

SITRA

Korkeakoulutettujen työelämävalmiudet -ideakuulutus:
91 ideaa

Johdanto - korkeakoulutettujen ideakuulutus

Sitra etsi ideoita korkeasti koulutettujen työelämävalmiuksien ja työllistyvyyden kehittämiseksi osana Sitran Työelämän taitekohdat -avainalueen työtä. Avainalue ideoi ja kokeilee toimintamalleja, jotka auttavat työtä ja työntekijöitä löytämään toisensa nykyistä tehokkaammin. Lisäksi se herättelee ihmisiä ja organisaatioita kehittämään uuden työn markkinoilla ja uudessa työelämässä tarvittavia valmiuksia.

Uudessa työelämässä tarvitaan muun muassa ongelmanratkaisukykyä, yrittäjämäistä otetta sekä kykyä toimia monialaisissa tiimeissä ja verkostoissa. Entistä tärkeämpiä taitoja ovat myös itseohjautuvuus sekä muutos- ja uudistumiskyky. Kysymys kuuluu, miten mahdollistaisimme korkeakoulutetuille ja opiskelijoille parhaat mahdolliset eväät työelämään? Hyviä malleja ja käytäntöjä Suomen maasta löytyy paljon. Miten koota hyvät olemassa olevat mallit ja uudet ideat yhteen ja tehdä hyvä näkyviksi? Vastauksena näihin kysymyksiin Sitra käynnisti helmikuussa ideakuulutuksen ja sai 92 toinen toistaan upeampaa ideaa! Ideoiden joukossa on sekä olemassa olevia toimivia malleja, kehittymässä ja laajenemassa olevia ideoita sekä että uusia testaamattomia ajatuksia ja ideoita.

Tähän muistioon on koottu saadut idea yhtä lukuun ottamatta (idean jättäjä ei halunnut ideoansa koosteeseen). Kaikille avoin ideakuulutus järjestettiin 17. helmikuuta - 7. huhtikuuta 2016.

Lukemisen helpottamiseksi ideat on luokiteltu teemoittain – joskin karkealla luokituksella. Yksi idea saattaa liittyä useampaan teemaan. Teemoja ovat:

- Aitoja työelämäprojekteja, opintojen ja työn yhteen nivomista ja opiskelijoiden yritystoimintaa
- Paikkoja ja tapoja kohtaamiselle, verkostoitumiselle ja yritystoiminnan aloittelulle
- Alustoja joissa näkyä, tarjota töitä ja löytää niitä
- Mentorointia ja coachausta opiskelijoille
- Valmennusta opetushenkilökunnalle ja pedagogisia lähestymistapoja
- Opiskelijoiden itsetuntemuksen, asiantuntijuuden kehittymisen, urasuunnistuksen ja muutokkyvyn tukemista

- Työelämä tietoa ja työelämäorientaatiota opiskelijoille
- Erilaisten työelämä taitojen kehittämistä
- Rakenteet: rahoitus, palkitseminen, tutkintojärjestelmä
- Muut ideat

Toivomme, että lukijat saavat ideoista eväitä työhönsä tai löytävät esimerkiksi kumppaneita omien ideoidensa toteuttamiseen. Kunkin idean perässä lukee idean antajan nimi.

Sitra kiittää lämpimästi kaikkia ideakuulutukseen osallistuneita!

Sisällysluettelo

Johdanto - korkeakoulutettujen ideakuulutus.....	1
92 upeaa ideaa	7
Aitoja työelämäprojekteja, opintojen ja työn yhteen nivomista ja opiskelijoiden yritystoimintaa.....	7
Future Workers -program korkeakouluhin!.....	7
Kampuskamari - Teorian ja käytännön kasvualusta.....	7
Ongelmanratkaisun kautta työelämään.....	9
Opiskelijoiden yritystoiminta	10
Oppimo - työelämätaitoja opiskelijoille, uutta näkemystä yrityksille	11
Startup! Yrittäjämäisen asenteen ja toiminnan edistäminen	12
Tutkintoon kuuluvat monitieteiset projektikurssit.....	13
Työn opinnollistamisesta osa yritysten osaamisen johtamista	13
Työelämälähtöiset t & k-projektit.....	14
Työelämävalmiuksien kehittyminen monitieteisissä projekteissa	15
Työyhteisöoppiminen osana ammattikorkeakoulutusta.....	16
Vastuullisuus tuo korkeampaa ja syvempää merkitystä työlle.....	17
Yritysvierailuja	17
Paikkoja ja tapoja kohtaamiselle ja verkostoitumiselle & yritystoiminnan aloittelulle	18
Koulutettujen työnhakijoiden verkosto.....	18
Lunchmi - vuorovaikutuspeli verkostoitumiseen ja vertaisoppimiseen.....	18
Office Escape.....	19
Osuuskuntapohjainen yrittäjyysshautomo.....	20
Muuttuvan työn keskukset	20
Pikatreffipalvelu, Rekrytori - Koulutori.....	21
Startup-toiminta yhteisen intohimon ympärille	21
TyöInno - verkostoja, innovatiivisuutta ja itseohjautuvuutta	21
Tukityökalut alumnitoimintaan, case HY Hämmäläis-Osakunta alumnitoiminnan ja työelämän välille	22
Työpajatoimintaa taitekohdissa oleville.....	23
Vertaisoppimisverkostoja/rinkejä	24
Yrityksen uusi startup-toiminta -osaajien rinki.....	24
Alustoja joissa näkyä, tarjota töitä ja löytää niitä	24
Ammattikorkeakoulujen osuuskunnat.....	25

Apuri-palvelu	25
Humanistipankki.....	25
Keskitetty korkeakoulujen urapalvelu	26
Kohtauspaikka	27
Konsultointi- ja työnvälityssovellus akateemisten asiantuntijoiden ja yritysten välille.....	27
Korkeakouluopiskelijoiden osaamisen markkinapaikka	28
Lyhytaikaisen työkokemuksen hankkiminen.....	28
Opiskelijoiden tulkkiverkosto.....	29
Projektialusta	29
Silpputyöpankki.....	29
Tehtävä, työvälineet ja verkostot.....	30
Yrityksille/instituutioille yksi keskitetty palvelu, josta löytää korkeakoulujen opettajat...	30
Mentorointia ja coachausta opiskelijoille.....	31
Co-Coaching - valmennuksesta apua omien vahvuuksien tunnistamiseen!	31
eMentorointi amk-opiskelijoiden tukena.....	32
Osallistava, yhteisöllinen mentorointi korkeakouluissa	32
Opiskelijoiden ryhmämentorointi.....	32
PT4Career - Uraohjauspalvelu opiskelijoille.....	32
Valmennusta opetushenkilökunnalle ja pedagogisia lähestymistapoja	34
Integratiivinen pedagogiikka.....	34
Kokemuksellisuus.....	34
Valmentajavalmennus korkeakoulujen opetushenkilöstölle	35
Yliopisto-opettajien uraohjaustaitojen ja työelämä tietouden vahvistaminen	35
Opiskelijoiden itsetuntemuksen, asiantuntijuuden kehittymisen, urasuunnistuksen ja muutoksen tukemista.....	36
Asiantuntijuuskurssit yliopistotutkinnon osana	36
Itsetuntemuksen vahvistaminen ja omien työhön liittyvien arvojen tunnistaminen	36
Kutsumustyöpajat.....	36
Muutosmuskeleita työelämään siirtymistä varten _ Merja Fischer.....	37
Pienryhmäohjausta ja motivaatioiden kartoitusta.....	38
School of Career boosting	39
Tietoisuustaidoilla itsetuntemusta, luovuutta ja viisasta vuorovaikutusta	39
Työelämävalmiuksien parempi tunnistaminen opintojen aikana	39
Urasuunnittelutaitojen opetus osana tutkintoa	40
Valmennuksen avulla lisää itsetuntemusta ja iloa työnhakuun!	40

Yksilövalmennus.....	41
3K-työpajamalli osaamisidentiteetin tukemiseksi.....	41
Työelämä tietoa ja työelämäorientaatiota opiskelijoille	42
Työelämän ajokortti ammattikorkeakouluille.....	42
Työelämän ja henkilöstöasioiden opintokokonaisuus (Tyhe) – Työelämävalmiuksia maisteriopiskelijoille	43
Työhyvinvoinnin oppimispaketti	43
Erialaisten työelämätaitojen kehittämistä	44
AND ACTION! -esiintymisvalmennus	44
Businessstaitojen lisääminen useammille aloille	44
Haasterata itseymmärrykselle.....	44
Mediakriittisyys.....	45
Tunneäly taskuun, reppuun ja elämään.....	46
Yrittäjävalmiuksia pelaamalla - informaation arvo ja organisaatorakenteet.....	46
Tiedon parempi hyödyntäminen urilla ja työnhaussa	46
Avoin data apuna piilotyöpaikkojen ja mielenkiintoisimpien työnantajien löytämisessä .	47
Sijoittumisseuranta ja avoin data	47
Rakenteet: rahoitus, palkitseminen, tutkintojärjestelmä.....	48
Elinikäinen oppiminen "tohtori AMK"	48
Keksintöilmoituksesta tai spin-offista rahoitusta.....	49
Sivutulojen verokortt uudistus kokonaistulooverolle	49
Soveltavan tutkimuksen rahoituksen kehittäminen	50
Tulosvastuulliset korkeakoulut – paremmin voiva Suomi.....	50
Työllistämispalkkio yrityksille	50
Muita	51
Graduation Hop!.....	51
Ihastu	52
It's all about networks	52
Kaupunkien kasvot kauniiksi yritys kilpailu (suunnittelu, toteutus, työllistyminen)	52
Ketterien organisaatiomallien tukeminen.....	53
Off-grid all renewable energy system for living and industrial premises	53
Osaamisen vaihdon avaruus	53
Professionals Volunteering (Provo).....	54
"Puzzle"- työnvaihto työkenttäverkostossa.....	56
Päätöksenteon ja johtamisen kehittäminen.....	56

Tietotweetit tiedontuottajien minimituotteena.....	57
Työelämätaitojen ja -tietojen verkostovalmennus korkeakoulutettuja ohjaaville.....	57
ReflektioPrisma	58

92 upeaa ideaa

Aitoja työelämäprojekteja, opintojen ja työn yhteen nivomista ja opiskelijoiden yritystoimintaa

Future Workers -program korkeakouluhin!

Kymmenet tuhannet yritykset Suomessa tarvitsevat jatkajan tulevaisuudessa. Usein jatkajaa ei löydy ja yritys joudutaan lopettamaan. Jatkajien löytämiseksi ehdotamme opiskelijoiden ”yritysmyllyä”, jossa he kiertävät opintojensa aikana kymmenissä jatkajia etsivissä yrityksissä. Ideana on rakentaa oppilaitos-yritys -yhteistyömalli, jossa yhdistetään jatkajaa etsivät yrittäjät ja opiskelijat. Malliin sisältyy projektityötä/harjoittelua/kesätyötä tai muita toimenpiteitä. Olennaista on, että opiskelija kohtaa kymmeniä yrityksiä ja yritykset saavat kontaktit potentiaalsiin yritystoiminnan jatkajiin.

Me voimme luoda toimintamallin. Osaamme sen! Meiltä löytyy myös valmis verkosto.

Terveisin YES-verkosto. #intohimonayrittäjäyyskasvatus "

Sanna Lehtonen

Kampuskamari - Teorian ja käytännön kasvualusta

Mitä ja kuka?

Kampuskamari on Tampereen yliopiston kauppatieteiden tutkinto-ohjelman ja Tampereen kauppakamarin lukuvuoden 2015–2016 aikana pilotoima yhteistyömuoto, joka yhdistää kauppatieteiden opintojaksoja ja Tampereen kauppakamarin jäsenyrityksiä. Mukana pilotissa on ollut myös kauppatieteiden opiskelijoiden ainejärjestö Boomi ry. Kampuskamari rakentuu kahdelle tutulle yhteistyön tavalle:

- a) Harjoitustyöt: opiskelijaryhmä toteuttaa yritykselle harjoitustyön opintojakson teemaan liittyen
- b) Yritysvierailut: opintojaksolla yritysedustajat kertovat reflektoiden omasta näkökulmastaan opintojakson teemaan liittyvistä asioista.

Miten?

Kauppatieteiden tutkinto-ohjelma kokosi opetuksestaan Kampuskamari-tarjottimelle mukaan laaja-alaisesti yhteistyökursseja (yhteensä 22 opintojaksoa mm. johtamisesta, markkinoinnista, laskentatoimesta, yritys juridiikasta). Tampereen kauppakamari tiedotti yhteistyömahdollisuudesta jäsenyrityksilleen, jotka itsenäisesti ilmoittivat kiinnostuksensa kurssikohtaiseen yhteistyöhön. Tämän jälkeen tarjonta ja kysyntä yhdistettiin ja

opintojaksojen vastuopettajat kontaktoivat halukkaat yritykset. Vastuopettajat suunnittelivat sisällä kullekin yritykselle sopivan kokonaisuuden, määrittävät harjoitustöiden ja yritysvierailujen tarkemmat teemat ja toteutustavat, informoivat yrityksiä aikatauluista. Mukaan ilmoittautuneilla yrityksillä on omat nimetyt yhteyshenkilöt. Kurssitoteutuksia on viety eteenpäin oppimistavoitteiden mukaisesti. Lukuvuoden päätteeksi toimintaa arvioidaan ja kehitetään palautteiden mukaisesti.

Kenelle?

Pilotti on toteutettu yhden tutkinto-ohjelman laajuudessa ja yritykset tulivat Tampereen kauppakamarin jäsenyrityksistä. Mukana toteutuksessa on ollut yhteensä arviolta noin 200–300 opiskelijaa ja noin 30 yritystä. Pilotin jälkeen tavoitteena on laajentaa konseptia myös muihin tutkinto-ohjelmiin Tampereen yliopistossa sekä uudessa Tampereelle syntyvässä kolmen korkeakoulun (Tay, TTY, TAMK) yliopistossa. Myös yhteistyöyritysten ja -organisaatioiden lukumäärä voi laajentua pilotin jälkeen.

Haasteet?

Kokonaisuuden hallinta (erityisesti opetustarjonnan ja yrityskysynnän kohtaanto) vaatii yksityiskohtaista suunnittelua, mutta ensimmäisen toteutuskerran kokemukset ovat myös tässä mielessä rohkaisevia. Kampuskamari-konseptin laajentuessa (esim. Tampere3:n myötä) valmisteluun ja yhteneväiseen ohjeistukseen ja toimintatapaan on keskityttävä tarkasti.

Hyödyt yliopistolle ja opiskelijoille?

Kampuskamarin avulla yliopisto avautuu entistä paremmin ulospäin. Kampuskamari luo uudenlaista, systematisoitua opetusyhteistyötä yliopiston ja paikallisen elinkeinoelämän välille. Yhteistyön myötä myös opetushenkilökunta verkostoituu paremmin elinkeinoelämän kanssa, mikä edistää mm. tutkimusyhteistyön kehittämistä ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Opiskelijoille Kampuskamari luo työelämälähtöistä opetusta unohtamatta tärkeää tutkimukseen perustuvaa teoreettisempaa lähestymistapaa. Opiskelijat tulevat myös paremmin tietoiseksi paikallisesta elinkeinoelämästä ja niistä urapoluista, joita se tarjoaa.

Hyödyt kumppaneille?

Yrityksille Kampuskamari tarjoaa uusia tutkimuksellisia yhteistyömahdollisuuksia yliopiston kanssa. Opintojaksot ovat erinomaisia alustoja yrityksille saada nuorempien sukupolvien ja tulevaisuuden tekijöiden ääni oman liiketoiminnan kehittämiseen. Yhteistyö ja parempi verkottuminen voi johtaa myös hyviin rekrytointeihin sekä pro gradu – toimeksiantoihin. Yhteistyöstä kiinnostuneelle yritykselle Kampuskamari on helppo tapa aloittaa yhteistyö. Vuosittainen kurssitarjotin antaa kuvan sisällöllisistä ja ajallisista mahdollisuuksista tehdä yhteistyötä.

Lisätietoja: <http://www.uta.fi/jkk/kat/tyoelama/kampuskamari.html>

Hannu Saarijärvi ja Mia Simpanen, Tampereen yliopisto

Ongelmanratkaisun kautta työelämään

"Yritysten teettämät toimeksianto-opinnäytteet ovat erinomainen keino vahvistaa korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia ja edistää heidän työllistymistä. Gradu-tutkimuksemme perusteella suurten yritysten toimeksianto-opinnäytteiden teettämiseen liittyy kuitenkin merkittäviä puutteita, joihin ratkaisu-ehdotuksemme pureutuu.

1. Miksi toimeksianto-opinnäytteet ovat erinomainen keino edistää korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia ja työllistymistä?

Gradu -tutkimuksemme perusteella (jossa olemme haastatelleet suurten yritysten toimihenkilöitä ja HR:ää sekä opiskelijoita) toimeksianto-opinnäytteet tarjoavat opiskelijoille näytönpaikan. Työelämästä nousevien ongelmien ratkaiseminen ja projektityö kehittävät opiskelijan työelämävalmiuksia. Samalla opinnäyteprojektin osapuolet, opiskelija ja yritys, saavat tilaisuuden tutustua toisiinsa. Kun opiskelijalla on jalka yrityksen oven välissä, onnistuneen toimeksianto-opinnäytteen jälkeen opiskelijan työllistyminen on todennäköisempää.

2. Miksi yritykset teettävät toimeksianto-opinnäytteitä ja mitä haasteita teettämiseen liittyy?

Haastatteluiden perusteella (onnistunut) toimeksianto-opinnäyte tarjoaa yritykselle erinomaisen keinon kasvattaa tietopääomaa ja erityisesti inhimillistä pääomaa. Opinnäytteiden avulla yritykset luovat mm. uutta tietoa, valikoivat uusia talenteja ja hankkivat lisäresursseja tutkimustyöhön.

Tutkimuksestamme ilmenee että suurille yrityksille ei pääsääntöisesti ole haastavaa löytää opinnäytteen tekijöitä. Lähes 90 % opinnäytteen tekijöistä on yritykselle entuudestaan tuttuja, työskennellyään yrityksessä kesätöissä, harjoittelussa tai osa-aikatöissä. Opiskelijat myös suoriutuvat toimeksianto-opinnäytteiden tekemisestä hyvin, mikäli työ saadaan sujuvasti käyntiin. Merkittävin haaste näyttää piilevän siinä että yrityksen on kyettävä poikkeuksetta tarjoamaan opiskelijoille todellisia haasteita, joista on töiden ohjaajalle ja tiimille todellista hyötyä. Toinen selkeä haaste liittyy opiskelijoiden yhteydenottojen kohdentuvuuteen. Henkilöstöosastojen on haastavaa palvella opiskelijoita, jotka hakevat opinnäytepaikkaa tai ehdottavat omaa aihetta, koska henkilöstöosastot eivät ole tietoisia liiketoimintojen tieto- ja henkilöstötarpeista. Kolmas haaste liittyy opinnäyteprojektien avulla hankitun uuden tiedon levittämiseen organisaatiossa. Mainittakoon vielä lopuksi, että osa haastatelluista peräänkuulutti systemaattista ja proaktiivista opinnäytteiden teettämistä, mutta yhdenkään yrityksen opinnäytteiden teettäminen ei ollut haastatteluiden tekohetkellä systemaattista.

3. Miten toimeksianto-opinnäytteiden teettämistä tulee kehittää, jotta se edistää korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia ja heidän työllistymistä?

Mallinsimme gradussa opinnäytteiden teettämisen prosessimallin, jonka yksi tärkeimmistä tehtävistä on liiketoimintayksiköissä toteutettava systemaattinen ja ennakoiva tietotarpeiden kartoitus. Ennakoivalla tietotarpeiden kartoituksella pyritään havaitsemaan aidosti tarpeelliset tutkimusaiheet riittävän ajoissa, jotta työ on ylipäättään aikataulullisesti mahdollista toteuttaa toimeksianto-opinnäyteprojektina. Lisäksi tietotarpeita on arvioitava hyvissä ajoin, jotta toimeksianto-opinnäytteitä teetetään vain riittävän tarpeellisista aiheista. Heikoista aiheista tehdyt opinnäytetyöt rapauttavat opinnäytteiden ohjaamisen kulttuurin. Myös proaktiivista kommunikointia on lisättävä liiketoimintojen ja HR:n välillä. HR:llä on oltava tieto liiketoimintojen tietotarpeista, kun se pyrkii ohjaamaan opiskelijoiden opinnäytepaikka -kyselyjä ja aihe-ehdotuksia relevanteille henkilöille.

Tutkimuksemme perusteella opinnäytteet siis kehittävät ammattitaitoa, eli tässä yhteydessä aitoa asiantuntijuutta. Asiantuntijuus on sekä yrityksen että opiskelijan näkökulmasta tärkeä työllistymistä edistävä tekijä. Konkreettinen ja aito tiedon tarve ruokkii motivaatiota ja tarjoaa sekä opinnäytteen tekijälle että ohjaajalle mahdollisuuden oppia.

Tavoitteemme on lähteä testaamaan ratkaisu-ehdotustamme (opinnäyteprosessi) tämän vuoden aikana. Pyrimme löytämään (1-3) suurta yritystä mukaan pilotoimaan opinnäyteprosessia. Tässä kohtaa haluaisimme päästä esittämään prosessimallia tarkemmin Sitran edustajille ja keskustelemaan yhteistyömahdollisuuksista.

4. Keitä olemme ja mikä on yrityksemme missio?

Olemme toimineet opinnäytteiden asialla yrityksenä vuodesta 2012. Missiomme on lisätä pitkällä aikavälillä laadukkaiden toimeksianto-opinnäytepaikkojen tarjontaa.

Uskomme että toimeksianto-opinnäytteiden teettämisen kehittäminen sujuvoittaa teettämistä ja parantaa opinnäytteiden laatua. Toimeksiantona teetetävien opinnäytteiden määrää on näkemyksemme mukaan mahdollista kasvattaa esim. viemällä hyväksi havaittu prosessimalli tulevaisuudessa niin pk-sektorin kuin julkisten tahojen ulottuville.

Jos opinnäytteiden laatua kyetään parantamaan ja määrää kasvattamaan, uskomme sillä olevan merkittävä yhteiskunnallinen vaikutus.

Erik Ojaniemi

Opiskelijoiden yritystoiminta

Ammattikoulun käyneet korkeakoulu opiskelijat varmasti muistavat alakohtaiset teoria ja käytännön opetuksen oppituntien merkitykset. Korkeakoulu opinnoissa alakohtaisia työkokemusta saa työharjoittelun kautta. Ensimmäinen harjoittelu jakso korkeakoulussa toivottavasti antaa tuntumaa varsinaisesta työstä, jonka ymmärtäminen on tärkeää opiskelijan alakohtaisen kehityksen kannalta.

Joskus työharjoittelu paikkaa on vaikea saada. Tähän liittyen oppilaitokset voisivat tukea/mahdollistaa työharjoittelun, jossa oppilaat perustavat alakohtaisen yrityksen ja toimivat eri tehtävissä opiskelun edetessä. Näin he saavat myös kokemusta eri yöntekijöiden ja vaiheiden tärkeydestä.

Tekemisen meininkiä, motivoimaan ja ammattiosaamista jakamaan voisi yrityksiin tuoda alan huippu osaajan, joko kokoaikaiseksi valmentajaksi tai säännöllisesti vierailevaksi tähdeksi.

Yritys voisi olla kesät auki kokoaikaisesti ja muutoin iltaisin. Tämä loisi oppilaille harjoittelu/työpaikkoja ja mahdollisesti oppilashinnoin toteutettava työ saisi myös asiakkaita.

Yhteistyössä liiketalouden opiskelijoiden kanssa yritykset toteuttaisivat markkinoinnin ja yrityksen toiminnan ylläpitoon liittyvät kokonaisuudet.

Esim. 1vuoden opiskelijat tuottavat asiakkaille myytävän tuotteen/ palvelun. 2. Vuoden opiskelijat toimivat linja organisaatio tehtävissä ja 3.vuoden

opiskelijat hoitavat hallintoon kuuluvat tehtävät. Toki 2 ja 3 vuoden opiskelijat voivat osallistua myös palvelun tuottamiseen.

Tästä projekti luontoisesta käytännön opiskelusta saisi siis työharjoittelu opintopisteitä ja mahdollisesti panoksen mukaan merkintää omaan cv:n täydentämiseen ja ennen kaikkea yhdessä tekemistä, osaamisen kartuttamista ja kokonaisuuden hallintaa.

Marika Salonen

Oppimo - työelämätaitoja opiskelijoille, uutta näkemystä yrityksille

Mitä?

Vertaisoppimishjelma Oppimo auttaa opiskelijoita parantamaan työelämävalmiuksiaan uusien taitojen ja projektityön kautta. Ohjelma jakautuu vertaisoppimis- ja projektijaksoon. Vertaisoppimisjaksossa opiskelijat opettavat oman alansa taitoja toisilleen - sosiologit innostuvat tilastoista ja matemaatikot design thinkingistä. Vertaisoppimisen tavoitteena on uusien taitojen oppimisen lisäksi oman asiantuntijuuden syventäminen, sillä parhaiten oppii opettamalla muille! Projektijaksossa eri alojen yritykset ja organisaatiot tarjoavat poikkitieteellisille opiskelijatiimeille projekteja, joissa he pääsevät soveltamaan osaamistaan käytännössä.

Lukuvuonna 2015–2016 Oppimo järjestetään toista kertaa ja mukana on 19 eri alojen opiskelijaa kuudesta eri yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta: digiviestijöistä matemaatikoihin ja muotoilijoista ympäristötieteilijöihin.

Kuka?

Oppimon perustajat ovat kolme opintojen ja työelämän välillä palloilevaa nuorta ammattilaista. Kaipasimme teoreettisten opintojen rinnalle käytännön työelämävalmiuksia ja päätimme tehdä asialle itse jotain. Näin syntyi Oppimo.

Kenelle?

Eri alojen korkeakouluopiskelijoille, jotka haluavat oppia uutta ja laittaa osaamisensa käytäntöön tekemällä projekteja yrityksille. Yrityksille ja organisaatioille, jotka haluavat uutta näkemystä poikkitieteellisiltä opiskelijatiimeiltä.

Miten? Tulevaisuuden työelämä vaatii yhä suuremmissa määrin poikkitieteellistä osaamista ja laaja-alaista ajattelua. Oppimo tuo yhteen eri alojen opiskelijat ja auttaa heitä syventämään omaa osaamistaan sekä oppimaan uusia taitoja. Projektijaksossa osaaminen laitetaan käytäntöön, otetaan vastuuta projektin suunnittelusta ja loppuun viemisestä sekä opitaan tekemään työtä eri alojen ammattilaisten kanssa. Oppimon aikana opiskelija astuu asiantuntijan roolin ja oppii ettei työelämä ole niin kaukana kuin luulee – kunhan vain alkaa tekemään.

Lisätietoa www.oppimo.fi

Jenni Hämäläinen

Startup! Yrittäjämäisen asenteen ja toiminnan edistäminen

Turun yliopiston ja kahden muun alueen korkeakoulun järjestämän Startup! -kurssi on opiskelijoille ainutlaatuinen mahdollisuus hankkia yrittäjämäisiä kokemuksia ja kokeilla yritystoimintaa käytännössä. Kurssimme on avoin kaikille Turun alueen korkeakoulujen opiskelijoille.

Kurssillamme opiskelijat muodostavat monialaisia startup-tiimejä, luovat uusia yritysideoita ja testaavat niitä käytännössä. Kurssi tarjoaa monipuolisen oppimiskokemuksen:

- Edistää yrittäjämäistä asennetta ja ajattelua: luovuus, oma-aloitteisuus ja halu ratkaista ongelmia
- Lisää yrittäjyystaitoja ja -valmiuksia: uusien mahdollisuuksien tunnistaminen, testaaminen ja hyödyntäminen
- Parantaa työelämätaitoja: tiimityöskentely-, viestintä- ja projektihallinta
- Auttaa hahmottamaan omia taitoja, vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita
- Erityisen kiitoksen opiskelijat antavat oman koulutuksen ja osaamisen hyödyntämismahdollisuuksien edistämisestä

Kurssimme numeroina:

- Järjestetty 10 vuotena
- Vuosittain 80–90 opiskelijaa
- Mukana 3 korkeakoulua

- Vuosittain 15–20 startup-tiimiä, joista 25–35% jatkavat uusina yrityksinä kurssin jälkeen

Kurssi toteutetaan yhteistyössä Nuori Yrittäjyys ry:n kanssa, joka on pyrkinyt laajentamaan esitetyn kaltaisen opetustoimintaa maamme korkeakouluissa vuodesta 2015 alkaen. Tämän kaltaisen toiminnan vahvistaminen korkeakoulusektorilla kehittäisi tehokkaasti opiskelijoiden työelämätaitoja ja auttaisi heitä ymmärtämään, miten soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja käytännössä.

Pekka Stenholm

Tutkintoon kuuluvat monitieteiset projektikurssit

Helsingin yliopistossa toimiva Tieteestä toimintaa -verkosto kehittää ja levittää projektikurssipedagogiikkaa yliopistolla. Elokuussa 2014 perustetussa verkostossa on jo yli 110 jäsentä. Projektikurssit ovat yhteistyökumppaneiden antamien haasteiden tai projektitoimeksiantojen työstämiseen perustuvia kurseja, jotka ovat osa opintoja ja tutkintoa.

Lisätietoa: <https://www.helsinki.fi/fi/tieteesta-toimintaa-projektikurssit>

Eric Carver

Työn opinnollistamisesta osa yritysten osaamisen johtamista

Työn opinnollistaminen on uusi, vaihtoehtoinen tapa opiskella ammattikorkeakoulussa. Oppiminen viedään luokkahuoneesta työpaikoille. Tutkinnossa edellytettävää osaamista hankitaan tekemällä työtä ja kytkemällä työelämässä hankittua kokemusta jonkin opintojakson aiheeseen liittyvään tietoperustaan. Työn opinnollistaminen edistää työssä käyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä, nopeuttaa opintojen etenemistä ja tutkintoon valmistumista.

Verkkovirta-hankkeessa (lisätietoa www.amkverkkovirta.fi) on rakennettu ja levitetty työn opinnollistamisen hyviä käytäntöjä 14 ammattikorkeakoulun kesken. Hanketta koordinoi Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Seuraava vaihe on kytkeä mukaan yritykset, jotka tarjoavat työn opinnollistamisen paikkoja omassa organisaatiossaan. Tavoite on saada yritykset aktiivisiksi opinnollistamisen toimijoiksi - ei pelkästään arvioimaan opiskelijan kertynyttä osaamista vaan myös saamaan opiskelijan opinnoista hyötyä omaan liiketoimintaansa. Jotta yritykset lähtevät mukaan tällaiseen yhteistyöhön, tarvitaan ketteriä osaamisen johtamisen työkaluja, jotka istuvat työpaikan normaaliin arkeen ja esimieskäytäntöihin. Sitran ideakuulutuksen avulla rakennamme työkalut yhteistyössä pilottiyriyten kanssa ja testaamme niitä aidoissa työtilanteissa.

Neljä askelta opinnollistamisen tiellä:

1) Oivallus

Sinulle syntyy oivallus opintojesi aikaisen työn opinnollistamisesta. Olet tutustunut koulutusohjelmasi opetussuunnitelmaan, opintojaksokuvauksiin, osaamistavoitteisiin ja sisältöihin. Huomaat, että tavoitteiden, kriteerien ja tekemäsi työn välillä on yhteyksiä.

2) Starttipalaveri ja sopimus

Kuvaat opettajallesi työkokonaisuuden, jonka haluat opinnollistaa. Ehdotat yhtä tai useampaa opintojaksoa opinnollistamisen kohteeksi. Vaihtoehtoisesti käynte opettajan kanssa yhdessä läpi opinnollistamiseen soveltuvat opintojaksot tai -kokonaisuudet. Varmistatte osaamistavoitteiden ja kriteerien kautta, että aiheeseen liittyvä tietoperusta ja työssä kertyvä osaaminen kattavat opintokokonaisuuden osaamistavoitteet. Sovitte osaamisen keräämisen ja osoittamisen tavoista ja käytettävistä lähteistä ja materiaalista, joita käytät kertyvän työkokemuksesi täydentäjänä ja peilinä. Sovitte tavoiteltavan opintopistemäärän ja osaamisen tason sekä osaamisen osoittamisen ajankohdan.

3) Työ ja analyysi

Sovit työn opinnollistamisesta työnantajasi kanssa. Dokumentoit hankkimaasi osaamista, keräät arviointipalautetta kollegoilta, asiakkailta ja muilta sidosryhmiltä sekä esimieheltäsi. Valmistaudut osaamisen osoittamiseen.

4) Osaamisen osoittaminen ja arviointi

Osoitat työssäsi kertyneen tiedollisen ja taidollisen osaamisesi. Käyt arviointikeskustelun opettajasi kanssa. Osaamisesi arvioidaan antamasi osaamisen näytön ja laatimiesi dokumenttien pohjalta. Saat opintopisteet tehdystä työstä.

Anu Moisio

Työelämälähtöiset t & k-projektit

Mitä?

Monitieteiset työelämälähtöiset, pienet ja isommat, tutkimus- ja kehittämisponnistelut, joita toteutetaan yhteistyössä työelämän ja oppilaitosten kanssa.

Kuka?

Kehittämissammattilaiset työelämässä tunnistavat tarpeita. Myös oppilaitokset ja yliopistot voivat ehdottaa yhteiskehittämisen kohteita.

Kenelle?

Omat kokemukseni liittyvät sektorirajat ylittävään kehittämisprojektiin, johon osallistuu työelämän edustajien lisäksi yliopisto- ja amk-opiskelijoita ja opetushenkilöstöä kolmesta oppilaitoksesta ja kolmelta tieteen alalta.

Miten?

Työelämälähtöiset kehittämistarpeet tunnistava kehittäjä verkostoituu oppilaitosten työelämävastaaviin, jotka yhdessä käyvät läpi ja tunnistavat mahdollisuuksia kehittää ja tutkia asioita yhdessä. Opiskelijat "rekrytoidaan" mukaan oppilaitosten kautta, jotka tietävät ja tuntevat opiskelijoiden tilanteet, ehkä myös vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet. Kaikkien yhteisissä työpajoissa sovitaan työelämälähtöisen kehitysprojektin reunaehdoista ja pelisäännöistä. Toteutetaan sovittuja toimenpiteitä tutkintoihin integroituina, kuten harjoitteluja ja opinnäytteitä. Työelämän roolina on tarjota opiskelijoille mahdollisuus osallistua aidosti yhdessä tekemiseen.

Hyödyt?

Opiskelijat pääsevät opettelemaan työelämätaitoja ja kehittämistä. Työelämään saadaan uutta tutkimustietoa kehittämistyön tueksi sekä mm. resursseja laadukkaaseen toiminnan seurantaan ja arviointiin.

Ongelmat?

Opiskelijat innostuvat työelämästä, saavat opinnäytteensä tehdyksi nopeammin ja "karkaavat" työelämään kesken kehitysprojektin. On hyvä varautua tähänkin etukäteen.

Käytännön esimerkkejä: IT-opiskelijoilta tilattu wikitoimitusprojekti, sähköisen kehityshankkeessa tarvittavan aineiston keruun toteuttaminen yliopistoharjoitteluna sekä sosiaalialan ja terveys alan opiskelijoiden yhteinen selvitystyö. Kaikki liittyi samaan hankkeeseen, ja yhteinen työskentely ja vuoropuhelu tieteenalojen ja työelämän välillä oli mielenkiintoista.

Anna-Mari Juutinen

Työelämävalmiuksien kehittyminen monitieteisissä projekteissa

Jyväskylän yliopistossa on järjestetty vuodesta 2011 alkaen Monitieteinen työelämäprojekti -nimistä opintojaksoa, jolla monitieteiset opiskelijatiimit toteuttavat kehittämisprojektin oikealle asiakkaalle. Opintojaksolle voivat hakea kaikkien tiedekuntien opiskelijat ja vuodesta 2014 alkaen myös Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat voineet hakea mukaan. Keväällä 2015 Jyväskylän yliopiston rehtori vakinaisti opintojakson pysyväksi osaksi kesäopetusta.

Opintojaksolla opiskelijat pääsevät harjoittelemaan yleisiä työelämätaitoja. He saavat kokemusta mm. monialaisesta tiimi- ja projektityöstä ja oikean asiakkaan kanssa

työskentelystä, sekä kontaktin työelämään. Monitieteisessä ympäristössä työskentely myös auttaa opiskelijoita paremmin tunnistamaan omaa osaamistaan.

Toimintamalli on osoittautunut erittäin hyväksi. Asiakaspalaute on ollut kiittävää ja opiskelijat ovat tyytyväisiä opintojaksoon. Opintojaksoa kehitetään jatkuvasti (parempaan suuntaan); tällä hetkellä yhtenä haasteena on kehittää opiskelijoiden ohjausprosessia niin, että se mahdollistaa opintojakson tarjoamisen laajemmalle opiskelijajoukolle.

Opintojakson organisoinnista vastaavat Jyväskylän yliopiston Agora Center (agoracenter.jyu.fi) ja Työelämäpalvelut (www.jyu.fi/tep).

Lisätietoja ja esimerkkejä opiskelijoiden toteuttamista projekteista: www.jyu.fi/tyoelama

Juho Heikkinen

Työyhteisöoppiminen osana ammattikorkeakoulutusta

LAMKin Liiketalouden alalla alkaa syksyllä 2016 uusi matkailuliiketoiminnan restonomikoulutus. Siinä opiskelu on kytketty vahvasti työelämään rakenteita uudistaen ja alueen majoitus-, ravintola- ja matkailuosaamista vahvistaen ja uudistaen. Opiskelijat pääsevät ensimmäisestä vuodesta alkaen työskentelemään alan toimijoiden kanssa ja oppimaan käytännön työtehtävissä majoitus-, ravintola- ja matkailualan ammatillisia taitoja. Työyhteisöoppiminen (work-based learning, WBL) nojaa tiiviiseen työelämäyhteistyöhön mutta myös motivoivaan vaihtokauppaan; opiskelija oppii yrityksessä alalle ominaisia, ammatillisia tietoja, taitoja ja käytäntöjä, mutta vastaavasti vie yritykseen digitaalista osaamista ja kielitaitoa. Opiskelija ei ole vain passiivinen tiedon kaatamisen kohde, vaan aktiivinen kanssatuottaja, joka pääsee näyttämään olemassa olevaa osaamistaan mm. digitalisaation alueella. Vastaavasti monesta pk-yrityksestä tällainen osaaminen puuttuu tai on ohutta.

Ammattitaitoisella ohjauksella, jo ensimmäisenä vuonna saaduilla näköaloilla siitä, mitä vapaa-ajan ja matkailun laaja, kansainvälinen miljardibisnes voi tarjota, sekä omilla opintojen aikana muotoutuvilla ja tarkentuvilla tavoitteilla opiskelija voi painottaa opintojaan toisena ja kolmantena vuonna sekä hyödyntää tehokkaasti kesäopintoja löytääkseen "oman juttunsa" joko moniammatillisena ainutlaatuisena ammattilaisena tai spesifimpänä erikoisammattilaisena, erinomanlaisena yksilönä.

Tutkinto on mahdollista tehdä 2,5 vuodessa, mikä on myös työnantajien näkökulmasta motivoivaa. Työnantajat pääsevät näkemään opiskelijoita läheltä ja poimimaan "parhaat päältä" jo opintojen aikana. Työn opinnollistamisen käytännöt mahdollistavat sen, että työskentely korkeakouluopiskelun aikana ei hidasta vaan nopeuttaa opiskelijan etenemistä ja vahvistaa hänen moniammatillisuuttaan.

Lue lisää: www.lamk.fi > Restonomi (AMK), matkailuliiketoiminta.

Mika Kylänen

Vastuullisuus tuo korkeampaa ja syvempää merkitystä työlle

Vastuullinen liiketoiminta ja työ paremman huomisen luomisesta motivoivat nuoria. Yritykset taas kamppailevat kiristyvän taloustilanteen sekä entistä kovempien yhteiskunnan ja kuluttajien luomien paineiden kanssa. Tarvitsemme verkoston, jonka kautta pystytään tarjoamaan yrityksille nuorten tuoreita ja mullistavia ideoita vastuullisemman tulevaisuuden rakentamisesta. Nuorten tueksi tarvitaan taho validoimaan ja jatkokehittämään ideoita sekä yrityksiä valmiina käynnistämään kehityshankkeita tai pienempiä projekteja. Konkreettinen apu liiketoiminnan kehittämiseen tuo nuoret lähemmäksi työelämää. Näin nuoret saavat mahdollisuuden oppia tärkeitä työelämän taitoja ja yritykset konkreettista apua sekä mahdollisuuden kehittyä. Työtä voisi tehdä myös opintojen ohella työ- ja koulumaailma toisiaan tukien.

Nykyajan nuoret hakevat työlleen suurempaa merkitystä. Vähenevät maapallon resurssit pakottavat meitä muuttamaan toimintatapojamme sekä suhdettamme ympäröivään maailmaan. Nuoriso on ottanut ensiaskeleet kohti muutosta hakemalla yhä enemmän korkeampaa ja syvällisempää merkitystä työlleen. Tunne paremman huomisen luomisesta motivoi ja sitouttaa nuoret työmaailmaan nykyistä paremmin.

Nuorten lentävät ajatukset paremman tulevaisuuden luomisesta harvoin kohtaavat yritysmaailman kanssa tai vastaavasti niitä ei uskalleta tuoda esille. Nuorille täytyy tarjota mahdollisuus tulla kuulluksi niin, että tulevaisuuden työntekijöiden ja kuluttajien hiljaiset signaalit pystytään iteroimaan ja validoimaan ajankohtaisiksi yritysten tarpeiden mukaan. Suuret muutokset muodostuvat pienistä puroista - saamme luotua kestäväää ja pysyvää kehitystä, kun pystymme tuomaan yhteen nuorten intohimon sekä yritysten tarpeiden ajankohtaisuuden.

Idea on kokeiltu käytännössä ACE Consulting yrittäjäverkostossa.

Antti Uimonen, antti.uimonen@aceconsulting.fi

Yritysvierailuja

Vierailemassa yrityksessä paikan päällä ja keskustelemalla kasvotusten ihmisten kanssa havaitsee nopeasti kulttuurin, työskentelytavat ja olisiko yrityksessä joku asia, jota voisi itse tehdä ja siten auttaa yrityksen toimintaa. Tämä on yhdistettävä (avustettuun) reflektioon siitä mitä osaamista itseltä löytyy. Opiskelijat käyttävät ekskursioita menestyksekkäästi verkostoitumiseen.

Aarne Leinonen

Paikkoja ja tapoja kohtaamiselle ja verkostoitumiselle & yritystoiminnan aloittelulle

Koulutettujen työnhakijoiden verkosto

Eri alojen koulutettujen työnhakijoiden verkostoituminen saattaisi luoda uusia yritysideoita ja mahdollistaa itsensä työllistymisen. Verkoston jäsenet voisivat myös kouluttaa toisiaan, viestinnän osaajat opastaa teknisen alan ihmisiä viestinnässä ja niin edelleen. Työnhakijoilla olisi mielekästä ja kehittävää tekemistä. Verkosto kannustaisi keksimään omia ideoita, toteuttamaan niitä ja löytämään oman osaamisensa ytimen. Verkosto voisi olla suunnattu vastavalmistuneille mutta myös jo työelämässä olleille korkeasti koulutetuille.

Verkostoa olisi helppo kokeilla. Tarvitaan viestintää ja Facebook-ryhmä, mikä mahdollistaa järjestäytymisen. Kevyimmillään verkoston jäsenet voisivat itse alkaa järjestää tilaisuuksia ja toiminta olla itseohjautuvaa. Eri tahot voisivat tukea verkoston toimintaa esimerkiksi tarjoamalla tiloja verkostolaisten käyttöön. Toisaalta joku yhteiskunnallinen taho voisi tarjota/rahoittaa verkostolle koulutuksia.

Paula Ranta

Lunchmi - vuorovaikutuspeli verkostoitumiseen ja vertaisoppimiseen

Työelämän monialaisissa tiimeissä menestyksekkäästi toimiminen edellyttää nuorilta vahvoja vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sekä organisaatorajat ylittävää avarakatseisuutta. Korkeakoulujen tulisi valmistaa oppilaitaan kohtaamaan työelämän nopeita muutoksia ja haastaa heitä verkostoitumaan eri alojen osaajien kanssa jo opiskeluaikana. Eri alojen opiskelijat eivät välttämättä ole kovinkaan paljon tekemisissä toistensa kanssa ja toki on myös luonnollista, että saman alan opiskelijat viihtyvät yhdessä. Välillä on kuitenkin hyvä tuulettaa omia näkemyksiään myös uudessa seurassa.

Pelillistämistä hyödyntävä mobiilisovellus osana opintokokonaisuutta mahdollistaisi eri alojen opiskelijoiden kohtaamisen luontevalla, hausalla ja motivoivalla tavalla, tukien näin korkeakouluopiskelijoiden tärkeiden työelämävalmiuksien, kuten vuorovaikutustaitojen kehittymisen ja monialaisen verkostoitumisen, kehittymistä. Sovellus saattaisi eri alojen opiskelijoita yhteen tapaamaan, keskustelemaan ja vertaisoppimaan opiskelijalounaan parissa ohjaten samalla vuorovaikutusta antamalla lounaskavereille tehtäviä ja keskusteluaiheita, joihin kumpikin tuo näkemyksensä oman alansa näkökulmasta. Eri alojen opiskelijoiden kanssa verkostoitumista ja ajatustenvaihtoa voisi palkita pelipisteillä ja erilaisten tasojen saavuttamisella.

Sovelluksen käytön voisi kytkeä osaksi jotakin soveltuva opintokokonaisuutta vaikkapa niin, että tiettyä opintopistemäärää vastaan opiskelijan täytyy tavata X määrä eri ihmisiä eri aloilta ja pelata hyväksytyillä pisteillä läpi keskustelua ohjanneet tehtävät yhdessä

lounaskaverinsa kanssa. Kokemuksiaan ja opittuja asioita opiskelija voisi jälkikäteen reflektoida raportin tai oppimispäiväkirjan muodossa.

Oppilaitosten lisäksi yksi mahdollinen ja tärkeä yhteistyökumppani voisi olla TE-keskus. Uskomme, että myös jo valmistuneet mutta työttömät nuoret voisivat hyötyä sovelluksen käytöstä ja sen mahdollistamista kohtaamisista matkallaan kohti työelämää.

Koska ideamme ei vaadi raskaita resursseja, tiimimme olisi helppo prototypoida sovellus nopeasti ja testata sitä valittujen opiskelijoiden kanssa jatkokehittelyä varten palvelumuotoilun ja käyttäjäkeskeisen suunnittelun menetelmiä hyödyntäen.

Katja Kaihua, Minna Puisto ja Saara Gröhn

Office Escape

Office Escape on uusi tapa yhdistää ihmisiä eri aloilta, kehittää heidän kommunikaatio-, yhteistyö- ja ajattelutapojaan sekä kasvattaa heidän verkostojaan ja luoda uusia yhteyksiä työelämään. Luomalla kohtauksia ja kehittämällä ihmisten ajattelua, voimme edesauttaa uusien ideoiden syntyä sekä toteuttamista ja helpottaa uudenlaisten ajattelumallien omaksumista.

Office Escape -konseptia on kehitetty Oulun yliopiston Tellus-tiimin sekä Oulun yliopiston tutkijakoulun toimesta. Tähän asti Office Escape on toiminut seuraavasti:

Ryhmä (noin kahdeksan henkeä) tohtorikoulutettavia vaihtaa oman toimistonsa viikoksi uudenlaiseen moderniin ympäristöön, jossa he työskentelevät yhdessä. Ryhmä koostuu eri alojen ja kansallisuuksien edustajista. Tämä mahdollistaa tiedekuntien rajat ylittävien keskustelujen, siteiden ja uusien tutkimusprojektien synnyn. Osallistujat saavat myös vertaistukea toisiltaan.

Viikon aikana opiskelijat hiovat ongelmanratkaisu- yhteistyö- sekä esiintymistaitojaan erilaisten tehtävien ja työpajojen sekä ryhmätyöskentelyn kautta. Ohjatun työskentelyn lisäksi osallistujat voivat käyttää Telluksen tiloja oman työnsä tekemiseen.

Vaikka kahden pilottiviikon osallistujat ovat antaneet hyvin positiivista palautetta, kehitettävää vielä riittää. Olemmekin hahmotelleet seuraavan laisia vaihtoehtoja:

- Office Escapeen haluttaisiin mukaan esimerkiksi yrityksiä ja muita työelämän edustajia sekä myös muuta yliopiston henkilökuntaa, jotta saataisiin luotua aitoja yhteyksiä yliopiston opiskelijoiden ja henkilökunnan sekä yritysten välille
- Toteutusmuotoa voitaisiin muuttaa esimerkiksi niin, että Office Escape järjestettäisiin yhtenä päivänä viikossa viiden viikon ajan, tai lyhennettynä, esimerkiksi kahden tai kolmen päivän pituisena, mikä voisi mahdollistaa osallistumisen useammille

- Ohjelmaa voitaisiin muokata toisenlaiseksi, pitäen mielessä tavoitteet kehittää työelämässä tarvittavia taitoja. Ohjelma voitaisiin myös yhdistää Telluksen omaan avoimeen viikko-ohjelmaan.
- Yrittäjyys-teema voitaisiin sitoa vahvemmin Office Escapeen

Marja Hiltunen

Osuuskuntapohjainen yrittäjyyshautomo

Hanke auttaa osanottajia näkemään omat työllistymismahdollisuutensa yhdessä muiden kanssa. Tavoitteena on uudenlaisen mindsetin löytäminen. Osanottajia autetaan tunnistamaan ja tuotteistamaan oma osaamisensa. Yhdessä löydetään parhaat innovaatiot myös siitä, miten päästä kansainvälisille markkinoille. Osuuskunnassa toimiminen antaa mahdollisuuden perustaa oma startup-yritys turvallisessa ympäristössä yhdessä saman mielisten kanssa. Hankkeessa yhdistetään teknologinen osaaminen kaupalliseen osaamiseen - esim. pilvipalvelut, sosiaalinen media ja verkkokauppa. Osanottajat saavat uutta tietoa yrittäjämäisestä työskentelystä, riskianalyyseistä ja eri rahoitusmahdollisuuksista. Suomalaisia osajia halutaan jo nyt maamme rajojen ulkopuolella. Viemme tätä osaamista startuppien kautta.

Jukka Sihvola

Muuttuvan työn keskuksset

Korkeakoulujen yhteisten monialaisten ”Muuttuvan työn keskusten” tavoitteena olisi kaikkien korkeakouluopiskelijoiden työelämä- ja yrittäjyysvalmiuksien kehittäminen ja monipuolistaminen. Tavoitteena on lisäksi monitieteisyyden ja monialaisuuden edistäminen sekä korkeakoulujen ja yritysten välisen kumppanuuden kehittäminen.

”Muuttuvan työn keskusten” ylläpitäjinä ja rahoittajina olisivat korkeakoulut ja yritykset / yritysryppäät yhdessä.

Kaikkiin korkeakoulututkintoihin kuuluisi oppimisjakso (minimi 3 kk) muuttuvan työn keskuksessa.

Oppimis- ja työskentelysisällöt noissa keskuksissa olisivat esimerkiksi:

- urasuunnittelu- ja työllistymistaitojen valmennusta ja ohjausta
- toimimista monialaisissa tehtävissä ja hankkeissa
- kansainvälisten yhteyksien harjoittelua aidoissa tai simuloituissa hankkeissa
- työn moninaisten muotojen kokeilua (etätyö, tehtävät laajoissa arvoketjuissa, yrittäjämäinen työ jne., työn hybridisoituminen)
- monialaiseen innovaatio- ja kehittämistoimintaan osallistumista

- digitaalisten ratkaisujen mahdollisuuksien ja rajojen kokeilua

Ari-Pekka Leminen

Pikatreffipalvelu, Rekrytori - Koulutori

Rekrytapahtumiin kehitettävä pikatreffipalvelu, jonka avulla työnhakijat voivat etukäteen tutustua tarjolla oleviin työpaikkoihin ja ilmoittautua tapahtumassa järjestettäviin, toimialakohtaisiin pikatreffeihin. Tampereen Rekrytori-Koulutori on Suomen suurin ammattiosaajien kohtaamispaikka. Tapahtumissa on vuosittain mukana 190 yritystä, oppilaitosta ja yhteisöä, 14 000 kävijää ja tarjolla yli 10 000 työpaikkaa. Tapahtumia varten vuokrataan messuhalleja ja kauppakeskuksia.

www.rekrytori.fi

Mikko Honkala

Startup-toiminta yhteisen intohimon ympärille

Suomessa on korkeasti koulutettuja aikuisia osaajia eri aloilta, jotka yhdessä voisivat saada aikaan kansainvälisille markkinoille tähtäävän tuote- tai palvelukonseptin. He eivät kuitenkaan löydä toisiaan tai tekijöitä projektin eri rooleihin. Suomessa yritetään liian usein yksin. Monella naisella on hyviä ideoita, mutta ei teknologiaosaamista. Kun substanssiosaaminen ja modernin teknologian osaaminen saatetaan yhteen yhteisen intressin ympärillä, vertaisoppiminen tapahtuu luonnollisen motivaation kautta. Työskentely on mielekästä ja motivoivaa, kun työstetään ratkaisua johonkin konkreettiseen ongelmaan. Samalla kehittyvät uudet työelämätaidot; verkostoitumistaidot ja tiimityötaidot eri alojen osaajien kanssa. Työskentelykieli olisi englanti tai haluttaessa vaikka saksa tai muu kieli. Tiimi tulisi muodostaa itse, foorumi helpottaa tekijöiden löytymistä ja tavoitteellista ristipölytystä. Toiminta pitää olla vapaaehtoista, ei mikään työvoimapoliittinen toimenpide tms. Kohtaamiset tapahtuvat sekä verkossa että kasvokkain.

Heli Sirkiä

TyöInno - verkostoja, innovatiivisuutta ja itseohjautuvuutta

- TyöInno on sekä fyysinen tila että verkkosovellus, jonka tavoitteena on vahvistaa korkeakoulutettujen työttömien verkostoja, innovatiivisuutta sekä itseohjautuvuutta.

- TyöInnon verkkosovelluksessa on mahdollista luoda oma profiili ja verkostoitua muiden palvelua käyttävien kanssa. Kirjautuneet käyttäjät voivat mm. kutsua muita käyttäjiä mukaan keskustelu- ja työryhmiin. Käyttäjäprofiileihin sisältyvät tiedot koulutuksesta ja vahvuuksista; Tämä auttaa eri alojen osajia löytämään toisensa ja mahdollistaa myös kohdennetun tiedottamisen palvelujen käyttäjille (esim. avoimista työpaikoista ja kursseista).
- TyöInnon fyysiset toimitilat tarjoavat työtiloja sekä ryhmätyöskentelyyn että itsenäiseen työskentelyyn. Sinne hankitaan myös yhteisöllisessä käytössä olevia laitteistoja (esim 3D-printteri).
- TyöInnon työskentelytiloissa ryhmät kokoontuvat ideoimaan palveluja ja tuotteita. Toiminta perustuu itseohjautuvaan työskentelyyn, mutta tarvittaessa mukaan kutsutaan ohjaaja tai yrityselämän sparraajia. Yhteistyötä tehdään esimerkiksi yrityshautomojen kanssa.
- TyöInnossa järjestetään myös ohjattuja kursseja ja opintoryhmiä, joiden sisältöjä voivat olla mm. yritystoiminnan / osuuskunnan perusteet, tuotteistaminen, eri alojen uusimmat innovaatiot ja omien vahvuuksien tunnistaminen.
- TyöInno verkostoituu paikallisten korkeakoulujen ja yritysten kanssa; Korkeakouluopiskelijat voivat olla mukana Inno-ryhmissä, yritykset voivat kertoa omista innovaatioistaan tai tehdä ns. innovaatiokuulutuksia.
- TyöInnon on tarkoitus olla matalan kynnyksen paikka, jonne kuka tahansa voi tulla ideoimaan ja tapaamaan muita. Tällaisia yhteisöllisiä tiloja on valitettavan vähän, vaikka luovuus ja innovatiivisuus harvoin kukoistavat asioita yksin pyöritellessä.
- TyöInno on laaja konsepti ja sen voisi käynnistää muutamalla pilottiryhmällä, jotka toimivat innoryhmien erilaisten työskentelytapojen kokeilualustoina.

Anja Saksola

Tukityökalut alumnitoimintaan, case HY Hämmäläis-Osakunta alumnitoiminnan ja työelämän välille

Mitä?

Laajaa ja poikkitieteellistä verkostoitumistoimintaa opiskelijajärjestöjen piirissä tulisi tukea yritystoimintalähtöisesti työllistymisen suuntaan. Hieno ja työelämävalmiuksia monipuolisesti

kehittävä järjestötoiminta on "brändiltään" huomattavan vanhanaikainen ja varsin hyödyntämätön tästä näkökulmasta laajemmin.

Ketkä?

Valmistumassa olevat opiskelijat sekä valmistuneet työllistyneet entiset järjestön jäsenet.

Mitä?

Toimintamallin konseptointi ja pilotointi 5 kpl tukityökaluiksi.

Miten?

Case HY Hämmäläis-Osakunta ja yrityspartnerit. Toimintamalli pilotoidaan kokeilukulttuurin avulla käytännössä.

Tukityökalut poikkitieteellisen HY osakuntavuosina kehitetyn sosiaalisen verkoston ylläpitämiseksi rakentavat jo olemassa olevan osaamisverkoston päälle. Toimijat nykyisellä kentällä eivät näe liike-elämän tarpeita ja toisaalta työllistyneiden toiveille hyödyttää vanhaa "Alma materia" tai järjestöä ei ole sopivia kanavia tästä näkökulmasta.

Hankkeen avulla kehitetään 5 kpl helppoa toisteista toimintamallia olemassa olevan sosiaalisen verkoston hyödyntämiseksi työllistymisen ja työelämävalmiuksien näkökulmasta.

Slogan

Alumnitoiminnassa piilossa olemassa oleva poikkitieteellinen sosiaalinen osaamisverkosto!

Saara S.

Työpajatoimintaa taitekohdissa oleville

Tarjota verkostoitumis- ja pohdintapaikkoja tilanteessa, jossa suuntana työelämä mutta ei vielä varmuutta missä muodossa - yrittäjänä, yhteisyrityksen perustajana, toisen palveluksessa - alanvaihto/sama ala kuin ennen tai esim. tietoa antavana tukijana (esim. eläkeiässä olevat) jne.

Yhteistyötila, jossa vetäjä ja säännölliset, teemoihin perustuvat tapaamiset. Keskustelujen pohjalta selkiytyisi jatko, eli mitä kukin lähtee tekemään...

Miksi tällaista? Kursseja ja yhteistyötiloja on tarjolla, jos on jo yritysidea, mutta jos puntaroi omia ajatuksia ja kaipaa kaikua sekä mahdollista verkostoa, olisi tämä oiva tapa myös tutustuttaa ihmisiä ja erityisesti eri alan osaajia toisiinsa ja saada myös mahdollisia uusia alkavia yrityksiä rakenteille.

Taru Mäenpää

Vertaisoppimisverkostoja/rinkejä

Ajatusten vaihtoon/sparraukseen/uuden tiedon jäsentelyyn tukea ja ammattialueen arvostavaa yhdessä pohdintaa

Korkeasti koulutetut ovat erilaisissa työtehtävissä, eri toimialoilla, erikokoisissa organisaatioissa (ulkomaisten firmojen tytäryritykset, pienet kasvuyritykset, mikro/pk-yritykset). Nykytilanteessa organisaatiot ovat varsin pieniä, joten vertaistukea esim. oman roolin tehtäviin ja siten uusiin ideointiin alalla ei välttämättä ole tarjolla. Ammattijärjestöt toki järjestävät itsensä kehittämisen ja ammatillisen kehittymisen tilaisuuksia, mutta jokainen osallistuja ottaa niistä ehkä jotain omaan työhönsä, mutta ns. vertaisryhmässä tapahtuvaa reflektoinnin kautta oppimista ei pysty tapahtumaan. Myös tiedon jäsentely jää jokaisen omalle vastuulle ja arjen pyörteissä monesti hyväksi koetut ideat saattavat jäädä käytäntöön laittamatta.

Taru Mäenpää

Yrityksen uusi startup-toiminta -osaajien rinki

Työelämän taitekohdissa olevilla, joko opintovapaalla, vanhempainvapaalla tai muutoin esim. puolison ulkomaankomennuksen päättyessä, voi monesti olla halu tehdä uramuutosta esim. harrastuksen, mielessä kyteneen ajatuksen tai työn rinnalla tehtyjen harrasteluonteisten opintojen pohjalta. Työelämä voisi tarjota mahdollisuuksia alkavan liiketoiminta-alueen toimintojen edistämiseksi ja tähän tarkoitukseen koostettaisiin osaajien rinki - ns. paljastaa tuoreet, mutta jo kokemusta omaavat kyvyt.

Miksi? Myöhemmässä työssä on vaikeampi muuttaa suuntaa, kun ei ole käytännön työkokemusta joltain toiselta alueelta missä ennen on työskennellyt, mutta toisaalta on motivaatiota ja halua oppia. toisaalta tämä tarjoaisi myös mahdollisuuden nähdä, onko ruoho vihreämpää toisaalla. CV:n perusteella, jos historia toimii rekrytoijalle "vakuutena", ei hakija pääse helposti edes haastatteluvaiheeseen, mutta tällaisen ringin kautta yritys saa uutta näkökulmaa ja osaaja saa sellaista kokemusta, jota myös arvostetaan työmarkkinoilla. Toisaalta rinki mahdollistaisi ehkä myös uusien työpaikkojen syntyminen aiempaa herkemmin ja nopeammin.

Taru Mäenpää

Alustoja joissa näkyä, tarjota töitä ja löytää niitä

Ammattikorkeakoulujen osuuskunnat

Jokaiseen ammattikorkeakouluun osuuskunta, jonka kautta opiskelijat voivat tehdä työkeikkoja, harjoitteluja, työelämäoppimista yms. Työnantajat ja työelämätahot voisivat tätä kautta ostaa palveluita ja saada osuuskuntien kautta kenties monipuolisia tarjouksia, ideoita, palveluita yms.

Saija Pellikka

Apuri-palvelu

Apuri on työharjoittelupaikkojen markkinapaikka-palvelu verkossa, missä PK-sektorin yritykset sekä nuoret kohtaavat. PK-yritys tarjoaa Apurin avulla työharjoittelupaikkaa tai käytännön projektia nuorelle, minkä jälkeen Apuri-palvelu muodostaa erilaisten opiskelijoiden työtiimin, mikä parhaiten vastaa yrityksen tarpeisiin. Apuri yhdistää siis harjoittelupaikan tarjoajan sekä nuoren harjoittelijan.

PK-sektori tarjoaa laajalti kasvun mahdollisuuksia ja tulevaisuuden työpaikkoja nuorille. Apurin avulla PK-sektori pääsee hyödyntämään tuoreen diginatiivisukupolven innokkuuden ja osaamisen tuomaan kasvun mahdollisuuksia yritystoimintaan.

Apuri-palvelu tarjoaa nuorille työkokemusta, erilaista osaamista, projektin johtamiskokemusta, tiimityöskentelytaitoja ja ponnahduslaudan työelämään. PK-sektori tarjoaa nuorille myös ikkunan yrittäjyyteen.

Apurin avulla elvytetään kisällikulttuuri Suomessa ja luodaan yrittäjille mahdollisuuksia myös sukupolvenvaihdoksiin. Harjoittelupaikan tarjoava yritys huomaa tuoreen diginatiivisukupolven osaamisen arvon mataloittaen nuoren palkkauskynnystä.

Apuri-palvelun ekosysteemi luodaan yhdessä julkisen sektorin (TEM), yrittäjäorganisaatioiden ja -järjestöjen sekä oppilaitosten kanssa.

Apuri-palvelu on helppo testata pilottikokeiluna muutaman yrityksen sekä muutaman oppilaitoksen yhteisponnistuksena. Konseptin testaaminen ei vaadi vielä online platformin rakentamista. Tiimimme voi toteuttaa hankkeen palvelumuotoilumenetelmien avulla.

Saara Gröhn, Katja Kaihua ja Minna Puisto

Humanistipankki

Humanistien tietojen ja taitojen alusta kaikille koulutusasteille:

- uratarinat
- cv-pankki

- verkostoituminen muiden humanistien kanssa
- humanistiverkko kartalla
- rahoituskanavien esittely, hakujen kokoaminen vuosikelloon, ja neuvonta
- soveltavien rahoituskanavien kehittäminen
- avoimet työpaikat ja uutiset
- yhteistyömahdollisuudet eri toimijoiden kanssa: yritykset, järjestöt jne.
- ideataulu
- työskentelytilojen haku
- osaamisen soveltaminen eri aloille
- täydentämiskoulutuksen tarpeen kartoitus
- osaamisalueiden kartoittaminen ja sovellusmahdollisuudet
- yhdessä ideointi
- konsultointi- ja esitelmöintipalvelut
- osaamisen esittelyn päivät

Ilona Raunola, Anna Logrén, Sanni Sivonen, Salli Anttonen

Keskitetty korkeakoulujen urapalvelu

Jokainen korkeakouluopiskelija kirjautuisi yhteen palveluun heti opiskeluidensa alussa. Tämän jälkeen kaikki kurssiprojektit ja opiskeluiden ohessa tehdyt projektit linkittyisivät opiskelijan CV profiiliin.

Samaa profiilia voisi käyttää työnhaussa. Näin opiskelijat pääsisivät jo heti opiskeluidensa alussa rakentamaan omaa työntekijäbrändiään.

Tämmöisen järjestelyn kautta yritykset voisivat tavoittaa myös ne kansainväliset korkeakouluopiskelijat, jotka ovat opiskelleet Suomessa ja myöhemmin muuttaneet ulkomaille. He voivat omien verkostojen, kielitaidon ja osaamisen kautta auttaa suomalaisia yrityksiä maailmalle.

Palvelussa yritykset pääsisivät seuraamaan opiskelijoiden urakehitystä ja kommunikoidaan heidän kanssaan ja ehdottamaan työmahdollisuuksia suoraan opiskelijoille ilman välikäsiä.

Tällä hetkellä yritykset joutuvat kirjautumaan useisiin eri palveluihin, mikäli haluavat tavoittaa eri korkeakoulujen opiskelijoita.

Toki on olemassa Aarresaari, mutta tämän palvelun haasteena on että sieltä puuttuu vuorovaikutteisuus ja se toimii enemmän ilmoitustauluna kuin nykyaikaisena työnhaku ja rekrytointipalveluna. Lisäksi palvelusta puuttuu aktiivinen myynti yritysten suuntaan.

Petri Tuomela

Kohtauspaikka

Oppilaitoksesta valmistuneet alan osaajat saataisiin yhteiselle foorumille, jonne työnantajat voisivat laittaa ilmoituksia vapaista työpaikoista. Samalla foorumilla mukana olisi myös oppilaitoksen ko. alan opettajia. Sinne voisi myös markkinoida jatko-opinnoista, kuten AT ja EAT, tai sitten lyhytkursseista.

Sari Lindroos

Konsultointi- ja työnvälitysovellus akateemisten asiantuntijoiden ja yritysten välille

Tausta: Tohtorien työttömyys on puhuttanut viime aikoina suuresti. Työttömien tohtorien määrä on kasvanut, eivätkä akateemiset asiantuntijat ja työnantajat tunnu tavoittavan toisiaan. Tiedämme kuitenkin, että tohtorit ovat itsenäisiä ja työlleen omistautuneita asiantuntijoita, joilla on taitoja ongelmanratkaisuun ja projektien läpiviemiseen sekä kotimaassa että kansainvälisissä ympyröissä.

Kysymys: Kuinka saamme työnantajat käyttämään tämän akateemisen asiantuntijapotentiaalin hyväkseen? Kuinka saamme työnantajat ja akateemiset asiantuntijat kohtaamaan toisensa?

Tämän hetkinen tilanne: Tällä hetkellä LinkedIn avaa keskustelua, yhdistää CV:t työnantajiin ja ehdottaa asiantuntijoille potentiaalisia työpaikkoja. Tutkimuksen puolella verkostoitumiseen käytetään esim. Researchgatea ja Academia.edu. Quora:ssa kuka tahansa voi esittää kysymyksiä ja antaa vastauksia.

Ongelma: Meiltä puuttuu alusta, joka yhdistäisi toisilleen tuntemattomat akateemiset asiantuntijat ja erityisasiantuntemusta ja uusia ratkaisuja tarvitsevat yritykset. Esimerkiksi jos yrittäjällä on ongelma tai kehittämiskohde, jonka ratkaisemiseksi yritys tarvitsee lisähenkilöstöresursseja, yrittäjä etsii usein tässä kohtaa sopivan henkilön entisistä työntekijöistä tai lähipiiristä. Näin tehdään, koska uuden ihmisen rekrytointi on aikaa vievä ja jopa riskialtis prosessi. Samalla turvaudutaan vanhoihin ratkaisumalleihin, vaikka toisaalla tarjolla olisikin uutena henkilönä erilaisia ajattelutapoja ja ratkaisumalleja tuova akateeminen asiantuntija.

Ratkaisu: Ideana on kehittää yksinkertainen sovellus, joka antaa työnantajille mahdollisuuden hakea asiantuntijoita nopeasti ja alakohtaisesti. Sovelluksen kautta työnantaja esittelee pienen ongelmaratkaisua/kehittämistä vaativan aiheen, johon akateemiset asiantuntijat voivat tarjota erityisosaamistaan antamalla lyhyen ratkaisuehdotuksen. Tarkoituksena on, että työnantaja löytää tarvitsemaansa asiantuntemusta laajalla skaalalla ja voi kutsua työhaastatteluun sopivimmat vastauksen

laatijat. Vastaavanlaisesti alustaa voi käyttää myös esittelemään akateemisten asiantuntijoiden ideoita, joihin työnantajat voivat tarttua.

Saavutus: Näin saamme kansallisesti ja kansainvälisesti koulutetuimpien akateemisten asiantuntijoiden ratkaisuvaihtoehdot liikkeelle nopeasti ja kohtaamaan työnantajien todellisia tarpeita. Työnantajat saavat laajennettua jo olemassa olevia verkostoja ja nopeuttamaan rekrytointiprosessia sopivien asiantuntijaehdokkaiden löytymisessä.

Vesa Korhonen ja Marjo Virnes

Korkeakouluopiskelijoiden osaamisen markkinapaikka

Yrityksille voisi olla olemassa palvelu, jonka kautta yritykset voisivat teettää korkeakouluopiskelijoilla pieniä projekteja, joiden kautta opiskelijat pääsisivät projektien kautta kehittymään sekä näyttämään omaa osaamistaan yrityksille ja verkottumaan yritysten kanssa jo opiskeluaikana.

Eryityisesti tämä helpottaisi kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden verkottumista paikallisiin yrityksiin ja jokainen projekti parantaisi opiskelijan työllistymistä ja integroitumista Suomeen.

Palvelu voisi toimia myös Alumnien ja valmistuneiden osaamisen markkinapaikkana.

Petri Tuomela

Lyhytaikaisen työkokemuksen hankkiminen

Yritykset palkkaavat nyt liian vähän harjoittelijoita ja tarvittava työkokemus jää saamatta. Syy on rekrytointiprosessien raskaus ja avoimen paikan hakijoiden suuri määrä.

Opiskelijoista voisi muodostaa henkilöstöpoolin, josta voisi helposti valita työntekijän esim. 1 kk tilapäiseen tarpeeseen. Palkka voisi olla pienehkö, esim. 2000 e/kk, koska työ on osittain harjoittelumuotoista.

Eli siis opiskelijoita ei luokiteltaisi pääaineen perusteella vaan tiettyjen taitojen (esim. Excel) perusteella. Taidot listataan hakusanoina opiskelijatietokantaan.

Lisäksi poolissa voisi olla rajoitus, että saman opiskelijan voi palkata vain 3 kertaa. Tämä lisäisi kiertoa ja estäisi opiskelijoiden riistoa halpatyövoimana. Toisaalta työsuhte ei sido työnantajaa liikaa, koska se on määräaikainen.

Anni Pinomaa

Opiskelijoiden tulkkiverkosto

Kansainvälisten ja monikielisten opiskelijoiden verkosto. Verkoston tarkoituksena olisi luoda opiskelijoille pientä sivutoimeentuloa opiskelujen ohella ja tarjota turisteille, yrityksille tai yksityisille edullisia tulkkaukspalveluja. Yhteisenä pohjana voisi olla esim. nettisivut, joissa luetellaan aktiivisia monikielisiä opiskelijoita, ja heidän yhteystiedot.

Kirill Nikitin

Projektialusta

Alustatalouteen perustuva palvelumalli, jossa yritykset voivat antaa toimeksiantoja oppilaille/kouluille. Tämä toimii myös toisin päin, jolloin ilman toimeksiantoa olevat oppilaat/koulut voivat ehdottaa projekteja tai parannusehdotuksia yrityksen nykyisiin toimintamalleihin. Näin yritys saa useilta eri ryhmiltä ehdotuksia/ratkaisuja, joista valitsee parhaimman. Yrityksille arvoa tuo laaja katsanto nuorekkaita ratkaisuja ja vastaavasti oppilaille tämä tuo arvokkaita työelämän taitoja sekä kokemusta. Tällä hetkellä vastaavanlaista toimintaa Suomessa on lähinnä yksittäisten tapahtumien, kuten Innoevent muodossa. Myös Me2We palvelussa on vastaavanlainen mahdollisuus mutta painotus tuntuu löytyvän enemmän työnvälityksestä.

Idea pystytään tuotteistamaan, mikä vaatii sen, että yritykset maksavat ideasta, jonka he päättävät jatkojalostaa. Kannustin projektien hakemiseen on kuitenkin suuri, sillä yritys maksaa sille opiskelijaryhmälle, joiden esitys hyväksytään. Edellä mainittujen hyötyjen lisäksi oppilaille voidaan tarjota esimerkiksi opintopisteitä.

Pitkällä aikatahtämellä olisi tarkoitus keskittyä kansainvälisiin projekteihin. Tässä arvo perustuu nimenomaan siihen, että ulkomaalainen yritys saa paikallisilta oppilailta/kouluilta erittäin arvokasta paikallista markkinatietoa. Tällä tavalla ulkomaalaiset yritykset saisivat myös matalan kynnyksen lähteä "haistelemaan" markkinoita kun tällä hetkellä se vaatii suuret resurssit edes ajatella Suomea. Oppilaat saisivat myös vahvaa kansainvälistä osaamista/ymmärrystä, joka edistäisi myös suomen globalisoitumista.

Kokeilun voisi suorittaa sisäisesti yhden korkeakoulun ja halukkaan yrityksen kanssa.

Teemu Pinomäki ja Antti Rein

Silpputyöpankki

Julkiset ja yksityiset tahot perustaisivat silpputyöpankin, jossa olisi vaativampiakin tiedon analysointiin ja jatkojalostamiseen liittyviä toimeksiantoja siihen valmiudet omaaville henkilöille.

Juha Kivihaka

Tehtävä, työvälineet ja verkostot

Ongelma:

- 1) korkeakouluissa opiskelijat tottuvat tekemään ryhmätöitä. Ryhmistä harvoin näkee, kuka on tehnyt mitään, ellei opettaja erikseen vaadi.
- 2) Korkeakoulut eivät panosta ohjelmistotyökaluihin. Edelleen opetetaan vain Excel ja Word. Pitäisi oppia, miten tehdään esim. kirjanpito sähköisesti jne.
- 3) Myös korkeakoulun on helpompi suorittaa muutama kaveriin tukeutuen pitäen ryhmän samana. Opiskelijoille pitäisi tiukemmin/ paremmin verkostojen merkitystä.

Eräs opiskelijani oli mukana opiskelijoiden muodostamassa start-up -yrityksessä. Hänellä oli oma "to-do list" ja yrityksellä oli omat suunnitelmansa. "To-do list:n" tehtävien suorittamiseksi opiskelijan piti osata jonkin uuden sähköisen työkalun käytön esim. digimarkkinointikampanjan toteuttaminen.

Ammattikorkeakouluilla on hyvä opinnäytetyökanta.

Ehdotus: perustetaan projektitietokanta, johon opiskelijat voivat tallentaa viiden sivun projektiraportit (koulu/opettaja hyväksynyt suorituksen), joista näkyy tehtävä, käytetyt työvälineet ja verkostolta tullut palaute (esim. LinkedIniin tullut kommentti)

Ville Saarikoski

Yrityksille/instituutioille yksi keskitetty palvelu, josta löytää korkeakoulujen opettajat

Yksi yhteinen/keskitetty palvelu, josta yritys tavoittaisi kaikkien korkeakoulujen opettajat, jotka haluavat tehdä projekteja yritysten kanssa.

Opettaja voisi siis tuoda oman kurssinsa yritysten nähtäville. Yritys puolestaan voisi selata korkeakoulujen kurssitarjontaa ja lähettää omia projektiehdotuksia suoraan vastuuopettajalle.

Tämmöinen palvelu helpottaisi korkeakoulujen ja yritysten kommunikointia sekä yhteistyötä ja tarjoaisi hyvät lähtökohdat korkeakouluopiskelijoiden työelämä- ja yrittäjyysvalmiuksien kehittämiseksi.

Petri Tuomela

Mentorointia ja coachausta opiskelijoille

Co-Coaching - valmennuksesta apua omien vahvuuksien tunnistamiseen!

Lähtökohtia 1:

Pian valmistuvalla opiskelijalla tai jo valmistuneella työttömällä korkeakoulutetulla voi vielä olla itsetuntemus ja tieto omista vahvuuksista hataraa. Toisaalta hänen tulisi kyetä soveltamaan osaamistaan ja ajatella avarakatseisesti eri mahdollisuuksia työllistyä.

Lähtökohtia 2:

Coaching elämäntaitojen valmentamisen merkityksessä on noussut nopeasti halutuksi taidoksi, valmentavalle otteelle on kysyntää niin yritys-elämässä kuin opetusorganisaatioissa. Coaching -opetuksen tarjonta on laajentunut ja sitä harkitaan joko tukemaan olemassa olevaa työtä tai uutena uravaihtoehtona. Coachiksi valmistuminen edellyttää harjoituscoachattavia. Näitä on haasteellista löytää ja usein ehkä tartutaan tuttavapiiriin. Coachiksi valmistuvalle olisi parempi saada kokemusta itselleen entuudestaan vieraiden henkilöiden coachaamisesta.

Ratkaisu on saattaa yhteen nämä kaksi ryhmää online-platformin välityksellä. Valmistuvat coachit coachaavat pro bono -pohjalta opiskelijoita ja vastavalmistuneita työttömiä.

Etuna ovat vastavalmistuneille keinot parempaan itsetuntemukseen ja ajattelun avartumiseen, mikä edesauttaa sopivien toimenkuvien etsimistä tai keksimistä (jm. tarkoittaen yrittäjyyttä tai omien taitojen luovaa paketointia yritysten tarpeisiin). Paremman itsetuntemuksen kautta kehittyy myös valmius kommunikoida oma osaaminen potentiaalisille työnantajille.

Coacheille etuna on valmistava työkokemus sekä itsensä työllistäville coacheille mahdollinen tulevaisuuden asiakaskontaktien syntyminen. Lisäksi coaching-kulttuuri Suomessa kehittyy ja puhumisen kulttuuri alkaa vahvistua, mitä tarvitsemme hyödyllisenä yleistaitona sekä työttä yksityiselämässä.

Organisoivina toimijoina voisivat toimia TEM ja TE-keskukset, jälkimmäinen ohjaisi vastavalmistuneita palvelun piiriin. Palvelu edellyttää online-palvelun kehittämisen ohella toimijaverkoston luomista oppilaitoksista sekä coaching-opetusta tekevästä toimijoista.

Palvelu on koestettavissa helposti yhden oppilaitoksen ja yhden coaching-yrityksen kanssa yhteistyössä. Online-palvelua ei vielä konseptin koestamisvaiheessa välttämättä tarvita.

Yhteistyössä *Saara Gröhn, Katja Kaihua ja Minna Puisto*

eMentorointi amk-opiskelijoiden tukena

Kajaanin amk:n, Centria-amk:n ja Kymenlaakson amk:n yhteisessä hankkeessa kehitämme parhaillaan eMentorointimalleja, joiden avulla amk-alummit ja yamk-opiskelijat voivat toimia helposti ja vaikuttavasti amk-perustutkinto-opiskelijoiden tukena valmistumisvaiheessa. Tavoitteena on mm. työelämävalmiuksien ja työllistymisen parantaminen.

Tuula Rajander

Osallistava, yhteisöllinen mentorointi korkeakouluissa

Korkeakouluissa työskentelee eri alan asiantuntijoita, joista osa on luonut uraa kymmeniä vuosia kun taas toiset ovat juuri työelämään siirtyneitä. Tämän tiedon ja taidon siirtäminen opiskelijoille on keskeisessä asemassa. Uraohjaus ei voi enää olla pelkästään opinto-ohjaajien harteilla. Integroitu mentorointi-ohjelman toteuttaminen läpileikkaavana koko organisaatioin läpi siten, että opiskelijat voivat hakeutua 1 päivän - 1 vuoden mittaisiin mentorointeihin haluamansa henkilön kanssa.

Toimintamalli on joustava ja osallistava siten, ettei se vaadi suurempia resursseja tai järjestelmiä. Korkeakoulun henkilökunta sitoutuu ja innostuu mentorointiin. Tämä vaatii organisaatioissa avointa tapakulttuuria, jolloin vuorovaikutus ja keskustelu edesauttavat opiskelijoiden matalaa kynnystä pyytää mentorointia. Tämän kautta opiskelijat ovat valmiimpia työelämään ja sen mukanaan tuomiin haasteellisiinkin tilanteisiin. Tieto on kaikille avointa ja sen jakaminen itseisarvo.

Jenny Janhunen

Opiskelijoiden ryhmämentorointi

Alummit mentoroivat opiskelijoita 3-5 hengen ryhmissä noin puolen vuoden ajan. Täältä lisätietoa Helsingin yliopistolta: <http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/> ja video aiheesta: <https://www.youtube.com/watch?v=nguHQV83RQ4>

Minna-Rosa Kanninen

PT4Career - Uraohjauspalvelu opiskelijoille

Muistatko, millainen stressi kesätöiden ja harjoittelujen miettiminen oli opiskellessasi? Silloin, kun et vielä tiennyt mikä sinusta tulee isona? Jos yliopistovuotesi sijoittuivat vahvan

talouskasvun vuosille, työn saaminen saattoi olla helppoakin ja pystyit opintojesi aikana kokeilemaan eri vaihtoehtoja. Kiinnostavan työpaikan löydettyäsi saatoit jäädä siihen määrittelemättömäksi ajaksi - kenties olet edelleen samoissa hommissa. Nyt tilanne on monilla aloilla toinen: Joka tehtävään lähetetään sadoittain hakemuksia. Työurista on tullut työpolkuja, jotka kiemurtelevat ja katkeavat miten sattuu. Yritä siinä sitten valmistua tavoiteajassa, kun et tiedä, miksi valmistut.

PT4Career, Personal training for career, on palvelu, jonka tarkoituksena on auttaa korkeakouluopiskelijoita löytämään itseään kiinnostava ura ja kehittämään itseään siihen sopivaksi. Palvelu on kolmiosainen: Laaja Facebook-yhteisömme kokoaa työminäänsä etsivät opiskelijat ja auttamishaluiset, työelämässä jo olevat personal trainerit eli mentorit, keskustelemaan työelämään liittyvistä kysymyksistä. Yhteisö toimii myös mainospaikkana julkisille tapahtumillemme ja kahdenväliselle mentoritoiminnalle, jotka muodostavat palvelumme loput osat.

Tapahtumiemme kirjo on laaja: keskusteluiltoja, minimentorointia, tapahtumia osana suurempia tapahtumia; mitä vain mille yhteisössämme on tarve. Palvelumme kokeiluvaiheessa testasimme menestyksekkäästi Personal training for career -iltatilaisuutta, jota rytmittivät hyvätasoisten vierailijoiden puheet, nopeatempoiset pienryhmäkeskustelut oman työpörsöön tunnistamisesta ja vapaa seurustelu.

Palvelumme ydintä ovat kahdenväliset mentorisuhteet personal trainereiden ja opiskelijoiden välillä. Poikkeuksena useimpiin uramentoripalveluihin, joihin pääsee mukaan vain tiettyinä hakuaikoina ja tietyssä vaiheessa opintoja, PT4Careerin idea on toimia kuin kuntosalien PT-palvelut: Kuka tahansa voi lähteä mukaan missä tahansa vaiheessa kalenterivuotta ja opintoja. PT-suhde kestää niin kauan kuin on tarve, ja opiskelijan ja PT:n välille syntyy luottamuksellinen suhde. PT oppii tuntemaan opiskelijan kiinnostuksenkohteet sekä heikkoudet ja vahvuudet ja opettamaan ne myös opiskelijalle itselleen. Näin opiskelija osaa suunnata opintonsa ja harrastuksensa uraansa edistävään suuntaan ja hakea sopiviin harjoitteluihin, kesä- ja osa-aikatoihin. Kokeilimme uran personal trainingiä jo, ja sekä PT:t että opiskelijat olivat todella innoissaan.

PT4Career syntyi osana Helsingin yliopiston ja LähiTapiolan järjestämään Hyvä yhteiskunta Master Class -projektia. Tammikuussa alkaneen ja juuri päättyneen, valtiotieteellisen tiedekunnan opiskelijoille suunnatun kokeilujaksomme pyöritimme vapaaehtoisvoimin, LähiTapiola sponsoroit ilta tapahtumamme tarjoilut. Jatkossa, toimintamme säännöllistyessä ja kasvaessa muihin yliopistoihin ja tiedekuntiin, tarvitsemme lisää resursseja: kontakteja, mentoreita konseptillemme, työvoimaa ja rahaa palvelun hallintaan ja tapahtumien järjestämiseen. Parhailaan seitsenhenkisen tiimimme (Ria Svartholm, Antero Salminen, Anna Wallden, Kirsi Pönni, Tiia Sorsa, Joonas Aitonurmi ja Jaakko Ikonen) keskustelelee Väki Oy:n, valtiotieteellisen tiedekunnan opiskelijoiden rekrytointiyrityksen kanssa yhteistyömahdollisuuksista verkostojen ja näkyvyyden kasvattamiseksi. Haaveenamme on tarjota heidän avullaan harjoittelupaikka nohevalle opiskelijalle, mutta tämä ei onnistu ilman ulkopuolista rahoitusta. Olisi huikeaa, jos saisimme Sitran sponsoroimaan meitä ja auttamaan ideamme jatkokehittämisessä.

PT4Career-tiimi haluaa, että opiskelijat muistavat arvonsa työelämässä. Heidän ainutlaatuinen kokonaisuutensa tietoja ja taitoja kertyy paitsi opinnoista, myös järjestötoiminnasta ja harrastuksista. Jokaisella on myös ainutlaatuinen persoona, uuden työelämän tärkein työkalu. Sille pitää vain löytää oikea paikka.

Siis: Huoli pois opiskelijoilta, annetaan heidän keskittyä kehittämään itseään sellaisiksi kuin he haluavat olla. Mietitään yhdessä, missä näitä ihania yksilöitä tarvitaan ja miten he pääsevät sinne.

Tiia Sorsa

Valmennusta opetushenkilökunnalle ja pedagogisia lähestymistapoja

Integratiivinen pedagogiikka

Pedagoginen periaate, jonka mukaan oppimisessa yhdistetään osaamisen ja asiantuntijuuden keskeisiä elementtejä: teoreettista/käsitteellistä tietoa, käytännöllistä/kokemuksellista tietoa, itsesäätelytietoa ja sosiokulttuurista tietoa. Eri tiedonmuotojen yhdistäminen voi tapahtua erilaisten pedagogisten menetelmien avulla, esim. projektioppiminen; kirjoitustehtävät ja ryhmäkeskustelut joissa reflektoidaan käytännön kokemusta teoreettisten käsitteiden avulla, jne. Eri tiedonmuotojen yhdistäminen on tärkeää koska korkeatasoisessa osaamisessa ne ovat integroituneita, eivät erillisiä toisistaan. Käytännöllistä ja sosiokulttuurista tietoa saadaan työelämästä ja sitä tarkastellaan eri menetelmin teoreettisen tiedon avulla, ja teoriaa sovelletaan käytäntöön.

Päivi Tynjälä

Kokemuksellisuus

Nykyisin nuorten ja miksei vanhempienkin oppijoiden parissa korostuu nopea tiedon vastaanotto ja käsittely. Tiedon tulva on valtava ja on vaikea priorisoida relevanttia tietoa kaiken keskeltä. Lisäksi viihteen merkitys ja siinä näköaisti korostuvat. Tarvitsemme oppimiseen vahvan keinon mahdollistamaan oivalluksen syntymistä ja herättämään oppijan huomion. Kokemuksellisuuden kautta on mahdollista saada huomio hereille ja siten havaitsemisen reitti auki. Reflektioimalla kokemusta, on mahdollista oivaltaa syvällisemmin opittava asia, sen taustat ja se mitä ei osaa tai mitä osaa. Mielekästä tässä on se, että oppimista tapahtuu, vaikka kokemus olisi negatiivinenkin.

Juha Peteri

Valmentajavalmennus korkeakoulujen opetushenkilöstölle

Neumeierin ja Sarasvuon mukaan uudessa työelämässä tarvittavat viisi metataitoa ovat unelmoinnin taito (visiointikyky, kyky nähdä mahdollisuuksia), tekemisen taito (kyky konkretisoida ja tehdä), oppimisen taito (kyky yhdistää tietoa, olla utelias), tuntemisen taito (kyky ymmärtää muiden tunteita) ja näkemisen taito (kyky ymmärtää systeemejä ja virtauksia). Nykyisessä korkeakoulujärjestelmässä keskitytään kuitenkin oppimaan sitä, minkä opettaja on aikoinaan oppinut, ei oppijoiden kykyyn tuottaa uutta. Suurin muutos korkeakouluissa syntyy, kun opettajien pedagoginen osaaminen nostetaan uuden työelämän tarpeita vastaavalle tasolle.

Tampereen ammattikorkeakoulussa on tehty pedagogista murrosta jo kolmen vuoden ajan valmentamalla yli 150 opettajaa ns. valmentajavalmennuksissa, jossa opettajien valmentajina toimivat TAMKin yrittäjyyden yksikön Proakatemian kokeneet tiimivalmentajat. Valmentajavalmennuksen tavoitteena on 12 päivän aikana kehittää opettajien valmennusosaamista sekä synnyttää ensimmäisiä uusia yrittäjämäisiä oppimiskokeiluja korkeakouluun. Valmennuksen käytyään opettajat hallitsevat kokeilukulttuurin periaatteet ja toteuttavat sitä myös omassa toiminnassaan, osaavat fasilitoida ja aktivoida, ovat rohkeita kehittämään uusia menetelmiä ja kokeiluja, painottavat opetustaan "learning by making" -oppimiseen sekä työelämän ja verkostojen kanssa tehtävään yhteistyöhön, kehittävät opiskelijoita kokonaisvaltaisesti ja tavoitteenaan opiskelijan työllistyminen sekä osaavat hyödyntää ja opettaa dialogia oppimisen välineenä. Ennen kaikkea kysymys on systeemiosaamisen kehittämisestä. Tulevaisuuden opettajien tehtävänä on olla osa systeemiä, ei johtaa sitä. He johtavat oppimista, eivät oppijaa. Oppijasta pitää tulla subjekti, jolla on valta valita ja vaikuttaa.

Valmentajavalmennus on synnyttänyt TAMKissa lukuisia uusia opiskelijoita aktivoivia menetelmiä, uusia kursseja ja kurssien toteutustapoja sekä monialaista ja uutta luovaa yhteistyötä TAMKin opettajien kesken. On perustettu mm. osuuskuntia sekä suuria opiskelijajoukkoja palveleva projektioppimisen toimintamalli. Itse kirjoittamassaan julkaisussa valmentajavalmennuksen läpikäyneet tekniikan opettajat kuvaavat osuvasti näin: "Opettajan tehtävänä on mahdollistaa opiskelijan oppiminen. Tulisi raivata pois oppimisen esteitä, ja usein sellainen on opettaja itse, joka omilla väritetyillä silmälaseillaan tarjoaa valmiiksi pureskeltua näkemystä. Jos saat opiskelijan innostumaan aiheesta, he kyllä etsivät tietoa itsenäisesti ja siten paremmin oppien."

Tiina Koskiranta

Yliopisto-opettajien uraohjaustaitojen ja työelämä tietouden vahvistaminen

Yliopistossa ohjausvastuu jakautuu useille tahoille. Työelämänäkökulma tulisi integroida osaksi normaalia opetusta aina kun se on mahdollista. Oulun yliopistossa on toteutettu opettajien pedagogisen koulutuksen osana työelämäjaksoja, joiden myötä koulutusten

toteutuksiin on tuotu työelämäläheisyyttä mukaan. Tätä toimintaa tulisi laajentaa.

Anita Perttunen

Opiskelijoiden itsetuntemuksen, asiantuntijuuden kehittymisen, urasuunnistuksen ja muutoskyvyn tukemista

Asiantuntijuuskurssit yliopistotutkinnon osana

Jyväskylän yliopiston terveystieteiden laitoksella on toteutettu jo useiden vuosien ajan kolmen ns. asiantuntijuuskurssin sarjaa sekä terveystieteiden kandidaatti- ja maisterikoulutuksessa että maisteriohjelmassa. Opintojen alussa tähdätään oppimis- ja opiskelijaprosessien suotuisaan käynnistymiseen. Keskivaiheilla teemana on asiantuntijuuden kehittymisen suuntaaminen ja seuraaminen esim. portfolion avulla. Valmistumisen lähestyessä keskeistä on työelämään suuntautuminen ja urasuunnittelun tukeminen. Kurssit sisältyvät kaikkien laitoksen opiskelijoiden opintosuunnitelmaan. Kehittämistyössä on ollut mukana laitoksen neljän pääaineen opettajista koottu työryhmä, alkuun ESR-hankkeen tuella.

Ritva Sakari

Itsetuntemuksen vahvistaminen ja omien työhön liittyvien arvojen tunnistaminen

Työllistymistä edistää tehokkaasti se, että osaa hakeutua itselle parhaiten sopiviin tehtäviin. Se on tärkeää myös työssä viihtymisen kannalta. Työhön liittyviä arvoja on myös hyvä pohtia, koska omien arvojen mukainen toiminta on mielekästä, työelämässäkin.

Susan Blomberg

Kutsumustyöpajat

Työelämän muutos ja tiukentunut kilpailu työpaikoista haastaa työelämän tulevat nuoret uudella tavalla. Tämä muutos on erityisesti koskenut korkeakouluopiskelijoita, joiden tutkinnot eivät välttämättä suoraan liity mihinkään tiettyyn ammattialaan. Erityisen tärkeäksi tässä tilanteessa muodostuu oman osaamisensa ja innostuksensa tiivistäminen ja auki kirjoittaminen. Työnhakijan oma aktiivisuus ja innostus hakea kiinnostavia työpaikkoja

ratkaisevat yleensä sen kuka pärjää näissä muuttuneissa olosuhteissa. Tämä tekijä voidaan nähdä niin sanottuna push-efektinä, jossa työnhakija työntää itseään työmarkkinoille.

Oleellinen seikka, joka liittyy oman osaamisensa tarjoamiseen, on maailman tarpeiden ymmärtäminen. Kuinka lähestyä potentiaalisia työpaikkoja tilanteessa, jossa julkiseen hakuun tulee 20 % mahdollisista työpaikoista. Painotuksen tulee olla tässä tilanteessa systemaattisessa työnhaussa, jolloin hakija tajuaa, että hänen pääasiallinen työtehtävä on työnhakeminen. Lisäksi on hyvä vahvistaa ymmärrystä siitä että nykyisessä verkostoituneessa työelämässä kannattaa vahvistaa omaa kontaktiverkkoa. Tärkeää on, että verkostosta löytyy niin yrityskontakteja, mentoreita kuin myös vertaistukeakin.

Kutsumustyöpajojen tehtävänä on auttaa opiskelijoita tunnistamaan ja tunnustamaan oman osaamisensa, oppimaan uusia työnhaun menetelmiä ja löytämään vertaistukiverkon, joka tukee ja auttaa häntä työpaikan etsimisessä. Lisäksi työpajoissa opetellaan positiivisen vuorovaikutuksen menetelmiä, kuten dialogisuutta ja aktiivista kuuntelua.

Työpajoja järjestetään perusmallissa kolme kappaletta. Kutsumuspajat ovat suunnattu 2-3 vuoden opiskelijoille, jotka ovat alkamassa pohtimaan mahdollisia työuriaan. Työpajojen tarkoituksena on antaa valmiudet osallistujille toimia seuraavina vuosina vastaavien työpajojen vetäjinä, joka takaisi prosessin jatkuvuuden kustannustehokkaasti.

Filosofia Akatemia on tehnyt vastaavia työpajoja yliopistojen ja ammattijärjestöjen kanssa sekä yli 20 000 toisen asteen opiskelijoille ja kymmenissä suomalaisissa yrityksissä.

Filosofian Akatemia toteuttaa kutsumustyöpajat yhdessä korkeakoulujen ja opiskelijajärjestöjen kanssa. Mukana hankkeessa on tällä hetkellä Haaga-Helian ammattikorkeakoulu.

Mitä: Kutsumustyöpaja -konsepti korkeakouluopiskelijoille

Kuka: Filosofian Akatemia yhdessä opiskelijoiden ja korkeakoulujen kanssa

Kenelle: Korkeakouluopiskelijoille

Joonas Pesonen

Muutosmuskeleita työelämään siirtymistä varten _ Merja Fischer

Vahvistetaan nuorten muutoskyvykkyksiä selviytyä ja palautua nopeammin työelämässä ja elämässä eteen tuleviin muutoksiin. Tätä harjoitellaan resilienssitesti antaman tuloksen pohjalta, hyödyntäen sähköisiä oppimisalustoja, kuten webinaareja ja verkkovalmennusta.

Kansainvälinen yritysjohtajien tutkimus osoitti, että johtajien ykköshuoli tällä hetkellä on, miten löytää oikeita osajia, ylläpitää heitä ja kasvattaa yrityksen inhimillistä pääomaa. Inhimillisen pääoman keskeinen rakennusainek on yksilöiden muutoskyvykkyys eli resilienssi. Yritykset haluavat töihin muutoskykyisiä eli "resilienttejä" yksilöitä, joiden energia ja

toimintakyky kantavat yli jatkuvien muutosten ja palautuminen on nopeata. Yksilöiden resilienssi on Suomalaisen kilpailukyvyyn kannalta keskeinen menestystekijä.

Resilienssikyvykkyksiä voidaan kuvata eräänlaisina muutosmuskeleina, joita voidaan harjoittaa ja ottaa käyttöön tarvittaessa. Tutkimukset osoittavat, että resilienssit yksilöt ovat mm. sitoutuneempia opiskelussa ja työtehtävien hoidossa, saavat korkeampia korkeakouluarvosanoja kuin keskimääräiset odotusarvot sekä masentuvat harvemmin.

Resilienssi koostuu seitsemästä yksilön kyvykkydestä: positiivinen minäkuva ja positiivinen maailmankuva, keskittynyt, joustava mieli ja joustava sosiaalinen, organisoitunut ja proaktiivinen. Nuorten työelämätaitojen perusta on siinä, miten he saavat ohjausta näiden muutosmuskeleiden treenaamisessa.

Ensisijaisen tärkeätä on avata nuorille heidän omien valintojen ja ajattelun vaikutukset oman potentiaalain käyttöönotossa. Ehdotan seuraavan laista etenemistä:

1. Osallistujat tekevät resilienssitestin
2. Jokainen saa henkilökohtaisen testin tuloksen sekä tulkintaohjeistuksen
3. Webinaarissa puretaan testin tulokset pienryhmissä.
4. Muutosmuskeleiden harjoittelua tuetaan 4 viikon verkkokurssilla, joka auttaa osallistujia ottamaan uudenlaisia rutiineja käyttöön.

Merja Fischer www.merjafischer.fi. Valmennuksissa hyödynnetään Young Leaders Academyn/ Zestmarkin kokemuksia yrittäjyys ja työelämä valmennuksia. www.zestmark.fi

Merja Fischer

Pienryhmäohjausta ja motivaatioiden kartoitusta

Mitä?

Korkeakoulutettujen uraohjausta pienryhmämuotoisesti

Kuka?

Yksityiset palveluntarjoajat / opinto-/uraohjaajat

Kenelle?

Korkeakouluista valmistuville tai korkeakoulutetuille työttömille

Miten?

Järjestetään tehokkaaksi todettua intensiivistä pienryhmämuotoista uravalmennusta, jossa teemana olisivat työelämätaidot, omien vahvuuksien esille tuominen, oman osaamisen brändääminen, oman paikan löytäminen työelämässä. Keskeistä ohjauksessa olisi jokaiselle osallistujalle teetettävä henkilökohtainen Reissin motivaatioprofiili (RMP), jonka avulla omat

vahvuudet ja niiden ilmeneminen sekä hyödyntäminen työelämässä ja sinne siirtymisessä kirkastusivat.

Leena Ståhlberg

School of Career boosting

Viikon koulutuskokonaisuus valmistuville tai valmistuneille liittyen uraan - sisältäen "uusia" ajatuksia luovia esittäjiä ja firmavierailuja jne. Fokuksena "mitä yritykset haluavat teiltä" - IEEE:n mallin mukaan Suomalainen toteutus. Vrt. <http://events.unitn.it/en/ieeescb2016>

Mikael Collan

Tietoisuustaidoilla itsetuntemusta, luovuutta ja viisasta vuorovaikutusta

Työelämässä tarvitaan yhä enemmän taitoja, joita ei kouluissa tai yliopistoissa juuri opeteta. Itsetuntemus, luovuus, stressinhallinta, metataidot ja itseohjautuvuus ovat taitoja, jotka auttavat ihmistä voimaan hyvin, hyödyntämään omaa potentiaaliaan ja toimimaan viisaasti vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Kaikkia näitä ominaisuuksia voidaan harjoittaa tietoisuustaitoja kehittämällä, kuten tilanteeseen sopivalla mindfulness-harjoittelulla.

Ehdotan, että korkeakouluopiskelijoille järjestetään työpajoja ja valmennuksia, joissa heitä autetaan harjoittamaan tietoisuustaitoja. Näistä taidoista on apua paitsi työelämässä myös mielen hyvinvoinnissa ylipäänsä. Opiskelijat saavat lisäksi tietoa siitä, miten harjoittelu vaikuttaa aivoihin, omiin ajattelu- ja toimintamalleihin sekä tunnetaitoihin.

Mindfulness-valmennuksen voisi hyvin yhdistää mainittuihin motivaation kartoitukseen ja tunnetaitojen koulutukseen.

Mirkka-Maaria Niskanen

Työelämävalmiuksien parempi tunnistaminen opintojen aikana

Opiskelijat tai vastavalmistuneet eivät useinkaan osaa tunnistaa omia työelämävalmiuksiaan. Työelämävalmiuksien kehittymisen näkyväksi tekeminen opintojen aikana (esim. substanssiosaamisen ja työelämävalmiuksien portfolio joka kulkee rinnalla koko opintojen ajan, työelämävalmiudet mukaan oppimistavoitteisiin) olisi siten tärkeää. Opintojen aikana kehittyä jo nykyisellään rutkasti työelämävalmiuksia, mutta se ne eivät edistä

vastavalmistuneen työsaantia jos hän ei itsekään tiedä millaisia valmiuksia hän on opintojensa aikana kartuttanut.

Katja Kuitunen

Urasuunnittelutaitojen opetus osana tutkintoa

Helsingin yliopistossa järjestetään urapalveluiden ja koulutusohjelmien, laitosten ja tiedekuntien yhteistyönä urasuunnitteluun keskittyviä kursseja. Kurssien keskeiset sisällöt ovat itsetuntemus, vaihtoehtojen ja työelämän tuntemus, valinnat ja päätöksenteko ja työnhaun taidot. Kurseilla opiskelijat mm. haastattelevat mielenkiintoisissa työtehtävissä työskenteleviä alumneja ja jakavat haastatteluista saamaansa tietoa keskenään. Kurseilla opiskelee vuosittain yhteensä noin 1800–2000 opiskelijaa ja tohtorikoulutettavaa. Lisätietoja: <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/raportti/TEO/>

Eric Carver

Valmennuksen avulla lisää itsetuntemusta ja iloa työnhakuun!

Elämäntaitojen valmennuksen avulla opiskelijoiden ja työnhakijoiden olisi mahdollista vaikuttaa paremmin työllistymiseensä ja parantaa työelämävalmiuksiaan. Valmennuksessa voitaisiin tutkia esim. omia arvoja, unelmia, tavoitteita, vahvuuksia, osaamista ja vuorovaikutustaitoja. Valmennukset voitaisiin toteuttaa yksilövalmennuksina tai pienryhmissä työvoimahallinnon, korkeakoulujen ja liittojen palveluina tai yhteistyössä yksityisten palvelujen tuottajien kautta.

Idean toteuttaminen lisäisi opiskelijoiden ja työnhakijoiden itsetuntemusta, hyvinvointia, parantaisi vuorovaikutustaitoja sekä lisäisi muutos- ja uudistumiskykyä. Tämä toisi työelämään suuntautumiseen ja työhyvinvointiin lisää varmuutta, ratkaisukeskeisyyttä, tuloksellisuutta ja iloa.

Idean toteuttaminen vaatisi toimijoilta rohkeutta kokeilla uusia toimintamuotoja, joustavuutta suhteessa muodollisiin pätevyysvaatimuksiin sekä tietenkin rahallista satsausta. Elämäntaitojen valmennus ei sinänsä ole mikään uusi idea. Yksityisiä palveluntarjoajia on saatavilla, mutta palvelut eivät välttämättä hintansa takia tavoita opiskelijoita eivätkä työnhakijoita. Työelämävalmennusta/uravalmennusta on saatavilla korkeasti koulutetuille, mutta se voi olla satunnaista, pienimuotoista ja lyhytjänteistä eikä palvelua ole välttämättä tasa-arvoisesti kaikkien saatavilla. Järjestöpuolella elämäntaito/uravalmennusta on tarjolla esim. syrjäytyneille nuorille. Julkinen sektori taas tarjoaa valmennustyyppistä toimintaa pitkäaikaistyöttömille. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että yhteiskunnallinen ilmapiiri ja arvot ovat hedelmällisiä elämäntaitojen opettamiselle. Näitä taitoja halutaan opettaa esim. peruskouluissa.

Voisin olla mukana toteuttamassa ideaa. Olen VTM/sosiaalipsykologi/ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti/elämäntaidon valmentaja. Olen ollut mukana elämäntaitoihin liittyvässä toiminnassa nuorisojärjestöissä.

Satu Kantola

Yksilövalmennus

- oman osaamisen tunnistaminen
- oman osaamisen tuotteistaminen
- oman osaamisen myyminen
- verkostoituminen
- työnhaun asiakirjat, portfolio, video-cv yms menetelmät
- työnhaun suunnitelma, urapolun suunnitelma
- piilotyöpaikkojen etsintä yms työn haun kanavat
- motivointi, sparraus
- haastatteluun valmistautuminen, haastatteludemot"

Niina Koponen

3K-työpajamalli osaamisidentiteetin tukemiseksi

Nuorisopalveluihin kytkeytyvät työpajat ja ohjaamot tarjoavat nuorille monialaista tukea erilaisissa ongelmatilanteissa. Yrityshautomot puolestaan sparraavat nuoria startup-yrittäjiä uusissa ideoissa ja yrityksen perustamisessa. Entä jos nämä kaksi loistavaa toimintatapaa yhdistäisi ja soveltaisi korkeakouluympäristöön? Näin saataisiin sparraava toimintamalli, joka puhuttelisi kaikenlaisia opiskelijoita riippumatta siitä, onko enemmän vai vähemmän ulospäinsuuntautunut ja haluaako työllistyä työntekijäksi vai itsensä työllistäjäksi. Malli tukisi sekä osaamisidentiteetin (ja henkilöbrändin) kehittymistä että konkreettisia ideoita ja tavoitteita.

Mallin tavoitteena olisi kuitenkin tarjota ennen kaikkea tukea osaamisidentiteetin kehittymiseksi panostamalla kokemuksellisuuteen, kannustamiseen ja kanssakulkijoihin (3K). Tutkimusten mukaan nuoret kaipaavat kokonaisvaltaista ohjausta, joka tukee paitsi työelämää, myös muuhun elämään liittyvissä kysymyksissä. Työelämä ei ole muusta elämästä irrallinen osa-alue, vaan kytkeytyy identiteettipohdintoissa kaikkeen muuhun: pohdinta siitä, mitä minä osaan, haluan ja voin työelämässä tehdä, liittyy tiiviisti pohdintaan siitä, kuka minä olen, millainen minä olen ja millainen minä haluan olla.

3K-työpajamalli olisi korkeakouluympäristöissä toimiva piste, joka tarjoaisi opiskelijoille näihin kysymyksiin kytkeytyviä konkreettisia palveluja hyödyntämällä kokemuksellisuuden, kannustamisen ja kanssakulkemisen periaatteita. Malli toisi yhteen opiskelijat eri aloilta, samoin kuin opiskelijat ja korkeakoulut sekä opiskelijat ja työnantajat. Toimintaa

suunniteltaisiin tutkimukseen perustuvan segmentoinnin ja kohderyhmämarkkinoinnin avulla, jolloin voitaisiin tuoda yhteen juuri ne ryhmät ja toimijat, jotka tarvitsevat toisiaan. Mitä ne konkreettiset palvelut sitten olisivat? Tähän on jo valmiita ideoita, mutta lisäideat ovat tervetulleita!

Elina Lavikainen

Työelämätietao ja työelämäorientaatiota opiskelijoille

Työelämän ajokortti ammattikorkeakouluille

Ammattiliitto Pro on kehittänyt yhteisen projektin kautta SAMOKin kanssa Työelämän ajokorttiopinnot ammattikorkeakouluille. Ensimmäinen Työelämän ajokortti on toteutettu vuonna 2012. Opintojakso on suunnattu kaikille ammattikorkeakouluopiskelijoille koulutusohjelmasta tai opintojen vaiheesta riippumatta. Opintojaksoa on toteutettu tähän mennessä 8 ammattikorkeakoulussa eri puolella Suomea. Sen laajuus on 3-5 op. Opintojakson on suorittanut yli 500 opiskelijaa.

Suoritustapa: luennot ja työsopimuspaaja, verkossa ja kirjallisesti suoritettavat oppimistehtävät, ryhmäoppimispäiväkirja. Toteutus: monimuoto tai kokonaan verkkototeutus.

Koostuu kolmesta moduulista: 1. moduuli: Löydä unelmaduunisi - taitavaksi työnhakijaksi. 2. moduuli: Työelämän pelisäännöt. 3. moduuli: Työelämän arjessa: työhyvinvointi ja työelämän sosiaaliturva.

Tässä muutama ote opiskelijoiden kommentteista Työelämän ajokortin palautteista:

"Erityiskiitos kouluttajalle ja vieraileville luennoitsijoille. Pedagogisesti kiehtovasti rakennettu paketti, jossa painotus oli kerrankin puhtaasti oppimiselle ja opiskelijoiden aidolle tukemiselle. Suosittelen kurssia varmasti muillekin!"

"En oikein osannut "vanhana tekijänä" odottaa kurssilta kovinkaan järjestyttäviä. Pääasiallisena tavoitteenahan minulla oli helposti napsia viimeisiä tutkintoon tarvittavia opintopisteitä. Kuinka väärässä olinkaan ylimielisen asenteeni kanssa! Kurssi oli hyvin johdonmukaisesti laadittu ja selvästi asiantuntijoiden toteuttamana se todella yllätti minut positiivisesti. Kurssista varmasti hyötyi eniten vasta työelämään pyrkivät opiskelijat, mutta se tarjosi myös itseni kaltaiselle hieman kokeneemmalle kaverille hyvää kertausta ja vähän uuttakin. Kyllä kannatti iltaisin ajella Lohjaltakin asti kuuntelemaan ja keskustelemaan. Luentojen lisänä suoritettut tehtävät olivat oikein oivallisia. Pidän niiden "helppoudesta" siinä mielessä, että nykyajan digitaalisuus oli otettu hyvin käyttöön. Tehtäviä piti kuitenkin oikeasti ajatella ja ne olivat sen myötä opettavaisia ja hyödyllisiä. Kurssin taustalla oleville henkilöille kaikille iso kiitos hyvin toteutetusta kurssista!"

Mervi Savonen

Työelämän ja henkilöstöasioiden opintokokonaisuus (Tyhe) – Työelämävalmiuksia maisteriopiskelijoille

Työelämä tarvitsee monipuolista työelämän ja henkilöstöasioiden osaamista. Haluamme edistää akateemisen koulutuksen monialaisuutta ja työelämärelevanssia.

Turun yliopiston Työtieteiden keskus on järjestänyt Työelämän ja henkilöstöasioiden - opintokokonaisuutta verkostomaisena yhteistyönä vuodesta 2009. Opintokokonaisuus on tarkoitettu eri tiedekuntien perustutkinto-opiskelijoille. Monitieteiset opinnot koostuvat Turun yliopiston eri tiedekuntien ja Turun kauppakorkeakoulun, Åbo Akademin sekä Työterveyslaitoksen tarjoamasta opetuksesta.

Akateemisen tutkinnon suorittaneet sijoittuvat usein sellaisiin asiantuntijatehtäviin, joissa tarvitaan työelämän asioiden laaja-alaista hahmottamista, osaamista sekä käytäntöjen ymmärtämistä. Kantavana teemana on perehdyttää opiskelija ymmärtämään ja hallitsemaan laaja-alaisesti työelämä- ja henkilöstökysymyksiä sekä lisätä opiskelijan omia valmiuksia työelämään siirtymisessä.

Opintokokonaisuuden teemoina ovat mm. työelämä ja työhyvinvointi, työoikeus, työmarkkinat ja työpolitiikka, johtaminen, henkilöstöjohtaminen, yrittäjäyys, ICT, elinikäinen oppiminen, vuorovaikutustaidot ja työelämän ajankohtaiset aiheet. Opinnoista saadut opiskelija- ja työelämäpalautteet ovat olleet poikkeuksetta myönteisiä.

Jatkossa haluamme kehittää hyvää opetustamme entistä osallistavammaksi ja monipuolisemmaksi työelämäläheiseksi kokonaisuudeksi, työelämän ja muuttuvan talouden sekä yhteiskunnan uudet haasteet huomioonottavaksi. Mm. monikulttuurisuus ja digitalisaatio ovat uusimmat kehittämisen kohteet, humanismista diplomi-insinööriopintoihin saakka.

Linkki opintokokonaisuuden www-sivuille:

<http://www.utu.fi/fi/yksikot/tcls/opetus/Sivut/home.aspx>

Katja Kivistö

Työhyvinvoinnin oppimispaketti

Miten voida työssä hyvin? Kaikille opiskelijoille tuotettu monimuoto-opetukseen perustuva oppimispaketti, jossa otettu huomioon työhyvinvointiin vaikuttavat alueet: organisaation toimivuus, työn hallinta tuunauksineen ja informaatioergonomioineen, sosiaalinen pääoma (hyvä johtaminen ja työyhteisö, työyhteisötaidot) sekä ihmisen itsensä vaikutus (psykologinen pääoma, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto). Mikä on oma roolini työyhteisön jäsenenä ja mikä merkitys on asenteillani? Keskeisenä ajatuksena

omatoimisuuden ja myönteisyyden merkitys. Mukana harjoitustehtäviä yhteishengen ja psykologisen pääoman kasvattamisesta. Oppimispaketti perustuisi virikeluentoihin, oppimistehtäviin ja oman työhyvinvointipolun rakentamiseen, mutta myös nuorten haastatteluihin tärkeistä oivalluksista. (esim. miten selvisin avioerosta? Aikataulutin huuhto hetken kalenteriini, ei tarvinnut koko aikaa surra, kun tiesi sen ajan olevan varattuna.)

Marja-Liisa Manka

Erilaisten työelämätaitojen kehittämistä

AND ACTION! -esiintymisvalmennus

Korkeakouluopiskelijoille valmennusta esiintymiseen ja ulosantiin. Kuinka antaa hyvä ensivaikutelma, miten esiintyä työhaastattelussa, kuinka esitellä oma brändi, kuinka puhutaan yleisön edessä ja miten selvitä ramppikuumeesta.

Esiintymisvalmennuksessa käydään läpi jännittämistä ja sen voittamista, läsnäoloa, sanatonta viestintää, tehdään konkreettisia harjoituksia puhumisesta ja erilaisia kohtauksia vuorovaikutustilanteissa.

Tavoite on saada opiskelijoille valmistuttuaan itsevarmuutta työhaastatteluihin, omien ideoiden ulostuontiin ja vuorovaikutukseen, jotta työn saanti ei olisi ainakaan huonosta itsetunnosta, puhumisesta tai esiintymisestä kiinni.

Kirsi Salla

Businessstaitojen lisääminen useammille aloille

Lähes kaikilla aloilla tarvitaan business taitoja, mutta monesta opintokokonaisuudesta puuttuvat aivan perusteetkin. Ilman yritysmaailman perustietoja on vaikeaa päästä tutkinnolla töihin.

Riina Kärki

Haasterata itseymmärrykselle

Yrittäjyydelle vaikuttaa tärkeältä tietää mitä osaa ja ei osaa sekä millainen itse on. Omien rajojen löytämisen tukemiseksi voisi järjestää esimerkiksi viikon mittaisia kursseja, joiden tarkoituksena olisi auttaa ymmärtämään kuinka käsittelee stressiä, miten hyvin pystyy

työskentelemään epävarmuuden alaisena sekä muita piirteitä, jotka katsottaisiin oleellisiksi. Tällaista itseymmärrystä ja tekemistä korostavia kurseja voisi tarjota korkeakouluopiskelijoille ja muille kiinnostuneille.

Kurssi voisi tarjota erilaisia tarkoituksella suunniteltuja luovuutta, työteliäisyyttä ja arvostelukykä vaativia tilanteita, joissa uudet haasteet seuraisivat toisiaan ja tekemisen mahdollisuudet olisivat tarjolla hajautetusti ilman ilmiselviä ohjeita, niin että ongelmia voisi ratkaista luovasti useammilla erilaisilla tavoilla. Esimerkiksi jos leirintä alueella olisi pieni joki, niin osallistujista olisi kiinni kuinka ylitys onnistuu ja rakentavatko esimerkiksi väliaikaisen sillan vai ainoan soutuveneeseen varaan vai pyrkivätkö siirtämään toisen puolen tapahtumia samalle puolelle jokea.

Jokaiselle kurssin päivälle olisi suunniteltu useita tapahtumia ja haasteita joiden suhteen osallistujat päättäisivät mitä tekevät - jos majapaikan katto vuotaa, niin korjataanko se, siirrytäänkö majoittumaan teltoihin vai jätetäänkö tällainen epämukavuus huomiotta.

Näin voisi korostaa tekemisen ja ongelmanratkaisun orientaatioita ympäristössä, jossa on ongelmia ja niitä saa korjata saaden aikaan välittömiä muutoksia, mutta niin ettei aina ole selvää mitä olisi tarkoitus tehdä ja jokaisen ongelman ratkaisemiseen kuluisi jonkun vaivan ja kurssilaisten täytyisi päättää miten jakavat vastuun sekä korvaavat nähdyn vaivan.

Viljami Lappalainen

Mediakriittisyys

"Viimeistään korkeakouluopintovaiheessa on tarkistettava opiskelijoiden medialukutaidot ja tarvittaessa opetettava arvioimaan erilaisten lähteiden ja erityisesti verkkomedioiden luotettavuutta. Valtiotieteellisestä tiedekunnasta ei saa päästää ulos maisteria, joka ei esim. näe luotettavuuseroa yksityisen yrityksen välittämän tiedon ja viranomaisen välittämän tiedon välillä, eikä toki mistään muustakaan koulutusohjelmasta, valtiotieteellisestä valmistuneesta vain on omakohtaista kokemusta. Medialukutaitoa on tarpeen kehittää kaikissa koulutuksen vaiheissa, lukijan kypsyyden ja vastaanottokyvyn mukaan. Peruskoululaisen näkökulma on toinen kuin valmistuvan maisterin, eikä pidä luottaa siihen että ala-asteen opit toimivat työelämään siirryttäessä.

Olen varma että mediakriittisyyteen valmennetaan jo nyt, mutta jonkinlainen muutos näyttäisi olevan tarpeen, yllä mainitsemani omakohtaisen kokemuksen perusteella.

Päivi Tikkanen

Tunneäly taskuun, reppuun ja elämään

Tunneällyn on todistettu olevan ratkaisevassa roolissa työelämässä menestymisessä. Tunneälytaitoja ei kuitenkaan kouluteta eikä valmenneta tavoitteellisesti ja harjoittaen koulutuksissa. Tunneälytaitojen valmennuksella on todettu olevan merkitystä mm. työttömien työelämään siirtymisessä onnistumisessa. Tutkimukset osoittavat, että työelämässä epäonnistumista jopa 75 % johtuu tunneälytaitoihin liittyvistä tekijöistä.

Luodaan ohjelma, jolla valmennetaan tunnistamaan, kehittämään ja käyttämään tunneälytaitoja työelämän vuorovaikutustilanteissa sekä itsen johtamisessa.

Johtajuustaito.fi Oy Mattila kouluttaa "airuita" valmentamaan tunneälytaidoissa (luodaan erillinen tunneälykoulutuspaketti, 4 * 3 h) sekä luo kännykkä/tabletti laitteissa toimivan pelin, jonka avulla yksilö ja ryhmät voivat helposti ja itselleen sopivissa tilanteissa harjoitella taitojaan sekä auttaa muita kehittymään. Peli soveltuu kaikille, sillä rakenne on kumuloituva, ensin helpompia ja sitten yhä haastavampia tehtäviä. Pelin luomisessa hyödynnetään tuoreinta oppia pelillistämisestä, oppimisesta sekä visualisoinnin hyödyntämisestä.

Idean taustalla on myös kokemuksia Nokialta työttömäksi jääneiden keskijohdossa toimineiden ihmisten koulutuksista, joissa nähtiin suoraan tunneälytaidoissa olevien ongelmien muodostaneen suurimman työllistymisen esteen.

Kari I. Mattila

Yrittäjävalmiuksia pelaamalla - informaation arvo ja organisaatorakenteet

Jos yrittäjyyden ajatellaan vaativan sekä tietoa, että käsitystä tuotteista ja tuotteistamisesta, niin erilaisten pelien avulla voisi tuoda esille sekä informaation arvoa, että organisaatioihin upotettua tietoa. Informaation arvon sekä organisaatioiden rakenteiden ymmärtäminen vaikuttaisi erityisen tärkeältä korkeakoulutetuille ihmisille, koska heidän koulutuksensa arvo usein pyörii juuri tiedon ja sen hyödyntämisen ympärillä.

Esimerkiksi informaation arvoa sekä organisaatioihin upotettua ymmärrystä voisi tuoda esille pelillä, jossa eri pelaajille on opetettu eri työvaiheita (esim. RSA-salaaminen ja purkaminen käsin, pelikentän eri osien lupaavuus rahan ansaitsemisen kannalta, kentän hyödyntäminen...) ja muodostavat kilpailevia/yhteistyötä tekeviä organisaatioita niin että kukaan pelaajista ei osaa kaikkia työvaiheita eikä tiedä kaikkea maailmasta, mutta koordinoituvat keskenään neuvotellen korvauksensa suhteessa toisiinsa.

Viljami Lappalainen

Tiedon parempi hyödyntäminen urilla ja työnhaussa

Avoim data apuna piilotyöpaikkojen ja mielenkiintoisimpien työnantajien löytämisessä

Vain joka neljäs työpaikka löydetään julkisesti avoimen työilmoituksen kautta. Toisaalta suuri osa valmistuvista opiskelijoista (ja työnhakijoista ylipäätään) etsii töitä ensisijaisesti työpaikkailmoituksia seuraamalla. Työttömyysjaksoja voitaisiin lyhentää, mikäli voitaisiin tunnistaa jo ennalta ne yritykset, jotka kaikkein todennäköisimmin lähiaikoina rekrytoivat. Näin työnhakija voisi tarjota yritykselle oikeanlaista osaamista oikeaan aikaan ja kasvattaa näin työllistymismahdollisuuksiaan.

Piilotyöpaikkojen proaktiivisella tunnistamisella työnhakija voisi itse kasvattaa todennäköisyyttä sille, että hän työllistyy omaa koulutustaan ja intohimoaan vastaaviin tehtäviin ja tällä voisi olla merkittävä vaikutus myös työssä viihtyvyyteen ja sitä kautta työssä jaksamiseen.

Mitä?

Avoimen tiedon määrä lisääntyy valtavalla tahdilla ja yritykset kertovat internetissä itsestään ja aikeistaan. Tästä valtavasta, avoimesta tietovarannosta voidaan tehdä monenlaisia päätelmiä, joita voidaan käyttää hyväksi piilotyöpaikkojen löytämisessä.

Kenelle?

Kaikille työnhakijoille.

Miten?

Valjastetaan avoin ja julkinen data yksinkertaisen ja helppokäyttöisen muotoon, jotta työnhakijat voivat löytää eri aloilta esimerkiksi kasvavia ja kansainvälistyviä yrityksiä, jotka todennäköisimmin tulevat tarvitsemaan hakijan tarjoamaa osaamista. Yrityksiä löydettäisiin yhtä helposti niin Suomesta kuin sen ulkopuoleltakin, mikä laajentaisi perinteistä työmarkkinaa ja parantaisi työllistymismahdollisuuksia.

Käytännön ratkaisu on pilvipalvelu, jolla opiskelijat/työnhakijat etsivät erilaisilla kriteereillä kiinnostavimpia työnantajia. Palvelua voitaisiin käyttää esimerkiksi oppilaitosten opinto-ohjaukskursseilla ja urapalveluissa. Erilaiset ammatinvalintatestit lienevät kaikille tuttuja, mutta palvelu jatkaisi siitä mihin ne jäävät, eli se kertoisi, mitkä yritykset voisivat olla kiinnostuneita osaamisestasi. Hakija voisi saada jo ammattia valitessaan kuvan siitä, millainen tilanne tulevilla työmarkkinoilla on ja mistä päin maailmaa saattaa itsensä aikanaan löytää.

Ratkaisua voitaisiin pilotoida esimerkiksi Helsingin Yliopiston urapalveluissa ja Helsinki Think Companyllä.

Antti Lehtimäki

Sijoittumisseuranta ja avoin data

Opiskelijat tarvitsevat työllistymispohdintoihinsa vertailukohtia ja esimerkkejä elävästä elämästä. Tätä tietoa tarvitaan helposti saavutettavassa muodossa esimerkiksi netin kautta. Sitä voivat tarjota uraseurannat eli x vuotta (esim. 3 tai 5 v) valmistumisesta tehtävät kyselyt, joihin vastaajina ovat korkeakoulusta aiemmin valmistuneet. Uraseurantojen kautta opiskelijat voivat saada tietoa esimerkiksi siitä, mihin tietyllä alalla opiskelleet ovat työllistyneet ja millä tavalla, ja vinkkejä oman työllistymisen ja opintojen suunnitteluun. Parhailaan ollaan uudistamassa sekä yo- että amk-puolen kyselyjä (Latua ja AMKista uralle - hankkeet). Ajatus on, että uraseurantojen kautta hankittua tietoa välitetään opiskelijoille töissä.fi-palvelun kautta. Palvelussa on jo nyt runsaasti sekä määrällistä että laadullista tietoa työllistymisestä, ja mitä enemmän massaa sinne saadaan, sitä paremmin palvelu vastaa erilaisten opiskelijoiden tarpeisiin. On tärkeä varmistaa, että hankkeiden päätyttyä sekä tiedonkeruu että tiedon jalkauttaminen jatkuvat. Kenties töissä.fi-palveluun tai johonkin sen kaltaiseen paikkaan voitaisiin kerätä myös muuta työllistymistä koskevaa tietoa, kuten tilastoja tai ammattiliittojen tai muiden toimijoiden keräämää työllistymistietoa? Fakta on, että tiedon kerääjiä on paljon. Seuraava edistysaskel voisikin olla tiedon jalostamisen koordinoiminen yhteisemmin, ja ehkä jopa avoimen datan periaatteella toimiminen. Vastikään amk-opiskelijoilta kerätty kyselyaineisto työllistymistiedontarpeista osoittaa, että tarve oman alan työllistyneiden kokemusten kuulemiselle on opiskelijoiden joukossa joka tapauksessa suuri.

(Lisätietoja: Johanna Penttilä / Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö)

Elina Lavikainen

Rakenteet: rahoitus, palkitseminen, tutkintojärjestelmä

Elinikäinen oppiminen "tohtori AMK"

- Nuoriso AMK -koulutuksessa tehdään projekteja yrityksissä. Lisäksi teoriaa koulussa/verkossa.
- YAMK:ssa kehitetään työyhteisöä - omaa tai tavoiteltua työpaikkaa soveltavan tutkimuksen keinoin. Tukee alueellisten yritysten kehittämistä. Tukee elinikäistä oppimista - nykyelämän vaade = jatkuva kehittyminen.
- Lopulta "käytännön" tohtorin tutkinto AMK - soveltavaa tutkimusta hyödyntäen yrityksiä, luomaan hyvinvointia ja lisäämään yritysten kilpailukykyä.
- Hyödyt: ammattimaisuus, ammatin kehittäminen, käytännönläheisyys, tiedon soveltaminen käytäntöön, yritysten T&K, yksilöllinen kehittyminen, alueellinen kehittäminen jne.
- Yliopistossa jatkaa teoreettinen opiskelu ja tutkimus, varmistaa perustutkimuksen ja teoreettiset viitekehykset. Yhteistyötä tohtoritasolla AMK - YO.

Tiina Eklund

Keksintöilmoituksesta tai spin-offista rahoitusta

Korkeakoulutusta annetaan akateemisissa instituutioissa joissa opettajat ovat pääsääntöisesti akateemista uraa tekeviä. Akateeminen rahoitus perustuu ainoastaan julkaisuun ja keksintöilmoituksilla on taipumusta hidastaa, haitata tai estää julkaisujen tuottamista, joten niitä pyritään välttämään, eikä opiskelijoita opasteta keksintöjen tunnistamiseen, tekemiseen ja ilmoittamiseen.

Yrityspuolella tietoa taas pyritään pitämään mahdollisimman tarkkaan salaisuutena, liikesalaisuutena, jos mahdollista (varsinkin jos idea ei ole patentoitavissa) ja patentointi viimesijaisena suojauskeinona, jolloin idea joudutaan (vasta pakon edessä) julkistamaan. Näissä kahdessa ajattelutavassa on erittäin suuri periaatteellinen eroavuus, mikä tulisi pyrkiä opetuksessa tuomaan esille, koska akateeminen ajattelutapa ei ohjaa ajattelemaan hyödynnettävyyttä etusijalla.

Koska rahoitus tulee julkaisuista ja tutkinnoista, ei myöskään hallinnolla ole motivaatiota ohjata opetusta työelämälähtöisempään ajattelutapaan. Tätä voisi korjata siten, että keksintöilmoituksesta saisi rahoitusta saman verran kuin julkaisusta ja patentista (myyty eteenpäin tai ei) ja/tai spin-offista rahoitusta tutkinnon verran. Koska jostain pitää säästää kun jostain annetaan, niin esimerkiksi tutkinnoista saa rahoitusta vain niiltä osin kuin valmistumista seuraavina kolmena vuotena henkilö on koulutustaan vastaavassa työssä (Suomessa, yliopiston ulkopuolella). Tämä johtaisi sekä rahoituksen ohjaamaan ajattelutapamuutokseen että ohjaisi koulutusmääriä tarpeen- ja tarkoituksenmukaisesti.

Idean antaja ei halua nimeään julkisuuteen.

Sivutulujen verokorttiuudistus kokonaistuloverolle

Tänä päivänä usean henkilön työelämä ja tulot koostuvat useammasta palkkatyöstä. Henkilö voi olla työssä esim. opettajana, terapeutina ja mukana myös jossakin hankkeessa. Elinkeinon kokonaiskakku koostuu useammasta siivusta joten tulevaisuudessa verotus tulisi koostaa esim. vuositasolla tulojen yhteenlasketusta arvosta eikä siitä missä henkilö on työllistettynä ns. sivutuloista sivutuloverokortilla. Veroilmoitukseen ilmoitetaan oikeat vuositulot jonka pohjalle on tehty arvio veroprosentista. Tämä kannustaisi ihmisiä tekemään myös lyhytaikaisia eli osa-aikaisia ja projektiluonteisia töitä sekä helpottaisi myös työnantaja puolta liialta sitovuudelta. Tämä verotuksen järjeittäminen helpottaisi myös työvoiman liikkuvuutta ja toisi säästöjä julkiseen talouteen esim. erilaisten sos. tukien vähenemisenä. Kannustetaan työntekoon sivutulujen lisäverotuksen poistamisella tai ainakin laskemisella eli verotus kokonaissummasta/yhteenlasketuista tuloista. Tukien saajien verotus kevennykseen tai pois jolloin työtulo suurenee ja tuet esim. asumistuki pienenee. Tämä säästää yhteiskunnan resursseja esim. Kelalta ja sosiaalitoimelta ja keventää yhteiskunnan tulonsiirtoja. Alkavalle yrittäjälle ensimmäisinä vuosina verohelpotuksia esim. veroton 1.-2. -

vuosi, yel-vapaa/yel-tuki, ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta bonuksia/verovapaata ja mikäli henkilö on ns. tukityöllistetty tulisi eläkepäivien kertymä tulisi olla sama kuin muillakin.

Hanna Kemppainen

Soveltavan tutkimuksen rahoituksen kehittäminen

Yliopistojen ulkopuolisen, vapaan tutkimuksen mallien ja käytäntöjen luominen tieteen kriteerit täyttävään työskentelyyn. Kevennettyjen affiliaatiosuhteen luominen yliopiston kanssa.

Rahoituksen hakemisen keventäminen ja helpottaminen.

Uusien rahoitusmuotojen ideointi ja olemassa olevien rahoituskanavien (säätöt) hakukriteerien yhdenmukaistaminen ja selkeyttäminen.

Humanistisen tutkimuksen aseman vahvistaminen yleissivistävänä resurssina vrt. kirjasto.

Ilona Raunola, Anna Logrén, Sanni Sivonen, Salli Anttonen

Tulosvastuulliset korkeakoulut – paremmin voiva Suomi

"Korkeakoulujen yhdeksi tuloksellisuusmittariksi tulee asettaa valmistuneiden työllisyys. Tämä toteutetaan antamalla korkeakouluille velvollisuus seurata ko. korkeakoulusta valmistuneita kaksi vuotta valmistumisen jälkeen. Jokaisesta kaksi vuotta valmistumisen jälkeen töissä olevasta valmistuneesta korkeakoulu saa kertaluontoisen summan vapaasti käytettävää lisärahoitusta palkkiona hyvästä, työllistymiseen johtaneesta opiskelusta. Vastaavasti heikosti työllistyneitä opiskelijoita valmistaneet korkeakoulut (esim. 25 % valmistuneina työttömänä kaksi vuotta jälkeen) veloitetaan järjestämään ja kehittämään erityisiä, työllistymistä edistäviä toimenpiteitä (esim. koulutus, työelämäyhteyksien kehittäminen tms.) ko. korkeakoulussa opiskeleville.

Tulosvastuullisuus (tulospalkkiot ja työelämävalmennus) voidaan toteuttaa oppiaineittain tai tiedekunnittain.

Ari-Pekka Leminen

Työllistämispalkkio yrityksille

Tämän päivän yhteiskunnassa on vaikeaa löytää harjoittelu- saati työpaikkaa. Siksi ehdottaisinkin, että yrityksille maksettaisiin "pieni" kannustuspalkkio, jos he ottavat nuoria töihin. Sama voisi toimia myös amk-opintoihin sisältyviä harjoittelupaikkoja etsiessä.

Yritykset ottaisivat varmasti paremmin nuoria aikuisia/ opiskelijoita töihin/harjoitteluun, jos heille maksettaisiin työhön ottamisesta pientä korvausta.

Katriina Lintu

Muita

Graduation Hop!

Työllistymistä edistävä opinnäytetyön esittelytilaisuus – erinomainen mahdollisuus saada osaamistansa sekä työtänsä tunnetuksi, jopa työllistyä!

Tavoite:

- Luoda tilaisuus työelämän edustajille rekrytoida ja verkostoitua osaavien vastavalmistuneiden kanssa
- Tiedottaa työelämän toimijoita ajankohtaisista opinnäytetöistä sekä osaavista, pian valmistuvista opiskelijoista/alumneista.
- Tukea opiskelijan omaa työnhakuaktiivisuutta, kasvattaa työnhakuprosessin taitoja sekä lisätä verkostoitumismahdollisuuksia alalle.
- Jakaa tietoa mahdollisista työelämää palvelevista opinnäytetyöaiheista.
- Tuoda opinnäytetyöprosessia sekä työelämän ja verkostoitumisen roolia tutuksi kaikille opiskelijoille.

Toimet:

- tarjoamme opiskelijalle tai alumnille mahdollisuuden järjestää oman opinnäytetyön esittelytilaisuuden sopivalle kohderyhmälle.
- OT:n esittelytilaisuus on osa ura-ohjausta. Paikalle kutsutaan opiskelijoita, työelämätahoja ja henkilökuntaa.
- Esittelytilaisuus ja sen valmistelu voi olla osa tutkintoon kuuluvia opintoja tai avoimen AMK:n kautta tarjottavia opintoja.
- Tuetaan opiskelijan viestintä-, verkostoitumis- sekä markkinointiosaamista.
- Tarjoamme erityistukea kansainvälisen tutkinnon suorittavien opiskelijoiden ja alumnien esilletuomiseksi.

AMK tarjoaa opiskelijalle:

- uraohjauksen toimijoiden tuen, mentoroinnin, työelämäverkostojen kontaktit, tiedotuskanavat sekä tilat.

Hyödyt:

- Opinnäytetyö ja sen esittelytilaisuus kuvaavat konkreettisesti opiskelijan osaamista.

- opiskelijan/alumnin ammatti-identiteetti vahvistuu, työllistymis- ja verkostoitumistaidot kasvavat turvallisessa ja ohjatussa ympäristössä.
- Esittelytilaisuuksien mahdollinen opinnollistaminen tuottaa opiskelijalle/alumnille opintopisteitä.
- Voimistaa ammatti-identiteettiä ja oman työn arvostusta
- Tilaisuuteen osallistuvien opiskelijoiden yleinen uraohjautuvuus ja -tietoisuus vahvistuvat.
- Ymmärrys mm. mielekkäiden harjoittelupolkujen sekä opinnäytetyön sisältöjen sekä työllistymisen välisestä suhteesta kasvaa.
- Lisää työyhteisön tietoisuutta mielenkiintoisista hankkeista, opinnäytetöistä sekä taitavista opiskelijoista/alumneista sekä työelämän tarpeista."

Mja Ka-Bardia

Ihastu

Ohjaukseen hakeutuvat henkilöt tulevat mielellään kertomaan omista ajatuksistaan ja tarvitsevat tukea ja jatkokehittelyä niille. Ohjaajan tehtävänä on ihastua jokaiseen ideaan. Kaikki se, mitä henkilö pitää tärkeänä ja niin valmiina, että on siitä valmis keskustelemaan, kannattaa keskustella auki. Idea tulee jatkojalostaa yhdessä ja lopulta se jalostuu sellaiseksi, mitä henkilö on motivoitunut jatkamaan ja viemään loppuun asti.

Hanna Putkonen-Kankaanpää

It's all about networks

Korkeakouluopiskelijoita tulisi auttaa verkottumaan yrityksiin jo opiskeluaikana. Mitä useammin korkeakouluopiskelija pääsee näyttämään osaamistaan ja motivaatiotaan yrityksille, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on työllistyä.

Petri Tuomela

Kaupunkien kasvot kauniiksi yrityskilpailu (suunnittelu, toteutus, työllistyminen)

Saksalainen ystävä lähti juuri Turusta Helsinkiin. Hän antoi aika tylyn tuomion Turun ulkoiselle ilmeelle. Hän totesi, että rakennusten ulkopuolen eli kuoren ja sisäpuolen välillä on hämmäntävä ristiriita. Ulkoapäin talot ovat huonosti hoidetun näköisiä, maalit niin sun näin, esim. Wiklund ei ole kaunis ulospäin jne. Voitaisiin järjestää kilpailuja, joissa tiimit tarkastavat rakennusten kunnon yms. ja suunnittelevat värit yms. kaupunkimiljöön kauniiksi. Olemme liikaa tottuneet katsomaan rumia pytinkejä ja huonokuntoisia ulkoasuja rakennuksilla. Jokivarsi on kuin Pariisi, mutta muualla edes menestyvät kaupungit eivät välitä

ulkoasustaan. Miten ne voisivat houkutella väkeä sisälle, liikehuoneistot tyhjenevät, koska ne ovat kamalan luotaantyöntäviä. Business kukoistaisi, kun käytettäisiin maalia ja pensseliä sekä hyvää makua ja markkinointikikkoja.

Terhi Rissanen

Ketterien organisaatiomallien tukeminen

"Yksi haaste nuorten työllistymiselle ovat kankeat organisaatiomallit. Perinteiset byrokraattiset tai hierarkkiset organisaatiot hakevat työntekijöiltä usean vuoden työkokemusta ja niillä on luonnollinen taipumus vaikeuttaa uralla etenemistä. Itseohjautuvalla verkostomallilla (katso esim. Holocracy, Agile Organization, Teal Organization jne.) toimivat organisaatiot kiinnostavat kehitystä janoavia nuoria sekä opettavat heille arvokasta työelämän osaamista yrittämisestä, vastuunkannosta, aloitteellisuudesta ja tuloksellisuudesta.

Uudenlaiset organisaatiomallit ovat vasta kehityskäyrän alussa ja tuoreena perustetut yritykset kaipaavat tukea mm. parhaiden käytäntöjen jakamisessa, toiminnan sovittamisessa lainsäädäntöön ja yleisen tietoisuuden lisäämisessä. Muutosta hakevat edelläkävijäyritykset tarvitsevat mm. yrittäjähenkisten nuorten osaamista.

Eli konkreettisenä ideana Sitra voisi kartoittaa Suomessa ketterästi toimivat organisaatiot, tunnistaa heidän haasteitaan sekä tukea verkoston ja osaamisen avulla niiden ratkaisemisessa.

Tommi Laivuori, ACE Consulting Oy

Off-grid all renewable energy system for living and industrial premises

https://www.youtube.com/watch?v=Wi3_KrnJy18&feature=youtu.be

alexander

Osaamisen vaihdon avaruus

Kehitetään yhdessä matkailu- ja ravitsemisalnan osaamisen vaihtoa, uudistamista ja jakamista.

Mukana osaamisen vaihdon ja uudistamisen kehittämisessä ovat Suomen ammattikorkeakoulut, joissa on matkailu- ja ravitsemisalnan opetusta. Lisäksi kehitetään matkailu- ja ravitsemisalnan elinkeinon ja ammattikorkeakoulujen välillä uudenlaisia yhteistyömuotoja ja osaamisen vaihtoa. Kehitetään ideoita ja keinoja, jotka liittyvät

esimerkiksi erilaisiin osaamisen vaihdon kokeiluihin, tulevaisuuden osaamistarpeisiin, valmistuvien opiskelijoiden sitoutumiseen työpaikkoihin sekä tutkimus- ja kehittämissaamisen vaihtoon ammattikorkeakoulujen ja elinkeinon kesken. Järjestetään valtakunnallinen työpaja, jonka tuloksia hyödynnetään myöhemmin hanketyöskentelyssä ja tutkimus- sekä kehittämistoiminnoissa. Edellyttää osapuolten matkustamista ja yhteisen tapahtuman järjestämistä. Laurea, Haaga-Helium sekä Lapin ammattikorkeakoulut yhdessä Arenen marata-työryhmän kanssa ovat toteuttamassa työpajoja. Opettaja- ja opiskelijavaihtoa tapahtuu kansainvälisesti, mutta kansallista osaamisen vaihtoa ei ole kehitetty.

13+1 Suomen ja Ahvenanmaan ammattikorkeakoulua yhteistyössä

Leena Alakoski, Laurea

Professionals Volunteering (Provo)

Mikä Professionals Volunteering on?

Professionals Volunteering (Provo) on akateemiseen vapaaehtoistyöhön perustuva palvelu, joka kehittää nuorten asiantuntijoiden työelämävalmiuksia ja edistää siirtymistä työelämään. Provon toiminta-ajatuksena on viedä kansalaisjärjestöissä jo tehtävä akateeminen vapaaehtoistyö yritysten tai julkisten yhteistyökumppaneiden tiloihin, joissa myös yrityksen ja yhteistyökumppanin työntekijät voivat osallistua vapaaehtoistyöhön omalla työajallaan. Yhteistyön tarkoituksena on kaataa eri sektoreiden välisiä raja-aitoja ja luoda konkreettisia ihmisten välisiä kohtaamisia tavalla, joka hyödyttää kaikkia toimintaan osallistuvia osapuolia:

1. Nuorelle asiantuntijalla yrityksen tiloissa ja mahdollisesti yrityksen työntekijöiden kanssa tehtävä vapaaehtoistyö on erinomainen tilaisuus esitellä omaa osaamistaan mahdolliselle työnantajalle, verkostoistua tulevaisuutta silmällä pitäen ja löytää mahdollisesti yrityksessä piileviä piilotyöpaikkoja. Tärkeintä kuitenkin on, että vaikka vapaaehtoistyö ei johtaisikaan rekrytointiin, on nuori asiantuntija silti voinut ylläpitää ja kehittää työelämävalmiuksiaan ja osaamistaan työssä, jonka hän itse kokee merkitykselliseksi.

2. Yrityksen tai julkisen sektorin yhteistyökumppanin näkökulmasta Provon tarjoama yhteistyömalli on rekrytointivaltti. Ensinnäkin, uuden y-sukupolven keskuudessa työn merkityksellisyys on saamassa korostuneen aseman, minkä takia yhteiskuntavastuullisuus ja mahdollisuus tehdä yritys vapaaehtoistyötä lisäävät organisaation kiinnostavuutta työnantajana. Toiseksi, organisaation tiloissa ja sen omien työntekijöiden kanssa tehtävän vapaaehtoistoiminnan ansiosta organisaatio pystyy tarkkailemaan kansalaisjärjestöissä työskentelevien nuorten asiantuntijoiden osaamista autenttisessa ympäristössä ilman pitkää ja kuormittavaa rekrytointiprosessia tai kalliita suorarekrytointimaksuja. Tämän kaltainen suositteluun perustuva vertaisrekrytointi vähentääkin rekrytointiin käytettyä aikaa, työmäärä ja virherekrytoinnin riskiä. Rekrytointiin liittyvien etujen lisäksi yhteistyö auttaa organisaatiota myös toteuttamaan sen yhteiskuntavastuuta ja tehostaa siitä viestimistä. Lisäksi yhteistyö lisää organisaation oppimista, innovaatioita ja riskien hallintaa.

Yhteistyöhön liittyy myös monia henkilöstöhyötyjä, sillä yritys vapaaehtoistyö lisää tutkitusti työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota työtä ja työnantajaa kohtaan.

3. Kansalaisjärjestön näkökulmasta yhteistyön hyödyt liittyvät ennen kaikkea siihen, että ne saavat käyttöönsä yrityksen tai yhteistyökumppanit inhimilliset ja fyysiset resurssit, joiden avulla ne voivat laajentaa käsitystään omasta toimintakentästä, kehittää omia toimintatapojaan sekä toteuttaa hankkeita ja projekteja, joita ne eivät muuten yksin pystyisi.

Mitä Provon tarjoama palvelu merkitsee käytännössä?

Käytännössä Provo toimii yhdistävänä tekijä yhteiskuntavastuusta kiinnostuneiden yritysten tai julkisen sektorin toimijoiden sekä vapaaehtoistoimintaa harjoittavien kansalaisjärjestöjen välillä. Provo kontaktoi proaktiivisesti eri sektoreiden toimijoita, kartoittaa niiden arvot, kiinnostuksen kohteet, osaamiset ja tarpeet. Näiden tietojen perusteella Provo tuo eri toimijat yhteen strategisesti merkityksellisellä ja mielekkäällä tavalla.

Yhteistyön muoto, määrä ja kesto riippuvat toimijoista itsestään ja sen ehdot määritellään Provon kanssa tehtävällä sopimuksella. Vapaaehtoistyön muoto voikin olla mitä tahansa kansalaisjärjestöissä tehtävää asiantuntijatyötä, esimerkiksi viranomaistekstien kääntämistä selkosuomelle maahanmuuttajille tai muille erityisryhmille vakuutuspalveluita tarjoavan yrityksen tiloissa tai sähköisten karttojen piirtämistä humanitääriin käyttöön HSL:n tiloissa ja välineillä. Vapaaehtoistyötä voidaan tehdä esimerkiksi kerran viikossa kahden tunnin ajan tai kerran kuukaudessa koko työpäivän ja kyseessä voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi jatkuva projekti.

Yhteistyön kannalta oleellista on ainoastaan se, että kansalaisjärjestön kanssa tehtävä yhteistyö liittyy jollakin tavalla yrityksen tai muun kumppanin toimialaan ja että vapaaehtoistyö tehdään kansalaisjärjestölle, ei yritykselle tai yhteistyökumppanille.

Mihin Provoa tarvitaan?

Suomessa korkeakoulutettujen työttömien määrä on yli kaksinkertaistunut vuoden 2008 jälkeen ja tällä hetkellä maassa onkin jo yli 50 000 korkeasti koulutettua työtöntä. Samaan aikaan Sitran tuoreesta selvityksestä selviää, että ainoastaan joka neljäs suomalainen on työllistynyt avointa työpaikkaa hakemalla ja että tämän perusteella maassa saattaisi olla jopa 360 000 piilotyöpaikkaa. Lieneekin turvallista väittää, että suomalaisilla työmarkkinoilla vallitsee kohtaamisongelma, jonka ratkaisemiseksi tarvitaankin uusia rekrytoimisen ja työllistämisen muotoja – sellaisia kuin Provo.

Master Classin aikana kontaktoimme useita kansalaisjärjestöjä, yrityksiä, tutkijoita ja muita toimijoita. Saamamme palaute vahvisti uskoamme siihen, että Provon kaltaiselle uudenlaiselle eri sektoreiden toimijoita yhdistävälle toimijalle olisi selkeä yhteiskunnallinen tarve. Samalla kävi myös ilmi, että niin yritykset, kansalaisjärjestöt kuin julkisen sektorin toimijatkin olisivat myös valmiita kokeilemaan Provon kaltaisia uudenlaisia toimintamalleja. Master Class -kurssin aikana tekemämme kokeiluyrityksen perusteella kuitenkin opimme, että eri toimijoiden valmius lähteä toimintaan mukaan riippuu pitkälti siitä, kuinka valmiin paketin Provo pystyy niille tarjoamaan. Pelkkä passiivinen alusta ei riitä, vaan toimiakseen

Provon pitää pystyä tarjoamaan avaimet käteen -tyylinen palvelu, jossa kynnys eri toimijoiden mukaan tulemiselle on tehty mahdollisimman pieneksi.

Keitä me olemme?

Provo sai alkunsa osana syksyllä 2015 alkanutta, Helsingin yliopiston ja LähiTapiolan organisoimaa Master Class: Hyvä Yhteiskunta -kurssia. Provon takana vaikuttaa viisihenkinen, monitieteinen kehitystiimi, jonka jäsenillä on kokemusta niin korkeakouluopinnoista, kansalaisjärjestötoiminnasta, tutkimusmaailmasta, työelämästä kuin myös akateemisesta työttömyydestä ja tietysti myös työn hakemisesta.

Otto Tähkäpää

"Puzzle"- työnvaihto työkenttäverkostossa

Avoin työkokeilu alusta eli "työllisyys-kirppis", jossa henkilöt voivat match-making periaatteella etsiä/vaihtaa työtä. Periaate toimii työnkierron, tet- ja oppilasvaihdon lailla. Henkilö voi sovitun ajan toimia työssä vaihdossa ns. "oppijana, tutkijana, sijaisena tai spesialistina". Työnvaihto toimii verkostomallin mukaan. Hyviä esimerkkejä tästä työnkierrosta on jo isompien laitosten sisällä esim. yliopistosairaalat ja oppilaitokset. Tästä luodaan valtakunnallinen malli ja esim. verkossa toimiva pohja, jossa toimijoina voivat olla työvoima, yritykset, työpaikat, Ely-keskus ja TE-toimisto. Malli voidaan viedä myös kansainväliseksi eli Oulusta voi lähteä osaamista vaihdossa esim. Chengduun.

Tämä malli mahdollistaa myös spesiaaliosaamisen vaihtamisen useamman toimijan kanssa. Henkilö vie ja tuo omaa osaamistaan vaihtajien välillä. Toimia voi verkostossa, osuuskunnassa, projekteissa, joko yrittäjänä, freelancerina tai työntekijänä.

Työkentän verkosto mallissa työnimu paranee, henkilö saa koulutusta, virkeyttä ja rohkeutta suunnata uusille urille. Epäviihtyvyys lisää sairaspöissaoloja, työuupumusta, työtapaturmia, burnoutteja ja eläköitymistä (osa- ja varhaiseläke). Henkilö voi joutua tekemään epämieluisaa työtä taloudellisista syistä. Muita esimerkkejä akateemisten alojen työttömyydelle ja töissä viihtymättömyydelle voi kouluttautuminen väärälle alalle tai työ joka ei vastaa koulutusta. Työelämässä voi tulla myös muita yllätyksiä terveydellinen ja psyykinen työn kuormittavuus.

Hanna Kemppainen

Päätöksenteon ja johtamisen kehittäminen

Suomessa on valtava potentiaalinen osaaminen, innovaatiokyky ja halu uudistua. Ongelmana on päätöksenteon ja johtamisen heikkous. Esimerkkejä heikosta päätöksenteosta ja johtamisesta löytyy niin valtionhallinnosta, kuntataloudesta kuin yritysmaailmasta. Tulisi luoda uudistetut toimintamallit päätöksentekoon ja johtamiseen

seurantamittareineen. Luodaan yhteiset mallit hyvälle päätöksenteolle ja johtamiselle.

Risto Oinonen

Tietotweetit tiedontuottajien minimituotteena

Opiskelijat lukevat ja sisäistävän opiskelunsa aikana valtavat määrät artikkeleita, mutta omaksutun tiedon voisi muuttaa suurelle yleisölle hyödylliseksi tietovirraksi palvelulla johon opiskelijat voisivat tiivistää pointteja viitteineen tweetin kokoisiksi palasiksi pientä (esim. 2e) korvausta vastaan, näin muodostaen hyödyllisen tottumuksen jäsentää tietoa, saada tiedon jäsentämisestä korvaus sekä varmistaa ymmärryksen leviäminen yhteiskunnassa.

Viljami Lappalainen

Työelämätaitojen ja -tietojen verkostovalmennus korkeakoulutettuja ohjaaville

"Korkeakoulutettujen työelämäorientaatiota tulisi tukea koko opiskeluajan. Ohjaaminen tulevaisuuden työurille edellyttää ohjaajien työelämä tietojen päivittämistä, jotta ajantasaiset opiskelijoiden itsetuntemuksen, työnhakutaitojen ja työelämävalmiuksien kehittymistä tukevat sisällöt ja ohjausmenetelmät voidaan integroida opetukseen ja ohjaukseen opintopolun eri vaiheissa.

Ohjaajille suunnatun verkostovalmennuksen idea on

1. koota yhteen korkeakoulutettuja ohjaavat asiantuntijat eri organisaatioista (mm. korkeakoulujen opettajat ja ohjaajat, TE-toimistojen työvoimaneuvot, ammattiliittojen ura-asiantuntijat) ja tukea ammattilaisten verkostoitumista,
2. tarjota tietoa korkeakoulutettujen työmarkkinoista ja työelämäkysymyksistä, ja
3. tarjota menetelmiä ja käytäntöjä työelämäorientaation tukemiseen ja uraohjaukseen.

Valmennuksen osallistajat pohtivat mm. millaista osaamista tulevaisuuden työelämässä tarvitaan ja miten opiskelijoita voi rohkaista ratkaisuihin ja ohjata oman osaamisprofiilin tunnistamisessa. He testaavat itse työnhaun uusia menetelmiä ja foorumeita, jakavat omia hyviä käytäntöjään sekä vahvistavat omia työelämäyhteyksiään. Osana valmennusta tehdään työelämäorientaation kehittämistehtävä, jossa osallistuja kehittää oppiaineensa/koulutusohjelmansa/korkeakoulunsa työelämäorientaatiota tukevia sisältöjä ja toteutustapoja.

Verkostovalmennuksen voisi toteuttaa pääosin virtuaalisesti. Verkostoituminen ja tiedon jakaminen edellyttävät kuitenkin myös f2f-tapaamisia ja tiimityöskentelyä sekä tutustumisjaksoja ja vierailuja työpaikoilla. Valmennuksen onnistuminen edellyttää eri tahojen sitoutumista ja sisältöjen räätälöimistä osallistujan tarpeita palvelevaksi.

Valmennusmallia kehitettiin ja kokeiltiin alun perin Vipua ja vetoa töihin! -projektissa (ESR), jonka päätoteuttaja oli Turun ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajia Hämeen ammattikorkeakoulu, Tampereen yliopisto ja Turun yliopisto. Projektissa tuotettiin myös Tulevaisuuden urapolut -julkaisu (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164483.pdf>).

Mira Lehti

ReflektioPrisma

Muuttuvaa tulevaisuutta ei voida tunnistaa. Työnantajat ja työntekijät tarvitsevat aikaisemmin erillisiksi miellettyjen asioiden yhdistelyn ja keskinäisriippuvuuksien tunnistamista, kriittisen arvioinnin ja päätöksenteon kykyä. Osaaminen monimuotoistuu, yhteisöllistyy ja henkilökohtaistuu. Omaan ja yhteisölliseen parhaaseen yltäminen edellyttää voimavarojen tunnistamista ja niiden ennakkoluulotonta käyttämistä. Muuttuvissa olosuhteissa ihmisen ja yhteisöjen täyden potentiaalin käyttöönotto ja luova oivaltaminen on tähdellisempää kuin aikaisemmin.

ReflektioPrisma on itse itseään kehittävä digitaalinen platform ja ekosysteemi. Ekosysteemin omistajana on korkeakoulu. Tuotteina ovat erilaiset vastavuoroista reflektiokykyä, osaamisen tunnistamista ja osaamisen jakamista ja kuvaamista tukevat ohjelmat. Käyttäjät ovat henkilöt ja yhteisöt, jotka haluavat kehittää ja tutkia omaan potentiaaliaan, osaamistaan, reaflektiomallejaan ja oivaltaa uusia mahdollisuuksia työelämässä.

ReflektioPrisma on itse itseään kehittävä, vuorovaikutukseen kommunikaatioon perustuva yksilöä ja ryhmäprosesseja monipuolisesti kokemuksellisesti ja kognitiivisesti heijastava, monikulmainen peili. Kantavana ideana on platform, joka korvaa/ täydentää tutorit, mentorit ja couchit. Se mahdollistaa yhdenvertaisen itsensä ja yhteisön kehittämisen sekä aikaan ja paikkaan suhteutuvan kasvun.

ReflektioPrisma on suunnattu korkeakouluopintojen ja työelämän sujuvoittamiseen kaikilla aloilla. Palvelu rakentaa käyttäjälle yksilöllistä kapasiteettia, jonka turvin työelämään siirtyminen, osaamisen käyttäminen ja oivaltaminen sujuvoituu, Platform tukee yksilöllisesti ja työelämässä elämän eri osa-alueiden ja osaamisten toisiinsa kytkeytymistä sekä itsensä johtamista.

Merja Reijonen