



Ura- ja rekrytointi- palvelut siltana työelämäyhteistyöhön

Astra Francke-Vehmas

HELSINGIN AMMATTIKORKEAKOULU STADIAN JULKAISUJA

SARJA D: ARTIKKELIT 7

Astra Francke-Vehmas

Ura- ja rekrytointipalvelut siltana työelämäyhteistyöhön

Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja
Sarja D: Artikkelit 7
2007

©2007 Tekijä

Julkaisu on tekijänoikeussäädösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Julkaisija Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia
www.stadia.fi/palvelut/julkaisutoiminta

ISBN 978-952-5158-53-3

ISSN 1796-0754

Sisältö

Ura- ja rekryointipalvelut kehittämisen kohteena.....	4
Tavoitteena työelämäkontaktien lisääminen.....	5
Tuloksena konkreettisia tuotteita	8
Työelämäyhteyshenkilöt käytännön toteuttajina	10
Projektista vakiintuneeseen toimintaan	12
Ura- ja rekryointitoiminnan haasteita	13
Johtopäätöksiä.....	14

Ura- ja rekrytointipalvelut kehittämisen kohteena

Ura- ja rekrytointipalveluiden tehtävänä on lisätä työelämän ja opiskelijoiden välisiä kontakteja. Työelämäyhteyksien avulla voidaan vaikuttaa siihen, että opiskelu vastaa paremmin työelämän tarpeisiin ja opiskelijat tietävät, minkälaiseen työhön opiskelu heitä valmistaa. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiassa ura- ja rekrytointipalveluiden kehittämiseksi haettiin lisärahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta (ESR) yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) kanssa. Rahoitus saatiin, ja se mahdollisti toiminnan laajentamisen uusien toimintamuotojen avulla 3,5-vuotisen hankkeen aikana. Stadian ja Diakin yhteinen kehittämisshanke *Ura- ja rekrytointipalvelut siltana työelämäyhteistyöhön* päättyi 31.12.2006. Tämä artikkeli on katsaus hankkeeseen ja sen toimintaan.

Opetusministeriössä ura- ja rekrytointipalvelut nähtiin 2000-luvun alussa tärkeäksi kehittämiskohteeksi ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakouluille myönnettiin varoja toiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen. Opiskelijoille haluttiin antaa työnhaussa ja työuran suunnittelussa tarvittavia valmiuksia. Samoin opiskelijoita ja työnantaja haluttiin auttaa löytämään toisensa.

Ura- ja rekrytointipalveluita kehitettiin 2000-luvun ensimmäiset vuodet lähinnä projektimaisesti. Opetusministeriön hankerahan tavoitteena on, että niillä kehitetyt toiminnot muuttuisivat vähitellen osaksi ammattikorkeakoulujen vakituista toimintaa. Osassa ammattikorkeakouluja toiminnoille suunnatut resurssit valitettavasti pienevät ja toiminnot muuttavat muotoaan, pahimmassa tapauksessa ne lakkautetaan. Moni ammattikorkeakoulu onkin itsenäisesti hankkinut ulkopuolista lisärahoitusta toimintojen edelleen kehittämiseksi, kuten Stadiassa tehtiin.

Kehittämishankkeen toteuttaminen kahden ammattikorkeakoulun yhteistyönä toi ura- ja rekrytointipalveluiden kehittämistyöhön uudenlaista näkökulmaa. Kokemuksia vaihdettiin ja toimintaa suunniteltiin yhteisin voimin. Hankkeen tavoitteisiin päästiin varsin hyvin. Ura- ja rekrytointitoiminta on laaja-alaista, ja sen merkitys on ymmärretty. Hankkeessa oli aktiivisena toimijana myös Stadian alumnijyhdistys, jonka kanssa Stadian ura- ja rekrytointipalvelu on tehnyt yhteistyötä menestyksekkäästi jo aiemmin.

Tavoitteena työelämäkontaktien lisääminen

Ura- ja rekrytointipalvelut siltana työelämäyhteistyöhön -hankkeen yhtenä tavoitteena oli lisätä opiskelijoiden ja työelämän välisiä kontakteja. Tavoitteeseen pääsemiseksi hankkeen aikana kehitettiin erilaisia konsepteja tilaisuuksista, joissa työnantajat ja opiskelijat voivat kohdata.

Tavoitteessa onnistuttiin, koska tilaisuuksia järjestettiin useita ja niihin osallistui runsaasti opiskelijoita sekä työelämän edustajia eri aloilta. Työelämäiltoapäiviä järjestettiin koulutusohjelmakohtaisesti muun muassa tekniikan eri koulutusohjelmissa sekä palvelualoilla. Näissä alan yritysten rekrytointihenkilöstö kertoi yrityksen rekrytointikäytännöistä. Lisäksi Stadiasta valmistuneet alumnit kertoivat työllistymisestään ja urapolkunsa alkuvaiheista.

Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan tilaisuudet olivat onnistuneita. Erityisesti alumnipuheenvuoroja kiiteltiin. Opiskelijan on helppo samaistua samalta alalta valmistuneeseen ja sitä kautta hahmottaa, minkälaiset työtehtävät häntä valmistumisen jälkeen voivat odottaa. Alumneja tulisikin hyödyntää opiskelun aikana huomattavasti enemmän työelämänäkökulman tuomiseksi mukaan opintoihin. Tällä voi olla opintoja suuntaavaa ja motivoivaa vaikutusta. Alumnit osaavat myös kertoa, miten koulutus on todellisuudessa vastannut työelämän odotuksiin.

Apuvälineitä urasuunnitteluun

Toisena tavoitteena oli tarjota apua opiskelijoiden urasuunnitteluun. Omien vahvuuksien, heikkouksien ja kiinnostuksen kohteiden miettiminen ja tunnistaminen auttaa opiskelijaa tekemään valintoja, jotka tukevat pääsyä hänelle sopiviin työtehtäviin. Opintoihin kuuluvilla harjoittelujaksoilla paikan valinnalla voi olla merkitystä tulevan työuran kannalta, koska monilla aloilla opiskelija myöhemmin työllistyy harjoittelupaikkaansa. Harjoittelun aikana opiskelijalla on mahdollisuus markkinoida osaamistaan työnantajalle.

Jo pelkästään tiedon lisääminen alan erilaisista työllistymismahdollisuuksista ja vaihtoehdoista on monelle tarpeen, koska näkemykset voivat olla kapea-alaisia eikä kaikkia vaihtoehtoja tunneta. Tässäkin alumnit voivat olla hyödyksi ja kertoa myös epätyypillisemmistä työllistymisvaihtoehdoista alalla.

Hankkeen aikana tavoitteeseen vastattiin muun muassa tuottamalla urasuunnittelun tueksi kysymyssarja, jonka avulla opiskelija voi

pohtia tavoitteitaan ja toiveitaan tulevan työpaikan suhteen. Lisäksi uraohjaustyötä tekeville laadittiin uraohjaajan käsikirja, josta löytyy perustietoa työelämästä, urasuunnittelusta ja ammatillisen kasvun ohjauksesta. Näitä materiaaleja voidaan hyödyntää esimerkiksi opiskelijan ja ohjaajan välisissä henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) tekeen liittyvissä keskusteluissa ja ne löytyvät ura- ja rekrytointipalvelun www-sivuilta. Www-sivujen kehittämiseen opiskelijoita, työnantajia ja henkilökuntaa palveleviksi hankkeessa panostettiin paljon.

On vaikea arvioida, miten paljon tuotettua urasuunnitteluaineistoa arjen työssä käytetään, mutta kaiken kaikkiaan urasuunnittelun tärkeyttä on hankkeen aikana korostettu. Ohjaustyötä tekeville on annettu suositukseksi, että opiskelija laatisi henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) teon yhteydessä myös urasuunnitelman, jota hän voisi myöhemmin päivittää.

Ura- ja rekrytointipalveluiden yhteistyön lisääminen

Yhtenä tärkeänä tavoitteena hankkeessa oli lisätä paitsi projektiin osallistuvien ammattikorkeakoulujen, Stadian ja Diakin, myös muiden pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden välistä yhteistyötä. Valtakunnallisella tasolla ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluilla toimii verkostohanke, joka tekee yhteistyötä monin eri tavoin. Ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden tärkein tuote, rekrytointipalvelu Jobstep.net, on syntynyt tämän yhteistyön tuloksena. Verkosto on tuottanut myös useissa ammattikorkeakouluissa käytössä olevan urasuunnittelun ja työnhaun verkko-opintojakson. Pääkaupunkiseudulla ura- ja rekrytointipalveluiden välinen yhteistyö on ollut vähäisempää, mutta siihen on alettu kiinnittää huomiota. Yhteistyö tehostaisi toimintaa, koska työnantajat pääkaupunkiseudulla ovat samoja. Kilpailuasetelman sijaan toimimalla yhdessä resurssit saadaan tehokkaammin käyttöön ja työelämäyhteistyöhön mahdollisuudet lisääntyvät. Samalla vältetään päällekkäisiä yhteydenottoja, mikä on työnantajille eduksi. Työnantajan kannalta keskitetty toiminta on parempi vaihtoehto kuin se, että jokainen ammattikorkeakoulu vuorotellen ottaa yhteyttä samasta asiasta.

Ura- ja rekrytointipalvelut siltana työelämäyhteistyöhön -hankkeessa osallistuja-ammattikorkeakoulut tekivät runsaasti yhteistyötä muun muassa Jobstepin sosiaali- ja terveysalan harjoittelupaikkavarausjärjestelmän käyttöönottokoulutuksen järjestämisessä. Koulutus toteutui hyvin laajamittaisesti ja on hyvä esimerkki yhteistyön kannattavuudesta. Pääkaupunkiseudun yhteistyön käynnistämiseksi järjestettiin tapaamisia

mm. eri yhteistyökumppaneiden (esim. Helsingin seudun kauppamari) luona. Yhteistyö on vielä alkutekijöissään, mutta sen kehittämistä jatketaan hankkeen päättymisen jälkeen.

Työllistymismahdollisuuksia opiskelijoille

Hankkeen selkeänä tavoitteena oli myös opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Tämän toteutumiseksi opiskelijoita markkinoitiin yrityksille kesätyöntekijöiksi ja harjoittelijoiksi. Markkinoinnin kohteena oli myös Jobstep.net-palvelu, jonka tunnettuuden parantamisella pyrittiin käyttäjämäärien lisääntymiseen ja sitä kautta konkreettisesti työ- ja harjoittelupaikkojen löytymiseen Jobstepista. Jobstepin markkinointia pidetään tärkeänä valtakunnallisellakin tasolla, joten siihen on voitu hyvällä syyllä panostaa. Ura- ja rekrytointipalvelu tarjoaa työnantajille monenlaisia vaihtoehtoja tehdä yhteistyötä Stadian kanssa. Niillä luodaan opiskelijoille kontakteja työelämän suuntaan, jotta työllistyminen helpottuisi.

Tavoitteen saavuttaminen on vaikeasti mitattavissa, koska esimerkiksi Jobstepin kautta työllistyneistä ei ole tietoa. Työnantajien Stadiaan lähettämien ja Jobstepiin laittamien työpaikkailmoitusten määrä on kuitenkin lisääntynyt, joten tästä voi päätellä työtilanteen olevan suhteellisen hyvä. Tässä tietysti on huomattaviakin alakohtaisia eroja, joten markkinointityötä on syytä jatkaa edelleen ja keskittyä aloille, joilla opiskelijoiden harjoittelupaikkoja on heikommin tarjolla ja Jobstepiin on rekisteröitynyt vain vähän työnantajia. Jobstep.net on nimenomaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden käytössä, joten siinä mielessä sen toimivuus on hyvä mittari työpaikkojen määrää arvioitaessa.

Ura- ja rekrytointitoiminnan pyrkimyksenä on, että valmistuneet opiskelijat saavat koulutustaan vastaavaa työtä ja toisaalta työnantajat saavat oikeanlaisia työntekijöitä. Hyöty on siis molemminpuolinen. Kehittämishanke edesauttoi tätä päämäärää. Työnhakukoulutukset lisäsivät ja lisäävät opiskelijoiden valmiuksia hakea työtä ja työllistyä. Hankkeen pyrkimyksenä oli, että sen päättyessä ainakin osa syntyneistä konkreettisista käytänteistä ja tuotoksista olisi vakiintunut. Tämä tavoite on saavutettu, koska muun muassa työnantajatilaisuuksia järjestetään edelleen. Samoin urasuunnittelun ja työnhakuvalmiuksien tukemista jatketaan muun muassa työnhaku- ja urasuunnittelukoulutusten ja verkko-opintojakson myötä. Osallistuja-ammattikorkeakoulujen välisen yhteistyön oli tarkoitus olla alkusysäys laajemmalle yhteistyölle pääkaupunkiseudulla. Yhteistyö on käynnistynyt, mutta vaatii vielä panostusta.

Tuloksena konkreettisia tuotteita

Ura- ja rekrytointipalvelut siltana työelämäyhteistyöhön -hanke tuotti konkreettisia tuloksia, joita koulutusohjelmat voivat hyödyntää työelämänäkökulman lisäämiseksi opintoihin. Hankkeen aikana järjestettiin useita tilaisuuksia ja tapahtumia, kuten työelämäiltapäiviä ja yritysesitytilaisuuksia, jotka todettiin toimiviksi ja tarpeellisiksi. Näille on edelleen kysyntää, joten niiden järjestämistä jatketaan.

Toiminnan markkinointi keskeisessä roolissa

Markkinointi ja tiedottaminen on ura- ja rekrytointitoiminnassa oleellista. Tiedottamiseen kiinnitettiin huomiota ja sitä varten laadittiin tiedotussuunnitelma. Tietoa ura- ja rekrytointitoiminnan tarkoituksesta sekä sen tunnettuutta lisättiin paitsi opiskelijoiden ja työnantajien keskuudessa myös ammattikorkeakoulun sisällä. Hanke toi lisäresursseja tiedottamiseen. Konkreettisesti se näkyi mahdollisuutena tehdä useita esitteitä ja muuta materiaalia toiminnan tueksi. Tässä asiassa hankkeen työelämäyhteystyöhenkilöt olivat aktiivisia ja tuottivat työnantajille suunnattuja koulutusalaesitteitä messu- ym. tilaisuuksissa jaettavaksi. Tämä oli hyvä tapa tuoda esiin muun muassa työnantajien puolella vähemmän tunnettuja uudempia tutkintonimikkeitä.

Työnantajille lähetettiin kahdesti vuodessa kirje, jonka tavoitteena oli Stadian opiskelijoiden ja Jobstep-palvelun markkinointi. Jobstep oli esillä näkyvästi myös kaikissa tapahtumissa ja messuilla, joihin Stadian ura- ja rekrytointipalvelu jollain tavalla osallistui. Jobstepin osalta markkinoinnin tulokset ovat konkreettisesti havaittavissa: sekä työnantaja- että opiskelijakäyttäjien määrä lisääntyi hankkeen aikana huomattavasti. Hankkeen alkaessa Stadian asiakkaana oli rekisteröitynyt 539 työnantajakäyttäjää, ja hankkeen päättyessä heitä oli 1497. Opiskelijoiden vastaavat luvut olivat 2434 ja 4732.

Työelämä lähemmäs opintoja

Työelämätilaisuuksien tarkoituksena on toimia opiskelijoiden, työnantajien ja henkilökunnan kohtaamispaikkana. Opiskelijoille tämä tuo työelämää konkreettisesti lähemmäs opintoja, mikä on tärkeää jo pelkästään ammatillisen kasvun ja urasuunnittelun kannalta. Työnantajille tilaisuudet tarjoavat mahdollisuuden esittäytyä mutta myös kertoa

tuleville työntekijöille, mitä heiltä työelämässä odotetaan. Työnantajilta myös kuulee, minkälaisia taitoja he ammattikorkeakoulusta valmistuneelta edellyttävät. Tämä on arvokasta tietoa myös koulutusalan kannalta. Aloilla, joilla tulevina vuosina oletettavasti on työvoimapulaa, työnantajien on erityisen tärkeää markkinoida itseään valmistuville alan ammattilaisille. Tilaisuuksien tarkoitus on hyödyttää molempia osapuolia. Työelämälle ja ammattikorkeakoulun muille toimijoille tilaisuudet tarjoavat kohtaamispaikan ja mahdollisuuden luoda suhteita ja uusia yhteistyön malleja, verkostoitua sekä keskustella.

Ura- ja rekrytointitoiminnan tavoitteena ja pyrkimyksenä on viedä opiskelu lähemmäs työelämää ja käytäntöä. Tarve on selkeästi olemassa, koska toiveita tilaisuuksien järjestämiseen on tullut sekä koulutusohjelmista että työnantajien suunnalta. Toisaalta henkilökunnalle tarjotaan välineitä ohjata opiskelijoita urasuunnittelussa työelämäyhteyksiä hyödyntäen. Heille on järjestetty koulutustilaisuuksia. Asiantuntijoiden alustamana on keskusteltu esimerkiksi urasuunnittelun ja -ohjauksen tärkeydestä ammattikorkeakoulussa ja saatu koulutusta harjoittelun laadukkaaseen ohjaukseen.

Hankkeessa ideoidut ja tuotetut välineet sekä toimintatavat tehtiin, jotta ne palvelevat jatkossakin opiskelijoita, työnantajia ja henkilökuntaa. Opiskelijoille tarjotaan apuvälineitä ja myös tietoa urasuunnittelun ja työnhaun tueksi. Sitä he saavat työnhakukoulutuksista ja löytävät ura- ja rekrytointipalvelun [www-sivuilta](#) samoin kuin hankkeen aikana kirjastoihin perustetuista ura- ja rekrytointipisteistä. Ne ovat sekä opiskelijoiden että henkilökunnan käytössä. [Www-sivuja](#) on hankkeen aikana kehitetty paljon, jotta ne vastaisivat kaikkien osapuolten tarpeisiin ja olisivat mahdollisimman selkeät ja helppokäyttöiset.

Työelämäyhteyshenkilöt käytännön toteuttajina

Ura- ja rekrytointipalvelut siltana työelämäyhteistyöhön -hankkeen merkittävin toimintaa kehittävä asia oli työelämäyhteyshenkilöiden nimeäminen koulutusaloille. Parhaimmillaan Stadiassa oli yhtäaikaisesti yhdeksän työelämäyhteyshenkilöä. He hoitivat tehtävää osana omaa työtään ja veivät ura- ja rekrytointitoiminnan konkreettisesti koulutusaloilleen. Kullakin alalla keskityttiin sellaisiin asioihin, jotka koettiin tärkeäksi esimerkiksi harjoittelukäytänteiden kannalta. Toiminnan suuntaviivoja mietittiin yhdessä puolivuositain. Vaikka työelämäyhteyshenkilöiden työtehtävät vaihtelivat jonkin verran koulutusalan mukaan, tavoitteena oli saada käytäntöjä yhtenäisiksi siltä osin kuin se koulutusaloittaiset erot huomioiden oli mahdollista. Työelämäyhteyshenkilöiden tehtäviin kuului myös ura- ja rekrytointipalveluista tiedottaminen, työnantajakontaktien lisääminen sekä Jobstepin markkinointi.

Työelämäyhteyshenkilöt tunsivat alansa erityispiirteet, joten heidän aktiivisuutensa ja innovatiivisuutensa ansiosta koulutusaloilla syntyi hienoja toimintamalleja tai jo olemassa olevia kehitettiin edelleen. Esimerkkinä tästä mainittakoon musiikin koulutusohjelmassa [www-sivuille](#) tuotettu sijaispankki eli sijaisuuksia tekevien opiskelijoiden rekisteri. Toiminta osoitti selkeästi, että kaikilla koulutusaloilla on tarpeita, mutta niiden luonne saattaa vaihdella.

Sosiaali- ja terveysalalla työelämäyhteyshenkilön toiminta keskittyi Jobstepiin rakennetun harjoittelupaikkavaraustajustelmän käyttöönottoon. Järjestelmän tarkoituksena on siirtää sosiaali- ja terveysalan harjoittelupaikkojen varaukset tulevaisuudessa valtakunnallisesti kokonaan sähköiseen muotoon. Suurena haasteena on työnantajien, henkilökunnan sekä opiskelijoiden kouluttaminen järjestelmän käyttöön. Pääkaupunkiseudulla järjestelmä otettiin käyttöön ensimmäisenä. Stadiassa ja Diakissa yhteinen hanke helpotti koulutusten resursointia ja järjestelmän haltuunottoa. Koulutukset toteutettiin suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti kaikki käyttäjätahot huomioiden.

Toimiva yhteistyöverkosto

Ammattikorkeakoulun sisällä työelämäyhteyshenkilöt muodostivat yhteistyöverkoston, jonka kautta tieto kulki koulutusohjelmiin ja joka osallistui aktiivisesti toimintaan kuten työnantajatilaisuuksien järjestä-

miseen. Ilman hanketta työelämäyhteys henkilöiden palkkaamiseen ei olisi ollut mahdollisuuksia. Ideana oli, että koulutusohjelma tai koulutusala itse löytää keskuudestaan asiasta kiinnostuneen, joka hoitaisi tätä tehtävää osan työajastaan. Toiminnan kannalta oli tärkeää, että työelämäyhteys henkilö tuntee koulutusalan käytännöt ja erityispiirteet. Asista kiinnostuneita henkilöitä löytyi kattavasti eri koulutusaloilta.

Työelämäyhteys henkilöt toimivat kukin itsenäisesti omassa yksikössään, mutta tapaamisia oli säännöllisesti. Niissä keskusteltiin asioista sekä jaettiin kokemuksia ja hyviä käytänteitä. Työelämäyhteys henkilöiden kesken oli varsin paljon yhteistyötä, koska tarpeiden todettiin monilta osin olevan samankaltaisia. Toiminnan jalkautumista koulutusaloille työelämäyhteys henkilöiden myötä voidaan pitää yhtenä hankkeen tärkeimmistä tuloksista.

Projektista vakiintuneeseen toimintaan

Ura- ja rekrytointitoiminnan tulisi jatkua kehittämishankkeen jälkeenkin ja siitä riippumatta. ESR-rahoitteen projektin tavoitteena oli käynnistää toimintamuoto, joka jatkuu ja kehittyy edelleen. Stadiassa hanke on luonut toiminnalle suuntaviivat, ja sen aikana kehitetyt välineet ja toimintamallit ovat käytössä edelleen: tuotetut materiaalit ovat helposti löydettävissä ja saatavissa esimerkiksi www-sivuilla, Jobstep on kaikkien käytössä ja sen markkinointia jatketaan edelleen. Työelämätilaisuuksia on suunnitteilla. Vanhojen toimintojen rinnalla luodaan myös uusia käytäntöjä ja toimintoja. Toiminnan jatkumisen edellytyksenä on, että keskitettyyn suunnittelu- ja koordinoitutyöhön on riittävästi henkilöresursseja ja koulutusaloilla ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneita asiasta ja vievät sitä eteenpäin.

Stadiassa ura- ja rekrytointitoiminta jatkuu ja tavoitteena on suunnitella uusia toimintamuotoja mm. tulevaan Metropolia-ammattikorkeakouluun Stadian ja Evtek-ammattikorkeakoulun yhdistyessä. Tämä tuo toimintaan uusia mahdollisuuksia ja haasteita. Yhteistyö alumnien kanssa laajenee myös muiden Stadian toimijoiden suuntaan: työelämäyhteistyölle kehitetään muotoja, jotka yhdistäisivät ura- ja rekrytointipalveluiden, alumnien, aikuiskoulutuksen sekä mahdollisesti myös tutkimus- ja kehittämistoiminnan tarpeet. Suurin ongelma toiminnan jatkuvuudessa lienee sellaisten tehtävien organisoimisessa, joihin liittyy ylläpitoa, kuten www-sivut ja ura- ja rekrytointipisteet. Palkattuja työelämäyhteistyshenkilöitä ei enää ole, joten näiden tehtävien hoito tulee järjestää muulla tavoin. Yhteistyshenkilöverkoston kautta tiedottaminen ja sen kaltaiset asiat sen sijaan järjestyvät hyvin.

Myös pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden välinen yhteistyö jatkuu ja yhteistyökuvioita työelämän puolella mahdollisten uusien kumppaneiden kanssa selvitetään. Jobstepin ylläpito hoidetaan keskitetysti, ja Stadian ura- ja rekrytointipalvelu osallistuu aktiivisesti valtakunnalliseen kehittämistyöhön. Hanke osoitti yhteistyön olevan voimavara, jota tällaisessa työssä pitää hyödyntää tulosten saavuttamiseksi. Muiden kehittämistä käytänteistä kannattaa ottaa mallia ja soveltaa mahdollisuuksien mukaan.

Ura- ja rekrytointitoiminnan haasteita

Ura- ja rekrytointipalveluiden suurimmat haasteet etenkin toiminnan alkuaikoina ovat liittyneet toiminnan tunnetuksi tekemiseen. Jopa ammattikorkeakoulun sisällä ura- ja rekrytointipalvelut tunnettiin varsin huonosti, ja vei oman aikansa ennen kuin niiden tärkeys ymmärrettiin. Vaikkakin työelämäyhteyksien merkitys opiskelun aikana on tiedostettu, niiden yhteyttä ura- ja rekrytointipalveluihin ei samalla tavoin ole oivallettu. Ongelma koetaan valtakunnallisella tasolla hyvin pitkälti yhteiseksi. Tämä on vaatinut huomattavaa panostusta toiminnasta tiedottamiseen ja sen markkinointiin. Verkostoyhteistyö onkin ollut ehdottomasti toiminnan voimavara.

Ilman ulkopuolisen rahoituksen tuomia lisäresursseja ura- ja rekrytointipalveluiden toiminta ei Stadiassa olisi vielä näin pitkällä. Asiassa on edistytty huomattavasti, ja toimintaa on helpompi jatkaa, kun toimintatavat on luotu. Yhteistoiminta osallistuja-ammattikorkeakoulujen kesken hankkeen aikana oli hedelmällistä ja antoisaa ja sujui hyvässä hengessä. Vaikka toimintakulttuurien erilaisuus toi oman haasteensa yhteistyöhön, toiselta osapuolelta opittiin paljon ja saatiin hyviä ideoita.

Toiminnan lähtökohtana yhteistyö

Toiminnassa on päästy hyvään alkuun, mutta vielä riittää haasteita. Ura- ja rekrytointipalveluiden tarjoamia työelämäyhteistyön muotoja voisi hyödyntää paljon enemmän opiskelijan urasuunnittelun ja opintojen tukena. Toiminnan tulee lähteä koulutusalojen tarpeista. Yhteistyön lisääminen koulutusohjelmien suuntaan on edelleen yksi toiminnan suurimmista haasteista, varsinkin nyt, kun hankkeen myötä tulleita työelämäyhteyshenkilöitä ei enää ole. Toiminta tulisi pitää niin tärkeänä, että koulutusohjelmista löytyisi siihen henkilöresursseja. Tällöin koulutusalojen tarpeet saataisiin paremmin kuuluviin.

Yhtenä lähiaikojen haasteena on myös yhteistyön vahvistaminen pääkaupunkiseudulla. Työnantajilta kuullun perusteella he lähtevät helpommin mukaan toimintaan, jos se kohdistuu mahdollisimman moniin heidän kannaltaan olennaisiin alojen opiskelijoihin. Työnantajat saavat runsaasti kutsuja erilaisiin tilaisuuksiin eivätkä voi osallistua kaikkiin. Heidän kannaltaan tehokkainta olisi tavoittaa mahdollisimman paljon opiskelijoita useammista ammattikorkeakouluista samalla kertaa. Muilla paikkakunnilla korkeakoulujen välisestä yhteistyöstä rekrytointitilaisuuksien ja vastaavien järjestämisessä on paljon hyviä esimerkkejä. Pääkaupunkiseudulla tätä asiaa pitäisi viedä eteenpäin ja kehittää.

Johtopäätöksiä

Työelämäyhteyksiä ammattikorkeakouluopintojen aikana pidetään tärkeinä. Ne ovat merkittäviä opiskelijan urasuunnittelun kannalta ja tukevat sitä. Ura- ja rekrytointipalveluilla on tärkeä rooli opiskelijoiden työelämäyhteyksien ja -valmiuksien lisääjänä. Miten opiskelija saisi paremman käsityksen työelämän odotuksista ja vaatimuksista kuin olemalla konkreettisesti kosketuksissa työelämään jo opiskelun aikana? Samasta oppilaitoksesta valmistunut alumni voi olla hyvin merkittävä tekijä opiskelumotivaation kannalta jo opiskelun alkuvaiheessa. Opiskelijan on tärkeä nähdä ja kuulla, minkälaisiin tehtäviin hän mahdollisesti valmistumisensa jälkeen sijoittuu. Opintojen alussa opiskelijan näkemys alan vaihtoehtoista voi olla hyvin kapea-alainen. Ura- ja rekrytointipalvelut tarjoavat mahdollisuuksia olla kosketuksissa työelämän kanssa.

Stadiassa ura- ja rekrytointipalveluiden kehittämishanke toi resursseja, joilla toimintaa pystyttiin laajentamaan koskettamaan mahdollisimman monia opiskelijoita sekä henkilökuntaa. Se myös lisäsi mahdollisuuksia tiedottaa toiminnasta. Kehittämishanke oli hyvä tapa saada ura- ja rekrytointipalvelun kaltainen toiminta, jolla on varsin vähän perinteitä ammattikorkeakoulussa, ihmisten tietoisuuteen.

Toimintaa voidaan toteuttaa osittain yleisellä tasolla keskitetysti koulutusalaista riippumatta. Tämä on hedelmällistä monella tapaa, kun esimerkiksi työnhakukoulutuksessa eri alojen opiskelijat pääsevät vaihtamaan kokemuksia. Toinen puoli toimintaa on räätälöidympää, koulutusalaakohtaiset erot huomioivaa. Joka tapauksessa toiminnan pitäisi ulottua läpi koko opintopolun, tuoda virikkeitä ja tietoa työelämästä sekä valmiuksia hakeutua työelämään. Tällä tavoin opiskelija mahdollisimman hyvin tietää, minkälaisiin tehtäviin on sijoittumassa ja mitä häneltä työelämässä odotetaan. Ura- ja rekrytointipalveluiden tarjonta kannattaa ehdottomasti hyödyntää koulutusalojen arjessa. Toiminnasta on eniten hyötyä, kun se suunnitellaan yhteistyössä.

Lisätietoja: www.stadia.fi/rekry