahoitusta William ja Ester Otsakorven Säätiöltä opiskelijoiden TKI-projektityöntekijänpolku -mallin kehittämiseen. *Opiskelijan TKI-kehittäjäpolku In house -uraohjelman avulla* -hanke käynnistyi helmikuussa 2022. Hankkeen kohderyhmänä ovat Karelian valmistuvat opiskelijat. Hanke päättyy kesäkuussa 2024.

Pohjois-Karjalaan ennustetaan yhä voimakkaammin kasvavaa työvoimapulaa, ja tilanteen arvioidaan eskaloituvan vuonna 2030 sellaiseksi, jossa neljää avointa olevaa työpaikkaa kohden on yksi työnhakija.

Kohtaanto-ongelma koskettaa tällä hetkellä koko Suomen työmarkkinoita. Tilannetta pahentaa jatkuva talouden rakennemuutos, jossa työpaikat ja työnhakijat eivät syystä tai toisesta kohtaa. Työvoimapulaa on sote-alan osajien lisäksi erityisesti tekniikan, talotekniikan ja laajemmin rakennusalan erikoisosaajista. Myös Karelia-ammattikorkeakoulussa on tutkimus- ja kehittämistoiminnan rekrytoinneissa törmätty tekniikan erityisosaajien hakijamäärien selkeään vähenemiseen, erityisesti projektitoiminnan erityisosaajien rekrytoinneissa.

Maakunnan elinvoimaan tulee merkittävästi vaikuttamaan opiskelijoiden halu jäädä työskentelemään maakuntaan. Tähän perustuen Karelia-ammattikorkeakoulu on käynnistänyt kehittämiskokonaisuuden, jonka tuloksena syntyy opiskelijoille uudenlainen 'In house' TKI-uramalli: opiskelijoiden TKI-projektityöntekijänpolku.

Hankkeen taustatyönä benchmarkattiin Toronton yliopistossa käytössä olevaa opiskelijoiden kampuksella toteutettavaa **'Work & Study' -mallia**. Toronton yliopistossa voi kaksi kertaa vuodessa hakeutua kampusassistentin työhön. Kampusassistentti-malliin osallistuu vuosittain 3 500 opiskelijaa ja ohjelman keskeisenä fokuksena on käytännön työkokemuksen lisäksi toteuttaa syvää uraohjausta ohjelmaan osallistuville opiskelijoille.

Opiskelijan TKI-projektityöntekijänpolku -hankkeen tavoitteena oli vuosien 2022–2023 aikana kehittää Kareliaan yhtenäinen polku, johon kuuluu opiskelijan työskentely projekteissa, HR-mallin luominen, Intro-perehdytysohjelman päivittäminen projektityöntekijöiden perehdyttämiseen ja uraohjauksen tukemiseen. Edellisten lisäksi hankkeessa luodaan TKI-projektityöntekijänpolkua tukevat uraohjauksen työkalut ja pilotoidaan ne.

Uravalmennusta kehitetään tiiviissä yhteistyössä Karelian urapalveluiden asiantuntijoiden kanssa. Hankkeessa myös hyödynnetään Tuudon työnhakukanavaa projektityön hakuilmoituksissa, koska Tuudo-mobiilisovellus on opiskelijoilla päivittäisessä käytössä.

TKI-projektityöntekijäpolkuun osallistuvien opiskelijoiden on tarkoitus tunnistaa ja kehittää työkykyä ja -substanssiosaamista, vahvistaa omaa korkeakouluopintoihin liittyvää ymmärrystä urasuunnittelun avulla, lisätä opiskelijan työyhteisötaitoja ja oppia vertaamaan työnantajan ja omien korkeakouluopintojen välistä suhdetta (esim. tunnistaa omia kyvykkyyksiä). Hankkeen kohderyhmänä ovat 3. vuosikurssin opiskelijat ja opinäytetyöntekijät.

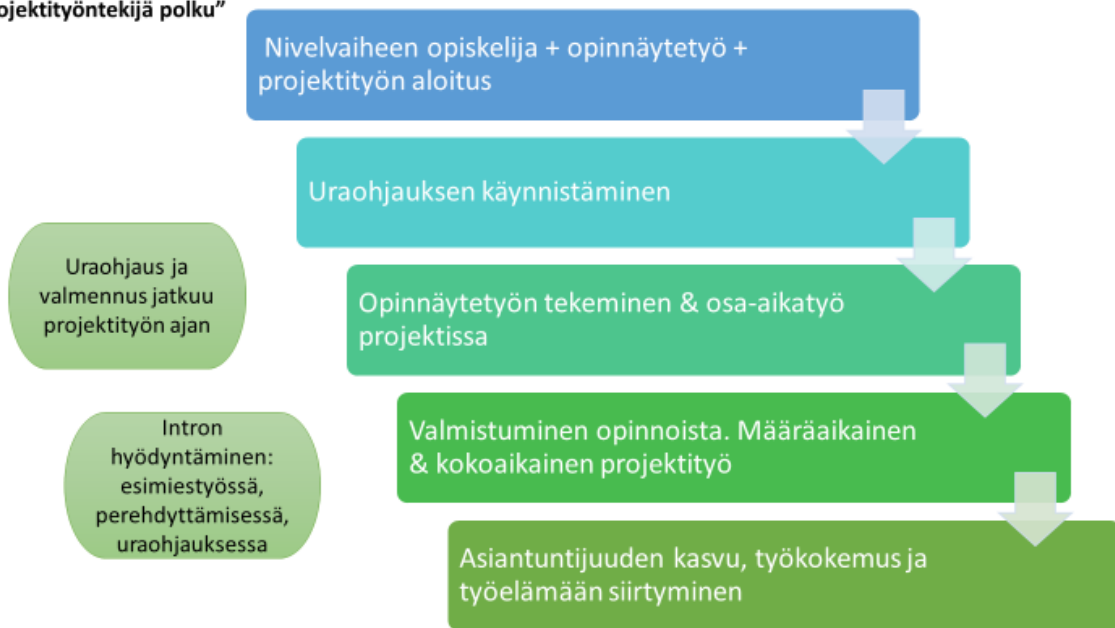
Karelian opiskelijan projektityöntekijäpolku on valmisteltu yhteistyössä Karelian HR- ja rekrytointi -asiantuntijoiden kanssa. Hanke toteuttaa Karelian strategiaa 2030 vastamalla kasvavaan asiantuntijatarpeeseen luomalla uudenlaisen väylän Karelian laajan TKI-toiminnan kautta työelämään.

Projektien yhtenäinen harjoitteluohjelma



Kuva 1. Hankevalmistelun tueksi laadittu prosessikuvaus.

**"In house:
projektityöntekijä polku"**



Kuva 2. Hankevalmistelun tueksi laadittu prosessikuvaus.

2 Yhteistyötä ja yhteistä tekemistä

Tässä luvussa tuodaan esille yhteistyömuotoja ja -tahoja, jota Opiskelijan TKI-projektityöntekijäpolku -hankkeessa oli. Hankkeen aikana huomattiin, että Karelian hankkeiden ja urapalveluiden yhteistyöstä on hyötyä, kun kohderyhmä on sama eli Karelian opiskelijat. Yhteistyötä tehtiin myös Karelian Osaajia harvaan asutulle alueella -hankkeen kanssa. Hankkeet osallistuivat erilaisiin opiskelijatapahtumiin, urapalveluiden järjestämiin Work Smart -tapahtumiin ja luentovierailuihin. Samalla hankkeet tekivät Karelian TKI-toimintaa opiskelijoille tutuksi. Hankkeet myös suunnittelivat ja toteuttivat Tuudo-sovellukseen työnhakukanavan markkinointia.

2.1 Yhteistyötä Karelian hankkeiden kesken

Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin yhteistyöstä Osaajia harvaan asutulle alueelle -hankkeen kanssa. Hankkeissa huomattiin, että molemmilla oli yhteisiä tavoitteita muun muassa edistää opiskelijoidemme työllistymistä ja myös tehdä tutuksi Tuudon työnhakukanavaa Karelian opiskelijoiden parissa.

Tuudo on Karelian opiskelijoilla käytössä oleva mobiiliappi, josta opiskelija näkee lukujärjestyksensä, voi ilmoittautua kursseille, navigoida kampuksilla ja asioida kirjastossa (sähköinen kirjastokortti). Tuudossa on myös opiskelijoille suunnattu työnhakukanava. Siellä työnantajat ilmoittavat opiskelijoille työ- ja harjoittelupaikoista ja opinnäytetyöaiheita. Työnhakukanava otettiin Kareliassa käyttöön vuoden 2022 alussa ja huomattiin, että se ei ole vielä tuttu opiskelijoiden keskuudessa.

“Tuudon työnhakukanavasta opiskelija löytää vuoden ympäri opiskelijoille ja valmistuville sopivia työpaikkoja, eri aloilta ja paikkakunnilta. Sieltä löytyy myös harkkapaikkoja ja opinnäytetyöaiheita, Opiskelija tavoittaa työnantajan ilman välikäsiä valtakunnallisesti tai paikallisesti. Tuudo järjestää myös vuosittaisia rekrymessut korkeakouluopiskelijoille.” (Tuudon etusivu)



Kuva 3. Karelian Tuudon markkinointikuva.

Osaajia harvaan asutulle- hanke ja Opiskelijan TKI-projektityöntekijän polku -hanke osallistuivat yhdessä opiskelijoille suunnattuihin rekrytointitapahtumiin, joissa esiteltiin hankkeiden toimintaa ja muun muassa Tuudon työnhakukanavaa. Osaajia harvaan asutulle alueelle -hankkeessa Tuudossa ilmoitettiin työharjoittelupaikkoja ja jatkossa projektityöntekijän paikkoja on tarkoitus markkinoida Tuudossa. Hankkeet järjestivät yhteisen somekampanjan opiskelijoille Tuudosta. Kampanjan tavoitteena oli tehdä Tuudon työnhakukanavaa opiskelijoille tutuksi.



Kuva 4. Tuudo-somekampanjan mainos.

Hankkeet tekivät myös yhteistyötä projektityöntekijän rekrytoinnissa. Hankkeet rekrytoivat hankeisiin yhteisen projektityöntekijän, joka teki puolet työajasta Osaajia harvaan asututulle -hankkeelle ja puolet Opiskelijan TKI-projektityöntekijän polku -hankkeelle. Tämän raportin luvussa kolme kerrotaan lisää projektityöntekijän rekrytoinnissa ja pilotoinnista.

2.2 Yhteiskehittäminen Karelian urapalveluiden kanssa

Mitä Karelian urapalvelut tekevät? Karelian urapalvelut on suunnattu palvelemaan Karelian tutkinto-opiskelijoita. Palveluiden tavoitteena on tukea opiskelijaa siirtymään työelämään tai jatko-opintoihin opintojensa jälkeen. Opiskelijoille tarjotaan henkilökohtaista uravalmennusta ja matalan kynnyksen päivystyspalveluja. Urapalveluiden kanssa voi myös etsiä harjoittelu- ja työpaikkoja sekä opinnäytetyön aiheita Tuudosta.

Henkilökohtainen uravalmennus on tarkoitettu opiskelijoille, joilla on mieltä askarruttavia kysymyksiä omasta urasta. Pohdinnan kohteina voivat olla esimerkiksi, mitä minä osaan opintojen jälkeen, minne voisın työllistyä, mitkä jatko-opinnot voisivat olla hyödyllisiä jne.

“Uraohjaus on luottamuksellista, henkilökohtaista keskustelua, jonka aikana yhdessä opiskelijan kanssa selvitetään hänen lähtötilanteensa ja asetetaan tavoitteet valmennukselle. Valmennus sisältää keskustelua ja tavoitteisiin sopivia tehtäviä, joiden avulla tuetaan ja seurataan opiskelijan tavoitteisiin pääsyä. Uravalmennuksessa keskustellaan uravalmentajan kanssa omista suunnitelmista opintojen jälkeen, punnitaan eri mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja työn ja uran suhteen, urasuunnittelu- ja työnhakutaitojen vahvistamista, opiskelijan tilanteen ja tulevaisuuden suunnitelmien selkeyttämistä ja yhteistä ideointia ja päätöksien tekemistä.” (Karelian urapalvelut)

TKI-projektityöntekijäpolku -hankkeen valmistelun aikana ”benchmarkattiin” Toronton yliopiston mallia ”Work and study”, jossa opiskelija on töissä kampusassistenttina ja sen yhteydessä hän pohtii tulevaa uraansa ja täyttää niin sanottua uraohjauksen työkirjaa. Myös Kareliassa haluttiin tarjota opiskelijoille työkokemuksen lisäksi laajempaa kokonaisuutta eli uraohjausta.

Kareliassa on käytössä sähköinen Intro-perehdytysjärjestelmä. Introon luodut mallipohjat antavat uudelle työntekijälle peruskatsauksen Karelian tavoitteista, toimintakulttuurista ja toimintavoista. Perehdytys toteutetaan uuden työntekijän työtehtävän edellyttämät erityispiireet huomioiden. Hankkeessa kehitettiin TKI-projektityöntekijäpolkuun osallistuvalla projektityöntekijälle oma perehdytyspohja, johon on lisätty uravalmennus-osuus muun perehdytyksen lisäksi.

The screenshot shows a web-based onboarding interface for 'TKI-projektityöntekijä ja uravalmennus'. At the top, there are navigation buttons for 'MUOKKAA' and 'NÄYTÄ TIEDOT', and a search bar for 'Etsi tehtävistä...'. The main content is organized into six vertical columns, each representing a time period:

- 2 viikkoa:** 'Ennen aloitusta'. Tasks include: 'Nimeä mentori', 'Aikataulu preboardingle vaihe ja työsuhteen ensimmäiset päivät', 'Tapaaminen työntekijän kanssa tulevista työtehtävistä ja vastuista', 'Tilaa koneet ja laitteet', 'Tunnistaudu saadaksesi Karelian käyttäjätunnukset', and 'Työsopimukselliset asiat - HR:n tehtävä'.
- 0 viikkoa:** 'Aloituspäivänä'. Tasks include: 'Henkilöstön esittely' and 'Tilojen ja välineiden esittely'.
- +1 viikkoa:** 'Ensimmäinen viikko'. Tasks include: 'Tutustu yhteisen perehdytystilaisuuden materiaaleihin', 'Tutustu TKI-toiminnan prosesseihin', 'Fillismittariin vastaaminen', 'Projektin toiminnan ja talouden johtaminen', and 'Uravalmennuksen aloittaminen / ensimmäinen yhteydenotto'.
- +4 viikkoa:** 'Ensimmäinen kuukausi'. Tasks include: 'Avoin tiede- ja tutkimus- avoin toimintakulttuuri projektin toteutuksessa', 'Uravalmennus: tee ennakkotehtävä', 'Uravalmennus suunnitelman tekeminen', 'Uravalmennus: osaaminen ja sen tunnistaminen', 'Uravalmennus: testit', and 'Uravalmennus: Vahvuudet'.
- +12 viikkoa:** 'Koeajan puoliväli'. Tasks include: 'julkaisu', 'Uravalmennus: työnhakutaidot', 'Uravalmennus: sosiaalinen media työhaussa', 'Uravalmennus: työhaun kanavat 1.', 'Uravalmennus: työhaun kanavat 2.', and 'Uravalmennus: työelämän lainsäädäntö ja pelisäännöt'.
- +24 viikkoa:** 'Ennen perehdytyksen ...'. Tasks include: 'Uravalmennuksen loppukeskustelu ja jatkoa sopiminen', 'Tuen tarpeen selvittäminen ja kehittymismahdollisuuksien avaaminen', 'Kehittymistavoitteiden asettaminen', 'Koeajan päätöskyselyyn vastaaminen', and 'Uravalmennus: jatkuva oppiminen'.

Kuva 5. Kuvakaappaus Intron "TKI-projektityöntekijä ja uravalmennus" -perehdytyksestä.

Uraohjauksessa on henkilökohtaisia tapaamisia uravalmentajan kanssa mutta myös itsenäisiä tehtäviä, joita projektityöntekijä voi tehdä Intro-perehdytysjärjestelmän kautta.

Uravalmennus on suositeltavaa mutta vapaaehtoista. Esihenkilö päättää, voiko uravalmennukseen käyttää työaika ja minkä verran, vai tapahtuuko se työajan ulkopuolella. Karelian urapalveluiden kanssa kehitettiin Intron perehdytysmallipohjaa siten, että sinne luotiin projektityöntekijöille oma perehdytyspohja: "TKI-projektityöntekijä ja uravalmennus.", jonne lisättiin uravalmennustehtäviä. Perehdytys on saatavilla myös englanniksi: "RDI Project Worker and Career Coaching".

Uravalmennustehtävät ovat Karelian urapalveluiden jo käytössä olevia tehtäviä ja ohjeita. Uraohjauksesta vastaa edelleen Karelian urapalvelut mutta projektityöntekijä voi muun perehdytyksen lomassa tehdä itsenäisesti uravalmennustehtäviä ja sen lisäksi tavata henkilökohtaisesti uraohjaajaansa. Uraohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista mutta suositeltavaa. Uraohjauksesta saa parhaimman hyödyn irti, kun on itse sitoutunut ja motivoitunut osallistumaan siihen.

Uraohjauksessa tehdään jokaiselle ohjattavalle henkilökohtainen suunnitelma ja omat tavoitteet. Uravalmennustehtävät liittyvät muun muassa oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen, jotta oman alan ja työtehtävän löytäminen olisi helpompaa. Konkreettisella tasolla käydään läpi työnhakutaitoja, sosiaalisen median käyttöä työhaussa, työhaun kanavia, työelämän lainsäädäntöä ja pelisääntöjä, tehdään

ansioluettelo ja ohjattava saa sparrausta työnhakemuksen tekemisessä. Uraohjauksessa käydään läpi myös jatkuvaa oppimista ja sen tuomia mahdollisuuksia tulevaisuudessa.

“Karelian uraohjauksella tuetaan opiskelijaa systemaattisesti omien uratavoitteiden asettamisessa ja näitä tukevien valintojen tekemisessä. Uravalmennus tarjoaa opiskelijalle myös taitoja jatkotyöllistymiseen, kehittää opiskelijan työelämätaitoja ja uravalmiuksia sekä motivaatiota jatkuvaan oppimiseen.” (Karelian urapalvelut)

3 Mallin pilotointia ja projektityöntekijän rekrytointi hankkeeseen

Osaajia harvaan asutulle alueelle - ja Opiskelijan TKI-projektityöntekijäpolku -hankkeisiin rekrytoitiin yhteinen projektityöntekijä määräaikaiseen työhön ajalle 1.3.–30.6.202. Projektityöntekijän tehtäviin kuului muun muassa opiskelijoiden tavoittamiseksi suunnitellun rajatun viestintäkokonaisuuden suunnittelu ja toteutus yhdessä muiden hanke-työntekijöiden kanssa. Lisäksi hän vastasi hankkeiden esitysmateriaalien suunnittelusta ja tuottamisesta eri järjestelmien avulla sekä muusta hankeviestinnän suunnittelusta ja toteuttamisesta yhdessä hanketiimien kanssa.

Työpaikkailmoituksessa haettiin henkilöä, jolla olisi suunnittelu- ja organisointitaitoja, tiimityöskentelykykyä, osaamista videoiden teosta ja tekstin tuottamisesta, eri sosiaalisen median kanavien tuntemusta ja itseohjautuvaa sekä kehittävää työskentelyotetta, hyviä kirjallisia, suullisia viestintä- ja vuorovaikutustaitoja ja hyvää suomen- ja englannin kielen taitoa. Eduksi katsottiin hyvät verkostot Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden parissa ja visuaalinen ja graafinen osaaminen sekä monipuolinen sosiaalisen median palveluiden osaaminen.

Tehtävän katsottiin soveltuvan erinomaisesti opintojensa loppuvaiheessa olevalle Karelial opiskelevalle, joka oli kiinnostunut kehittämään osaamistaan erilaisissa tutkimus- ja kehittämistehtävissä. Työpaikkailmoituksessa mainittiin, että projektityöntekijä voi osallistua työsuhteen aikana uravalmennukseen, joka antaa valmiuksia muun muassa oman osaamisen tunnistamiseen ja urasuunnitteluun.

Hakemus pyydettiin jättämään Kuntarekryn kautta ja sitä markkinoitiin myös Tuudon työnhakukanavassa. Hakemuksia tuli yhteensä neljä; kolme Karelial opiskelijoilta ja yksi Karelial ulkopuoliselta hakijalta. Haastattelun jälkeen valittiin hakijoiden joukosta työhön henkilö, joka oli juuri valmistunut medianomiksi Kareliasta ja oli sen lisäksi osallistunut Y-akatemian opintoihin ja tehnyt viestinnäntehtäviä kevytyrittäjänä.

Tarkemmin Opiskelijoiden TKI-projektityöntekijäpolku -hankkeen työtehtäviin kuului muun muassa prosessikuvauksen visuaalisen ilmeen suunnittelu ja laatiminen ja sisältöjen tekeminen Canva - ja Thinglink -työkalujen avulla yhdessä muun projektitiimin kanssa, Thinglink-videoiden kuvaus ja editointi ja Tuudo-markkinoinnin ja viestinnän suunnittelu.

TKI-projektityöntekijäpolku -mallia pilotoitiin myös muissa Karelial hankkeissa. Kaiken kaikkiaan projektityöntekijäpolun pilotointiin osallistui viisi projektityöntekijää Karelial

eri hankkeissa. Yksi työskenteli siis puoliksi Osaajia harvaan asutulle alueelle -hankkeessa ja Opiskelijan TKI-projektityöntekijän polku -hankkeessa. Kaksi työskenteli Työelämälähtöinen kyvykkyysien johtaminen ja kehittäminen (Kyvykkyys) -hankkeessa, yksi Co-Fast -hankkeessa ja yksi Rakentamisen vihreä siirtymä -hankkeessa. Kaikki projektityöntekijät olivat joko juuri valmistumassa tai valmistuneet Kareliasta. Yksi heistä teki myös palkattoman harjoittelunsa ja opinnäytetyönsä hankkeeseen sekä jäi sen jälkeen hankkeeseen työsuhteeseen.

3.1 Pilotointi: Projektityöntekijöiden kokemuksia opiskelijoiden TKI-projektityöntekijä polusta

Tässä luvussa kerrotaan kolmen projektityöntekijän kokemuksista hanketyöskentelystä. Kaikki kolme Karelian valmistuvaa opiskelijaa kokivat projektityöskentelyn monesta eri näkökulmasta hyödyllisenä kokemuksena.

Karelian tarjoaman projektityön koettiin tuovan mahdollisuuksia työelämään siirtymisessä.

“Karelia-ammattikorkeakoulun TKI-projektityöntekijäpolku tarjoaa opiskelijoille arvokkaan tilaisuuden siirtyä työelämään jo ennen valmistumista. Ensimmäisen työpaikan saaminen ei ole aina itsestänselvyyttä, ja alojen välillä on havaittavissa suurtakin vaihtelua työtarjonnassa.” (Kettunen 2023)

Projektityö kartutti työkokemusta erityisesti projektiosaamisen saralla. Sen koettiin myös kasvattavan omaa osaamista ja asiantuntemusta omalta alalta. Projektiluontoisessa työssä sai kokeilla vapaasti ja käyttää omaa luovuuttaan ja kokeilla omia rajojaan. Kaikkien kolmen opiskelijan kohdalla hanke, jossa he työskentelivät vastasi heidän omaa alaansa, joten he pääsivät saman tien ”testaamaan” opinnoissa opittuja taitoja.

“Olen saanut nyt uuden ja arvokkaan lisäyksen omaan ansioluettelooni, mutta myös paljon uutta kokemusta, uusia ajatuksia ja havaintoja sekä konkreettisia välineitä tulevaisuuden työelämään. Tulevaisuuden työelämä ei tunnu enää niin epävarmalta, kun on saanut ensimmäisen työkokemuksen ja varmuutta omaan tekemiseensä.” (Kettunen 2023)

“Opiskelija voi hanketyössä käyttää ja parantaa koulutuksessa oppimiaan tietoja sekä taitoja. Kareliassa työskentelevän opiskelijan suurin hyöty on päästä heti implementoimaan oppimaansa työn parissa.” (Mustonen & Martikainen 2023)

“Hankkeen parissa työskennellessäni pääsinkin suoraan soveltamaan jo siihenastisessa tietojenkäsittelyn koulutuksessa saamiani taitoja, sekä oppimaan lisää monipuolisessa hankeympäristössä, jossa asiantuntemusta löytyi useilta eri osaamisalueilta.” (Mustonen & Martikainen 2023)

Työtehtävät koettiin monipuolisiksi ja omaa osaamista vastaavaksi.

“Aikani Kareliassa ei ole siis ollut yksitoikkoista, vaan enemmänkin monipuolista tekemistä, jossa pääsee halutessaan kehittymään niin pitkälle kuin vain haluaa. Media-alan osaamiseni vahvistui, mutta samalla myös pääsin testaamaan taitojani etenkin esiintymisessä ja siinä, miten voin jakaa omaa asiantuntijuuttani muille.” (Kettunen 2023)

Myös uravalmennuksesta koettiin olevan hyötyä koska siellä sai keskustella ja suunnitella omaa uraa. Uravalmentajalta sai sparrausta omien vahvuuksien ja osaamisen kartoittamiseen. Myös se koettiin tärkeäksi, että projektityöntekijänä sai kokemusta säännöllisestä työajasta ja työelämän pelisäännöistä.

“Koronavuosien opiskelijana ja yrittäjyyden käyneenä minulle tutumpaa on ollut etäopiskelu, itsenäinen freelancer-tö ja sen tuoma täysi joustavuus työaikoihin- sekä paikkoihin. Nyt pääsin kokemaan ensimmäistä kertaa sen, millaista on olla perinteisemmällä työuralla. Toimistotyöaika ja liukumajat olivat minulle aivan uusia käsitteitä, joihin tottuminen myös otti oman aikansa. Rehellisyyden nimissä tottuminen tähän uuteen työmalliin vaati sisua ja silmäpussien peittämistä. Ymmärsin kuitenkin, että toisaalta säännöllisyys niin päivärytmissä kuin tuloissakin palkitsee lopulta tuon pinnistelyn.” (Kettunen 2023)

Yhteistyötaitojen kehittyminen koettiin myös tärkeäksi kokemukseksi.

“Tärkeimmät asiat mitä olen projektityöskentelystä oppinut ovat kommunikaatio- ja yhteistyötaidot. Nämä taidot varmasti siivittävät uraani varsinkin sen alkutaipaleella.” (Mustonen & Martikainen 2023)

Projektityöntekijät toivat esille, että myös Karelia hyötyy projektityöpolusta. Opiskelijat tuovat hankkeisiin uutta näkemystä, ideoita ja tuoretta tietotaitoa suoraan koulun penkiltä.

“Karelia sekä opiskelijat hyötyisivät varmasti, jos Karelian monilukuisiin hankkeisiin olisi selkeä prosessi, jonka kautta opiskelijat voisivat hakeutua niihin töihin. Tämä voisi osaltaan edesauttaa tutkintojen valmistumista aikataulussa, sekä tarjota opiskelijalle suhteellisen helposti lähestyttävän ensiaskeleen kohti työelämää. Käytännössä omat opiskelijat ovat Karelialle myös resurssi, joka on helposti sisäisen viestinnän kautta tavoitettavissa.” (Mustonen & Martikainen 2023)

Projektityöntekijät nostivat esiin myös jatkuvan oppimisen näkökulman:

“Voin luvata, että Kareliassa tutuksi tullut termi ”jatkuva oppiminen” tulee pysymään mukana tavalla tai toisella.” (Kettunen 2023)

“Toinen iso etu työskennellä Karelialla opiskelijana on Karelian panostaminen jatkuvaan oppimiseen. Jatkuva oppiminen on erityisen tärkeää koko työuran ajan, mutta erityisesti työuran alussa, kun kokemusta ei ole lainkaan tai hyvin vähän.” (Mustonen & Martikainen 2023)

3.2 Pilotointi: Projektihenkilöstön kokemuksia opiskelijoiden TKI-projektityöpolusta

Seuraavassa Karelia-ammattikorkeakoulun projektipäällikkö Paavo Raappana kertoo kokemuksiaan projektityöntekijän rekrytoinnista ja työskentelystä Co-fast hankkeessa:

Projektityöntekijän tekemät työtehtävät olivat monipuolisia ja perustuivat työntekijän omaan osaamiseen, kiinnostukseen sekä käytössä olleisiin resursseihin. Projektityöntekijä toteutti hankkeen tavoitteita sekä tuloksia edistäviä toimenpiteitä muun muassa mediatuotantojen tekemistä, verkkolähetysten valmistelua ja suunnittelua. Projektityöntekijä toteutti myös hankkeen viestintää ja teki kirjallista aineistoa, joten esimerkiksi Pulssi-artikkeleiden tuottaminen yhteistyössä oli helppoa. Projektityöntekijällä oli aikaisempaa hanketyökokemusta myös hankkeiden raportoinnista, mikä auttoi myös hankkeen loppuraportin laatimisessa.

Projektityöntekijästä oli todella iso hyöty hankkeelle. Hanketiimi oli pieni, tehtävää paljon ja aikataulu nopea, joten jokainen työntekijä oli tärkeä.

Karelia-ammattikorkeakoulun rekrytointiprosessi ja projektityöntekijän tehtävänkuvauksen kehittäminen oli kesken, kun hankkeemme projektityöntekijän tarve ja tehtävät oli todennettu. Eli siinä vaiheessa Karelia-ammattikorkeakoululla ei ollut vielä organisaatiokohtaista tehtäväkuvausta projektityöntekijälle. Tämä hidasta rekrytoinnin aloitusta muutamilla viikoilla. Kareliasta valmistuneiden / valmistuvien opiskelijoiden kohdalla hyödyttää mahdollisuus kysyä myös opiskelijaa opettaneiden näkemys/ suosittelu tehtävään hakeneesta henkilöstä.

Projektityöntekijäpolku on todella hyvä mahdollisuus integroida hanketyöstä kiinnostuneita opiskelijoita hanketyöhän sekä osaksi Karelian organisaatiota. Hankkeen, johon työntekijä rekrytoidaan, on kuitenkin oltava riittävän pitkäkestoinen

sekä hanketiimin riittävään suuri. Tällöin yhden työntekijän aikaa ei liikaa sidota ohjaamiseen ja projektityöntekijän on mahdollista oppia riittävän laajalta hanketiimiltä. Jos kokemusta olisi ollut vähemmän, työntekijän ohjaamisen olisi mennyt enemmän resursseja, mikä olisi ollut haaste reilun vuoden mittaisessa nopeatempoisessa hankkeessa.

Karelia-ammattikorkeakoulun TKI-asiantuntija Marja-Liisa Ruotsalaisen ajatuksia TKI-projektityöntekijä polusta:

Projektihenkilöstölle ja -päälliköille projektin johtaminen tarjoaa monia hyötyjä, kuten kokemuksen operatiivisena esihenkilönä toimimisesta sekä henkilökohtaisen ohjausosaamisen kasvun, kun perehdyttää ja ohjaa projektityöntekijöitä projektin toimintaan. Omaa asiantuntemustaan ja kokemustaan voi jakaa uudelle projektityöntekijälle, siirtää ns. hiljaista tietoa. Myös oma kehittämisosaaminen lisääntyy sekä voi toimia roolimallina alalle tuleville.

3.3 Uravalmentajien kokemukset uraohjauksesta

Teksti: Karelian uravalmentajat Satu Saarinen ja Niina Pennanen

Opiskelijan TKI-projektityöntekijän polku -hankkeessa pilotoitiin uravalmennusta uuden työntekijän perehdytyksen yhteydessä. Uravalmennus on yhdistetty osaksi Kareliassa käytössä olevaa Intro-perehdytysjärjestelmään.

Uravalmennus koostui useasta teemasta: osaaminen ja sen tunnistaminen, itsetuntemus, työnhakutaidot, työpaikat ja työnhaun kanavat, sosiaalinen media työnhaussa, työelämän lainsäädäntö ja pelisäännöt sekä urasuunnittelu. Pilottivaiheessa työntekijöiden kanssa käytiin läpi kaikki uravalmennuksen teemat. Uravalmennus aloitettiin alkukeskustelulla, jossa asetettiin valmennukselle tavoitteet. Tavoitteiden asettamisen jälkeen uravalmennus eteni teemoittain Intron jäsentämänä. Jokaisen valmennuskerän jälkeen projektityöntekijä sai teemaan liittyvän tehtävän, joka purettiin seuraavassa tapaamisessa. Uravalmennuksen lopuksi oli loppukeskustelu, jossa summattiin yhteen valmennuksen pääasiat ja varmistettiin jatkosuunnitelmat.

Pilottivaiheen uravalmennuksessa huomattiin, että jokainen valmennettava oli eri urasuunnitteluvaiheessa ja kaipasi räätälöidympiä valmennussisältöjä. Osalla valmennettavista oli entuudestaan selkeä tulevaisuuden urasuunnitelma. He hyötyivät uravalmennuksesta todennäköisesti vähiten. Osa valmennettavista taas koki, että kaikki käsitellyt teemat auttoivat eteenpäin omassa urasuunnittelussa.

Pilottivalmennusten kokemusten perusteella on hyvä, että uravalmennus on osa projektityöntekijän perehdytystä. Uravalmennuksen avulla tuetaan projektityöntekijän siirtymistä seuraavaan työtehtävään. Uravalmennus voi luoda esimerkiksi turvallisuuden tunnetta siitä, että voi kerryttää työkokemusta omalta alaltaan ja samalla pohtia avoimesti seuraavia askelia työurallaan. Onnistuneessa ohjauksessa tarvitaan aina ohjattavan omaa motivaatiota ja sitoutumista pohtia uraansa. Ennalta määrätty uraohjausprosessi on harvoin toimiva ratkaisu. Kokemusten perusteella uravalmennukseen kannattaa luoda yksilöllisiä sisältökokonaisuuksia eri teemoista, jotka projektityöntekijä voi valita uravalmennuksen alkaessa. Uravalmennuksen pohjimmaisena tavoitteena on, että työntekijä saa toimivia rakennuspalikoita omaa työuraansa varten.

4 Hankkeen tuloksia

4.1 Opiskelijan polku

Opiskelijan TKI-projektityöntekijäpolku on Karelian valmistuvalle opiskelijalle mahdollisuus tehdä harjoittelu, opinnäytetyö ja sen jatkoksi projektityöntekijän tehtävä Karelian TKI-hankkeissa.

Polku voi sisältää seuraavat vaihtoehdot:

- A)** Projektityö Karelian projektissa: Opiskelija voi siirtyä projektityöhön työsuhteeseen opintojen loppuvaiheella / valmistuttuaan.
- B)** Palkaton harjoittelu ennen projektityötä: Opiskelija voi suorittaa aluksi palkattoman harjoittelun projektissa ja sitten siirtyä projektityöhön työsuhteeseen.
- C)** Opinnäytetyö: Opiskelija voi tehdä opinnäytetyön projektin toimeksiantona ja sen lisäksi työskennellä projektissa työsuhteessa.
- D)** Kaikki kolme osaa: Opiskelija voi suorittaa aluksi palkattoman harjoittelun, tehdä opinnäytetyön projektille ja jatkaa projektityöntekijänä työsuhteessa.

Projektityöntekijän tehtävät ovat palkallisia ja tehtäviin kuuluu muun muassa hankesuunnitelman mukaiset tehtävät. Yleensä ne ovat avustavia tehtäviä, kuten hankkeen toteutus- ja viestintätehtäviä. Projektityöntekijän tehtävän lisäksi polkuun kuuluu vapaaehtoinen uravalmennus, joka on integroitu osaksi perehdytystä. Uravalmennustehtävät ovat liitetty osaksi Karelian Intro-perehdytysohjelmaa. Uravalmennusta on kehitetty yhteistyössä Karelian urapalveluiden asiantuntijoiden kanssa, ja he valmentavat jatkossakin opiskelijoita ura-asioissa.

Projektityöntekijän tehtävät julkaistaan Tuudon työnhakukanavassa, niitä haetaan Kuntarekryssä ja markkinoidaan Karelian somekanavissa. Hankkeen aikana onkin haluttu lisätä Karelian opiskelijoiden tietoa Tuudon työnhakukanavasta. Muutenkin sen seuraminen on opiskelijoille hyödyllistä koska sieltä voi löytyä tärkeä harjoittelupaikka tai työpaikka.

Hankkeen aikana henkilöstöhallinnassa ja TKI:ssa laadittiin projektityöntekijän tehtäväkuva sekä tehtävä- ja palkkaustaso, jota Kareliassa ei aiemmin ollut.

Nimike	Perustaso	Ammattilaisen taso	Vahvan ammattilaisen taso
Projektityöntekijä	Vaativuus ja vaikuttavuus Hankesuunnitelman mukaiset projektityöntekijän tehtävät.	Vaativuus ja vaikuttavuus Edellisen lisäksi tehtävään sisältyy projektin suunnittelu-, toteutus-, arviointi- ja viestintätehtäviä.	Vaativuus ja vaikuttavuus Edellisten lisäksi näyttöä tuloksellisista kehittämistehtävistä.
	Monipuolisuus Avustavat tehtävät projekteissa.	Monipuolisuus Edellisten lisäksi tehtävään sisältyy osallistumista työryhmiin ja verkostoihin.	Monipuolisuus Edellisten lisäksi toimimista useissa projekteissa ja osallistumista hankevalmisteluun.
	Osaaminen Soveltuva ammatillinen perustutkinto tai muutoin hankittua työtehtävässä tarvittavaa asiantuntemusta ja/tai työkokemusta. Ammattitaidon ja työvälineiden edellyttämä perusosaaminen.	Osaaminen Edellisten lisäksi tehtävän kannalta merkityksellistä perusosaamista ylittävää osaamista.	Osaaminen Edellisten lisäksi korkeakoulututkinto ja näyttöä projektiosaamisesta.

Kuva 8. Projektityöntekijän tehtävätasot Kareliassa

Rekrytointiprosessia muokattiin niin että, se sopii projektityöntekijöiden rekrytoimiseen. Henkilöstölle, erityisesti projektipäälliköille ja hankevalmistelijoille tehtiin oma ohje ja prosessikuvaus.

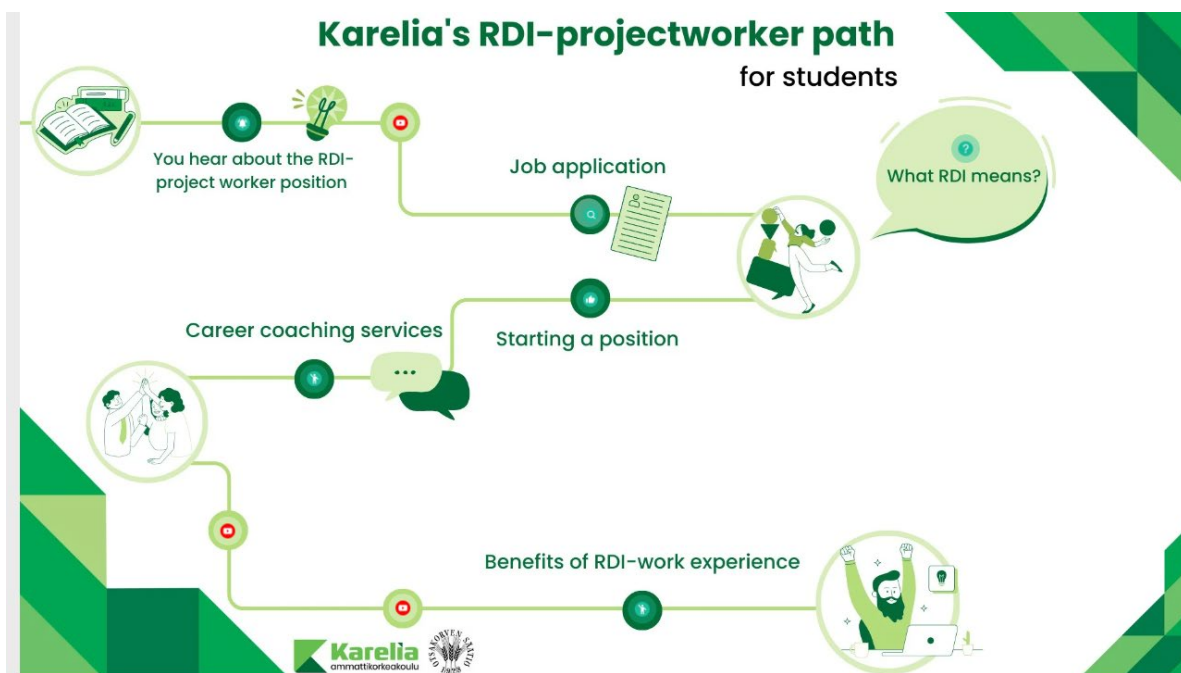
Hankkeen aikana jalkauduttiin opiskelijoiden pariin esittelemään hanketta ja projektityöntekijä polkua. Tuudon työnhakukanavaa markkinointiin muun muassa somekampanjan avulla, osallistuttiin opiskelijatapahtumiin ja vierailtiin luennoilla. Samalla opiskelijoille tehtiin Karelian tutkimus- kehittämis- ja innovaatiotoimintaa tutuksi.

Thinglink-esitystapa valittiin hankkeessa syntyneeseen prosessimallin esitystavaksi. Thinglink on visuaalinen ja monipuolinen tapa esittää esimerkiksi prosessin eteneminen. Thinglink-kuvaan on upotettu YouTube-videoita, infolaatikoita sekä linkkejä, joiden kautta käyttäjä voi saada lisätietoa asiasta.

Opiskelijoita varten tehtiin oma Thinglink-esitys. Se toimii opiskelijoille monipuolisena tiedonlähteenä sekä markkinointitapana projektityöntekijäpolusta, Karelian urapalveluista, TKI-toiminnasta ja Tuudosta. Thinglink-esitys on saatavilla opiskelijoille **suomeksi** ja **englanniksi**.



Kuva 9. Thinglink-kuva "Opiskelijan TKI-projektityöntekijän polku henkilöstölle".



Kuva 10. Thinglink-kuva "Karelia's RDI-projectworker path for students".

4.2 Henkilöstön näkökulma: hankevalmistelu ja rekrytointiprosessi

Tässä luvussa avataan, mitä opiskelijan TKI-projektityöntekijäpolku tarkoittaa henkilöstön näkökulmasta.

Jokaisessa hankevalmistelussa arvioidaan, voiko hankkeeseen suunnitella ja resursoida projektityöntekijän tehtävän Karelian valmistumisvaiheessa olevalle tai valmistuneelle opiskelijalle. Hankevalmistelun aikana huomioidaan, voiko Karelian valmistuva opiskelija tehdä hankkeessa palkattoman harjoittelunsa ja/tai opinnäytetyönsä ennen työsuhdetta.

Opinnäytetyön tekeminen ei kuulu työaikaan. Opiskelija ei voi olla palkallisessa harjoittelussa eikä saada rahoitusta opinnäytetyön tekemisestä (kaksoisrahoitustilanne). Projektityöntekijäpolku voi rakentua niin, että aluksi opiskelija on projektissa palkattomassa harjoittelussa ja sen jälkeen työsuhteessa.

Hankevalmistelussa suunnitellaan ja resursoidaan projektityöntekijän tehtävät. Työsuhteen kesto pitää olla vähintään 3 kuukautta. Työsuhde voi olla myös osa-aikainen. Työtehtävät tulee miettiä niin, että ne vastaavat projektityöntekijän tehtävätasoa. Tehtävät ovat avustavia työtehtäviä, eivät liian vaativia.

Projektityöntekijäpolku ei sovellu kaikkiin hankkeisiin, joten sen käyttäminen ei ole edellytyksenä kaikille Karelian hankkeille. Kun tunnistetaan, että projektityöntekijäpolulle on mahdollisuus, otetaan se hankevalmistelussa huomioon niissä hankkeissa, joihin se luontevasti sopii ja istuu. Projektityöntekijälle annetaan mahdollisuuksien mukaan työaika perehtymisen lisäksi myös uravalmennukseen. Uravalmennukseen käytettävästä työajasta päättää esihenkilö. Projektityö ei saa hidastaa opiskelijan valmistumista. Se on tarkoitettu valmistumisvaiheessa olevalle tai valmistuneelle opiskelijalle.

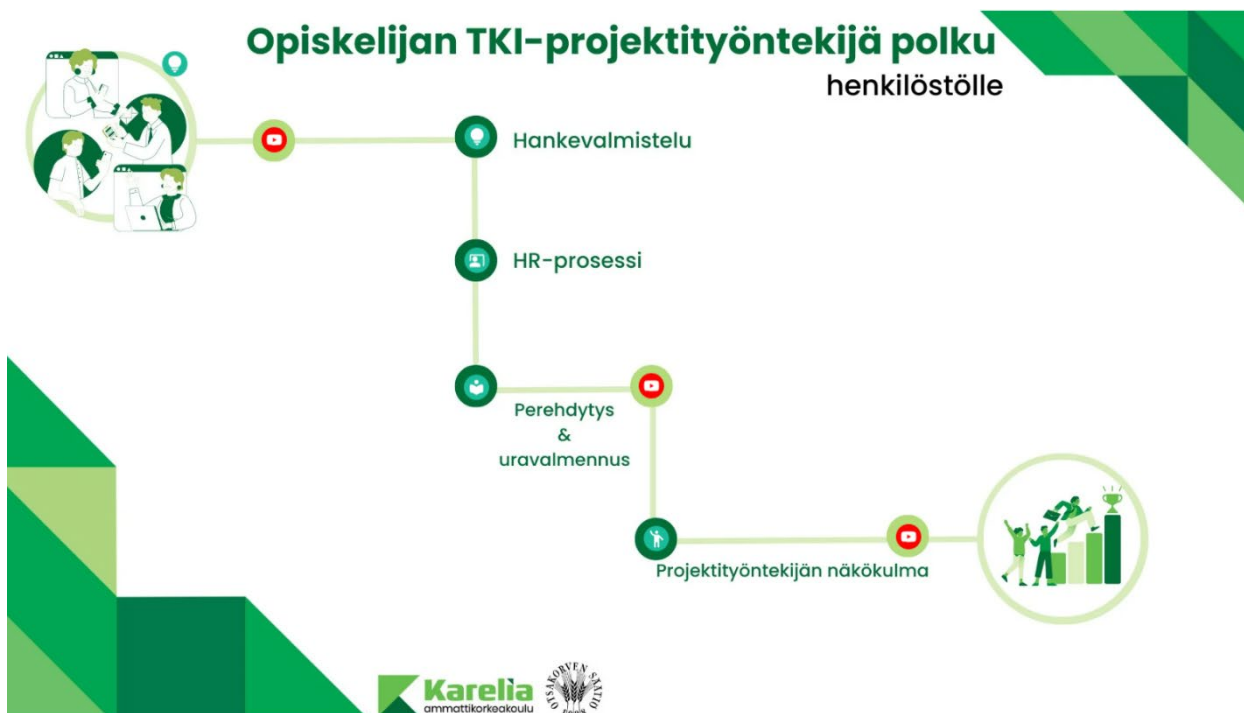
Projektityöntekijän rekrytointiprosessia kehitettiin "kevyemmäksi" yhdessä Karelian henkilöstöpalveluiden kanssa. Rekrytointiprosessi jäljittelee pitkälti jo olemassa ollutta rekrytointiprosessia, muutamia poikkeuksia. Ensin tehdään päätös tehtävän haettavaksi julistamisesta. Tämä perustuu joko vuosittaiseen rekrytointisuunnitelmaan tai hyväksytyyn projektipäätökseen. Rehtori tekee päätöksen rekrytoinnin käynnistämisestä.

Hakuprosessi toteutetaan Kuntarekryn kautta. Opiskelijoille suunnattuja projektityöntekijän paikkoja markkinoidaan myös Tuudon työnhakukanavassa. HR-tiimi vastaa Kuntarekryn ilmoituksen laadinnasta, projektipäällikkö Tuudossa ilmoittamisesta.

Haastatteluryhmään kuuluu vähintään rekrytoitavan henkilön tuleva esihenkilö, projektipäällikkö ja tarvittaessa muita hankkeen toimijoita sekä HR:n edustaja. Ryhmä sopii haastatteluun valittavista henkilöistä, haastattelun sisällöstä sekä mahdollisesta ennakotehtävästä tai työnäytteestä (ei välttämätöntä). Lisäksi he perustelevat, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet haastateltavien valintaan. Kaikista avoimessa haussa olleista tehtävistä tehdään valintapäätökset.

Valintapäätös annetaan tiedoksi johtoryhmälle, haastatteluryhmälle ja henkilöstöpalveluihin. Rekrytoiva esihenkilö tai projektipäällikkö ilmoittaa valitulle henkilölle valinnasta henkilökohtaisesti ja pyytää sähköpostitse ilmoituksen tehtävän vastaanottamisesta. HR:n edustaja ilmoittaa valintapäätöksestä kaikille muille haastatteluihin osallistuneille puhelimitse. Henkilöstöpalvelut tiedottavat valintapäätöksestä kaikkia hakijoita sähköisesti Kuntarekryn kautta. Karelian henkilöstöpalvelut huolehtii sähköisen työsopimuksen laadinnasta.

Projektityöntekijälle on määritelty oma tehtävänkuvaus ja palkkataso. Nämä tiedot löytyvät Karelian intrasta. Henkilöstölle suunnattu ohjeistus on toteutettu myös **Thinglink-esityksenä**.



Kuva 12. Thinglink-kuva "Opiskelijan TKI-projektityöntekijäpolku henkilöstölle.

5 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotoimet

Huhtikuussa 2024 käynnistyi Kareliassa opiskelijan TKI-projektityöntekijäpolun virallinen lanseeraus pilotoinnin jälkeen. Lanseerauksessa tiedotetaan mm. Karelian opetushenkilöstöä ja koulutuspäälliköitä, jotta he voivat kertoa mallista omien koulutustensa opiskelijoille. Lisäksi tiedotetaan muulle henkilöstölle, erityisesti hankevalmistelijoille, mihin hankkeisiin projektityöntekijöiden tehtäviä voi kirjoittaa.

Huomioimalla opiskelijat projektityöntekijöinä jo TKI-projektien budjetoinnissa luodaan kansallisesti uutta mallia, jota myös muut ammattikorkeakoulut voivat hyödyntää. Samalla rakennetaan korkeakoulun sisäinen uravalmennusmalli ja integroidaan sen osaksi talon HR-järjestelmää ja käytänteitä.

TKI-projektityöntekijän polun avulla vahvistetaan opiskelijoiden sujuvaa siirtymistä työelämään ja vastataan entistä paremmin alueen yritysten ja työnantajien työvoimatarpeisiin. Jatkossa Karelian urapalvelut vastaavat opiskelijoiden TKI-projektityöntekijäpolusta yhdessä Karelian TKI-tukipalveluiden kanssa.

Lopputuloksena on, että Kareliaan syntyy systemaattinen tapa suunnitella TKI-projekteja niin, että pystymme korkeakouluna yhä paremmin kasvattamaan maakunnan tarvitsemia asiantuntijoita. TKI-projektityöntekijäpolku voi tarjota opiskelijalle ensimmäisen ja elintärkeän työkokemuksen.



Kuva 10. Kuvituskuva luotu tekoälyllä kehoitteella "Karelian opiskelijoiden TKI-projektityöpolku"

Lähteet

Kettunen, S. 2023. Koulunpenkiltä projektityöntekijäksi. Koulunpenkiltä projektityöntekijäksi. Pulssi-portaali. Karelia-ammattikorkeakoulu. <https://www.karelia.fi/2023/06/koulunpenkilta-projektityontekijaksi/> 2.4.2024

Mustonen, K. ja Martikainen, T. 2023. Opiskelijasta projektityöntekijäksi. Pulssi-portaali. Karelia-ammattikorkeakoulu. <https://www.karelia.fi/2023/12/opiskelijasta-projektityontekijaksi/> 4.4.2024