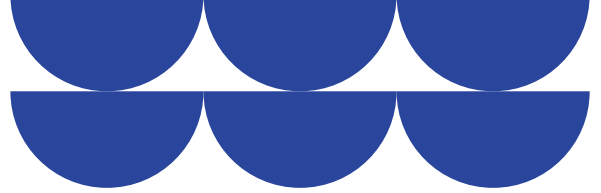




TYÖELÄMÄ- PAMFLETTI

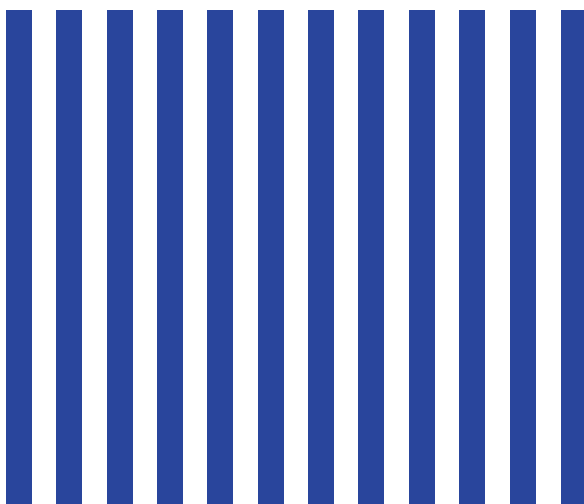
*Työelämävaikuttamisen
sisällöt SYL:n ja
ylioppilaskuntien työssä*

2018



Sisällysluettelo

1. Opiskelijan ura ja työllisyys	5
1.1 Työelämän murros ja työllisyys	5
1.2 Opintojen aikainen työssäkäynti	7
1.3 Elinikäinen oppiminen	9
2. Työelämän kansainvälisyys	11
2.1 Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen	11
2.2 Kansainvälisyystaidot	13
3. Työelämätaidot ja osaamisen tunnustaminen	14
3.1 Hankitun osaamisen tunnustaminen (HOT)	14
3.2 Harjoittelut	16
3.3 Työelämävalmiudet, työelämätaidot	17
3.4 Yrittäjyyden edistäminen ja yritysysteistyö	18
4. Työelämän tukipalvelut	20
4.1 Yliopiston urapalvelut ja maakunnan kasvupalvelut	20
4.2 Sosiaaliturva	21
4.3 Työelämän tasa-arvo	22
4.4 Työhyvinvointi	24



Johdanto

Tämä työelämäpamfletti on tehty ratkaisuksi työelämätoiminnan kentän laajempaan kuvaamiseen ja antamaan konkreettisia keinoja edunvalvontatavoitteiden saavuttamiseksi. Pamfletti kertoo, miten saavutamme työelämätoiminnassa edunvalvonnan ideaalin. Kuvaamalla toimintakenttää sekä esittelemällä perusteluita tunnistamme ja rakennamme kentän asiantuntijuutta. Näin luomme edellytykset työelämätoiminnan pitkäjänteiselle edistämiseksi ja annamme nuorille ja opiskelijoille keinoja osallistua aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun heihin liittyvien sisältöjen osalta.

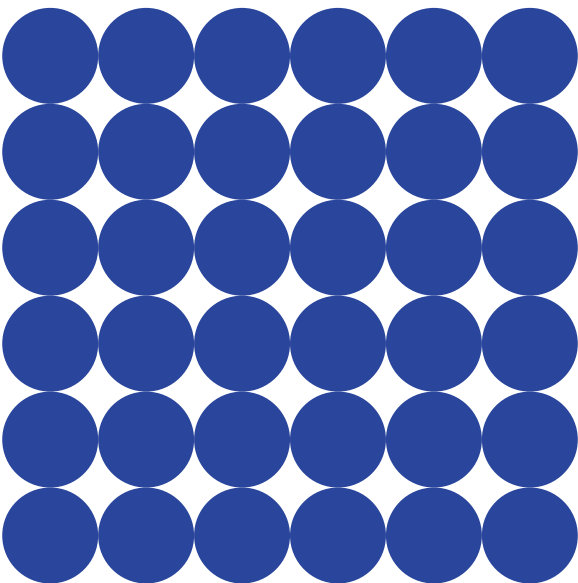
Työelämätoiminta on Suomen ylioppilaskuntien liiton (SYL) ja ylioppilaskuntien tekemää vaikuttamistyötä, joka edistää osaltaan yliopistolain 46 § tavoitteita kasvattaa jäsenistä aktiivisia, valveutuneita ja kriittisiä kansalaisia. Työelämätoiminta liittyy teeman sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden eli sukupolvipolitiikan toteutumiseen.

SYL:n toiminnan arvona on edelläkävijäisyys, johon perustuen työelämäpamfletilla annetaan opiskelijatoimijoille keinoja rakentaa ennakkoluulottomasti parempaa huomista. SYL:na haluamme olla vaikuttamassa sukupolvien väliseen oikeudenmukaisuuteen. Tahdomme olla mukana luomassa sellaista yhteiskuntaa, joka huolehtii kansalaisista rakenteellisella tasolla.

On odotettavissa, että ihmisten eliniät pitenevät tulevaisuudessa. Sukupolvipolitiikan keinoin on siksi löydettävä ratkaisuja esimerkiksi seuraaviin isoihin kysymyksiin:

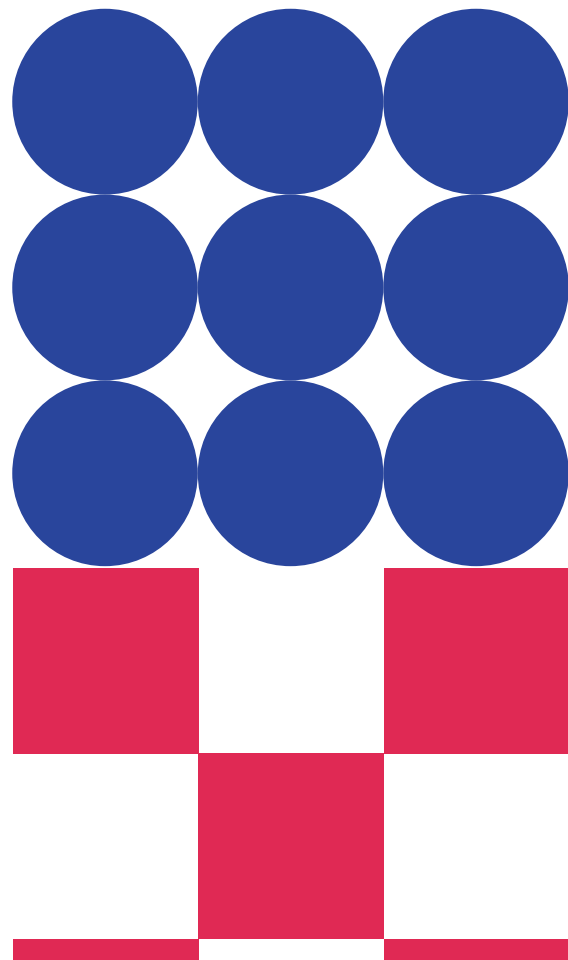
- Kuinka voidaan ylläpitää työhyvinvointia ja mahdollistaa lyhyempi työpäivä ennen työuran loppua?
- Kuinka mahdollistetaan työkykyä ja osaamista ylläpitäviä erilaisia vapaita (kuten sapatti-, virka- ja itsensä kehittämiseen liittyviä vapaita)?
- Millaisin keinoin mahdollistetaan työuran aikana saatavaa uutta osaamista, eli kuinka luodaan rakenteita elinikäiseen oppimiseen – taustoista tai aiemmasta koulutuksesta riippumatta?

Lisäksi työnteon tavat tulevat todennäköisesti muuttumaan. Tämän vuoksi onkin tuettava sellaisia rakenteita, jotka tukevat luovuutta. Kansalaisten aktiivisuus on ymmärrettävä laajemmin kuin palkkatyöhön osallistumisenä – työn arvo määrittyy kaikesta yhteiskuntaa hyödyttävästä toiminnasta. Koulutusjärjestelmän tulee tarjota koulutusta, joka edistää sivistyksen ja luovuuden päämääriä. Esimerkiksi korkeakoulutuksen merkitystä on nostettava, kun koulutus ei enää valmista suoraan työhön tai ammattiin. On löydettävä keinoja luovien prosessien tukemiseen, koska ne vaativat ajallisia resursseja yhä digitalisoituvassa maailmassa.





Lukijalle työelämäpamfletti antaa tukea työelämäsältöjen laaja-alaiseen ymmärtämiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumiseen. Työelämätoiminnan toimintaympäristöt vaihtelevat ylioppilaskunnissa ja SYL:n tavoitteena on tukea toimijoiden mahdollisuuksia tehdä omaa vaikuttamistyötään. Työelämäsällöt edunvalvonnassa linkittyvät niin koulutuspolitiikan, sosiaalipolitiikan kuin kansainvälisten asioiden kentille. Lisäksi toimintaympäristöön kuuluu tapahtumatoimintaa ja yritys yhteistyötä. Työelämäpamfletti onkin käsikirja, jonka tarkoituksena on tukea moninaista jatkuvaa toimintaa ja päivittyä toimijoiden vaikuttamistavoitteiden mukana. Työelämäpamfletin ensimmäinen versio on kirjoitettu vuoden 2018 aikana yhdessä SYL:n toimijoiden ja ylioppilaskuntien kanssa, kun tunnistimme tarpeen tukea työelämätoiminnan tehtäväkenttää.



1. Opiskelijan ura ja työllisyys

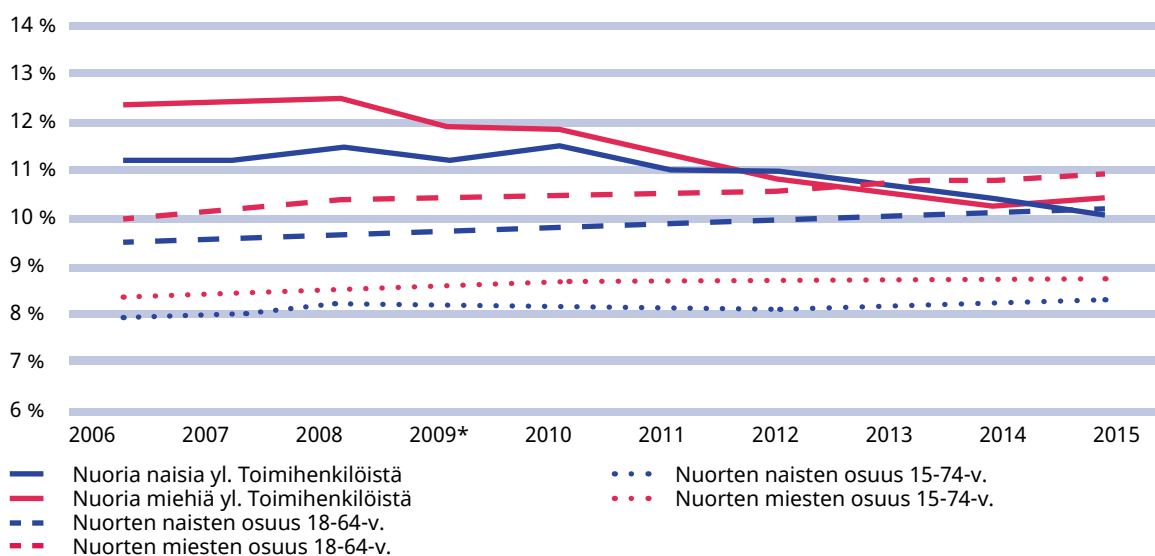
1.1. Työelämän murros ja työllisyys

Tulevaisuuden haasteet tulevat muuttamaan työelämää, kun työnkuva ja työsuhteet muuttuvat ja moninaistuvat. On vaikea arvioida, kuinka paljon ja kuinka radikaalisti tulevaisuuden haasteet tulevat muuttamaan työelämää. On kuitenkin varmaa, että työelämä muuttuu tavalla tai toisella. Yhteiskunnan on hyvä varautua tuleviin työelämän muutoksiin panostamalla korkeakoulutukseen, päivittämällä sosiaaliturvajärjestelmää ja mahdollistamalla elinikäisen oppimisen sekä joustavampi liikkuminen yrittäjyyden, työllisyyden, työttömyyden ja opiskelun välillä.

Muuttuvassa maailmassa myös työn luonne muuttuu, sillä yhä monimutkaisem-

pia tehtäviä voidaan automatisoida. Murros haastaa työmarkkinoiden lisäksi toimeentulopolitiikkaa, koulutuspolitiikkaa ja perinteistä, palkkatulojen verotuksesta ammentavaa hyvinvointivaltion mallia. Käsilläämme olevaa murrosta on verrattu kokoluokaltaan jopa teolliseen vallankumoukseen ja se tulee vaikuttamaan kaikkiin elämän ja yhteiskunnan osa-alueisiin (*Oppia ikä kaikki -julkaisu*, 2017).

Tutkimus osoittaa, että nyt 15-vuotiailla nuorilla tulee olemaan työuransa aikana n. 17 työpaikkaa 5 eri alalla (*The New Order: a presentation by Jan Owen*). Miten hyödynnetään erilaisissa konteksteissa hankittua osaamista?



Entistä harvempi 25–35-vuotias on ylemmässä toimihenkilöasemassa
(Lähde: Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus)

Työolobarometri osoittaa, että työ on edelleen toistaiseksi voimassa olevaa ja pitkäkestoisia. Myöskään palkkatulot eivät ole pirstoutuneet (TEM 3/2018).

Työllisyyttä tarkasteltaessa huomioidaan yksilöön liittyvät tekijät ja yhteiskunnalliset vaikutukset. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon taustaselvityksessä (2018) kuvataan, että työ on erityisesti teollisen yhteiskunnan osallistumisen tapa. On vaikea ennustaa, miten työn merkitykset yksilölle muuttuvat ansiotyön mahdollisten muutosten seurauksena. Kysymykseksi nousee, millaisia merkityksiä annetaan työn ja toimeliaisuuteen liittyvistä tavoitteista? (VNK 2018.)

SYL arvostaa kaikkea yhteiskuntaa hyödyttävää toimintaa, eikä arvota kansalaisten aktiivisuutta pelkän palkkatyöhön osallistumisen kautta. Korkeakoulututkinnot itsessään antavat moninaiset kyvyt ja mahdollisuudet toimia työelämässä, vaikka työllisyys ei itsessään ole koulutuksen itseisarvo. SYL on intohimoinen sivistyksen, avarakatseisuuden, kuuntelun, luomisen, oppimisen ja ymmärtämisen puolestapuhuja. Korkea osaamistaso on Suomen kilpailuetu tilanteessa, jossa emme tiedä minkälaiseen suuntaan työn merkitykset ovat muuttumassa. Varsinkin työuran alkuvaiheessa on tehtävä toimenpiteitä, joilla mahdollistetaan nuorten kiinnittyminen työhön ja edistetään työmarkkina-aseman säilymistä.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

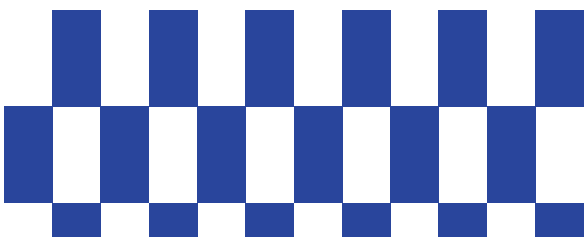
- Koulutuksen pitää antaa vaadittavat vuorovaikutustaidot ja valmiuksia toimia kaikenlaisten ihmisten kanssa
- Koulutuksen pitää taata valmiudet työskennellä digitaalisessa maailmassa esimerkiksi tekoälyn ja robottien kanssa
- Koulutuksen pitää taata kaikille valmiudet toimia digitaalisessa maailmassa ja luoda, kehittää, käyttää sekä kontrolloida robotteja.

Vaikuttamistavoitteita yhteiskunnassa:

- Yksilöillä tulee läpi elämänsä olla mahdollisuus saada yhteiskunnan tarjoamana sellaisia tietoja ja taitoja, joita työmarkkinoille osallistuminen ja aktiivinen kansalaisuus vaativat
- On vaikutettava siihen, etteivät normatiiviset sukupuolikäsitykset rajoita koulutukseen hakeutumista, jotta varmistetaan sukupuolten tasainen edustavuus erityisesti teknologia-aloilla
- Korkeakoulutuksen tulee antaa riittävät valmiudet toimia tutkinnon jälkeen aktiivisesti osana yhteiskuntaa
- On edistettävä korkeakoulutettujen ja nuorten työmarkkina-aseman kehitystä.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- [Oppia ikä kaikki](#) (2017) SYL:n oma julkaisu.
- [Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta](#) Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018
- [78 keinoa työurien pidentämiseen - SYL:n työkalupakki](#)
- TEM työolobarometri
- Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. [Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta](#) (Katsottu 2.10.2018)
- Tilastokeskus työvoimatutkimus



1.2. Opintojen aikainen työssäkäynti

Opiskelijoiden työssäkäynti on yleistä. Työssäkäynti opintojen aikana myös helpottaa siirtymää työelämään. Opiskelun aikaiseen työssäkäyntiin liitetään poliittisia haasteita, koska työssäkäynnin ajatellaan pidentävän valmistumisaikaa sekä vaikuttavan opiskelijan opiskelukykyyn. Työuriin liittyvissä keskusteluissa ajaututaan usein kommentoimaan opiskelun jälkeistä aikaa.

Tämän keskustelun kurssia on muutettava. Työura alkaa jo ensimmäisestä työsuhteesta, ei vasta valmistumisen jälkeen. Opiskelijoiden kohtuullinen työssäkäynti on oltava opintojen aikana mahdollista ja kannattavaa. Opiskelijoiden tukijärjestelmän tulee mahdollistaa kohtuullinen työssäkäynti, ja tularajoilla kohdennettava tukia heille, jotka tarvitsevat sitä enemmän.

Suuri osa opiskelijoista käy töissä opintojen aikana. Eurostudent VI -tutkimuksen mukaan 68 % Suomessa opiskelevista on sitä mieltä, ettei voi rahoittaa opiskeluaan ilman työssäkäyntiä. Suomalaiset opiskeli-

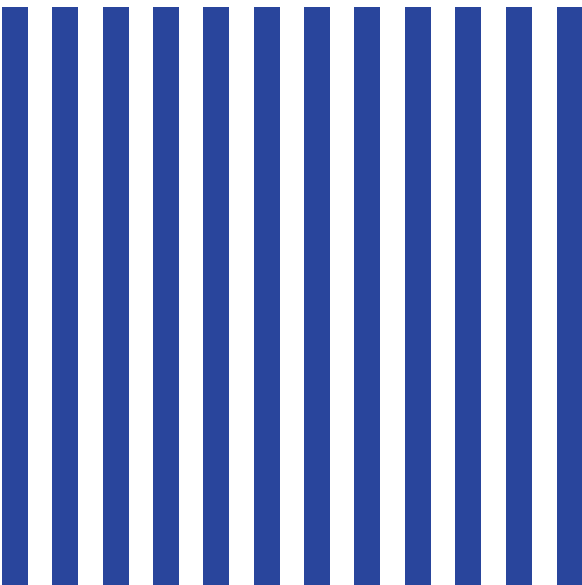
jat käyvät keskimäärin 10 tuntia töissä viikossa lukukausien aikana. Kaikkiaan suomalaisista opiskelijoista 52 % opiskelijoista käy töissä lukukauden aikana (poislukien loma-ajat). Lukukauden aikana (luentoaikaan) 29 % opiskelijoista käy säännöllisesti töissä. Töitä silloin tällöin opiskelujen ohessa tekee 23 % opiskelijoista. Lisäksi opiskelijoista 53 %:lla on työpaikka, joka on linkittynyt heidän opiskelemaansa alaan (Lähde: Eurostudent 2018).

Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- On mahdollistettava opiskeluiden aikainen, kohtuullinen työssäkäynti
- On turvattava päätoimisen opiskelun aikainen toimeentulo riittävällä opintotuella
- On poistettava vaatimus opiskella vähintään 20 opintopistettä lukuvuodessa opintorahan saamiseksi.

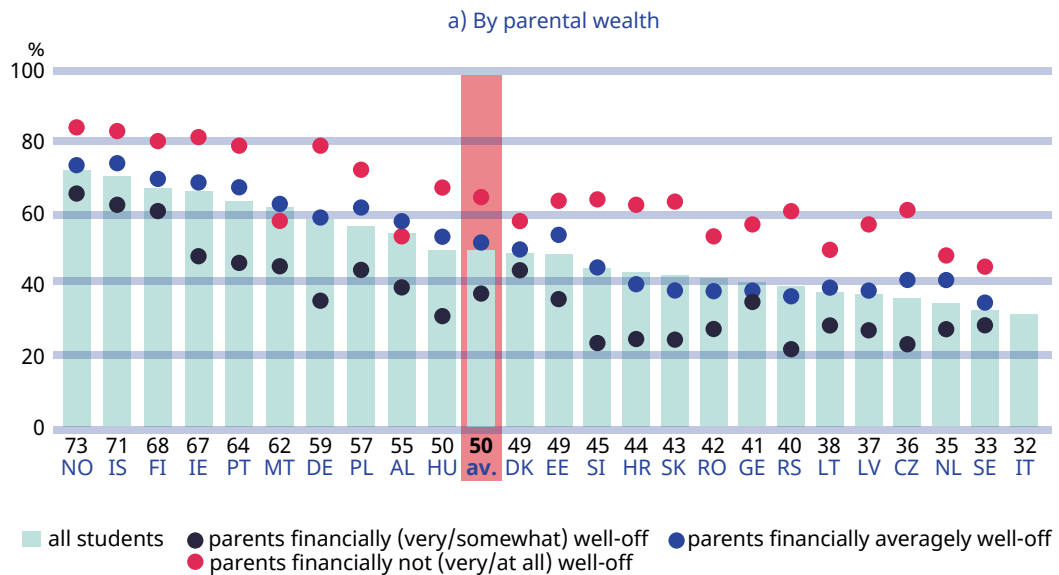
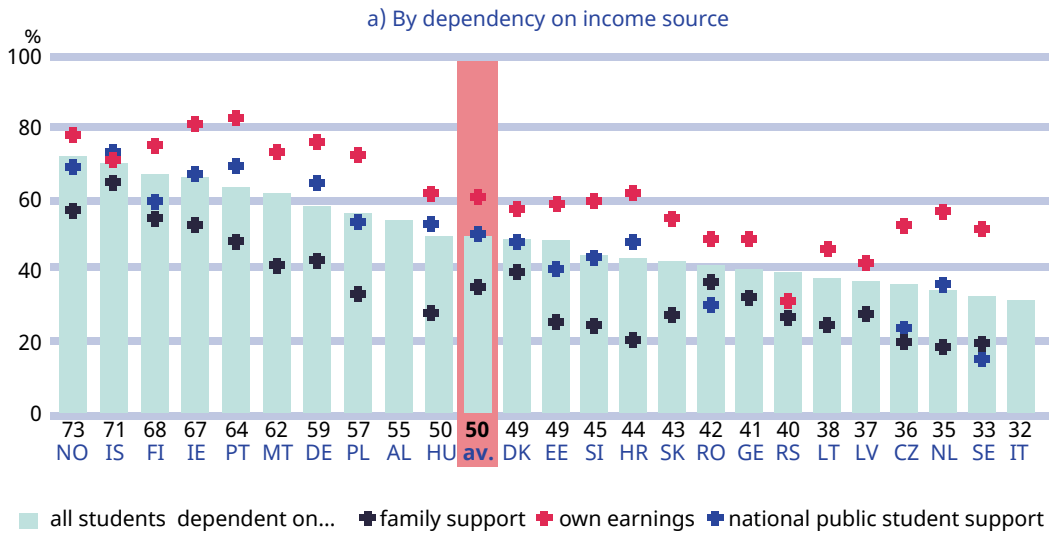
Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- Työskentelyn takia keskeyttäminen (Eurostudent)



Students who could not afford to study without paid jobs

Share of students with paid jobs during the lecture period (in %)



Data source: EUROSTUDENT VI, H. 34. **No data:** AT, CH, FR, TR; for dependency on income source: AL, IT; parental wealth: IT. **Too few cases:** For dependency on national public student support: GE, LT, LV, MT, RS, SK.
EUROSTUDENT question(s): 3.8 To what extent do the following statements apply to your situation?
Deviations from EUROSTUDENT survey conventions: AT.
Deviations from EUROSTUDENT standard target group: AL, DE, IE, IT, LV, RS.

Eurostudent blogi työssäkäynnistä (katsottu 27.6.2018)



1.3. Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on juhlapuheiden vakiovieras, jonka tarpeellisuutta tuskin kukaan kiistää. Elinikäisen oppimisen käsite on kuitenkin vaikeasti määriteltävä, ja keskustelua aiheesta usein mutkistaa se, että rakkaalla lapsella on monta nimeä. Elinikäinen oppiminen, jatkuva oppiminen, osaamisen päivittäminen ja monet muut termit sekoittuvat sujuvasti toisiinsa. Kun vielä jokainen meistä lataa eri sanoihin omat merkityksensä, on elinikäisestä oppimisesta keskustelu usein hankalaa.

SYL määritteli 2017 ilmestyneessä Oppia ikä kaikki -julkaisussaan elinikäisen oppimisen kaksijakoisesti. Toisaalta sillä tarkoitetaan yksilökohtaisia edellytyksiä, metakognitiivisia taitoja ja oppimaan oppimisen kykyä. Toisaalta elinikäinen oppiminen viittaa itse oppimisprosessiin ja sen mahdollistaviin rakenteisiin.

Ehkä suurimmat haasteet elinikäisen oppimisen edistämässä liittyvät ensin mainittuihin oppimisen valmiuksiin. Koulutus periytyy Suomessa edelleen vahvasti, vaikka tilanne meillä onkin hyvä moniin muihin maihin verrattuna. Tämä tarkoittaa, että myös alhainen koulutustaso ja huono-osaisuus periytyvät. Kaikille ei siis kerry myöskään saman tasoisia edellytyksiä elinikäiseen oppimiseen. Vaikka Suomi pärjää aikuisten osaamistasoa mitatessa varsin hyvin, on meillä tulevaisuutta ajatellen paljon petrattavaa. Esimerkiksi aikuisten osaamista mittaavan PIAAC-tutkimuksen mukaan Suomessa on satojatuhansia ihmisiä, joilta puuttuvat tietoteknisissä ympäristöissä selviämisen perustaidot.

Elinikäistä oppimista järjestelmätasolta tarkasteltaessa päädytään hyvin nopeasti puhumaan rahoituksesta: Kuka maksaa ja mitä? Yleisin lähtökohta rahoituspohdinnalle on kolmikantainen ratkaisu, jossa elinikäisen oppimisen kustannuksiin osal-

listuvat niin yhteiskunta, työnantaja kuin yksilö itse. Tukevan tuntuista pohjaa kuitenkin horjuttavat repivät erimielisyydet siitä, kuka maksaa mitenkään paljon nyt, ja kenen pitäisi maksaa enemmän. Rahoitusvastuun jakautumiseen nivoutuu vielä monenlaisia avoimia kysymyksiä koulutukseen osallistumisesta, toimeentulosta opintojen aikana ja koulutustarjonnan muotoutumisesta.

Korkeakoulutetulle on usein tarjolla kirjava valikoima elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia. On tietynlaisia pätevyysantavia erikoistumiskoulutuksia, kustannuksiltaan suurta täydennyskoulutusta, hinnaltaan suhteellisen edullista avointa korkeakoulutusta ja vaikka mitä muuta. Koulutuksen saavutettavuus taas riippuu pohjakoulutuksesta, asuinpaikasta, yleisestä elämäntilanteesta, lompakon paksuudesta ja muista muuttujista. Yhtenä keskeisenä puutteena on nähty, että Suomesta puuttuu tällä hetkellä ns. kohtuuhintainen täydennyskoulutus, välimuoto markkinaehtoisen täydennyskoulutuksen ja avoimen korkeakoulutuksen välillä.

SYL on esittänyt yhdeksi ratkaisuksi elinikäisen oppimisen problematiikkaan avoimen korkeakoulutuksen kehittämistä. Avoimien korkeakoulujen pitäisi panostaa huomattavasti nykyistä enemmän jo perustutkinnon suorittaneiden osaamistarpeisiin ja oman tarjontansa räätälöintiin näitä ajatellen. Tämä vaatii luonnollisesti selkeitä satsauksia korkeakouluilta, niin strategisen johtamisen kuin resurssien muodossa. Korkeakoulut huolehtivat osana perustehtäväänsä elinikäisestä oppimisesta, joka ei kuitenkaan saa viedä resursseja tutkintokoulutukselta. Kun siis elinikäiseen oppimiseen halutaan satsata Suomen tulevaisuuden turvaamiseksi, vaatii se myös valtion perusrahoituksen uudelleen suuntaamista ja korottamista.

Digitalisaation ja globalisaation myötä myös koulutus ja oppiminen tulee muuttumaan. Korkeakoulut joutunevat miettimään uusia tehtäviään, kun yhä enemmän tietoa ja erilaista materiaalia on saatavilla avoimesti. Koulutusinstituutiot eivät voi enää perustua tiedon säilyttämiseen ja jakamiseen, kun tieto on ainakin periaatteessa kaikkien saatavilla. Muualta omaksutun osaamisen tunnistaminen, tunnustaminen ja toisaalta verkostojen ja sosiaalisen kokemuksen antaminen muodostunevat yhä tärkeimmiksi tekijöiksi koulutuksessa.

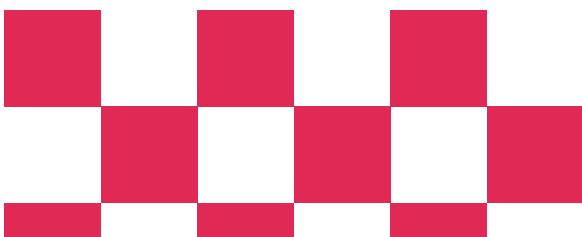
SYL onkin esittänyt, että Suomessa tulisi siirtyä nykyisistä selkeästi erillisistä koulutusinstituutioista verkostomaiseen, alustapohjaiseen koulutusyhteistyöhön. Korkeakoulujen sisällä ja välillä tehtävän yhteistyö tulisi olla lähtökohta eikä poikkeus. Erilaiset digitaalisiin yhteisratkaisuihin ja ristiinopiskeluun perustuvat hankkeet ovat suuria askelia oikeaan suuntaan, mutta paljon on vielä tehtävä, ennen kuin organisaatioiden välisten seinien luomat esteet saadaan purettua. Ehkä keskeisin edellytys yhteistyölle olisi korkeakoulujen rahoitusmallien muokkaaminen siten, että rahoituksen luoma korkeakoulujen välinen kilpailutilanne ei hidasta niiden keskinäistä, laajamittaista koulutusyhteistyötä.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

- Korkeakoulujen on tarjottava laajasti mielekkäitä opintoja avoimena korkeakoulutuksena
- On avattava laajemmin elinikäisen oppimisen kokonaisuuksia, moduuleita ja opintojaksoja saataville korkeakouluihin
- Korkeakoulujen on tarjottava saavutettavaa elinikäistä koulutusta joustavasti, jotta eri opiskelijaryhmät, esimerkiksi työssäkäyvät, pääsevät koulutuksen piiriin.

Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- Elinikäinen oppimisen on oltava saavutettavaa riippumatta yksilön taustoista, eri elämäntilanteissa ja paikoissa asuville
- Osaamisen päivittämistä helpotetaan työn ohessa.



2. Työelämän kansainvälisyys

2.1. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen

On Suomen etu, että mahdollisimman moni tutkinnon suorittaneista kansainvälisistä opiskelijoista työllistyy Suomeen valmistuttuaan. Kansainväliset opiskelijat kohtaavat samat haasteet työnhaussa kuin suomalaisetkin opiskelijat, joten he tarvitsevat myös tukea samoissa asioissa (esimerkiksi CV:n hiomisessa ja verkostojen luomisessa). Kansainväliset opiskelijat kohtaavat kuitenkin näiden lisäksi sellaisia haasteita, jotka ovat heille uniikkeja. Nämä liittyvät pääosin kielimuuriin, ennakkoluuloihin ja negatiiviseen asenneilmapiiriin, joka pahimmillaan kärjistyy rasistiseksi syrjinnäksi.

On siis pidettävä huolta, että kansainvälisten opiskelijoiden koulutus on laadukasta ja työelämän kannalta relevantteja taitoja antavaa, mutta sen lisäksi heille on annettava erityistä tukea, jotta heidän mahdollisuutensa työllistyä Suomeen olisivat mahdollisimman hyvät.

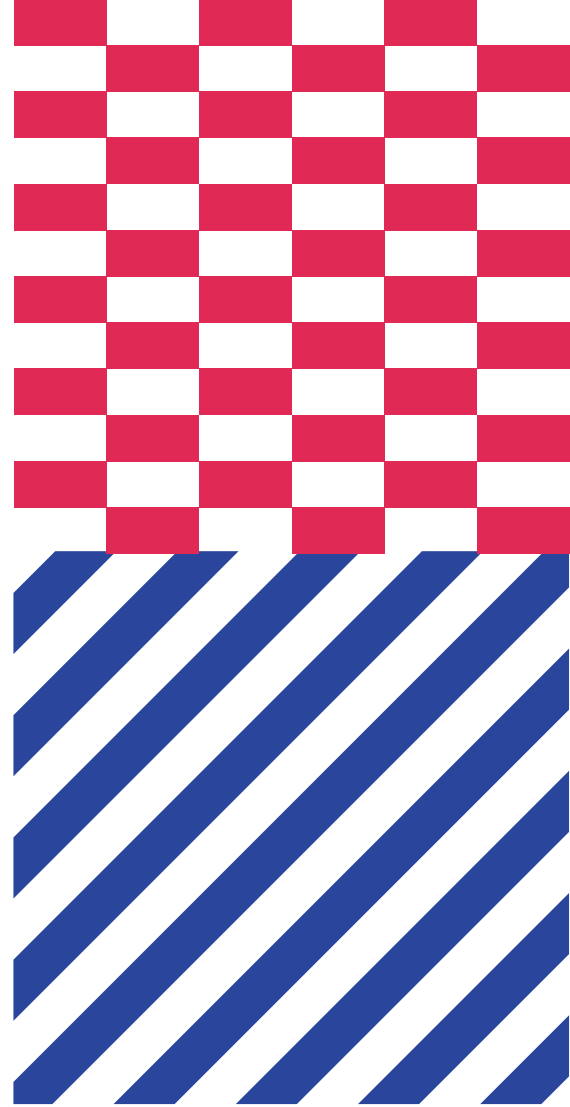
Kansalliskielten – erityisesti suomen kielen – taidon merkitystä työllistymisen kannalta ei voi vähätellä. Kansainvälisillä opiskelijoilla tulee olla kattavat mahdollisuudet opiskella kotimaisia kieliä. Tarjolla tulee olla myös syventävän tason opetusta, jossa harjoitellaan esimerkiksi oman alan erityissanastoa. Yliopisto-opintojen aikana on mahdollista pärjätä pelkästään englanniksi, mutta se antaa harhaanjohtavan kuvan suomalaisesta yhteiskunnasta, jossa sama ei päde. Olisi tärkeää, että kansainväliset opiskelijat altistuisivat suomen kielelle säännöllisesti ja systemaattisesti jo opintojen aikana. Erinomainen esimerkki kielen oppimisen tukemisesta on Turussa kehitetty Suomipassi (<https://suomipassi.utu.fi/fi/etusivu/>).

Verkostot ovat kaikille Suomessa työtä hakeville kriittisiä – myös kansainvälisille osajille. Heillä ei kuitenkaan yleensä ole perheen, suvun ja koulukavereiden kaltaisten verkostojen tuomaa etumatkaa. Kansainvälisiä osajia tulee siis erityisesti kannustaa ja tukea verkostoitumaan opintojensa aikana myös suomalaisten toimijoiden kanssa. Riittävät palkalliset harjoittelut sekä työelämävierailut ovat kansainvälisille opiskelijoille keskeinen keino integroitua ja tutustua suomalaiseseen työelämään.

Opiskelijajärjestöillä on olennainen rooli kansainvälisten ja suomalaisten opiskelijoiden toisiinsa tutustumisen mahdollistamisessa. Kansainvälisten opiskelijoiden osallisuutta järjestötoiminnassa ja ylioppilasliikkeessä on parannettava huomattavasti tekemällä esimerkiksi monikielisestä koustamisesta ja viestinnästä arkipäiväistä.

Suomalaisilla työmarkkinoilla ilmevä rasismien ja syrjinnän kitkeminen ei ole yksinkertaista. Opiskelijatoimijoilla on kuitenkin tärkeä paikka toimia suunnanäyttäjinä ja esimerkkinä muille toimijoille. Esimerkiksi anonyymien rekrytoinnin käytänteitä ja kielitaitovaatimusten tasoa on syytä tarkastella myös ylioppilasliikkeessä. Samaa olisi syytä vaatia esimerkiksi yhteistyöyrityksiltä sekä paikallisilta julkisilta toimijoilta kuten kaupungilta.





Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

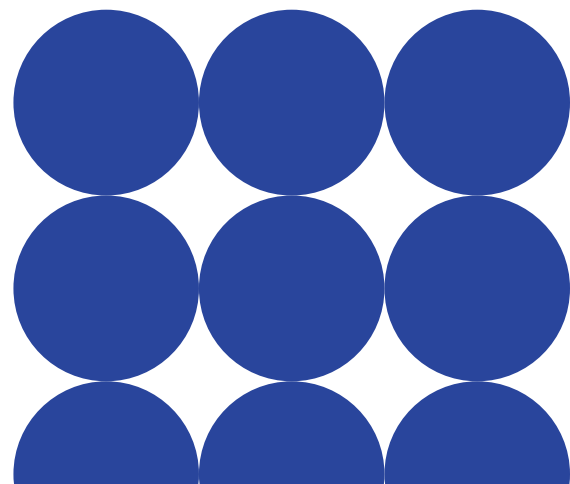
- On varmistettava riittävät ja laadukkaat kotimaisten kielten opinnot, jotka ulottuvat syventävälle tasolle asti
- On mahdollistettava yliopiston päätöksentekoon osallistuminen englanniksi
- On vaadittava yliopistoa tukemaan kansainvälisiä opiskelijoita löytämään mielekkäitä harjoittelupaikkoja Suomessa ja muutoin mahdollistamaan suomalaisen työelämään tutustumista
- On vaadittava, että kansainvälisiin tutkinto-ohjelmiin sisältyy työelämäopintoja ja että kansainvälisille opiskelijoille suunnatut työelämä- ja urapalvelut ovat laadukkaita ja erityistarpeet huomioivia.

Sisäisiä kehittämistavoitteita ylioppilaskuntiin ja opiskelijayhteisöihin:

- On suosittava anonyymiä rekrytointia
- On viestittävä aina myös englanniksi
- On mahdollistettava kokouksiin ja päätöksentekoon osallistuminen englanniksi
- On tuettava kansainvälisten opiskelijoiden verkostoitumista myös suomalaisten opiskelijoiden kanssa luomalla inklusiivisia ja yhteisiä tiloja ja tapahtumia
- On otettava selvästi ja vahvasti kantaa kaikenlaista rasismia ja syrjintää vastaan.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- TYY:n kehittämä [Suomipassi](#)
- Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä voit lukea [Otuksen julkaisusta](#)



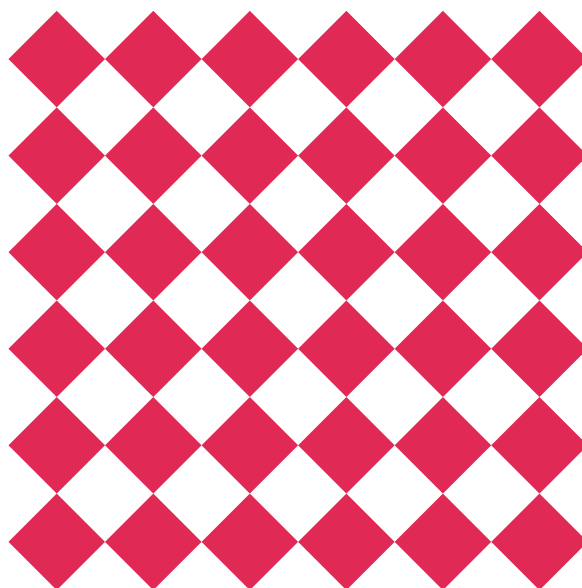
2.2. Kansainvälisyystaidot

Globalisoituvassa maailmassa kansainvälisyyttä tukevat taidot ovat entistä kriittisempiä. Korkeakouluopinnoilla on keskeinen rooli niiden taitojen kehittämisessä. Vaihtoon tai harjoitteluun ulkomaille lähtemisestä tulee tehdä mahdollisimman helppoa turvaamalla riittävä ohjaus ja tuki sekä varmistamalla, etteivät liikkuvuusjaksot hidasta opintoja. Aliedustettuja ryhmiä tulee tukea erityisesti. Korkeakoulujen tulisi luoda yhdessä kansainvälisten yritysten kv-harjoittelupolkuja.

Vaikka kaikkia tulee kannustaa liikkuvuusjaksoihin, se ei aina ole mahdollista. Siksi kansainvälisyystaitoja tulee voida harjoitella myös omassa yliopistossa. Niiden pitää sisältyä opetussuunnitelmiin ja tutkintojen tavoitteisiin, minkä lisäksi yliopistojen ja opiskelijajärjestöjen on kannustettava kansainvälisten ja suomalaisten opiskelijoiden keskinäiseen vaikuttamiseen.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- [Yhteistyössä maailman parasta](#) (OKM:n kv-linjaukset)
- [Opiskelijavaihdosta kansainvälistyville työurille – yhdenvertaisten mahdollisuuksien opintopolku?](#) (UEF)



3. Työelämätaidot ja osaamisen tunnustaminen

3.1. Hankitun osaamisen tunnustaminen (HOT)

Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisella tarkoitetaan korkeakoulun virallisen hyväksynnän antamista opiskelijan aiemmin hankkimalle osaamiselle (OKM 2017:35). Käsite on yleisesti käytetty ja lyhennetään yleensä AHOT, mutta viime aikoina esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö on käyttänyt myös termiä HOT, hankitun osaamisen tunnustaminen.

Osaamisen tunnustaminen korkeakoulutuksessa nojautuu vahvasti koulutuksen osaamistavoitteisiin. On määriteltävä opintojen osaamistavoitteet, jotta voidaan arvioida opiskelijan osaamisen sopivuutta opintojen sisältöjen kannalta. Keskeiseksi ongelmaksi nousee tällöin yhteismitallisuus: vaikkapa toisessa korkeakoulussa hankittu osaaminen voi olla sanallistettu eri tavoin kuin nykyisessä korkeakoulussa, puhumattakaan virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitusta osaamisesta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä on hahmotettu joitakin haasteita. AHOT:n hakemisen mahdollisuuksista tiedotetaan yliopistoissa kohtuullisen hyvin, mutta kaikki yliopistot eivät esimerkiksi kerro mahdollisuuksista julkisilla verkkosivuillaan. Noin puolet yliopistoista ei mainitse lainkaan muualta kuin toisesta korkeakoulusta hankitun osaamisen tunnustamista. Myös hakuprosessin ohjeistuksessa on epäselvyyksiä.



Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

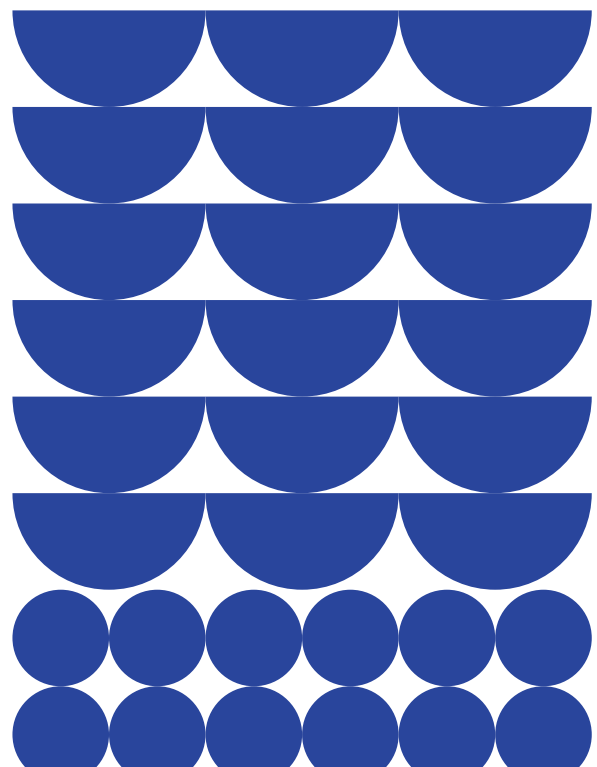
- Osaamisen tunnistamiseen liittyvä tieto – myös AHOT:n tavoitteet – on asetettava näkyviin selkeästi julkisille verkkosivuille ja muuten saataville
- Kaikkien yliopistojen opetussuunnitelmissa on määriteltävä osaamistavoitteet tutkintojen sisällöistä aina yksittäisen opintojakson tasolle asti
- On kehitettävä yliopistojen AHOT-prosesseja siten, että esimerkiksi järjestötoiminnassa, työelämässä, harrastuksissa tai muissa oppilaitoksissa hankittu osaaminen pystytään tunnistamaan ja tunnustamaan
- On käytettävä yliopiston urapalveluiden tai vastaavan tahon osaamista apuna opetussuunnitelmatyössä
- On hyödynnettävä digitaalisia osaamismerkkejä (esim. Open Badge) opintojen ohella kertyvän osaamisen näkyväksi tekemisessä yliopistolla ja ylioppilaskunnassa.

Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- Pitkällä aikavälillä on voitava siirtyä opintojen tarjonnassa korkeakoulujen yhteiseen alustaan, mikä osaltaan helpottaa päällekkäisen koulutuksen tunnistamista ja siten hankitun osaamisen tunnustamista.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- [AHOT korkeakouluissa -hankkeen](#) julkaisut ja materiaalit. Tällä hetkellä nettisivun linkit osin alhaalla. (28.11.2018)
- [OKM 2017:35](#). Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen (AHOT) yleisyys, käytännöt ja kokemukset korkeakouluopiskelussa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:35.
- [Osaamisperustaisuudesta tekoihin](#). Jaana Kullaslahti & Anu Yli-Kauppila (toim.) Osaamisperustaisuuskorkeakouluissa (ESR) -hankkeen loppujulkaisu. Painosalama Oy, Turku 2014.
- [Verkkovirta-hanke](#) - Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä.



3.2. Harjoittelut

Harjoittelut tukevat opiskelijoiden työelämäyhteyksiä, kehittävät opiskelijan osaamista, auttavat ammatti-identiteetin muodostumista, auttavat soveltamaan opittua osaamista ja lisäävät ymmärrystä työelämästä. Harjoittelukäytänteitä on erilaisia riippuen korkeakoulusta ja ohjelmasta. Alakohtaiset erityisyydet huomioiden osa harjoitteluista ovat lakisääteisiä, tutkintoihin liittyviä ja osa vapaaehtoisia. Yliopistojen harjoitteluista 60 % on pakollisia (Harjoittelubarometri, 2017).

Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometrin (2017) vastauksissa osoitettiin, että harjoittelut ovat suurimmalle osalle ensimmäisiä kosketuksia oman alan työhön, sillä yli 60 %:lla opiskelijoista oli alle vuosi oman alansa työkokemusta. Lisäksi lähes 60 % masteriuraseurantaan (2017) vastanneista pitää harjoittelua merkittävänä työllistymistä edistävänä tekijänä. Yliopisto-opiskelijoiden mielestä harjoittelun tulisi olla palkallista. Samalla korkeakoululta saaman harjoittelutuen käytänteet vaihtelevat huomattavasti: yli kolmasosa myöntää tuen saamisen olevan mahdollista, mutta että sitä ei riitä kaikille hakukaille. Myös TYYLI-hankkeen ”Työelämäjakso yliopisto-opinnoissa” (2016) kuvataan harjoittelun rahoituksessa olevan vaihtelevia käytänteitä, esimerkiksi yliopistojen omissa harjoittelutukikäytänteissä niin keston, suuruuden kuin alakohtaisen vaihtelun suhteen.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

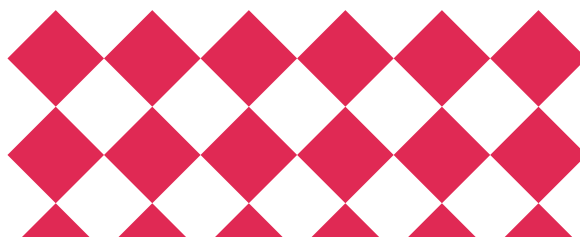
- Harjoittelun tavoitteiden on käytävä opiskelijalle selväksi ja harjoittelusta on saatava palkkaa, palautetta sekä jatkuvaa ohjausta oppimisen tueksi
- Opiskelijoiden on saatava riittävästi tukea yliopistolta harjoittelupaikan löytämiseen ja harjoittelun tavoitteiden toteutumiseen
- On kehitettävä yhteistyöjärjestelyitä paikallisten yritysten ja toimijoiden kanssa (esim. Vaasan yliopiston takuuteekkarit).

Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- On luotava yhtenäiset ja yhdenvertaiset suositukset harjoittelutukikäytänteille.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- Akavan opiskelijat: [Harjoittelubarometri \(2017\)](#)
- [Akavan opiskeijoiden harjoittelusuositukset](#)
- [TYYLI-hankkeen materiaalit, esim. Työelämäjakso yliopisto-opinnoissa -julkaisu](#)
- [Vaasan yliopiston takuuteekkarit](#)



3.3. Työelämävalmiudet, työelämätaidot

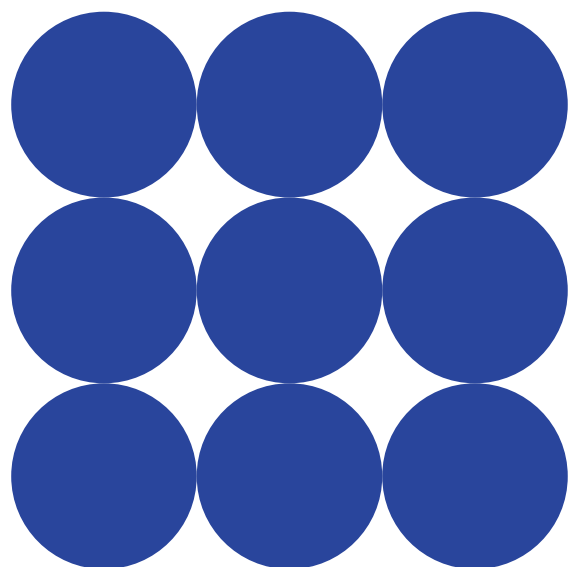
On vaikeaa arvioida etukäteen, millaiset tehtävät muuttuvat ja mitkä säilyvät työn muuttuessa. Korkeakoulutettujen työhön liittyy erilaista monitahoista osaamista. Työelämävalmiuksien ja -taitojen on kehityttävä riittävästi opintojen aikana, jotta mahdollisuudet saada kiinnostavia työmahdollisuuksia täytyvät. Aarresaari-verkoston uraseurannat osoittavat, että työelämävalmiudet, kuten kyky kertoa omasta osaamisestaan ja kyky oppia, takaavat valmistuneiden kiinnittymisen työelämään (Uraseuranta 2017).

On myös varmistettava, että maksuton korkeakoulututkinto riittää työelämässä pärjäämiseen – työllistyäkseen ei siis tarvitse ostaa lisää osaamista, vaan opiskeltu tutkinto antaa riittävästi osaamista työllistymiseen.

Yleiset työelämävalmiudet rakentuvat substanssiosaamisesta, ammatillista kehittymistä tukevista valmiuksista ja yleisistä työelämävalmiuksista. Ammatillista kehittymistä tukevat valmiudet ovat esimerkiksi kyky oppia uutta, tiedonhakutaidot ja usko omiin kykyihin. Yleisiä työelämävalmiuksia ovat sosiaaliset taidot, kuten vuorovaikutus ja ryhmätyötaidot, elämäntaitot ja käytöstavat. Substanssiosaamista on alaspäin, esimerkiksi tutkimukseen ja toimintamalleihin, liittyvä tieto.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

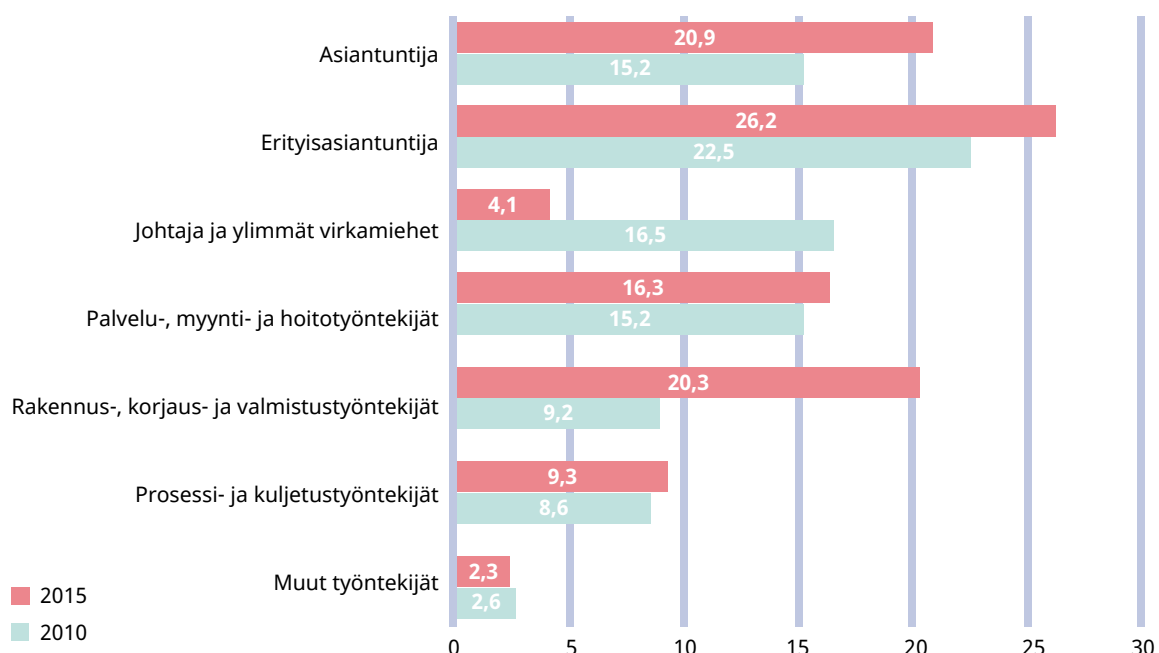
- [Maistereiden uraseuranta.](#)
Aarresaari verkosto.



3.4. Yrittäjyyden edistäminen ja yritysysteistyö

Itsensätyöllistäjien määrä on yleisesti ollut kasvussa ja kasvu on ollut merkittävää juuri asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden ryhmissä. Yrittäjämäinen toiminta on osa yleisiä työelämävalmiuksia, joita ovat esimerkiksi epävarmuuden sietäminen ja kyky muuttaa toimintaansa olosuhteiden muutosten seurauksesta. 18,2 % opiskelijoista näkee yrittäjyyden todennäköisenä valmistumisen jälkeen (Opiskelijabarometri 2016). Nämä lu-

vut osoittavat sen, että myös yliopistoissa on tärkeää tukea myös opiskelijoiden yrittäjyyteen kehittymistä ja antaa työkaluja omaan yrittäjyyteen. Halukkaille tulee tarjota käytännön yrittäjyyskoulutusta ja opinnoissa tulee olla riittävästi tilaa verkostoitumiselle, kokeilemiselle ja yhteiskunnalliselle aktiivisuudelle. Opiskelijayrittäjyys tulee myös kytkeä osaksi jo olemassaolevaa yrittäjyyssekoysteemiä.



Itsensätyöllistäjien jakaantuminen ammattiryhmiin, 2010 ja 2015.
Lähde: Tilastokeskus.

Yhteistyö yritysten ja ylioppilaskuntien välillä on moninaista ja vaihtelevaa. Yritysyhteistyö voi olla yleiseen työelämätoimintaan ja -edunvalvontaan, viestintään kuin rahoituksen saamiseksi tehtävää yhteistyötä. Muutamina esimerkkeinä erilaisesta yritysyhteistyötä ovat työelämämessut, yhteistyöillat, ilmoitukset, blogit ja tapahtumien sponsorointi. Yritysyhteistyö voidaan nähdä myös yliopiston, tutkinto-ohjelmien ja yksittäisten kurssien välisenä yhteistyönä, jossa opiskelijat esimerkiksi ratkovat projektikursseilla todellisten yritysten toimintaan liittyviä ongelmia.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoon:

- NY Start Up -ohjelma/kurssi on kytkettävä osaksi opetustarjontaa ja yrittäjyyspolkua
- On kohdennettava resursseja yrittäjyyden tukemiseen korkeakouluissa
- On lisättävä opetussuunnitelmien joustavuutta helpottamaan yrittäjyyden tuomista opetukseen.

Vaikuttamistavoitteita kuntiin:

- Yrityskiihdyttämöt ja elinkeinoyhtiöt on sijoitettava kampusten yhteyteen tai läheisyyteen.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- [Aallon Information Technology Program](#) - Challenge-based learning yrittäjämäisten taitojen edistämisenä.

4. Työelämän tukipalvelut

4.1. Yliopiston urapalvelut ja maakunnan kasvupalvelut

Yliopistoilla tarjottavat urapalvelut keskittyvät opiskelijoiden ja työelämän rajapintojen välille tehtävään työhön. Urapalveluiden toiminta vaihtelee yliopistosta riippuen. Urapalvelut ovat merkittävä tekijä opiskelijoiden onnistuneet työllistymisen takana ja niiden palvelurakenteiden kautta on mahdollista saada tietoa esimerkiksi erilaisista harjoittelu- ja työmahdollisuuksista. Yleensä urapalvelut huolehtivat opiskelijoiden neuvonnasta, yksikkö-yritys-välisestä yhteydenpidosta, harjoittelujärjestelmien tuesta, järjestävät työelämä tapahtumia tai -messuja korkeakoulussa sekä tukevat opiskelijaa oman urapolun suunnittelussa.

Maakuntauudistuksen yhteydessä toteutetaan myös kasvupalvelu-uudistus, jossa nykyiset TE- ja yrityspalvelut yhdistetään kasvupalveluiksi. Uudistuksen yhteydessä tuotanto avataan kilpailulle. Kasvupalveluissa tulee taata riittävät ja asiantuntevat palvelut myös korkeakoulutetuille. Nykyiset TE-palvelut eivät ole palvelleet riittävästi korkeakoulutettuja. Kasvupalveluihin tulee varmistaa riittävät resurssit. Kasvupalveluissa tulee olla riittävästi osaavaa työvoimaa, joka tuntee eri koulutusalojen erityisyydet ja työllistymismahdollisuudet.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

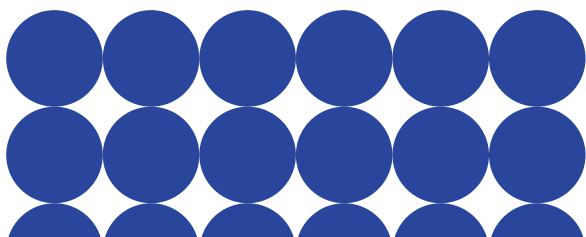
- On vaikutettava yliopistolla siihen, että yliopistolla on henkilöresurssia alumnien kanssa tehtävään yhteistyöhön
- Yliopistojen urapalveluiden on hyvä sisältää muun muassa seuraavia palveluita:
 - Uraneuvonta
 - CV-klinikka
 - Videohakemukset
- Työelämä tapahtumayhteistyötä on järjestettävä yliopiston kanssa (yliopistolta kannattaa pyytää tapahtumiin erilaisia resursseja ja tukea – esim. AYY:n My Career in Finland, ISYY:n Rekrytorit).

Vaikuttamistavoitteita maakuntiin:

- On vaikutettava maakunnan päätöksentekoon, jotta kasvupalveluihin kohdistetaan riittävästi resursseja
- On edistettävä monipuolisempaa palvelusisältöä kasvupalveluissa ja räätälöitävä palvelut vastaamaan eri asiakkaiden tarpeisiin.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- [eUraopas Lapin korkeakouluille ja korkeakoulutetuille.](#)
- [Kasvupalveluiden uudistaminen](#) maakuntauudistuksen yhteydessä.



4.2. Sosiaaliturva

Aktiivisena kansalaisena oleminen ei ole vain palkkatyötä, vaan se voi sisältää myös muuta yhteiskuntaa hyödyttävää toimintaa. Onkin huomioitava, miten yhteiskunnassa on mahdollista liikkua joustavasti palkkatyön, opiskelun, yrittäjyyden ja työttömyyden välillä. Yhteiskunnan on mahdollistettava moninaiset tavat toimia, ja siinä sosiaaliturvajärjestelmä on erityisen tärkeä. Tulevaisuudessa sosiaaliturvajärjestelmän perustana tulisi olla yksilökohtainen, vastikkeeton, yksinkertainen ja ihmisarvoiseen elämään riittävä perustulo. Perustulojärjestelmä mahdollistaisi itsensä kehittämisen, opiskelun, työntöön, yrittämisen ja perhe-elämän sujuvan yhteensovittamisen.

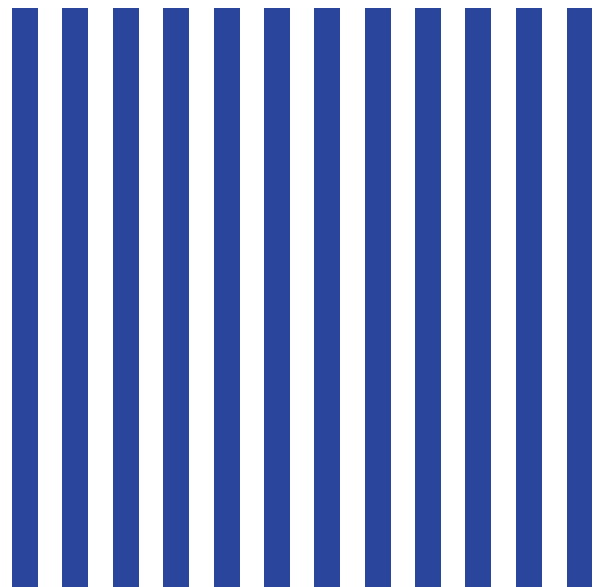
Sosiaaliturvan kehittämisessä tulee huomioida sen yhteensovittaminen elinikäisen oppimisen mahdollistamiseksi. Työttömyysturvan saaminen on, ainakin vielä, viranomaisen tulkinnasta riippuvaista, aikuiskoulutustuella on omat vaatimuksensa ja muutenkin opiskelun aikainen toimeentulo voi olla vaikea järjestää. Osana sosiaaliturvaa ja perustulojärjestelmää on rakennettava tietä perustulojärjestelmää täydentävälle työttömyysvakuudelle, joka mahdollistaa omaehtoisen kouluttautumisen myös omalla päätöksellä. Nykyinen pitkälti tarjontalähtöisen aikuiskoulutusjärjestelmän heikko puoli on se, että yksilö ei välttämättä saa riittävästi tukea ja ohjausta omien koulutus-tarpeidensa arviointiin. Lisäksi koulutusvalintapäätösten toimeentulon takaaminen on kiinni viranomaisen tulkinnasta. Tästä esimerkkinä on Suomen hallituksen edistämä lyhytaikaisten (alle 6kk) opintokokonaisuuksien suorittaminen työttömyysetuutta menettämättä.

Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- Sosiaaliturvan on perustuttava perustuloon, joka mahdollistaa opiskelun, itsensä kehittämisen, työntöön ja yrittämisen sujuvan yhteensovittamisen
- Työttömänä tulee saada opiskella rajoituksetta, jos henkilö voi opiskelun ohessa hakea ja on valmis vastaanottamaan työtä.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- [Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta.](#)



4.3. Työelämän tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä ei toteudu vielä, vaan tarvitaan lisää toimia tasa-arvon edistämiseksi.

Nykyiset perhevapaat tulisi uudistaa siten, että $\frac{2}{3}$ vanhempainvapaasta jaetaan tasan huoltajien kesken ja jäljelle jäävä $\frac{1}{3}$ jää vapaasti huoltajien sovittavaksi. Myös nykyinen kotihoidontuki tulee kohdentaa huoltajille tasaisesti. Vanhemmuuden kustannukset tulee jakaa tasan kaikkien työnantajien kesken.

Sukupuolten välisiä palkkaeroja vähennetään lisäämällä työntekijöiden ja työpaikan luottamushenkilöiden oikeutta saada palkkatietoja palkkojen vertailemiseksi. Valtion kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa tulee jatkaa ja tehostaa.

Tasa-arvoa lisää myös eri alojen ja koulutuksen segregaaation lieventäminen. Naisia tarvitaan lisää erityisesti matemaattis-luonnontieteellisille aloille. Tätä voidaan edistää esimerkiksi lisäämällä tyttöjen kiinnostusta STEM-aineisiin (science, technology, engineering, mathematics) tekniikkaan ja vahvistamalla luottamusta omaan matematiikan osaamiseen.

Segregaation lieventämisessä on myös tärkeää lisätä miesten määrää naisvaltaisilla aloilla, kuten sosiaali- ja terveystieteillä. Tätä kohti ei ole vielä tehty riittävästi tutkimusta ja työtä, vaan segregaaation lieventämisen keskustelu keskittyy tyttöihin ja STEM-aineisiin. Nostetaan aktiivisesti myös tätä toista puolta keskusteluun.

Muutetaan oppiaineissa tarvittavien koulutustietojen maskuliinisuutta tai feminiinisuutta. Esimerkiksi matematiikkaa voidaan oppia myös tekstiilityöstä kertovien laskutehtävien avulla. Näin muutetaan tavallaan oppiaineen tai alan sukupuolta. Esimerkiksi fysiikan tehtävien ratkaisussa tehtävien asiayhteys vaikuttaa paljon siihen, miten tytöt ja pojat ja erilaiset oppilaat kokevat pystyvänsä ratkaisemaan tehtävät.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

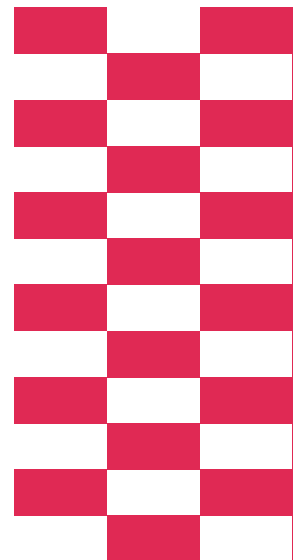
- Koulujen ja työorganisaatioiden käytäntöjen ja toimintakulttuurin pitää olla suvaitsevaa ja luoda tunteen turvallisesta tilasta
- On puututtava syrjintään ja ennaltaehkäistävä häirintää esimerkiksi vakiinnutamalla häirintäyhdyshenkilötoimintaa ja luomalla kanavia häirintätapauksista ilmoittamiseen
- Seminaareissa ja muissa tilaisuuksissa on varmistettava puhujien sukupuolitasapaino
- Yliopistoyhteisössä on kitkettävä stereotyyppioita ylläpitävää kieltä. Tämä tulee huomioida jo opettajien pedagogissa opinnoissa sekä opetusmateriaaleissa
- On tehtävä kunnianhimoista tasa-arvosuunnittelua yliopistoissa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta [609/1986]) ja seurattava suunnitelmien toteutumista yliopistoissa.

Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- Sukupuolitietoisuutta on lisättävä ja sukupuolistereotyyppioita on purettava kouluissa, työelämässä ja yhteiskunnassa
- Kouluissa tulee lisätä myönteistä asennetta aineisiin, joilla on taipumusta segregoitua, esimerkiksi matematiikka ja kielet
- On vahvistettava oppilaiden ja opiskelijoiden positiivista minäkuvaa eri aineiden oppijoina ja siten pyrkiä vähentämään segregatiota
- On uudistettava perhevapaat siten, että $\frac{2}{3}$ vanhempainvapaasta jaetaan tasan huoltajien kesken ja jäljelle jäävä $\frac{1}{3}$ jää vapaasti huoltajien sovittavaksi
- On uudistettava kotihoidontuki kohdentumaan huoltajille tasaisesti
- Vanhemmuuden kustannukset tulee jakaa tasan kaikkien työnantajien kesken
- Valtion kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa tulee jatkaa ja tehostaa.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- Sosiaali- ja terveysministeriön [samapalkkaisuusohjelma](#) .
- [Nuoret, sukupuoli ja ammatinvalinta](#). Kehittämisspäällikkö Mia Teräsaho, Tasa-arvotiedon keskus (THL)
- [#Kaikkienduuni](#). Tasa-arvon edistäminen ja segregatiion lieventäminen koulutuksessa ja työelämässä -kehittämisshanke
- [Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt](#).



4.4. Työhyvinvointi

Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Työkyvyn perustana taas on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Terveyttä edistävillä elämäntavoilla ja terveellisellä työllä voidaan vahvistaa toimintakykyä ja terveyttä. Kun toimintakyky ja terveys on kunnossa, on vahvempi kestämaan työn kuormitusta.

Pohja työkyvylle rakennetaan jo opiskeluaikana. Opiskelukykyä voidaan sanoa opiskelijan työkyvyksi. Mitä paremmin opiskelija kykenee rakentamaan omia voimavarojaan ja toimintakykyään opiskeluaikana, sitä vahvempana hän siirtyy työelämään. Opiskeluaikana opittu ajanhallinta, ongelmanratkaisukyky ja sosiaaliset taidot tulevat mukana valmistumisen jälkeen.

Opiskelijoiden mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet 2000-luvulla ja yhä useampi nuori päätyy työkyvyttömyyseläkkeelle. Osana opiskelu- ja työkykyä tulee ponnistaa myös nuorten ja opiskelijoiden mielenterveysongelmien ehkäisyyn ja hoitoon.

Vaikuttamistavoitteita yliopistoihin:

- Yliopistot voivat tukea tulevan työvoiman työkykyä tukemalla ja edistämällä opiskelijoiden opiskelukykyä
- Opiskelukyky tulee nähdä myös työelämätautona. Yliopistojen pitää järjestää kursseja ja toimintaa, jotka tukevat opiskelukykyä
- Opintopsykologeja pitää olla jokaisessa yliopistossa vähintään Psykologiliiton suosituksen mukaisesti 1 opintopsykologi 5000 opiskelijaa kohden
- Opintopsykologin vastaanotolle tulee päästä kahden viikon kuluessa. Varmistetaan myös englanninkielisten palveluiden saatavuus.

Vaikuttamistavoitteita kuntiin ja maakuntiin:

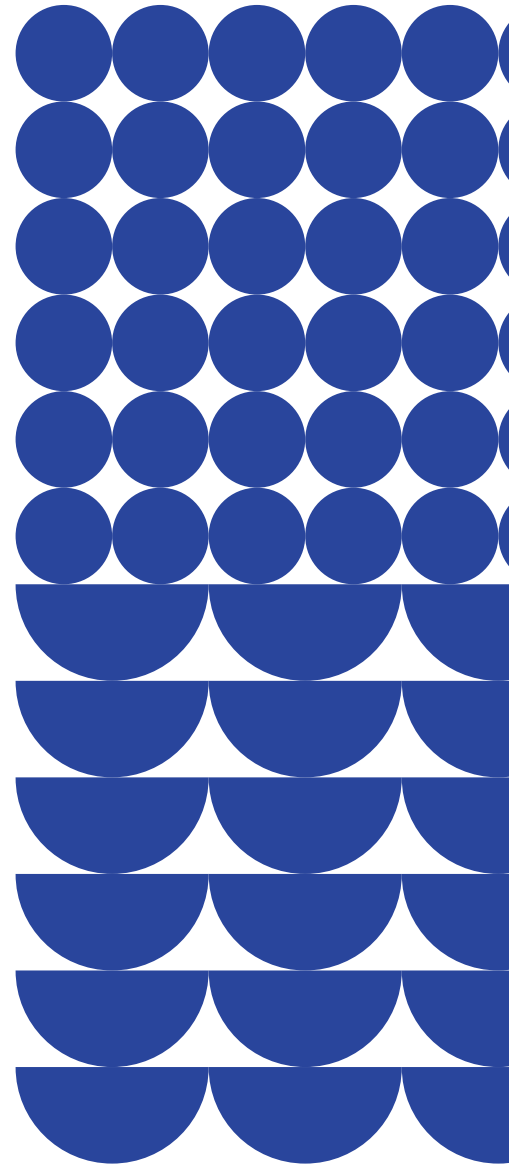
- Kuntien ja mahdollisesti tulevien maakuntien tulee kohdistaa rahoitusta niin ennaltaehkäiseviin kuin hoitaviin mielenterveyspalveluihin
- Kunnat ja maakunnat tukevat järjestöjä, jotka järjestävät palveluita mielenterveysongelmien ennalta ehkäisyyn parissa. Myös palveluita, jotka pyrkivät vähentämään esimerkiksi yksinäisyyttä, tulee tukea.

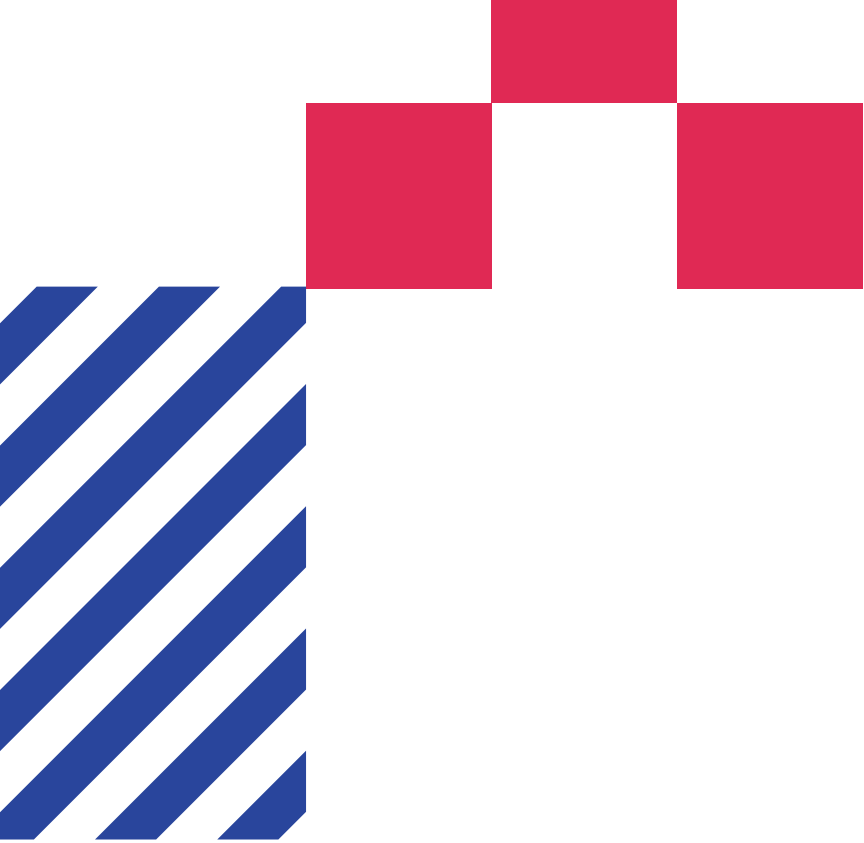
Vaikuttamistavoitteita yhteiskuntaan:

- On taattava korkeakouluille riittävät resurssit opiskelijoiden opiskelukyvyn tukemiseen ja kehittämiseen
- On mahdollistettava työelämässä osallistuminen hyvinvointia edistäviin koulutuksiin, kuten ajanhallintaan tai tehtävien priorisointiin, osana elinikäistä oppimista
- On lisättävä työn joustavuutta niin työajan kuin työskentelytapojen suhteen
- Asiantuntijatyössä työ- ja vapaa-ajan erotelu on toisinaan hankalaa. On edistettävä ilmapiiriä, jossa tämä erottelu säilytetään ja työntekijöiden ei tarvitse olla jatkuvasti tavoitettavissa
- Työntekijän vuorotteluvapaalle pääsyä pitää helpottaa myös muista syistä kuin opinnot ja perhe
- On varmistettava riittävät resurssit YTHS:lle tuottaa mielenterveyden palveluita. Mahdollisestaan rahoitus myös pidempiin hoitajaksoihin
- On otettava käyttöön psykoterapiatakuu, jossa taataan pääsy psykoterapiaan 28 päivän sisällä tarpeen toteamisesta
- On selvitettävä mahdollisuutta tarjota maksutonta psykoterapiaa alle 29-vuotiaille nuorille ja opiskelijoille.

Lähteitä tarkempaa tutustumista varten:

- Kela: “Yhä useampi nuori jää työkyvyttömyyseläkkeelle”
- Työterveyslaitoksen [työkykytalo](#)
- [Opiskelukyky](#)
- Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016
- Opiskelijoiden liikuntaliiton [korkeakoulu-liikunnan suositukset](#).
- Opiskelijoiden mielenterveyttä edistävä valtakunnallinen ja yleishyödyllinen yhdistys [Nyyti ry](#).
- YTHS:n tarjoamia [mielenterveyden palveluita](#).





SYL

