

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Jenni Hyvärinen

IDEOITA WORK SMART – ÄLYKKÄÄSTI TÖIHIN -HANKKEEN
KEHITTÄMISEKSI

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2016



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2016
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
013 260 600

Tekijä
Jenni Hyvärinen

Nimeke
Ideoita Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeen kehittämiseksi

Toimeksiantaja
Karelia Ammattikorkeakoulu Oy:n Work Smart -hanke

Tiivistelmä

Opinnäytetyö tehtiin Karelia Ammattikorkeakoulu Oy:n Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeelle. Kyseessä oli asiakastytyväisyystutkimus, jonka tavoitteena oli kerätä tietoa hankkeen kehittämiseksi ja siten asiakastytyväisyyden parantamiseksi. Tutkimusaineistoa kerättiin 3.8.–30.11.2015. Tutkimuksessa käytettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumuotoina olivat lomake- ja yksilöhaastattelut. Yksilöhaastattelut suoritettiin teemahaastatteluina. Kohderyhminä tutkimuksessa olivat hankkeeseen osallistuneet opiskelijat ja työelämän edustajat. Tässä raportissa analysoidaan saatua aineistoa ja pohditaan kehitysideoita toimeksiantajaa varten.

Tutkimuksen perusteella hanketta pidettiin pääasiassa hyödyllisenä. Siitä saivat hyötyä sekä opiskelijat että työelämän edustajat. Sen avulla voidaan lisäksi ylläpitää ja kehittää oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä. Kuitenkin myös parannettavaa löydettiin. Palautetta hankkeen kohderyhmiltä on hyvä kerätä myös jatkossa asiakastytyväisyyden takaamiseksi ja parantamiseksi.

Kieli

Sivuja 53

Suomi

Liitteet 10

Asiasanat asiakastytyväisyys, koulutuspalvelut, hanke



THESIS
June 2016
Degree Programme of Business Economics

Karjalankatu 3
80220 JOENSUU
FINLAND
013 260 600

Author
Jenni Hyvärinen

Title
Ideas for development of the project "Work Smart"

Commissioned by
The "Work Smart" project of Karelia University of Applied Sciences

Abstract

This thesis is made for the "Work Smart" Project of Karelia University of Applied Sciences. The thesis examines a customer satisfaction survey meant to gather information for the development of the project and thereby improve customer satisfaction. Material for the survey was collected from the August 3 to November 30, 2015.

Qualitative and quantitative research methods were used. The survey employed form completion and individual interviews. Individual interviews were accomplished thematically. The target groups of the survey were students and employers who were involved in the project. The report analyzes the data collected and discusses the ideas for development for the commissioner.

Based on the research the project was considered useful. Both students and employers benefitted from it. The project is also a good way to maintain and improve cooperation between learning institutions and working life. Suggestions for improvements were also found. Collecting feedback from the target group of the project would also be good in the future to ensure and improve customer satisfaction.

Language

Pages 53

Finnish

Appendices 10

Keywords

customer satisfaction, education services, project

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Asiakastytyväisyys	5
3 Koulutuspalvelut.....	8
4 Work Smart – Älykkäästi töihin -hanke	11
5 Käytetyt tutkimusmenetelmät	14
5.1 Mixed methods -menetelmä	14
5.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä	15
5.3 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä.....	16
5.4 Lomakehaastattelu	17
5.5 Teemahaastattelu	18
6 Työpajojen rakenne	19
6.1 Eri tavoilla järjestetyt verkostoitumistyöpajat	20
6.2 Pitchaus- eli markkinointipuhe	22
7 Tutkimuksen luotettavuus	22
7.1 Reliabiliteetti	23
7.2 Validiteetti	23
7.3 Objektiivisuus	23
8 Tutkimuksen eettisyys.....	25
8.1 Henkilötieto	25
8.2 Etiikka	25
9 Opiskelijoilta työpajoissa saadut palautteet	26
9.1 Ensimmäinen työpaja	27
9.2 Toinen työpaja	31
9.3 Kolmas työpaja eli verkostoitumistyöpaja	34
10 Työelämän edustajilta verkostoitumistyöpajoissa saadut palautteet	41
11 Opiskelijoiden yksilöhaastatteluiden tulokset	44
11.1 Work Smart -työpajoihin ja -kesäopintoihin osallistuneen opiskelijan palautteet.....	45
11.2 Vain Work Smart -työpajoihin osallistuneen opiskelijan palautteet	45
12 Työelämän edustajien yksilöhaastatteluiden tulokset	47
13 Johtopäätökset ja pohdinta	50
Lähteet.....	53

Liitteet

Liite 1	Kyselylomake 1. työpajaan osallistuneille opiskelijoille
Liite 2	Ikäjakoma 1. työpajoissa
Liite 3	Kyselylomake 2. työpajaan osallistuneille opiskelijoille
Liite 4	Ikäjakoma 2. työpajoissa
Liite 5	Kyselylomake verkostoitumistyöpajaan osallistuneille opiskelijoille
Liite 6	Ikäjakoma verkostoitumistyöpajoissa
Liite 7	Kyselylomake verkostoitumistyöpajaan osallistuneille työnantajille
Liite 8	Haastattelukysymyksiä Work Smart -hankkeeseen ja -kesäopintoihin osallistuneelle opiskelijalle
Liite 9	Haastattelukysymyksiä Work Smart -hankkeeseen osallistuneille opiskelijoille
Liite 10	Haastattelukysymyksiä Work Smart -hankkeeseen osallistuneille työnantajille

1 Johdanto

Opinnäytetyöni toimeksiantajana oli Karelia Ammattikorkeakoulu Oy:n Work Smart -hanke. Olin tutkintooni kuuluvassa viiden kuukauden pituisessa harjoittelussa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan eli TKI-liiketoiminnan yksikössä Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeessa, johon liittyen tein asiakastyytyväisyystutkimuksen. Tavoitteenani oli kerätä tietoa, joka auttaa kehittämään hanketta. Keräsin palautetta hankkeeseen osallistuvilta opiskelijoilta ja työelämän edustajilta 3.8.–30.11.2015 eli harjoitteluni aikana. Tässä raportissa analysoidaan kyseistä aineistoa ja pohditaan kehitysideoita toimeksiantajaa varten.

Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeen tavoitteena on parantaa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia opiskelun aikana ja sen jälkeen. Kyseisen projektin tarkoituksena on myös kehittää yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Hanketta toteuttavat yhdessä Karelia-ammattikorkeakoulu ja PKKY eli Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen, sillä työllisyystilanne Suomessa on tällä hetkellä heikko. Tekemäni asiakastyytyväisyystutkimuksen tavoitteena on auttaa opinnäytetyöni toimeksiantajaa kehittämään hanketta. Work Smart – Älykkäästi töihin -projekti kestää vuoden 2017 loppuun saakka, joten kehitysideoitani ehditään vielä hyödyntää.

2 Asiakastyytyväisyys

Tyytyväinen asiakas on taatusti jokaisen yrityksen ja asiakaspalvelijan tavoite. Tyytyväinen asiakas suosittelee mieluusti ostamaansa palvelua tai tuotetta muille ja ostaa sitä todennäköisemmin uudestaan. Tyytyväisen asiakkaan saavuttamiseksi tarvitaan raudanlujaa tilannesilmää ja ammattiosaamista. Kyseinen tie

on vaativa ja se alkaa yhteydenpidosta ja kontaktista. Jos asiakasta ei huomioida hänen tullessaan liikkeeseen tai hänen tarjouspyyntöönsä ei vastata, hyvän palvelun kriteerit eivät monen mielestä toteudu. Yleensä ei riitä, että asiaa hyvittelään ja selitellään, koska asiakas on jo kokemuksensa saanut ja hakeutuu helposti muualle. Jokainen asiakaskohtaaminen on ainutlaatuinen. Asiakas vaistoa, jos hänen tarpeitaan ei huomioida aidosti. (Tavaila 2016.)

Asiakastyytyväisyys kuvaa asiakkaan odotusten täyttymistä ja se on yritysmaailmassa ehkä tärkein tavoite kehityksen ylläpitämisessä. Tyytyväisyys ei kuitenkaan yleensä takaa asiakasuskollisuutta tai sitä, että asiakas suosittelee palvelua tai tuotetta muille vapaaehtoisesti. Asiakastyytyväisyys voi olla siten petollinen mittari. Asiakkaalta kannattaa kysyä tyytyväisyyden sijaan, suosittelisiko hän käyttämäänsä tuotetta tai palvelua muille. Asiakastyytyväisyys on monessa yrityksessä tulostavoitteisiin liittyvä päämäärä ja se on keskeinen mittari myös ISO 9000 -laatustandardissa. (Tavaila 2016.)

Jokaisella asiakkaalla on erilaiset odotukset yrityksen toimintaa kohtaan. Odotukset ovat muodostuneet asiakkaan aiempien kokemusten, tuttavien kertomusten, markkinointiviestinnän tai esimerkiksi yrityksestä kertovien artikkelien perusteella. Asiakkaiden odotusten erilaisuuden lisäksi heidän kokemuksensa yrityksen toiminnasta ovat erilaiset. Asiakastyytyväisyys on siten suhteellinen ja aina subjektiivinen eli yksilöllinen, henkilöstä riippuva näkemys. Esimerkiksi myyntineuvottelijan käsitys asiakastyytyväisyyteen vaikuttavista asioista voi olla erilainen kuin yritysjohdolla ja se voi erota vielä asiakkaiden käsityksistä. Tästä syystä ilman asiakastyytyväisyyden selvittämistä yrityksellä ei voi olla siitä konkreettista tietoa. (Rope & Pöllänen 1998, 58–59.)

Asiakastyytyväisyyttä voidaan seurata satunnaisesti asiakaskunnalta saadun palautteen perusteella tai järjestelmällisesti asiakastyytyväisyystutkimuksilla. Reagoiminen näihin palautteisiin ja asiakkaiden todellisten tarpeiden ymmärtäminen on yritykselle merkittävä kilpailuetu. Tärkeää asiakassuhteiden hoitamisessa on se, että asiakkaiden odotukset ovat oikealla tasolla, toisin sanoen eivät liian korkealla eivätkä liian matalalla. Asiakkaille annettavien lupauksen pitää vastata yrityksen laaduntuottokykyä. (Yrityskeskus 2016.)

Nykypäivän asiakkaat ovat erittäin kokeneita palveluiden käyttäjiä ja heillä on paljon vertailukohtia, jolloin myös odotukset perusasioille ovat aiempaa korkeammalla. Odotukset ja niiden todellisen täyttymisen saa selville ainoastaan asiakasta kuuntelemalla. Asiakaspalautetta voidaan kerätä monilla eri tavoilla. Näitä tapoja ovat muun muassa aktiivinen haastattelututkimus tapahtuman jälkeen, palautelinkki internetsivuilla, kirjallinen tutkimus lipunmyyntipisteessä tai naulakoilla, palautelaatikko, koeasiointi eli mystery shopping ja henkilökunnan muutamia ennalta sovitut kysymykset ja niiden vastausten kirjaaminen opastuskierroksen jälkeen. Parhaimmat tulokset tiedonkeruusta saadaan, kun asiakkaiden kanssa suoraan työskentelevät henkilöt on perehdytetty palautteen keräämiseen, asiakkaiden mielipiteistä ollaan aidosti kiinnostuneita ja palautetta kerätään aktiivisesti. Palautteen keräämisen jälkeen on tärkeää käydä ne säännöllisesti läpi, analysoida saadut tulokset huolella ja kehittää toimintaa niiden mukaisesti tarvittaessa. Tieto on turhaa, jos sitä ei hyödynnetä! Suoraan asiakkailta tulleet kehitysehdotukset ovat parasta tietoa, mitä voi saada. Asiakkaita on myös hyvä kiittää palautteista ja vastata, jos asiakas on jättänyt yhteystietonsa palautteeseen. Palautteen antoa voi aktivoida ja kiittää siitä arpomalla palkintoja kaikkien palautetta antaneiden kesken. (Kulmat.fi 2015.)

Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeessa palautetta kerätään säännöllisesti. Toteuttamani asiakastyytyväisyystutkimus on kuitenkin ensimmäinen laajempi tutkimus hankkeen kohderyhmälle eli asiakkaille, sillä siihen kuului myös yksilöhaastatteluja. Päädyin toteuttamaan myös yksilöhaastatteluja lomakehaastattelujen lisäksi, jotta asiakkaalla on mahdollisuus kertoa laajemmin ja enemmän sellaisista seikoista, joita ei saa lomakkeeseen sopimaan. Tällöin itselläni oli lisäksi mahdollisuus kysyä sellaisista asioista, jotka tulivat mieleen haastattelun aikana ja joihin kaipasin tarkennusta.

Asiakastyytyväisyystutkimuksessani pyrin selvittämään asiakkaiden odotusten täyttymistä kysymällä lomakkeilla, vastasiko verkostoitumistyöpaja opiskelijoiden ja työnantajien odotuksia. Keräsin jokaisen työpajan lopussa kehitysehdotuksia osallistuneilta kohderyhmien edustajilta kyselylomakkeilla. Kiitin palautteista tilaisuuksissa suullisesti sekä lomakkeissa. Yksilöhaastatteluihin osallis-

tuneita kiitettiin haastatteluun osallistumisesta antamalla heille lahjat hankkeen puolesta.

3 Koulutuspalvelut

Koulutuksen tavoitteena on nostaa siihen osallistuvien henkistä ja taloudellista hyvinvointia. Koulutuksen vaikutukset riippuvat sekä koulutukseen suunnattujen panosten eli resurssien määrästä että tuottavuudesta. Opetus ja siihen osallistuvat opiskelijat ovat koulutuksen merkittävimpiä panoksia. Tuottavuus osoittaa, kuinka paljon käytetyillä panoksilla saadaan aikaan koulutuksen tuotoksia. Tuotoksiin kuuluvat oppiminen ja lukuisat muut valmiudet, jotka parantavat yksilön mahdollisuuksia hyvään ja tasapainoiseen elämään niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä, sekä henkisesti että taloudellisesti. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 10.)

Tuotos ei riipu ainoastaan tuotetusta määrästä, vaan myös muista ominaisuuksista, joista tärkeimmät ovat laatu ja kohdentuminen. Esimerkiksi opetustuntien lisäys ei lisää oppimista eli tuotosta, jos aika kuluu vaikka kurinpitoon. Vaihtoehtoisesti lisäoppi ei kasvata oppijan myöhempiä tuloja, jos opitut asiat eivät ole tärkeitä eikä niistä siten ole oikeaa hyötyä opiskelijalle. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 10.)

Määrän ja laadun paranemisen lisäksi tuottavuus kohenee, kun erityyppinen opetus kohdennetaan entistä paremmin niille, joille siitä on eniten hyötyä sekä henkisesti että taloudellisesti: kaikille ei tarvitse opettaa kaikkea. Niin kutsutuilla kilpailullisilla markkinoilla tuotanto tarkentuu markkinahintojen mukaan. Julkiset hyvinvointipalvelut kohdentuvat kuitenkin poliittisten päätösten mukaan. Esimerkiksi 1990-luvulla informaatioteknologista koulutusta lisättiin joidenkin humanististen alojen kustannuksella, koska näistä osaajista oli työmarkkinoilla kasvava kysyntä ja teknologia-alan tuotteista saatiin maailmanmarkkinoilla korkea hinta. Nykyään voisi pohtia resurssien entistä voimakkaampaa kohdentamista aikuiskoulutukseen, koska se pidentäisi ikääntyvän työvoiman työssä jak-

samista. Maahanmuuttajien koulutusmäärän lisääminen nopeuttaisi heidän integroitumistaan maan työmarkkinoille. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 10.)

Käytännössä ei valitettavasti yleensä pystytä kattavasti mittaamaan kaikkia tuotoksen ominaisuuksia, mikä johtaa siihen, että tuottavuus tulee helposti väärinarvioituksi esimerkiksi vaikeasti mitattavien laatutekijöiden tai vaikuttavuuden osa-alueiden vuoksi. Toisaalta tuotokset pitää suhteuttaa vain niihin resursseihin, joilla tuotoksiin voidaan vaikuttaa. Esimerkiksi oppimiseen vaikuttavat koulun lisäksi oppilaan oma ja hänen perheensä toiminta kodin ulkopuolella. Jos kyseisiä tekijöitä ei oteta huomioon mittauksessa, panokset ja tuotokset kuvaavat eri asioita. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 11.)

Tuottavuuden muutos voidaan pilkkoa eri tavoilla osatekijöihin. Ensinnäkin tuottavuus voi kasvaa teknologisen kehityksen ansiosta tuotosten ja panosten laadun parantuessa ja tuotannon järjestämistapojen kehittyessä. Toiseksi tehokkuus voi kasvattaa tuottavuutta. Tällöin yhä useampi tuottaja ottaa käyttöönsä parhaan mahdollisen teknologian eli tuotannon tehokkuus paranee teknologian pysyessä ennallaan. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 11.)

Tuotoksen ja panosten laatu on erittäin merkittävä tekijä arvioitaessa tuottavuutta. Jos sitä ei huomioida, laatueroit voivat selittää sekä tuottavuus- että tehokkuuserot. Esimerkiksi epäpätevien opettajien palkkaaminen on edullisempaa kuin pätevän, joten epäpätevien opettajien suurempi osuus tuo säästöjä koulutuksen järjestäjälle ja lisää siten tehokkuutta, mutta se voi näkyä myös annetun opetuksen laadussa. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 159.)

Opetustoimen laatua on vaikea mitata, koska siinä on kyse inhimillisestä toiminnasta, jossa tilanteet ja niihin reagointi vaihtelevat paljon tapauksesta riippuen. Opetushenkilökunta joutuu ottamaan jatkuvasti huomioon erilaiset oppilaat ja heidän erilaiset lähtökohtansa ja sopeuttamaan toimintansa niihin. Vaikka oppimistuloksia on ongelmallista mitata, niitä on pidetty jo pitkään yhtenä koulutuksen tärkeimmistä tuotoksista ja laadun indikaattoreina eli mittareina. Esimer-

kiksi lukion oppimistuloksia mitataan ylioppilaskirjoitusten arvosanojen avulla. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2007, 159–160.)

Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeen toinen osatoteuttaja on Karelia-ammattikorkeakoulu, joka tarjoaa kattavan valikoiman eri tavoin toteutettuja koulutuksia aikuisopiskelijoiden ja työyhteisöjen osaamisen päivittämiseen. Koulutukset voivat vaihdella ammattikorkeakoulututkinnon osista yksilöllisesti räätälöityihin koulutuskokonaisuuksiin. Opiskelijoita Karelialla on 4000, joista uusia on vuosittain 1000 ja henkilökuntaa noin 370. Suomenkielisiä ammattikorkeakoulukoulutuksia ammattikorkeakoululla on tarjolla 15, englanninkielisiä koulutuksia yksi ja YAMK-koulutuksia viisi. Karelia-ammattikorkeakoulu tarjoaa laajat kansainvälistymismahdollisuudet opiskelijoille ja opettajille sekä muulle henkilöstölle. Yhteistyötä organisaatio tekee noin sadan korkeakoulun kanssa Euroopassa ja muualla maailmassa. Kansainvälisyys eri muodoissaan on ammattikorkeakoulun jokapäiväistä toimintaa. Karelia on Joensuun kaupungin omistama osakeyhtiö vuoden 2013 alusta. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016.)

Toinen hankkeen osatoteuttajista, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä eli PKKY on 13 kunnan omistama koulutus- ja kehittämisorganisaatio. Omistajakunnat ovat Ilomantsi, Joensuu, Juuka, Kitee, Liperi, Lieksa, Nurmes, Outokumpu, Kontiolahti, Rääkkylä, Tohmajärvi ja Valtimo. PKKY toimii koko maakunnan alueella ja sen tehtävänä on kehittää ammatillista osaamista työelämä- ja yksilölähtöisesti Pohjois-Karjalan hyväksi. Koulutusta ja muuta palvelutoimintaa toteuttavat Pohjois-Karjalan ammattiopistot Kiteellä, Joensuussa, Lieksassa, Niittylahdessa, Outokummussa, Valtimolla ja Nurmeksessa. Lisäksi Pohjois-Karjalan aikuisopisto tarjoaa samoja palveluita asiakkaiden tarpeiden mukaisesti ympäri maata. Keskeisiä PKKY:n koulutusmuotoja ovat ammatillinen peruskoulutus, ammatillinen aikuiskoulutus, vapaa sivistystyö, oppisopimuskoulutus ja kesäyliopistotoiminta. Koulutusyksiköissä on opiskelijoita yhteensä noin 5610. Henkilökuntaa on likimain 880, josta opetushenkilöstöä on noin 600. (PKKY 2016.)

4 Work Smart – Älykkäästi töihin -hanke

Work Smart – Älykkäästi töihin -hanke on Euroopan unionin Euroopan sosiaalirahaston, Etelä-Savon ELY-keskuksen, Joensuun Seudun Kehittämisyhtiö JOSEK Oy:n, Karelia-ammattikorkeakoulun ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän rahoittama kehittämishanke. Sen toiminta-aika on 1.1.2015–31.12.2017. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Karelia-ammattikorkeakoulu ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. (Kyvyt.fi 2016.)

Hankkeen tavoitteena on edistää Karelia-ammattikorkeakoulun ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän opiskelijoiden työllistymistä helpottamalla nivelvaihetta koulutuksesta työelämään siirtymisessä. Samalla pyritään kehittämään oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Kohderyhminä ovat opiskelijat, yritykset, työelämäorganisaatiot, oppilaitosten opinto- ja uraohjaajat sekä muu uraohjausta tekevä henkilöstö. Opiskelijoista kohderyhminä ovat erityisesti heikoimmin työllistyvien alojen opiskelijat ja työllistymisessä tukea tarvitsevat. Tavoitteena on aktivoida opiskelijoita kehittämään työelämäverkostojaan koko opintojen ajan. Yrityksien ja työelämäorganisaatioiden on tarkoitus saada rekrytointiosaamista, osaavaa työvoimaa ja opiskelijoiden toteuttamaa kehittämistoimintaa. Yrityksiltä oppilaitokset saavat tietoa työelämän tarpeista. Oppilaitosten opinto- ja uraohjaajien sekä muun uraohjausta tekevän henkilöstön kanssa on tarkoitus kehittää työkaluja työelämä-oppilaitosyhteistyön edistämiseksi ja aktivoimiseksi. (PKKY 2016.)

Hankkeen tavoitteisiin pyritään pääsemään toimenpidekokonaisuuksien avulla. Nämä toimenpidekokonaisuudet ovat: ohjaajan työkalupakki ja opinnollistaminen, rekrytointitapahtumat ja Opiskelijat edellä – Välittäjäpalvelu. Ohjaajan työkalupakilla ja opinnollistamisella tarkoitetaan aktivoivien uraohjausmenetelmien ja -materiaalien luomista työelämäyhteyksien rakentamiseksi koko opiskeluaikaksi. Samalla on tarkoitus tukea opiskelijoita aktiivisessa työ- ja harjoittelupaikkahaussa yritysvierailujen sekä aktivointi- ja kontaktityöpajojen avulla. Lisäksi levitetään parhaita käytänteitä oppilaitoksiin ja toimenpiteitä integroidaan osaksi oppilaitosten opetusta ja ohjausta. Rekrytointitapahtumien tarkoituksena

on kehittää jo olemassa olevia rekrytointikäytäntöjä ja luoda työelämäverkostoja, jotka madaltavat opiskelijoiden ja työelämän kohtaamisen sekä työllistymisen kynnyksiä. Opiskelijat edellä – Välittäjäpalvelulla uudistetaan perinteisiä uraohjauskäytänteitä. Sen tarkoituksena on tukea opiskelijoita aktiivisessa kontaktinnissa harjoittelu- ja työpaikkahaussa. Opiskelijoiden ja työelämän välille luodaan välittäjäpalvelu. Huomion keskipisteinä hanketta toteuttaessa ovat ”piilotyöpaikkojen” löytäminen, alojen ja alueiden välisen liikkuvuuden lisääminen, kasvavien ja tulevaisuudessa todennäköisemmin työllistävien työnantajien ja alojen tunnistaminen sekä yritysten rekrytointiosaamisen kehittäminen muuttuvina aikoina. (PKKY 2016.)

Karelia-ammattikorkeakoulussa Work Smart -menetelmä muotoutui hankkeen ensimmäisenä toteutusmuotona sellaiseksi, että pääsääntöisesti järjestetään kolme työpajaa opiskelijaryhmää kohden. Kahdessa ensimmäisessä työpajassa opetellaan työelämään liittyviä asioita ja valmistaudutaan kolmanteen eli viimeiseen työpajaan. Joskus työpajoja järjestetään vain kaksi koulutusohjelmasta vastaavan opettajan tai opinto-ohjaajan pyynnöstä tai jos käy ilmi, ettei opiskelijoilla ole kiinnostusta osallistua työpajoihin. Jokaisen työpajan kesto on Work Smart -menetelmän mukaisesti yleensä 1,5 tuntia.

Work Smart -työpajoja järjestetään kaikkien vuosiluokkien opiskelijoille ja kaikille koulutusohjelmille. Ammattikorkeakoulun ja ammattiopiston opiskelijoille järjestettävät työpajat toteutetaan eri tavoilla huomioiden pääsääntöisesti näissä oppilaitoksissa opiskelevien erilaiset elämäntilanteet ja ikä. Työpajojen lisäksi kurssiin kuuluu itsenäistä työskentelyä. Kotitehtävänä voi olla esimerkiksi video-CV:n tekeminen.

Yleensä työpajoihin osallistuu hankkeen työryhmän lisäksi opiskelijoiden koulutusohjelman opettaja tai opinto-ohjaaja. Näin hän pääsee näkemään tunneilla käytettyjä opetusmenetelmiä ja antamaan palautetta ja kehitysideoita niihin liittyen. Tarkoituksena on, että opettajat ja opinto-ohjaajat voivat käyttää Work Smart -menetelmän mukaisia harjoituksia tulevaisuudessa.

Ensimmäisessä työpajassa kerrotaan nykypäivän työelämän faktoja ja harjoitellaan tekemään yhteydenottoviesti työnantajalle harjoittelu- tai työpaikan hakua varten. Yhteydenottoviesti on tarkoitus tehdä sähköpostilla. Tehtävää varten annetaan keksitty työpaikkailmoitus oikeaan työpaikkaan helpottamaan viestin laatimista. Työpaikasta kerrotaan tietoja opiskelijoille auttamaan viestin kirjoittamisessa. Jos kyseinen työpaikka ei vaikuta opiskelijasta kiinnostavalta, hän voi kirjoittaa sähköpostiviestin jollekin toiselle työnantajalle. Aikaa tämän tehtävän tekoon on varattu viisi minuuttia. Kun yhteydenottoviestit on kirjoitettu, pohditaan omia vahvuuksia työelämän kannalta ja mietitään, mitä näistä asioista kannattaa tuoda esiin yhteydenottoviestissä ja miten. Yhteydenottoviestiä parannellaan ja täydennetään hankkeen työryhmältä saatujen vinkkien avulla.

Toisessa työpajassa oman osaamisen markkinointia eli pitchaus-puhetta harjoitellaan käytännössä. Ensin laaditaan paperille lyhyt esittely itsestä ja omasta osaamisesta. Sitten se esitetään suullisesti. Palautetta annetaan esityksen parantamiseksi. Lisäksi käsitellään työnhakuun liittyviä asioita, esimerkiksi käsite ”piilotyöpaikka” käydään läpi ja kuinka sellaisen voi löytää. Yhdessä pohditaan nykyajan arvostetuimpia työelämätaitoja ja mitä taitoja nykyään tarvitaan työelämässä. Lisäksi käydään läpi työnhakumenetelmiä, sekä verkostoitumisen merkitystä työelämän kannalta.

Viimeisessä työpajassa opiskelijoilla on mahdollisuus päästä tapaamaan työelämän edustajia, minkä vuoksi tilaisuutta kutsutaan verkostoitumistyöpajaksi. Hankkeen työryhmä kutsuu paikalle työelämän edustajia opiskelijoiden opiskelimalta alalta. Verkostoitumistyöpajassa opiskelijat kiertävät pienissä, yleensä 3–4 hengen ryhmissä työelämän edustajien luona. Jokaisessa pisteessä on aikaa keskustelulle varattu 15 minuuttia. Siitä kymmenen ensimmäistä minuuttia opiskelijat käyttävät itsensä esittelyyn ja kysymysten esittämiseen työelämän edustajille. Viimeiset viisi minuuttia työelämän edustaja saa kysellä asioita opiskelijoilta. Sen jälkeen opiskelijat jättävät työelämän edustajille CV:nsä ja siirtyvät ryhmänä seuraavaan pisteeseen. Näin työelämän edustajat pääsevät tutustumaan moneen eri opiskelijaan lyhyessä ajassa. Samalla opiskelijoilla on mahdollisuus saada esimerkiksi harjoittelu- tai työpaikka. Opiskelija voi saada myös toimeksiannon opinnäytetyön aiheesta.

Työpajojen lisäksi Work Smart -hanke on mukana myös muissa verkostoitumis- ja rekrytointitapahtumissa. Myös yritysvierailuja opiskelijoille toteutetaan. Hanketta tehdään tunnetuksi osallistumalla työelämään liittyviin tapahtumiin. Work Smart -hanketta voi seurata myös sosiaalisen median kautta Facebookissa ja Twitterissä. Lisäksi projektilla on oma profiili Kyvyt.fi-sivustolla. Opiskelijoilla on lisäksi käytössään Moodle-oppimisympäristössä internetissä Work Smart – Älykkäästi töihin -sivusto. Sieltä löytyy harjoituksia tunneilla tehtyjen lisäksi sekä hyödyllisiä linkkejä ja materiaalia työelämään liittyen.

5 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tein tutkimukseni käyttäen mixed methods -menetelmää. Käytin siis sekä kvantitatiivista eli määrällistä että kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Aineiston keruun suoritin lomake- ja yksilöhaastatteluilla (liitteet 1, 3, 5, 7, 8, 9 ja 10). Kyselylomakkeet (liitteet 1, 3, 5 ja 7) annoin täytettäväksi kaikille tutkimukseni kohderyhmiin kuuluville henkilöille. Tutkimukseni kohderyhmiä olivat hankkeeseen osallistuneet opiskelijat ja työelämän edustajat. Kohderyhmistä rajasin pois projektin tilaisuuksiin osallistuneet opettajat ja opinto-ohjaajat, sillä tutkimusaineistoa olisi tullut muuten todella paljon.

Kyselylomakkeissa (liitteet 1, 3, 5 ja 7) pyysin kertomaan mielipiteitä käyttäen sekä vastausvaihtoehtoja että avoimia kysymyksiä. Opiskelijoilta kysyin lisäksi taustatietoja. Täydentääkseni lomakkeilla saamaani tietoa haastattelin vapaaehtoisia työelämän edustajia ja opiskelijoita hankkeeseen liittyen. Haastattelumuotona käytin teemahaastattelua (liitteet 8, 9 ja 10).

5.1 Mixed methods -menetelmä

Yleensä vain yhtä tutkimusmenetelmää soveltamalla tutkimuskohteesta voidaan saada ainoastaan yhden osa-alueen kattava tulos. Tutkimusta voidaan täyden-

tää valitsemalla muita täydentäviä menetelmiä. Yhdistämällä useita eri menetelmiä samassa tutkimuksessa voidaan tutkimuskohteesta saada monipuolisia ja kattavia tuloksia. Monimenetelmäisessä tutkimuksessa käytettävät eri menetelmät voivat olla yhdistelmä laadullisista ja määrällisistä tutkimusmenetelmistä. (Jyväskylän yliopiston Koppa 2015.)

Laadullisen tutkimuksen parina pidetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän välistä eroa yleensä korostetaan, vaikka molempia niistä voidaan käyttää samassa tutkimuksessa ja molemmilla suuntauksilla voidaan selittää samoja tutkimuskohteita, tosin eri tavoin. Osa analyysimenetelmistä perustuu vahvasti kvalitatiivisen tai kvantitatiivisen tutkimuksen suuntaukseen. Toisaalta useat menetelmät asettuvat lähtökohdiltaan näiden suuntausten ääripäiden välimaastoon. Laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien yhdistämisen mielekkyys samassa tutkimuksessa riippuu tutkijan tieteenfilosofisista sitoumuksista. (Jyväskylän yliopiston Koppa 2015.)

5.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jonka tarkoituksena on ymmärtää kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monen eri menetelmän avulla. Kaikissa menetelmissä yhdistävänä piirteenä korostuu esimerkiksi kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen merkitykseen ja tarkoitukseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. (Jyväskylän yliopiston Koppa 2015.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Niitä voidaan käyttää vaihtoehtoisina, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman sekä tutkimukseen käytettävien resurssien mukaan. Nämä aineistonkeruumenetelmät eivät ole ainoastaan laadullisen tutkimuksen menetelmiä, vaan niitä voidaan käyttää myös määrällisen tutkimuksen aineiston keruussa. Mitä vapaampi tutkimusasetelma on kyseessä, sitä luontevampaa on käyttää havainnointia, omaelämäkertoja ja keskustelua aineistonhankinnan menetelmänä. Mitä formaalimpi eli yleisesti muodollisempi ja jäsennellympi tutkimusase-

telma on kyseessä, sitä enemmän edellytetään kokeellisia menetelmiä ja strukturoituja kyselyitä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Sen sijaan tavoitteena on muun muassa kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Näin ollen laadullisessa tutkimuksessa on periaatteessa tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta asiasta mielellään mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta siitä. Tässä mielessä tiedonantajien ei tule olla satunnaisesti valittuja, vaan harkittuja ja tarkoitukseen sopivia. Tutkija päättää kussakin tapauksessa erikseen, mitä harkinnanvaraisuus ja sopivuus tarkoittavat. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.)

Käytin tutkimuksessani laadullista tutkimusmenetelmää, koska halusin saada siten avoimia vastauksia tutkimukseni kohderyhmien edustajilta. Halusin myös suoria kehitysehdotuksia ja perusteluita mielipiteille. Näin hanketta pystytään kehittämään paremmin. Jos olisin kysynyt esimerkiksi vain, kokiko vastaaja hankkeen hyödylliseksi, mutta en perustelua, syy vastaajan kokemukselle ei olisi selvinnyt ja puutteita olisi vaikea korjata. Lisäksi halusin hyödyntää haastattelumahdollisuutta, sillä silloin sain tietää asioista laajemmin kuin ainoastaan kyselylomakkeilla. Tähän asiaan vaikuttaa esimerkiksi se, että haastattelun aikana on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä haastateltavalle, jos asia jää epäselväksi. Myös haastattelun kanssa sovittu haastattelu-aika antoi mahdollisuuden keskittyä täysin vastauksien antoon kuin esimerkiksi lomakehaastattelun täyttäminen, joka tuli kaikille samaan aikaan ja yllättäen.

5.3 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä

Määrällinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jolla tietoa tarkastellaan numeerisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleensä numeroiden avulla kuvaillen. Määrällinen tutkimus antaa yleisen kuvan muuttujien eli mitattavien asioiden välisistä suhteista ja eroista. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin: ”Kuinka moni?”, ”Kuinka paljon?” ja ”Kuinka usein?” (Vilka 2007, 13–14.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkija saa tutkimustiedon numeroina tai hän ryhmittelee laadullisen aineiston numeeriseen muotoon. Tutkija esittää tulokset numeroina, esimerkiksi tunnuslukuina. Tutkijan tehtävänä on tulkita ja selittää olennainen numerotieto sanallisesti. Hän kuvaa, miten eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. (Vilkkä 2007, 14.)

Käytin tutkimuksessani määrällistä tutkimusmenetelmää selvittääkseni muun muassa taustatietoja vastaajista. Halusin saada selville, vaikuttavatko esimerkiksi vastaajan ikä ja sukupuoli vastauksiin. Sain myös määriteltä kohderyhmän paremmin näiden tietojen perusteella. Kysyin lisäksi joitakin näkemyksiä vastausvaihtoehtojen avulla, esimerkiksi oliko vastaajan mielestä verkostoitumistyöpajoissa pienryhmissä keskusteluun aikaa sopivasti, liian vähän vai liian paljon. Näin sain helposti suuren määrän mielipiteitä asiaan antaen valmiit vastausvaihtoehdot.

5.4 Lomakehaastattelu

Lomakehaastattelu on kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Lomakehaastatteluilla kerättyjen aineistojen avulla voidaan testata tutkimuksen hypoteeseja eli oletuksia ja saatu aineisto voidaan helposti kvantifioida eli ilmaista jokin asia määrinä. Tavoitteena on saada vastaus kaikkiin kysymyksiin annettujen vaihtoehtojen sisällä ja haastattelijan määräämässä järjestyksessä. Lomakehaastattelussa ei voi kysyä mitä tahansa, mikä olisi mukavaa tai hyödyllistä tietää, vaan siinä kysytään tutkimuksen tarkoituksen kannalta tärkeitä asioita. Jokaiselle kysymykselle on siten löydyttävä perustelu tutkimuksen viitekehuksesta eli tutkittavasta ilmiöstä jo aiemmin tiedetystä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76–77.)

Lomakehaastattelussa on mahdollisuus käyttää kolmea eri kysymystyyppiä. Nämä kysymystyypit ovat monivalintakysymykset, avoimet kysymykset ja sekamuotoiset kysymykset. Monivalintakysymyksissä on annettu valmiit vastausvaihtoehdot ja kysymysmuoto on aina sama. Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan laadullisia kysymyksiä ilman vastausvaihtoehtoja. Vastaajalla on tällöin mahdol-

lisuus kirjoittaa sanallinen vastaus vapaasti. Sekamuotoisessa kysymyksessä on ennalta määrättyjä ja vakioituja vastausvaihtoehtoja ja lisäksi yksi tai useampi avoin kysymys. (Vilka 2007, 62.)

Käytin lomakehaastatteluissani (liitteet 1, 3, 5 ja 7) avoimia kysymyksiä ja monivalintakysymyksiä. Käytin avoimia kysymyksiä, koska halusin esimerkiksi suoria kehitysehdotuksia hankkeen kohderyhmien edustajilta. Monivalintakysymyksiä käytin selvittääkseni asioita, joita halusin analysoida ja käsitellä numeerisesti. Esimerkiksi selvittääkseni vastaajien sukupuolijakauman käytin monivalintakysymystä tilastoinnin helpottamiseksi. Keräsin tietoa lomakehaastatteluilla (liitteet 1, 3, 5 ja 7) jokaisen työpajan lopussa, koska työpajat olivat sisällöltään keskenään erilaisia. Syy tiedonkeruutapaani oli lisäksi se, että päätin, etteivät kaikki opiskelijat osallistu jokaiseen työpajaan. Tällöin sain palautetta työpajakohtaisesti.

5.5 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen mietittyjen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaisesti. On makukysymys ja myös laadullisen tutkimuksen perinteisiin liittyvä kysymys, pitääkö kaikille haastateltaville esittää kaikki suunnitellut kysymykset, pitääkö kysymykset esittää tietyssä ja samassa järjestyksessä ja pitääkö sanamuotojen olla kaikissa haastatteluissa samat ja niin edelleen. Yhdenmukaisuuden vaatimuksen aste vaihtelee teemahaastattelulla toteutetusta tutkimuksesta toiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

Teemahaastattelussa ei voi esittää mitä tahansa kysymyksiä, vaan siinä pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat periaatteessa tutkimuksen viitekehykseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Teemahaastattelun avoimuudesta riippuen teemojen sisältämien kysymysten suhde tutkimuksen viitekehyksessä esitettyyn kuitenkin vaihtelee kokemusperäisten ja intuitiivisten havaintojen sallimisesta varsin tiukasti vain etukäteen valittuihin kysymyksiin pitäytymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77–78.)

Sain teemahaastatteluihin (liitteet 8, 9 ja 10) kaksi opiskelijaa ja viisi työelämän edustajaa. Työelämän edustajat olivat neljältä eri alalta ja opiskelijat kahden eri alan opiskelijoita. Esitin kaikille työelämän edustajille samat kysymykset samassa järjestyksessä ja lisäksi tarkentavia kysymyksiä. Opiskelijoille laadin eri kysymykset, koska toinen heistä osallistui Work Smart -työpajojen lisäksi myös Work Smart -kesäopintoihin.

6 Työpajojen rakenne

Work Smart -menetelmään kuuluu tapaamisia hanketyöntekijöiden ja opiskelijoiden kesken. Näitä tapaamisia kutsutaan työpajoiksi, sillä niissä opiskelijat tekevät harjoituksia työryhmän opastuksella. Työpajoja järjestetään jokaista opiskelijaryhmää kohti kolme, ellei opiskelijaryhmän opettajan kanssa sovita toisin.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla eli ensimmäisessä työpajassa opiskelijoita autetaan laatimaan mahdollisimman hyvä yhteydenottoviesti mahdolliselle tulevalle työnantajalle. Lisäksi pohditaan omia vahvuuksia, joista voisi olla hyötyä työelämässä.

Toisessa työpajassa pohditaan nykypäivän työelämässä tarvittavia taitoja, ja harjoitellaan suullista lyhyttä ”oman osaamisen markkinointia” eli pitchauspuhetta. Lisäksi opiskelijoille annetaan vinkkejä esimerkiksi piilotyöpaikkojen löytämiseen ja heitä kiinnostavien työnantajien kontaktointiin. Myös näissä ”kakkostyöpajoissa” keräsin opiskelijoilta palautetta oppitunnista kyselylomakkeiden avulla.

Kolmanteen tapaamiseen osallistuu opiskelijaryhmän ja Work Smart -työryhmän lisäksi potentiaalisia työnantajia. Kolmannen tapaamiskerran tarkoituksena on, että opiskelijat ja työnantajat pääsevät verkostoitumaan keskenään. Sen vuoksi kolmannesta tapaamisesta käytetään nimitystä verkostoitumistyöpaja. Verkos-

toitumistyöpajan kesto on Work Smart -menetelmän mukaisesti yleensä 1,5 tuntia.

Verkostoitumistyöpajoissa opiskelijat pääsevät harjoittelemaan työhaastattelutilannetta. Näissä verkostoitumistyöpajoissa opiskelijat keskustelevat pienissä, yleensä 3–4 hengen, ryhmissä työnantajien kanssa. Yhteensä aikaa jokaiseen tällaiseen keskusteluun on varattu 15 minuuttia. Tämä aika käytetään siten, että aluksi opiskelijat kyselevät työelämän edustajilta asioita, joista ovat kiinnostuneita ja joista uskovat olevan itselle hyötyä tulevaisuudessa. Tähän on varattu aikaa kymmenen minuuttia yhtä pienryhmää kohden. Sen jälkeen opiskelijat esittelevät itsensä työelämän edustajille opettelemansa pitchaus-puheen avulla. Sen jälkeen työelämän edustajilla on mahdollisuus kysellä asioita opiskelijoilta. Tähän osioon on varattu aikaa viisi minuuttia yhtä pienryhmää kohden. Tämän jälkeen opiskelijat jättävät työnantajille oman CV:nsä. Näin työnantajat saavat työpajasta mukaansa tiedot opiskelijaryhmästä mahdollista tulevaa tarvetta varten. Tämän jälkeen opiskelijat siirtyvät samassa pienryhmässä seuraavan työelämän edustajan pisteelle.

Työnantajat voivat näissä tilaisuuksissa rekrytoida itselleen harjoittelijan, kesätyöntekijän tai jopa vakituisen työntekijän. Rekrytointitilanteen harjoittelun lisäksi opiskelija saattaa saada myös toimeksiannon opinnäytetyön aiheesta. Myös kolmansissa työpajoissa keräsin palautetta kyselylomakkeilla sekä opiskelijoilta että mukana olleilta työnantajilta. Lisäksi pyysin yksilöhaastatteluun opiskelijoita jokaisesta verkostoitumistyöpajaan osallistuneesta opiskelijaryhmästä. Samoin kysyin yksilöhaastatteluihin joitakin työnantajia.

6.1 Eri tavoilla järjestetyt verkostoitumistyöpajat

Kolmelle opiskelijaryhmälle jouduttiin järjestämään verkostoitumistyöpaja hie-man poikkeavalla tavalla, sillä työelämän edustajien määrä muuttui viime hetkellä ennen tilaisuuksien alkua. Jokainen verkostoitumistyöpaja muokattiin tällöin tilanteen mukaan siten, että opiskelijat hyötyisivät tapahtumasta vähäisestä työelämän edustajien määrästä huolimatta.

Fysioterapeuttiopiskelijoiden verkostoitumistyöpajaan saapui vain yksi työnantaja, sillä yksi työelämän edustaja unohti tulla tilaisuuteen ja toinen ilmoitti tapahtuma-aamuna sairastuneensa. Näin ollen meneteltiin siten, että yksi hanketyöntekijä ja fysioterapian koulutusohjelman opettaja ”esittivät” kahden poisjääneen yrityksen edustajia ja opiskelijat saivat harjoitella työhaastattelun kaltaista tilannetta lisäksi heidän kanssaan. Aikataulutus säilyi silti Work Smart -menetelmän mukaisena, eli jokaisessa pisteessä oli keskusteluaikaa yhteensä 15 minuuttia pienryhmää kohden.

Rakennustekniikan insinööriopiskelijoiden verkostoitumistyöpajan suhteen kävi myös niin, että osa työelämän edustajista perui tulonsa viime hetkellä. Tällöin meneteltiin siten, että tilaisuus järjestettiin paneelikeskustelutilaisuutena. Kaksi paikalla ollutta työelämän edustajaa kertoivat yrityksistään ja niiden toiminnasta ja opiskelijat saivat esittää heille kysymyksiä työelämään liittyen. Tällöin opiskelijat eivät esittäneet harjoittelemaansa pitchaus-puheita. Aikaa paneelikeskusteluun oli 1,5 tuntia.

Nurmeksessa järjestettiin verkostoitumistyöpaja Karelia-ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoille sekä PKKY:n kotityö- ja puhdistuspalvelu- sekä elintarvikkealan opiskelijoille. Myös siellä työelämän edustajien määrä muuttui viime hetkellä aiemmin sovitusta. Järjestäjinä olivat tällöin Karelia Ammattikorkeakoulu Oy:n hanketyöntekijät ja lisäksi Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän eli PKKY:n edustaja. Kyseisessä verkostoitumistyöpajassa järjestettiin paneelikeskustelu, jolloin työelämän edustajat kertoivat edustamistaan organisaatioista ja niiden toiminnasta. Opiskelijat saivat esittää kysymyksiä panelisteille. Paneelikeskustelun jälkeen opiskelijoilla oli mahdollisuus keskustella työelämän edustajien kanssa pienryhmissä. Näissä pienryhmäkeskusteluissa ei ollut kuitenkaan aikarajoitusta, kuten muissa Work Smart -verkostoitumistyöpajoissa, vaan aikaa niihin oli yhteensä 30 minuuttia. Sinä aikana opiskelijat saivat käydä juttelemassa heitä kiinnostavien työelämän edustajien luona. Lisäksi tähän verkostoitumistyöpajaan kuului kaksi yritysvierailua.

6.2 Pitchaus- eli markkinointipuhe

Pitching tarkoittaa nopeaa esitystä tuotteen, palvelun tai liikeidean pääkohdista. Sen tarkoituksena on herättää mielenkiinto esiteltävää asiaa kohtaan ja vakuuttaa kuulijat asian vahvuuksista. Onnistunut pitchaus ottaa kuulijansa huomioon ja osoittaa markkinatuntemusta, mutta kertoo myös tekijänsä osaamisesta, innosta ja näkemyksestä. (AVEK Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus 2016.)

Jotta pitchaus olisi hyvä, siinä tulee esitellä itsensä ja mahdollisesti edustamansa yritys. Sitten esitellään oma idea: millainen idea on kyseessä, mikä on sen kohderyhmä ja mille alustalle tuote tai palvelu toteutetaan. Lisäksi täytyy perustella, miksi idea on ainutkertainen ja kuinka ideaan perustuva tuotanto tai palvelu on hyödynnettävissä esimerkiksi taloudellisesti. (AVEK Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus 2016.)

Work Smart -työpajoissa pitchaus on sovellettu oman osaamisen markkinoinniksi. Sen tarkoituksena on, että opiskelija osaa kertoa omista tiedoista, taidoista ja kokemuksista nopeasti potentiaaliselle työnantajalle. Tällaisesta taidosta katsotaan olevan hyötyä tilanteessa, jossa potentiaalinen työnantaja sattuu mahdollisesti sellaiseen tilanteeseen, ettei aikaa keskusteluun ole paljon. Esimerkiksi Work Smart -verkostoitumistyöpajoissa opiskelijoilla on vain vähän aikaa kertoa itsestään tiiviin aikataulun takia. Samalla tavoin esimerkiksi messuilla kiertäessä voi tulla eteen tilanne, jossa voi kertoa hieman omasta osaamisestaan kiinnostavalle työnantajalle ja olla myöhemmin tarkemmin yhteydessä asiaan liittyen.

7 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulevat esiin käsitteet reliabiliteetti ja validiteetti. Kyseiset termit juontavat juurensa luonnontieteellisestä tutkimuksesta ja ne on hyväksytty käyttöön puhuttaessa määrällisestä tutkimuksesta. Niiden

sopimisesta laadulliseen tutkimukseen ollaan montaa mieltä koulukunnasta riippuen. (Kananen 2008, 123.)

7.1 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti-käsitettä käytetään yleensä määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Sillä tarkoitetaan mittarin tai menetelmän luotettavuutta antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Se merkitsee siis tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyä saavuttaa tavoiteltuja tuloksia. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2016.)

Reliabiliteettia heikentävät muun muassa liian pieni otoskoko, suuri vastaamattomien määrä, väärin ajoitettu tutkimuksen toteutus ja kysymysten epäselvä muotoilu. Esimerkiksi väärin ajoitettu tutkimuksen toteutus heikentää asiakkaiden keskittymistä kysymyksiin ja niihin ajatuksella vastaamiseen vähentäen tutkimustulosten reliabiliteettia. (Rope & Pöllänen 1998, 83.)

7.2 Validiteetti

Validiteetti ilmaisee, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri sitä ominaisuutta tutkittavasta ilmiöstä, jota on tarkoitus mitata. Muun muassa kysymys työpaikan ilmanvaihdosta ei riitä mittaamaan sitä, kuinka hyvin henkilö viihtyy työssään. (Tilastokeskus 2016.)

Validiteettiin vaikuttaa keskeisesti esimerkiksi tutkimuskysymysten muotoilu, kysymyksiin valitut vaihtoehdot ja kysymysten sijoittuminen tutkimuslomakkeessa. Jos asiakastyytyväisyysmittausta tehdään haastattelututkimuksena, haastattelijan johdatteleva vaikutus heikentää validiteettia. (Rope & Pöllänen 1998, 83.)

7.3 Objektiivisuus

Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkimuksen puolueettomuutta. Tutkimustulos on objektiivinen, kun se on tutkijasta riippumaton. Tutkija ei siis vaikuta tutkimustulokseen. (Vilkkä 2007, 13.)

Tieteellisen tutkimuksen pitää olla objektiivista. Tutkimusasetelmassa on monia muuttujia: tutkittava ilmiö eli tutkimuksen kohde, tutkija ja tutkimusmenetelmät. Objektiivisiä havaintoja ei ole, sillä käytetyt käsitteet, menetelmät, tutkimusasetelma ja metodologinen osaaminen vaihtelevat tutkijoittain. Menetelmät ovat tutkijan valitsemia ja valitut menetelmät vaikuttavat aina tutkimustuloksiin. Tutkijan ennakkoluulot, arvostukset ja uskomukset ja valinnat vaikuttavat aineistolähtöisessä tutkimuksessa. Objektiivisuus syntyy subjektiivisuuden tiedostamisesta. (Kananen 2008, 121.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa objektiivisuus katsotaan saavutettavan siten, että tutkija pysyy erillään haastateltavasta kohteesta eikä ryhdy kysymyksen lisäksi muuhun vuorovaikutukseen ollenkaan. Tutkimuskohdetta katsotaan kuin puolueettoman ulkopuolisen henkilön silmin. Tutkimuksessa esitettävät kysymykset eli mittarit perustellaan teoriasta käsin. (Kurkela 2016.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa objektiivisuus alkaa siitä, ettei tutkija sekoita omia uskomuksiaan, asenteitaan ja arvostuksiaan tutkimuskohteeseen. Sen sijaan tutkija yrittää ymmärtää haastateltavan näkökulmia ja ilmaisuja. Tutkijan tavoitteena on päästä vuorovaikutukseen kohteensa kanssa. Tulkintavaiheessa saatua aineistoa pyritään järjestelemään ja ymmärtämään. Teoria on silloin lähtökohtana aineiston lukemiselle, tulkinnalle ja ajattelulle. (Kurkela 2016.)

Kyselylomakkeiden (liitteet 1, 3, 5 ja 7) osalta objektiivisuus toteutui siltä osin, että en ollut opiskelijoiden kanssa tekemisissä työpajojen ulkopuolella lukuun ottamatta kahta haastateltua opiskelijaa, joille pidin yksilöhaastattelut (liitteet 8 ja 9) vasta työpajojen jälkeen. Harjoittelussa työtehtäviini kuului joidenkin työelämän edustajien kutsuminen verkostoitumistilaisuuksiin. Lisäksi tapasin kutsumani työelämän edustajat useimmissa verkostoitumistilaisuuksissa, mikä heikensi hieman tutkimukseni objektiivisuutta kvantitatiivisen tiedonkeruun osalta. Pyrin yksilöhaastatteluiden (liitteet 8, 9 ja 10) aikana ymmärtämään haastattelun kohdetta. Tässä auttoi se, että esitin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, jos en

ollut varma, mitä vastaaja tarkoitti jollakin ilmaisullaan. Kerroin myös hieman itsestäni päästäkseni paremmin vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa.

8 Tutkimuksen eettisyys

8.1 Henkilötieto

Henkilötietolain 3.1 §:n mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä, hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa asuvia koskeviksi. Määritelmän mukaisesti henkilötiedot tutkimusaineistoissa eivät siten rajaudu ainoastaan tutkittavia henkilöitä koskeviin tietoihin. Tutkimusaineistoihin voi sisältyä tunnistetietoja kohdehenkilöiden lähipiiristä tai muista kolmansista henkilöistä. Myös muita kuin tutkittavaa koskevat tunnistetiedot ovat siten aina henkilötietoja. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

Henkilötiedon luonnetta tai sisältöä ei ole rajattu. Henkilötietoja voivat olla kaikki luonnolliseen henkilöön liittyvät tiedot. Tiedot voivat olla mielipiteitä, väitteitä tai arvoarvostelmia. Ne voivat olla subjektiivisia tai objektiivisia, eikä niiltä vaadita totuutta tai todennettavuutta. Henkilötiedot voivat koskea yksityiselämää, perhelämää, fyysisiä ominaisuuksia, terveydentilaa, ammatillista toimintaa tai taloudellista ja sosiaalista käyttäytymistä. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

8.2 Etiikka

Yksittäisen henkilön tunnistaminen lain mukaan kerätystä ja käsitellystä aineistosta ei ole vahingollista, jos kyseistä tietoa ei käytetä väärin. Tunnisteellisia tutkimusaineistoja ei saa käyttää ja luovuttaa muihin tarkoituksiin kuin mitä tutkimussuostumuksessa on yksilöity. Erityisen tuomittavaa on ilmaista tutkimus-

aineistojen sisältämiä tietoja tai luovuttaa niitä siten, että se mahdollisesti vaikuttaa yksittäisten tutkittavien arvioimiseen, kohteluun tai asemaan. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

Tutkijan tehtävänä on tuottaa tieteellistä tietoa terveyden, sairauksien, sosiaalisten ongelmien ja ylipäänsä kulttuurin ja yhteiskunnan ymmärtämiseksi. Kyseiseen tehtävään ei sisälly tutkittavien asioiden paljastaminen viranomaisille tai muille ulkopuolisille. Kansalaisen perusoikeuteen kuuluva yksityisyydensuoja suojaa myös julkisen vallan toimenpiteiltä. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

Jos tutkija törmää ennalta aavistamattaan aineistoyksikköön, kuten lomakkeeseen, haastatteluun, tutkimusta varten tuotettuun päiväkirjaan, joka koskee hänen henkilökohtaisesti tuntemaansa henkilöä, tulee tutkijan itse harkita, onko eettisesti syytä jättää kyseinen aineiston osa analyysin ulkopuolelle kokonaan. Kuitenkin kaikissa tapauksissa tutkijalla on vaitiolovelvollisuus. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

Tutkimusjulkaisut ovat kaikkien saatavilla, toisin kuin tutkimusaineistot. Sen vuoksi kvantitatiivisten tutkimusten tilastot ja taulukot pitää esittää niin, etteivät ne sisällä tunnistamisen mahdollisuutta, vaikka itse aineisto olisi analysoitu tunnisteellisina. Vuorostaan laadullisten aineistojen tutkimusjulkaisuissa esitettävät suorat aineisto-otteet täytyy arvioida aina erikseen tunnistamisen näkökulmasta. Tällöin huomioidaan, mitä epäsuoria tunnisteita julkaistavan otteen yhteyteen jätetään, mitä karkeistetaan ja mitä jätetään pois kokonaan, jotta yksittäinen tutkimuskohde ei ole tunnistettavissa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

9 Opiskelijoilta työpajoissa saadut palautteet

Kaikkien kolmen eri Work Smart -työpajan sisältö oli erilainen ja kaikkia niitä ei järjestetty kaikille osallistuneille opiskelijaryhmille. Arvioin myös etukäteen, että

jotkut opiskelijat eivät pääse osallistumaan kaikkiin työpajoihin. Sen vuoksi keräsin palautetta kaikista työpajoista erikseen.

Palautetta kertyi paljon. Olen eritellyt ja analysoinut kyselylomakkeilla saamani palautteet työpajakohtaisesti.

9.1 Ensimmäinen työpaja

Mukana 1. työpajoissa olivat seuraavat opiskelijaryhmät:

- metsätalousinsinööriopiskelijat (7 hlö)
- agrologiopiskelijat (7 hlö)
- restonomiopiskelijat (10 hlö)
- tieto- ja viestintätekniikan insinööriopiskelijat (20 hlö)
- energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijat (11 hlö)
- tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelijat (1 hlö)
- konetekniikan insinööriopiskelijat (28 hlö)
- rakennustekniikan insinööriopiskelijat (33 hlö)
- medianomiopiskelijat (26 hlö)

Kyselylomakkeisiin (liite 1) vastasi yhteensä 143 opiskelijaa eri aloilta. Keräsin palautteet jokaisen tilaisuuden lopussa. Suluissa on määrä, kuinka monelta osallistujalta sain palautetta lomakkeella (liite 1).

Tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelijoille pidettiin ensimmäinen työpaja siten, että siihen pystyi osallistumaan etäopetuksena AC:n välityksellä tai tulemalla paikan päälle. Tällöin kyselylomakkeet (liite 1) lähetettiin sähköpostilla etäopetuksessa olleille, mutta en saanut yhtäkään vastausta heiltä. Kyselylomakkeen (liite 1) täytti ainoastaan ainut paikan päällä ollut opiskelija.

Ikänsä ilmoittaneista vastaajista suurin osa oli 20–25-vuotiaita. Nuorin vastaajista oli 18-vuotias ja vanhin 47-vuotias. Kyselylomakkeisiin (liite 1) vastaajista neljä henkilöä ei kertonut ikäänsä ja yhden vastaajan ilmoittamasta iästä ei pystynyt olemaan varma. Ikäjakauman näkee tarkemmin liitteestä 2.

Vastaajista naisia oli 42 henkilöä ja miehiä 100 henkilöä. Näin ollen naisten osuus vastaajista oli 29,6 % ja miesten 70,4 %. Yksi vastaajista jätti kertomatta sukupuolensa.

Kyselylomakkeessa (liite 1) pyysin ilmoittamaan, monetta vuosiluokkaa vastaaja opiskelee. Kaksi opiskelijaa jätti ilmoittamatta opiskelemaisensa vuosiluokan. 1. työpajoissa kysymykseen vastaajista 47 henkilöä oli ensimmäisen vuosiluokan opiskelijoita, 37 henkilöä toisen vuosiluokan opiskelijoita, 31 henkilöä kolmannen vuosiluokan opiskelijoita ja 26 henkilöä neljännen vuosiluokan opiskelijoita. Näin ollen vuosiluokkansa ilmoittaneista vastaajista 1. vuosiluokan opiskelijoita oli 33,3 %, 2. vuosiluokan opiskelijoita oli 26,2 %, 3. vuosiluokan opiskelijoita oli 22,0 % ja 4. vuosiluokan opiskelijoita 18,4 %. Kolmasosa vastaajista oli siis ensimmäisen vuosiluokan opiskelijoita, toisen vuosiluokan opiskelijoita oli reilu neljännes ja kolmannen sekä neljännen vuosiluokan opiskelijoita noin joka viides opiskelija.

Kysyin opiskelijoilta lomakehaastattelulla (liite 1) ensimmäisessä työpajassa, kokiko vastaaja kyseisen työpajan hyödylliseksi. Tähän kysymykseen vastasi 138 henkilöä, joista "Kyllä" vastasi 106 eli 76,8 % vastaajista ja "Ei" 32 eli 23,2 % vastaajista. Valtaosa opiskelijoista koki siten ensimmäisen työpajan hyödylliseksi.

Pyysin myös perusteluja vastaukselle. Useat opiskelijat perustelivat myönteistä vastaustaan saamallaan tiedolla työnhakuun liittyen sekä vinkeistä työhakemuksen tekoon. Jotkut vastaajat kertoivat saaneensa uusia tietoja työpajassa, kun taas jotkut kokivat työpajassa käsitellyt asiat hyvänä kertauksena. Kaksi vastaajista kertoi saaneensa vinkkejä myös CV:n laatimiseen. Yksi vastaajista tiivistä saamaansa hyödyn seuraavasti: "Annettiin uusia avaimia työnhakuun ja CV:n tekemiseen. Antoi uusia näkökulmia omien vahvuuksien etsimiseen". Kielteisesti vastanneet eivät kokeneet työpajaa hyödylliseksi esimerkiksi siksi, että työpaja ei sisältänyt mitään heille uutta informaatiota. Jotkut vastaajat perustelivat kielteisistä vastaustaan sillä, että asiat olivat "itsestään selviä".

Esitin opiskelijoille lomakkeella (liite 1) seuraavan avoimen kysymyksen: ”Piditkö toteutuksesta?” Pyysin myös perustelemaan vastauksen. Vastaukset vaihtelivat paljon, mutta suurin osa niistä oli kuitenkin myönteisiä. Moni vastaaja piti siitä, että pääsi itse tekemään harjoituksia tunnilla. Esimerkiksi yksi opiskelija vastasi kysymykseen näin: ”Kyllä, oli sekä luennointia että aktivoivaa tekemistä”. Jotkut vastaajat kehuivat myös yleistä ilmapiiriä. Yksi vastaaja kommentoi tunnelmaa seuraavanlaisesti: ”Mukava, rento ilmapiiri, toteutus toimi”. Yksi opiskelija kertoi, että: ”Toteutuksessa jo hyvä idea siinä, että uusia vinkkejä annetaan”. Ryhmätyöskentely sai paljon kannatusta, vaikka pari vastaaja mainitsi sen huonona puolena työpajan toteutuksessa. Yksi opiskelijoista toivoi enemmän henkilökohtaista opastusta, muutoin hän piti toteutusta hyvänä. Parannettavaa yksi vastaaja näki siinä, ettei PowerPoint-esitys toiminut työpajassa. Eräs vastaaja ehdotti läsnäolopakkoa kurssille.

Kysyin lomakkeellani (liite 1), mitä uutta vastaaja oppi työpajassa. Kolme kysymykseen vastaajista kertoi oppineensa yrityksiin liittyviä tietoja, kuten että yritykset tulevat vähenemään vuosien saatossa. Ainakin kolmelle vastaajalle termi ”piilotyöpaikka” oli tullut uutena asiana työpajassa. Moni opiskelija oli oppinut työnhakuun liittyviä asioita, kuten oman aktiivisuuden ja erottautumisen tärkeyden työnhaussa. Useat olivat myös saaneet vinkkejä, kuinka kannattaa lähestyä työnantajaa. Moni vastaajista kertoi oppineensa tekemään aiempaa paremman työhakemuksen työpajan avulla. Yksi vastaajista tiivistä oppimansa asiat seuraavasti: ”Miten kannattaa hakea töitä ja esitellä hyviä puolia itsestä”. Jotkut vastaajista kertoivat, etteivät oppineet työpajassa mitään, koska käydyt asiat olivat ennestään tuttuja.

Kysyin opiskelijoilta (liite 1), lisäsikö työpaja vastaajan itsetuntemusta. Kysymys oli avoin, sillä halusin, että vastausta on mahdollista perustella. Suurin osa, eli 37 henkilöä, vastasi tähän kysymykseen kieltävästi, 11 vastaajista oli epävarmoja asiasta ja 26 vastasi myönteisesti. Jotkut vastaukset olivat sellaisia, että niiden tulkinnan oikeellisuudesta ei voinut olla täysin varma, joten niitä ei ole huomioitu tässä listauksessa. Esimerkiksi vastaus: ”Oma historia muistui mieleen” oli sellainen. Myönteistä vastausta perusteltiin esimerkiksi sillä, että vastaaja osaa nyt kertoa tiedoistaan ja taidoistaan aiempaa paremmin. Kielteistä

vastausta perusteltiin muun muassa sillä, että opiskelija on pohtinut omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan jo useasti aiemmin.

Kysyin lomakkeellani (liite 1), saiko vastaaja lisää varmuutta työnhakuun työpajassa tehtyjen harjoitusten avulla. Kyseessä oli avoin kysymys. Myönteisesti tähän kysymykseen vastasivat 34 henkilöä ja kielteisesti 15 henkilöä. Vastauksesta olivat epävarmoja 12 henkilöä. Valtaosa vastaajista sai siten lisää varmuutta työnhakuun työpajan avulla. Vastauksia perusteltiin niukasti. Yksi vastaaja kertoi, että: "Hieman, kun kuuli esimerkkejä, miten jotkut ovat päässeet töihin tuomalla esille esimerkiksi omia harrastuksiaan".

Pyysin opiskelijoilta kehitysideoita (liite 1) työpajaan liittyen ja ehdotuksia tuli monipuolisesti. Esimerkiksi ehdotettiin, että työelämän edustajat voisivat tulla luennoimaan ensimmäisestä työpajasta lähtien. Neljä henkilöä halusi lisää ryhmäkeskustelua työpajaan. Kaksi vastaajaa toivoi, etteivät ryhmäkoot kasva liian isoiksi. Yksi opiskelija ehdotti, että alakohtaisia eroja voisi huomioida enemmän työpajassa. Yksi vastaajista toivoi kansainvälisiä mahdollisuuksia. Muutama vastaaja toivoi lisää esimerkkejä hyvistä työhakemuksista. Kaksi henkilöä ehdotti myös, että näytetään, missä menee persoonallisen ja "yliammutun" työhakemuksen raja. Yksi vastaaja mietti, että: "Ehkä tilanteeseen sopisi kokeilu työhaastattelusta". Yksi opiskelija ehdotti diojen tekstin yksinkertaistamista, jolloin lukeminen on helpompaa. Myös tähän kohtaan ehdotettiin läsnäolopakkoa. Yksi vastaaja toivoi, että sukupuolien eri-arvoinen asema työmarkkinoilla huomioitaisiin paremmin työpajassa. Kaksi vastaajaa huomautti, että tärkeitä asioita ei pidä kertoa samaan aikaan, kun opiskelijat täyttävät lomakkeita. Enemmän opiskelijoiden aktivoimista työpajassa toivoi yksi vastaajista. Hän halusi, ettei tyydyttäisi opiskelijoiden vastauksiin: "En keksi mitään" ja "Ei tule mitään mieleen". Yhden opiskelijan kehitysideana oli, että Work Smart -kurssin pitäisi erottua muista kursseista ja painottaa opetuksessa sitä, kuinka tärkeää sen sisältö on tulevaisuuden kannalta. Yksi vastaaja toivoi kannustusta itsensä esiin tuomiseen. Yksi opiskelija vastasi, että: "Työpajan voisi suunnata enemmän koko luokalle, myös niille, joille asiat ovat selviä". Toteutuksen digitalisoimista ja pelillistämistä toivoi yksi vastaaja. Yksi opiskelijasta ehdotti myös pidempikestoista työpajaa ja tiiviimpää tapaamistahtia. Yksi vastaajista toivoi yhtä taukoa työpaja-

jaan. Eräs opiskelija ehdotti, että: ”Ajankäyttöä voisi viilata hieman, sillä muun muassa työnhakuilmoitusta tehdessä aika tuntui melko niukalta”. Yksi vastaaja halusi, että keksitään tapa, jolla kaikki pääsevät ääneen työpajassa.

9.2 Toinen työpaja

Mukana 2. työpajoissa olivat seuraavat opiskelijaryhmät:

- konetekniikan insinööriopiskelijat (2 hlö)
- tieto- ja viestintätekniikan insinööriopiskelijat (18 hlö)
- rakennustekniikan insinööriopiskelijat (20 hlö)
- metsätalousinsinööriopiskelijat (2 hlö)
- medianomiopiskelijat (19 hlö)
- restonomiopiskelijat (5 hlö)

Kyselylomakkeisiin (liite 3) toisissa työpajoissa vastasi yhteensä 66 opiskelijaa. Vastaajista suurin osa oli 21–23-vuotiaita. Nuorin vastaajista oli 18-vuotias ja vanhin 38-vuotias. Liitteestä 4 näkee tarkemman ikäjakauman.

Sukupuolensa kertoivat kaikki 66 vastaajaa. Heistä naisia oli 22 henkilöä ja miehiä 44 henkilöä. Naisten osuus vastaajista oli siten 33,3 % ja miesten 66,7 %.

Kaikki vastaajat ilmoittivat opiskelemansa vuosiluokan. Heistä 20 henkilöä eli 30 % oli ensimmäisen vuosiluokan opiskelijoita, 21 henkilöä eli 32 % oli toisen vuosiluokan opiskelijoita ja 22 henkilöä eli 33 % oli kolmannen vuosiluokan opiskelijoita. Kolme henkilöä eli 5 % vastaajista oli neljännen vuosiluokan opiskelijoita. Näin ollen toisiin työpajoihin osallistuneista noin joka kolmas oli ensimmäisen, toisen tai kolmannen vuosiluokan opiskelija. Vain joka 20:s oli neljännen vuosiluokan opiskelija.

Kysyin lomakehaastattelulla (liite 3), saiko vastaaja työpajassa uusia vinkkejä työnhakuun liittyen. Kyseessä oli avoin kysymys. 22 henkilöä, eli suurin osa vastaajista, koki saaneensa työpajassa uusia vinkkejä työnhakuun liittyen. Kiel-

teisesti tähän kysymykseen vastasivat 15 henkilöä. Neljä opiskelijaa olivat epävarmoja vastauksistaan. Yksi opiskelijoista kertoi saaneensa itsestä kertomiseen uusia vinkkejä. Ainakin yksi vastaaja oli ymmärtänyt työpajan myötä suullisen osuuden tärkeyden työnhaussa. Eräs opiskelija sai tietää lisää paikkoja, joihin voisi hakea töihin tutkinnollaan. Video-CV:hen oli saanut vinkkejä ainakin yksi vastaajista. ”Kyllä. Pitää kertoa enemmänkin persoonasta kuin luetella ohjelmia, mitä osaa käyttää”, vastasi yksi opiskelija. Myös Kyvyt.fi-sivuston mainitsi yksi vastaajista. Eräs opiskelija vastasi esitettyyn kysymykseen, että: ”Kyllä, aktiivisuus ja verkostoituminen aikaisessa vaiheessa”. Kielteisesti vastanneet eivät perustelleet vastauksiaan tähän kysymykseen.

Kysyin lomakehaastattelussani (liite 3), kokiko vastaaja nykypäivän arvostetuimpien työelämätaitojen pohtimisen hyödyllisenä harjoituksena oman urapolkunsu kannalta. Kyseessä oli monivalintakysymys, johon pyysin myös perusteluita. Siihen vastasi ”Kyllä” 55 henkilöä eli 84,6 % vastaajista ja ”En” 10 henkilöä eli 15,4 % vastaajista. Yhteensä vastauksia oli 65 kappaletta. Suurin osa vastaajista koki siten kyseisen harjoitteen hyödylliseksi.

Moni myönteisesti vastanneista kertoi oppineensa uusia asioita. Yksi vastaajista oli ymmärtänyt, että pelkkä ”pönttääminen” ei riitä. Yksi opiskelija mainitsi, että: ”Työelämään valmistautuminen on tärkeää”. Erään vastaajan mielestä työpajassa pohdittiin hyödyllisiä asioita. Yksi opiskelijoista perusteli myönteistä vastaustaan sillä, että: ”Kun käytännöt muuttuvat, on hyvä pysyä ajan tasalla”. Yksi vastaajista kiitteli hyvin valmistellusta tiedosta ja konkreettisista tilaisuuksista päästä tapaamaan työnantajamahdollisuuksia. Jotkut vastaajat pitivät harjoitusta hyvänä kertauksena. Useat opiskelijat mainitsivat asioiden pohtimisen hyvänä asiana. Kielteisesti tähän kysymykseen vastanneet kertoivat, että asiat olivat jo ennestään tuttuja.

Kysyin lomakehaastattelullani (liite 3), kokiko vastaaja työpajassa tehdyn pitäjäpuheharjoituksen hyödylliseksi. Kyseessä oli monivalintakysymys, johon pyysin kertomaan myös perusteluita. Kysymykseen vastasi ”Kyllä” 52 henkilöä eli 82,5 % vastaajista. ”Ei” vastasi 11 henkilöä eli 17,5 % vastaajista. Yhteensä

vastauksia oli 63 kappaletta. Suurin osa vastaajista koki siis harjoituksen hyödylliseksi.

Monet myönteisesti vastanneet kertoivat harjoittelun olevan hyväksi. Yksi vastaajista kertoi saaneensa hyvää palautetta puheesta. ”Työhaastattelussa on hyvä osata myydä taitojaan”, perusteli yksi opiskelija myönteistä vastaustaan. Kolme vastaajaa mainitsi palautteen saamisen omasta pitchaus-puheesta. Yksi vastaaja kertoi, että: ”On helpompi kertoa itsestään sujuvasti videolla tai työnantajalle haastattelutilanteessa”.

Kielteisesti vastanneet perustelivat vastauksiaan eri tavoin. Yksi opiskelija kertoi, että: ”Seitsemän minuutin suunnittelu oli mielestäni turha, ei tositilanteessaan kerkeä suunnittelemaan”. Yhden vastaajan mukaan on vaikeaa ”heittäytyä” luokkakaverin kanssa harjoittelutilanteessa. Yksi opiskelijoista vastasi, että: ”Oikeassa haastattelutilanteessa vuorovaikutus työpaikan edustajan kanssa. Oikea työpaikka, minne todella haluaa”. Myös toinen kielteisesti vastannut henkilö piti harjoitustilannetta ”teennäisenä ja vääränä”. Yksi vastaaja totesi, että on ollut erilaisissa työhaastatteluissa, eikä yksikään niistä vastannut pitchausta.

Myös toiseen työpajaan liittyen tuli monenlaisia kehitysehdotuksia. Kovempaa äänenkäyttöä toivoivat kaksi vastaajaa. Yksi opiskelija halusi tehtävänannot selkeimmiksi. Pienempiä ryhmäkokoja toivoi yksi vastaajista. Yksi opiskelijoista ehdotti, että työpajassa voisi olla enemmän keskustelua ryhmän kesken. Yksi vastaajista toivoi vinkkejä, kuinka voi hallita jännitystä tai ujustuttamista pitchaus-tilanteessa. Eräs opiskelijoista halusi työpajaan enemmän toiminnallisuutta ja aikaa. Parempaa mainostusta opiskelijoille toivoi yksi vastaajista. Yksi opiskelija ehdotti, että työpajassa kyseenalaistettaisiin ja pohdittaisiin enemmän omaa osaamista. Yksi vastaajista toivoi, että pitchaus-puheesta voisi tehdä vähän syvällisemmät analyysit ja käyttää analysointiin vähän enemmän aikaa. Eräs opiskelija antoi kehitysehdotuksen video-CV-tehtävään liittyen seuraavalla tavalla: ”Video-CV-tehtävä pitää tosiaan pohjustaa paremmin ennen tehtävän antamista: esimerkkejä ja vinkkejä... Video-CV voisi olla vasta seuraavan (eli toisen) työpajan tehtävä”. Yksi vastaajista ehdotti toiseen työpajakertaan lavas-

tettua työhaastattelua, joka olisi kestoaltaan korkeintaan kaksi minuuttia. Yhtä taukoa tuntia kohti toivoivat kaksi opiskelijaa.

9.3 Kolmas työpaja eli verkostoitumistyöpaja

Mukana verkostoitumistyöpajoissa oli seuraavien koulutusohjelmien opiskelija-ryhmiä (suluissa kyselyyn vastanneiden määrä):

- energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijat (10 hlö)
- restonomiopiskelijat (10 hlö)
- fysioterapeuttiopiskelijat (12 hlö)
- medianomiopiskelijat (12 hlö)
- rakennustekniikan insinööriopiskelijat (23 hlö)
- tieto- ja viestintätekniikan insinööriopiskelijat (15 hlö)
- tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelijat (0 hlö)
- kotityö- ja puhdistuspalvelualojen opiskelijat (7 hlö)
- elintarvikealan opiskelijat (12 hlö)

Kyselyyni (liite 5) vastasi yhteensä 103 verkostoitumistyöpajaan osallistunutta opiskelijaa. Kaksi vastaajaa jätti ilmoittamatta opiskelemaisensa tutkinnon, joten heitä ei ole huomioitu yllä olevassa listauksessa. Tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelijat osallistuivat yhteen verkostoitumispajaan AC-yhteyden välityksellä. Lähetin heille kyselyt sähköpostilla, mutta en saanut yhtään vastausta kyseiseltä opiskelijaryhmältä.

Agrologi- ja metsätalousinsinööriopiskelijoille ei järjestetty verkostoitumistyöpajaa, sillä osallistujamäärät olivat niin pienet näiden ryhmien 1. ja 2. työpajoissa. Näin haluttiin välttää tilanne, että työelämän edustajia olisi paikalla mahdollisesti enemmän kuin opiskelijoita.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajaan osallistuivat PKKY:ltä kotityö- ja puhdistuspalvelu- sekä elintarvikealojen opiskelijat ja Karelia-ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat. Työpaja toteutettiin poikkeuksellisesti siten, että siihen kuuluivat kaksi yritysvierailukohtetta, Porokylän leipomo ja Break Sokos Hotel Bomba. Lisäksi ohjelmaan kuului myös paneelikeskustelu, jossa panelisteina

olivat työelämän edustajat. Opiskelijat saivat esittää heille kysymyksiä työelämään liittyen. Sen jälkeen opiskelijoilla oli yhteensä 30 minuuttia aikaa kiertää työelämän edustajien luona keskustelemassa vapaamuotoisesti omien kiinnostuksenkohteidensa mukaisesti.

Rakennustekniikan koulutusohjelman verkostoitumistyöpaja järjestettiin paneelikeskusteluna, koska osa työelämän edustajista perui tulonsa vain vähän ennen tilaisuuden alkua eikä ”pienryhmäkierto” olisi onnistunut. Opiskelijoilla oli tällöin mahdollisuus esittää kysymyksiä kahden eri yrityksen edustajille.

Fysioterapeuttiopiskelijoille suunnattu työpaja toteutettiin myös poikkeavalla tavalla, koska kaksi työelämän edustajaa perui tulonsa vain vähän ennen tilaisuuden alkua. Tällöin meneteltiin siten, että yksi hanketyöntekijöistä ”edusti” toista näistä poisjääneistä organisaatioista ja koulutusohjelman vastaava opettaja toista. Opiskelijat kiersivät pienryhmissä heidän ja yhden paikalle saapuneen työnantajan luona.

Täysin Work Smart -menetelmän mukaisesti toteutettiin seuraavien ryhmien verkostoitumistyöpajat: tieto- ja viestintätekniikan insinööriopiskelijat, medianomiopiskelijat sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijat. Heistä suurin osa oli 23-vuotiaita. Nuorin vastaajista oli 19-vuotias ja vanhin 47-vuotias. Ikäjakauman näkee tarkemmin liitteestä 6.

Rakennustekniikan insinööriopiskelijoiden verkostoitumistyöpajassa vastaajista suurin osa oli 21–23-vuotiaita. Ilmoitetut iät vaihtelivat 20 ja 38 vuoden välillä. Yksi vastaajista ei ilmoittanut ikäänsä ja yhdestä ilmoitetusta iästä ei voinut olla varma. Tämän työpajan ikäjakauman näkee tarkemmin liitteestä 6.

Fysioterapian koulutusohjelman verkostoitumistyöpajaan osallistuneista opiskelijoista suurin, muttei kovin merkittävä, osa oli 23–25-vuotiaita. Ilmoitetut iät vaihtelivat 22 ja 31 ikävuoden välillä. Kaikki vastaajat ilmoittivat ikänsä. Tämän työpajan ikäjakauman näkee tarkemmin liitteestä 6.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajaan osallistuivat PKKY:n kotityö- ja puhdistuspalvelualojen sekä elintarvikealan opiskelijat ja Karelia-ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat. Valtaosa vastaajista oli 17-vuotiaita. Ilmoitetut iät vaihtelivat 17 ja 27 ikävuoden välillä. Yhdestä vastaajan ilmoittamasta iästä ei voinut olla täysin varma, joten sitä ei ole huomioitu. Myös tämän verkostoitumistyöpajan ikäjakauman näkee tarkemmin liitteestä 6.

Fysioterapeuttiopiskelijoiden verkostoitumistyöpajassa kaikki opiskelijat olivat 2. vuosiluokan opiskelijoita. Myös rakennustekniikan insinööriopiskelijoiden verkostoitumistyöpajassa kaikki opiskelijat olivat toisella vuosiluokalla.

Medianomiopiskelijoille, tieto- ja viestintätekniiikan insinööriopiskelijoille sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijoille järjestetyissä työpajoissa opiskelijoita oli kaikilta vuosiluokilta. Kaikissa niissä oli yhteensä 14 henkilöä ensimmäisen vuosiluokan opiskelijoita, yksi henkilö toisella vuosiluokalla, 13 henkilöä kolmannella vuosiluokalla ja yhdeksän henkilöä neljännellä vuosiluokalla. Näin ollen vastaajista 38 % oli ensimmäisellä vuosiluokalla, 3 % toisella vuosiluokalla, 35 % kolmannella vuosiluokalla ja 24 % neljännellä vuosiluokalla.

Nurmeksessa järjestettyyn verkostoitumistyöpajaan osallistui Karelia-ammattikorkeakoulusta medianomiopiskelijoita ja Pohjois-Karjalan koulutus kuntayhtymästä elintarvikealan sekä puhdistuspalvelu- ja kotityöalan opiskelijoita. Heistä kaikki kyselyyn vastanneet ilmoittivat opiskelemaisensa vuosiluokan. Verkostoitumistyöpajassa ei ollut yhtään ensimmäisen vuosikurssin opiskelijaa. Toisen vuosikurssin opiskelijoita oli mukana 20, joista 16 oli ammattiopiston opiskelijoita. Kolmannen vuosikurssin opiskelijoita oli kahdeksan henkilöä, lisäksi mukana oli yksi neljännen vuosikurssin opiskelija. Näin ollen vastaajista 69 % oli toisen vuosiluokan opiskelijoita, 28 % kolmannen vuosiluokan opiskelijoita ja 3 % neljännen vuosiluokan opiskelijoita.

Täysin Work Smart -menetelmän mukaisia verkostoitumistyöpajoja pystyttiin järjestämään kolme kertaa harjoitteluni aikana. Opiskelijaryhmät, joille nämä työpajat järjestettiin, olivat tieto- ja viestintätekniiikan insinööriopiskelijat, medianomiopiskelijat sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijat. Heis-

tä naisia oli 14 henkilöä ja miehiä 23 henkilöä. Naisten osuus vastaajista oli siten 38 % ja miesten osuus 62 %. Kaikki vastaajat ilmoittivat sukupuolensa.

Nurmeksessa järjestetyssä verkostoitumistyöpajassa vastaajista 29 henkilöä kertoi sukupuolensa. Heistä miehiä oli kolme ja naisia 26. Miesten osuus vastaajista oli siten 10 % ja naisten 90 %. Naisia osallistui siis huomattavasti miehiä enemmän. Tässä verkostoitumistyöpajassa olivat mukana restonomiopiskelijat Karelia-ammattikorkeakoulusta ja PKKY:ltä elintarvikealan sekä kotityö- ja puhdistuspalvelualan opiskelijat.

Fysioterapeuttiopiskelijoiden verkostoitumistyöpajassa vastaajista naisia oli yhdeksän ja miehiä kolme. Naisten osuus vastaajista oli siten 75 % ja miesten 25 %. Naisia oli siten yli puolet osallistuneista opiskelijoista. Kaikki vastaajat ilmoittivat sukupuolensa.

Rakennustekniikan insinööriopiskelijoiden verkostoitumistyöpajassa naisia oli vastaajista kuusi ja miehiä 17. Näin ollen naisten osuus heistä oli 26 % ja miesten osuus 74 %. Kaikki vastaajat ilmoittivat sukupuolensa.

Kysyin lomakehaastattelullani (liite 5), kokiko opiskelija verkostoitumistyöpajan hyödylliseksi urapolkunsa kannalta. Tähän kysymykseen tuli vastauksia kaikista työpajoista yhteensä 103 kappaletta. ”Kyllä” vastasi 86 henkilöä eli 83 % vastaajista ja ”Ei” 17 henkilöä eli 17 % vastaajista. Valtaosa vastaajista koki siten verkostoitumistyöpajan hyödylliseksi urapolkunsa kannalta.

Myönteistä vastausta perusteltiin Nurmeksen verkostoitumistyöpajan osalta esimerkiksi sillä, että pääsi tapaamaan yrittäjiä ja oppi uusia asioita. Lisäksi mainittiin, että sai harjoitusta työhaastattelutilanteeseen, ja oli mahdollisuus tutustua eri yrityksiin. Yksi vastaajista kertoi myös, että: ”Oli hyvä kuulla mielipiteitä työnhakemisesta”. Kielteisesti kysymykseen vastanneet perustelivat vastustaan muun muassa sillä, että omat tulevaisuuden suunnitelmat ovat jo selvillä. Kolme vastaajaa kertoi, ettei paikalla ollut oman alan yrityksiä. Yksi heistä mainitsi lisäksi, että työnantajat eivät olleet omalta paikkakunnalta.

Fysioterapian verkostoitumistyöpajassa kaikki opiskelijat kokivat verkostoitumistyöpajan hyödylliseksi urapolkunsa kannalta. He perustelivat vastauksiaan esimerkiksi sillä, että työhaastattelutilannetta on hyvä harjoitella. Useat vastaajat kokivat saaneensa työpajasta vinkkejä työnhakuun. Kaksi vastaajaa koki palautteen saannin myönteisenä asiana. Yksi opiskelijoista kertoi, että: ”Varmuus työnhakuprosessissa kasvoi. Ajattelu työympäristöistä laajeni”. Muutama vastaaja kertoi saaneensa vinkkejä siihen, kuinka markkinoida itseään työntekijänä työnantajalle.

Rakennustekniikan verkostoitumistyöpajan urapolkunsa kannalta hyödylliseksi kokivat kaikki opiskelijat. He perustelivat vastaustaan muun muassa sillä, että saivat tietoa eri työnantajista. Moni vastaaja kertoi saaneensa hyviä vinkkejä ja ohjeita työnhakuun. Yksi vastaajista koki työpajan auttavan työnhaussa. Yksi opiskelija kertoi, että oli hyvä kuulla työnantajien mielipiteitä hakijoihin liittyen. Eräs vastaaja totesi, että: ”Ei verkostoituminen ole koskaan turhaa”.

Muissa Work Smart -verkostoitumistyöpajoissa, eli tieto- ja viestintätekniiikan insinööriopiskelijoiden, medianomiopiskelijoiden sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijoiden työpajoissa, myönteisesti vastanneet kertoivat muun muassa saaneensa lisää kokemusta ja kontakteja. Monet olivat saaneet tietoa mukana olleista yrityksistä. Yksi vastaajista kertoi saaneensa vinkkejä verkostoitumiseen. Eräs opiskelija mainitsi, että oli saanut tietoa eri työtehtävistä. Yksi vastaajista perusteli myönteistä vastaustaan seuraavanlaisesti: ”Päästiin kontaktiin yritysten kanssa. Työpajoissa annettiin käytännön vinkkejä muun muassa CV:n ja työhakemuksen tekemiseen”. Yksi opiskelija mainitsi potentiaaliset harjoittelu- ja työpaikat. Kielteisesti vastanneet perustelivat vastaustaan sillä, etteivät olleet saaneet uutta informaatiota. Yksi vastaajista kertoi, että: ”Minulla on jo harjoittelupaikka ja opinnäytetyö sovittuna, enkä aio jäädä Pohjois-Karjalaan opiskeluiden jälkeen”. Myös toinen opiskelija kertoi suuntaavansa ”kansainvälisille vesille”, minkä vuoksi lähialueiden yritysten tapaaminen ei tuntunut omalta jutulta. Yhden vastaajan mukaan paikalla ei ollut sopivia yrityksiä. Yksi opiskelijoista kertoi, ettei ollut paljoa yrityksiä ja paikalla olleet eivät häntä kiinnostaneet.

Kysyin lomakehaastattelussani (liite 5) verkostoitumistyöpajoihin osallistuneilta opiskelijoilta, että: "Piditkö toteutuksesta?" Tämä oli avoin kysymys ja pyysin myös perusteluja vastaukselle.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajassa saadut palautteet kyseiseen kysymykseen olivat monipuolisia. Monet antoivat kehitysehdotuksia eivätkä olleet tyytyväisiä toteutukseen. Useat vastaajat sanoivat ryhmän olleen liian suuri. Monen opiskelijan mielestä tapahtuma oli myös sekava, eikä työelämän edustajien kanssa keskusteluun ollut riittävästi aikaa. Muutama opiskelija olisi halunnut tietää etukäteen paikalle tulevat yritykset. Selkeää aikataulua jäi ainakin kaksi vastaajaa kaipaamaan.

Fysioterapian koulutusohjelman verkostoitumistyöpajassa neljä vastaajaa olivat tyytyväisiä toteutukseen. Esimerkiksi yksi heistä vastasi esitettyyn kysymykseen, että: "Kyllä, tarpeeksi napakka, mutta paljon informaatiota sisältävä". Neljä opiskelijaa olisi toivonut enemmän työelämän edustajia paikalle. Yhden vastaajan mielestä ryhmäkierto oli hyvä ja kivuton tapa toteutukseen.

Rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa kolme vastaajaa olisi toivonut enemmän työelämän edustajia tilaisuuteen. Yhden opiskelijan mielestä toteutus olisi voinut sopia lyhyempään aikaan. Myönteisenä koettiin se, että työnantajat kertoivat toiminnastaan. Yksi vastaajista kehui vuorovaikutustilannetta paneelikeskustelussa rennoksi ja hyväksi.

Muissa Work Smart -verkostoitumistyöpajoissa, eli tieto- ja viestintäteknikan insinööriopiskelijoiden, medianomiopiskelijoiden sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijoiden työpajoissa, toteutus nähtiin pääasiassa hyvänä. Toteutusta kuvailtiin seuraavilla adjektiiveilla: käytännönläheinen, toimiva, hyvin järjestetty, tarpeeksi napakka, nopeahko, rento, monipuolinen ja hyödyllinen. Osa vastaajista koki, että aikaa oli liian vähän. Yksi vastaajista olisi halunnut tapahtumaan työelämän edustajia ulkomailta. Kaksi opiskelijaa mainitsi pitävänsä ryhmäkierrosta toteutustapana.

Kysyin opiskelijoilta lomakehaastattelussani (liite 5), vastasiko verkostoitumistyöpaja vastaajan odotuksia. Kysymys oli avoin, minkä vuoksi vastausta oli mahdollista perustella.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajassa saadut palautteet kysymykseen olivat pääasiassa negatiivisia. 12 vastaajaa kertoi, ettei työpaja vastannut heidän odotuksiaan. Kahdeksan opiskelijaa vastasi kysymykseen myönteisesti. Osa vastaajista kertoi, ettei heillä ollut ollut odotuksia verkostoitumistyöpajan suhteen. Jotkut eivät osanneet vastata kysymykseen. Yksi vastaajista kertoi, että olisi halunnut tietää yrityksistä ennakkoon, jotta olisi voinut tutustua niihin etukäteen. Kaksi vastaajista oli odottanut enemmän aikaa työelämän edustajien kanssa keskusteluun. Kaksi opiskelijaa olisi halunnut päästä harjoittelemaan omaa pitchaus-puhettaan tapahtumassa aiemman ohjeistuksen mukaisesti. Yksi vastaaja kertoi, että työpaja oli parempi kuin hän oli odottanut.

Rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa joitakin opiskelijoita jäi harmittamaan yritysten vähäinen määrä. Seitsemän vastaajaa vastasi kysymykseen myönteisesti. Yksi opiskelija kertoi, että ei ollut odottanut mitään ja oli luullut tapahtuman olevan ajanhukkaa, mutta oli saanut siellä hyviä vinkkejä.

Fysioterapian koulutusohjelman verkostoitumistyöpajassa saaduista palautteista suurin osa oli myönteisiä. Yksi vastaaja kertoi, että: "Ei ollut niin "pelottavaa" kuin pelkäsin. Rakentavaa palautetta sain ja se oli parasta!" Neljä vastaajaa kertoi tapahtuman ylittäneen odotukset. Kaksi opiskelijaa olisi toivonut enemmän työelämän edustajia tilaisuuteen. Yksi vastaaja kertoi ennakkotiedon olleen sopivaa.

Muissa Work Smart -verkostoitumistyöpajoissa, eli tieto- ja viestintätekniiikan insinööriopiskelijoiden, medianomiopiskelijoiden sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijoiden työpajoissa, suurin osa vastaajista koki odotusten täyttyneen, jopa ylittyneen. Yksi opiskelija kuvasi asiaa seuraavalla tavalla: "Ylitti. Meinasin eka, etten osallistu ollenkaan, kun jännitti niin paljon. Mutta hyvä, kun osallistuin, tästä on hyvä jatkaa". Työpajaa kuvattiin hyvin positiiviseksi,

oikein mainioksi, hyödylliseksi ja innostavaksi. Kolmen vastaajan mielestä aikaa oli liian vähän.

10 Työelämän edustajilta verkostoitumistyöpajoissa saadut palautteet

Kysyin työelämän edustajilta lomakehaastattelussani (liite 7), kokiko vastaaja verkostoitumistyöpajan hyödylliseksi. Tähän kysymykseen vastasi ”Kyllä” 19 henkilöä eli kaikki vastaajat.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajaan osallistuneet työelämän edustajat perustelivat myönteistä vastaustaan eri tavoin. Yksi vastaajista kertoi edustamansa yrityksen saaneen harjoittelijoita tilaisuudessa. Toinen vastaaja koki, että opiskelijat saivat ideoita työnhakuun. Kolmas vastaajista totesi, että: ”Verkostoituminen kannattaa”.

Rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa työelämän edustajat perustelivat vastauksiaan eri näkökulmista. Toisen osallistuneen yrityksen edustaja kertoi, että oppilaat keskustelivat hyvin. Toinen työelämän edustaja perusteli vastaustaan sillä, että esittäytyminen opiskelijoille voi poikia hyviä harjoittelusopimuksia sekä rekrytointeja.

Muissa verkostoitumistyöpajoissa, mukaan lukien myös fysioterapian koulutusohjelma, kolme vastaajaa kertoi opiskelijoiden hyötyvän tapahtumasta. Yksi työelämän edustaja totesi, että verkostoitumistyöpaja on hyvä tapa ylläpitää kontaktia yritysten ja oppilaitosten välillä. Pari vastaajaa kertoi tavanneensa potentiaalisia opinnäytetyön tekijöitä. Yksi vastaajista näki oman toimintansa uudessa valossa työpajan ansiosta. Yhden vastaajan mielestä: ”Juttelut pienryhmissä ovat toimivia tai toimivampia verrattuna auditorioesittelyyn”. Yksi työelämän edustaja kertoi saaneensa hyviä harjoittelijoita tapahtumassa. Eräs vastaaja kertoi, että: ”Kuulimme, miten viestinnän koulutusohjelma on kehittynyt.

Saimme lisätietoa siitä, millaiset asiat opiskelijoita harkkapaikkaa tai työpaikkaa etsiessä askarruttavat”.

Kysyin lomakehaastattelussani (liite 7) työelämän edustajilta: ”Piditkö toteutuksesta?” Pyysin myös perusteluja vastaukselle. Palautteet tähän kysymykseen olivat pääasiassa positiivisia.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajan toteutusta kuvailtiin hyväksi sekä ”lyhyeksi ja ytimekkääksi”. Yksi vastaajista olisi toivonut yritysten esittelyä opiskelijoille etukäteen.

Rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa molemmat työelämän edustajat pitivät toteutuksesta. Paneelikeskustelu toimi hyvin toisen vastauksen perusteella. Toista vastausta perusteltiin sillä, että matalan kynnyksen avoin keskustelu on hyvä keino avata asioita.

Muissa verkostoitumistyöpajoissa, mukaan lukien fysioterapian työpaja, toteutusta kuvailtiin seuraavilla adjektiiveilla: hyvä, toimiva, sopivan pituinen, nopea, lämmin ja hyvähenkinen. Työpajaa kuvattiin myös ”sopivan tiiviiksi paketiksi”. Parityö-idea pidettiin kivana. Yhden vastaajan mielestä ensimmäisen vuosiluokan opiskelijoille voisi sopia yritysesitykset interaktion sijaan, sillä moni työpajaan osallistuneista opiskelijoista ei vielä tiennyt, mihin suuntautuu. Yksi työelämän edustaja vastasi, että: ”Työpaja on tehokas tapa saada ajatukset liikkeelle”. Eräs vastaajista piti siitä, että pääsi suoraan juttelemaan mahdollisten työntekijöiden kanssa. Yksi työelämän edustaja ehdotti, että joskus kannattaisi kokeilla, pääsisikö yrittäjäporukka paikalle klo 15.00 jälkeen, eli alkuillasta. Hän mietti, että silloin yrittäjiä saattaisi päästä enemmän tilaisuuteen. Ajankäyttö työpajassa jakoi mielipiteitä: joidenkin mielestä 15 minuuttia oli riittävä aika opiskelijaryhmiin tutustumisessa, kun taas joidenkin mielestä aikaa oli liian vähän tai liian paljon. Yksi vastaaja kertoi, että: ”Aikaa olisi voinut olla enemmän per henkilö. Tuntui, että opiskelijoilla oli paljon kysymyksiä ja heidän omiin taitoihin tai haluihin ei kerinnyt kiinnittää niin paljon huomiota”. Muutama työelämän edustaja mainitsi, ettei ehtinyt tavata kaikkia opiskelijoita työpajassa. Yksi vastaajista kehui ”pikatreffi-menetelmää” seuraavasti: ”Ryhmä speed dating toimii hyvin, ujut-

kin kuulee asioita. Mutta pakko kertoa itsestään on myös hyvä, koska se pakottaa aktivoitumaan”. Eräs työelämän edustajista totesi, että: ”Hyvää keskustelua. Valmistaa opiskelijoita keskustelemaan”.

Kysyin työelämän edustajilta, vastasiko verkostoitumistyöpaja vastaajan odotuksia. Rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa toinen työnantajaedustaja koki odotusten täyttyneen. Toinen työelämän edustajista totesi muita yrityksiä olleen paikalla vähän, muutoin asiat olivat sujuneet hyvin vastauksen mukaan.

Nurmeksen verkostoitumistyöpajassa yksi vastaajista kertoi odotusten täyttyneen ilman perusteluita. Toinen vastaaja kertoi odotusten täyttyneen, koska hän oli halunnut tavata opiskelijoita. Kolmas työelämän edustaja vastasi, että: ”Kyllä, yrittäjiä olisi voinut olla enemmän paikalla”.

Muissa verkostoitumistyöpajoissa kymmenen työelämän edustajaa kertoi odotusten täyttyneen. Kaksi työelämän edustajaa kertoi odotusten jopa ylittyneen. Yksi työelämän edustaja kehui opiskelijaryhmää motivoituneeksi ja reippaaksi.

Pyysin kehitysideoita lomakehaastattelussani (liite 7). Pienempiä ryhmäkokoja ehdotettiin Nurmeksen verkostoitumistyöpajassa, samoin selkeämpiä aikarajoja. Myös enemmän yrittäjiä toivottiin tapahtumaan ja ennakkoinfoa opiskelijoille siitä, keitä työelämän edustajia on mukana.

Muissa verkostoitumistyöpajoissa, eli tieto- ja viestintätekniikan insinööriopiskelijoiden, medianomiopiskelijoiden, fysioterapeuttiopiskelijoiden sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijoiden työpajoissa, neljä vastaajaa ehdotti, että kaikilla opiskelijoilla olisi hyvä olla CV mukana. Myös alojen sekoittamista ehdotettiin niin, että eri alojen opiskelijoita ja työelämän edustajia olisi samassa verkostoitumistyöpajassa. Yksi vastaajista toivoi palautetta myös työelämän edustajille. Myös selkeämpiä aikarajoja toivottiin. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat liian alkuvaiheessa verkostoitumistyöpajaan. Yksi vastaaja ehdotti, että opiskelijoille lähetettäisiin työnantajien yhteystiedot tilaisuuden jälkeen. Jatkoa ajatellen ehdotettiin tapaamisajankohdan tiedottamista eri yrityksille siten, että mahdollisimman moni yritys pääsisi

mukaan. Myös osallistumisen hyötyjä yrityksille tapahtuman markkinoinnissa kannattaa erään vastaajan mielestä hyödyntää. Lisäksi rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa toinen osallistuneista työelämän edustajista antoi kehitysehdotuksen: ”Osallistuville yrityksille jokin ”porkkana”, miksi ”uhraisivat” aikaansa osallistumiselle”.

Lomakehaastattelussani (liite 7) oli kohta ”Vapaa sana”. Monet työelämän edustajat kiittelivät tapahtumasta. Opiskelijoita keuhuttiin reippaiksi ja verkostoitumistapahtumaa hyväksi. Yksi vastaajista kiitti hyvästä vastaanotosta ja johdatuksesta tilaisuuteen. Hän piti ennalta lähetettyä materiaalia erittäin orientoivana. Yksi työnantaja totesi, että: ”Tällaiset hankkeet pitää mielestäni nähdä pelkästään positiivisina polkuina oppilaitosten ja yritysten välillä”.

11 Opiskelijoiden yksilöhaastatteluiden tulokset

Sain yksilöhaastatteluihin kaksi opiskelijaa. Haastattelut suoritin teemahaastatteluina (liitteet 8 ja 9). Molemmat haastatelluista olivat Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja osallistuneet Work Smart -hankkeen opintoihin vuoden 2015 aikana. Haastatellut olivat eri alojen opiskelijoita.

Toinen haastatelluista osallistui Work Smart -työpajojen lisäksi hankkeen kesäopintoihin, minkä vuoksi hänelle laadittiin eri kysymykset kuin toiselle opiskelijalle. Opinnäytetyöni toimeksiantaja oli kiinnostunut siitä, kuinka hyvin kesäopintoihin osallistunut henkilö oli sisäistänyt Work Smart -opinnoissa käsitellyt asiat ja mitä hyötyä hän niistä sai. Laadin haastattelurungon (liite 8) näiden toiveiden pohjalta. Tein myöhemmin toisen haastattelupohjan (liite 9) ainoastaan Work Smart -työpajoihin osallistuneille opiskelijoille. Tavoitteenani oli selvittää, mitä hyötyä työpajoista oli ollut opiskelijoille ja missä asioissa olisi kehitettävää.

11.1 Work Smart -työpajoihin ja -kesäopintoihin osallistuneen opiskelijan palautteet

Opiskelija koki hyödyllisinä hankkeen järjestämät yritysvierailut, joilla sai huomata, kuinka paljon eri työtehtäviä yhdessä työpaikassa voi olla. Lisäksi vastaaja koki hyödyllisenä käytännön tilanteiden harjoittelun. Hänestä oli tarpeellista myös se, että kerrottiin työelämän muuttuvan. Lisäksi hänestä oli hyvä saada tietää, että pitää uskaltaa hakea työtä myös muulta kuin omalta alalta kuitenkaan unohtamatta omaa koulutusta. Hän piti hyödyllisenä lisäksi sitä, että tunneilla korostettiin verkostoitumisen tärkeyttä. Kyseinen opiskelija haki työharjoittelupaikkaa Work Smart -opintojen aikana. Ryhmäkeskustelujen myötä hän oli ymmärtänyt, mitä asioita hänen kannattaa muokata hakemuksessaan ja saanut hakemansa harjoittelupaikan. Haastateltu uskoi hyötyvänsä Work Smart -tunneilla opituista asioista tulevaisuudessa siksi, että oli saanut tietoa työelämän perusasioista. Hän piti merkittävänä myös tietoa verkostoitumisen tärkeydestä ja siitä, ettei saa ajatella liikaa omaa alaa työnhaussa.

Vastaaja kertoi haluavansa töihin lehteen. Hän sanoi haluavansa tehdä muutama vuoden käytännön töitä. Sen jälkeen hän saattaa opiskella lisää, mutta ei ollut vielä pohtinut asiaa. Haastateltu uskoi työskentelevänsä tulevaisuudessa useammassa kuin yhdessä oman alansa yrityksessä. Hän uskoi tarvitsevansa tulevaisuuden työelämässä seuraavia taitoja: sopeutumiskyky projektityöskentelyyn, valmius vaihtaa työtä, organisointikyky, tiimityöskentelytaito ja oma-aloitteisuus.

11.2 Vain Work Smart -työpajoihin osallistuneen opiskelijan palautteet

Haastateltu kertoi oppineensa työpajoissa työnhakutaitoja ja sen, että voi hakea piilotyöpaikkoja ilmoitettujen työpaikkojen lisäksi. Hän sanoi oppineensa myös konkreettisia taitoja, kuten itsensä nopean esittelyn ja video-CV:n tekemisen. Opiskelija toivoi työpajoihin lisää harjoituksia ja enemmän aikaa niiden tekoon, erityisesti pitchaus-tehtävään. Haastatellun mielestä yksi harjoitustunti eli työpaika olisi voinut olla lisää, sillä harjoitukset olivat hänestä hyviä.

Haastateltu sanoi, että osaa mielestään kertoa omasta osaamisestaan aiempaa paremmin Work Smart -työpajojen ansiosta. Hän oli lisännyt ansioluetteloon asioita kurssilla saamiensa vinkkien avulla. Opiskelija oli myös miettinyt, kuinka kertoa omasta osaamisestaan paremmin suullisesti.

Infoaminen työpajoista onnistui vastaajan mielestä ihan hyvin, sillä hän lukee sähköpostia aktiivisesti ja sai tiedon sitä kautta. Jossakin sähköpostiviestissä oli ollut epäselvyyttä, mutta ”selvennysviesti” oli tullut myöhemmin. Koulutusohjelman opettaja oli myös huolehtinut siitä, että opiskelijat olivat ”oikeassa paikassa oikeaan aikaan”.

”Pikatreffi-menetelmä” ei toteutunut haastateltavan mielestä kovin hyvin, sillä se toteutettiin hieman poikkeavalla tavalla Nurmeksen verkostoitumistyöpajassa, johon vastaaja osallistui. Opiskelija sanoi, että olisi ollut parempi, jos jokaisen työelämän edustajan luona olisi ollut mahdollisuus olla tietyn ajan. Hän olisi halunnut päästä kokeilemaan menetelmää siten kuin aiemmin siitä oli kerrottu. Toteutettu tapa oli hänestä kuitenkin OK. Hän sai harjoittelupaikan tapahtumassa. Verkostoitumistyöpajassa toteutettu paneelikeskustelu oli vastaajan mielestä hyvä, samoin kuin vinkki siitä, että pitää soittaa hakemaansa paikkaan. Yritysvierailuista toinen oli opiskelijan mielestä mielenkiintoinen, toinen vähän huono. Hän olisi halunnut ja pitänyt parempana, että verkostoitumistapahtuma olisi järjestetty Joensuussa Nurmeksen sijaan. Hän toivoi myös, että rekrytointitilaisuuksia järjestetään lisää hankkeen puolesta.

Kurssin Moodle-ympäristö on vastaajan mielestä todella epäselvä. Hän ei pitänyt siitä, että siellä on paljon välilehtiä, ja että kaikkien ryhmien Work Smart -työpajamerkinnät tulevat kalenteriin. Sisällöltään Moodle-ympäristö on opiskelijan mielestä kuitenkin hyvä. Haastatellun mielestä huono toteutus voi johtua osittain myös Moodlesta, sillä se ei ole hänestä hyvä alusta kursseille, joilla on paljon aineistoa.

Vastaaja oli käynyt hankkeen Facebook-sivulla, mutta päätenyt käyttämään Moodlea, koska sitä on hänen mielestään helpompi käyttää. Hankkeen Twitter-

sivuista opiskelija ei edes tiennyt. Hankkeen Kyvyt.fi-sivulla hän ei ollut käynyt, koska ei tiennyt, mihin sitä tarvitsee.

12 Työelämän edustajien yksilöhaastatteluiden tulokset

Sain yksilöhaastatteluihin (liite 10) viisi työelämän edustajaa neljältä eri alalta. Esitin kaikille työelämän edustajille samat kysymykset samassa järjestyksessä, ja lisäksi tarkentavia kysymyksiä. Nauhoitin haastattelut ja kirjoitin itselleni ylös pääkohtia niistä. Myöhemmin litteroin, eli kirjasin sanatarkasti, haastattelut. Yhden haastatteluista suoritin puhelimesta haastateltavan toiveesta. Tällöin kirjasin puhelun aikana saadut vastaukset erittäin tarkasti ylös.

Kaikki vastaajat pitivät Work Smart -verkostoitumistilaisuuksia hyödyllisinä työelämä- ja oppilaitosyhteistyön sekä opiskelijoiden työelämään siirtymisen kannalta. Työelämän edustajat perustelivat asiaa eri tavoin. Yhden haastatellun mielestä verkostoitumistilaisuuksista on enemmän hyötyä opiskelijoille kuin työelämän edustajille. Hän sanoi myös, että tilaisuuksista hyötyvät erityisesti isot ja sellaiset yritykset, joilla on tarvetta työntekijöille. Hän perusteli vastaustaan lisäksi sillä, että tapahtuma saattaa alentaa opiskelijoiden kynnystä ottaa yhteyttä työnantajaan, kun on jo tavattu verkostoitumistyöpajassa. Toinen haastatelluista näki verkostoitumistilaisuudet eri-ikäisten kohtaamispaikkana ja tilaisuutena harjoitella vuorovaikutusta kasvotusten. Hän koki verkostoitumistilaisuudet hyödyllisiksi myös siksi, että nuorten on vaikea työllistyä tällä hetkellä. Kolmas haastatelluista näki, että verkostoitumistyöpajasta on apua rekrytointitilanteen harjoitteluun. Yksi vastaajista kertoi opiskelijoilla olleen mielenkiintoisia kysymyksiä. Opiskelijat olivat jättäneet hänelle CV:nsä ja haastateltava kertoi, että niitä tulaaan käymään läpi, kun tulee tarve työntekijälle. Yksi haastatelluista sanoi saaneensa tietoa koulutusohjelman sisällöstä ja opiskelijoista. Hän sai lisättyä myös oman hankkeensa näkyvyyttä verkostoitumistyöpajassa.

Kaikki haastatellut pitivät ”pikatreffi-menetelmää” sopivana tapana tutustua opiskelijoihin ja heidän osaamiseensa. Kehitysehdotuksia kuitenkin tuli neljältä

vastaajalta. Yksi vastaajista toivoi verkostoitumistyöpajan loppuun napakkaa ”yhteenvetoa”, jolloin ihmiset lähtisivät tilaisuudesta samanaikaisesti. Muutoin hänen mielestään tilaisuus oli hyvä ja toimiva. Hän piti siitä, että opiskelijoilla oli omat CV:t mukana joko paperiversioina tai tietokoneella. Toinen vastaajista toivoi selkeämpää aikataulutusta tilaisuuteen. Hänen mielestään opiskelijoilla pitäisi olla vähintään kymmenen minuuttia aikaa kertoa itsestään jokaisella pisteellä, jotta kaikki ehtisivät puhua enemmän. Hän ehdotti lisäksi, että kysymysten määrää rajattaisiin esimerkiksi siten, että jokaisella opiskelijalla olisi mahdollisuus esittää kaksi kysymystä työnantajalle. Myös jokaisella työnantajalla olisi kaksi kysymystä opiskelijoille. Yksi haastateltu toivoi, että kaikilla opiskelijoilla olisi kuvallinen CV mukana tapahtumassa. Yksi vastaaja sanoi, että verkostoitumistyöpaja voi alentaa kynnystä ottaa yhteyttä työnantajaan. Hän sanoi, että pidempi aika olisi parempi verkostoitumistyöpajan pisteissä, jotta työnantaja ehtii antaa palautetta opiskelijoille.

Kysyin teemahaastatteluissani (liite 10): ”Millainen vaikutelma jäi opiskelijoista? Oliko heillä hyvät valmiudet tuoda omaa osaamistaan esille? Missä olisi kehitettävää?” Tähän yksi haastatelluista vastasi, että opiskelijat olivat kertoneet itsestään hyvin verkostoitumistilaisuudessa. Hän toivoi enemmän opiskelijoita tapahtumaan ja painotti oppilaitoksen vastuuta asiasta. Yksi haastatelluista kertoi huomanneensa, että opiskelijat ovat erilaisissa elämänvaiheissa: osalla oli jo kokemusta työhausta ja osalla työelämästä, joillakin ei. Hän ehdotti, että tilaisuuden alussa työnantajat voisivat kertoa yrityksensä toiminnasta yleisesti. Yksi vastaajista oli huomannut, että opiskelijoita oli prepattu. Hän myös sanoi, että opiskelijat olivat valmistautuneet verkostoitumistyöpajaan, sillä heillä oli omat CV:t mukana ja osa alkoi heti kertoa itsestään. Hiljaisemmilta opiskelijoilta oli joutunut kyselemään enemmän. Hän piti aikaa rajallisena. Yksi haastatelluista kertoi yllättyneensä positiivisesti opiskelijoiden valmiudesta. Heillä oli ollut hänen mielestään hyvät valmiudet kertoa omasta osaamisestaan. Hänestä olisi hyvä, että työnantajat saisivat CV:t etukäteen ennen verkostoitumistyöpajaa. Yksi haastatelluista kertoi, että osa opiskelijoista oli tosi hyviä ja osalla oli kehitettävää. Hän oli huomannut, keillä opiskelijoista oli jo kokemusta työelämästä ja keillä ei. Hän olisi halunnut antaa opiskelijoille palautetta tilaisuudessa.

Teemahaastatteluissani (liite 10) kysyttiin avoimella kysymyksellä, pitikö vastaaja työpajan toteutuksesta. Yhden haastatellun mielestä tapahtuma oli ihan hyvin järjestetty, ja työnantajia ja opiskelijoita oli paikalla riittävästi. Hän kertoi, että osa opiskelijoista oli valmistautunut hyvin tilaisuuteen. Heillä oli ollut CV:t mukana, jotka pystyivät antamaan työnantajille niin halutessaan. Hän halusi, että palautteen antamiseen opiskelijoille varattaisiin aikaa. Haastateltu toivoi aika-aulutukseen selkeyttä. Yksi haastatelluista sanoi, että aikaa opiskelijoiden kanssa keskusteluun oli liian vähän. Hänen mielestään 10–20 minuuttia aikaa opiskelijaa kohden olisi hyvä. Yksi vastaajista toivoi verkostoitumistyöpajaan enemmän yrityksiä ja eri aloilta, jotta opiskelijat saisivat paremman käsityksen siitä, miten asioita tehdään eri yrityksissä. Yksi haastatelluista kehui kutsumista verkostoitumistyöpajaan ja siihen liittyvää ennakkomateriaalia. Hän piti tiloja hyvinä ja ”pikatreffimenetelmää” hyvänä ideana. Eräs vastaajista sanoi hankkeen päälinjojen olevan hyvät. Hän kehotti miettimään ”markkinointisanoja” tarkkaan. Hän myös ehdotti, että verkostoitumistilaisuuksia järjestettäisiin eri aikaan, esimerkiksi iltapäivällä tai illalla, jotta yrityksiä pääsisi enemmän paikalle.

Kukaan haastatelluista ei ollut käynyt hankkeen Twitter- ja Kyvyt.fi-sivustoilla. Yksi haastatelluista oli käynyt Work Smart – Älykkäästi töihin -Facebook-sivuilla.

Kaikkien haastateltujen mielestä infoaminen onnistui vähintään ”ihan hyvin”, yhden vastaajan mielestä jopa ”tosi hyvin”. Yksi haastatelluista kiitteli erityisesti hyvästä ennakkomateriaalista ja siihen sisältyneestä parkkeerausinfosta.

Kysyin teemahaastatteluissani (liite 10), jäikö vastaaja kaipaamaan jotakin hankkeelta tai tilaisuuksilta. Kolme haastateltua ei kaivannut mitään lisättävää hankkeeseen tai sen tilaisuuksiin. Yksi heistä perusteli kieltävää vastaustaan sillä, ettei ei osannut kaivata mitään, koska ei ollut ehtinyt perehtyä asiaan. Yksi haastatelluista ei osannut vastata tähän kysymykseen, koska osallistui vain yhteen Work Smart -verkostoitumistilaisuuteen. Eräs haastatelluista olisi halunnut CV:t etukäteen ja mahdollisuuden antaa opiskelijoille palautetta verkostoitumistyöpajassa.

Viimeisenä teemahaastatteluissani (liite 10) kysyin työelämän edustajilta, että: ”Onko jotakin, mitä haluaisit vielä sanoa?” Yksi haastatelluista sanoi pitävänsä hanketta hyödyllisenä opiskelijoille. Yksi haastateltu piti verkostoitumistyöpajaa mielenkiintoisena tapahtumana. Eräs haastateltu sanoi, että työelämän edustajien pitäisi saada jotakin vastinetta Work Smart -tilaisuuteen osallistumisesta aiheutuvista kuluista. Tällä hän tarkoitti matkustamiskustannuksia ja menetettyä työaikaa. Lisäksi hän kertoi pitävänsä muiden työnantajien tapaamista tärkeänä. Yksi haastatelluista halusi opintosuunnitelman paremmin mukaan tutkintoon kuuluvaan harjoitteluun. Yhdellä haastatelluista ei ollut mitään sanottavaa tähän.

13 Johtopäätökset ja pohdinta

Ensimmäisessä työpajassa useat opiskelijat saivat vinkkejä työnhakuun ja työhakemukseen liittyen. Osa opiskelijoista ei saanut uutta tietoa työpajassa. Jotkut heistä pitivät työpajan sisältöä hyvänä kertauksena, jotkut kokivat tutun informaation olevan hyödyttömiä. Jos vain mahdollista, opiskelijoiden erilaiset lähtökohdat työelämään liittyvissä asioissa kannattaa huomioida jatkossa paremmin. Käsite ”piilotyöpaikka” ei ollut kaikille osanottajille tuttu, joten se on hyvä pitää mukana työpajassa, sillä se on tärkeä tieto työnhaun kannalta. Monet pitivät siitä, että työpajassa oli ryhmätyöskentelyä, jolloin asioita pääsi itse tekemään kuuntelemisen lisäksi. Ajankäyttöön kannattaa kiinnittää huomiota, sillä taukoja toivottiin.

Toisessa työpajassa monet opiskelijat pitivät nykypäivän arvostetuimpien työelämätaitojen pohtimista hyödyllisenä harjoituksena urapolkunsa kannalta. Myös pitchaus-puheharjoitusta suurin osa piti hyödyllisenä. Molemmat tehtävät olivat osalle ”vanhan kertausta”. Suurin osa opiskelijoista koki saaneensa uusia vinkkejä työnhakuun liittyen. Myös tässä työpajassa käsitellyt asiat olivat joillekin jo tuttuja. Palaute oli pääasiassa positiivista ja monipuolista tähän työpajaan liittyen.

Saatujen tutkimustulosten perusteella verkostoitumistyöpajoissa olisi hyvä varata aikaa myös palautteen antamiseen opiskelijoille. Siitä olisi hyötyä opiskelijoille ja myös joillakin haastatelluilla työelämän edustajilla oli halukkuutta palautteen antoon kyseisestä syystä. Työelämän edustajat toivoivat lisäksi, että kaikilla opiskelijoilla olisi mukana tapahtumassa oma ansioluettelo. Opiskelijoita pyydettiin tuomaan mukanaan oma CV verkostoitumistyöpajaan, joten tätä asiaa on syytä korostaa jatkossa. Yksi haastateltu ehdotti verkostoitumistyöpajaan kuvalista CV:ä, mikä olisi hyvä opiskelijan tunnistettavuuden kannalta. Verkostoitumistyöpajoista infoaminen on sujunut työelämän edustajien mielestä vähintään ”ihan hyvin”, eikä siihen toivottu muutosta yksilohaastatteluiden perusteella. Näin ollen yhteydenottoa ensin sähköpostilla ja sen jälkeen puhelimitse kannattaa jatkaa. Selkeää aikataulutusta pidettiin yleisesti tärkeänä asiana verkostoitumistyöpajoissa. Aikarajat on hyvä tehdä selkeiksi heti työpajan alussa ja ilmoittaa niistä kaikille niiden umpeutuessa. Kaikki haastatellut työelämän edustajat pitivät ”pikatreffi-menetelmää” sopivana tapana opiskelijoihin ja heidän osaamiseensa tutustumisessa. Kyseistä toimintatapaa on siten hyvä jatkaa. Myös paneelikeskustelu sai kehuja silloin, kun se kuului verkostoitumistyöpajaan. Sitä voisi siten käyttää jollakin tapaa hankkeessa. Ennakkoinfo opiskelijoille työpajaan osallistuvista työelämän edustajista koettiin palautteiden perusteella tärkeäksi asiaksi, joten siihen kannattaa jatkossa panostaa.

Monet opiskelijat saivat verkostoitumistyöpajoissa vinkkejä työnhakuun liittyen sekä tietoa mukana olleista yrityksistä. Moni kertoi lisäksi oppineensa uusia asioita. Jotkut opiskelijat saivat harjoittelupaikan työpajan avulla. Myös opiskelijat pitivät tärkeänä ennakkoinfoa osallistuvista työelämän edustajista. Ryhmäkokojen toivottiin pysyvän riittävän pieninä, joten siihen on hyvä kiinnittää huomiota tulevaisuudessa. Myös opiskelijat toivoivat selkeää aikataulutusta tilaisuuteen. Työelämän edustajia monet opiskelijat halusivat verkostoitumistyöpajaan useita.

Hankkeen Facebook-, Twitter- ja Kyvyt.fi-sivuista kannattaa tiedottaa jatkossa näkyvämmiin, sillä vain yksi haastatelluista työelämän edustajista oli käynyt yhdellä näistä internetsivuista. Toinen haastatelluista opiskelijoista oli käynyt Facebook-sivuilla, mutta muilla sivuilla hän ei ollut vierailut.

Useamman työpajan lomakkeilla saaduissa palautteissa opiskelijat mainitsivat, että ryhmät täytyy pitää pieninä. Tämä on hyvä huomioida tulevaisuudessa työpajoja järjestettäessä. Kovempaa äänenkäyttöä hanketyöntekijöiltä pyydettiin joissakin palautteissa, minkä vuoksi asiaan on hyvä kiinnittää jatkossa huomiota. Positiivista palautetta tuli siitä, että vuorovaikutus tapahtui kasvotusten eikä tietokoneen välityksellä. Vastaajan sukupuolella eikä iällä näyttänyt olevan merkitystä vastauksiin. Koulujen ja työelämän välistä yhteistyötä pidettiin tärkeänä, ja tämä hanke on hyvä tapa siihen ja sen kehittämiseen. Verkostoituminen nähtiin yleisesti ottaen tärkeänä ja mielekkäänä asiana.

Saatujen palautteiden perusteella hanketta voidaan pitää hyödyllisenä. Uskon, että keräämästäni ja analysoimastani tiedosta on hyötyä Work Smart – Älykkäästi töihin -hankkeen kehittämisessä. Palautetta on hyvä kerätä säännöllisesti, jolloin hanketta ja myös asiakastytytyvyyttä voidaan parantaa tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- AVEK Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus. 2016. Pitchausohjeet.
http://www.kopiosto.fi/avek/tuen_hakeminen/digidemo/D_day/fi_FI/pitchausohjeet/. 3.5.2016.
- Jyväskylän yliopisto. 2015a. Monimenetelmäisyys.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/utkimusstrategiat/monimenetelmäisyys>. 28.5.2016.
- Jyväskylän yliopisto. 2015b. Laadullinen tutkimus.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/utkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. 5.5.2016.
- Kananen, J. 2008. Kvali – Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2016a. Karelia-ammattikorkeakoulu on osaava maailma. <http://www.karelia.fi/fi/tutustu-kareliaan>. 22.5.2016.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2016b. Koulutuspalvelut.
<http://www.karelia.fi/fi/palvelut/koulutuspalvelut>. 22.5.2016.
- Kulmat.fi. 2015. Asiakastytyväisyys. <http://www.kulmat.fi/laadunkehittaminen/tyokaluja/asiakastytyväisyys>. 12.5.2016.
- Kurkela, R. 2016. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Tilastokeskus.
<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>. 17.5.2016.
- Kyvyt.fi. 2016. Perustiedot. <https://kyvyt.fi/user/worksmart/work-smart>. 13.5.2016
- PKKY eli Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2016a. Organisaation esittely.
<http://www.pkky.fi/pkky>. 22.5.2016.
- PKKY eli Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2016b. Work Smart – Älykkäästi töihin -hanke. <http://pkky.fi/kehittamistoiminta/toteutuksessa-olevat-hankkeet/worksmart>. 13.5.2016.
- Rope, T. & Pöllänen, J. 1998. Asiakastytyväisyysjohtaminen. Juva: WSOY.
- Tavaila, P. 2016. Asiakastytyväisyys, menestyksen mittari?. Oikotie.
<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/asiakastytyväisyys-menestyksen-mittari>. 14.5.2016.
- Tilastokeskus. 2016. Validiteetti. <http://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>. 5.5.2016.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. 2007. Hyvinvointipalvelujen tuottavuus: Tuloksia opintien varrelta. Helsinki: Oy Nord Print Ab.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtuaali ammattikorkeakoulu. 2016. Tutkimuksen reliabiliteetti.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413792643/1194415307356.html>. 27.4.2016.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2016. Tunnisteellisuus ja anonymisointi.
<http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>. 26.5.2016.
- Yrityskeskus. 2016. Asiakastytyväisyys.
<https://www.yrityssuomi.fi/asiakastytyväisyys>. 12.5.2016.

Kysymyksiä Work Smart -hankkeen 1. työpajaan osallistuneille opiskelijoille:

1. Ikä: _____
2. Sukupuoli: nainen mies
3. Opiskelemasi tutkinto: _____
4. Monennella vuosiluokalla olet? _____
5. Koitko Work Smart -työpajan hyödylliseksi? Kyllä Ei

Perustelut:

6. Mitä uutta opit tässä työpajassa?

7. Lisäsikö tämä työpaja itsetuntemustasi?

8. Saitko työpajassa tehtyjen harjoitusten avulla lisää varmuutta työnhakuun?

9. Piditkö toteutuksesta? Vastaa perusteluineen.

10. Kehitysideoita työpajaan liittyen:

Kiitos vastauksistasi!

Vastaajien ikäjakauma ensimmäisissä työpajoissa

Ikäjakauma ensimmäisissä työpajoissa oli seuraavanlainen:

Ikä:	Vastaajien määrä:
18	1
19	6
20	16
21	27
22	16
23	23
24	10
25	13
26	5
27	6
28	1
29	2
30	1
31	3
33	1
35	2
37	1
38	1
39	2
45	1
47	1

Kysymyksiä Work Smart -hankkeen 2. työpajaan osallistuneille opiskelijoille:

1. Ikä: _____

2. Sukupuoli: nainen mies

3. Opiskelemasi tutkinto: _____

4. Monennella vuosiluokalla olet? _____

5. Koitko nykypäivän arvostetuimpien työelämätaitojen pohtimisen hyödyllisenä harjoituksena urapolkusi kannalta? Kyllä Ei

Perustelut:

6. Koitko työpajassa tehdyn pitchaus-puheharjoituksen hyödylliseksi?

Kyllä Ei

Perustelut:

7. Saitko tässä työpajassa uusia vinkkejä työnhakuun liittyen?

8. Kehitysideoita tähän työpajaan liittyen:

Kiitos vastauksistasi!

Vastaajien ikäjakauma toisissa työpajoissa

Ikäjakauma oli 2. työpajoissa seuraavanlainen:

Ikä:	Vastaajien määrä:
18	1
19	4
21	9
22	9
23	15
24	5
25	7
26	3
27	4
28	1
29	1
31	2
38	1

Kysymyksiä verkostoitumistyöpajaan osallistuneille opiskelijoille:

1. Ikä: _____

2. Sukupuoli: nainen mies

3. Opiskelemasi tutkinto: _____

4. Monennella vuosiluokalla olet? _____

5. Koitko verkostoitumistyöpajan hyödylliseksi urapolkusi kannalta?

Kyllä Ei

Perustelut:

6. Piditkö toteutuksesta? Vastaa perusteluineen.

7. Työnantajien kanssa keskusteluun oli aikaa mielestäni:

liian paljon

liian vähän

sopivasti

8. Vastasiko verkostoitumistyöpaja odotuksiasi?

9. Kehitysideoita verkostoitumistyöpajaan?

Kiitos vastauksistasi!

Vastaajien ikäjakauma verkostoitumistyöpajoissa

Ikäjakauma tieto- ja viestintätekniiikan insinööriopiskelijoiden, medianomiopiskelijoiden sekä energia- ja ympäristötekniikan insinööriopiskelijoiden verkostoitumistyöpajoissa oli seuraavanlainen:

Ikä:	Vastaajien määrä:
19	3
20	2
21	4
22	4
23	8
24	1
25	5
27	2
28	1
29	3
31	1
35	1
38	1
47	1

Ikäjakauma rakennustekniikan verkostoitumistyöpajassa oli seuraavanlainen:

Ikä:	Vastaajien määrä:
20	2
21	5
22	4
23	5
25	2
26	2
38	1

Ikäjakauma fysioterapeuttiopiskelijoiden työpajassa oli seuraavanlainen:

Ikä:	Vastaajien määrä:
22	1
23	2
24	4
25	3
27	1
30	1
31	1

Nurmeksen verkostoitumistyöpajaan osallistuivat PKKY:n kotityö- ja puhdistuspalvelualueiden sekä elintarvikealan opiskelijat ja Karelia-ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat. Ikäjakauma Nurmeksessä järjestetyssä verkostoitumistyöpajassa oli seuraavanlainen:

Ikä:	Vastaajien määrä:
17	15
18	2
19	1
20	1
21	4
23	2
26	1
27	2

Kysymyksiä verkostoitumistyöpajaan osallistuneille työnantajil- le:

1. Koitko verkostoitumistyöpajan hyödylliseksi?

Kyllä Ei

Perustelut:

2. Piditkö toteutuksesta? Vastaa perusteluineen.

3. Vastasiko verkostoitumistyöpaja odotuksiasi?

4. Opiskelijoiden kanssa keskusteluun pienryhmissä oli aikaa mielestäni:

liian paljon

liian vähän

sopivasti

5. Kehitysideoita verkostoitumistyöpajaan?

6. Vapaa sana:

Kiitos vastauksistasi!

**Haastattelukysymyksiä Work Smart -hankkeeseen ja -
kesäopintoihin osallistuneelle opiskelijalle:**

(Perustiedot: nimi, ikä, koulutus, aiempi työkokemus)

1. Mitkä asiat koit Work Smart -hankkeessa hyödyllisiksi? Miksi?
2. Mitä uutta opit Work Smart -hankkeen työpajoissa ja kesäopinnoissa?
3. Mitä hyötyä sinulle oli Work Smart -hankkeessa oppimistasi asioista hakies-
sasi harjoittelupaikkaasi?
4. Millä tavoin oppimistasi asioista uskot olevan sinulle hyötyä tulevassa työ-
paikassasi?
5. Millaisia tavoitteita sinulla on työurasi suhteen? Mitä olet valmis tekemään
saavuttaaksesi nämä tavoitteet?
6. Millä tavoin aiot hakea töitä tulevaisuudessa?
7. Millaisia työelämätaitoja uskot tarvitsevasi tulevaisuudessa? Uskotko työs-
kenteleväsi useammassa kuin yhdessä oman alasi työpaikassa tulevaisuu-
dessa?

Haastattelukysymyksiä Work Smart -hankkeeseen osallistuneille opiskelijoille:

(Perustiedot: nimi, ikä, koulutusohjelma, vuosikurssi/luokka, mihin työpajoihin osallistui, oliko myös Työelämäpäivässä)

1. Mitä uutta opit työpajoissa?
2. Mitä mieltä olit 1. ja 2. työpajassa tehdyistä harjoituksista?
3. Osaatko kertoa nyt omasta osaamisestasi aiempaa paremmin?
4. Mitkä asiat onnistuivat työpajoissa hyvin, mitkä eivät? Missä olisi kehitettävää?
5. Kuinka infoaminen työpajoista mielestäsi onnistui?
6. Oliko niin sanottu ”pikatreffi-menetelmä” verkostoitumistyöpajassa mielestäsi hyödyllinen tapa päästä tapaamaan työelämän edustajia?
7. Mitä mieltä olet Work Smart – Älykkäästi töihin -Moodle-ympäristöstä?
8. Oletko käynyt hankkeen Facebook- ja Twitter-sivuilla? Entä Kyvyt.fi-sivustolla? Jos olet, niin olivatko sivut sinusta hyödyllisiä?
9. Jäitkö vielä kaipaamaan jotakin hankkeelta tai verkostoitumistilaisuudelta/tilaisuuksilta?
10. Onko jotakin, mitä haluaisit vielä sanoa?

Haastattelukysymyksiä verkostoitumistyöpajaan osallistuneille työnantajille:

(Perustiedot: nimi, yritys/organisaatio, asema yrityksessä, mihin verkostoitumistyöpajaan/-pajoihin osallistui, osallistuiko myös Työelämäpäivään)

1. Koitko Work Smart -verkostoitumistilaisuuden/tilaisuudet hyödyllisiksi työelämä- ja oppilaitosyhteistyön kannalta? Entä työelämään siirtymisen näkökulmasta? Jos koit/et kokenut, niin miksi?
2. Piditkö "pikatreffi-menetelmää" sopivana opiskelijoihin ja heidän osaamisensa tutustumisessa?
3. Millainen vaikutelma jäi opiskelijoista? Oliko heillä hyvät valmiudet tuoda omaa osaamistaan esille? Missä olisi kehitettävää?
4. Mitkä asiat onnistuivat hyvin, mitkä eivät? Missä asioissa olisi kehitettävää?
5. Oletko käynyt hankkeen Facebook- ja Twitter-sivuilla? Entä Kyvyt.fi-sivustolla?
6. Kuinka infoaminen verkostoitumistilaisuudesta/tilaisuuksista onnistui mielestäsi?
7. Jäitkö vielä kaipaamaan jotakin hankkeelta/tilaisuuksilta?
8. Onko jotakin, mitä haluaisit vielä sanoa?