



Karelia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (YAMK)

Ammattikorkeakoulu- opiskelijoiden työelämätaidot ja oppilaitoksen tuki

Case Karelia-ammattikorkeakoulu

Pia Saukkoriipi

Opinnäytetyö, joulukuu 2021

www.karelia.fi

**OPINNÄYTETYÖ**

Joulukuu 2021

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9

80200 JOENSUU

+358 13 260 600

Tekijä
Pia Saukkoriipi

Nimeke

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämätaidot ja oppilaitoksen tukicase Karelia-ammattikorkeakoulu

Toimeksiantaja

Karelia-ammattikorkeakoulu - Urapalvelut

Tiivistelmä

Työelämätaitoja opitaan opiskeluaikana työelämän, mutta myös oppilaitosten tarjoaman koulutuksen kautta. Korkeakoulujen opinto- ja uraohjauskäytänteet ovat hyvin moninaisia. Eri työelämätaidojen hallinnalla sekä opiskelijoiden saamalla yksilöllisellä tuella on suuri merkitys työllistymiseen opintojen jälkeen. Korkeakoulutettujen työttömyys on ollut nousussa jo muutaman vuoden ajan. Covid-19-pandemian myötä tilanne huonontui entisestään ja oppilaitoksien tarjoaman tuen merkitys on noussut suurempaan rooliin erityisesti vastavalmistuneiden työllistymisen osalta.

Tutkivan kehittämistyön toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulun urapalvelut. Työn tarkoituksena oli selvittää Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden näkemys heidän työelämätaidoistaan sekä työelämäkontakteista, mitä tukea he saavat tällä hetkellä Karelia-ammattikorkeakoulun eri palveluiden kautta, miten he kokevat saamansa tuen ja mitä tukea he kaipaivat lisää. Tiedon keruussa käytettiin Webropol-kyselyä, joka lähetettiin kaikille Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille sähköpostitse. Kysely koostui strukturoiduista pääosin kvantitatiivisista, mutta myös kvalitatiivisista kysymyksistä.

Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 312. Tutkimus tarjosi paljon ajankohtaista ja uutta tietoa muun muassa siitä, millä tasolla vastaajien työelämätaidot olivat sekä mitkä Karelian palvelut koettiin tärkeiksi ja minkä osalta toivottiin kehittämistoimia Karelian puolelta. Kehittämistyön tuloksena Karelia-ammattikorkeakoulu sai kyselyn tulokset kokonaisuudessaan käyttöönsä palveluidensa kehittämiseen.

Kieli
suomiSivuja 83
Liitteet 4
Liitesivumäärä 42

Asiasanat

Työelämätaidot, ammatillinen kehitys, uraohjaus, korkeakoulutettujen työttömyys



THESIS
December 2021
**Master's Programme in Development
and Management of Social Services and
Health Care**

Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND

Author
Pia Saukkoriipi

Title
Working Life Skills of University of Applied Sciences Students and Support Provided by
Their Home Institutions

Commissioned by Karelia University of Applied Sciences Career Services

Abstract

Working skills are learned during studies through working life and through education provided by institutions. Student counselling and career coaching methods used in higher education are diverse. As to the employment opportunities after graduation, working life skills and personal support provided by the institutions are of great importance. Unemployment among higher education graduates has been on the rise in recent years. With the Covid-19 pandemic, the situation has become even worse, and therefore, the support offered by the institutions has a bigger role, especially for the employment of recent graduates.

This research-based development activity was commissioned by the Career Services of Karelia University of Applied Sciences (KUAS). The purpose of this study was to explore the views of the KUAS students on their working life skills, work life contacts, the support they currently receive from the institution, how they perceive the support that they receive and what type of support they need more. To collect data, a Webropol questionnaire was emailed to all KUAS students. The questionnaire included structured quantitative and qualitative questions.

A total of 312 responses were received to the survey. The study yielded a lot of current and new information, for example, about the respondents' working life skills and which services provided by the KUAS were experienced as important and which services should be further developed. As a result of the development activity, all the collected data was handed over to the Karelia University of Applied Sciences so that they can develop their services.

Language
Finnish

Pages 83
Appendices 4
Pages of Appendices 42

Keywords

Working life skills, professional development, career coaching, unemployment among higher education graduates

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työelämätaidot ja oman osaamisen tunnistaminen	6
2.1	Työelämätaidot	6
2.2	Osaamisen määritelmä	10
2.3	Oman osaamisen tunnistaminen	12
2.4	Huijarisyndrooma	14
3	Oppilaitoksen tuki sekä korkeakoulutettujen työttömyys	15
3.1	Opinto- ja uraohjaus ammattikorkeakouluissa	15
3.2	Opinto- ja uraohjauksen merkitys	17
3.3	Korkeakoulutettujen työttömyys	19
4	Johtaminen kehittämisen näkökulmasta	22
4.1	Itsensä johtaminen kehittämistyön tukena	22
4.2	Tietojohtaminen kehittämistyön tukena	24
5	Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä	26
6	Kehittämistyön menetelmälliset valinnat	26
6.1	Tutkivan kehittämistyön prosessia ohjanneet menetelmät	26
6.2	Tiedon tuottaminen kyselyn kautta	29
6.3	Tiedon tuottaminen työpajatoiminnan kautta	30
6.4	Kehittämistyön analyysimenetelmät	32
7	Tutkivan kehittämistyön prosessi ja toteuttaminen	33
7.1	Kyselyn suunnittelu, sisältö ja toteuttaminen	33
7.2	Pilottiryhmän suunnittelu ja toteuttaminen	35
8	Kyselyn ja pilottiryhmän tulokset	36
8.1	Taustatiedot	36
8.2	Harjoittelut ja muut työelämäkontaktit osana opintoja	41
8.3	Työkokemukseni	47
8.4	Työelämätaidot	49
8.5	Karelian ohjaus-, tuki- ja urapalvelut	56
8.6	Aika opintojen jälkeen	63
8.7	Pilottiryhmän tulokset	66
9	Pohdinta	68
9.1	Kyselyn ja pilottiryhmän tulosten tarkastelu	68
9.2	Kehittämisprosessin arviointi	72
9.3	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	73
9.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat	75
	Lähteet	78

Liitteet

Liite 1	Kysely
Liite 2	Kyselyn lähetekirje
Liite 3	Muistutuskirje kyselystä
Liite 4	Kyselyn tulokset taulukoina ja kuviona

1 Johdanto

Korkeakoulutettujen työttömyys on ollut nousussa jo muutaman vuoden ajan ja Covid-19-pandemian myötä tilanne on huonontunut entisestään. Esimerkiksi huhtikuun lopussa 2020 korkeakoulutettuja työttömiä oli 27,8 % enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Kun vertailuun otettiin mukaan myös lomautetut, korkeakoulutetut henkilöt oli vuoden 2020 huhtikuun muutos vuoden 2019 huhtikuuhun verrattuna 116,5 % korkeampi. (Akava Works 2020a, 1.)

Työelämätaitoja opitaan opiskeluaikana työelämän, mutta myös oppilaitosten tarjoaman koulutuksen kautta (Tynjälä 2019). Ammattikorkeakoululaissa (2014/932) ammattikorkeakoulujen yhdeksi tehtäväksi määritellään se, että oppilaitosten tulee tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua. Ammatillisen kasvun tukemisessa merkittävässä roolissa on koulujen urapalvelut (Kuurila 2014, 12).

Työelämätaidoilla, oman osaamisen tunnistamisella ja verkostoitumisella on suuri merkitys työllistymiseen (Puhakka 2017, 12 – 17). Korkeakoulujen tarjoamalla tuella on taas merkitystä yksilön määrääjassa valmistumiseen, opintojen jälkeiseen työelämään siirtymiseen sekä myös ammattikorkeakoulujen rahoitukseen (Karttunen & Manninen 2021, 8). Ammattikorkeakoulujen rahoituksen mallin mukaan oppilaitokset saavat rahoitusta muun muassa sen mukaan miten opiskelijoiden opinnot etenevät ja miten opiskelijat työllistyvät. Tammikuussa 2021 astui voimaan uusi ammattikorkeakoulujen rahoituksen malli, jossa rahoituksesta 56 % muodostuu suoritetuista ammattikorkeakoulututkinnoista ja 6 % työllistymisestä sekä työllistymisen laadusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a.)

Tutkivan kehittämistyön opinnäytetyöni toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulun urapalvelut ja työn tarkoituksena oli mm. selvittää Karelian opiskelijoiden työelämävalmiuksia kyselyn kautta. Kysely toteutettiin toukokuussa 2021 Wepropol-kyselynä, joka lähetettiin kaikille Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille sähköpostitse. Työn kautta saatua tietoa voidaan käyttää Karelia-ammattikorkeakoulun tuki-, ohjaus ja urapalveluiden kuin myös opiskelijoiden ammatillisen kasvun opintokokonaisuuksien kehittämiseen.

2 Työelämätaidot ja oman osaamisen tunnistaminen

2.1 Työelämätaidot

Työelämätaito koostuu prosessiosaamisesta sekä substanssiosaamisesta. Monilla aloilla prosessi- ja substanssiosaaminen ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Substanssiosaaminen luo teknisen työtaidon tehtävään työhön ja se sisältää niin ammatillisen ydinosaamisen, ammatilliset taidot kuin myös tiedot työn tekemiseen. Substanssiosaamisen alle sisältyvät myös henkilökohtaiset kyvyt sekä persoonallisuuden tuomat tavat toimia työelämässä. Prosessiosaamisen kautta oma osaaminen ja muiden osaaminen pystytään liittämään yhteen ja niiden avulla oma työ yhdistetään palvelun ja/tai tuotannon kokonaisuuteen. Työelämätaitoja voi kehittää koulutuksen, tiedostamisen ja harjaantumisen avulla. (Salminen 2015, 68–71; Aarnikoivu 2010, 64–65.) Rekrytointinissa työelämätaitoja tulisi pystyä mittaamaan, sillä työelämätaitojen merkitys organisaation toiminnalle on merkittävä (Lappalainen 2015, 15–16). Myös uranhallintataidot nivoutuvat työelämätaitojen alle. Näiksi Kuurila (2014,19) näkee koulutusalan ja ammatin valitsemisen taidot, urasuunnittelu- sekä työnhakutaidot, organisaatioon sitoutumisen taidon sekä elinikäisen oppimisen taidon.

Kattotermin työelämätaidot alle voidaan myös listata kaikki se osaaminen, jota tarvitaan urakehitykseen ja työyhteisössä toimimiseen. Tämän vuoksi työelämätaidoista puhuttaessa tulisikin huomioida se, että tärkeää ei ole tarkastella vain ammatillista oman alan teknistä osaamista, vaan myös kaikkia niitä taitoja ja osaamista, joilla yksilön tietotaito saadaan siirrettyä osaksi koko yhteisön osaamista ja osaksi yhteisön osaamispääomaa. Työelämäosaamiseen voidaan sisällyttää mm. taidot, kyvyt, persoonallisuus, toiminta alaisena tai esimiehenä ja osana yhteisöä, opitut taidot ja asenteet, oma elämänhistoria ja kulttuuri kuin myös elämänfilosofia ja koulutus. Työelämätaidot voidaan nähdä jopa elämäntaitoina (Bakker et al., 2011; Benoliel & Somech 2014), sillä työelämätaitojen merkitys ei näy vain työyhteisöissä vaan myös yksilön kokonaisvaltaisessa elämänlaadussa. Lappalainen (2015, 19) jakaa työelämäosaamisen kolmeen eri

tasoon, jotka ovat opittavat taidot, persoonallisuus ja alakohtainen tietämys. Nämä tasot ovat kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Työelämäosaamisen kolme tasoa (mukaillen Lappalainen 2015, 19).

Substanssiosaamista on perinteisesti Suomessa pidetty suuressa arvostuksessa ja suomalainen ammatti- ja korkeakoulutus tähtää tämän osaamisalueen vahvaan hallintaan. Aluksi valmistumisen jälkeen substanssiosaaminen on pääosin teoreettista, mutta työkokemuksen kautta osaaminen kasvaa käytännön osaamiseksi. Lopulta iän sekä työkokemuksen karttumisen kautta tämä osaaminen muuttuu myös strategisemmaksi osaamiseksi. Alakohtainen tietämys nivoutuu substanssiosaamiseen ja on vahvasti sidottu tiettyyn kontekstiin. Alakohtainen tietämys sisältää neljä kokonaisuutta, jotka ovat: alakohtainen teoreettinen osaaminen, käytännön kokemus alalta, kyky argumentoida oman alansa teemoista akateemisesti sekä visiointikyky, joka edellyttää alan syvällistä näkemystä sekä strategisen hahmottamisen kykyä alalle. (Lappalainen 2015, 19–20.)

Persoonallisuuden merkitys yksilön työsuoritukselle sekä työkäyttäytymiselle sisältää yksilön motiivit, arvot sekä asenteet. Työpersoonallisuutta Lappalainen (2015, 21) kuvaa Niitamon (2010) WOPI-mallin mukaan. WOPI-mallissa työpersoonallisuus jaetaan viiteen pääluokkaan, jotka jakautuvat 14 alaluokkaan, ominaisuusskaalaan. Tarkasteltaessa yksilön työpersoonallisuutta voi yksilö

sijoittua mille tahansa näistä ominaisuuskaalan aloista. Ominaisuudet eivät ole toisiaan poissulkevia ja niitä yhdistelemällä voidaan tehdä esimerkiksi arvioita yksilön taipuvuudesta esimerkiksi työuupumukseen. WOPI-mallin päädimensiot ovat kuvattu kuviossa 2. (Lappalainen 2015, 21.)

Suoriutumismotiivi	paneutuvuus kilpailunhalu
Johtamismotiivi	johtamishalu inspirointi
Vuorovaikutusmotiivi	seuranhalu empatia tukeutuminen
Ajattelu	suuntautuminen hahmottaminen ajattelu päätöksenteko
Asenne	epäselvyys-muutos optimismi itsetutkiskelu

Kuvio 2. WOPI-mallin työpersoonallisuuden päädimensiot (mukaillen Lappalainen 2015, 21).

Opittaviin taitoihin sisältyvät viestintätaidot, kulttuuritaidot sekä tunnetaidot, jotka nivoutuvat vahvasti yhteen. Viestintätaitoihin on perinteisesti nähty kuuluvan tiedon yksisuuntaiseen siirtoon liittyvät taidot kuten esiintymis- ja neuvottelutaidot. Aikaisemmin nähtiin, että yksilöllä joko on näitä taitoja tai ei ole, mutta nykyään on tiedostettu, että viestintätaitoja voidaan harjoittaa. Viestintätaidot näyttäytyvät työelämätaitoina tänä päivänä mm. monikanavaisen viestinnän sekä globaalinviestinnän kautta. Neuvottelutaidoilla vastaavasti työelämässä on paikkansa mm. tiimityöskentelyssä sekä myös niin organisaation sisäisissä kuin ulkoisissa neuvotteluissa, joissa työntekijällä tulee olla valmius pitää kiinni omista oikeuksista sekä argumenteista mutta myös toisaalta kyvyssä tehdä kompromisseja ja joustaa. (Lappalainen 2015, 22.)

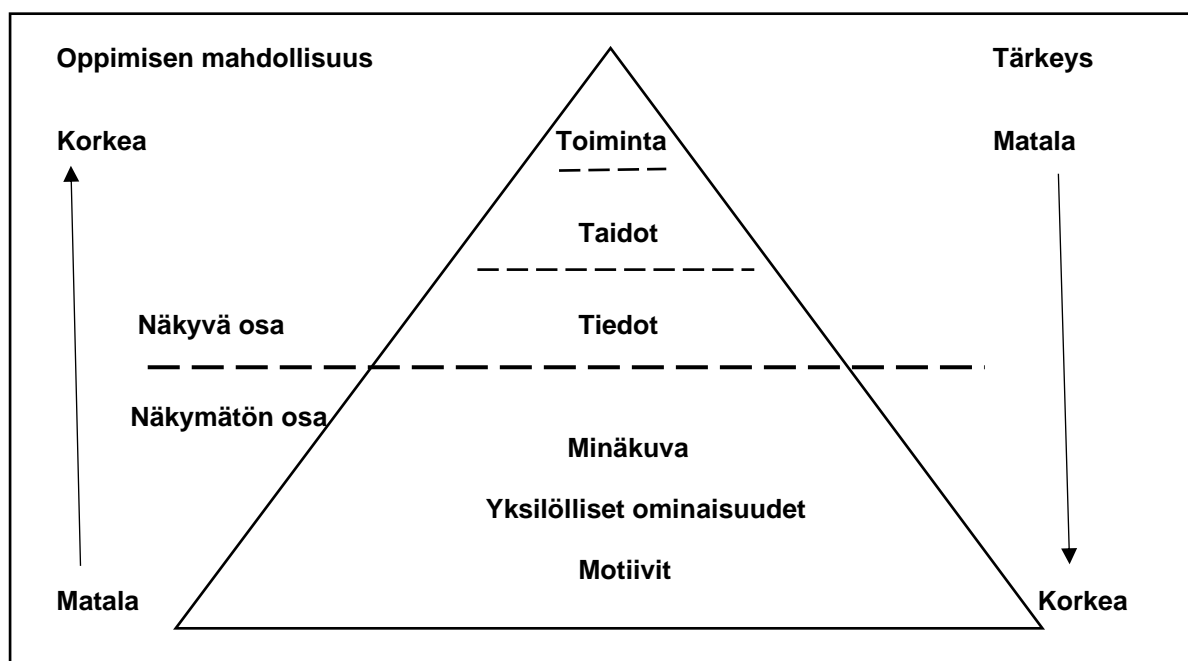
Kulttuuritaidot liittyvät vahvasti nykyisen työelämän ja organisaatioiden monimuotoisuuteen sekä globaalin talouden monikansallisiin sekä monikulttuurisiin työyhteisöihin. Kulttuuritaidot viittasivat aikaisemmin kulttuuritietoon, joka sisälsi tietämyksen eri maiden ja kulttuurien tavoista ja historiasta. Nykyään kuitenkin nähdään, että kulttuuritaitoihin sisältyvät mm. avoimuus uudelle, empatiakyky, joustavuus, stressinsietokyky, viestintätaito sekä kyky solmia ihmissuhteita. (Lappalainen 2015, 26.)

Tunnetaito on kuviossa 1 jaettu itsensä johtamisen taitoon sekä empatiaan. Lappalainen (2015, 25) kuvaa tunnetaitoja Bar-Onin sosiaalisen kompetenssin kautta, joka jakaa sosio-emotiivisen kyvyn kahteen pääluokkaan, intra- ja interpersoonalliseen tasoon. Nämä jakautuvat viiteen alaluokkaan, jotka ovat 1. itsetietoisuus, 2. itsehallinta, 3, itsensä motivointi sekä 4. sosiaalinen tietoisuus ja 5. sosiaaliset taidot. Luokat 1-3 kuuluvat intrapersoonalliseen tasoon, joka kuvaa itsensä johtamisen taitoa. Itsensä johtamisen taito sisältää kyvyn tunnistaa omat heikkoudet sekä vahvuudet, impulssien hallintataidon, oman käytöksen kontrollointikyvyn, itsensä motivoinnin sekä mielihyvän viivästyttämisen taidon. Luokat 4-5 kuuluvat interpersoonalliseen tasoon, jotka kuvaavat empatiakykyä. Työelämässä tunnetaidot näkyvät hyvät tavat huomioivana, itseä ja toisia arvostavana käyttäytymisenä. (Lappalainen 2015, 24–25.)

Tulevaisuuden työelämätaitoja tarkastelee muun muassa Maailman talousfoorumin (WEF) lokakuussa 2020 julkaisema raportti, joka kuvaa työelämätaitoja Covid-19 pandemian jälkeiseen aikaan vuoteen 2025 saakka. Raportissa oleellisina osaamisen osa-alueina nostetaan esiin mm. viestintätaidot, luovuus, kriittinen ajattelu sekä ongelmanratkaisu sekä yhteistyötaidot. (WEF 2020, 4.) Tulevaisuuden työelämässä ihmisten ja koneiden eroavaisuuksien nähdään korostuvan. Samoin myös Covid-19 pandemian vaikutukset työelämään ovat ja tulevat olemaan merkittäviä, työtehtävien sisältö muuttuu, toisia työtehtäviä poistuu ja uusia syntyy tilalle. Tätä kuvaa muun muassa McKinsey & Company (2021) sekä OECD:n (2018, 3–5) julkaisut, joissa korostuvat työelämätaitojen pehmeät taidot, kuten empatia, ketteryys, sinnikkyys, proaktiivisuus, uteliaisuus, vastuullisuus sekä yrittäjäjyys.

2.2 Osaamisen määritelmä

Yksilön osaaminen on aina ainutlaatuista. Osaaminen itsessään on laaja kokonaisuus, joka sisältää niin näkyvän kuin näkymättömän osaamisen. Juuri osaamisen moninaisuus tekee sen määrittelystä haasteellista. Spencer ja Spencerin vuonna 1993 kehittämä jäävuorimalli (kuvio 3) kuvaa selkeästi ja kattavasti osaamisen käsitteen monimuotoisuutta. Näkyvään osaan osaamisen jäävuorimallin mukaan lasketaan tiedot, taidot ja toiminta. Tiedot kuvaavat yksilön teknistä osaamista ja asiaan liittyvää erikoisosaamista, joka usein opitaan koulutuksen kautta. Yksilön osaamisen tietoihin voidaan laskea kuuluvaksi esimerkiksi faktat, mallit ja menetelmät. Taidot kuvaavat sitä, miten yksilö pystyy siirtämään tietonsa käytäntöön. Taidon voidaan nähdä karttuvan käytännön kokemuksen kautta, joka voi olla niin työelämässä saatua kokemusta kuin myös muulla, esimerkiksi harrastuksissa ja muualla vapaa-ajalla, saatua elämäkokemusta. (Spencer & Spencer 2003, 9; Hätönen 2004, 15; Opintokeskus Sivis 2021).



Kuvio 3. Osaamisen jäävuorimalli (mukaillen Spencer & Spencer 1993; Hätönen 2004, 15).

Motiivit, minäkuva ja yksilölliset ominaisuudet kuuluvat jäävuorimallissa kuvattuna osaamisen näkymättömään osaan, mutta ovat erittäin tärkeässä roolissa yksilön toiminnassa luoden perustan muulle osaamiselle. Motiivit vaikuttavat yksilön ohjautumiseen kohti tavoitteita. Minäkuvaan sisältyy esimerkiksi yksilön

arvot ja asenteet. Yksilöllisiin ominaisuuksiin taas voidaan katsoa sisältyvän esimerkiksi erilaiset reagoitakyvyt ja -tyylit, jotka eivät ole tilanteesta riippuvaisia. Osaamisen näkymättömän osan tekijät määrittelevät yksilön käyttäytymistä sekä taitoja, ja niiden pohjalta voidaan myös ennakoida yksilön menestymistä työelämässä. Näkyvän osaamisen mittaaminen on helpompaa kuin näkymättömän osaamisen, vaikkakin myös näkyvän osaamisen mittaaminen ja tunnistaminen voi olla vaikeaa. (Spencer & Spencer 2003, 9–13; Hätönen 2004, 15; Ojala 2002, 105; Opintokeskus Sivis 2021.)

Osaaminen työelämän näkökulmasta voidaan jakaa yleisiin työelämäkompetensseihin, ammattikohtaisiin kompetensseihin sekä tehtäväkohtaisiin kompetensseihin. Yleisiä työelämäkompetensseja tarvitaan alasta riippumatta laajasti ja näitä ovat esimerkiksi sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisutaidot, paineensietokyky sekä sopeutumiskyky. Ammattikohtaiset kompetenssit liittyvät tiiviisti alaan ja niiden sisältöä voidaan kuvata substanssiosaamisen kautta. Tehtäväkohtaiset kompetenssit sisältävät tietyn tehtävänkuvan vaatimukset. (Viitala 2021, 40.)

Osaaminen voidaan jakaa myös koviin taitoihin (hard skills) sekä pehmeisiin taitoihin (soft skills). Kovat taidot kuvaavat teknistä osaamista, kuten hitsaajan hitsaustaito ja ne aina liittyvät tiettyyn työnkuvaan. Pehmeät taidot vastaavasti ovat sosiaalisia ja psykologisia taitoja, jotka luovat pohjan muiden ihmisten kanssa toimimiselle sekä oman toiminnan säätelylle. (Viitala 2021, 41; Hendarman & Cantner 2018.)

STM kansliapäällikkö Päivi Sillanaukee kuvaa osaamista Sitran (2019, 13) Kohti elinikäistä oppimista julkaisussa seuraavasti:

Osaaminen on osa inhimillistä pääomaa, jolla kasvatamme työkykyä ja kokonaistuottavuutta. Tulevaisuuden osaajat tarvitsevat tietopääoman lisäksi tervettä itsetuntoa, empatiakykyä ja yhteisötaitoja. Näiden voimavarojen tukeminen auttaa nuorta ihmisenä kasvussa ja luo pohjaa hyvään elämään niin työssä kuin vapaa-ajalla.

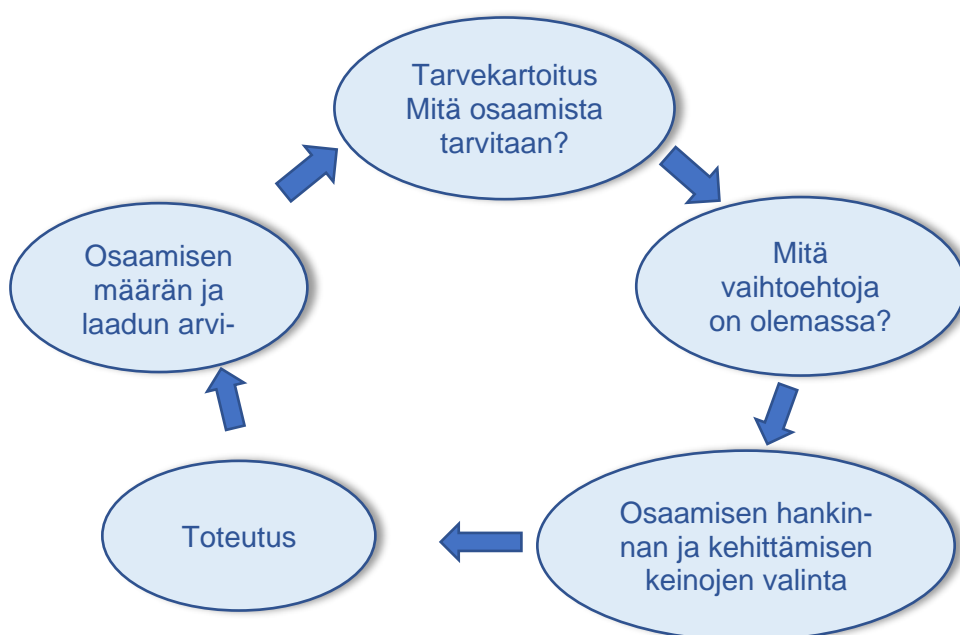
2.3 Oman osaamisen tunnistaminen

Osaamista kertyy kaikista elämänvaiheista niin koulutuksen, työelämän, harrastusten kuin myös muun arjen kautta. Koulutusjärjestelmän kautta hankitun osaamisen tunnistaminen on varsin selkeää, mutta koulutusjärjestelmän ulkopuolelta hankitun osaamisen tunnistamisen käytännöt kuitenkin vaihtelevat suuresti. Yksilön oman osaamisen tunnistamiseen vaikuttaa merkittävästi hänen oma kykynsä tunnistaa osaamistaan, oma aloitteellisuus osaamisen tunnistamisen prosessissa sekä se, saako hän ohjausta osaamisen tunnistamiseen. Kaikki ohjausta tarvitsevat kuitenkin eivät saa ohjausta oman osaamisen tunnistamiseen ja lisäksi ohjauksessa on haasteena se, että ohjaus yleensä on määräaikaista ja tämä vaikeuttaa pitkäjänteistä ohjaustoimintaa. (Sitra 2021; TEM 2020, 14–15.)

Oman osaamisen tunnistamiseen on käytettävissä erilaisia työkaluja. Esimerkiksi SWOT-analyysin kautta voi pohtia auki omat vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet sekä uhkat. Myös osaamiskäsi, johon kirjataan tiedot, taidot, kokemukset, asenteet, motivaatio, verkosto sekä käytettävissä oleva energia, auttaa hahmottamana ja purkamaan omaa osaamista paloiksi. Työnhaussa niin SWOT-analyysiin kuin osaamiskäteen voi myös miettiä sitä, miten itse voisi herättää työnantajan kiinnostuksen. Omaa osaamista kannattaa peilata myös oman persoonan kautta, jota voi tehdä esimerkiksi kysymällä itseltä, millainen olet? Tätä kysymystä kannattaa kysyä myös omalta verkostolta, jolloin oman osaamisen ja omien vahvuuksien ja persoonan peilaamiseen saa myös ulkopuolista näkemystä. Oman osaamisen tunnistaminen ja sen markkinointi on merkittävässä osassa työn haussa, sillä yleensä työpaikan saa se, joka osaa markkinoida oman osaamisensa parhaiten. Oman osaamisen markkinointiin erinomainen ja yleisesti käytetty työkalu on hissipuhe, jossa oma osaaminen tulisi tuoda esiin muutamien sekuntien aikana (sinä aikana, kun hissi siirtyy kerroksesta toiseen). Oman hissipuheen suunnittelun tueksi voi käyttää esimerkiksi jotain tunnettua brändiä. Oma hissipuheesi voisi olla Haaranen ja Svärdin mukaan nimellä Oy Sinä Ab, joka on oma henkilöbrändisi ja kertoo, mikä erityisesti erottaa sinut muista? (Haaranen & Svärd 2014, 39–45, 70–71.)

Oman osaamisen peilaaminen eli reflektointi auttaa näkemään oman potentiaalin sekä omien kehittymismahdollisuuksien merkityksen ja se on osana myös työntekemisen ja menestymisen ajattelussa. Urasuunnittelun ja tulevaisuuden pohdinnan kautta yksilö saa uusia mahdollisuuksia päivittää osaamistaan sekä eri kompetensseja. Osaamisen tunnistamisen tarkoituksena on auttaa osaamisen näkyväksi tekemistä (Kaijala 2016, 33–35; Huotari, Lepänjuuri & Niskanen 2007, 90.) Reflektoinnin lisäksi osaamisen tunnistamisen tukena voidaan käyttää Virtainlahden (2009, 118) mukaan esimerkiksi mentorointia, verkostoja sekä kokemustenvaihtopiirejä.

Työelämässä osaamiskartoitukset usein nivoutuvat osaamisen kehittämisen prosesseihin, jotka ovat strategisesti merkittäviä tehtäväkenttiä. Viitala (2021, 123) kuvaa kehittämisen prosessia kuviona (kuvio 4), jossa tarvekartoituksen kautta lähdetään selvittämään, mitä taitoja jo on ja mitä tarvitaan. Kun tämä on hahmotettu, selvitetään mistä tätä puuttuvaa osaamista voidaan hankkia lisää. Eri vaihtoehtojen puntaroinin, vertailun sekä soveltuvuuden arvioinnin kautta valitaan tilanteeseen parhaiten sopiva osaamisen lisäämisen keino. Valintavaiheessa huomiota tulee kiinnittää erityisesti hyvään laatuun, taloudellisuuteen sekä tehokkuuteen. Toteutusvaiheessa osaamista lisätään valitun keinojen kautta ja tämän jälkeen kehittämisen prosessia sekä valittua keinoa arvioidaan niin määrän kuin laadun näkökulmasta. (Viitala 2021, 123.)



Kuvio 4. Osaamisen kehittämisen prosessi (mukaillen Viitala 2021, 123).

Osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen on merkityksellistä niin yksilön omasta, yhteisön kuin myös yhteiskunnan näkökulmasta. Se miten yksilö tunnistaa ja käsittää oman osaamisensa, toimii perustana sille, miten hän asettaa päämääränsä sekä tavoitteensa. Oman osaamisen tunnistamisen sekä elinikäisen oppimisen voidaan nähdä yksilötasolla vaikuttavan niin yksilön sivistykseen, uudistumiskykyyn, osallisuuteen ja hyvinvointiin sekä kilpailukykyyn ja taloudelliseen menestykseen. (Sitra 2019, 8–9.)

2.4 Huijarisyndrooma

Osaamisen tunnistamiseen liittyy myös huijari-ilmiö, joka paremmin tunnetaan termillä huijarisyndrooma. Huijari-ilmiön ensikerran tunnistivat vuonna 1978 psykologit Pauline Rose Clance sekä Suzanne Imes tutkiessaan lahjakkaita, menestyneitä naisia, jotka selittivät työmenestystään siten, että he olivat huijanneet kaikki uskomaan taitoihinsa. Tutkimukseen osallistuneet naiset kokivat jatkuvaa osaamattomuuden tunnetta sekä pelkäsivät koko ajan paljastuvansa huijareiksi. Tähän riittämättömyyden tunteeseen sekä pelkoon eivät auttaneet kehuja tai onnistumiset tehtävissä. Vaikka Clancen ja Imesin tutkimus keskittyi naisiin, on myöhemmissä tutkimuksissa huijari-ilmiön todettu koskettavan kaikkia ihmisiä sukupuolesta riippumatta. (Lehtinen, Pasanen & Uusikangas 2021, 9.)

Huijari-ilmiössä yksilö tavallaan tietää olevansa pätevä, mutta ei silti usko osaamiseensa. Puhuttaessa huijarisyndroomasta tulee muistaa, että kyseessä ei ole diagnosoitava sairaus tai psykologinen häiriö. Ilmiössä on pikemminkin kyse ajatusvinoumasta, jonka juuret ovat niin sosiaalisessa ja yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa. Huijarisyndrooma kumpuaa syvästä riittämättömyyden tunteesta ja pahimmillaan yksilö voi kuvitella, että kaikki hänen koulu- ja työtodistuksensa ovat huijausta, jotka ovat saavutettu esimerkiksi liiallisella työnteolla tai sattuman kautta. Tämä ajatusten kehä voi ajaa yksilön lamaantumiseen, alisuoriutumiseen tai ylisuorittamiseen, jonka lopputulemana voi olla loppuun palaminen. Huijari-ilmiössä vahvasti mukana ovat myös ulkopuolisuuden sekä kuumattomuuden tunteet kuin myös kokemus siitä, että yksilö ei ansaitsisi oikeasti saavutuksiaan. Aina huijari-ilmiössä yksilö ei peittele ajatuksiaan tai pelkää paljastuvansa, vaan voi julkisesti puhua siitä, kuinka on epäpätevä ja

osaamaton työhönsä. Uran alkuvaiheessa aloittelijan epävarmuutta ja huijarisyndroomaa on vaikea erottaa ja usein ne nivoutuvatkin toisiinsa. Eroavaisuus näiden kahden ilmiön välillä on kuitenkin siinä, että huijarisyndroomassa yksilö kokee tehneensä jotain väärin ja oman menestyksen olleen vain sattumaa. Tällöin yksilö ei esimerkiksi uskalla kysyä apua, koska pelkää paljastuvansa. (Lehtinen, Pasanen & Uusikangas 2021, 5–12.)

3 Oppilaitoksen tuki sekä korkeakoulutettujen työttömyys

3.1 Opinto- ja uraohjaus ammattikorkeakouluissa

Korkeakoulujen ohjaustoimintojen käytänteet ovat hyvin moninaiset ja niissä on todettu olevan puutteita. Ohjauksen rakenteet sekä systemaattiset ohjausrakenteet voivat puuttua jopa kokonaan. Opiskelijat kokevat ohjauksen tärkeäksi, mutta epäselväksi. Opiskelijoilla ei välttämättä ole selvyyttä kenen puoleen kääntyä ja tähän on vaikuttanut muun muassa ohjauksen parissa toimivien nimikkeiden kirjavuus. Nimikkeet ovat vaihdelleet ei vain korkeakoulujen välillä vaan jopa saman korkeakoulun sisällä. Ammattikorkeakouluissa opintojen sekä uran ohjausta toteuttavat muun muassa opettajat, tutoropettajat, opinto-ohjaajat, ura- ja rekrytointipalvelut, koulutusohjelmien päälliköt, harjoitteluvastaavat, kuraattori, mentorit sekä alumnit. Ohjauksen eri muodot voidaan jaotella kolmeen eri luokkaan, jotka ovat 1) opiskelunohjaus, 2) koulutus- ja uranvalinnan sekä urasuunnittelunohjaus ja 3) persoonallisuuden, ammatillisen kasvun sekä psykososiaalisuuden tuki. (Kuurila 2014, 32; Maanselkä 2003, 29–30.)

Puutteita korkeakoulujen ohjaustoiminnoissa on havaittu myös sen osalta, miten eri opintojen vaiheisiin kohdennetut ohjaustoimet toimivat. Määrällisten puutteiden lisäksi kritiikkiä on saanut myös ohjaustoiminnan laatu, jolla on nähty olevan merkitystä esimerkiksi opintojen pitkittymisessä. Jotta korkeakoulujen ohjaustoimien laatua saataisiin nostettua, tarvittaisiin yhteistä näkemystä ohjausjärjestelmän sisällöstä. Samoin huomiota tulisi kiinnittää myös eri toimijoiden vastuisiin, työnjakoon sekä yhteistyöhön. (Kuurila 2014, 32; Kurri 2006, 67–68.) Ohjaustyönlaatuun vaikuttaa myös ohjaajien osaaminen sekä taidot.

Esimerkiksi uraohjauksessa oman alan tuntemuksen lisäksi tärkeässä roolissa on muun muassa myös ohjaajan kyky soveltaa osaamistaan, joustavuus, ennakointi kyky sekä metakognitiiviset taidot. Näitä taitoja uraohjauksessa tulisi osata hyödyntää siten, että ohjattavan asiakastarpeet, elämäntilanne sekä työelämän muutos tulevat huomioiduksi. (Karttunen, M. & Manninen, M. 2021, 8; Lampi ym. 2020.)

Kuurila (2014, 32) kuvaa väitöskirjassaan Onnismaan (2007) näkemyksen, jossa termit uraohjaus ja opintojen ohjaus voidaan liittää osaksi oppilaan ohjausta. Tällöin molempien ohjauksen voidaan katsoa olevan osa pedagogiikkaa, jolloin opetukseen itseensä voitaisiin nähdä kuuluvan aina ohjausta. Uraohjaus osana opetusta nähdään tarkoittavan mm. työharjoitteluita, työelämäprojekteja sekä opinnäytetöitä, mutta myös työelämätaitoja sekä valmiuksia (Korhonen 2006, 14; Kuurila 2014, 32).

Kuurilan (2014) väitöstutkimuksessa selvitettiin, millaista uraohjausta ammattikorkeakoulussa tarvitaan sekä sitä, millaista on oikein ajoitettu, kohdennettu ja sisällöltään kattava uraohjaus. Tutkimuksessa esiin nousi, että opiskelijat kokivat uraohjauksen tärkeäksi mutta riittämättömäksi. Uraohjauksen toivottiin sisältävän johonkin opintojaksoon ja uraohjauksen ohjaajalta toivottiin asiantuntemuksen lisäksi tietoa tulevasta ammatista sekä ammatin tuomista työllistymismahdollisuuksista. Erityisesti esiin nousi henkilökohtaisen ohjauksen merkitys sekä myös luottamuksellisuuden rooli ohjauksessa. (Kuurila 2014, 178–187.)

Väitöstutkimuksessa nousi esiin kolme urasuunnittelijatyyppeä, jotka olivat: epävarmat, uteliaat ja tietoiset. Epävarmojen ja uteliaiden osalta tulevaisuuteen suhtautuminen oli positiivista. Osalla heistä taas tulevaisuuden suhtautuminen näkyi pelokkaana ja negatiivisena. Epävarmat urasuunnittelijat olivat valinneet koulutusalan lähinnä sattuman kautta, opintojen vaiheesta riippumatta alavalinta yhä epäilytti heitä, alan vaihto näkyi heillä tulevaisuuden mahdollisuuksissa ja tulevaisuus näyttäytyi pessimistisessä valossa. Uteliaat urasuunnittelijat olivat jo kerryttäneet kokemusta työelämästä, koulutus näyttäytyi heille mahdollisuutena ja he odottivat uteliaasti työelämän harjoittelujaksoja. Tietoiset urasuunnittelijat näyttäytyivät selkeiden tavoitteiden mukaisesti toimivilta, joiden uravalinta

koettiin varmaksi ja tulevaisuuden suunnitelmat näyttäytyivät realistisina ja positiivisina. (Kuurila 2014, 189–196.)

3.2 Opinto- ja uraohjauksen merkitys

Ohjauksen merkitys korkeakoulutasolla on nähtävissä muun muassa opiskelijoiden opintojen etenemisen sekä työelämään siirtymisen muodossa, mutta myös yleisessä opiskelijoiden hyvinvoinnissa sekä elämänhallinnassa. Kuurilan tutkimustuloksissa korkeakoulutettujen uraohjauksen kehittämisessä keskeisinä tekijöinä esiin nousivat mm. ohjauksen kohdentaminen, laadukkaan ohjaamisen tarjoaminen, työelämälähtöisyyden lisääminen ja sen nivominen jo opintojen alusta HOPS-suunnitelmaan sekä ennakointi ohjaustyössä. (Kuurila 2014, 231.)

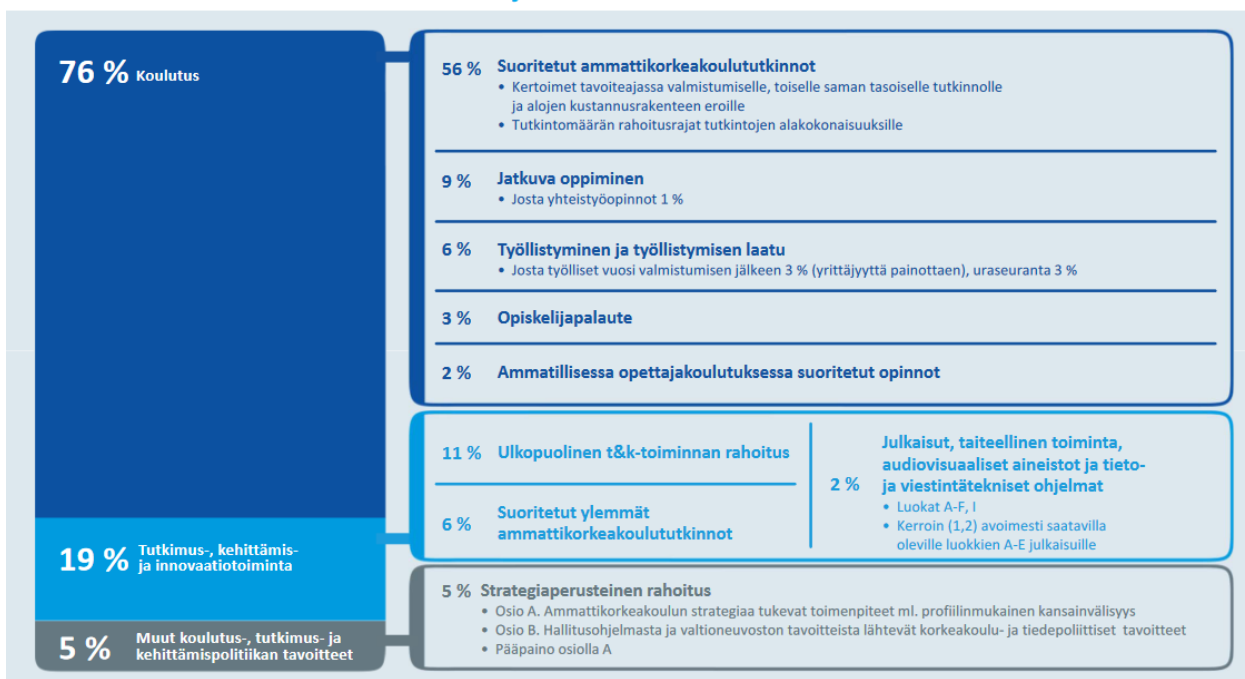
Vuorinen ja Virolainen nostavat artikkelissaan esiin, kuinka korkeakoulutukseen sisältyvän ohjauksen tehtävä on muuttunut viime vuosikymmeninä merkittävästi. Ohjaus on muun muassa eriytynyt ja laajentunut ja sen merkitys opinnoille, työmahdollisuuksien tunnistamiselle, työvoiman liikkuvuudelle sekä myös opintojen keskeyttämisen ennalta ehkäisyssä on noussut entistä enemmän keskiöön. (Vuorinen & Virolainen 2017, 1; European Commission 2016; European Council 2013a & 2013b; European Council 2015.) Artikkelissaan Vuorinen ja Virolainen nostavat esiin myös Euroopan parlamentin päätöslauselman, jossa todetaan ”yksilöitä on tuettava heidän pohtiessaan uudelleen uraansa”. Päätöslauselmassa myös kehoitetaan ”välittämään avaintaitoja työmaailmaa varten ja näin helpottamaan nuorten siirtymistä korkea-asteen koulutuksesta työmarkkinoille”. (Vuorinen & Virolainen 2017, 1; Euroopan parlamentti 2012, 56–60.)

Tulevaisuuden työmarkkinat vaativat resilienssiä eli sopeutumiskykyä, muun muassa teknologisen kehityksen, muuttuvien työmarkkinoiden, globalisaation sekä yleisesti tulevaisuuteen liittyvän epävarmuuden vuoksi. Myös Covid-19 pandemian luomat tulevaisuuskuvat, kuten näkymät muutoksesta työn toteuttamisessa, etätöön rooli ja laman sekä massatyöttömyyden ennusteet luovat nykyhetkeen oman leimansa. Jo tällä hetkellä valmistuvilta ammattikorkeakoulun opiskelijoilta, tulevilta alansa asiantuntijoilta, vaaditaan resilienssin lisäksi hyvää

itsetuntemusta sekä halua jatkuvaan oppimiseen. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ovat niin taustakoulutukseltaan kuin kokemukseltaan hyvin monimuotoinen ryhmä, ja tämä luo uraohjaukseen oman haasteensa. Toiselta asteelta tulevat lukio- ja ammattikoulutaustaiset opiskelijat, alaa vaihtavat opiskelijat, työelämästä opintoihin tulevat, jo toista korkeakoulututkintoa suorittavat, varttuneempina opintonsa aloittaneet opiskelijat sekä YAMK-tutkintoa suorittavat opiskelijat. (Karttunen & Manninen 2021, 6-9; Lampi ym. 2020; Hooley & Dodd 2015.)

Ammattikorkeakoulujen uraohjauksella ei ole merkitystä vain yksilön määräajassa valmistumiseen sekä opintojen jälkeiseen työelämään siirtymiseen, vaan myös muun muassa ammattikorkeakoulujen rahoitukseen. Talouteen kiinnittyvien mittareiden kautta ammattikorkeakoulujen uraohjauksen merkitys nousee myös osaksi ammattikorkeakoulujen menestystä. (Karttunen & Manninen 2021, 8; Hooley & Dodd 2015.) Korkeakoulujen rahoituksesta päättää vuosittain talousarvion yhteydessä eduskunta. Perusrahoitus jaetaan ammattikorkeakoulujen kesken pääosin koulutuksen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan suorittaneiden perusteella (OKM 2021a). Tammikuussa 2021 voimaan astunut uusi ammattikorkeakoulujen rahoituksen malli on nähtävissä kuviossa 5.

Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen



Kuvio 5. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen (OKM 2021).

Covid-19 pandemia on nostanut esiin korostetusti tarpeen oppilaitosten tarjoamalle tuelle opiskelijoiden hyvinvointiin nähden, sillä suurin osa korkeakouluopinnoista on järjestetty etäopintoina jo vuoden ajan. Turun yliopiston Invest -hankkeen marraskuussa 2020 julkaisemien tutkimustulosten mukaan oppiminen etäopiskelussa oli selkeästi heikompaa (Invest 2020). Yliopisto-opiskelijoiden hyvinvointia vuoden 2020 poikkeusolojen aikaan selvittänyt tutkimus myös osoittaa, että uupuneiden korkeakouluopiskelijoiden määrä oli aikaisempien vuosien 7–9 prosentista noussut koronakeväänä jopa 30 prosenttiin. Samoin innostuneiden korkeakouluopiskelijoiden määrä laski 44 prosentista 14 prosenttiin. Saman tutkimuksen mukaan esimerkiksi riittämättömyyden tunne nousi noin kolmanneksella. (Salmela-Aro, Upadyaya & Hietajärvi 2020, 14.) Korkeakoulujen vastuu opiskelijoiden jaksamisesta ja tehokkaasta ajantasaisesta ohjaamisesta on korostunut poikkeusolojen aikana selkeästi ja tähän on huomiota kiinnitetty myös esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön taholta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b).

3.3 Korkeakoulutettujen työttömyys

Korkeakoulutettujen työttömyys on ollut nousussa jo vuosia, mutta vuonna 2020 Covid-19 pandemian myötä korkeakoulutettujen työttömyys nousi lähes räjähdysmäiseen nousuun. Vuoden 2020 helmikuusta kesäkuuhun korkeakoulutettujen työttömien määrä nousi runsaat 31 prosenttia. Akawa Worksin 2020 joulukuun tilaston mukaan korkeakoulutettujen työttömyyden väheneminen oli viime vuoden loppua kohden hidasta. Yleiseen työttömyyden kehitykseen verrattuna korkeakoulutettujen työttömyydessä merkittävästi nähtävä ero Akawa Worksin joulukuun tilaston mukaan oli se, että yli kolmen kuukauden työttömyysjaksojen määrä oli kasvussa. Sama suunta on nähtävissä myös Akawa Worksin helmikuun 2021 tilastossa, jossa pitkäaikaistyöttömien korkeakoulutettujen määrä jatkoi nousuaan nopeammassa suhteessa 3–12 kuukautta työttöminä olleiden määrän laskuun nähden. (Akawa Works 2019; Akawa Works 2020b; Akawa Works 2021a.)

Vuonna 2017–2018 toteutetun tutkimuksen mukaan korkeakoulutettujen työttömyyden sekä alityöllisyyden riskiryhmään kuuluvat erityisesti naiset, nuoret valmistuneet, maahanmuuttajat sekä yli 45-vuotiaat pidempään työelämän ulkopuolella olleet henkilöt. Suurimmat haasteet korkeakoulutetuille työttömille ovat mm. kova kilpailu, työmarkkinoiden saturaatio, nuorten puutteellinen työkokemus tai aikuisten liiallinen työkokemus, korkeakoulutuksen antaman opin vastaamattomuus työelämän vaateisiin, siirtymisvaihe opintojen päätyttyä työelämään, puutteelliset työnhakutaidot, henkilökohtaisten tekijöiden vaikutus työllistymiseen (terveys, elämäntilanne sekä oma asenne) sekä huonosti tarpeita vastaavat työvoima- ja koulutuspalvelut. (Reboot 2019, 9–11.)

Työvoima- ja koulutuspalvelut tulisi olla korkeakoulutetuille räätälöityä ja käyttäjälähtöistä. Taidoista erityisesti pehmeiden taitojen (mm. vuorovaikutustaidot ja käyttäjälähtöisyys, ongelmanratkaisutaidot, projektinhallintataidot, joustavuus ja mukautumiskyky, uteliaisuus- sekä kansainvälisyystaidot) merkitys on korostunut korkeakoulutettujen niin työhaussa kuin työelämän taitojen vaatimuksissa. (Reboot 2019, 9–11.)

Puhakan (2017) selvityksessä kartoitettiin korkeakoulutettujen työnhaun haasteita sekä palveluiden tarpeita. Selvityksen tuloksissa nousi esiin, että korkeakoulutetut työttömät kokivat tarvitsevansa enemmän henkilökohtaisia palveluita työnhaun tueksi. Henkilökohtaiselle tuelle koettiin olevan tarvetta erityisesti heti työttömyyden alkuvaiheessa, mutta myös muissa vaiheissa, kuten esimerkiksi työttömyysetuuksien selvittämisen tueksi. Tukea toivottiin muun muassa oman tilanteen sekä eri vaihtoehtojen pohtimiseen, verkostoitumiseen niin työnantajien kuin muiden työntekijöiden kanssa sekä joustavien keinojen löytämiseksi omien taitojen kehittämiseen. Myös omien vahvuuksien kartoittamiseen toivottiin tukea ja vaikka tämä nähtiin myös jokaisen omaksi tehtäväksi, koettiin yksilöllisellä tuella olevan tähän suuri merkitys. (Puhakka 2017, 5–8.)

Solmukohdiksi Puhakan (2017) selvityksessä nousivat työttömäksi ilmoittautuminen, viestintä sekä verkostoituminen. Työttömäksi ilmoittautumisen prosessi koettiin yhdeksi solmukohdaksi, sillä ilmoittautumisen sekä siihen liittyvän tiedonannon TE-palveluille tekee työttömäksi ilmoittautuja itse. Tiedot voivat jäädä

puutteellisiksi ja näin ollen korkeakoulutetun henkilön kaikki osaaminen sekä taidot eivät välttämättä tule TE-palveluiden tietoon. Tiedoilla on suuri merkitys, sillä niiden perusteella työnhakija muun muassa palveluohjataan hänelle sopivan ohjauksen piiriin tai hänelle voidaan tarjota työpaikkaa tietojen mukaisiin tietoihin pohjautuen. Selvityksessä nousi esiin se, onko työttömäksi ilmoittautuvalla henkilöllä riittävä tietämys siitä mihin tietoja tullaan käyttämään ja mikä niiden merkitys on esimerkiksi palveluohjaukselle. (Puhakka 2017, 11–12.)

Viestinnän osalta Puhakan (2017) selvityksessä korostui verkkopalveluista saatavan tiedon pirstaleisuus, epäselvyys, vaikean ammattikielen ymmärtäminen. Lisäksi verkkopalveluiden käytettävyyteen liittyvät ongelmat vaikeuttivat tiedon saamista. Korkeakoulutetut kokivat, että TE-palveluiden tiedot eivät olleet kohdennettu korkeakoulutetuille työnhakijoille, ja omaa korkeakoulutetuille työnhakijoille kohdennettua viestintää toivottiin enemmän. TE-palveluiden puolelta tulleista vastauksista selvityksessä nousi esiin se, eivätkö korkeakoulutetut tunnista sitä, että palvelut ovat tarkoitettu myös korkeakoulutetuille, sillä TE-palveluiden palvelut ovat kohdennettu kaikille työnhakijoille koulutustaustasta riippumatta. Viestinnän solmukohdaksi koettiin myös se, että niin korkeakoulujen omat urapalvelut kuin TE-palvelut kokivat työnhakijoiden oikean aikaisen tavoittamisen haasteelliseksi. Myös työn tai harjoittelupaikkojen hakijoiden oman aktiivisuuden rooli ja sen puute nousi esiin vastauksissa. Viestinnän luomat solmukohdat luovat myös vaikeuksia luottamuksellisen suhteen luomiseen. Luottamukseen nähtiin vaikuttavan myös TE-palveluiden rooli työvoimapolitiittisen lausuntojen antajana. (Puhakka 2017, 12–14.)

Verkostoitumisessa useat Puhakan (2017) selvitykseen vastanneet korkeakoulutetut työttömät korostivat korkeakoulujen vastuuta työelämätaitojen kerryttämisestä jo opintojen aikana sekä vastuuta valmistuvien opiskelijoiden työllistymisestä. Verkostoitumisessa koettiin tärkeäksi ei vain työelämän toimijoiden kanssa verkostoitumisen mahdollisuudet vaan myös muiden korkeakoulutettujen työttömien kanssa verkostoituminen vertaistuen näkökulmasta. Verkostoitumisen koettiin tuovan hyötyä ei vain työllistymisen näkökulmasta vaan myös esimerkiksi oman osaamisen tunnistamisen sekä esiintuomisen apuna. Verkostoitumisen nähtiin myös lisäävän aktiivisuutta ja jaksamista, jonka merkitys

korostuu erityisesti työttömyyden pitkittyessä. Verkostoitumisen koettiin myös olevan korkeakoulutetuille työttömille siitä näkökulmasta, että korkeakoulutettujen sekä asiantuntijatehtävien rekrytointiprosessit voivat olla pitkiä, jopa kuukausia kestäviä prosesseja. Vastaavasti korkeakoulutettujen piilotyöpaikkojen etsintä koettiin haasteelliseksi. Tästä näkökulmasta kaikki yhteydenpito työnantajiin ja eri ohjaajien tarjoamat verkostoitumismahdollisuudet koettiin mahdollisuutena päästä tuomaan omaa osaamistaan esiin työnantajille. Myös yrittäjyyttä miettineet korkeakoulutetut kokivat työnantajien kanssa verkostoitumisen merkityksellisenä, joiden kautta omiin yrittäjyys suunnitelmiin voisi saada vahvistusta. (Puhakka 2017, 15 –17.)

4 Johtaminen kehittämisen näkökulmasta

4.1 Itsensä johtaminen kehittämistyön tukena

Itsensä johtaminen ei käsitteenä ole uusi, vaan sitä on tutkittu jo vuosikymmenten ajan. Englannin kielessä käsite kuvataan yleensä termeillä *self-management* sekä *self-leadership*. Ensimmäistä näistä termeistä kuvataan ulkojohtamisena sarjana strategioita, joilla hallitaan käyttäytymistä, tavoitteiden asettamista sekä saavuttamista ja työelämän tehokkuutta. Kun taas jälkimmäistä termiä kuvataan yksilön sisältä motivaatiosta kumpuavana. Sisäinen motivaatio taas ilmenee ihmisen hakeutuessa omasta halustaan häntä itseään kiinnostavien tai hänestä itsestään arvokkaiden tehtävien pariin. (Åhman 2003, 117; Kazan 1999, 53; Martela & Jarenko 2017, 26)

Itsensä johtamisen määrittelylle on useita näkökulmia Sydänmaalakka (2020, 35) jakaa nämä yhdeksän pääotsikon alle seuraavasti: 1) ajatusten johtamisesta itsensä johtamiseen, 2) työnhallinnasta elämänhallintaan, 3) motivoinnista voimaantumiseen, 4) kliinisestä psykologiasta positiiviseen psykologiaan, 5) oivallus myönteisen ajattelun voimasta, 6) loogisesta älykkyydestä kokonaisvaltaiseen älykkyyteen, 7) kohti onnea ja onnellisuutta, 8) itsensä johtaminen osaksi organisaation johtamisjärjestelmää sekä 9) ihmisten johtamisesta itsensä

johtamiseen.” Sydänmaalakka kuvaa itsensä johtamista myös konkreettiseksi toiminnaksi, joka vaatii pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä.

Tietotyöläiselle itsensä johtaminen on elinehto, jota ei opita opettamalla vaan kokemuksen kautta. Itsensä johtamisen kautta tietotyöläinen osaa hallita kalenteriaan, laittaa asiat tärkeysjärjestykseen, ymmärtää niin yhteiset kuin omat tavoitteet, kommunikoida avoimesti, ymmärtää vastaanottamaansa tietoa sekä epäonnistua ja oppia epäonnistumisistaan. Itsensä johtamista voi ja pitää harjoitella ja se vaatii priorisointia, reflektointia, aikataulutusta, itsekuria, muiden huomioista sekä epävarmuusalueella olemista sekä myös epävarmuuden sietämistä. (Niemi & Hietaniemi 2020, 129.)

Niemi ja Hietaniemi toteavat:(2020, 129) ”Koulussa iskostetaan, että parhaaseen tulokseen pääsee hinkkaamalla itsenäisesti asioita täydellisyyteen. Nyky päivän työelämässä pitää ymmärtää, että toisinaan ripeä seiskan suoritus tai välitön avunpyyntö kollegalta on juuri oikea toimintamalli. ” Itsensä johtamiseen ja itseohjautuvuuteen liitetään usein positiivisia mielikuvia, vaikka todellisuudessa juuri itseohjautuvuus on usein loppuun palamisen ja täydellisyyden tavoittelun taustalla. Voimakas velvollisuuden tunne, liian korkealle asetetut vaatimukset tavoitteen suhteen sekä esimerkiksi huono stressinsietokyky ovat ominaisuuksia, jotka vahvistavat uupumukseen ajautumista. (Niemi & Hietaniemi 2020, 129.)

Itsensä johtaminen rinnastetaan usein myös itseohjautuvuuteen, jonka Martela ja Jarenko (2017, 12) kuvaavat olevan: ” henkilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta”. Itseohjautuvuuteen nähdään kuuluvan vahvoina tekijöinä itsemotivoinnin, eli yksilön oman sisäisen halun tehdä asioita. Toisena tekijänä nähdään päämäärän tarpeen eli tavoitteen, jota kohti itseohjaututaan. Viimeisenä osana itseohjautuvuudessa on osaaminen, jota henkilö tarvitsee päästäkseen päämäärään.

Työmaailmassa itseohjautuvuudesta on muodostunut tänä päivän puhuttavimmista johtamisen trendeistä ja sen suosio kulkee pienistä yrityksistä eri kokoisiin organisaatioihin hyvin monilla eri aloilla. Itseohjautuvuus ei ole saanut

pelkästään kiitosta ja kehuja vaan myös kritiikkiä. Itseohjautuvuus voi tuoda työelämään vapautta sekä mahdollisuutta päättää itse asioista ja aikatauluistaan, mutta se voi myös vyöryä niskaan kokemuksena, että apua ei saa edes silloin kun sitä tarvitsisi vaan tulee toimia itseohjautuvasti. Itseohjautuvuuteen voi verhoutua työelämässä myös se seikka, että vastuunkanto jää yksilön harteille, mutta valta säilyy tietyillä yksilöillä, jolloin prosessien eteneminen voi hidastua turhaan päätäntävällän byrokraattisten askelten vuoksi. Itseohjautuvuus työelämässä saa kuitenkin kiitosta esimerkiksi maailman nopean muuttumisen myötä, työtehtävien muuttumisen myötä sekä työntekemisen muuttumisen myötä. (Mellanen & Mellanen 2020, 89–93.)

4.2 Tietojohtaminen kehittämistyön tukena

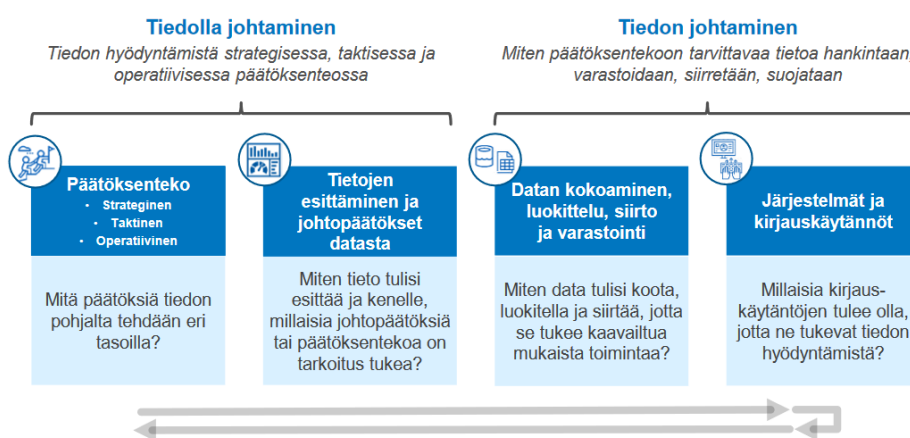
Sitran julkaisemassa Sosiaali- ja terveystieteiden tietojohdamisen käsikirjassa (Klemola, Uusi-Ilkainen ja Askola 2014, 11) määritellään tietojohdamisen olevan ”*prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla tietoa kerätään, jalostetaan ja hyödynnetään organisaation sisällä sekä organisaatioiden välisessä kommunikoinnissa. Jalostetun tiedon avulla pyritään luomaan arvoa ja sitä käytetään hyväksi päätöksenteossa.*”

Tietojohdamisen alle lukeutuvat tiedolla johtamisen sekä tiedon johtamisen käsitteet. Tiedolla johtamisen käsite, jonka englanninkielinen termi usein on ”*knowledge-based management*”, liittyy toimintatapoihin, joilla tietoa jalostetaan ja käytetään hyödyksi johtamisessa. Käsitettä kuitenkin käytetään usein myös laajemmassa merkityksessä strategisena käsitteenä, jolloin se sisältää kaikki tietojohdamisen alueet. Vastaavasti termi tietojohdaminen, ”*information management*” taas sisältää uuden tiedon luonnin sekä tietovarastojen ja tietovirran hallinnan ja se on tietojärjestelmäpainotteisempaa kuin tiedolla johtaminen. (Leskelä ym. 2019, 15.)

Tiedolla johtamisessa yhdistyy tiedon tuottaminen ja tiedon hyödyntäminen. Tämän lisäksi tiedolla johtamiseen tarvitaan ihmisiä, joilla on kykyä ja motivaatiota hyödyntää ja soveltaa tietoa päätöksenteossa. Tiedolla johtamisen prosessi alkaa ongelman / kysymyksen määrittelemisestä, jonka jälkeen tarvittava tieto

määritellään ja kerätään. Kerätty tieto arvioidaan ja analysoidaan ja tästä kootaan johtopäätökset. Johtopäätöksiin käytetty tieto raportoidaan ja siirretään käytäntöön. Prosessi päätetään jälkiarvointiin, jonka perusteella toimintaa voidaan jälleen kehittää uuden tiedon kertyessä toiminnan edetessä. (Kosonen 2019, 7–9; Barends, Rousseau & Briner 2014, 4.) Tietojohdaminen voidaan jakaa osiin, joihin kuuluvat tiedolla johtaminen ja tiedon johtaminen. Tietojohdaminen voidaan kuvata prosessina, joka on esitetty kuviossa 6.

Tiedolla johtaminen on tiedon hyödyntämistä päätöksenteon tukena – tiedon johtaminen liittyy tiedon koostamiseen ja varastointiin



Lähde: Hankkeen väliraportti "Leskelä ym. Tulevaisuuden Tietojohdaminen Maakunnissa väliraportti, Valloneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta"

3

Kuvio 6. Tietojohdamisen päätöksentekoprosessi (Leskelä ym. 2019, 16).

Tietojohdaminen voidaan nähdä kattokäsitteenä, jonka alle kuuluvat niin tietämyksenhallinta, organisaation oppimiskyky, tietohallinta, aineeton pääoma (myös hiljainen tieto) sekä liiketoiminta- ja johtamistieto. Tietojohdamiseen vaikuttaa myös se, onko organisaatiossa selkeästi kuvattu tavoitteet sekä mitä päätöksiä kukin voi tehdä. Myös prosessit millä kerättyä tietoa hankitaan ja pyritään hyödyntämään johdon tarpeiden mukaan vaikuttavat tietojohdamisen kokonaisprosessiin. Kokonaisprosessiin vaikuttaa myös se, mihin kerättyä dataa varastoidaan (esim. erilaiset tietojärjestelmät) sekä se eri toimijoiden eri tavat kirjata asioita sekä luokitella asioita. (Leskelä, Haavisto, Jääskeläinen, Helander, Sillanpää, Laasonen, Ranta & Torkki 2019, 15–17.) Hellström ja Ikäheimo (2017, 3–4) nostavat kuusi ongelmaa, jotka voivat merkittävästi vaikuttaa tiedon hyödyntämistä päätöksenteossa ja nämä olivat: kiire, tarkoitushakuisuus, yksipuoleisuus, digitalisaatio, tiedonlukutaito ja kilpaileva tieto.

5 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Kehittämistyön toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulun urapalvelut, jonka palvelut ovat suunnattu Karelia-ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoille sekä Kareliasta valmistuneille alumneille. (Karelia 2021c.) Suunnitteluvaiheessa urapalveluiden näkökulmasta nousi esiin erityisesti toive selvittää se, miten tunnettuja heidän palvelunsa ovat ja miten tärkeiksi heidän eri palvelunsa koetaan opiskelijoiden näkökulmasta. Lisäksi toiveena oli kerätä tietoa ja kehittämisisideoita urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseen. Opinnäytetyön tarkoituksiksi muodostui selvittää Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden näkemys heidän työelämätaidoistansa sekä työelämäkontakteista, mitä tukea he saavat tällä hetkellä Karelia-ammattikorkeakoulun eri palveluiden kautta, miten he kokevat saamansa tuen ja mitä he mahdollisesti kaipaisivat lisää.

Työn tutkimustehtäviksi muodostui tuottaa tietoa Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden tämänhetkisistä:

- työelämätaidoista
- työelämäkontakteista opintojen aikana
- opintojensa aikana saamistaan Karelia-ammattikorkeakoulun ohjaus-, tuki- ja urapalveluista.

6 Kehittämistyön menetelmälliset valinnat

6.1 Tutkivan kehittämistyön prosessia ohjanneet menetelmät

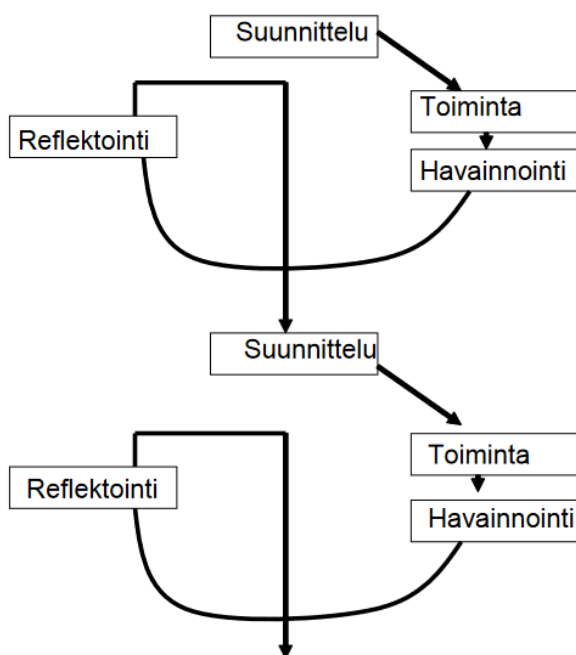
Tässä opinnäytetyössä käytetään prosessia ohjanneena menetelmänä tutkimuksellista kehittämistä. Tutkimuksellinen kehittäminen menetelmänä sopii tähän opinnäytetyöhön erinomaisesti, sillä opinnäytetyössä tuotettiin näyttöön perustuvaa tietoa kyselyn kautta ja tätä tietoa on tarkoitus käyttää Karelia ammattikorkeakoulun palveluiden kehittämiseen. Kyselyn lisäksi toteutettu työpaja (pilotiryhmä), antoi kyselyn kautta kerätyn tiedon tueksi lisätietoa erityisesti

Karelia ammattikorkeakoulun urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseen. Aineistona opinnäytetyössäni on käytössä niin määrällistä kuin laadullista aineistoa.

Toimintatutkimuksen kehittäjänä toimi Kurt Lewin jo vuonna 1951. Toimintatutkimuksen ideana on Rantasen ja Toikon (2009, 30) ”*saada aikaan muutoksia sosiaalisessa todellisuudessa ja samalla tutkia näitä muutoksia*”. Keskiössä on toiminnan kehittäminen ja toiminnan seuraaminen. Toimintatutkimus tiedontuottamisen tapana on prosessimainen, jossa ajallisesti rajatun prosessin aikaiset havainnot ohjaavat prosessin etenemistä. Tutkimuksellinen kehittäminen yhdistää tutkimuksen sekä käytännön kehittämistyön. (Toikko & Rantanen 2009, 30–32.)

Kehittämisprosessin viisi tehtävää ovat perustelu, organisointi, kehittävä toiminta, toiminnan arviointi sekä uusien palveluiden ja tuotteiden levittäminen. Kehittämistoiminnan perustelu vastaa kysymyksiin, miksi ja mitä kehitetään ja miksi juuri nyt? *Perustelua* voidaan pohtia esimerkiksi nykytilan ongelman kautta tai tulevaisuuden visioon suuntautuen. Mitä tarkemmin tavoite voidaan perustella, sitä selkeämmäksi kehittämisprosessia voidaan toteuttaa. *Organisoinnilla* kehittämisprosessin tavoite hyväksytään ja virallistetaan ja sillä tarkoitetaan prosessin käytännön toteutuksen suunnittelua ja valmistelua, johon lähtökohtaisesti tulisi osallistua kaikki kehittämis toimintaan osallistuvat toimijat. *Kehittävässä toiminnassa* keskiössä on konkreettinen tekeminen, mutta myös pohtiminen ja analysointi sekä toteutuksen arviointi. Kehittämistoiminnassa toteutukseen ideointi ja toteutus kulkevat rinnan kohti asetettua tavoitetta ja suunnitelmaa voidaan tarkentaa, muuttaa ja uudelleen ohjata prosessin aikana. Arviointivaiheessa kehittämis toiminnan perustelua, organisointia ja toteutusta tarkastellaan ja tarvittaessa tämän pohjalta tavoitteita ja toimintatapoja voidaan muuttaa. Arviointi vaiheessa myös tarkastellaan tuotettua tietoa sen hyvyttä ja toimivuutta. Arviointiin voidaan myös osallistaa mukaan kehittämis toimintaan osallistuvat eri toimijat. *Levittämisen* vaiheessa saavutetut tulokset juurrutetaan ja valtavirtaistetaan. Usein levittäminen vaihe onkin erillinen oma prosessinsa. (Rantala & Toikko 2009, 56–63.)

Kehittämisprosessi voidaan kuvata neljän erilaisen mallin kautta, jotka ovat: lineaarinen malli, spiraalimalli, tasomalli ja spagettimalli (Toikko & Rantanen 2009, 56–64). Tässä opinnäytetyössä käytetään spiraalimallia, jossa kehittämisen tehtävät nähdään jatkuvana syklinä eli spiraalina. Toiminta voidaan nähdä jatkuvana kehittämisenä, jossa kehän jälkeen alkaa uusi spiraali tai mahdollisesti useampiakin eri spiraaleja (kuvio 7). Reflektiivisyys, vuorovaikutus sekä arviointi ovat spiraalimallissa merkittävässä roolissa. (Salonen 2013, 15–16.)



Kuvio 7. Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Tutkimukselliseen kehittämistoimintaan edellyttää monipuolista seuranta- ja dokumentointia, jonka pohjalta prosessia voidaan suunnata ja arvioida ja jälleen kehittää (Toikko & Rantanen 2009, 80). Opinnäytetyöpäiväkirja on henkilökohtainen dokumentointiin käytettävä väline, jota voi käyttää muistin tukena sekä myös varsinaisen opinnäytetyöraportin sekä tuotoksen luomisen tukena. Opinnäytetyökirjaa olisi suotavaa käyttää koko prosessin ajan ja siihen voi kirjata ideat, pohdinnat, hyvät aiheeseen liittyvät lähteet, yhteydenpidon sekä tapaamiset eri toimijoiden välillä prosessin aikana sekä muut opinnäytetyön tekijän omat pohdinnat, myös negatiiviset ajatukset sekä prosessin aikana esiin nousseet riskit. Opinnäytetyöpäiväkirjan ollessa henkilökohtainen ei siihen kirjattaviin asioihin tarvita ulkopuolisten lupaa. Esimerkiksi sähköpostien liittäminen

opinnäytetyöpäiväkirjaan on sallittua, ja tähän ei tarvitse pyytää sähköpostin lähettäjältä erillistä lupaa. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 19–22; Toikko & Rantanen 2009, 81.)

Kehittämistyöni prosessi etenee spiraalimallin (kuvio 7) eri vaiheiden mukaisesti. Alkaen kyselyn suunnittelusta yhdessä Karelia-ammattikorkeakoulun ura- ja ohjauspalveluiden sekä kuraattorin kanssa, kyselyn toteutukseen, aineiston havainnointiin sekä analysointiin. Kerätyn tiedon sekä prosessin etenemisen reflektoinnin kautta työpajatoiminnan (pilottiryhmä) suunnitteluun, toteutukseen sekä kokonaisaineiston havainnointiin ja reflektointiin. Prosessin aikana alkupe- räistä suunnitelmaa tarkennettiin ja muutettiin työpajatoiminnan toteutuksen osalta. Tavoite työpajatoiminnan tarkentui kyselyn toteuttamisen ja kyselyn tu- losten analysoinnin prosessin kautta. Lisäksi työpajatoiminnan toteutuksen tar- kentamiseen sekä toteutuksen uudelleen suunnitteluun vaikutti työpajaan osal- listuvien henkilöiden määrän muuttuminen prosessin aikana sekä myös vallitse- van Covid-19-pandemiatilanteen muutos syksyllä 2021. Tukena koko prosessin ajan pidin opinnäytetyöpäiväkirjaa, johon kirjasin mahdollisimman kattavasti kaikki prosessin etenemistä tukeneet asiat.

6.2 Tiedon tuottaminen kyselyn kautta

Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä ja se on yksi tapa kerätä aineisto. Kyselyssä aineistoa kerätään standardoidusti perusjoukosta valitun otoksen tai näytteen kautta. Standardoinnilla eli vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilta kyselyyn osallistuvilta kysytään asiaa täysin samalla tavalla. Kyse- lyn aineisto usein käsitellään kvantitatiivisesti, mutta myös kvalitatiivinen aineis- ton käsittely on mahdollista. Kyselyn etuna on se, että sillä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja kyselyn kautta voidaan kysyä useita eri asioita. Huolellisesti suunnitellun kyselyn aineisto voidaan käsitellä ja analysoida nopeasti tietoko- neen avulla. Kyselyn aikataulu ja kustannukset ovat myös helposti ennakoita- vissa. Kyselyssä voidaan kysyä asioita avointen kysymysten kautta, monivalin- takysymysten kautta sekä asteikkoihin perustuvien kysymystyyppien kautta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 181–187.)

Kyselyn kautta kerättyä aineistoa voidaan pitää pinnallisena ja tuloksia teoreettisesti vähäisinä. Kyselyyn vastanneiden osalta ei voida tietää, miten vakavasti he ovat suhtautuneet kyselyyn. Myös vastausvaihtoehdot voivat aiheuttaa väärin ymmärryksiä, mikäli annetut vastausvaihtoehdot eivät ole onnistuneita. Vastaajien tietämys ja perehtyneisyys aihealueeseen voi olla puutteellinen ja heijastua vastauksiin. Kyselyn vastauslomakkeen suunnittelu ja laatiminen vei aikaa ja vaatii tietoa ja taitoa. Kato eli vastaamattomuus voi jäädä suureksi. (Hirsjärvi ym. 2001, 182.)

Kyselylomake voidaan lähettää sähköpostitse, jolloin tulisi varmistaa, että kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla on mahdollisuus internetin ja sähköpostin käyttöön. Parhaiten sähköpostitse lähetettävä kysely toimii perusjoukon koostuessa riittävän suuresta määrästä toimijoita, joilla on tasavertaiset tekniset mahdollisuudet vastata kyselyyn. (Vilkkä 2015, 95, 98–99.)

Kyselylomakkeen suunnittelu edellyttää tavoitteen asettamista, jotta voidaan vastata mihin kysymyksiin vastauksia ollaan hankkimassa ja näin ollen tutkimussuunnitelma luo pohjan kyselylomakkeen suunnittelulle. Tavoitteiden sekä tutkimuskysymyksen perusteella kyselyyn voidaan määritellä taustamuuttajat, jotka voivat vaikuttaa vastauksiin. Kyselylomakkeessa kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, jolloin kysymykseen on asetettu valmiit vastausvaihtoehdot. Tai avoimia kysymyksiä, jolloin vastaukset ovat hyvin vähän rajoitettuja. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu ja osa on avoimessa muodossa. Ennen kyselyn lähettämistä kyselylomake tulee aina testata. (Vilkkä 2015, 105–106.)

6.3 Tiedon tuottaminen työpajatoiminnan kautta

Työpajatyöskentelyssä (workshop) valitun teeman tai asian ympärillä työskennellään ryhmänä. Toiminta on aina tavoitteellista ja ennalta suunniteltua. Tavoitteena voi olla muun muassa tiedon kokoaminen, ymmärryksen lisääminen valitusta aiheesta tai ideoiden luominen. Tavoitteiden mukaan työpajalle valitaan sopivat työskentelytavat. Työpajatoimintaan osallistuvien ryhmäläisten tiedossa

tulee olla tavoitteen lisäksi se, mitä varten työpajatyöskentely on toteutettu sekä mihin ja miten työpajan keskusteluita sekä tuotosten antia tullaan käyttämään. Työpajatyöskentely on aina ohjattua ja ohjaajan tehtävänä on ennakoida mahdolliset pulmatilanteet ja puuttua niihin. Muutoin työpajaohjaajan ei puutu keskustelun tai toimintaan. (Vilka 2021, 90.)

Ryhmä muodostuu, kun kaksi tai useampi ihminen liittyy yhteen jonkin määriteltävän samankaltaisuuden kautta. Ryhmän määrittävänä tekijänä voi olla mm. yhteinen tavoite, riippuvuussuhde toisista ryhmäläisistä, keskinäinen vuorovaikutus, kokemus ryhmästä (ryhmän muodostaessa sosiaalisen yksikön), strukturoitujen roolien muodostama ryhmä, molemmin puolisen vaikutusvallan kautta syntynyt ryhmä tai yhteisen motiivin omaava ryhmä. (Johnson & Johnson 2000, 16–18.)

Ryhmänohjaus tapahtuu ryhmässä ja ryhmän avulla. Ryhmän peruselementtejä ovat: yhteiset tavoitteet ja intressit, yhteiset normit, vuorovaikutteisuus sekä ryhmään kuulumisen sekä jakamisen kokemukset. Ryhmänohjaukseen voidaankin ottaa ohjauksen voimavaraksi myös vertaisuus ja vertaistuki. Vertaisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilöillä (vertaisilla) on yhtenäisiä kiinnostuksen kohteita ja he ovat tasavertaisessa vuorovaikutussuhteessa. Vertaistuen kautta ryhmäläiset voivat saada sosiaalista tukea mikä voi olla esim. henkistä, emotionaalista, tiedollista, käytännöllistä apua sekä osallisuuden kokemusta. (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013, 51; Penttinen, Skaniakos, Valkonen & Plihtari. 2011, 6–8.)

Strukturoitu ryhmänohjaus on Borgenin, Pollardin, Amundsonin sekä Westwoodin 1998 alun perin työttömien ohjaukseen kehitetty ryhmänohjausmalli, jossa teoreettisina perusteina ovat kokemuksellinen, sosiaalinen sekä reflektiivinen oppiminen. Puitteina strukturoidussa ryhmänohjauksessa toimivat tilat sekä ennalta määriteltä ajan jakso, johon ryhmän toiminta sijoittuu. Struktuuri toiminnalle luodaan selkeän tavoitteen, oppimista ja vuorovaikutusta tukevien menetelmien kautta sekä monipuolisten oppimista tukevien aktiviteettien kautta. Ryhmän toiminta jäsenetään ryhmän toiminnan ja tavoitteiden kautta, osallistujien tarpeiden ja roolien mukaan, erilaisilla ryhmäprosesseilla, ohjaajan

toimintatavoilla sekä taidoilla ja suunnitelmalla. Toiminta ryhmässä etenee soveltaen ryhmän tarpeiden mukaisesti vuorovaikutuksessa ryhmäläisten ja ohjaajan kanssa. (Borgen, Pollard, Amundson & Westwood 1998; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013, 52.)

6.4 Kehittämistyön analyysimenetelmät

Se miten aineistoa lähdetään analysoimaan, valitaan sen mukaan, mikä parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmaan tai tutkimustehtävään. Analysointitapoja on useita, jotka voidaan jakaa karkealla jaottelulla kahteen osaan. Selittämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytetään tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Sekä ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytössä voi olla tavallisesti kvalitatiivinen analyysi ja päätelmien teko. (Hirsjärvi ym. 2001, 209–210.)

Kerätty määrällinen aineisto analysoidaan ja tulkitaan ja siitä tehdään johtopäätöksiä. Tämä on tutkimuksen ydinasia ja se kertoo, millaisia vastauksia kyselyn kautta saatiin. Aineiston käsittelyyn sisältyy kolme vaihetta. 1. Tarkistaminen sisältyykö aineistoon selkeitä virheitä tai puuttuuko selkeästi jotain tietoja. 2. Tietoja voidaan joutua täydentämään esimerkiksi haastatteluiden avulla tai puuttuvia kyselylomakkeita voidaan joutua pyytämään uudelleen. 3. Aineiston järjestämisessä tieto tallennetaan analysointia varten. Aineiston järjestäminen riippuu aineiston laadusta. Kvantitatiivinen tieto kerätään aineiston muuttujista, jotka luokitellaan ja koodataan sovitun muuttujaluokituksen mukaisesti. Koodaamisella tarkoitetaan sitä, että jokaisen havaintoyksikön jokaiselle muuttujalle annetaan arvo. (Hirsjärvi ym. 2001, 209–210.)

Määrällisen tutkimuksen analysointi tapahtuu matemaattisten kaavojen, laskennallisten todennäköisyyksien sekä prosenttien ja lukumäärien mukaisesti. Analyysi tapa valitaan sen mukaan, onko analysoitavana yhden, kahden vai useamman muuttujan välinen riippuvuus. Yhden muuttujan jakaumaa analysoitaessa tarkastellaan yhden muuttujan (esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutustaso) jakautumista aineistossa. Kahden tai useamman muuttujan analysoinnissa voidaan

etsiä tietoa esimerkiksi eri muuttujien välisistä riippuvuuksista. Määrälliset tulokset voidaan esittää tekstinä, taulukoina tai kuvioina, kuten pylväs- tai piirakkakuviota. Määrällisen tutkimuksen tulokset pyritään siis kuvaamaan auki ja tavoitteena on, että ne eivät jäisi vain numeraaliseen muotoon. (Vilkkä 2021, 141–151.)

Laadullisen aineiston yleisimmät analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. Laadullisen aineiston analysointi on yleensä sen runsauden vuoksi haastavampaa kuin määrällisen aineiston analysointi. Tässä kehittämistyössä laadullisen aineiston analysointiin ja auki kuvaamiseen käytetään teemoittelua. Teemoitteluun analyysimenetelmänä päädyin, koska kyselyä purkaessa kvalitatiivisessa aineistossa oli selkeästi nähtävissä aineistosta esiin nousevia ja toistuvia teemoja. Teemoittelu on yksi sisältöanalyysin muoto. Teemoittelussa aineistosta järjestetään kokonaisuuksia, joita tiivistetään erilaisten teemojen mukaan. Teemoittelun kautta pyritään löytämään erilaiset aiheet eli teemat, jotka vastaavat ennalta asetettuun tutkimuskysymykseen. Teemoittelun avulla aineistoa voidaan jäsentellä ja sen avulla nostetaan esiin merkittäviä aineistokokonaisuuksia ja aineistoissa esiintyviä esiin nousevia piirteitä. Teemoittelun tukena voidaan käyttää aineistosta esiin nostettavia sitaatteja, jotka ovat katkelmia aineistosta. Sitaattien kautta voidaan pyrkiä selittämään auki teemoittelun perustana olevaa näkökantaa. Teemat syntyvät aineiston analyysin prosessin aikana, eikä niitä voida ennakkoon määritellä. Teemat pyrkivät kuvaamaan aineistossa toistuvasti esiin nousevia asioita. (Juhila 2021; Vilkkä 2021, 154.)

7 Tutkivan kehittämistyön prosessi ja toteuttaminen

7.1 Kyselyn suunnittelu, sisältö ja toteuttaminen

Kyselyn suunnitteluvaiheessa keväällä 2021 mukana olivat Karelia-ammattikorkeakoulun kuraattori sekä urapalveluiden henkilökunta. Lisäksi Karelian opinto-ohjaajilta pyydettiin sähköpostitse kommentteja ja ideoita kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa. Kysely jaettiin kuuteen osioon, jotka ovat taustatiedot,

harjoittelut ja muut työelämäkontaktit osana ammattikorkeakouluopintoja, työkokemukseni, työelämätaidot, Karelian ohjaus-, tuki- ja urapalvelut, aika opintojen jälkeen ja yhteystiedot. Kysymykset kyselyssä ovat pääosin määrällisiä, mutta mukana on myös muutamia kerättävää tietoa mahdollisesti syvällisemmin avavia laadullisia kysymyksiä. Kyselystä luotiin tietoisesti laaja, sillä kyselyn kautta pyrittiin saamaan mahdollisimman kattavasti tietoa muun muassa eri, koulutusaloita sekä eri vaiheessa opintojaan olevilta opiskelijoilta.

Kyselyn toteutettiin Webropol -kyselytyökalulla ja kysely lähetettiin Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille sähköpostitse opintopalveluiden kautta. Yhdessä Karelian urapalveluiden kanssa päädyimme siihen tulokseen, että kysely lähetetään kaikille Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Jo suunnitteluvaiheessa toimeksiantajan kanssa sovittiin, että kyselyn kautta kerätty tieto on kokonaisuudessaan vapaasti käytettävissä Karelia-ammattikorkeakoulun palveluiden kehittämiseen. Samalla sovittiin myös, että mikäli kyselyyn tulee runsaasti vastauksia, opinnäytetyössä tuloksia sitoudutaan tarkastelemaan opinnäytetyön tarkoituksen ja tehtävän mukaisesti, mutta vastaukset kokonaisuudessaan ovat Karelia ammattikorkeakoulun käytettävissä.

Kysely lähetettiin sähköpostitse Karelian opiskelijapalveluiden kautta 12.5.2021 ja vastausaikaa kyselyyn oli yhdeksän päivää. Muistutusviesti kyselystä lähetettiin sähköpostitse opiskelijapalveluiden kautta viikko kyselyn lähettämisen jälkeen. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastauksia tuli yhteensä 312.

Yhteystiedot osiossa vastaajat saivat halutessaan jättää yhteystietonsa ja määrittellä sen, mihin yhteystietoja on lupa käyttää (vastaaja pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon halutessaan). Vaihtoehtoina olivat:

- Kahden 10 euron Pizzeria Roihun lahjakortin arvontaan
- Tahdon, osallistua syksyn pienryhmätoimintaan ja saada myös yksilöllistä ohjausta työelämätaitoihini ja työnetsintään. Yhteystietojani voidaan käyttää yhteydenottoon asian tiimoilta (ilmoittautuminen tämän lomakkeen kautta ei sitova ja voit vielä jättäytyä ryhmästä pois, mikäli tilanteesi muuttuu).
- Tahdon, että minuun otetaan yhteyttä Karelian ura-, ohjaus- tai tukipalveluiden kautta.

Vastaajista 272 jätti kyselyn yhteydessä yhteystietonsa. Näistä 270 tahtoi osallistua arvontaan, 23 ilmoitti halukkuutensa osallistua syksyn pienryhmätoimintaan ja seitsemän toivoi yhteydenottoa Karelian ura-, ohjaus-, tai tukipalveluiden kautta. Näiden seitsemän vastaajan yhteystiedot välitettiin eteenpäin Karelian urapalveluille touko-kesäkuun vaihteessa 2021.

7.2 Pilottiryhmän suunnittelu ja toteuttaminen

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa tarkoituksena oli syventää kyselyn kautta kerättyä tietoa työpajatoiminnan kautta Karelian urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseen. Kyselyn lopussa opiskelijoilla oli mahdollisuus ilmaista halukkuutensa osallistua syksyn työpajoihin. Työpajoja oli alustavan suunnitelman mukaan tarkoituksena toteuttaa syksyllä 2021 kolme ja työpajoihin osallistuvat opiskelijat oli tarkoitus valita kyselyn kautta saatujen kontaktien kautta. Työpajojen ohjauksen muotona oli suunniteltu olevan ryhmämuotoinen ohjaus.

Kyselyyn vastanneista 23 ilmoitti halukkuutensa osallistua syksyn ryhmätoimintoihin. Kesäkuun alussa 2021 näiltä 23 osallistujalta kysyttiin heidän toiveitaan syksyn ryhmätoimintoihin. Sähköpostiin vastasi kolme. Kaikille 23 vastaajalle lähetettiin uudelleen sähköpostia elokuun 2021 puolen välin jälkeen. Tällöin kuusi ilmaisi halukkuutensa lähteä mukaan pilottipienryhmän toimintaan. Koska pilottiryhmä päätettiin toteuttaa lähitapaamisina ja esimerkiksi hybridimalli ei olisi ollut toimiva, yksi kuudesta jättäytyi pois pilottiryhmätoiminnasta.

Pilottiryhmäläisiin otettiin yhteyttä puhelimitse syyskuun alussa 2021 ja ryhmälle luotiin WhatsApp-sovellukseen oma ryhmä. Ryhmäläisiä pyydettiin myös lähettämään heidän ansioluettelonsa ennen ensimmäistä ryhmätapaamista.

Pienryhmän tapaaminen toteutui 23.9.2021 ja pienryhmään paikanpäälle pääsi neljä osallistujaa, yhden mukaan ilmoittautuneen jättäytyttyä pois sairastumisen vuoksi. Tarkoituksena oli alun perin tavata ryhmän kanssa kaksi kertaa, mutta sairastapausten ja aikataulujen yhteensovittamisen haasteiden vuoksi tapaamiset tiivistettiin lopulta yhteen tapaamiskertaan.

Ryhmän tapaaminen toteutettiin strukturoiden ryhmänohjaus mallin mukaan ja menetelmänä käytettiin dialogirinkiä. Ennen tapaamista ryhmäläisiltä kysyttiin sähköpostitse sekä ryhmälle luodun WhatsApp-ryhmän kautta toiveita ja ajatuksia siitä, mitä asioita tapaamisella käytäisiin läpi. Kukin ryhmäläinen lähetti minulle ennakkoon oman ansioluettelonsa. Ryhmäläisille kerrottiin ennen ryhmätapaamista, tapaamisen päätavoite, joka oli kerätä ideoita Karelian urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseen.

Ryhmätapaamiseen osallistuneiden koulutusalat olivat: talotekniikan insinööri, liiketalouden tradenomi, International Business (BBA) tradenomi sekä sosionomi. Ryhmän tapaaminen alkoi esittelykierroksella, jolloin kukin ryhmäläinen ja myös ryhmänvetäjä esittäytyi ja kertoi muun muassa kuka on, mitä opiskelee / opiskeli Karelia ammattikorkeakoulussa sekä mitä omaan työhistoriaan sisältyy. Esittelykierroksen jälkeen ryhmäläiset pohtivat, mitä ja millaista tukea he olivat saaneet Karelia ammattikorkeakoululta opintojensa aikana. Lopuksi ryhmä pohti, mitä toiveita heillä olisi Karelian urapalveluiden ryhmätoiminnalle.

8 Kyselyn ja pilottiryhmän tulokset

8.1 Taustatiedot

Kyselyn ensimmäinen osio taustatiedot, luotiin tietoisesti laajaksi ja mahdollisimman kattavasti vastaajista perustietoa antavaksi. Ajatuksena taustatietojen keräämisessä oli se, että aineistoa on mahdollisuus halutessaan analysoida monipuolisesti. Tässä opinnäytetyössäni kyselyn tulokset ovat esitelty pääosin perusmuodossaan, jotta työ ei olisi laajentunut liikaa. Taustatietojen avulla kyselyn kautta saatua aineistoa on kuitenkin mahdollisuus analysoida esimerkiksi vastaajien suorittaman tutkinnon mukaan. Tätä tietoa voitaisiin käyttää esimerkiksi vastausten vertailussa sen suhteen, miten eri alojen opiskelijat kokivat työelämätaitonsa, Karelian tarjoamat palvelut sekä esimerkiksi omat työllistymisnäkömängsä valmistumisen jälkeen. Aineistoa on mahdollisuus myös analysoida sen mukaan, miten pitkällä opinnot ovat sekä sen mukaan vaikuttaako esimerkiksi vastaajien pohjakoulutus vastauksiin. Taustatiedot osion tulokset ovat

nähtävissä perusraportin muodossa (N=312) kuvioina sekä taulukkoina liitteen 4 sivuilla 1–8.

Vastaajia kyselyyn oli kaikkiaan 312 (N=312). Taustatiedot osiossa kartoitettiin vastaajien ikä, sukupuoli, suoritettava tutkinto, kuinka paljon opintoja on suoritettu vastaushetkellä (opintopisteinä) sekä mikä on vastaajan koulutustausta (korkein koulutusaste). Kaikki taustatiedot osion kysymykset olivat pakollisia kysymyksiä.

Suurin osa vastaajista 40 % oli iältään alle 25-vuotiaita ja toiseksi eniten vastaajista oli 30-40 vuotiaita 28 %. Vastaajien ikäjakauma kaikkien vastaajien kesken on nähtävissä taulukossa 1.

	n	Prosentti
Alle 25 vuotta	124	39,7 %
25 - 29 vuotta	54	17,3 %
30 - 40 vuotta	86	27,6 %
41 - 50 vuotta	36	11,5 %
Yli 50 vuotta	12	3,90 %

Taulukko 1. Vastaajan ikä (N=312)

Sukupuoleltaan vastaajat jakautuivat enemmistönä naisiin 75 % (n=232). Miehiä vastaajista oli 23% (n=71) ja loput vastaajista eivät halunneet kertoa sukupuoltaan 1,6 % (n=5) tai valitsivat muu vastausvaihtoehdon 1,3 % (n=4).

Koulutusaloittain suoritettavan tutkinnon mukaan jaoteltuna vastaajat jakautuivat usealle eri koulutusosalalla. Ainoat koulutusalat, joista kyselyyn ei tullut yhtään vastausta olivat fysioterapeutti monimuotototeutus, insinööri Industrial Management, insinööri rakennustekniikka monimuotototeutus sekä YAMK insinööri kestävä energiatalous. Kaiken kaikkiaan eri koulutusaloja kyselyn vastausvaihtoehdoissa oli 25 Karelia-ammattikorkeakoulun internet sivuilta poimitun tiedon mukaan (Karelia 2021a; Karelia 2021b). AMK-tutkintoja oli tarjolla 20 eri vaihtoehtoa ja YAMK-tutkintoja 5 eri vaihtoehtoa. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittajia vastaajista oli 282 henkilöä ja ylemmän

ammattikorkeakoulututkinnon suorittajia vastaajista oli yhteensä 30 henkilöä. Vastaajien jakautuminen koulutusaloittain on nähtävissä taulukossa 2.

	n	Prosentti
Fysioterapeutti	12	3,9%
Fysioterapeutti, monimuotototeutus	0	0%
Insinööri, energia- ja ympäristötekniikka	11	3,5%
Insinööri, Industrial Management	0	0%
Insinööri, konetekniikka	7	2,2%
Insinööri, rakennustekniikka	8	2,6%
Insinööri, rakennustekniikka, monimuotototeutus	0	0%
Insinööri, talotekniikka	7	2,2%
Medianomi	20	6,4%
Metsätalousinsinööri	14	4,5%
Restonomi	16	5,1%
Sairaanhoitaja	25	8%
Sairaanhoitaja, monimuotototeutus	20	6,4%
Sosionomi	35	11,2%
Sosionomi, monimuotototeutus	25	8%
Terveystenhoitaja	19	6,1%
Tradenomi, liiketalous	22	7,1%
Tradenomi, liiketalous, monimuotototeutus	16	5,1%
Tradenomi, tietojenkäsittely	17	5,5%
Tradenomi, (BBA) International Business	8	2,6%
YAMK, ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen	9	2,9%
YAMK, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen	13	4,2%
YAMK, tradenomi, johtaminen ja liiketoimintaosaaminen	6	1,9%
YAMK, insinööri, teknologiaosaamisen johtaminen	2	0,6%
YAMK, insinööri, kestävä energiatalous	0	0%

Taulukko 2. Suoritettava AMK tutkinto (N=312)

Eniten vastauksia kyselyyn tuli terveys- ja hyvinvointialan opiskelijoilta (fysioterapia, sairaanhoitaja ja sosionomi), joilta alempaa ammattikorkeakoulututkintoa suorittavista vastauksia tuli miltei puolet, 44 % (n=136). Seuraavaksi eniten

vastauksia tuli tradenomin eri tutkintoja opiskelevilta (liiketalous, tietojenkäsittely sekä BBA International Business), joita yhteensä oli 20 % (n=63) vastanneista. Myös YAMK-tutkintoa suorittavista vastaajista (n=30) selkeä enemmistö oli terveysterveys- ja hyvinvointialaa opiskelevia (ikäosaamisen kehittäminen sekä sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen), joita vastaajista oli yhteensä 22.

Opintojen aloitusaikaväli vastausvaihtoehdoissa oli jaettu vuosiin 2014 – 2021 (taulukko 3). AMK-tutkintoa suorittavista yli 80 % vastanneista oli aloittanut opintonsa vuosina 2018–2020 ja vastaavasti YAMK tutkintoa suorittavista opiskelijoista yli 60% oli aloittanut opintonsa vuonna 2020.

	YAMK-tutkintoa suorittavat		AMK-tutkintoa suorittavat		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
2014	0	0,0%	0	0,0%	0
2015	0	0,0%	0	0,0%	0
2016	2	6,7%	5	1,8%	7
2017	0	0,0%	24	8,5%	24
2018	4	13,3%	60	21,3%	64
2019	4	13,3%	83	29,4%	87
2020	19	63,3%	91	32,3%	110
2021	1	3,4%	19	6,7%	20
Yhteensä	30		282		312

Taulukko 3. Opintojen aloitusvuosi, kaikki vastaajat (N=312), AMK vastaajat (n=282), YAMK vastaajat (n=30)

Suoritettujen opintopisteiden kysymisellä saatiin vastaajista lisätietoa sen osalta, missä vaiheessa opintoja vastaajat ovat. Suoritettujen opintopisteiden kautta on mahdollisuus saada syventävää tietoa tästä, sillä henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) voidaan luoda hyvin yksilöllisesti ja näin ollen valmistumista voidaan nopeuttaa tai vastaavasti siirtää hieman pidemmälle. Vastausvaihtoehdot kysymykseen jaettiin siten, että vastaajia olisi mahdollista tarkastella myös sen mukaan, monenko opintovuoden opintopisteet vastaaja on suorittanut.

Ammattikorkeakoulututkinnon (AMK) laajuus on tutkinnosta riippuen 210, 240 tai 270 opintopistettä (op) ja tutkinnon tavoitteellisena suoritusajana on noin 3-4,5 vuotta. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) laajuus puolestaan on 60 tai 90 opintopistettä ja sen tavoitteelliseksi suoritusajaksi on asetettu 1-1,5 vuotta päätoimisina opintoina suoritettuna. (Ammattikorkeakoululaki 2014/932.)

AMK-tutkintoa suorittavista noin kolmannes oli suorittanut 0-60 opintopistettä eli keskimäärin ensimmäisen vuoden opinnot, viidennes oli suorittanut 61-120 opintopistettä eli keskimäärin toisen vuoden opinnot ja loput olivat suorittaneet 121 tai enemmän eli olivat suorittaneet tai suorittamassa viimeisten vuoden tai puolentoista opintopisteitä. YAMK-tutkintoa suorittavista 40 % oli ensimmäisen vuoden opintopisteitä suorittaneita (0-30 op), miltei sama määrä oli suorittanut 31-60 opintopistettä ja loput 23 % olivat opintojen lopulla eli suorittaneet yli 61 opintopistettä.

Aikaisemmalta koulutukseltaan (korkein koulutusaste) kaikkien vastaajien tuloksia tarkasteltaessa suurin osa vastaajista oli suorittanut toisen asteen ammatillisen koulutuksen 43 % (n=133) tai toisen asteen lukio koulutuksen 38 % (n=118). AMK- ja YAMK-tutkintoa suorittavien vastaukset jakoutuivat taulukon 4 mukaan.

	AMK-tutkintoa suorittavat		YAMK-tutkintoa suorittavat		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Toinen aste, lukio	117	41,5 %	1	3,3 %	118
Toinen aste, ammatillinen koulutus	131	46,4 %	2	6,7 %	133
Alempi korkeakoulu	25	8,9 %	26	86,7 %	51
Ylempi korkeakoulu	8	2,8 %	1	3,3 %	9
Tohtori tai muu vastaava tutkijakoulutus	1	0,4 %	0	0,0 %	1
Yhteensä	282		30		312

Taulukko 4. Aikaisempi koulutus (korkein koulutusaste)

YAMK-tutkintoa suorittavista enemmistö oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon. Kyselyn viimeisimmässä avoimessa kysymyksessä, jossa pystyi

antamaan palautetta kyselystä, nousi esiin, että vastausvaihtoehdoista puuttui opistotasaisen koulutuksen vaihtoehto. Tämän vastausvaihtoehdon puuttuminen voi selittää kolmen YAMK-tutkintoa suorittavan vastaajan toisen asteen koulutuksen vastauksissa.

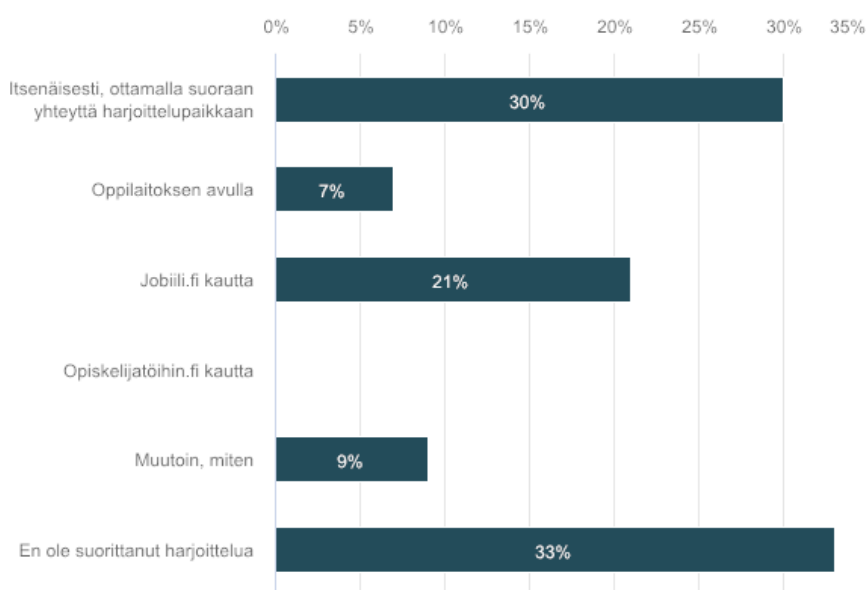
8.2 Harjoittelut ja muut työelämäkontaktit osana opintoja

Kyselyn toisessa osiossa kerättiin tietoa opintoihin liittyvistä harjoitteluista sekä muista opintojen aikaisista työelämäkontakteista. Kysymykset laadittiin yksityiskohtaisiksi, jotta kyselystä saatavaa tietoa pystyttäisiin jatkossa analysoimaan tarvittaessa tarkemmin. Kyselyn toisen osion tulokset, kvantitatiivisten kysymysten osalta, ovat nähtävissä perusraportin (N=312) muodossa taulukkoina ja kuviona liitteessä 4 sivuilla 9–13.

Kysyttäessä montako harjoittelua vastaaja on suorittanut osana opintojaan AMK-tutkintoa suorittavista vastaajista (n=282) yhtään harjoittelua ei ollut suorittanut 33 % (n=94) ja lisäksi 6 % (n=17) valitsi ”en yhtään, opintosuunnitelmaani ei sisälly harjoittelu jaksoa”, joten näin ollen yhteensä AMK-tutkintoa suorittavista vastaajista 39 % (n=111) ei ollut suorittanut harjoittelua. Yhden harjoittelun oli suorittanut 21 % (n=60), neljä tai useamman harjoittelun 19 % (n=54), kaksi harjoittelua 12 % (n=34) ja kolme harjoittelua 8 % (n=23) vastaajista. YAMK-tutkinnoissa harjoittelu on osa vapaasti valittavia opintoja, ei pakollinen osa tutkintoa ja kaikki (n=30) YAMK-tutkintoa suorittavat vastasivatkin, että eivät ole suorittaneet harjoittelua osana opintojaan.

Avoimen kommentoinnin kentässä syiksi, miksi harjoittelua ei ollut suoritettu lainkaan nousi muun muassa harjoitteluiden hyväksiluku tai pitkä työkokemus. Osalla vastaajista harjoittelu oli parhaillaan kesken tai vasta tulossa. Näiden lisäksi vastauksissa oli myös muutama kommentti siitä, että harjoittelu on peruuntunut koronan vuoksi tai harjoittelupaikan sisäisen tilanteen vuoksi. Muita kommentteja vastauksissa oli muun muassa: ”paikkoja ei ole” ja ”en päässyt minnekään tutkintoani vastaavaan paikkaan työharjoitteluun. Syynä tähän on varmaankin kova kilpailu muiden hakijoiden kesken ja kova vaatimustaso sekä muut henkilökohtaisuudet”.

Kysymykseen, miten vastaajat ovat löytäneet harjoittelupaikkansa kaikki YAMK-tutkintoa suorittavat (n=30) vastasivat en ole suorittanut harjoittelua ja vastaavasti AMK-tutkintoa suorittavista 33 % (n=93) vastasi myös samoin. AMK-tutkintoa suorittavien harjoittelun jo suorittaneiden vastaukset jakautuivat kuvion 8 mukaisesti. Kolmannes (n=84) oli löytänyt harjoittelupaikan itsenäisesti, ottamalla suoraan yhteyttä harjoittelupaikkaan ja noin viidennes (n=59) Jobiili.fin kautta, joka on ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan harjoittelupaikka-varausjärjestelmä (Jobiili 2021). Kukaan vastaajista ei ollut löytänyt harjoittelupaikkaa opiskelijatöihin.fi sivuston kautta.



Kuvio 8. Harjoittelupaikan löysin vastaukset AMK-tutkintoa suorittavilta (n=282)

Muutoin harjoittelupaikan oli löytänyt 25 vastaajaa (9 %). Harjoittelupaikka oli löydetty esimerkiksi kaverin, sukulaisen, opiskelijakaverin tai muun kontaktin avulla, duunitori.fi sekä mol.fi sivustojen kautta, etsivän nuorisotyöntekijän avulla, Jelli.fi sivuston kautta, Siun Sote rekrytointipalveluiden kautta, Erasmusintern.org sivuston avulla, oman työpaikan kautta sekä koulun sähköpostiin tulleen viestin kautta. Lisäksi kaksi vastaajaa kommentoi opettajan määränneen harjoittelupaikan.

Jos sait apua harjoittelupaikan löytymiseen oppilaitoksesi kautta, keneltä sait apua -kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista ja vastauksia yhteensä tuli 98. Näistä kaksi oli YAMK-tutkintoa suorittavilta, joista toinen oli vastannut

muualta mistä kohtaan ”ei harjoittelua” ja toinen vastaaja oli vastannut tutoropettajalta. AMK-tutkintoa suorittaneita vastaajia oli näin ollen 96 ja vastaukset jakautuivat taulukon 5 mukaisesti.

	n	Prosentti
Oman koulutusalan opettajalta	45	46,9 %
Tutoropettajalta	21	21,9 %
Opinto-ohjaajalta	14	14,6 %
Kuraattorilta	0	0,00 %
Urapalveluista	1	1,00 %
Karelian hankkeesta, mistä hankkeesta	1	1,00 %
Muualta, mistä	14	14,6 %

Taulukko 5. Jos sait apua harjoittelupaikan löytymiseen oppilaitoksen kautta, keneltä sait apua. AMK-tutkintoa suorittavat. (n=96).

Miltei puolet vastanneista olivat saaneet apua harjoittelupaikan löytymiseen oman koulutusalan opettajalta. Yksi vastanneista oli saanut apua Karelian hankkeesta, mutta vastaaja ei ollut kertonut, mistä Karelian hankkeesta. Muualta mistä kohtaan (14,6 %) lisäksi nostettiin esiin ”Basecampin ja tikon omista rekryistä”, ”Y-akatemia” sekä opolta. Muut vastaukset, jotka eivät vastanneet kysymykseen mitä tukea harjoittelupaikan löytämiseen oppilaitoksen kautta vastaajat ovat saaneet olivat: etsivältä nuorisotyöntekijältä, itseltäni, kesätöistä, omista kontakteista, opiskelukavereilta, 2 en suorita harjoittelua, 4 en saanut apua mistään / en saanut apua ainakaan koululta ja yksi tyhjä vastaus.

Harjoittelun lisäksi osana opintoja olen ollut yhteyksissä työelämään seuraavien kanavien kautta (voit valita useamman) -kysymys oli kaikille pakollinen, joten vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 312. AMK- ja YAMK-tutkintoa suorittavien opiskelijoiden vastaukset ovat esitetty taulukossa 6.

Lainkaan yhteyksiä työelämään osana opintoja ei ollut saanut viidennes AMK-tutkintoa suorittavista ja eikä reilu neljännes YAMK-tutkintoa suorittavista vastaajista. Eniten kontakteja työelämään oli saatu niin AMK- kuin YAMK-tutkintoa suorittavien kohdalla projektitöiden, kehittämistöiden, opinnäytetöiden tai

muiden kursseihin sisältyneiden tehtävien kautta. AMK-tutkintoa suorittavien vastauksissa nousi myös työelämävierailijat oppitunneilla (44 %).

Muu mikä kohtaan avoimen kommentoinnin kenttään vastauksista huomattavasti suurin osa oli aiemman työkokemuksen, opintojen aikaisen keikkatyön tai opintojen aikaisen vakituisen työn kautta (n=20). Muita vastauksia olivat vapaaehtoistyö, järjestötoiminta, LinkedIn, ystävät, järjestöpäivät sekä ”tunneilla opiskelutovereiden kanssa tehtävä yhteistyö, useat ryhmämme opiskelijat työelämässä ja tätä kautta olen luonut verkostoja”.

	AMK-tutkintoa suorittavat (n=282)		YAMK-tutkintoa suorittavat (n=30)		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Projektityöt, kehittämistyöt, opinnäytetyö tai muut kursseihin sisältyneet tehtävät	138	48,9 %	18	60,0 %	156
Alumnitapaamiset	7	2,5 %	0	0,0 %	7
Yritystreffit	10	3,5 %	0	0,0 %	10
Työpaikkavierailut	60	21,3 %	1	3,3 %	61
Työelämävierailijat oppitunneilla	123	43,6 %	2	6,7 %	125
Ura- ja rekrytointitapahtumat	64	22,7 %	0	0,0 %	64
en ole ollut yhteyksissä työelämään osana opintoja ollekaan, edes harjoitteluiden kautta	57	20,2 %	8	26,7 %	65
Muu, mikä	20	7,1 %	5	16,7 %	25
Yhteensä	479		34		513

Taulukko 6. Työelämäkontaktit osana opintoja (harjoitteluiden lisäksi), vastaajien määrä 312, vastauksia yhteensä 513.

Kysymykseen, olen saanut osana opintojani riittävästi työelämäkontakteja, vastaaminen oli kaikille pakollinen, joten vastauksia tuli yhteensä 312. Vastaajista 77 % (n=241) vastasi kyllä, saaneensa riittävästi työelämäkontakteja osana opintoja ja 23 % (n=71) ei. AMK-tutkintoa suorittavien vastaukset (n=282) jakautuivat kyllä 76 % (n=215) ja ei 24 % (n=67). YAMK-tutkintoa suorittavien vastaukset jakautuivat (n=30) kyllä 87 % (n=26) ja ei 13 % (n=4).

Ei vastauksien täydentävään kysymykseen "jos vastasit ei, mitä olisit kaivannut lisää" vastauksia tuli yhteensä 69. Vastauksissa nousi esiin muun muassa seuraavia toiveita: työpaikkavierailuja (n=12), eri paikkojen esittelyä (n=10), lisää vierailijoita työelämästä oppitunneille / oppilaitokselle (n=9), lisää harjoitteluita, vaikka lyhyemmissä jaksoissakin (n=4). Muita kommentteja olivat muun muassa: Selkeää "toimijalistaa" josta voisi poimia yhteystietoja.

Usein kyseessä on ollut vapaaehtoistoiminta. Olen jäänyt kaipaamaan konkreettisia kontakteja työelämään, kuten erilaisissa yrityksissä vierailuja tai ammattilaisia/yrittäjiä, jotka käyvät kertomassa työstään.

Korona sotkenut niin kaikki etänä, jolloin on vaikea verkostoitua webinaareissa.

Jonkinlaisia vierailuja eri paikkoihin tai vastaavasti vieraita kertomaan hyviä tarinoita omasta työelämästään. Toki poikkeukselliset ajat ovat ymmärrettävät, mutta mielestäni tällaisia ei siltikään olisi ollut edes suunnitelmissa, vaikka pandemiaa ei olisi koskaan tullutkaan.

Mitä muuta tahtoisit kommentoida harjoitteluista ja työelämäkontakteista osana opintojasi? -kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista, mutta vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 84. Vastaajista 27 vastasi kysymykseen positiiviseen sävyyn ja ilmaisi kokevansa harjoittelut ja työelämäkontaktit tärkeiksi, niiden koettiin tukevan omaa ammatillista kasvua ja lisäävän työllistymisen mahdollisuuksia. Opiskelujen aikaisen työskentelyn koettiin olevan tärkeä väylä työelämäkontaktien luomiseen. Karelia ammattikorkeakoulun tarjoama tuki sai kiitosta vastauksissa ja samoin oma aktiivisuus ja sen merkitys nousi esiin useissa vastauksissa.

Harjoittelun takia hain kesätöitä samoista töistä. Harjoittelut avaavat ovia uusiin työpaikkoihin.

Harjoittelut edistävät mielestäni parhaiten ammatillisen identiteetin kasvamista sekä alan osaamista yleisesti. Osan harjoittelupaikoista valitsimme itse ja yhdessä harjoittelussa opettajat valitsivat meille paikat puolestamme. Työelämäkontaktit ovat tärkeitä, jotta pääsee jo opiskeluaikana verkostoitumaan ja näkemään, mitä kussakin paikassa tehdään.

Karelialla on loistavat työkalut työllistymiseen, olen ollut tyytyväinen. Me nuoret vaan ollaan niin ujoja, ettei uskalleta ottaa yhteyttä työnantajiin. Sain mielestäni koululta loistavan "työkalupakin" työelämää varten, kiitos!

Harjoitteluihin liittyviä pohdintoja, kehittämisideoita ja haasteita nousi esiin 28 vastauksista. Opettajan määräämät harjoittelupaikat (n=5) koettiin huonoksi käytänteeksi. Muita esiin nousseita asioita olivat muun muassa: kova kilpailu harjoittelupaikoista, työnantajien (yli)suuret odotukset harjoittelijoiden osaamisen suhteen, oppilaitoksen tuen tärkeys harjoittelupaikkojen hankinnassa / suunnittelussa ja harjoittelun aikana, harjoitteluita toivottiin lisää osaksi opintoja ja myös aikaisempaan vaiheeseen opintoja, Y-akatemiaan harjoitteluihin toivottiin lisää selkeyttä. Myös Covid-19-pandemian vaikutus harjoittelupaikkojen löytymiseen nousi esiin vastauksissa samoin kuin pelko siitä, milloin tilanne tasaantuisi.

Kohtuutonta, ettei saa itse päättää harjoittelupaikkaansa, vaan opettaja päättää sen puolestasi, jolloin toiveitasi ei edes kuunnella.

Harjoitteluihin on liitetty niin paljon kirjallisia tehtäviä, ettei itse työhön ole voinut syventyä mielestäni tarpeeksi paljon.

Ongelmana on nykyään täyttää niitä vaatimuksia, mitä harjoittelijalta/hakijalta odotetaan. Kilpailu on kovaa muiden hakijoiden kesken, mikä vaikeuttaa edukseen erottumista harjoittelupaikkaa haettaessa. Työnantajalla on nykyään varaa valita ne parhaimmat yksilöt. Se, että en tule valituksi, on täysin itsestään riippumaton seikka. Tähän voi olla syynä vaatimusten lisäksi muut henkilökohtaiset suhtautumiset hakijaa kohtaan. (Pärstäkerroin).

Harjoittelupaikkojen varaaminen on tosi hankalaa. Paikkoja ei ole tarpeeksi kaikille Jobiilissa ja Jobiilin ulkopuoleltakin paikkoja on hyvin hankala saada. Jobiilista varaaminen on muutenkin ihan nopeuskilpailua. Stressaavaa ja vie motivaatiota, jos ei saa mieleistä paikkaa, varsinkin jos yhtäkään harkkaa ei saa mieleiseen paikkaan. Toki erilaiset paikat opettaa ja voi yllättääkin myös positiivisesti.

Muiden kuin harjoitteluiden kautta saatavat työelämäkontaktit nousivat esiin 21 vastauksessa. Työelämäkontakteja toivottiin enemmän osaksi opintoja ja niitä toivottiin olevan jo heti ensimmäisen vuoden opinnoista alkaen. Niin yritysvierailuita kuin myös vierailijoita luennoille toivottiin lisää. Vastauksissa nousi esiin myös se, että muualta paikkakunnalle muuttaneiden opiskelijoiden osalta työelämäkontaktien tarjoaminen osana opintoja koettiin erityisen tärkeäksi. Koronan vaikutus työelämäkontakteihin nousi esiin useissa vastauksissa.

Kontaktit voisivat olla jotenkin strukturoidumpia. Tapahtumiin osallistuu aika vähän opiskelijoita, ja aina automaattisesti ajatellaan sen olevan opiskelijoiden syy. Voitaisiin miettiä, miten viestintää työpaikan ja

opiskelijan välillä voisi helpottaa, jotta tapahtumiin osallistuminen olisi mielekästä ja sieltä löytäisi helposti itselle olennaiset työpaikat.

YAMKiin ei kuulu harjoittelua ja monet osat opinnoista voi tehdä peila-ten nykyiseen työpaikkaan. Ehkä jonkin verran voitaisiin kannustaa myös tekemään tehtäviä muiden yritysten näkökulmasta tai olla jopa joi-tain yhteistyötä, että saisi muutakin materiaalia kuin ulkoisilta verkkosi-vuilta löytyvää. Esim. henkilöstöjohtamiseen liittyvällä kurssilla olisi tarvittu henkilöstösuunnitelmaa ym. mitä ei ulkoisilta sivuilta monessa-kaan organisaatiossa löydy.

Työelämäkontaktit olisivat erittäin tärkeitä, varsinkin muualta tulleille opiskelijoille, jotka ovat tullee jäädäkseen pohjois-karjalaan. Tämä myös auttaisi opiskelijoiden jäämistä paikkakunnalle. Itse muutin muualta Jo-ensuuhun opintojen alussa ja en tiennyt alan yrityksiä tai työnantajia. Opintojen aikana eri työnantajat ovat tulleet paremmin tutuksi, mutta li-sääkin olisi voinut tulla kontakteja. Tämä on tärkeä asia myös seutukun-nan osaavan työvoiman saatavuuden kannalta.

8.3 Työkokemus

Kyselyn kolmannessa osiossa selvitettiin vastaajien työkokemusta. Osion kaikki kysymykset olivat pakollisia, joten kaikkiin vastausten määrä oli 312, joista vas-taajista 30 suoritti YAMK-tutkintoa ja 282 AMK-tutkintoa. Osion tulokset, kvanti-tatiivisten kysymysten osalta, ovat nähtävissä perusraportin (N=312) tauluk-koina ja kuvioina liitteessä 4 sivuilla 14–16.

Kysymykseen työkokemukseni kokonaisuutena (ennen opintoja ja nyt opintojen aikana) kaikilta aloilta yhteensä, mukaan lukien harjoittelut, työkokeilut, kesätyöt yms. vastaukset jakautuivat seuraavanlaisesti. YAMK-tutkintoa suorittavista 90 % oli työkokemusta yli 10 vuotta ja lopuilla työkokemusta kaiken kaikkiaan oli 6–10 vuotta. AMK-tutkintoa suorittavien vastaukset jakautuivat tasaisemmin. Työ-kokemusta kokonaisuutena oli 2–5 vuotta 34 % (n=96), yli 10 vuotta 26 % (n=74), 6–10 vuotta 21 % (n=59) ja alle 2 vuotta 19 % (n=53).

Kysyttäessä työkokemusta vastaushetkellä opiskelemaltaan alalta (harjoittelut mukaan lukien), vastaukset jakautuivat taulukon 7 mukaan. YAMK-tutkintoa suorittavista selkeällä enemmistöllä (77 %) työkokemusta oli yli 5 vuotta. AMK-tutkintoa suorittavista taas yli puolella työkokemusta oli alle vuosi. Lainkaan

työkemusta opiskelemastaan alasta ei ollut AMK-tutkintoa suorittavista vajaalla viidenneksellä.

	AMK-tutkintoa suorittavat (n=282)		YAMK-tutkintoa suorittavat (n=30)		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Alle 0,5 vuotta	86	30,5 %	2	6,7 %	88
0,5-1 vuotta	76	26,9 %	0	0,0 %	76
2-3 vuotta	27	9,6 %	1	3,3 %	28
4-5 vuotta	12	4,2 %	3	10,0 %	15
Yli 5 vuotta	36	12,8 %	23	76,7 %	59
Ei työkokemusta nyt opiskelemaltani alalta	45	16,0 %	1	3,3 %	46
Yhteensä	282		30		312

Taulukko 7. Työkokemukseni nyt opiskelemaltani alalta (harjoittelut mukaan lukiin)

Tällä hetkellä opintojen aikana -kysymyksellä haettiin tietoa siitä, kuinka moni vastaajista työskenteli opintojensa ohella. Vastaukset ovat nähtävissä taulukossa 8.

	AMK-tutkintoa suorittavat		YAMK-tutkintoa suorittavat		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Olen työelämässä opintojeni ohella, nyt opiskelemallani alalla	87	30,9 %	25	83,4 %	112
Olen työelämässä opintojeni ohella, muulla kuin nyt opiskelemallani alalla	59	20,9 %	4	13,3 %	63
En ole työelämässä, keskityn vain opintoihini	115	40,8 %	1	3,3 %	116
En ole työelämässä, mutta haen koko ajan aktiivisesti nyt opiskelemani alan töitä	19	6,7 %	0	0,0 %	19
En ole työelämässä, mutta haen koko ajan aktiivisesti töitä muilta aloilta	2	0,7 %	0	0,0 %	2
Yhteensä	282		30		312

Taulukko 8. Työtilanne vastaamishetkellä (n=312)

YAMK-tutkintoa suorittavista valtaosa (83 %) suoritti opintojaan samalla ollen työelämässä samalla alalla kuin omat nykyiset opinnot olivat. AMK-tutkintoa suorittavista noin puolet oli työelämässä opintojensa ohella, joista noin

kolmannes vastasi työskentelevänsä nyt opiskelemallaan alalla. AMK-tutkintoa suorittavista 40,8 % ei työskennellyt opintojensa rinnalla.

Kyselyn kolmannen osion vastaukset ovat samassa linjassa esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön 2012 julkaiseman raportin kanssa (TEM 2012), jonka mukaan alemmaa korkeakoulututkintoa suorittavista ylioppilas taustaisista opiskelijoista päätoimisesti töissä oli 34 % ja ylempää korkeakoulututkintoa suorittavista 40 %. Aikaisemman tutkinnon ollessa toisen asteen ammatillinen koulutus päätoimisesti työelämässä oli 43 % opiskelijoista. Mikäli aikaisempaan tutkintona oli alempi- tai ylempi korkeakoulututkinto, oli päätoimisesti töissä olevien määrä noin 60 %. (TEM 2012, 98.)

8.4 Työelämätaidot

Neljännessä osiossa kyselyä kartoitettiin Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden yleisiä työelämätaitoja, sitä missä opiskelijat ovat kokeneet oppineensa yleisiä työelämätaitoja, opiskelijoiden viestintätaitoja sekä sitä kokevatko opiskelijat omat työelämätaitonsa olevan hyvät. Osion tulokset, kvantitatiivisten kysymysten osalta, ovat nähtävissä perusraportin (N=312) taulukkoina ja kuvioina liitteessä 4 sivuilla 17–21.

Yleisiä työelämätaitoja kartoittavan kysymyksen YAMK-tutkintoa suorittavien vastaukset ovat nähtävissä taulukossa 9. Hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla olivat erityisesti yhteistyö- ja tiimitaidot, vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot, projektityöskentely sekä joustavuus- ja mukautumiskyky.

Selkeästi heikoimmaksi omaksi yleiseksi työelämätaidoksi koettiin YAMK-tutkintoa suorittavien keskuudessa itsensä brändäys. Itsensä brändäyksen kohdalla 10% (n=3) vastasi myös, että ei koe tarvitsevansa tällaista osaamista. Kansainvälisyystaitojen kohdalla paljon kehitettävää tai jonkin verran kehitettävää koki kaipaavan 60 % vastaajista. Myös omasta jaksamisesta huolehtimiseen jonkin verran tai paljon kehitettävää koki miltei puolet vastaajista.

	1	2	3	4	5	Hyvällä / erittäin hyvällä tasolla (4 & 5)
Yhteistyö- ja tiimitaidot	3,3%	0,0%	3,3%	40,0%	53,4%	93,4%
Vuorovaikutustaidot	3,3%	0,0%	3,3%	40,0%	53,4%	93,4%
Neuvottelutaidot	3,4%	0,0%	13,3%	60,0%	23,3%	83,3%%
Toisten osaamisen ymmärtäminen	3,3%	3,3%	6,7%	53,4%	33,3%	86,7%
Projektityöskentely	3,3%	6,7%	36,6%	36,7%	16,7%	53,4%
Verkostotyöskentely	3,3%	3,3%	26,7%	43,4%	23,3%	66,7%
Oman työn johtaminen	3,3%	3,3%	16,7%	43,4%	33,3%	76,7%
Omasta jaksamisesta huolehtiminen	3,3%	16,7%	30,0%	26,7%	23,3%	50%
Urasuunnittelun taito	3,3%	6,7%	33,3%	40,0%	16,7%	56,7%
Taito käyttää omia vahvuuksiaan	3,3%	0,0%	23,3%	43,4%	30,0%	73,4%
Oman osaamisen tunnistaminen	3,3%	6,7%	23,3%	43,4%	23,3%	66,7%
Itseni brändäys	10,0%	26,7%	46,7%	13,3%	3,3%	16,6%
Ongelmanratkaisutaidot	3,3%	0,0%	6,7%	53,3%	36,7%	90%
Kansainvälisyystaidot	3,4%	20,0%	40,0%	33,3%	3,3%	36,6%
Joustavuus ja mukautumiskyky	3,3%	3,3%	6,7%	36,7%	50,0%	86,7%
Omien arvojen ja asenteiden tunnistaminen	3,3%	0,0%	16,7%	23,3%	56,7%	80%

Vastausvaihtoehdot: 1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista, 2. Osaamiseni kaipaa paljon kehitettävää, 3. Osaamiseni kaipaa jonkin verran kehittämistä, 4. osaamiseni on hyvällä tasolla ja 5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla.

Taulukko 9. YAMK-tutkintoa suorittavien yleiset työelämätaidot (n=30)

AMK-tutkintoa suorittavien vastaukset yleisten työelämätaitojen osalta ovat nähtävissä taulukosta 10. Hyvälle tai erittäin hyvälle tasolle omista yleisistä työelämätaidoista nousi erityisesti yhteistyö- ja tiimitaidot, vuorovaikutustaidot, omien arvojen ja asenteiden tunnistaminen sekä joustavuus- ja mukautumiskyky. Heikoimmiksi koettiin mm. itsensä brändäyksen taito, jonka osalta yli 70 % (n=204) koki osaamisensa kaipaavan paljon tai jonkin verran kehitettävää. 7,1 % (n=20) vastaajista myös koki, että ei tarvitse itsensä brändäyksen taitoa lainkaan. Myös urasuunnittelun taidon osalta paljon tai jonkin verran kehitettävää koki miltei 70 % (n=186) vastaajista. Myös kansainvälisyystaitojen kohdalla paljon kehitettävää tai (n=77) ja jonkin verran kehitettävää koki yli puolet (n=175) vastaajista.

	1	2	3	4	5	Hyvällä/erittäin hyvällä tasolla (4 & 5)
Yhteistyö- ja tiimitaidot	0,4%	2,5%	14,2%	49,6%	33,3%	82,9%
Vuorovaikutustaidot	0,0%	2,1%	15,2%	50,4%	32,3%	82,7%
Neuvottelutaidot	0,4%	9,2%	34,8%	41,1%	14,5%	55,6%
Toisten osaamisen ymmärtäminen	0,0%	4,3%	19,1%	54,6%	22,0%	76,6%
Projektityöskentely	0,4%	8,2%	35,8%	41,8%	13,8%	55,6%
Verkostotyöskentely	1,1%	16,0%	37,9%	33,7%	11,3%	45%
Oman työn johtaminen	1,1%	10,3%	29,8%	38,6%	20,2%	58,8%
Omasta jaksamisesta huolehtiminen	0,7%	11,0%	36,9%	37,2%	14,2%	51,4%
Urasuunnittelun taito	2,8%	19,5%	46,5%	24,5%	6,7%	31,2%
Taito käyttää omia vahvuuksiaan	0,7%	6,4%	26,9%	46,1%	19,9%	66%
Oman osaamisen tunnistaminen	0,7%	9,2%	27,3%	43,3%	19,5%	62,8%
Itseni brändäys	7,1%	32,6%	39,7%	14,2%	6,4%	20,6%
Ongelmanratkaisutaidot	0,0%	2,8%	28,7%	47,2%	21,3%	68,5%
Kansainvälisyystaidot	5,7%	27,3%	34,7%	21,3%	11,0%	32,3%
Joustavuus ja mukautumiskyky	0,7%	1,8%	17,4%	56,0%	24,1%	80,1%
Omien arvojen ja asenteiden tunnistaminen	0,7%	1,1%	16,3%	46,4%	35,5%	81,9%

Vastausvaihtoehdot: 1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista, 2. Osaamiseni kaipaa paljon kehitettävää, 3. Osaamiseni kaipaa jonkin verran kehittämistä, 4. osaamiseni on hyvällä tasolla ja 5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla.

Taulukko 10. AMK-tutkintoa suorittavien yleiset työelämätaidot (n=282)

Yleiset työelämätaidot, missä olen kokenut oppineeni yleisiä työelämätaitoja? – kysymyksen YAMK-tutkintoa suorittavien vastaukset ovat nähtävissä kokonaisuudessaan taulukosta 11. Nykyisissä ammattikorkeakouluopinnoissaan vastaajista suurin osa koki oppineensa melko vähän 40 % tai melko paljon 43 %. Koska YAMK-tutkintoon ei sisälly automaattisesti harjoittelua enemmistö (86,7 %) vastaajista ei kokenut oppineensa yleisiä työelämätaitoja lainkaan nykyisten opintojensa harjoitteluiden kautta. Opiskelun aikainen työelämä sekä opiskelua edeltänyt työelämä selkeästi painottuivat vastauksissa melko paljon tai todella paljon vastausten osalta. Samoin myös vapaa-ajan koki miltei puolet vastaajista (46,7 %) melko paljon työelämätaitoja opettaneeksi.

	1	2	3	4
Nykyisissä ammattikorkeakouluopinnoissani	10,0%	40,0%	43,3%	6,7%
Nykyisten ammattikorkeakouluopintojeni harjoittelusta	86,7%	3,3%	10,0%	0,0%
Opiskeluni aikaisesta työelämästä	13,3%	13,3%	36,7%	36,7%
Vapaa-ajallani (esim. harrastukset, järjestötoiminta)	13,3%	23,3%	46,7%	16,7%
Opiskelua edeltäneestä työelämästä	3,3%	0,0%	30,0%	66,7%

Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat: 1. En lainkaan 2. Melko vähän 3. Melko paljon 4. Todella paljon.
Taulukko 11. Yleiset työelämätaidot, missä olen kokenut oppineeni yleisiä työelämätaitoja? YAMK-tutkintoa suorittavat. (n=30)

AMK-tutkintoa suorittavien kokemus siitä, missä he ovat oppineet yleisiä työelämätaitoja on nähtävissä taulukosta 12. YAMK- ja AMK-tutkintoa suorittavien vastaukset jakautuivat monin osin hyvin samankaltaisesti, mutta AMK-tutkintoa suorittaville nykyisten opintojen harjoittelulla oli suurempi merkitys kuin YAMK-tutkintoa suorittaville.

	1	2	3	4
Nykyisissä ammattikorkeakouluopinnoissani	5,3%	39,7%	42,6%	12,4%
Nykyisten ammattikorkeakouluopintojeni harjoittelusta	29,8%	11,0%	38,3%	20,9%
Opiskeluni aikaisesta työelämästä	20,6%	15,2%	34,8%	29,4%
Vapaa-ajallani (esim. harrastukset, järjestötoiminta)	13,8%	26,2%	40,8%	19,2%
Opiskelua edeltäneestä työelämästä	2,8%	8,2%	39,0%	50,0%

Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat: 1. En lainkaan 2. Melko vähän 3. Melko paljon 4. Todella paljon.
Taulukko 12. Yleiset työelämätaidot, missä olen kokenut oppineeni yleisiä työelämätaitoja? AMK-tutkintoa suorittavat. (n=282)

Avoimeen kysymykseen, ”Jos koet oppineesi työelämätaitoja muualla, kuvaatko lyhyesti missä?” vastauksia YAMK-tutkintoa suorittavilta tuli yhteensä 6. Vastauksissa nousi esiin seuraavia asioita: Työelämä ja sen moninaisuus esimerkiksi yritysmaailmassa, julkisella puolella, järjestöissä tai ulkomailla. Koulusta saatu teoria tukee työelämässä työelämätaitojen oppimista. Lähisuhteet, aktiivinen arki ja arjessa oppiminen. Aiemmat opinnot sekä vapaa-aika, kuten erilaiset ryhmäharrastukset.

Bänditoiminnassa; kun insinööri soittaa samassa bändissä hippien ja foliohattujen kanssa, niin siinä työelämätaidotkin kehittyvät.

Työt ulkomailla. Työpaikat yritysmaailmassa, julkisella puolella, järjestöissä. Kaikki ovat tuoneet lisäosaamista työrooliin ja auttaa ymmärtämään erilaisia organisaatioita.

Avoimeen kysymykseen ”Jos koet oppineesi työelämätaitoja muualla, kuvaatko lyhyesti missä?” vastauksia AMK-tutkintoa suorittavilta tuli yhteensä 43. Vastauksissa korostui työelämä, joka tuli esiin 27 vastauksessa. Vastaajien laaja kirjo työhistorian osalta näkyi vastauksissa selkeästi. Muita työelämätaitoja opettaneita paikkoja olivat mm. koti/kasvatus (n=3), järjestötyö/ammattiyhdistystyö (n=2), harrastukset/joukkueharrastukset (n=2), erilaiset koulutukset sekä varusmiespalvelus/reserviupseerikoulu.

Meillä on kotona juteltu paljon, miten töitä tehdään ja pohdittu yhdessä ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin, esim. kun ollaan katsottu leffaa jossa on ollut joku työpaikkaongelma, ollaan mietitty miten sen olisi voinut muuten ratkaista.

YAMK-tutkintoa suorittavien vastaukset viestintätaitoja selvittävään kysymykseen ovat nähtävissä taulukossa 13. Eniten kehittämistä koettiin tarvittavan kampanjointi ja markkinointi taitoon sekä sosiaalisen median sekä esiintymistaitoihin

	1	2	3	4	5	Hyvällä/erittäin hyvällä tasolla (4 & 5)
Tekstin tuottaminen	0,0%	6,7%	20,0%	50,0%	23,3%	73,3%
Suullinen viestintä	3,3%	0,0%	20,0%	46,7%	30,0%	76,7%
Monikanavaviestintä (Teams, Zoom jne.)	0,0%	10,0%	13,3%	56,7%	20,0%	76,7%
Sosiaalinen media (Linked In, Twitter, Facebook, Instagram jne.)	6,7%	16,7%	33,3%	30,0%	13,3%	43,3%
Medianlukutaito	3,3%	0,0%	23,3%	46,7%	26,7%	73,4%
Esiintymistaidot	0,0%	10,0%	33,3%	30,0%	26,7%	56,7%
Kampanjointi ja markkinointi	3,3%	26,7%	43,4%	23,3%	3,3%	26,6%

Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat: 1. En lainkaan 2. Melko vähän 3. Melko paljon 4. Todella paljon.

Taulukko 13. Viestintätaidot. YAMK-tutkintoa suorittavat (n=30).

AMK-tutkintoa suorittavien vastaukset viestintätaitoja selvittävään kysymykseen ovat nähtävissä taulukossa 14. Selkeästi hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla enemmistöllä oli medialukutaito 78 % (n=219), tekstin tuottamisen taito 68% (n=190) sekä suullisen viestinnän taito 66% (n=187). Osaamiseni kaipaa paljon kehittämistä osioon eniten vastauksia tuli kampanjointi ja markkinointi taidon 33

% (n=92), esiintymistaidot 19% (n=53) sekä sosiaalisen median taitojen 10 % (n=28) osalta. Sosiaalisen median taidoista 4 % (n=12) vastaajista myös koki, että ei tarvitse kyseistä osaamista lainkaan.

	1	2	3	4	5	Hyvällä/erittäin hyvällä tasolla (4 & 5)
Tekstin tuottaminen	0,4%	4,6%	27,3%	45,4%	22,3%	67,7%
Suullinen viestintä	0,4%	3,9%	29,4%	46,1%	20,2%	66,3%
Monikanavaviestintä (Teams, Zoom jne.)	1,4%	6,7%	32,3%	39,7%	19,9%	59,6%
Sosiaalinen media (Linked In, Twitter, Facebook, Instagram jne.)	4,3%	9,9%	30,5%	35,1%	20,2%	55,3%
Medianlukutaito	1,1%	2,8%	18,4%	53,9%	23,8%	77,7%
Esiintymistaidot	1,4%	18,8%	40,1%	32,3%	7,4%	39,7%
Kampanjointi ja markkinointi	3,9%	32,6%	42,9%	15,3%	5,3%	20,6%

Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat: 1. En lainkaan 2. Melko vähän 3. Melko paljon 4. Todella paljon. Taulukko 14. Viestintätaidot. AMK-tutkintoa suorittavat (n=282).

Kaikkien vastaajien (N=312) kesken 78 % (n=244) koki yleisten työelämätaitojensa olevan hyvät ja 22 % vastaajista koki, että niissä olisi kehitettävää. YAMK-tutkintoa (n=30) suorittavista 93 % (n=28) ja AMK-tutkintoa (n=282) suorittavista 77 % (n=216) koki yleisten työelämätaitojensa olevan hyvät. YAMK-tutkintoa suorittavista 7 % (n=2) ja AMK-tutkintoa suorittavista 23 % (n=66) vastaavasti koki, että yleisissä työelämätaidoissaan olisi kehitettävää.

Avoimeen kysymykseen, ”Miten itse tahtoisit kehittää omia työelämätaitojasi ja mitä tukea tähän ehkä kaipaisit?” vastasi yhteensä 71 henkilöä. Vastaajista 7 oli YAMK-tutkintoa suorittavia ja 64 AMK-tutkintoa suorittavia.

Vastauksissa yhtenä toistuvana teemana oli oman osaamisen tunnistaminen sekä markkinointi, urasuunnittelu ja itsensä brändäys, joka nousi esiin yli 20 vastauksessa. Itseluottamuksen kehittämiseen sekä esiintymisvarmuuteen toivottiin tukea jo opintojen alusta lähtien. Myös oman ammatillisen osaamisen tunnistaminen sekä itsevarmuus omaan ammatilliseen osaamiseen näkyivät useissa vastauksissa nivoutuneena myös oman osaamisen brändäykseen. Oman osaamisen tunnistamiseen toivottiin tueksi lisää työelämäkontakteja, eri

uravaihtoehtojen esittelyitä sekä myös tukea opettajilta saatavan palautteen kautta. Oman osaamisen tunnistaminen nostettiin esiin myös siten, että oman osaamisen tunnistamisen kautta pystyisi vaikuttamaan myös omaan palkkaan sekä siihen millaista palkkaa työstään voisi pyytää.

Tahtoisin kehittää ehdottomasti urasuunnittelutaitoja ja itseni brändäystä. Urasuunnittelusta pitäisi mielestäni puhua jo opintojen ensimmäisenä vuonna. Tässä voisi auttaa esimerkiksi vasta valmistuneiden sosionomien kokemukset oman alan työstä. Tärkeää olisi myös avata paremmin moninaista työkenttää, jossa sosionomit voivat valmistuttuaan työskennellä. Miksi yrittäjyydestä ei puhuta sosiaalialalla mitään?

Olisi hyvä saada palautetta opettajilta palautetuista töistä. Nyt palautetta tulee hyvin harvoilta opettajilta. Näin voisi peilata omaa ammatillista kasvua. Jos ei saa palautetta, on vaikea arvioida, millä tasolla oma osaaminen on.

AMK tutkinnoissa (sekä ylemmässä että alemmassa) kehitetään taitoja hyvin. Ehkä jotain tukea oman osaamisen sanoittamiseen ja sitä kautta esim. persoonalliseen cv:n tai työhakemuksen kirjoittamiseen voisi olla. Tuntuu, että vaatimukset muuttuneet aiemmista opinnoista paljon.

Myös itsevarmuuden sekä esiintymistaitojen lisääminen toistui vastauksissa ja nousi esiin noin 20 vastauksessa. Omaan esiintymiseen sekä omien ajatusten rohkeampaan esiintuomiseen kaivattiin vahvistusta. Useissa vastauksissa tämä myös heijastui oman työnjohtamiseen sekä -hallintaan.

Esiintyminen luontevasti ja suullinen viestintä tulevat mieleen ensimmäisenä parannuskohteiksi. Oman työn johtaminen on myös sellaista haasteellista. Nämä jatkuvat kompastuskivet kaipaisivat ehkä vähän tarkempaa henkilökohtaista syyniä.

Olisi kiva osata olla heittäytyvämpi ja vähemmän varovainen ihmisten kanssa, haluaisin oppia itsenäisesti pitämään puoleni työelämässä.

Työelämätaitoja varmasti aina voi kehittää, yksi kehitys kohde olisi jos töissä on kiirettä ja miljoona tehtävää tehtävänä oppisi sanomaan työkavereille että nyt ei kerkeä jos ehdotetaan vielä uuttakin hommaa tehtäväksi, koen vaikeaksi kieltäytyä töistä vaikka olisin jo tekemässä monta asiaa, haluaisin kehittää itsessäni tietynlaista jämäkkyyttä ja olemaan itselle armollinen kun kuitenkin töissä yrittää aina parhaansa.

Tietotekniset taidot, someosaaminen, monikanavaviestintä sekä esimerkiksi etätyössä käytettävien eri alustojen (Teams, Zoom jne.) käyttötaidot nousivat esiin vastauksissa seitsemässä vastauksessa.

Myös omaan substanssiosaamiseen toivottiin vahvistusta niin teknisten taitojen osalta ”Matemaattiset taidot, metsän mittaustaidot” kuin myös yleisesti oman alan työelämäkontaktien sekä harjoitteluiden kautta.

Alaan liittyviä erityispiirteitä. Työelämätaidot on työelämästä jo yleisesti tuttuja.

Vinkkejä selviytymiseen haastavissa tilanteissa työelämässä. Mitä ikinä nyt voikaan Tradenomeille tulla vastaan esim. Markkinointi/myynti-työssä...

Haluaisin työkokemusta, jotta ymmärtäisin fysioterapiaa paremmin.

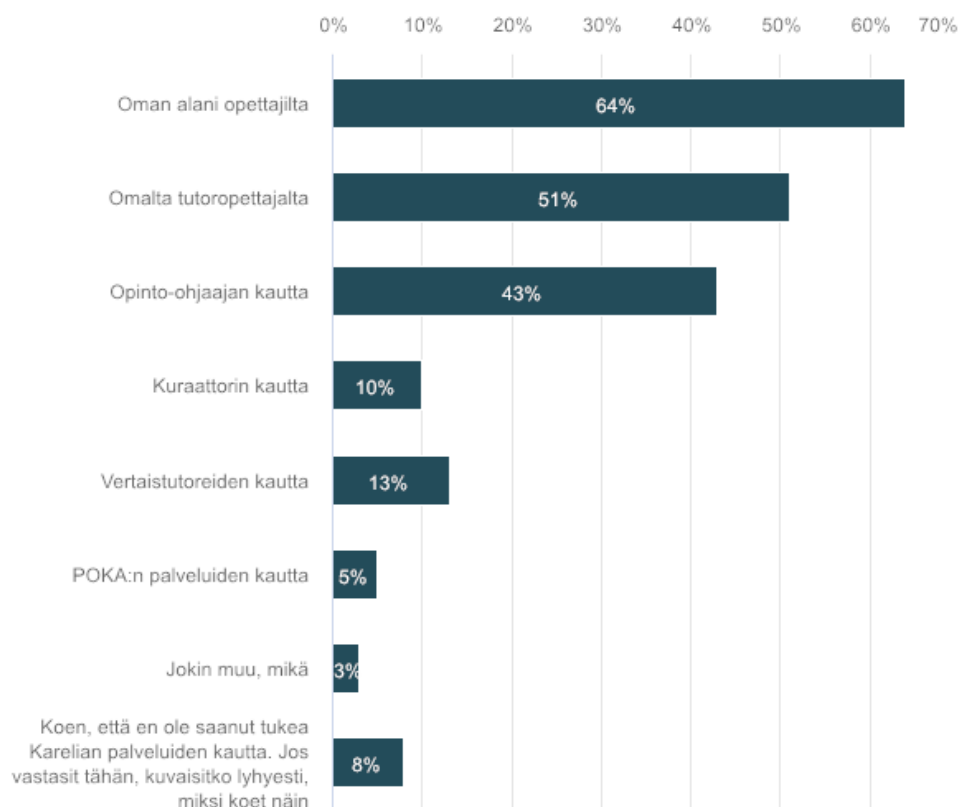
Koulun jäljiltä hieman epävarma olo lähteä työelämään. Enemmän voisi koulussa kertoa ihan konkreettisia asioita työelämästä.

Muita kommentteissa esiin nousseita yleisiä työelämätaitoja, joissa koettiin olevan kehittämistä, olivat mm. kansainvälisyystaidot, verkostoituminen, ryhmätyöskentelytaidot, erilaisten ihmisten kanssa toimiminen, alalla jo työskenteleviin tutustuminen (mentorit, alumnit, alalla töissä olevat opiskelijat, yritysvierailut) sekä neuvottelutaidot. Myös työnhakuasiakirjojen (CV sekä työhakemus) luomiseen sekä päivittämiseen kaivattiin tukea.

8.5 Karelian ohjaus-, tuki- ja urapalvelut

Kyselyn viidennessä osiossa kartoitettiin, millaista tukea vastaajat olivat saaneet Karelian ohjaus-, tuki- ja urapalveluiden kautta. Osion tulokset, kvantitatiivisten kysymysten osalta, ovat nähtävissä peruseräraportin (N=312) taulukoina ja kuvioina liitteessä 4 sivuilla 22–24.

Opintojeni aikana olen kokenut saaneeni tukea seuraavien Karelian ohjaus- ja tukipalveluiden kautta (voit valita useamman) -kysymys oli kaikille pakollinen, joten vastaajien määrä oli 312 ja valittujen vastausten lukumäärä oli 611. Vastaukset jakoutuivat kuvion 9 mukaisesti. Eniten tukea oli koettu saadun oman alan opettajilta (64 %), omalta tutoropettajalta (51 %) tai opinto-ohjaajalta (43 %).



Kuvio 9. Opintojeni aikana olen kokenut saaneeni tukea seuraavien Karelian ohjaus- ja tukipalveluiden kautta (voit valita useamman). Vastaajia 312 ja vastauksia 611.

Kysymyksen vastauskohtaan Jokin muu, mikä? vastauksia tuli yhteensä 8. Vastaukset olivat: uraohjauspalvelut (n=3), opiskelukaverit (n=2), pienryhmätyöskentely, oma järjestö sekä ”opettajilta, joihin olen ollut itse yhteyksissä”. Vastajat, jotka eivät olleet kokeneet saaneensa tukea Karelian palveluiden kautta, kuvailivat kokemuksiaan näin. Kahdeksan vastaajista kuvasi kokemusta siitä, että tukea on yritetty hakea (opinto-ohjaajalta/ opettajalta/ kuraattorilta/ terveydenhoitajalta), mutta vastaaja ei ole saanut vastausta yhteydenottopyyntöönsä, ei ole saanut sovittua ohjausaikaa tai ei ole kokenut saaneensa tapaamisen kautta tarvitsemaansa apua. Kuusi vastaajista kertoi, että ei ole hakenut tukea eikä ole kokenut tarvitsevansa tukea. Muita vastauksia olivat, että vastaajalla oli kokemus, että hän oli jäänyt yksin, saatu tuki ei ole tuonut mitään uutta tai oikeasti tukevaa tai yksilö on kokenut erilaisena yksilönä olevansa syrjäytetty. Muita kommentteja oli muun muassa: ”En ole osannut hakea”, ” Ne on suunnattu nuoremmille opiskelijoille” ja

En mielestäni ole ollut missään kohtaa ohjaus- tai tukipalveluiden kanssa tekemisissä. Meidän oman opon kanssa on pari keskustelua

käyty, mutta valitettavasti niistä jää sellainen tunne, että "Tehdään kun on pakko". Mielestäni keskusteluista jää sellainen tunne, että opoa ei juurikaan kiinnosta asiat joista puhun ja keskustelussa käydään vain mekaaninen lista läpi ja asia kunnossa. Nyt kun olen ollut tekemisissä kv -toimiston porukan kanssa, niin he taas toisaalta tuntuvat oikeinkin mukavalta ja asiaan ottautuvalta väeltä.

Jos pohdit tämänhetkistä tilannettasi opinnoissasi, millaista ohjausta/tukea olet saanut Karelian ohjaus- ja tukipalveluilta, olisitko kaivannut jotain lisää ja millaista tukea toivoisit jatkossa? (Työelämätaitoihisi, oman osaamisen tunnistamiseen, työelämäkontaktien luomiseen jne.) -avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 81, joista YAMK-tutkintoa suorittavilta 11 ja AMK-tutkintoa suorittavilta 70.

Kolmessatoista (n=13) vastauksessa nostettiin esiin opinto-ohjaajalta saatu tuki (n=6) tai sen puute (n=7). Opinto-ohjaajille ajan varaamisen vaikeus, pitkät jonoajat opinto-ohjaajan tapaamiseen sekä opinto-ohjaajan vetämien ryhmätapaamisten pinnallisuus koettiin negatiivisena. Lisäksi opinto-ohjaajilta toivottiin, että he toisivat omaa työtään ja apuaan esiin aktiivisemmin koko opintojen ajan, heti opintojen alusta lähtien. Yksilöllinen opolta saatu ohjaus vastaavasti nousi esiin positiivisesti.

Opettajilta saatu tuki (n=3) tai sen puute (n=6) mainittiin yhdeksässä (n=9) vastauksessa. Opettajilta saatu yksilöllinen palaute koettiin tärkeäksi ja tähän liittyen toivottiin myös positiivista palautetta, yleisemmin saatavan negatiivisen / virheisiin tarttuvan palautteen lisäksi.

Välillä tuntuu, että olisi kaivannut enemmän ohjausta opettajilta. Esim. koko kevät 2020, kun korona alkoi, meillä ei ollut minkäänlaista ohjausta tai etätuntia. Silloin tuntui, että oli jätetty omaan onnensa mukaan. Monet antoivat vaan korjaavia tehtäviä opetustuntien korjaamiseksi.

Opparisuunnitelmaa on ohjannut kolme eri opettajaa. Kaikilla painottaneet hyvin erilaisia asioita.

Tutoropettajilta saatu tuki (n=6) tai sen puute (n=2) nousi esiin kahdeksassa vastauksessa (n=8). Myös tutoropettajalta saadussa tuessa koettiin tärkeäksi yksilölliset tapaamiset sekä yksilöllinen ohjaus. Tutoropettajan kanssa käydyt vuosittaiset keskustelut nousivat positiivisesti esiin vastauksissa. Joissain

vastauksissa koettiin, että saatu tuki on jäänyt liikaakin vain tutoropettajan vaaraan. Yksi vastaaja myös vastasi, että alalla ei ole tutoropettajaa lainkaan.

Tutorope käytäntö on toiminut mahtavasti, tuntuu, että hän on aina saatavilla, jos jotakin kysyttävää joskus tulisi. Koen myös, että hän ymmärtää minua ja osaa tsemputa esim. oman osaamisen tunnistamisessa.

Tutor opettaja on kyselty kerran vuoteen kuulumisia, muuten olen kokenut jääneeni opintojen kanssa melko yksin. Tuntuu, että pitäisi olla hyvin itseohjautuva ja osata pyytää itse tukea ja ohjausta. Koen, että tukea tulisi tarjota koulun puolelta paljon aktiivisemmin, esimerkiksi työelämätaitojen suhteen. Työllistymisen tukeminen ja oman uran suunnittelu on omasta mielestäni jäänyt aika toisarvoiseksi koulun puolelta opintojeni aikana.

Alallamme ei ole tutoropettajaa ja kaikki vastuu uraohjauksesta tuntuu olevan omon harteilla. Opotunteja on kuitenkin hyvin vähän ja niissä asioita käsitellään hyvin pintapuolisesti.

Yhdeksän (n=9) vastaajista kertoi saaneensa tukea hyvin opintojen aikana ja saatu tuki oli koettu hyväksi ja riittäväksi ja seitsemän (n=7) vastaajista ei ollut kokenut tarvitseensa erillistä tukea opintojensa aikana. Oman urapolun suunnitteluun, työnhakuasiakirjojen luomiseen ja päivittämiseen, työsopimuksessa huomioitavien asioiden neuvontaan, työelämätaitojen kehittämiseen ja työelämäkontaktien luomiseen tukea toivottiin kymmenessä (n=10) vastauksessa.

Urapolun luomiseen olisi hyvä saada tukea/pitäisi mainostaa keneltä sitä voi pyytää koulussa.

Tietoa vaihtoehtoista, missä voisin tulevalla ammattinimikkeellä työskennellä.

Tukea opintojen suunnitteluun, opinnoissa jaksamiseen sekä opiskelutekniikoihin ja käytettäviin sähköisiin järjestelmiin (mm. Moodle, Peppi, Pakki -palvelut) toivottiin tukea yhdeksässä (n=9) vastauksessa.

Pitkän tauon jälkeen opintoihin liittyvien käytännön asioiden (ilmoittautumiset, vapaavalintaisten kurssien löytäminen, Pakki-portaali jne) hyvin pitkälti omatoimiset selvittelyt ovat olleet turhan tuskaisia.

Versistuki, motivointi. Lisää tukea opintojen alussa kurssi-ilmoittautumisissa jne.

Oman osaamisen tunnistaminen sekä oman osaamisen markkinointi ja myynti nousi esiin viidessä (n=5) vastauksessa.

Oman osaamisen tunnistamiseen, ongelmana ehkä se, etten osaa arvioida osaamistani suhteessa työpaikkojen vaatimukseen. Kärsin "kympin

tyttö" -syndroomasta, niin saatan ajatella, että asiat pitäisi osata täydellisesti ennen kuin on riittävä osaaminen vaativampiin töihin.

Olisin kaivannut ehkä jonkilaista pallottelua oman osaamisen tunnistamisen kanssa. Tämä olisi voinut auttaa myös huijarisyndrooman kanssa.

Voisiko kaikille opiskelijoille sisältyä pakollinen ohjaus- ja tukipalvelu tapaaminen, jossa voitaisiin kartoittaa esimerkiksi omaa osaamista. Koen, että useammalla luokkakaverilla olisi voinut olla tarvetta tällaiselle (itseni mukaan lukien), mutta kynnys hakeutua on jostain syystä liian korkea.

Miten tärkeäksi koet seuraavat uraohjauspalvelut? - Kysymys oli kaikille pakollinen, joten vastauksia tuli yhteensä 312, joista YAMK-tutkintoa suorittavia oli 30 ja AMK-tutkintoa suorittavia 282. Kysymyksellä kehittämistyön toimeksiantajan Karelia-ammattikorkeakoulun urapalvelut tahtoi selvittää, miten heidän tarjoamansa palvelut koetaan Karelian opiskelijoiden keskuudessa. AMK-tutkintoa suorittavien vastaukset ovat nähtävissä taulukossa 15 ja YAMK-tutkintoa suorittavien vastaukset ovat nähtävissä taulukossa 16. AMK- ja YAMK-tutkintoa suorittavien opiskelijoiden vastauksissa oli nähtävissä selkeitä eroja sen osalta, mitkä palveluista koettiin esimerkiksi tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi.

AMK-tutkintoa suorittavista oman osaamisen tunnistamisen sekä avun saannin opinnäytetyön toimeksiantajan ja/tai aiheen löytämiseen tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi kokivat jopa 243 vastaajaa (86 %). Sopivan työpaikan kartoittamiseen saatavan avun urapalveluilta tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi koki 231 vastaajaa (82 %) ja avun harjoittelupaikan löytämiseen tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi koki 223 vastaajaa (79 %). En koe palvelua tärkeäksi -vastausvaihtoehto nousi AMK-tutkintoa suorittavien vastauksissa erityisesti jatko-opintomessuille osallistumista (51 vastaajaa) sekä työhaun pop up-pajat kampuksilla (26 vastaajaa) palveluiden kohdalla.

	1	2	3	4	Tärkeä/erittäin tärkeä (3 & 4)
Työnhakuun liittyvää yksilövalmennusta	8,5%	30,1%	34,4%	27,0%	61,4%
Työhakudokumenttien hiomista kuntoon	2,1%	21,3%	45,7%	30,9%	76,6%
Sopivan työpaikan kartoittamista	2,1%	16,0%	46,8%	35,1%	81,9%
Apua harjoittelupaikan löytämiseen	4,6%	16,3%	36,9%	42,2%	79,1%
Apua opinnäytetyön toimeksiantajan ja/tai aiheen löytämiseen	3,5%	10,3%	40,8%	45,4%	86,2%
Verkostoitumistapahtumat työnantajien kanssa	3,2%	25,5%	44,7%	26,6%	71,3%
Jatko-opintoihin liittyvää yksilövalmennusta	8,1%	31,9%	39,4%	20,6%	60,0%
Jatko-opintomessuille osallistumista	18,8%	35,8%	34,0%	11,4%	45,4%
Yritysvierailut	4,3%	20,9%	40,8%	34,0%	74,8%
Oman osaamisen tunnistamista	2,1%	11,7%	45,1%	41,1%	86,2%
Työhaun pop up -pajat kampuksilla	12,8%	36,2%	37,2%	13,8%	51,0%
Karelian hankkeiden esittelyt ja -harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuudet	4,6%	25,2%	47,2%	23,0%	70,2%

Vastausvaihtoehdot olivat: 1. En koe palvelua tärkeäksi, 2. Palvelu on melko tärkeä 3. Palvelu on tärkeä 4. Palvelu on erittäin tärkeä.

Taulukko 15. Miten tärkeäksi koet seuraavat urapalvelut? AMK-tutkintoa suorittavat vastaajat (n=282).

Miltei kaikki Karelia-ammattikorkeakoulun urapalvelut koettiin kuitenkin tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi 50 prosentissa vastauksia. Vain Jatko-opintomessuille osallistumisen -palvelu jäi alle tämän.

YAMK-tutkintoa suorittavista tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi oman osaamisen tunnistamisen kokivat jopa 70 % (n=21) vastaajista. Tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi nousivat myös, erityisesti työhakudokumenttien hiominen kuntoon (67 %) sekä jatko-opintoihin liittyvä yksilövalmennus (63 %). En koe palvelua tärkeäksi -vastausvaihtoehto nousi YAMK-tutkintoa suorittavien vastauksissa erityisesti työhaun pop up-pajat kampuksilla (47 %) sekä apua harjoittelupaikan löytymiseen (40 %) palveluiden kohdalla. Myös YAMK-tutkintoa suorittavien vastauksissa urapalvelut koettiin miltei kaikkien palveluiden kohdalta tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi yli 50 % vastauksissa. Hajonta kuitenkin oli tältä osin suurempaa kuin AMK-tutkintoa suorittavien vastauksissa.

	1	2	3	4	Tärkeä/erittäin tärkeä (3 & 4)
Työnhakuun liittyvää yksilövalmennusta	26,7%	13,3%	36,7%	23,3%	60,0%
Työhakudokumenttien hiomista kuntoon	20,0%	13,3%	40,0%	26,7%	66,7%
Sopivan työpaikan kartoittamista	23,3%	20,0%	36,7%	20,0%	56,7%
Apua harjoittelupaikan löytämiseen	40,0%	6,7%	33,3%	20,0%	53,3%
Apua opinnäytetyön toimeksiantajan ja/tai aiheen löytämiseen	23,3%	16,7%	43,3%	16,7%	60,0%
Verkostoitumistapahtumat työnantajien kanssa	16,7%	26,7%	36,6%	20,0%	56,6%
Jatko-opintoihin liittyvää yksilövalmennusta	20,0%	16,7%	56,6%	6,7%	63,3%
Jatko-opintomessuille osallistumista	23,3%	46,7%	26,7%	3,3%	30,0%
Yritysvierailut	26,7%	23,3%	43,3%	6,7%	50,0%
Oman osaamisen tunnistamista	6,7%	23,3%	30,0%	40,0%	70,0%
Työnhaun pop up -pajat kampuksilla	46,7%	20,0%	30,0%	3,3%	33,3%
Karelian hankkeiden esittelyt ja harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuudet	20,0%	30,0%	36,7%	13,3%	50,0%

Vastausvaihtoehdot olivat: 1. En koe palvelua tärkeäksi, 2. Palvelu on melko tärkeä 3. Palvelu on tärkeä 4. Palvelu on erittäin tärkeä

Taulukko 16. Miten tärkeäksi koet seuraavat urapalvelut? YAMK tutkintoa suorittavat vastaajat (n=30).

Jos pohdit tämänhetkistä tilannettasi opinnoissasi, millaista ohjausta/tukea olet saanut Karelian urapalveluilta, olisitko kaivannut jotain lisää ja millaista tukea toivoisit jatkossa? (Työelämätaitoihisi, oman osaamisen tunnistamiseen, työelämäkontaktien luomiseen jne.) -avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä kaikilta kyselyyn vastanneelta 43. Vastauksissa nousi esiin, että Karelian urapalvelut ovat jääneet osalle opiskelijoista melko vieraisiksi. Urapalveluilta toivottiin enemmän: näkyvyyttä (erikseen mainittiin, että myös Y-akatemia linjalle), yritysvierailuita, työelämätapauksia sekä henkilökohtaista ohjausta omien taitojen ja vahvuuksien tunnistamiseen. Tukea urapalveluilta toivottiin työelämäkontaktien luomiseen, työnhakuasiakirjojen hiomiseen, työelämään liittyviin asioihin (esimerkiksi palkka-asiat), opinnäytetyön aiheen valintaan sekä opinnäytetyön toimeksiantajan etsintään.

8.6 Aika opintojen jälkeen

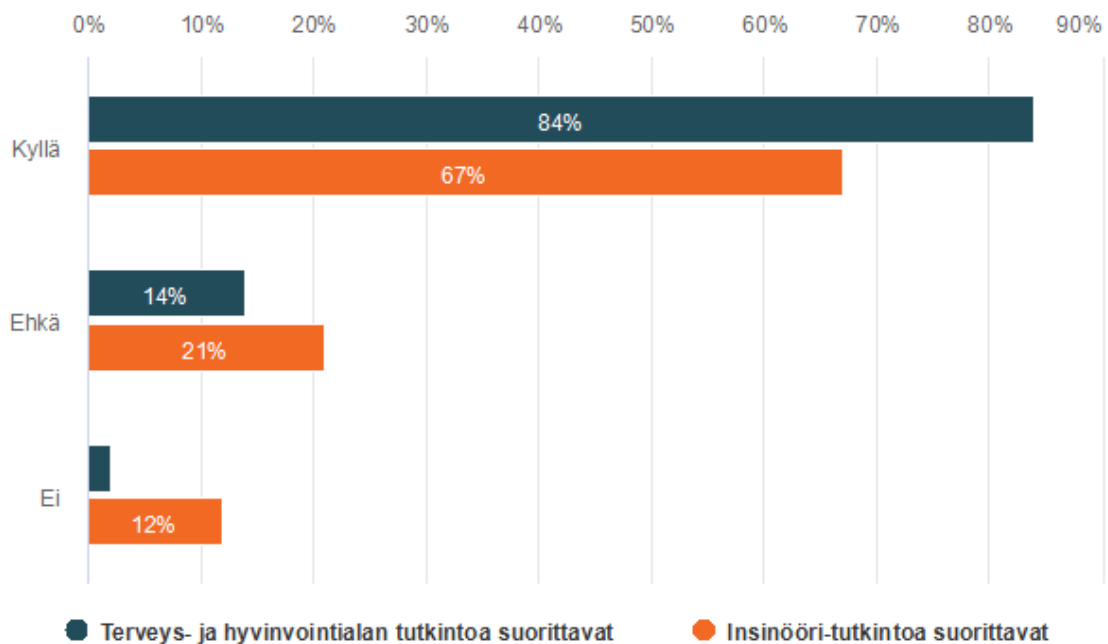
Kyselyn kuudennessa ja viimeisessä tutkivaan kehittämistyön tietoa keräävässä osiossa kartoitettiin Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden tulevaisuuden näkymiä työelämän osalta. Osion tulokset, kvantitatiivisten kysymysten osalta, ovat nähtävissä perusraportin (N=312) taulukoina ja kuvioina liitteessä 4 sivuilla 25–27.

Heti valmistumisen jälkeen tulen todennäköisesti (valitse yksi) -kysymys oli kaikille pakollinen ja vastauksia tuli 312 (taulukko 17). Vastaajista yhteensä 80 % (n=249) uskoi heti valmistumisen jälkeen joko työskentelevänsä tai työllistyvänsä nykyisten opintojensa alalle ja vastaajista 48 % (n=150) työskenteli jo vastaamishetkellä opiskelemallaan alalla. Vastaajista yhteensä 7 % uskoi heti valmistumisensa jälkeen joko työskentelevänsä tai työllistyvänsä eri alalle, mitä nykyiset opinnot ovat. Työttömäksi työnhakijaksi uskoi valmistumisen jälkeen jäävänsä 19 vastaajaa ja jatko-opintojen pariin vastaajista uskoi jatkavansa 17. Avoimen kentän kohtaan muu, mikä vastauksia tuli yhteensä 6: tilanne vielä avoinna (n=3), ”lapsen kanssa kotiin”, ”jatkan yrittäjänä” sekä ”hetkeksi töihin ja sitten opiskelemaan uuteen ammattiin”.

	n	Prosentti
Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt jo ennen opintojani	65	20,8 %
Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt opintojeni aikana, opintojeni kautta (esimerkiksi harjoittelun tai muiden opintojen tarjoaman työelämäkontaktin kautta)	64	20,5 %
Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt opintojeni aikana itsenäisesti ilman opintojeni kautta luotua työelämäkontaktia	21	6,7 %
Jatkamaan nykyisessä työssäni, joka on eri alalla kuin nykyiset opintoni, johon olen työllistynyt jo ennen opintojani	8	2,6 %
Jatkamaan nykyisessä työssäni, joka on eri alalla kuin nykyiset opintoni, johon olen työllistynyt opintojen aikana	3	1,0 %
Työllistymään nykyisten opintojeni alalle	99	31,7 %
Työllistymään muulle alalle kuin nykyiset opintoni	10	3,2 %
Jäämään työttömäksi työnhakijaksi	19	6,1 %
Jatkamaan jatko-opintoihin, samalle alalle kuin nykyiset opintoni ovat	12	3,9 %
Jatkamaan opintoihin, eri alalle kuin nykyiset opintoni ovat	5	1,6 %
Muu, mikä	6	1,9 %

Taulukko 17. Heti opintojen jälkeen tulen todennäköisesti... (n=312).

Minulle on selkeää mihin työtehtäviin voin työllistyä nyt opiskelemani tutkinnon avulla -kysymys oli kaikille pakollinen ja vastauksia tuli 312. Vastaajista 74 % (n=230) vastasi kyllä, ehkä 21 % (n=66) ja ei 5 % (n=16). Mielenkiintoisen havainnon tämän kysymyksen kohdalta nosti esiin vertailu, jossa terveys- ja hyvinvointialan (Fysioterapeutti, Fysioterapeutti, monimuotototeutus, Sairaanhoidaja, Sairaanhoidaja, monimuotototeutus, Sosionomi, Sosionomi, monimuotototeutus, Terveystoimittaja, YAMK, ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen, YAMK, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen) sekä insinöörin tutkintoa suorittavien (Insinööri, energia- ja ympäristötekniikka, Insinööri, Industrial Management, Insinööri, konetekniikka, Insinööri, rakennustekniikka, Insinööri, rakennustekniikka, monimuotototeutus, Insinööri, talotekniikka, Metsätalousinsinööri, YAMK, insinööri, teknologiaosaamisen johtaminen, YAMK, insinööri, kestävä energiatalous) rajattiin erilleen. Vertailun tulos on nähtävissä kuviossa 10.



Kuvio 10. Minulle on selkeää mihin työtehtäviin voin työllistyä nyt opiskelemani tutkinnon avulla. Terveys- ja hyvinvointialan tutkintoa suorittavat (n=158) ja insinöörin tutkintoa suorittavat (n=49).

Terveys- ja hyvinvointi alaa opiskelevista vain 1,9 % (n=3) vastasi kysymykseen ei. Insinöörin eri tutkintoa suorittavista kysymykseen ei tai ehkä vastasi yhteensä 33 % (n=16) vastanneista.

Avoimeen kysymykseen, jos vastasit ehkä tai ei, kuvaisitko lyhyesti miksi, vastauksia tuli kaikkien vastaajien (N=312) osalta yhteensä 60. Yksittäisiä vastauksia lukuun ottamatta, miltei kaikki avoimeen kysymykseen vastanneista toivat vastauksissa esiin sitä, että oman alan uramahdollisuudet eivät olleet tiedossa tai työllistymisvaihtoehtoja koettiin olevan useita, mutta vastaajilla ei ollut tietoa mihin itse voisi työllistyä. Osa vastaajista koki, että oma osaaminen ei ole riittävä työmarkkinoille ja muutama taas nosti esiin positiivisessa valossa sen, että vaihtoehtoja on niin useita, että vielä ei voi tietää minkä vastaaja valitsisi.

Välillä on vaikea hahmottaa omaa osaamista, jonka vuoksi on hankala ymmärtää mihin työtehtäviin voin työllistyä. Lisäksi luulen, että ongelma on myös se, että osaisin varmaan asioita työelämässä, jos saisin perehdytystä siihen liittyen, mutta on epäselvää haluavatko työnantajat jo valmiin osaajan vai riittääkö se, että asian oppisi varmasti nopeasti tekeillä.

Jos jätetään itsestään selvät vaihtoehdot pois, en oikeastaan tiedä, mihin kannattaa hakea; nykytittelit ovat ihan outoja, eivätkä kerro minulle mitään mitä niissä kaivataan.

Odotin, että Tradenomi koulutus valmistaisi minua nykyistä työtäni (kaupan-ala) korkeammalle. Kurssien sisällöt ovat kuitenkin niin ympäröityä etten ole kokenut saavani niistä sellaisia taitoja, että olisin valmis työskentelemään missään Tradenomeille ajatelluista työtehtävistä. Enkä tarkoita sitä ettenkö itse olisi panostanut opintoihini.

Kukaan ei tunnu tietävän mitä huonon koulumenestyksen omaavat insinöörit voivat tehdä.

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, Muuta mitä? Sana vapaa, voit kertoa ajatuksiasi kyselyn aihekokonaisuuteen liittyen, johon vastauksia tuli yhteensä 23. Vastauksissa nostettiin esiin, että kyselyn aihe koettiin tärkeäksi ja kysely oli nostattanut joidenkin kohdalla oman tilanteen syvempää pohdintaa. Opintoihin liittyvä harjoittelu ja harjoittelupaikan löytäminen, verkostoituminen sekä esimerkiksi kesätyöt nousivat esiin osassa vastauksi. Karelian palvelut saivat kiitosta sekä kehitysehdotuksia.

Hauska kysely! Avasi omaakin ajatusmaailmaa lisää...

Jos et ole vielä alan töissä, niin kyllähän se on niin, että jätät niin sanottu käyntikorttisi silloin, kun olet jossakin paikassa opintoihin liittyvässä työharjoitteluissa. Tuntuu, että jotkut opiskelijat eivät ole tätä vielä sisäistäneet.

Olisi mahtavaa, jos opintoihin kuuluisi enemmän yksilöohjausta ja -valmennusta. Uskoisin sen kehittävän ammattilaisuutta ja kykyä tunnistaa omat voimavarat. Uskoisin ohjauksen vaikuttavan positiivisesti myös motivaatioon.

Kyllä Kareliassa mielestäni, ainakin omalla alallani, halutessaan saa yksilötasolla opiskelijoista välittävän tuntuista tukea ja ohjausta.

Jos tuntuu että ei jaksaa niin koita vaan jaksaa.

8.7 Pilottiryhmän tulokset

Pienryhmän tapaaminen toteutui 23.9.2021 ja pienryhmään paikanpäälle pääsi 4 osallistujaa. Pilottiryhmän toiminnan suunnittelu ja toteutus on kuvattu tarkemmin kappaleessa 8.3. Pilottiryhmän suunnittelu ja toteutus.

Ryhmäläisten dialogiringissä käymänsä keskustelun kautta nousi selkeästi esiin, miten erilaista tukea eri koulutusaloittain opintojen aikana oli ollut tarjolla. Keskustelussa esiin nousi esiin muun muassa seuraavia asiakokonaisuuksia.

Mikäli oma tutoropettaja / opinto-ohjaaja on aktiivinen ja helposti lähestyttävä on sillä vaikutusta niin yksilötasolla kuin jopa koko opintoryhmän tasolla. Vastavasti jos tuki jää vain vuosittaisten opinto-ohjaajan kanssa käytävien keskustelujen varaan voi opiskelija kokea olevansa hyvinkin yksin.

Kaikki ryhmään osallistuneet olivat sitä mieltä, että urasuunnittelu tulisi aloittaa nykyistä aktiivisemmin jo ensimmäisenä vuotena ja tämä tulisi sisällyttää selkeästi osaksi opintoja. Kaikki ryhmään osallistuneet toivoivat, että jo opintojen alkuvaiheessa tuotaisiin selkeämmin esiin sitä, miten opinnot tulevat etenemään. Yksi ryhmäläinen nosti esiin hyvän käytänteen aikaisemmista korkeakouluopinnoistaan, joissa ensimmäisen vuoden opiskelijoille samalta koulutuslinjalta valmistuneet alumnit olivat tulleet kertomaan, mihin he olivat työllistyneet opintojen jälkeen. Kyseinen ryhmäläinen kertoi tämän auttaneen häntä hahmottamaan konkreettisemmin jo opintojen alkuvaiheessa, mihin töihin omalta koulutuslinalta voisi työllistyä. Ja tämä taas oli helpottanut opintojen suunnittelussa esimerkiksi täydentävien opintojen valintaa pohdittaessa.

Opintojen loppuvaiheeseen ryhmäläiset olisivat kaivanneet lisää tukea muun muassa sopivan työharjoittelupaikan etsintään sekä hyvän opinnäytetyön aiheen valintaan. Oman osaamisen selkeyttämiseen ja oman osaamisen markkinointiin, sekä itsensä brändäykseen. Sekä sen selkeyttämiseen, mitä/mihin voisi sijoittua opintojen jälkeen.

Karelian urapalveluiden tarjoama ryhmätoiminta olisi jokaisen ryhmäläisen mielestä hyvä lisä tukipalveluihin. Ryhmäläiset nostivat esiin seuraavia ideoita Karelian urapalveluiden ryhmätoiminnan suunnitteluun:

Ryhmätoiminta tulisi olla osana opintoja jo heti opintojen alusta alkaen. Toiminnan sisältö voitaisiin suunnitella erilaisiksi opintojen eri vaiheen mukaan.

Urasuunnittelu, jo opintojen alusta lähtien. Tämä tukisi myös täydentävien opintojen sekä harjoittelupaikkojen pohdintaa ja valintaa opintojen kokonaisuutta ajatellen.

Oman osaamisen hahmottaminen ja oman osaamisen markkinointi. Itsensä brändäys ja huijarisyndroomasta irti pääseminen. Omien vahvuuksien kirkastaminen ja oman ammatillisen minäkuvan vahvistaminen.

Työnhakuasiakirjojen luominen. Millainen on hyvä CV ja työhakemus. Miten töitä haetaan eri kanavia käyttäen, esimerkiksi sähköiset hakemukset, sosiaalinen media ja avoimet hakemukset.

Työhaastatteluun valmistautuminen. Harjoitushaastattelut.

Työnetsintä. Mistä töitä löytää?

Ryhmätaidot ja verkostoituminen

Vertaistuki, joka parhaimmillaan voisi kulkea läpi koko opintojen.

Laajanäköisyys ja moniammatillisuus. Ei vain oman opintoalan opiskelijoita ryhmissä vaan moniammatillisten ryhmien luominen. Esimerkiksi kaikkien aloittaneiden Karelian opiskelijoiden ryhmät, toisen vuoden opiskelijoiden ryhmät ja opintojen loppuvaiheessa olevien ryhmät. Tämä voisi olla myös, nonstop ryhmätoimintaa, joihin voisi hypätä mukaan missä vaiheessa vain opintoja, vaikka ei olisi osallistunut aikaisempien opintovuosien urapalveluiden ryhmätoimintaan.

Yritysvierailuita, yritysvierailijoita sekä alumnivierailijoita eri aloilta.

Karelian urapalveluille ryhmäläiset esittivät yleisenä toiveena, että urapalvelut voisivat markkinoida enemmän itsensä ja toimintaansa ja myös jalkautua enemmän suoraan ryhmiin. Esimerkiksi nostettiin, että urapalveluiden henkilökunta voisi tulla vierailemaan toisinaan myös ihan epävirallisesti ja lyhyesti esimerkiksi luentojen alussa. Näin urapalveluiden henkilökuntaan syntyisi parempi suhde ja he tulisivat enemmän tutuiksi. Esimerkiksi sähköpostiviestinnän tai tapahtumissa esittäytymisen varaan jäävä markkinointi koettiin hieman etäiseksi. Mikäli urapalveluiden henkilökunta olisi tutumpaa olisi heitä ryhmäläisten mielestä mahdollisesti myös helpompi lähestyä oman urasuunnittelun ollessa ajankohtaista.

9 Pohdinta

9.1 Kyselyn ja pilottiryhmän tulosten tarkastelu

Tutkivan kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää Karelian opiskelijoiden näkemys heidän työelämätaidoistaan sekä työelämäkontakteistaan. Lisäksi työn tarkoituksena oli selvittää, mitä tukea opiskelijat saavat Karelian eri palveluiden kautta, miten he kokevat saamansa tuen ja mitä he kaipaisivat mahdollisesti lisää.

Työelämätaitojen puutteellisuus on todettu esimerkiksi Reboot-kehittämishankkeen loppuraportissa (2019, 9–11) yhdeksi suurimmista haasteista korkeakoulutettujen työllistymisessä. Työelämätaitoihin nivoutuu vahvasti myös oman osaamisen tunnistaminen sekä myös huijarisyndrooma, jossa oma osaaminen kyseenalaistetaan ja omaan osaamiseen ei uskota (Lehtinen ym. 2021, 9). Puutteellinen työelämätaitojen sekä oman osaamisen tunnistaminen liittyy myös itsensä johtamiseen sekä itseohjautuvuuteen. Työmaailman näkökulmasta puutteelliset itsensä johtamisen taidot voivat aiheuttaa ongelmia, sillä ne voivat edesauttaa yksilön loppuun palamista (Niemi & Hietaniemi 2021, 129).

Työelämätaitoja koki pääosa vastaajista hyväksi (78 %) ja samoin pääosa vastaajista koki saaneensa opintojensa aikana riittävästi työelämäkontakteja (78 %). Kuitenkin vastauksista nousi esiin erityisesti avoimien kysymysten kautta

saadun tiedon muodossa, epävarmuus muun muassa sen suhteen, mihin omalla tutkinnolla voisi työllistyä sekä epävarmuus omaa ammatillista osaamista kohtaan. Tukea näihin molempiin toivottiin saatavan koulun kautta.

Opintojen jälkeiseen työelämään siirtymisellä muun muassa näillä tekijöillä on merkittävä rooli. Mikäli opiskelijalle on epäselvää, mihin hänen opiskelemansa tutkinto on johtamassa työelämän näkökulmasta, on myös omia tavoitteita ymmärrettävästi vaikeampi asettaa. Epäonnistunut alavalinta on myös esimerkiksi Kuurilan (2014, 23) väitöskirjan mukaan yksi opintojen keskeyttämisen tyypillisimmistä syistä. Tuloksista voidaan Kuurilan tutkimuksen pohjalta pohtia myös sitä, että mikäli vastaajien keskuudessa näyttäytyi yllä mainittuja asioita, voivat ne myös vaikuttaa Karelia-ammattikorkeakoulun rahoitukseen. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin mukaan, kun rahoituksesta 56 % muodostuu suorite- tuista tutkinnoista ja 6 % työllistymisestä sekä työllistymisen laadusta (OKM 2021a).

Niin YAMK- kuin AMK-tutkintoa suorittavien vastauksissa yleisistä työelämätaidoista parhaiksi (hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla) koettiin olevan muun muassa yhteistyö- ja tiimitaidot, vuorovaikutustaidot sekä omien arvojen ja tunteiden tunnistaminen. Nämä taidot ovat pehmeitä taitoja, jotka korostuivat muun muassa OECD:n (2018, 3–5) julkaisun tulevaisuuden työelämätaidoissa. Tuloksissa nousi esiin, ehkä hieman yllättävänä tuloksena se, että esimerkiksi kansainvälisyystaidot koettiin niin YAMK- kuin AMK-vastaajien keskuudessa olevan pääosin paljon tai jonkin verran kehittämistä vaativalla tasolla. Lisäksi osa vastaajista koki myös, että ei tarvitse kansainvälisyystaitoja lainkaan. Kansainvälisyystaidot ovat kuitenkin merkittävässä roolissa nykyisen työelämän globaalien talouden monikansallisissa sekä monikuluttuurisissa työyhteisöissä (Lappalainen 2015, 26). Tuloksista voidaan pohtia sitä, näkevätkö nämä vastaajat itsensä työskentelemässä vain paikallisesti, jolloin kansainvälisyystaitoja ei nähdä tarpeellisina. Kuitenkin näkisin, että tänä päivänä on ajateltava nyky maailmaa globaalina toimintaympäristönä, jossa kansainväliset suhteet voivat tulla vastaan muun muassa yhteistyöverkoston tai asiakkaiden kautta, myös paikallisella tasolla. Tällöin puutteelliset kansainvälisyystaidot voivat aiheuttaa hankalia tilanteita muun muassa väärinymmärrysten sekä kulttuuristen erojen johdosta.

Eri koulutusalojen kesken nousi tuloksista eroavaisuuksia muun muassa sen osalta, miten Karelia-ammattikorkeakoulun eri palvelut koettiin saavutettaviksi sekä myös palveluiden tunnettavuuden osalta. Tukea oli voitu esimerkiksi hakea, mutta vastaajille oli jäänyt kokemus siitä, että tuki ei ollut ollut riittävää tai tukea ei ollut saatu lainkaan. Avoimien kysymysten kautta annetut vastaukset toivat esiin sitä, että Karelian tarjoamat palvelut olivat osin tuntemattomia vastaajille ja palveluiden toivottiin olevan selkeämmin osana opintoja jo opintojen alusta alkaen. Kuurilan (2014, 178–187) väitöskirjan tutkimuksen tavoin, vastauksissa nousi esiin myös, että palvelut koettiin tärkeiksi, mutta myös osin riittämättömiksi. Myös huijarisyndroomaan (Lahtinen, Pasanen & Uusikangas 2021, 9) liittyvä osaamattomuuden tunne sekä oman osaamisen tunnistamisen vaikeus, nousi esiin Karelian palveluita kartoittavissa vastauksissa. Avuksi huijarisyndrooman vähentämiseen nousi vastauksissa esimerkiksi omista opinnoista saatava palaute, jonka kautta omaa osaamista pystyisi peilaamaan opintojen aikana.

Positiivista oli se, että jopa 80 % vastaajista uskoi heti valmistumisensa jälkeen, joko työskentelevänsä tai työllistyvänsä nykyisten opintojensa alalle. Globaalisti yhä vallitsevan Covid-19-pandemian työttömyys ja lomautus aallon (Akava Works 2020b; Akava Works 2021) sekä korkeakoulutettujen vastavalmistuneiden kuuluessa korkeakoulutettujen työttömien sekä alityöllisyyden riskiryhmään (Reboot 2019, 9–11) on lukema verrattain korkea. Suomen opiskelijakuntien liiton (Samok) kevään 2021 AMK-opiskelijoiden pandemian aikaiseen etäopiskeluun liittyvien kyselyn tulosten perusteella myös työllisyyden tulevaisuusnäkymien olisi voinut olettaa olevan heikkommat. Karelian opiskelijoista yli puolet vastasi Samokin kyselyyn opiskelumotivaationsa heikentyneen jonkin verran tai paljon. Samokin kyselyyn Karelia-ammattikorkeakoulun vastanneista vajaa 60 % vastasi myös henkisen jaksamisen ja mielenterveyden heikentyneen joko jonkin verran tai paljon pandemian aikaisen etäopiskelun aikana (Poka 2021).

Kokonaisuutena kyselyn tuloksia tarkasteltaessa ei noussut esiin mitään suuressi yllättävää vaan tulokset ovat hyvin peilattavissa esimerkiksi Kuurilan 2014 vuonna tekemään väitöskirjatutkimukseen. Oman osaamisen tunnistaminen,

osaamisen peilaaminen ja näkyväksi tekeminen on muun muassa Sitran (2019, 8–9) mukaan merkityksellisessä roolissa siihen, miten yksilö asettaa tavoitteensa ja päämääränsä. Tämä heijastui hyvin näkyviin erityisesti avoimien kysymyksien kautta saaduissa vastauksissa muun muassa epävarmuutena siihen, mihin töihin opintojen jälkeen vastaajat kokivat pystyvänsä työllistyä.

Oppilaitoksen tuen merkitys korostui tuloksissa. Tulokset kulkivat tältäkin osin samassa linjassa Kuurilan (2014, 231) tutkimustuloksien kanssa, joissa urahjauksen keskeisinä tekijöinä nousi esiin mm. ohjauksen kohdentaminen, laadukkaan ohjaamisen tarjoaminen, työelämälähtöisyyden lisääminen ja sen nivominen jo opintojen alusta HOPS-suunnitelmaan. Tuloksia peilattaessa korkeakoulutettujen työttömyyteen myös nämä tulokset tukevat niin Reebot-kehittämissankkeen (2019, 9–11) kuin myös Puhakan vuoden 2017 selvityksen tuloksia. Kohdennetut yksilölliset palvelut, tarjottavien eri palveluiden sisällön tuntemuksen tärkeys, palveluiden ja eri ohjauksen jatkuvuus koko opintojen ajalla sekä verkostoituminen ovat esimerkkejä, jotka ovat nähtävissä tämän tutkimuksen tuloksissa yhteneväisinä niin Reebot-hankkeen kuin Puhakan selvityksissä.

Pilottiryhmän tuloksista koottiin kehitysehdotusten runko, joka on käytettävissä Karelia-ammattikorkeakoulun palveluiden kehittämiseen, erityisesti urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseen. Pilottiryhmän kautta urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseen kerätyt ideat olivat monin osin yhteneväisiä kyselyn avoimien kysymysten kautta saadun tiedon kanssa. Dialogiringissä käydyn keskustelun avulla ryhmäläisiltä tuli hyviä syventäviä ideoita toiminnan kehittämiseen.

Kyselyn tulosten laajuus muutti tämän opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa suunnitellun työpajatoiminnan huomattavasti suppeammaksi kokonaisuudeksi. Yhdessä työn toimeksiantajan kanssa kuitenkin päätimme elokuussa 2021, että työpajatoiminta toteutetaan pilottiryhmän muodossa. Toimeksiantajan kanssa pilottiryhmän tavoitteeksi asetettiin ideoiden kerääminen Karelian urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseksi. Vaikka pilottiryhmä lopulta kutistui vain neljään osallistujaan, loi se, että ryhmäläiset olivat kaikki eri koulutusaloilta, monipuolisen tiedonkeruu alustan. Ryhmäläiset olivat myös aiheeseen

motivoituneita ja osallistuivat aktiivisesti keskusteluun ja ideointiin, mikä edesauttoi kehitysrungon kasaamisessa. Mielestäni tässä onnistuttiin hyvin ja pilottiryhmän kautta kerätty tieto antoi hyvää lisätietoa urapalveluiden ryhmätoimintojen kehittämiseksi.

Tiedolla johtamisessa yhdistyy tiedon tuottaminen ja tiedon hyödyntäminen. Tiedolla johtamisen prosessi sisältää niin tiedon keruun suunnittelun, keräämisen, arvioinnin sekä analysoinnin, johtopäätökset sekä tiedon siirtämisen käyttöön. Prosessiin tarvitaan myös ihmisiä, joilla on kykyä ja motivaatiota hyödyntää ja soveltaa tietoa päätöksenteossa. (Kosonen 2019, 7–9; Leskelä ym. 2019, 15–17.)

Tietojohdamisen näkökulmasta työn tuloksia voidaan pitää onnistuneina, sillä nyt kerätty aineisto tarjoaa kattavan läpileikkauksen Karelian opiskelijoiden näkökulmasta oppilaitoksen tarjoamista eri palveluista. Se miten tiedolla johtamisen prosessi jatkuu tämän tutkivan kehittämistyön kautta kerätyn tiedon hyödyntämisen osalta, on Karelia-ammattikorkeakoulun päätettävissä.

9.2 Kehittämisprosessin arviointi

Kehittämistehtävän viisi tehtävää ovat perustelu, organisointi, kehittävätoiminta, toiminnan arviointi sekä uusien palveluiden ja tuotteiden levittäminen (Rantala & Toikko 2009, 56–63). Kokonaisuutena kehittämisprosessi onnistui hyvin ja tarkoituksen mukaisesti. Kehittämistyön perusteluvaiheessa pohdimme Karelian urapalveluiden henkilökunnan kanssa yhdessä, mikä olisi mahdollisimman ajankohtaista ja tarpeellista tietoa tuottava kehittämisistö. Tutkimusmenetelmäksi valitsimme kyselyn, sillä kyselyn kautta voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja kyselyn kautta voidaan kysyä useita eri asioita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 181–187). Kyselystä saatiin luotua kevään aikana suhteellisen nopealla aikataululla onnistunut ja toivottua tietoa selkeästi keräävä kokonaisuus. Webropol-kysely toimi erinomaisesti tiedonkeruu menetelmänä ja myös vastauksien analysointi alustana.

Kehittämistoiminnan spiraalimallin (Toikko & Rantanen 2009, 67) mukaisesti tässäkin kehittämistyössä suunnittelu, toiminta, havainnointi sekä reflektointi kulkivat spiraalimaisessa kehässä. Toimintaa arvioitiin koko prosessin ajan, ja tilanteen eläessä suunnitelmaa sekä tavoitetta muutettiin tarpeen mukaan. Aineiston analysointitavat voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan. Selittämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytetään tilastollista analyysiä ja päätelmien tekoa. Sekä ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytössä voi olla esimerkiksi kvalitatiivinen analyysi ja päätelmien teko. (Hirsjärvi ym. 2001, 209–210.)

Kyselyn kvantitatiiviset tulokset analysoitiin selittämiseen pyrkivällä lähestymistavalla ja tulokset avattiin prosenttien sekä lukumäärien muodossa, taulukoita ja kuvioita apuna käyttäen. Kaikkia tuloksia ei avattu työssä taulukoiden tai kuvioiden avulla, mutta kyselyn kvantitatiivisten kysymysten vastaukset kokonaisuudessaan ovat nähtävissä perusraportin muodossa (N=312) liitteessä 4. Laadullisen aineiston analysointiin tässä työssä käytettiin apuna teemoittelua. Avoimien kysymysten vastauksista koottiin kysymyskohtaisesti kokonaisuuksia, joita aukaistiin teemoittelun kautta. Teemoittelun avulla aineistoa jäsenneltiin siten, että aineistosta pyrittiin löytämään aineistosta esiin nousevia piirteitä. Esimerkiksi kappaleessa 9.5 olevan avoimen kysymyksen ”miten itse tahtoisit kehittää omia työelämätaitojasi ja mitä tukea tähän ehkä kaipaisit?” teemoittelu toteutettiin siten, että vastausten kokonaismäärästä (71) koostettiin yhteen yhteneväisiä piirteitä sisältävät vastaukset. Näin avoimista vastauksista pystyttiin kokoamaan yhteen teemoittain kokonaisuuksia, joita avattiin lisää myös aineistosta poimittujen sitaattien avulla.

9.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan nähdä muun muassa seuraavat riskitekijät: aineisto voi jäädä pinnalliseksi, vastaajat voivat vastata huolimattomasti kysymyksiin, vastausvaihtoehdot voivat olla väärinymmärrettäviä, kysyttävä asia voi olla vastaajalle tuntematon ja kyselyn vastaamattomuus voi nousta korkealle asteelle. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 181–187.)

Webropol-kyselynä toteutettu tiedon keruu onnistui tässä kehittämistyössä hyvin. Kyselyn suunnitteluvaiheessa kysymyksistä pyrittiin luomaan mahdollisimman selkeät ja vastausvaihtoehdoista pyrittiin saamaan mahdollisimman kattavat ja oikeaa tietoa keräävät. Kyselylomake myös testattiin eri henkilöillä useaan kertaan, ennen varsinaista kyselyn lähettämistä. Kyselyn kautta saatu aineisto tarjosi kattavasti tietoa määrällisessä muodossa ja avoimien laadullisten kysymysten kautta tietoa pystyttiin syventämään lisää. Avoimen kommentoinnin kenttään, kyselyn lopussa, oli vastaajilta tullut useita kiitoksia selkeästä kyselystä.

Tutkimuksen luotettavuus niin määrällisen tutkimusosion (kysely) kuin laadullisen tutkimuksen osalta (kyselyn avoimet kysymykset sekä työpajatoiminta) tulee huomioida analyysiä sekä raporttia tuotettaessa. Määrällisen osion luotettavuutta voidaan arvioida tulosten tarkkuuden kautta sekä myös mittarin kokonaisluotettavuuden kautta. Tarkkuuteen vaikuttavat mm. mittauksen antamat ei-sattumanvaraiset tulokset sekä mittauksen toistettavuus. Kokonaisluotettavana tutkimusta voidaan pitää, mikäli otos edustaa perusjoukkoa ja mikäli mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida mm. siten, että tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia ja satunnaiset tekijät eivät ole vaikuttaneet teorianmuodotukseen. Lopulta laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse, hänen rehellisyytensä sekä hänen tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. (Vilka 2015, 194–197.)

Kyselyyn saatujen vastastausten määrä oli positiivinen yllätys ja määrällisesti riittävän laaja, jotta kyselyn tuloksia voidaan pitää verrattain luotettavina. Aineiston laajuuden ansiosta kyselyn tuloksia olisi ollut mahdollisuus analysoida myös tarkemmin, mutta se ei ollut tämän tutkivan kehittämistyön tavoitteen tai tarkoituksen kannalta olennaista. Kyselyn otos vastasi perusjoukkoa melko hyvin, sillä vastaajien skaala oli luokiteltavissa monin tavoin kyselyn monimuotoisuuden ansiosta. Kyselyntaustatiedot -osiossa kerättyjen tietojen avulla on aineistoa helppo analysoida muun muassa iän, sukupuolen, suoritettavan tutkinnon, aikaisemman koulutuksen sekä esimerkiksi sen mukaan missä, vaiheessa

opintoja vastaaja vastaamishetkellä on (opintopisteet). Kyselyn avointen kysymysten ja pilottiryhmän kautta saatu laadullinen aineisto pyrittiin avaamaan raporttiin mahdollisimman avoimesti. Teemoittelussa pyrittiin nostamaan esiin aineistosta selkeät kokonaisuudet sekä selkeästi aineistosta esiin nousevat piirteet. Kyselyn tulosten luotettavuutta on helppo testata toistettavuuden kautta, sillä kysely on helposti uudelleen toteutettavissa.

Opinnäytetyöhön osallistuvien henkilöiden kohdalla tulee huomioida heidän eettinen kohtelunsa sekä anonymiys. Luottamuksellisuus sekä aineiston tallentaminen asianmukaisesti tulee varmistaa koko prosessin ajan. Vapaaehtoisuus, suostumus toimintaan sekä prosessin kulun avoin tiedottaminen osallisille tulee huomioida. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 26–27.)

Tutkimustyön aineistoa käsiteltiin koko prosessin ajan tietosuoja sekä luottamuksellisuus huomioiden. Kyselyssä kerättyjä yhteystietoja käytettiin vain kyselyssä ilmoitettuun tarkoitukseen ja henkilötietojen käsittelyssä noudatettiin suurta huolellisuutta. Tulostetut henkilötietoja sisältävät dokumentit tuhottiin asianmukaisesti tietosuoja huomioiden. Pilottiryhmän toiminnassa vapaaehtoisuutta korostettiin ja tämä tuotiin kaikille ryhmäläisille koko toiminnan ajan esille. Pilottiryhmän jäseniä myös tiedotettiin tasavertaisesti, avoimesti sekä ajantasaisesti. Itse pilottiryhmän tapaamisen aikana, kaikille ryhmäläisille pyrittiin luomana mahdollisimman turvallinen ja tasavertainen olo. Pilottiryhmän tapaamisen alussa ryhmäläisille kerrottiin, että jokaiselta ryhmäläiseltä toivotaan toisten ryhmäläisten kunnioittamista niin ryhmän tapaamisella kuin tapaamisen jälkeen, luottamuksellisten asioiden ja ryhmässä käytyjen keskusteluiden osalta.

9.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat

Tutkivan kehittämistyön prosessin kautta syntyi Karelia-ammattikorkeakoulun käyttöön laaja tietopaketti, joka on Karelia-ammattikorkeakoulun vapaassa käytössä tarkemman analysoinnin osalta. Kyselyn tulosten käsittelyn aikana esiin nousi muutamia mielenkiintoisia näkökulmia, joiden jatkoanalysoinnilla voidaan

saada Karelia-ammattikorkeakoulun palveluiden kehittämiseen syventävää lisätietoa. Tällaisia aineistosta analysoitavia asioita voisi olla muun muassa:

- Onko vastaajien aikaisemmalla koulutuksella vaikutusta esimerkiksi työelämätaitoihin, työkokemukseen tai siihen, miten opintojen jälkeinen aika nähdään?
- Onko vastaajien työkokemuksella vaikutusta työelämätaitoihin?
- Onko eri tutkintoa opiskelevien välillä millaisia eroavaisuuksia esimerkiksi sen osalta, miten ohjaus-, tuki- tai urapalveluiden kautta on saatu tukea tai ohjausta?
- Onko harjoittelupaikan löytämiseen saadun tuen osalta eroavaisuuksia eri tutkintoa suorittavien kohdalla?
- Onko työelämätaidoissa eroavaisuuksia eri tutkintoa opiskelevien välillä?

Karelian palveluiden kehittämiseen kyselyn kautta saatua aineistoa on mahdollisuus hyödyntää monin tavoin. Kyselyn niin määrällisten kuin laadullisten tulosten kautta on nostettavissa esiin muun muassa se, mitkä palvelut koettiin vastaajien näkökulmasta merkityksellisiksi ja mihin annettiin kehitysideoita.

Kysely toteutettiin keväällä 2021 Covid-19-pandemian vallitessa yhä globaalisti. Jatkokehitysideana kysely voidaan toteuttaa uudelleen myöhemmin pandemian pahimman aallon helpotettua. Akawa Worksin lokakuun 2021 työttömyyskatsauksessa on nähtävissä, että työttömyys on alkanut laskemaan Covid-19 pandemian aiheuttamasta työttömyyden huippulukemista keväältä 2020. Työttömyys on kuitenkin yhä selkeästi enemmän koholla kuin ennen Covid-19 pandemian alkua (Akawa Works 2021b). Olisi mielenkiintoista selvittää, olisivatko kyselyn tulokset yhä samat, mikäli Covid-19-pandemia pitkittyisi useammalle vuodelle. Muuttuisiko esimerkiksi vastaajien harjoitteluiden toteutuminen jotenkin tai vaikuttaisiko tilanteen pitkittyminen esimerkiksi vastaajien tulevaisuuden näky-miin.

Pilottiryhmän osalta jatkokehitysideana voidaan nähdä työpajatoiminnan toteuttaminen. Työpaja voidaan toteuttaa esimerkiksi toiminnallisena opinnäytetyönä, luoden useamman tapaamiskerran kokonaisuus, jossa Karelian urapalveluiden ryhmätoimintoja voitaisiin jatkokehittää. Työpajatoimintaa voitaisiin esimerkiksi toteuttaa eri opintojen vaiheessa oleville Karelia-ammattikorkeakoulun

opiskelijoille monialaisina ryhminä. Kehittämistoiminnan kautta pystyttäisiin keräämään lisätietoa siitä, millaisia ryhmäpalveluita opintojen eri vaiheessa olevat Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijat toivoisivat.

Lähteet

- Aarnikoivu H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY.
- Akawa Works. 2019. Työttömyyskatsaus marraskuu 2019 – korkeakoulutettujen työttömien määrä edellisvuoden tasolla, mutta nousu alkanut. <https://akavaworks.fi/julkaisut/artikkelit/tyottomyyskatsaus-marraskuu-2019-korkeakoulutettujen-tyottomien-maara-edellisvuoden-tasolla-mutta-nousu-alkanut/>. 18.4.2021.
- Akawa Works. 2020a. Työttömyyskatsaus toukokuu 2020. Artikkelit 9/2020. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/Korkeakoulutettujen-ty%C3%B6tt%C3%B6mien-m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4-lis%C3%A4ntynyt-Ty%C3%B6tt%C3%B6myyskatsaus-toukokuu-2020.pdf>. 31.3.2021.
- Akawa Works. 2020b. Lomautus- ja työttömyyskatsaus 12/20: Väheneekö työttömyys lisää? Artikkelit 12/2020. <https://akavaworks.fi/julkaisut/tyottomyyskatsaukset/lomautus-ja-tyottomyyskatsaus-12-20-vaheneeko-tyottomyys-lisaa/>. 31.3.2021.
- Akawa Works. 2021a. Lomautus- ja työttömyyskatsaus 04/21: Työllistyminen on vaikeaa – myös vastavalmistuneilla. <https://akavaworks.fi/julkaisut/lomautus-ja-tyottomyyskatsaus-04-21-korkea-asteen-suorittaneiden-vastavalmistuneiden-tyottomyys-koholla/>. 18.4.2021.
- Akawa Works. 2021b. Työttömyyskatsaus 10/2021: Työttömyys vähenee hitaasti. Artikkelit 10/2021. <https://akavaworks.fi/julkaisut/tyottomyyskatsaukset/tyottomyyskatsaus-10-21-tyottomyys-vahenee-hitaasti/>. 30.11.2021.
- Ammattikorkeakoululaki 2014/932 <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2014/20140932#L1P4>. 31.3.2021
- Bakker, A.; Albrencht, S.; Leiter, M. 2011. Key questions regarding work engagement. *European Journal of Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Barends E., Rousseau, D. M., & Briner, R. B. 2014. Evidence-Based Management, – The Basic Principles. Amsterdam: Center for Evidence-Based Management. <https://www.cebma.org/wp-content/uploads/Evidence-Based-Practice-The-Basic-Principles-vs-Dec-2015.pdf>.
- Barrie, S. C. (2007). A conceptual framework for the teaching and learning of generic graduate attributes. *Studies in Higher Education*, 32(4), 439–458.
- Benoliel, P. & Somech, A. (2014). The health and performance effects of participative leadership: Exploring the moderating role of the Big Five personality dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 23(2), 277–294.
- Borgen, W.A., Pollard, D.E., Amundson, N.E & Westwood, M.J. 1998. Työttömien ryhmäohjaus. Suom. Petri Auvinen. Helsinki: Työministeriö.
- Euroopan parlamentti. (2012). Euroopan korkeakoulujärjestelmien nykyaikaistaminen. Euroopan unionin virallinen lehti: P7_TA (2012)0139. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IP0139&from=FI> .22.11.2021.

- European Commission. (2016). A new skills agenda for Europe. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en> . 6.12.2021.
- European Council. (2013a). Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee. 22.4.2013. Brussels: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF> . 6.12.2021.
- European Council. (2013b). European Alliance for Apprenticeships. Council Declaration. 18.10.2013 Brussels: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2014986%202013%20INIT> . 6.12.2021.
- European Council. (2015). Council conclusions on reducing early school leaving and promoting success in school. 24.11.2015. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=PL). 22.11.2021.
- Haaranen, M. & Svärd, E. Urakortit uusiksi – Piilotyöpaikasta aito työpaikka. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Hendarman, A.F. & Cartner, U. 2018. Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8(29), 139–169.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hellström, E. & Ikäheimo, H-P. 2017. Tieto päätöksenteossa – kohti digiloikkaa. Sitra julkaisut 12.0.2017. <https://www.sitra.fi/julkaisut/tieto-paatoksen-teossa/> . 6.12.2021.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hooley, T. & Dodd, V. 2015. The economic benefits of career guidance. *Careers England*. PDF-dokumentti. <http://hdl.handle.net/10545/559030>. 13.11.2021
- Huotari, J., Lepänjuuri, A. & Niskanen, A. 2007. Elektroninen portfolio osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Teoksessa: Laitinen, A., Nurminen, R. & Soininen, L. (toim.). Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 80. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 89–98.
- Hätönen, H. 2004. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy
- Invest. 2020. Koronakriisin ja etäopetuksenvaikutukset opiskelijoiden ja opetushenkilö-kunnan hyvinvointiin. Policy Brief. Turun yliopisto. <https://invest.utu.fi/wp-content/uploads/2020/11/Koronakriisin-ja-et%C3%A4opetuksen-vaikutukset-opiskelijoiden-ja-opetushenkil%C3%B6kunnan-hyvinvointiin-1.pdf>. 18.4.2021.
- Jobiili. 2021. Kenelle Jobiili on tarkoitettu? <https://www.jobiili.fi/#/>. 3.12.2021.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. P. 2000. *Joining together: Group theory and group skills*. 7. ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Jones, A. 2009. RedisCIPLining generic attributes: the disciplinary context in focus. *Studies in Higher education* 34 (1), 85–100.

- Juhila, K. 2021. Teemoittelu. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. 14.11.2021.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi – Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- Karelia. 2021a. AMK-tutkinnot. [Amk-tutkinnot - Karelia-ammattikorkeakoulu](#). 14.11.2021.
- Karelia. 2021b. Ylemmät amk-tutkinnot. [Ylemmät amk-tutkinnot - Karelia-ammattikorkeakoulu](#). 14.11.2021.
- Karelia. 2021c. Urapalvelut. <https://kareliabackup122020.meitademo.fi/uraohjaus-ja-tyoelamapalvelut/>. 29.11.2021.
- Karttunen, M. & Manninen, M. 2021. Uraohjausta tulevaisuusorientaatiolla. Teoksessa: Isosou, T. & Karttunen, M. (toim.). Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus. XAMK kehittää 142. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 6–14.
- Kauppila, Reijo A. 2011. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kazan, A. (1999). Exploring the Concept of Self-Leadership: Factors Impacting Self-Leadership of Ohio Americorps Members. Väitöskirja. USA: The Ohio State University.
- Kember, D. Leung, D.Y.P. & Ma, R. (2007). Characterizing learning environments capable of nurturing generic capabilities in higher education. *Research in Higher Education*, 48(5), 609–632.
- Klemola, K., Uusi-Illikainen, J. ja Askola, T. 2014 Sosiaali- ja terveystieteiden tietojohdantamisen käsikirja. Sitra. Helsinki. https://media.sitra.fi/2017/02/27174607/Sosiaali_ja_terveystieteiden_tietojohdantamisen_kasikirja-2.pd.19.4.2021.
- Korhonen, P. 2006. Uraohjauksen läpileikkaus – työelämäsuuntautuneen ohjauksen käytäntöjä korkeakouluissa. Teoksessa T. Särkijärvi (toim.) Ristiin Rastiin, 8–29. Seinäjoki: Seinäjoen koulutus kuntayhtymä.
- Kosonen, M. 2019. Tiedolla johtamisen käsikirja. Julkaisusarja Xamk kehittää81. Mikkelin: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-183-5>. 19.4.2021.
- Kurri, E. 2006. Opintojen pitkittymisen dilemma. Tutkimus opintojen sujumattomuustekijöistä yliopistoissa ja niihin vaikuttamisen keinoista. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 27. Helsinki: Otus.
- Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turun Yliopisto. Opettajan koulutuslaitos. Väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5771-2>. 31.3.2021.
- Lampi, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. 2019. Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän muutoksessa. *Aikuiskasvatus* 39 (3), 208 – 220. PDF-dokumentti. <https://doi.org/10.33336/aik.85710>. 13.11.2021.
- Lappalainen, P. 2015. Työelämätaidot: esimiehiin ja alaisiin kohdistuvat osaamisvaatimukset. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Lehtinen, S., Pasanen, A. & Uusikangas, S. 2021. Huijareiden vallankumous. Huijarisyndrooman yhteiskunnallisilla juurilla. Tampere: Vastapaino.
- Leskelä, R-L., Haavisto, I., Jääskeläinen, A. Helander, N., Sillanpää, V. Laasonen, V. Ranta, T. & Torkki, P. Tietojohdantaminen ja sen kehittäminen: tietojohdantamisen arviointimalli ja suosituksia maakuntavalmistelun pohjalta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:42. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-754-3>. 6.12.2021.


- Maanselkä, H. 2003. Kaarnalaivasta kantosiipialukseksi – tarinoita yliopistossa pääainettaan vaihtaneiden kokemuksista. Teoksessa A. Haapala & S. Pöntinen (toim.) Opiskelun ohjaus verkossa, 22–33. Joensuun yliopiston opetusteknologiakeskuksen selosteita 4. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Martela, F. & K. Jarenko (toim.) (2017). Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent.
- McKinsey & Company 2021. Future of Work. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>. 12.11.2021
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. EU: Atena Kustannus oy.
- Niemi, A. & Hietaniemi, J. 2020. Just sopivasti ketterä. Ketterällä kehityksellä kohti parempaa elämää. Tallinna: Art House Oy.
- Nykänen, S. & Tynjälä, P. (2012). Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Aikuiskasvatus, 32 (1), 17-28. doi:10.33336/aik.93966
- OECD 2018. Future of Education and Skills. [https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/E2030_Position_Paper_\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/E2030_Position_Paper_(05.04.2018).pdf). 12.11.2021.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Luovuutta, dynamiikkaa ja toimintamahdollisuuksia ehdotus ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmalleiksi vuodesta 2021 alkaen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:35. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161252/okm35.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021a. Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli vuodesta 2021. https://minedu.fi/documents/1410845/4392480/AMK_rahoytusmalli_fi/65aedf23-83a0-64f7-aed5-ebdf07bc9efe/AMK_rahoytusmalli_fi.pdf. 30.3.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021b. Korkeakouluopiskelijoita ei jätetä yksin koronaepidemian aikana. <https://minedu.fi/-/korkeakouluopiskelijoita-eijateta-yksin-koronaepidemian-aikana>. 18.4.2021.
- Opintokeskus Sivis. 2021. Tunnista ja tunnusta osaaminen. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html>. 1.4.2021.
- Otala, L. 2002. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. 4. uudistettu painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Parkkinen, J., Puukari, S. & Lairio, M. (2001). Ohjauksen filosofinen perusta. Teoksessa: M. Lairio & S. Puukari (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin: Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 23–40.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Valkonen, L. & Plihtari, E. 2011. Vertaisuus voimavarana opintopolulla: Johdantoa kirjanteemoihin. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos & L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 4–13.
- Poka. 2021. Etäopiskelukyselyn tulosten koonti. <http://www.pokapoka.fi/ylapito/resources/etopiskelukyselyn-tulosten-koonti.pdf>. 29.11.2021.

- Puhakka, O. 2017. Korkeakoulutettujen työnhaun ja työllistymisen tuen tarpeet. – Ei pakottamista, vaan tsemppaamista ja joustavia mahdollisuuksia. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0551-2>. 13.11.2021.
- Pusa, M-L. Mitä on osaaminen? Sivustolla tekoihin.fi: tukea, tietoa ja materiaaleja maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen. <https://www.tekoihin.fi/mita-on-osaaminen>. 1.4.2021.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Reboot. 2019. Employment Challenges and Training Needs of Unemployed and Underemployed Higher Education Graduates in Europe. Findings from the Reboot Project. http://reboot-project.eu/wp-content/uploads/2019/06/report_final.pdf. 18.4.2021.
- Ruponen, R. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2013, Artikkel. Työelämäntutkimus 11 (1).
- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K. & Hietajärvi, L. (2020). Koronakevään opiskelija työhyvinvointi Suomessa. Helsingin Yliopisto. <https://invest.utu.fi/wp-content/uploads/2020/11/Koronakev%C3%A4nC3%A4n-opiskelija-ty%C3%B6hyvinvointi-Suomessa.pdf> . 18.4.2021.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: Multirpint Oy.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen oppimisytyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 20.4.2021.
- Sitra. 2019. Kohti elinikäistä oppimista. Sitran selvityksiä 150. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>. 17.4.2021.
- Sitra. 2021. Saatko osaamisen esiin? 7 havaintoa taitojen tunnistamisesta. Artikkel. 02/2021. <https://www.sitra.fi/artikkelit/seitseman-havainto-oman-osaamisen-tunnistamisesta/>. 17.4.2021.
- Spencer, LMJr & Spencer, SM. 1993. Competence at Work. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sydänmaanlakka, P. 2020. Tulevaisuuden johtaminen 2020. Tulevaisuuden johtaminen. Saarijärvi: Pertec Consulting oy.
- TEM.2012.Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2012:26. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Opiskeluaikainen+ty%C3%B6ss%C3%A4k%C3%A4ynti+ja+sen+vaikutukset+14062012.pdf>. 29.11.2021.
- TEM. 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-561-4>.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino OY – Juvenes Print.
- Tynjälä, P. 2019. Työelämätaidojen oppimiseen tarvitaan uusia keinoja. JYUnitu. Blogi. Jyväskylän yliopisto. <https://jyunity.fi/ajattelijat/tyoelamataitojen-oppimiseen-tarvitaan-uudenlaisia-keinoja/>. 6.12.2021.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Keuruu: PS-Kustannus.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Vuorinen, R., & Virolainen, M. (2017). Opinto- ja HOPS-ohjauksesta urasuunnittelutaitojen vahvistamiseen ja ohjauspalvelujen laadun arviointiin. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 19 (2), 4-19. <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-2.2017-NET.pdf>. 6.12.2021.
- World Economic Forum 2020. The Future of Jobs Report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. 12.11.2021.
- Åhman, H.(2003). Oman mielen johtaminen –näköyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Väitöskirja. Espoo: Teknillinen korkeakoulu



KYSELY KARELIAN OPIKELIJOIDEN TYÖELÄMÄTAIDOISTA JA OPPILAITOKSEN TARJOAMASTA TUESTA

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

A. TAUSTATIEDOT

1. Ikä *

- Alle 25 vuotta
- 25 - 29 vuotta
- 30 - 40 vuotta
- 41 - 50 vuotta
- Yli 50 vuotta

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

3. Suoritettava AMK tutkinto *

- Fysioterapeutti
- Fysioterapeutti, monimuotototeutus
- Insinööri, energia- ja ympäristötekniikka
- Insinööri, Industrial Management
- Insinööri, konetekniikka
- Insinööri, rakennustekniikka
- Insinööri, rakennustekniikka, monimuotototeutus
- Insinööri, talotekniikka
- Medianomi
- Metsätalousinsinööri
- Restonomi
- Sairaanhoidaja
- Sairaanhoidaja, monimuotototeutus
- Sosionomi
- Sosionomi, monimuotototeutus
- Terveystenhoitaja
- Tradenomi, liiketalous
- Tradenomi, liiketalous, monimuotototeutus
- Tradenomi, tietojenkäsittely
- Tradenomi, (BBA) International Business
- YAMK, ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen
- YAMK, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
- YAMK, tradenomi, johtaminen ja liiketoimintaosaaminen
- YAMK, insinööri, teknologiaosaamisen johtaminen
- YAMK, insinööri, kestävä energiatalous

4. Opintojeni aloitusvuosi *

- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021

5. Opintoja suoritettu *

- 0 - 30 op
- 31 - 60 op
- 61 - 120 op
- 121 - 180 op
- 181 - 210 op
- Yli 210 op

6. Aikaisempi koulutukseni (valitse korkein koulutusasteesi) *

- Toinen aste, lukio
- Toinen aste, ammatillinen koulutus
- Alempi korkeakoulu
- Ylempi korkeakoulu
- Tohtori tai muu vastaava tutkijakoulutus

B. HARJOITTELUKOKEMUKSET JA MUUT TYÖELÄMÄKONTAKTIT OSANA AMMATTIKORKEAKOULUOPINTOJA

7. Olen suorittanut osana opintojani *

- En yhtään harjoittelua, opintosuunnitelmaani ei sisälly harjoittelujaksoa
- Yhden harjoittelujakson
- Kaksi harjoittelujaksoa
- Kolme harjoittelujaksoa
- Neljä tai useamman harjoittelujaksoa

- En yhtään harjoittelujaksoa, jos vastasit tähän kerrotko lyhyesti, miksi et opinnoissasi ole suorittanut yhtään harjoittelua

8. Harjoittelupaikan löysin *

- Itsenäisesti, ottamalla suoraan yhteyttä harjoittelupaikkaan
- Oppilaitoksen avulla
- Jobiili.fi kautta
- Opiskelijatöihin.fi kautta
- Muutoin, miten
- En ole suorittanut harjoittelua

9. Jos sait apua harjoittelupaikan löytymiseen oppilaitoksesi kautta, keneltä sait apua

- Oman koulutusalan opettajalta
- Tutoropettajalta
- Opinto-ohjaajalta
- Kuraattorilta
- Urapalveluista
- Karelian hankkeesta, mistä hankkeesta
- Muualta, mistä

10. Harjoitteluiden lisäksi osana opintoja olen ollut yhteyksissä työelämään seuraavien kanavien kautta (voit valita useamman) *

- Projektityöt, kehittämistyöt, opinnäytetyö tai muut kursseihin sisältyneet tehtävät
- Alumnitapaamiset
- Yritystreffit
- Työpaikkavierailut
- Työelämävierailijat oppitunneilla
- Ura- ja rekrytointitapahtumat
- en ole ollut yhteyksissä työelämään osana opintoja ollenkaan, edes harjoitteluiden kautta
- Muu, mikä

11. Olen saanut osana opintojani riittävästi työelämäkontakteja *

- Kyllä
- Ei, jos vastasit ei mitä olisit kaivannut lisää

12. Mitä muuta tahtoisit kommentoida harjoitteluista ja työelämäkontakteista osana opintojasi?

C. TYÖKOKEMUKSENI

13. Työkokemukseni kokonaisuutena (ennen opintoja ja nyt opintojen aikana) kaikilta aloilta yhteensä, mukaan lukien harjoittelut, työkokeilut, kesätyöt, yms. *

- Alle 2 vuotta
- 2-5 vuotta

- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

14. Työkokemukseni nyt opiskelemaltani alalta (harjoittelut mukaan lukien) *

- Alle 0,5 vuotta
- 0,5-1 vuotta
- 2-3 vuotta
- 4-5 vuotta
- Yli 5 vuotta
- Ei työkokemusta nyt opiskelemaltani alalta

15. Tällä hetkellä opintojeni aikana *

- Olen työelämässä opintojeni ohella, nyt opiskelemallani alalla
- Olen työelämässä opintojeni ohella, muulla kuin nyt opiskelemallani alalla
- En ole työelämässä, keskityn vain opintoihini
- En ole työelämässä, mutta haen koko ajan aktiivisesti nyt opiskelemani alan töitä
- En ole työelämässä, mutta haen koko ajan aktiivisesti töitä muilta aloilta

D. TYÖELÄMÄTAIDOT

16. Yleiset työelämätaidoni

1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista
2. Osaamiseni kaipaa paljon kehitettävää
3. Osaamiseni kaipaa jonkin verran kehittämistä
4. Osaamiseni on hyvällä tasolla
5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla *

	1	2	3	4	5
Yhteistyö- ja tiimitaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Vuorovaikutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvottelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisten osaamisen ymmärtäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektityöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostotyöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omasta jaksamisesta huolehtiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urasuunnittelun taito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito käyttää omia vahvuuksiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseni brändäys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmanratkaisutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainvälisyystaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus ja mukautumiskyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien arvojen ja asenteiden tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Yleiset työelämätaidot (esimerkiksi kysymyksessä 16 kuvatut taidot), missä olen kokenut oppineeni yleisiä työelämätaitoja

1. En lainkaan
2. Melko vähän
3. Melko paljon
4. Todella paljon *

	1	2	3	4
Nykyisissä ammattikorkeakouluopinnoissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyisten ammattikorkeakouluopintojeni harjoittelusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluni aikaisesta työelämästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Vapaa-ajallani (esim. harrastukset, järjestötoiminta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelua edeltäneestä työelämästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Jos koet oppineesi työelämätaitoja muualla, kuvaatko lyhyesti missä?

19. Viestintätaidot

1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista
2. Osaamiseni kaipaa paljon kehittämistä
3. Osaamiseni kaipaa jonkin verran kehittämistä
4. Osaamiseni on hyvällä tasolla
5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla *

	1	2	3	4	5
Tekstin tuottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suullinen viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikanavaviestintä (Teams, Zoom jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen media (Linked In, Twitter, Facebook, Instagram jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medianlukutaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiintymistaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampanjointi ja markkinointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Koen että yleiset työelämätaitojeni ovat *

Hyvät

Niissä olisi kehitettävää

21. Miten itse tahtoisit kehittää omia työelämätaitojasi ja mitä tukea tähän ehkä kaipaisit?

E. KARELIAN OHJAUS-, TUKI- JA URAPALVELUT

22. Opintojeni aikana olen kokenut saaneeni tukea seuraavien Karelian ohjaus- ja tukipalveluiden kautta (voit valita useamman) *

Oman alani opettajilta

Omalta tutoropettajalta

Opinto-ohjaajan kautta

Kuraattorin kautta

Vertaistutoreiden kautta

POKA:n palveluiden kautta

Jokin muu, mikä

Koen, että en ole saanut tukea Karelian palveluiden kautta.
Jos vastasit tähän, kuvaisitko lyhyesti, miksi koet näin

23. Jos pohdit tämänhetkistä tilannettasi opinnoissasi, millaista ohjausta/tukea olet saanut Karelian ohjaus- ja tukipalveluilta, olisitko kaivannut jotain lisää ja millaista tukea toivoisit jatkossa?

(Työelämätaitoihisi, oman osaamisen tunnistamiseen, työelämäkontaktien luomiseen jne.)

24. Miten tärkeäksi koet seuraavat uraohjauspalvelut?

1. En koe palvelua tärkeäksi
2. Palvelu on melko tärkeä
3. Palvelu on tärkeä
4. Palvelu on erittäin tärkeä *

	1	2	3	4
Työnhakuun liittyvää yksilövalmennusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhakudokumenttien hiomista kuntoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopivan työpaikan kartoittamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apua harjoittelupaikan löytämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apua opinnäytetyön toimeksiantajan ja/tai aiheen löytämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoitumistapahtumat työnantajien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatko-opintoihin liittyvää yksilövalmennusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatko-opintomessuille osallistumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritysvierailut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen tunnistamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhaun pop up -pajat kampuksilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karelian hankkeiden esittelyt ja harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Jos pohdit tämänhetkistä tilannettasi opinnoissasi, millaista ohjausta/tukea olet saanut Karelian urapalveluilta, olisitko kaivannut jotain lisää ja millaista tukea toivoisit jatkossa?

(Työelämätaitoihisi, oman osaamisen tunnistamiseen, työelämäkontaktien luomiseen

jne.)

G. AIKA OPINTOJEN JÄLKEEN

26. Heti valmistumisen jälkeen tulen todennäköisesti (valitse yksi)...*

- Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt jo ennen opintojani
- Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt opintojeni aikana, opintojeni kautta (esimerkiksi harjoittelun tai muiden opintojen tarjoaman työelämäkontaktin kautta)
- Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt opintojeni aikana itsenäisesti ilman opintojeni kautta luotua työelämäkontaktia
- Jatkamaan nykyisessä työssäni, joka on eri alalla kuin nykyiset opintoni**, johon olen työllistynyt jo ennen opintojani
- Jatkamaan nykyisessä työssäni**, joka on **eri alalla kuin nykyiset opintoni**, johon olen työllistynyt opintojen aikana
- Työllistymään nykyisten opintojeni alalle
- Työllistymään muulle alalle kuin nykyiset opintoni
- Jäämään työttömäksi työnhakijaksi
- Jatkamaan jatko-opintoihin, samalle alalle kuin nykyiset opintoni ovat
- Jatkamaan opintoihin, eri alalle kuin nykyiset opintoni ovat
- Muu, mikä

27. Minulle on selkeää mihin työtehtäviin voin työllistyä nyt opiskelemani tutkinnon avulla *

- Kyllä
- Ehkä

Ei

28. Jos vastasit ehkä tai ei, kuvaisitko lyhyesti miksi

29. Muuta mitä?

Sana vapaa, voit kertoa ajatuksiasi kyselyn aihekokonaisuuteen liittyen.

H. YHTEYSTIEDOT (EI PAKOLLINEN OSIO)

- Voit halutessasi jättää yhteystietosi ja **osallistua kahteen Pizzeria Roihun 10 euron lahjakortin arvontaan.**

- Syksyllä (elo-syyskuu 2021) osana opinnäytetyötäni **järjestän yhdessä Karelian urapalveluiden kanssa pilotti**

ryhmätoiminnon Karelia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden työelämätaitojen sparraamiseen. Tapaamisia alustavan suunnitelman mukaan olisi noin 3-4 tapaamisen verran. Ryhmätapaamisten välillä ryhmään osallistuvien on mahdollista saada yksilöllistä ohjausta omiin työelämätaitoihin sekä työnetsintään. **Mikäli olisit kiinnostunut osallistumaan ryhmään merkitse tieto yhteystietojesi oheen.** HUOM! Voit osallistua ryhmään vaikka valmistuisit ennen ryhmätapaamisten alkamista.

- Mikäli tahtoisit yhteydenoton Karelian urapalveluiden, opinto-ohjaajan tai kuraattorin toimesta, voit jättää yhteystietojesi oheen tästä pyynnön. Tukea on tarjolla ja yhteydenottopyynnön voit jättää hyvin matalalla kynnyksellä. Jos jokin mietityttää älä jää yksin vaan katsotaan asiaa yhdessä

30. Yhteystietoni

Etunimi

Sukunimi	<input type="text"/>
Matkapuhe- lin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>

31. Yhteystietojani saa käyttää seuraaviin tarkoituksiin (voit valita useamman)

- Kahden 10€ Pizzeria Roihun lahjakortin arvontaan.
- Tahdon, osallistua syksyn pienryhmätoimintaan ja saada myös yksilöllistä ohjausta työelämätaitoihini ja työnetsintään. Yhteystietojani voidaan käyttää yhteydenottoon asian tiimoilta (ilmoittautuminen tämän lomakkeen kautta ei sitova ja voit vielä jättäytyä ryhmästä pois mikäli tilanteesi muuttuu).
- Tahdon, että minuun otetaan yhteyttä Karelian ura-, ohjaus- tai tukipalveluiden kautta.

Kysely Karelia ammattikorkeakoulun opiskelijoille ja mahdollisuus osallistua Pizzeria Roihun lahjakorttien arvontaan! (Only in Finnish)

Kysely on osa sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen YAMK opintojen opinnäytetyötäni ja sen toimeksiantajana toimii Karelia ammattikorkeakoulun urapalvelut.

Kyselyn tarkoituksena on **kerätä tietoa Karelia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden työelämätaidoista, työelämäkontakteista opintojen aikana sekä heidän opintojensa aikana saamistaan Karelia ammattikorkeakoulun ura- ja ohjauspalveluista**. Tuloksia tullaan käyttämään opinnäytetyön lisäksi Karelia ammattikorkeakoulun ura- ja ohjauspalveluiden kehittämiseen.

Osana opinnäytetyötä toteutetaan elo-syyskuussa 2021 pienryhmätoimintaa, jossa osallistujat pystyvät kehittämään omia työelämätaitojaan ja jossa on mahdollisuus omat sen hetkiset tarpeet huomioivaan yksilölliseen ohjaukseen ryhmätapaamisten välillä. Mikäli kokisit hyötyväsi kyseisestä toiminnasta, voit jättää yhteystietosi kyselyn lopussa olevan lomakkeen kautta.

Kaikkien kyselyyn osallistuneiden kesken arvotaan kaksi kappaletta 10 euron lahjakorttia Joensuun keskustassa sijaitsevaan Pizzeria Roihuun. Arvontaan voit osallistua jättämällä yhteystietosi kyselyn lopussa olevan lomakkeen kautta.

Kysely on pääosin mallia raksi ruutuun ja siihen vastaaminen vie muutaman minuutin. Vastaamisen voit halutessasi jättää myös kesken missä vaiheessa vain, vaikkakin toki toivon, että kyselyn jaksaisit vastata loppuun saakka. Kyselyn vastaukset tullaan käsittelemään anonyymisti.

Kyselyyn pääset oheisesta linkistä:

<https://link.webropolsurveys.com/S/EA56C89A8851352C>

Vastausaika kyselyyn on perjantaihin 21.05.2021 kello 24:00 saakka.

Suuri kiitos sinulle vastauksestasi ja tsemppiä kevään opintojen loppurutistukseen!

Ystävällisin terveisin

Pia Saukkoriipi

Vielä ehdit vastata kyselyyn ja osallistua Pizzeria Roihun lahjakorttien (2x10€) arvontaan!! Vastausaika päättyy 21.05.2021. (Only in finnish)

Kysely on osa sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen YAMK opintojen opinnäytetyötäni ja sen toimeksiantajana toimii Karelia ammattikorkeakoulun urapalvelut.

Kyselyn **tarkoituksena on kerätä tietoa Karelia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden työelämätaidoista, työelämäkontakteista opintojen aikana sekä heidän opintojensa aikana saamistaan Karelia ammattikorkeakoulun ura- ja opinto-ohjauksen palveluista.** Tuloksia tullaan käyttämään opinnäytetyön lisäksi Karelia ammattikorkeakoulun ura- ja ohjauspalveluiden kehittämiseen.

Kysely on pääosin mallia raksi ruutuun ja siihen vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Vastaamisen voit halutessasi jättää myös kesken missä vaiheessa vain, vaikkakin toki toivon, että kyselyn jaksaisit vastata loppuun saakka. Kyselyn vastaukset tullaan käsittelemään anonyymisti.

Mikäli et ole vielä vastannut kyselyyn, siihen pääset oheisesta linkistä:

<https://link.webpolsurveys.com/S/EA56C89A8851352C>

Vastausaikaa kyselyyn on 21.05.2021 kello 24:00 saakka.

Muistathan, että kyselyyn vastaamalla voit osallistua 2 x 10 euron lahjakortin arvontaan Pizzeria Roihuun!!

Suuri kiitos avustasi ja aurinkoista kesän alkua!

Ystävällisin terveisin

Pia Saukkoriipi

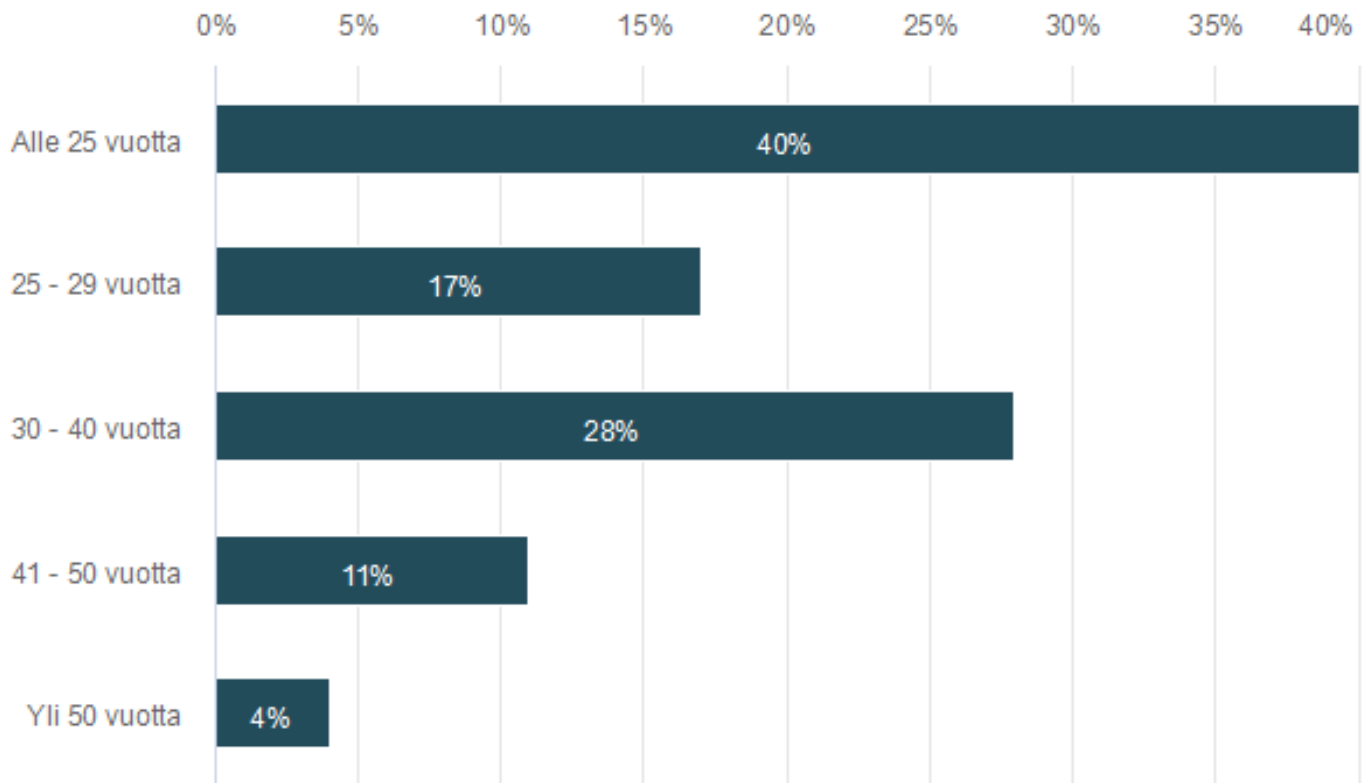
KYSELY KARELIAN OPISELIJOIDEN TYÖELÄMÄTAIDOISTA JA OPPILAITOKSEN TARJOAMASTA TUESTA

Karelia-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteen kehittäminen ja johtaminen.
YAMK-opinnäytetyön kysely. Pia Saukkoriipi.
Kysely toteutettu toukokuussa 2021.

Perusraportti. Vastaajien kokonaismäärä: 312

1. Ikä

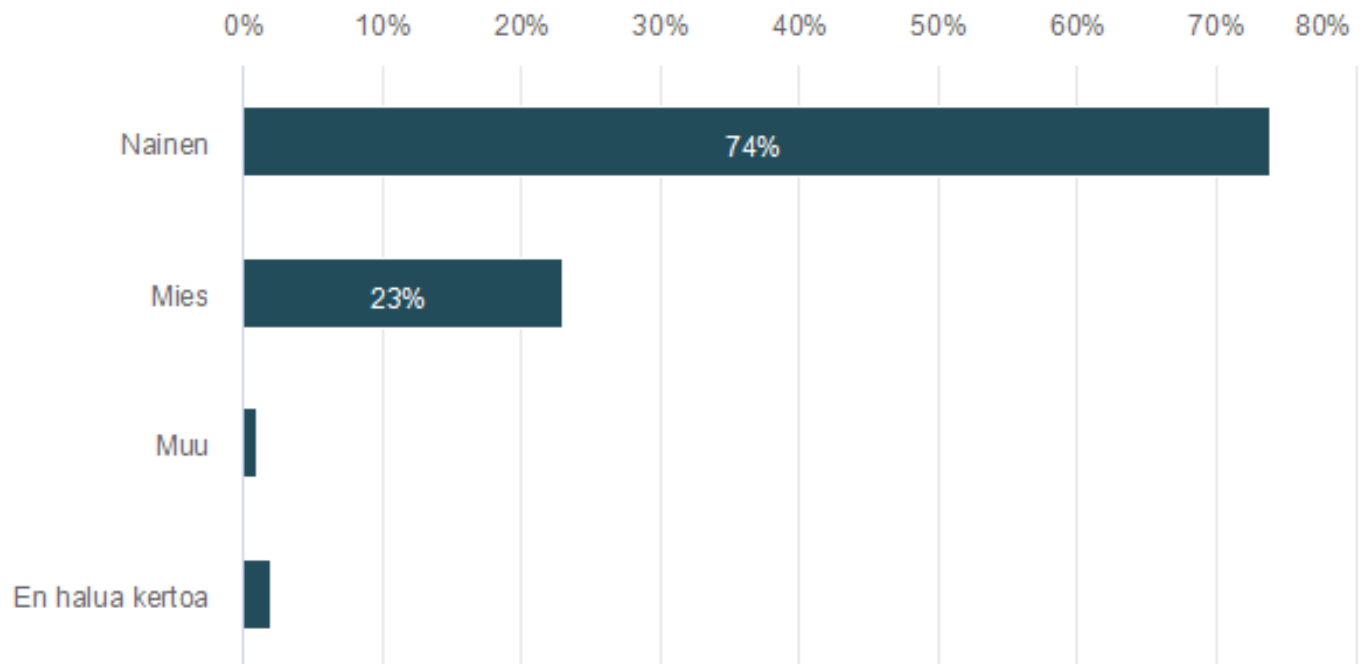
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Alle 25 vuotta	124	39,7%
25 - 29 vuotta	54	17,3%
30 - 40 vuotta	86	27,6%
41 - 50 vuotta	36	11,5%
Yli 50 vuotta	12	3,9%

2. Sukupuoli

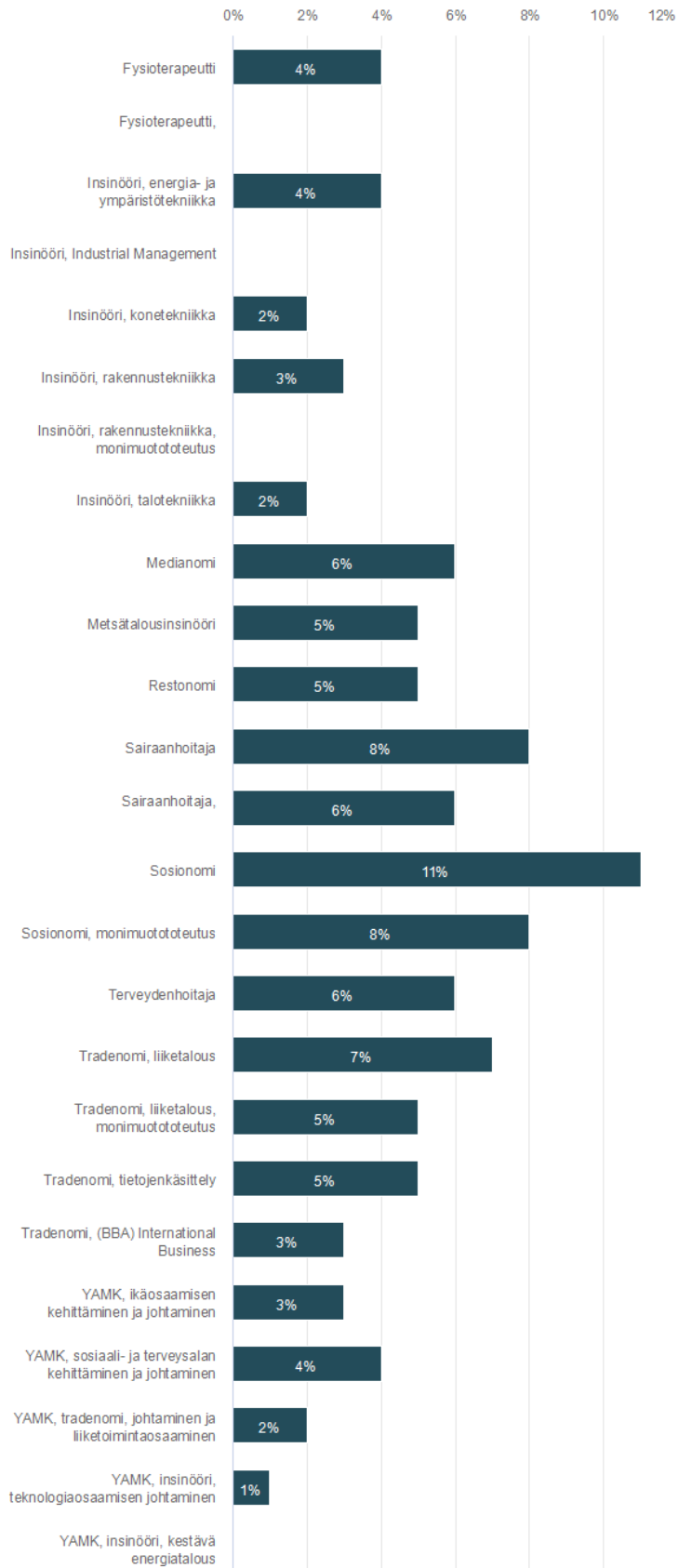
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Nainen	232	74,4%
Mies	71	22,7%
Muu	4	1,3%
En halua kertoa	5	1,6%

3. Suoritettava AMK tutkinto

Vastaajien määrä: 312



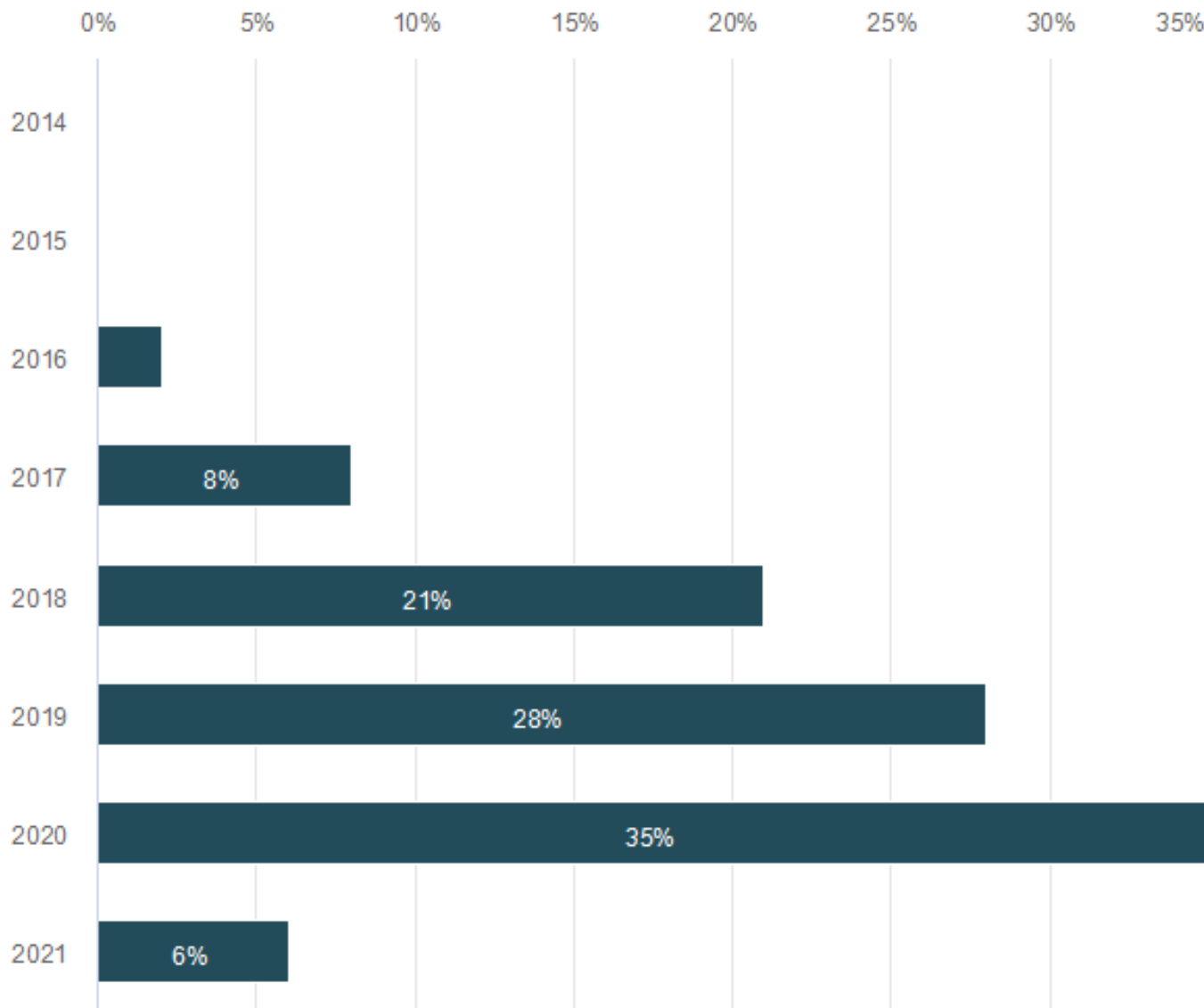
3. Suoritettava AMK tutkinto

Vastaajien määrä: 312

	n	Prosentti
Fysioterapeutti	12	3,9%
Fysioterapeutti, monimuotototeutus	0	0,0%
Insinööri, energia- ja ympäristötekniikka	11	3,5%
Insinööri, Industrial Management	0	0,0%
Insinööri, konetekniikka	7	2,2%
Insinööri, rakennustekniikka	8	2,6%
Insinööri, rakennustekniikka, monimuotototeutus	0	0,0%
Insinööri, talotekniikka	7	2,2%
Medianomi	20	6,4%
Metsätalousinsinööri	14	4,5%
Restonomi	16	5,1%
Sairaanhoitaja	25	8,0%
Sairaanhoitaja, monimuotototeutus	20	6,4%
Sosionomi	35	11,2%
Sosionomi, monimuotototeutus	25	8,0%
Terveydenhoitaja	19	6,1%
Tradenomi, liiketalous	22	7,1%
Tradenomi, liiketalous, monimuotototeutus	16	5,1%
Tradenomi, tietojenkäsittely	17	5,5%
Tradenomi, (BBA) International Business	8	2,6%
YAMK, ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen	9	2,9%
YAMK, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen	13	4,2%
YAMK, tradenomi, johtaminen ja liiketoimintaosaaminen	6	1,9%
YAMK, insinööri, teknologiaosaamisen johtaminen	2	0,6%
YAMK, insinööri, kestävä energiatalous	0	0,0%

4. Opintojeni aloitusvuosi

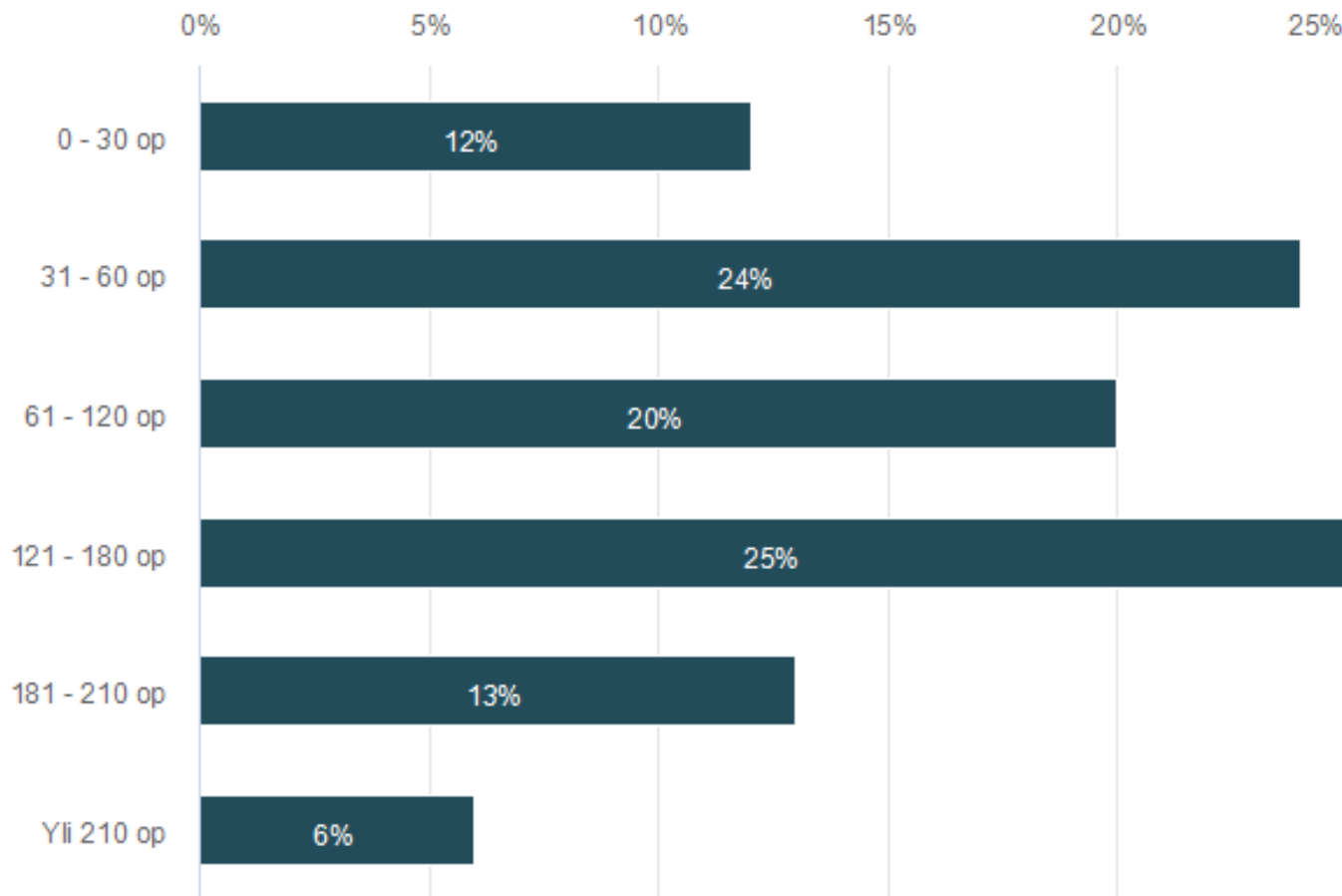
Vastaaajien määrä: 312



	n	Prosentti
2014	0	0,0%
2015	0	0,0%
2016	7	2,2%
2017	24	7,7%
2018	64	20,5%
2019	87	27,9%
2020	110	35,3%
2021	20	6,4%

5. Opintoja suoritettu

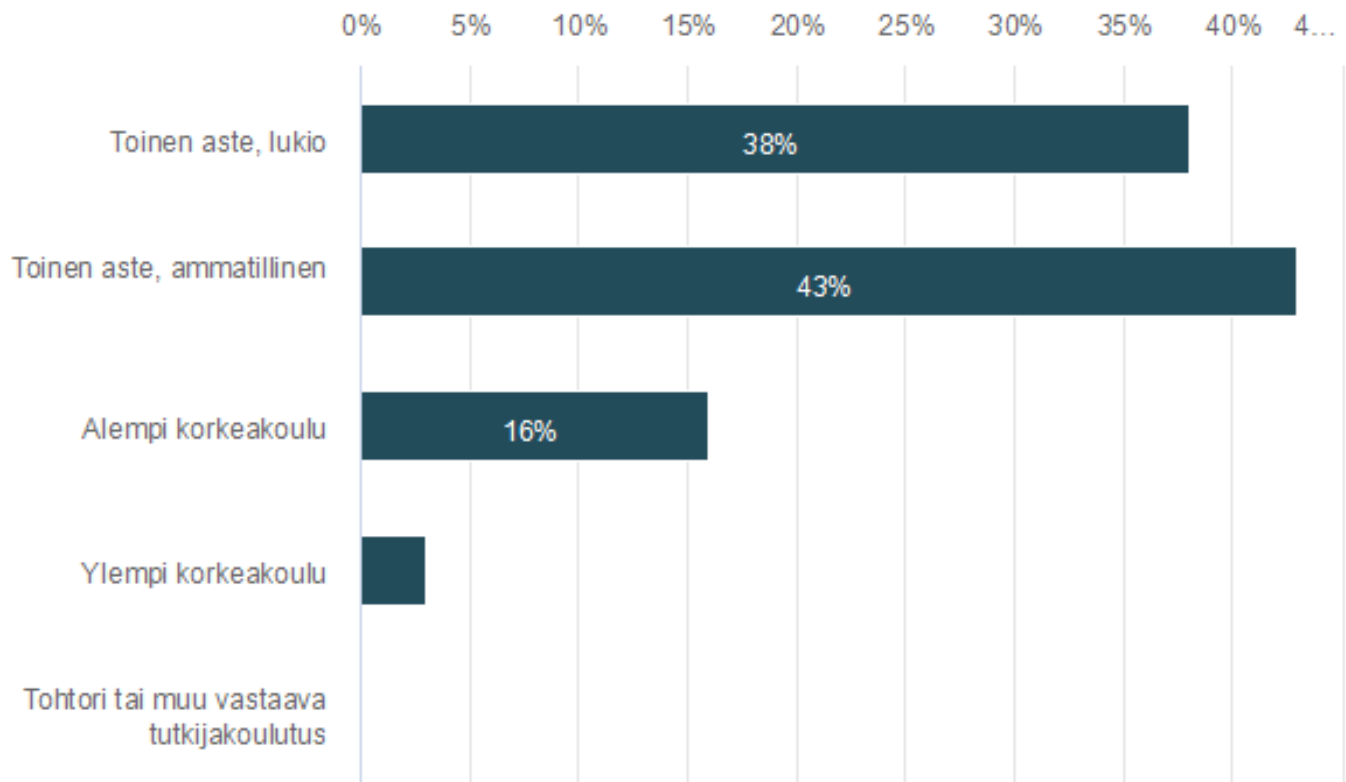
Vastajien määrä: 312



	n	Prosentti
0 - 30 op	36	11,5%
31 - 60 op	75	24,1%
61 - 120 op	63	20,2%
121 - 180 op	79	25,3%
181 - 210 op	40	12,8%
Yli 210 op	19	6,1%

6. Aikaisempi koulutukseni (valitse korkein koulutusasteesi)

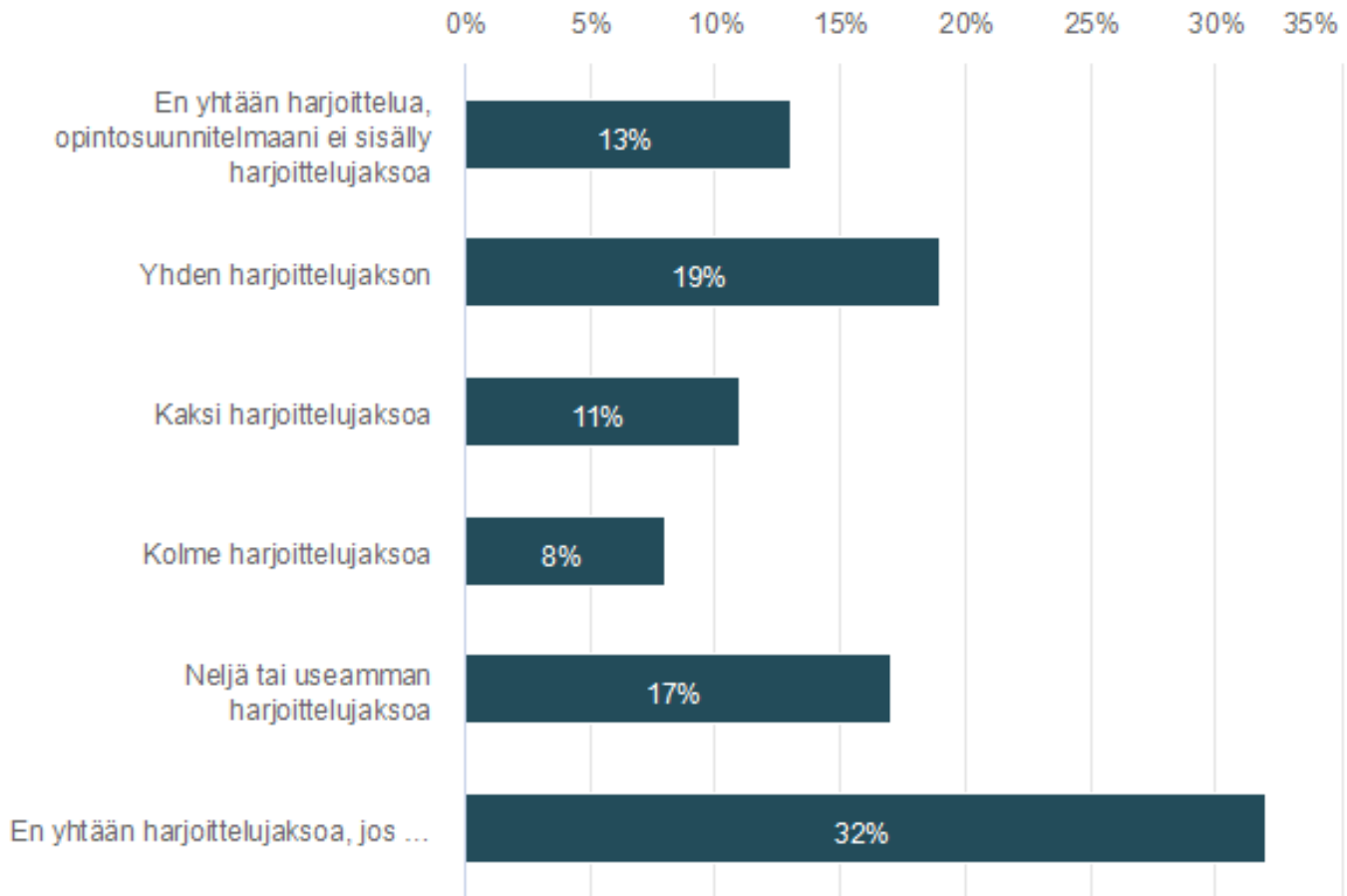
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Toinen aste, lukio	118	37,8%
Toinen aste, ammatillinen koulutus	133	42,6%
Alempi korkeakoulu	51	16,4%
Ylempi korkeakoulu	9	2,9%
Tohtori tai muu vastaava tutkijakoulutus	1	0,3%

7. Olen suorittanut osana opintojani

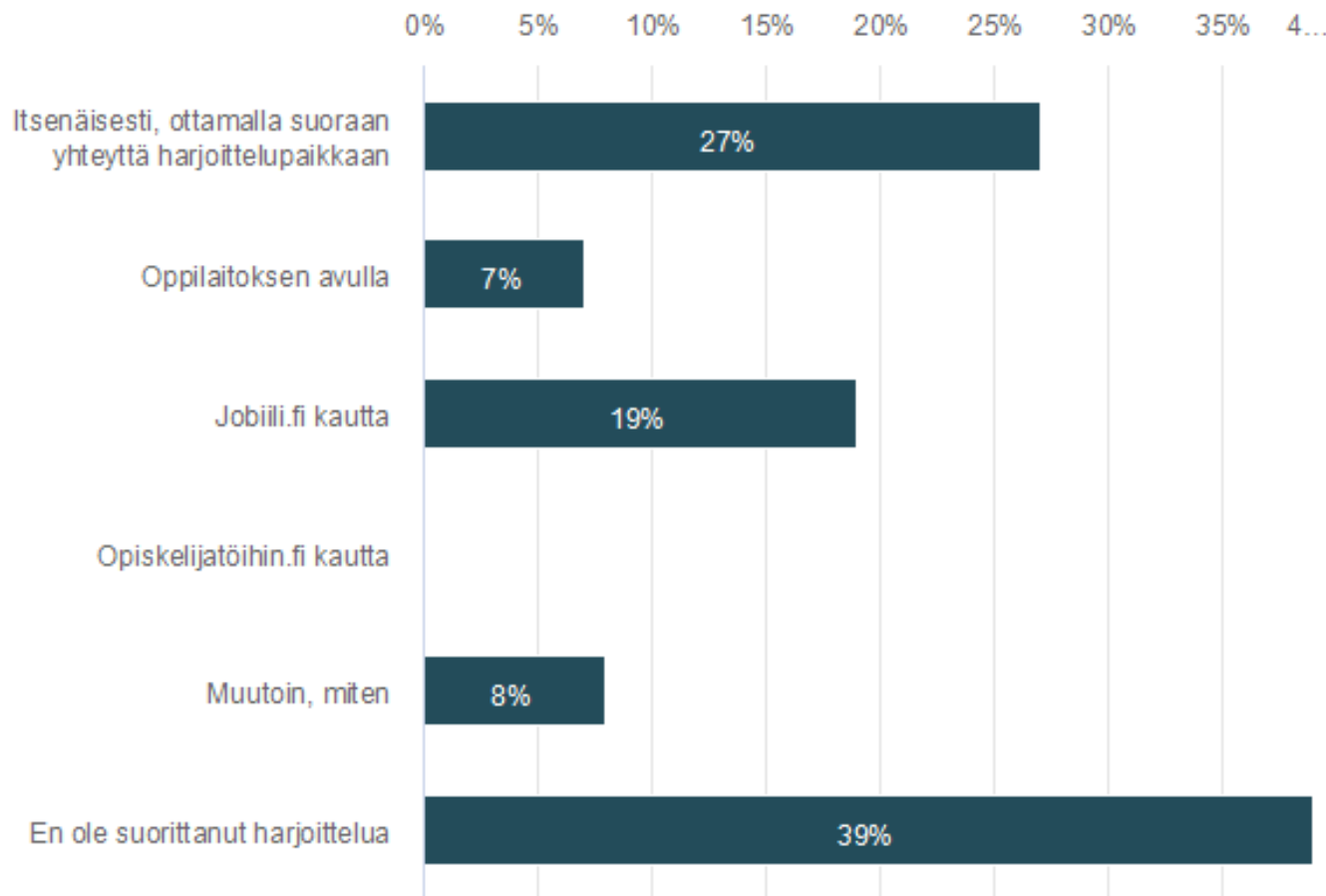
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
En yhtään harjoittelua, opintosuunnitelmaani ei sisälly harjoittelujaksoa	41	13,1%
Yhden harjoittelujakson	60	19,2%
Kaksi harjoittelujaksoa	34	10,9%
Kolme harjoittelujaksoa	23	7,4%
Neljä tai useamman harjoittelujaksoa	54	17,3%
En yhtään harjoittelujaksoa, jos vastasit tähän kerrotko lyhyesti, miksi et opinnoissasi ole suorittanut yhtään harjoittelua	100	32,1%

8. Harjoittelupaikan löysin

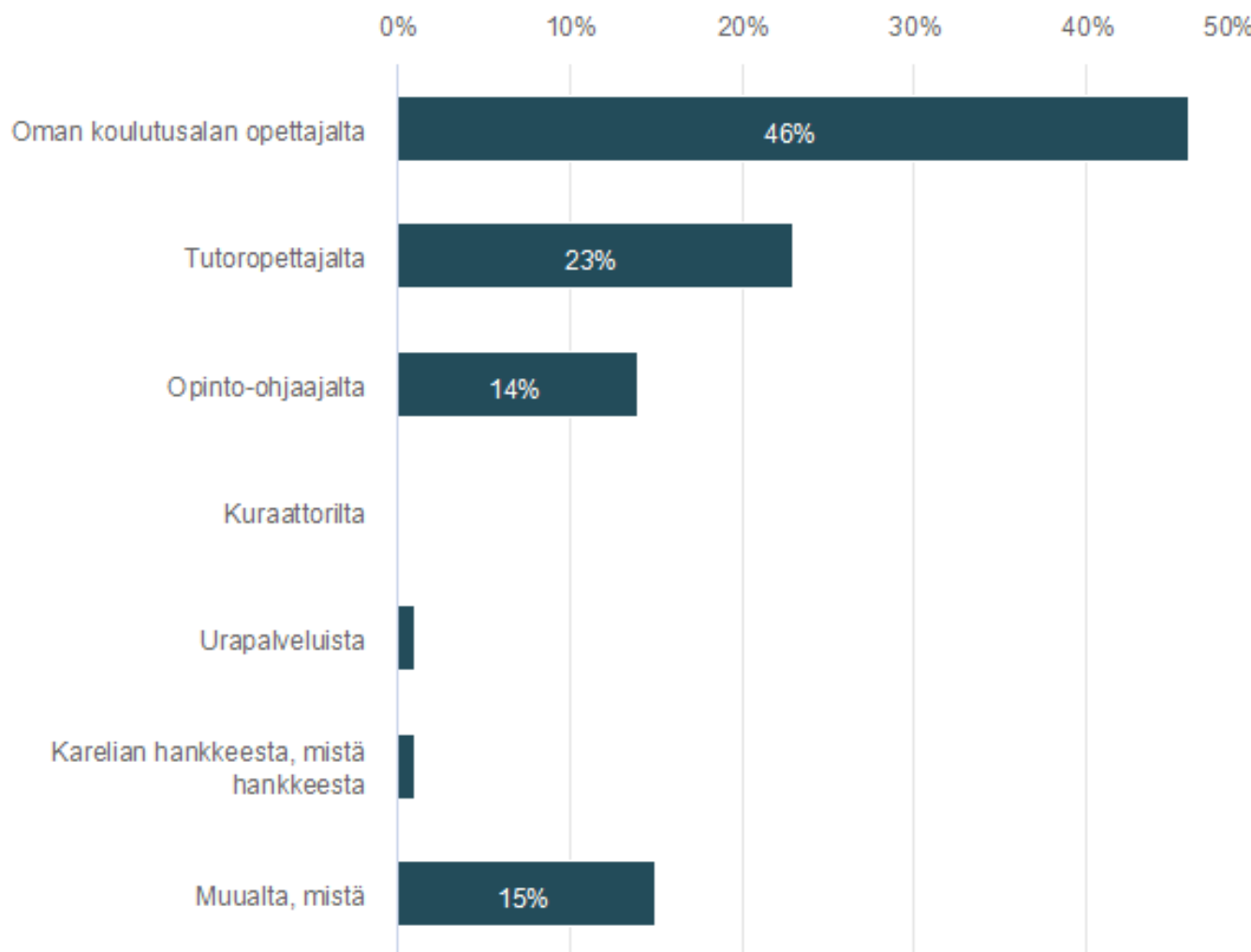
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Itsenäisesti, ottamalla suoraan yhteyttä harjoittelupaikkaan	84	26,9%
Oppilaitoksen avulla	21	6,8%
Jobiili.fi kautta	59	18,9%
Opiskelijatöihin.fi kautta	0	0,0%
Muutoin, miten	25	8,0%
En ole suorittanut harjoittelua	123	39,4%

9. Jos sait apua harjoittelupaikan löytymiseen oppilaitoksesi kautta, keneltä sait apua

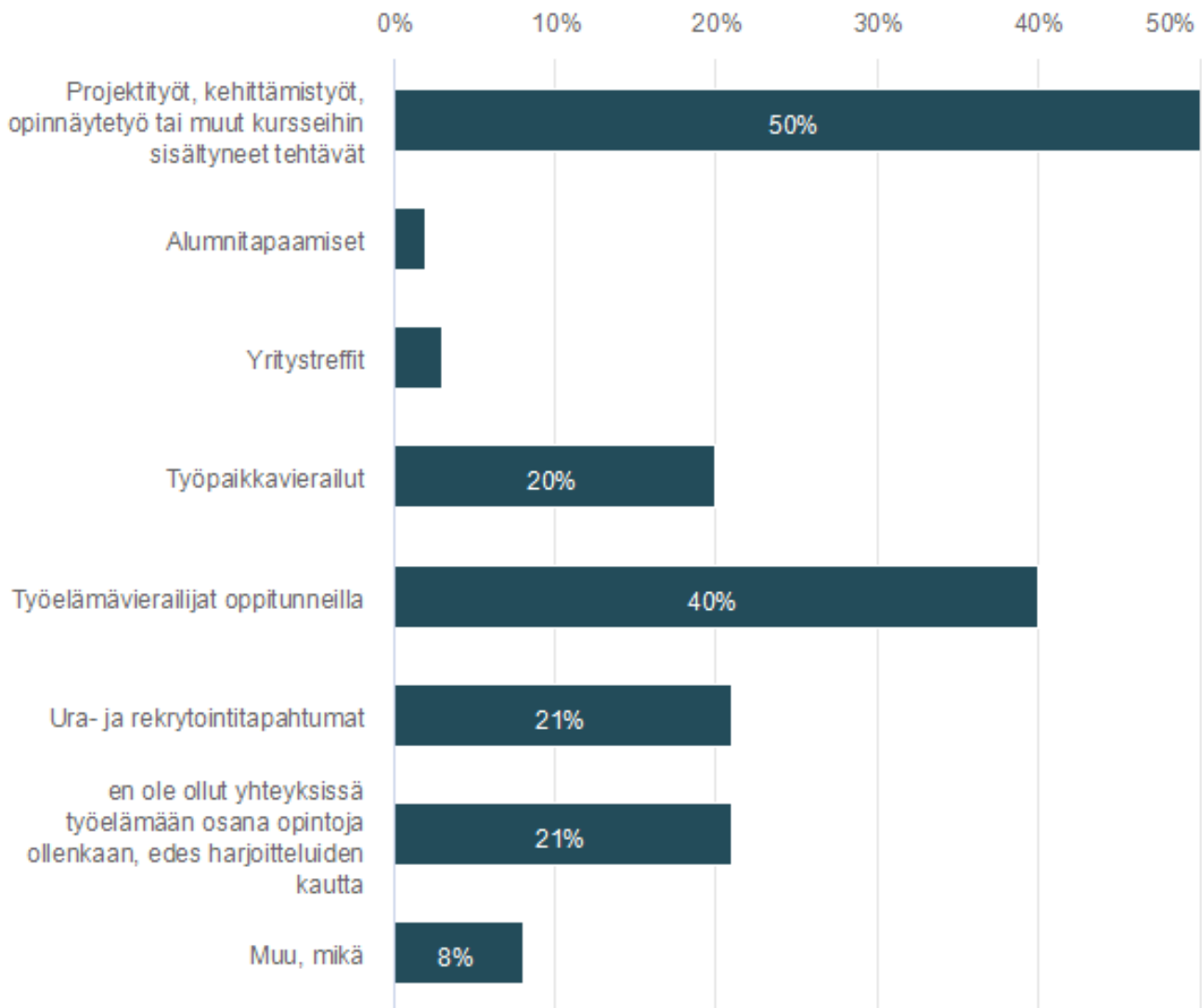
Vastaajien määrä: 98



	n	Prosentti
Oman koulutusalan opettajalta	45	45,9%
Tutoropettajalta	22	22,5%
Opinto-ohjaajalta	14	14,3%
Kuraattorilta	0	0,0%
Urapalveluista	1	1,0%
Karelian hankkeesta, mistä hankkeesta	1	1,0%
Muualta, mistä	15	15,3%

10. Harjoitteluiden lisäksi osana opintoja olen ollut yhteyksissä työelämäänseuraavien kanavien kautta (voit valita useamman)

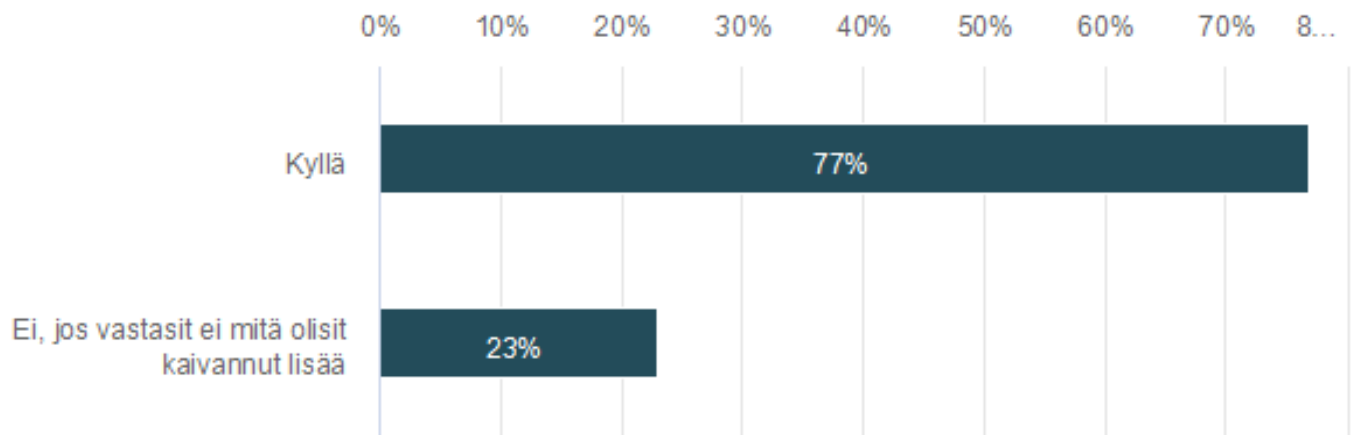
Vastaajien määrä: 312, valittujen vastausten lukumäärä: 513



	n	Prosentti
Projektityöt, kehittämistyöt, opinnäytetyö tai muut kurssisiin sisältyneet tehtävät	156	50,0%
Alumnitapaamiset	7	2,2%
Yritystreffit	10	3,2%
Työpaikkavierailut	61	19,6%
Työelämävierailijat oppitunneilla	125	40,1%
Ura- ja rekrytointitapahtumat	64	20,5%
en ole ollut yhteyksissä työelämään osana opintoja ollenkaan, edes harjoitteluiden kautta	65	20,8%
Muu, mikä	25	8,0%

11. Olen saanut osana opintojani riittävästi työelämäkontakteja

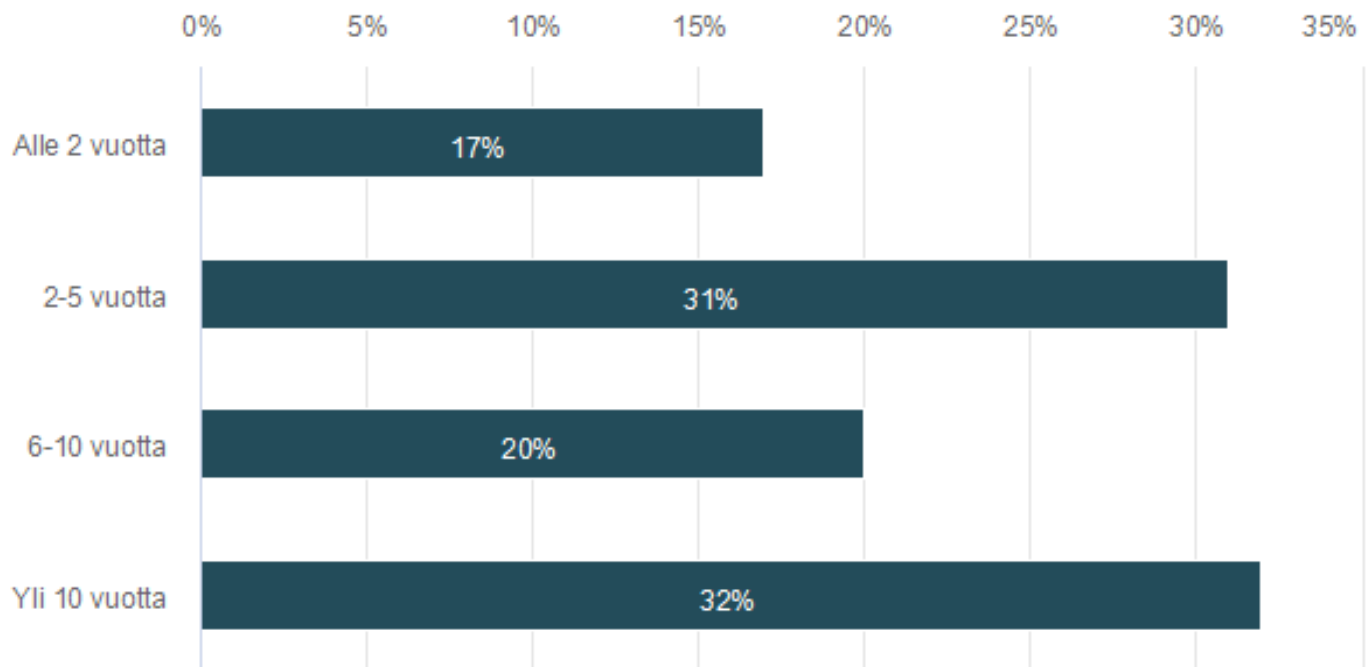
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Kyllä	241	77,2%
Ei, jos vastasit ei mitä olisit kaivannut lisää	71	22,8%

13. Työkokemukseni kokonaisuutena (ennen opintoja ja nyt opintojen aikana) kaikilta aloilta yhteensä, mukaan lukien harjoittelut, työkokeilut, kesätyöt, yms.

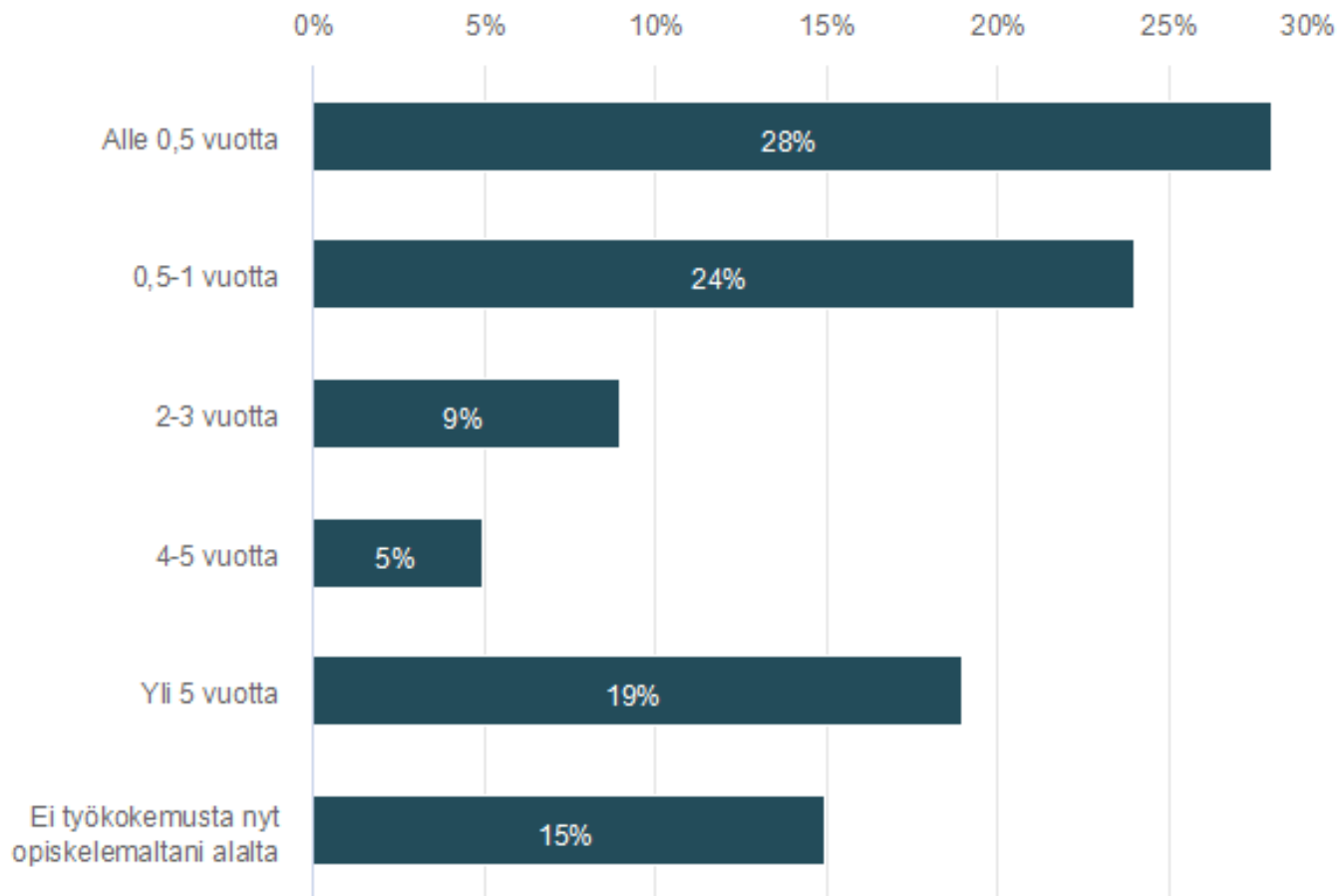
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Alle 2 vuotta	53	17,0%
2-5 vuotta	96	30,7%
6-10 vuotta	62	19,9%
Yli 10 vuotta	101	32,4%

14. Työkokemukseni nyt opiskelemaltani alalta (harjoittelut mukaan lukien)

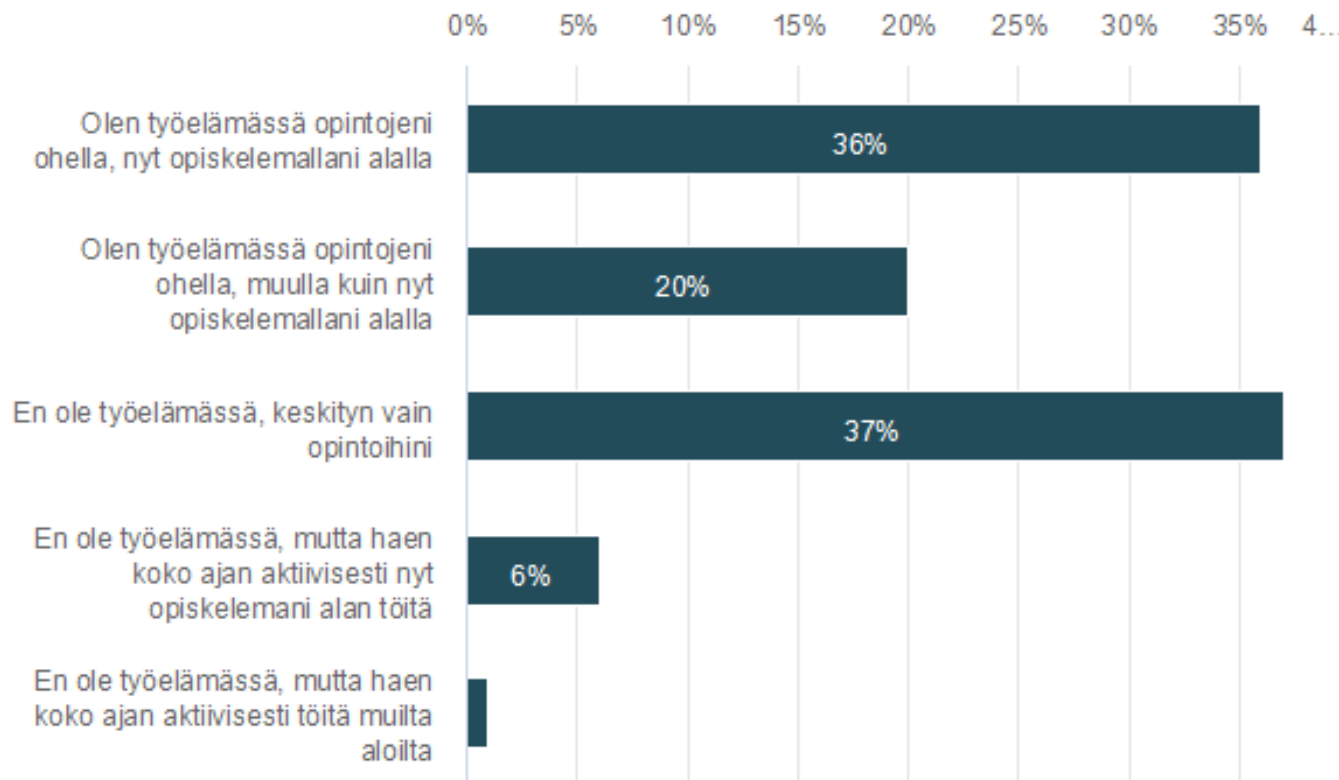
Vastajien määrä: 312



	n	Prosentti
Alle 0,5 vuotta	88	28,2%
0,5-1 vuotta	76	24,4%
2-3 vuotta	28	9,0%
4-5 vuotta	15	4,8%
Yli 5 vuotta	59	18,9%
Ei työkokemusta nyt opiskelemaltani alalta	46	14,7%

15. Tällä hetkellä opintojeni aikana

Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Olen työelämässä opintojeni ohella, nyt opiskelemallani alalla	112	35,9%
Olen työelämässä opintojeni ohella, muulla kuin nyt opiskelemallani alalla	63	20,2%
En ole työelämässä, keskityn vain opintoihini	116	37,2%
En ole työelämässä, mutta haen koko ajan aktiivisesti nyt opiskelemani alan töitä	19	6,1%
En ole työelämässä, mutta haen koko ajan aktiivisesti töitä muilta aloilta	2	0,6%

16. Yleiset työelämätaidoni

1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista 2. Osaamiseni kaippaa paljon kehitettävää 3. Osaamiseni kaippaa jonkin verran kehittämistä 4. Osaamiseni on hyvällä tasolla 5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla Vastaajien määrä:



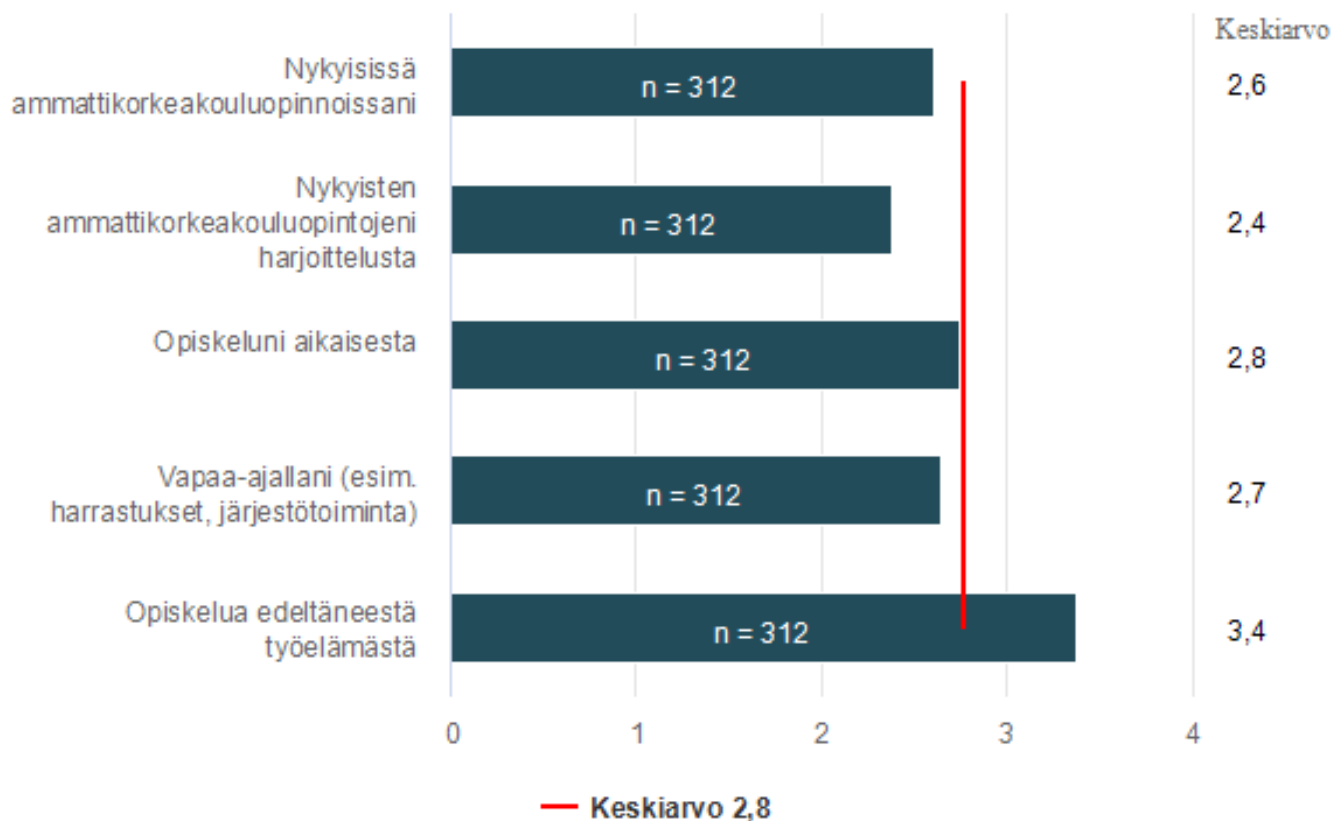
16. Yleiset työelämätaidoni**1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista 2. Osaamiseni kaippaa paljon kehitettävää 3.****Osaamiseni kaippaa jonkin verran kehittämistä 4. Osaamiseni on hyvällä tasolla 5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla**

Vastaajien määrä: 312

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Yhteistyö- ja tiimitaidot	0,6%	2,3%	13,1%	48,7%	35,3%	4,2	4,0
Vuorovaikutustaidot	0,3%	1,9%	14,1%	49,4%	34,3%	4,2	4,0
Neuvottelutaidot	0,6%	8,3%	32,7%	43,0%	15,4%	3,6	4,0
Toisten osaamisen ymmärtäminen	0,3%	4,2%	17,9%	54,5%	23,1%	4,0	4,0
Projektityöskentely	0,6%	8,0%	35,9%	41,4%	14,1%	3,6	4,0
Verkostotyöskentely	1,3%	14,7%	36,9%	34,6%	12,5%	3,4	3,0
Oman työn johtaminen	1,3%	9,6%	28,5%	39,1%	21,5%	3,7	4,0
Omasta jaksamisesta huolehtiminen	1,0%	11,5%	36,2%	36,2%	15,1%	3,5	4,0
Urasuunnittelun taito	2,9%	18,3%	45,2%	25,9%	7,7%	3,2	3,0
Taito käyttää omia vahvuuksiaan	1,0%	5,8%	26,6%	45,8%	20,8%	3,8	4,0
Oman osaamisen tunnistaminen	0,9%	9,0%	26,9%	43,3%	19,9%	3,7	4,0
Itseni brändäys	7,4%	32,0%	40,4%	14,1%	6,1%	2,8	3,0
Ongelmanratkaisutaidot	0,3%	2,6%	26,6%	47,8%	22,7%	3,9	4,0
Kansainvälisyystaidot	5,4%	26,6%	35,3%	22,4%	10,3%	3,1	3,0
Joustavuus ja mukautumiskyky	1,0%	1,9%	16,3%	54,2%	26,6%	4,0	4,0
Omien arvojen ja asenteiden tunnistaminen	1,0%	1,0%	16,3%	44,2%	37,5%	4,2	4,0

17. Yleiset työelämätaidot (esimerkiksi kysymyksessä 16 kuvatut taidot), missä olen kokenut oppineeni yleisiä työelämätaitoja¹. En lainkaan 2. Melko vähän 3. Melko paljon 4. Todella paljon

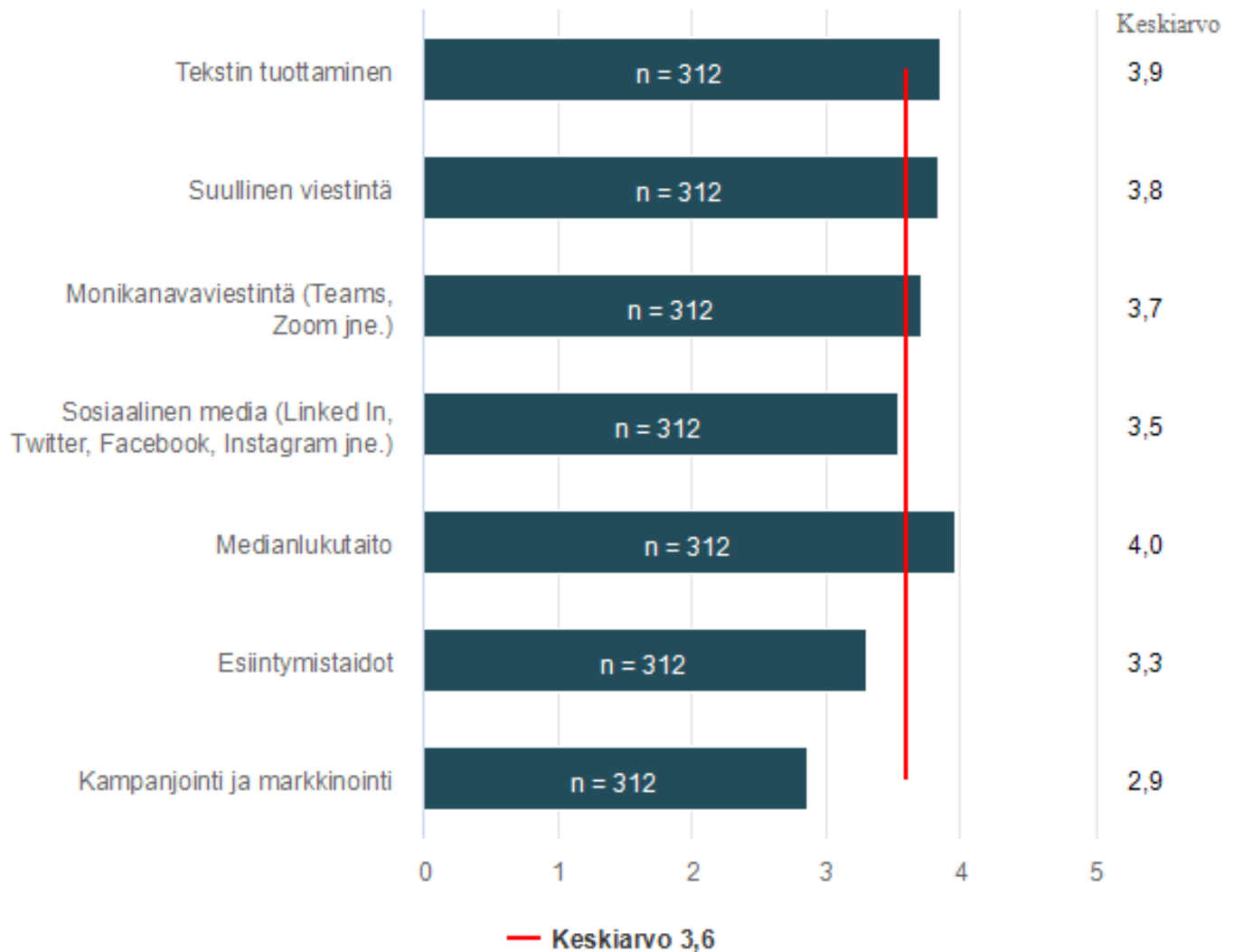
Vastaajien määrä: 312



	1	2	3	4	Keskiarvo	Mediaani
Nykyisissä ammattikorkeakouluopinnoissani	5,8%	39,7%	42,6%	11,9%	2,6	3,0
Nykyisten ammattikorkeakouluopintojeni harjoittelusta	35,3%	10,2%	35,6%	18,9%	2,4	3,0
Opiskeluni aikaisesta työelämästä	19,9%	15,1%	34,9%	30,1%	2,8	3,0
Vapaa-ajallani (esim. harrastukset, järjestötoiminta)	13,8%	26,0%	41,3%	18,9%	2,7	3,0
Opiskelua edeltäneestä työelämästä	2,9%	7,4%	38,1%	51,6%	3,4	4,0

19. Viestintätaidot 1. En koe tarvitsevani tällaista osaamista 2. Osaamiseni kaipaava paljon kehittämistä 3. Osaamiseni kaipaava jonkin verran kehittämistä 4. Osaamiseni on hyvällä tasolla 5. Osaamiseni on erittäin hyvällä tasolla

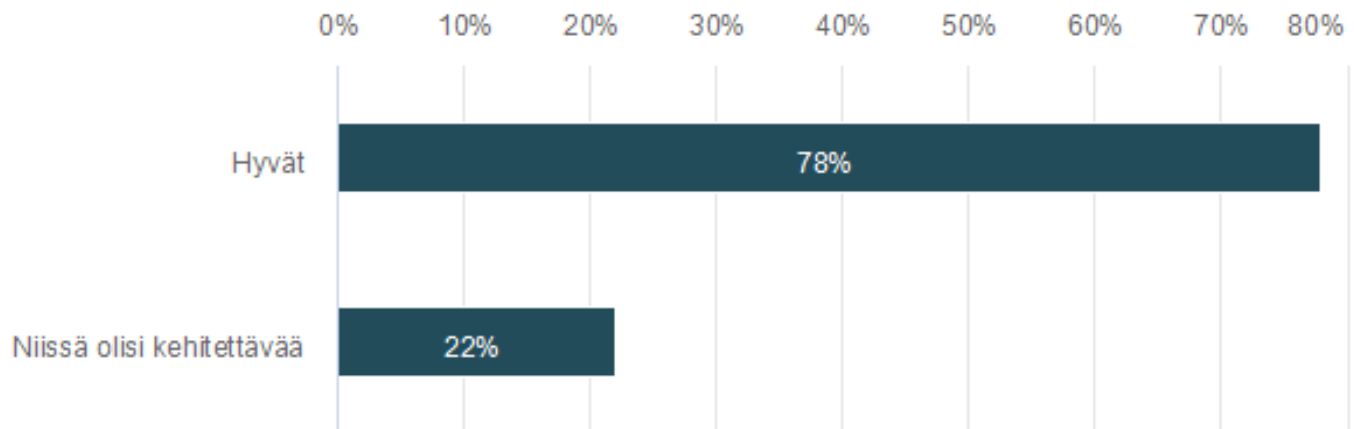
Vastaajien määrä: 312



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Tekstin tuottaminen	0,3%	4,8%	26,6%	45,8%	22,5%	3,9	4,0
Suullinen viestintä	0,6%	3,5%	28,5%	46,2%	21,2%	3,8	4,0
Monikanavaviestintä (Teams, Zoom jne.)	1,3%	7,1%	30,4%	41,3%	19,9%	3,7	4,0
Sosiaalinen media (Linked In, Twitter, Facebook, Instagram jne.)	4,5%	10,6%	30,8%	34,6%	19,5%	3,5	4,0
Medianlukutaito	1,3%	2,6%	18,9%	53,2%	24,0%	4,0	4,0
Esiintymistaidot	1,3%	17,9%	39,4%	32,1%	9,3%	3,3	3,0
Kampanjointi ja markkinointi	3,8%	32,1%	43,0%	16,0%	5,1%	2,9	3,0

20. Koen että yleiset työelämätaitoni ovat

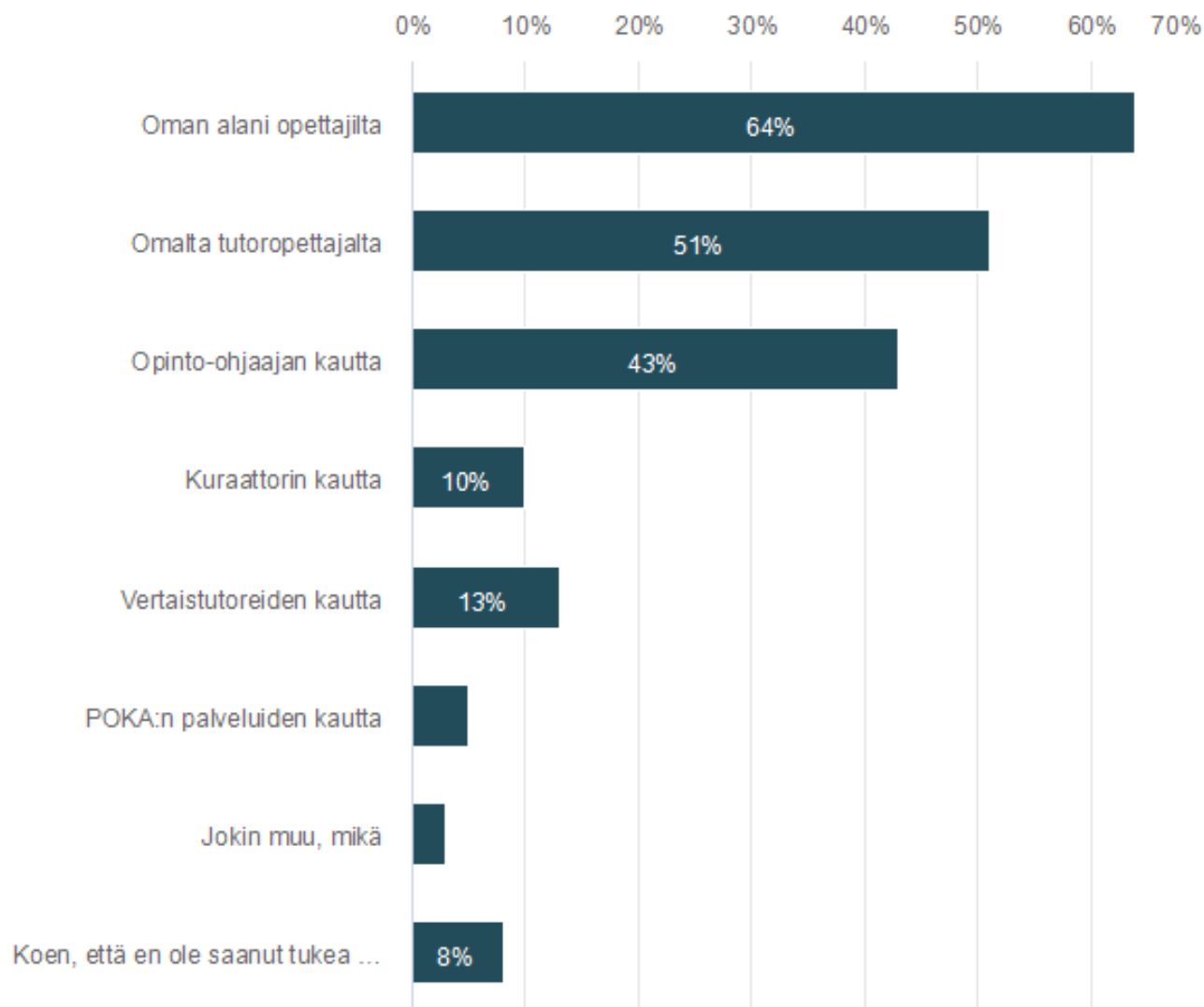
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Hyvät	244	78,2%
Niissä olisi kehitettävää	68	21,8%

22. Opintojeni aikana olen kokenut saaneeni tukea seuraavien Karelian ohjaus- ja tukipalveluiden kautta (voit valita useamman)

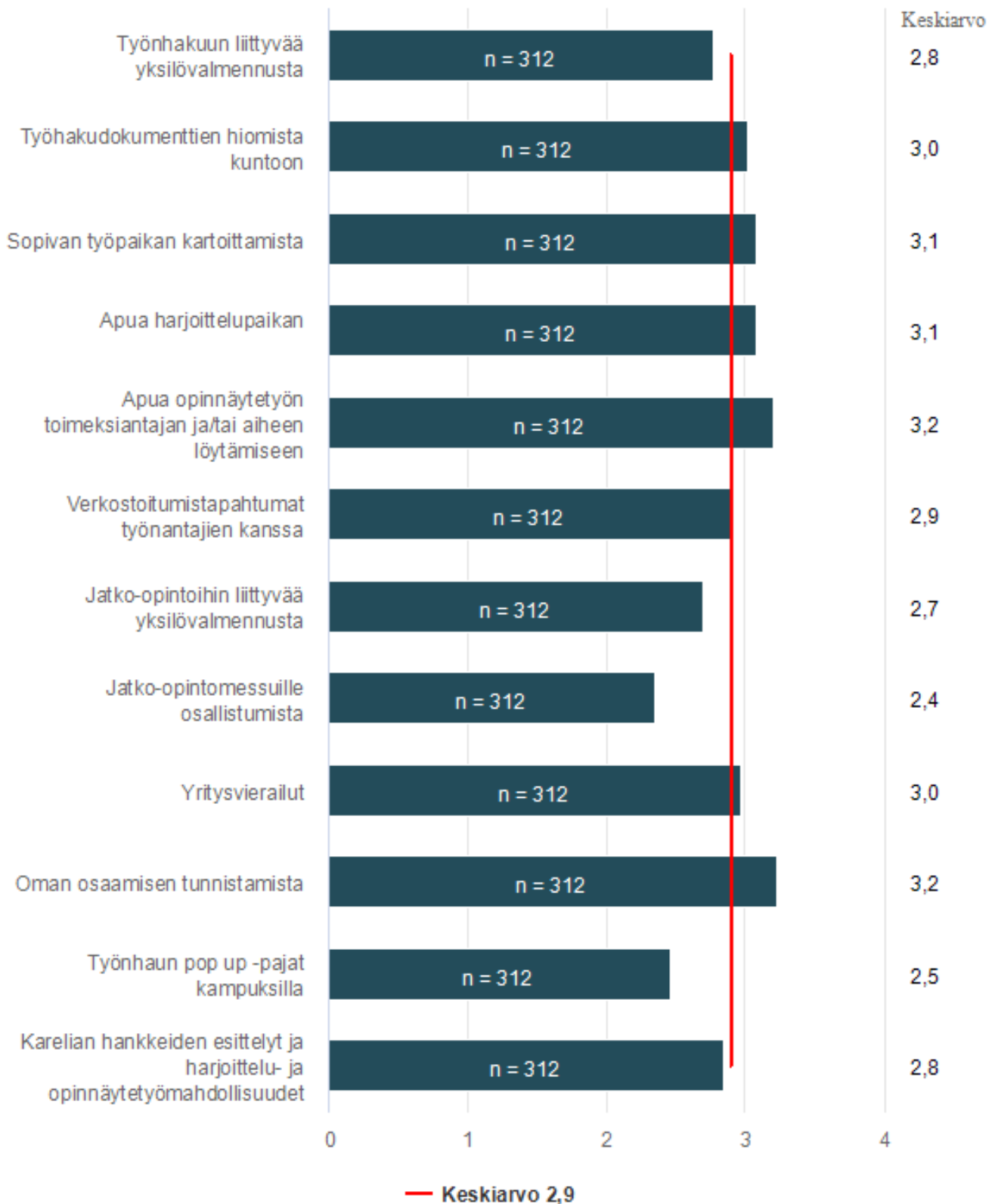
Vastaajien määrä: 312, valittujen vastausten lukumäärä: 611



	n	Prosentti
Oman alani opettajilta	199	63,8%
Omalta tutoropettajalta	158	50,6%
Opinto-ohjaajan kautta	133	42,6%
Kuraattorin kautta	31	9,9%
Vertaistutoreiden kautta	40	12,8%
POKA:n palveluiden kautta	17	5,4%
Jokin muu, mikä	8	2,6%
Koen, että en ole saanut tukea Karelian palveluiden kautta. Jos vastasit tähän, kuvaisitko lyhyesti, miksi koet näin	25	8,0%

24. Miten tärkeäksi koet seuraavat uraohjauspalvelut?1. En koe palvelua tärkeäksi2. Palvelu on melko tärkeä3. Palvelu on tärkeä4. Palvelu on erittäin tärkeä

Vastaajien määrä: 312



24. Miten tärkeäksi koet seuraavat uraohjauspalvelut?1. En koe palvelua tärkeäksi2. Palvelu on melko tärkeä3. Palvelu on tärkeä4. Palvelu on erittäin tärkeä

Vastaajien määrä: 312

	1	2	3	4	Keskiarvo	Mediaani
Työnhakuun liittyvää yksilövalmennusta	10,3%	28,5%	34,6%	26,6%	2,8	3,0
Työhakudokumenttien hiomista kuntoon	3,8%	20,5%	45,2%	30,5%	3,0	3,0
Sopivan työpaikan kartoittamista	4,2%	16,3%	45,8%	33,7%	3,1	3,0
Apua harjoittelupaikan löytämiseen	8,0%	15,4%	36,5%	40,1%	3,1	3,0
Apua opinnäytetyön toimeksiantajan ja/tai aiheen löytämiseen	5,5%	10,9%	41,0%	42,6%	3,2	3,0
Verkostoitumistapahtumat työnantajien kanssa	4,5%	25,6%	43,9%	26,0%	2,9	3,0
Jatko-opintoihin liittyvää yksilövalmennusta	9,3%	30,5%	41,0%	19,2%	2,7	3,0
Jatko-opintomessuille osallistumista	19,2%	36,9%	33,3%	10,6%	2,4	2,0
Yritysvierailut	6,4%	21,2%	41,0%	31,4%	3,0	3,0
Oman osaamisen tunnistamista	2,6%	12,8%	43,6%	41,0%	3,2	3,0
Työhaun pop up -pajat kampuksilla	16,0%	34,6%	36,6%	12,8%	2,5	2,0
Karelian hankkeiden esittelyt ja harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuudet	6,1%	25,6%	46,2%	22,1%	2,8	3,0

26. Heti valmistumisen jälkeen tulen todennäköisesti (valitse yksi)...

Vastajien määrä: 312



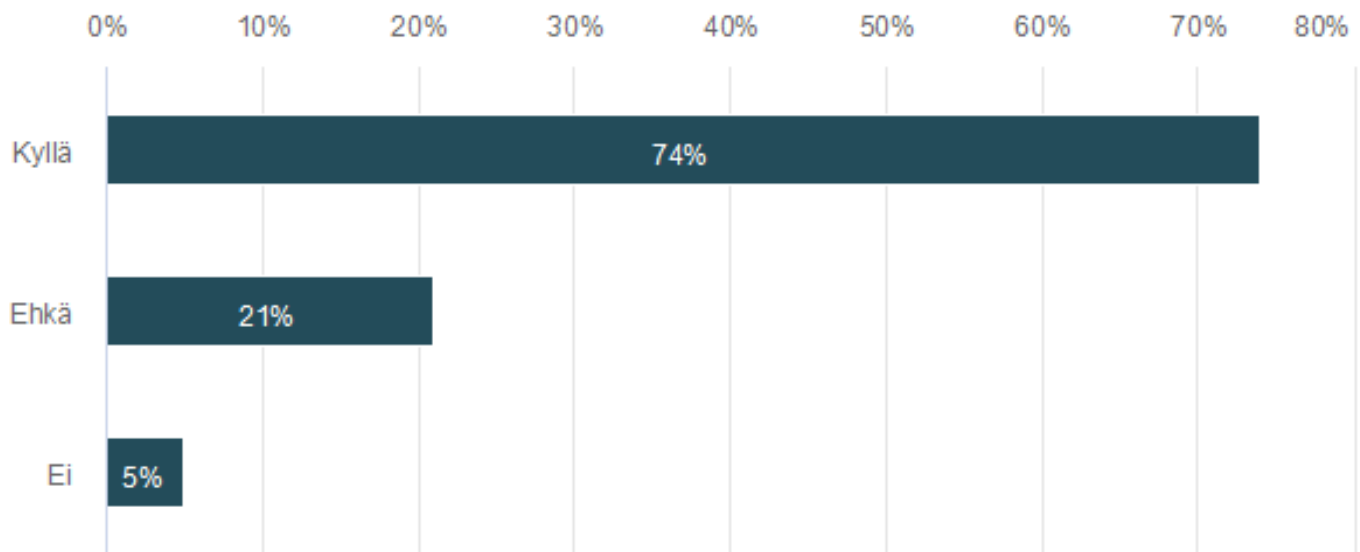
26. Heti valmistumisen jälkeen tulen todennäköisesti (valitse yksi)...

Vastajien määrä: 312

	n	Prosentti
Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt jo ennen opintojani	65	20,8%
Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt opintojeni aikana, opintojeni kautta (esimerkiksi harjoittelun tai muiden opintojen tarjoaman työelämäkontaktin kautta)	64	20,5%
Työskentelemään nykyisten opintojeni alalla, johon olen työllistynyt opintojeni aikana itsenäisesti ilman opintojeni kautta luotua työelämäkontaktia	21	6,7%
Jatkamaan nykyisessä työssäni, joka on eri alalla kuin nykyiset opintoni, johon olen työllistynyt jo ennen opintojani	8	2,6%
Jatkamaan nykyisessä työssäni, joka on eri alalla kuin nykyiset opintoni, johon olen työllistynyt opintojen aikana	3	1,0%
Työllistymään nykyisten opintojeni alalle	99	31,7%
Työllistymään muulle alalle kuin nykyiset opintoni	10	3,2%
Jäämään työttömäksi työnhakijaksi	19	6,1%
Jatkamaan jatko-opintoihin, samalle alalle kuin nykyiset opintoni ovat	12	3,9%
Jatkamaan opintoihin, eri alalle kuin nykyiset opintoni ovat	5	1,6%
Muu, mikä	6	1,9%

27. Minulle on selkeää mihin työtehtäviin voin työllistyä nyt opiskelemani tutkinnon avulla

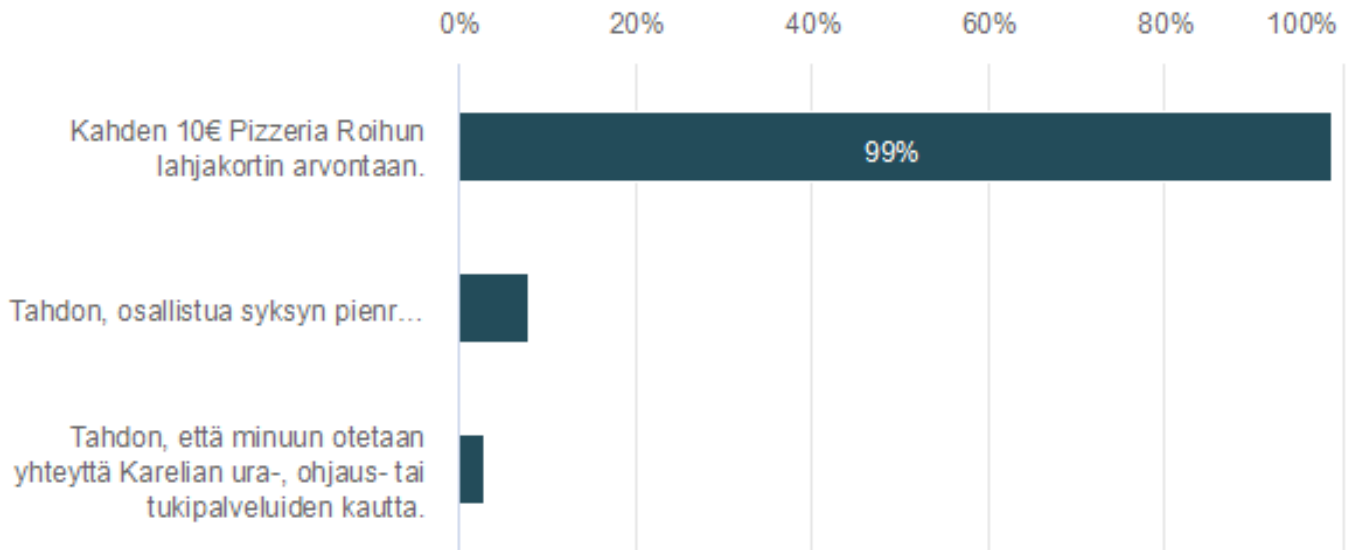
Vastaajien määrä: 312



	n	Prosentti
Kyllä	230	73,7%
Ehkä	66	21,2%
Ei	16	5,1%

30. Yhteystietojani saa käyttää seuraaviin tarkoituksiin (voit valita useamman)

Vastaajien määrä: 272, valittujen vastausten lukumäärä: 300



	n	Prosentti
Kahden 10€ Pizzeria Roihun lahjakortin arvontaan.	270	99,3%
Tahdon, osallistua syksyn pienryhmätoimintaan ja saada myös yksilöllistä ohjausta työelämätaitoihini ja työnetsintään. Yhteystietojani voidaan käyttää yhteydenottoon asian tiimoilta (ilmoittautuminen tämän lomakkeen kautta ei sitova ja voit vielä jättäytyä ryhmästä pois mikäli tilanteesi muuttuu).	23	8,5%
Tahdon, että minuun otetaan yhteyttä Karelian ura-, ohjaus- tai tukipalveluiden kautta.	7	2,6%