

SEAMKin urapolut tukemassa strategista henkilöstökehitystä

3.6.2026

Lähtökohdat

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa (SEAMK) on rakennettu ja otettu käyttöön asiantuntijoiden sisäiset urapolut, joiden keskeisenä tavoitteena on mahdollistaa systemaattinen ja motivoiva urakehitys organisaation sisällä. Urapolut muodostavat osan laajempaa henkilöstön ja sen osaamisen kehittämisen kokonaisuutta, jossa pyritään vahvistamaan korkeakoulun kilpailukykyä sekä opetuksessa että tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa (TKI).

Urapolkujen kehittämistä ohjaavat useat strategiset sitoumukset (CoARA-sitoumus, Vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallinen suositus). Ne linkittyvät SEAMKin strategisiin kehittämisohjelmiin, opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa solmittuun tulossopimukseen sekä kansainväliseen CoARA-toimintasuunnitelmaan, jossa korostetaan vastuullista tutkijanarviointia ja monipuolisia näyttöjä urakehityksen pohjana. SEAMK on pystynyt hyödyntämään myös EU:n CoARA Cascade Funding -rahoitusta CAREER-PILOT: CoARA-Aligned Pathway Pilot at SEAMK -hankkeessa.

Urapolkumalli ja nimikkeet

SEAMKin urapolut rakentuvat useista henkilöstön osaamista ja tehtäväprofiileja kuvaavista nimikkeistä. Urapolku kattaa tutkimus- ja opetushenkilöstön, sekä tohtorit että ei-tohtorit. Käytössä olevia nimikkeitä ovat

Tohtoreille

- tutkijayliopettaja (opetushenkilöstö)
- tutkija-lehtori (opetushenkilöstö)
- erityisasiantuntija (päätoiminen TKI-henkilöstö)
- erikoistutkija (päätoiminen TKI-henkilöstö).

Ei-tohtoreille

- Senior Project Manager (päätoiminen TKI-henkilöstö)
- asiantuntija-lehtori (opetushenkilöstö).

Kriteereistä

Kaikissa urapoluissa edellytetään vähintään neljän vuoden uraa SEAMKissa ja hyviä yhteistyötaitoja. Tohtoreiden samoin kuin Senior Project Managerin urapolkumalleissa korostuvat laaja-alainen hankesuunnittelu ja ulkopuolisen rahoituksen hankinta, hankkeiden johtaminen, laaja-alainen julkaisutoiminta (tieteelliset, ammatilliset ja populaarit julkaisut), hyvät yhteistyötaidot ja aktiivinen kansallinen ja kansainvälinen verkostoituminen.

Asiantuntija-lehtorin urapolussa painottuvat laaja-alaisen opetuskokemuksen, opetuksen kehittämisen ja hyvän opiskelijapalautteen lisäksi mm. syvällinen pedagoginen osaaminen sekä sen jakaminen työyhteisössä, kansallisesti ja/tai kansainvälisesti, avointen opetus- tai oppimateriaalien tarjonta, aktiivinen julkaisutoiminta, erinomaiset digitaidot ja niiden kehittäminen opetuksessa sekä erinomainen kansainvälisyysosaaminen.

Valintaprosessi ja urapolkujen johtaminen

Urapolkunimityksiin on jatkuvavan etenemisen yksilöllisten valmiuksien kehittyessä. Hakuprosessi pohjautuu työntekijän omaan hakemukseen, jonka tueksi pyydetään lausunnot esihenkilöiltä. Päätöksentekoon osallistuvat tehtävästä riippuen rehtori, hallintojohtaja, vararehtori ja osaamisalajohtajat. Nimitys tehdään viideksi vuodeksi kerrallaan. Nimityksen jälkeen henkilö raportoi vuosittain toimenkuvansa toteutumisesta. Jatkuva seuranta varmistaa, että urapoluille asetetut tavoitteet toteutuvat sekä yksilön että organisaation näkökulmasta.

Vaikutukset

Urapolut edistävät SEAMKin strategisia tavoitteita sekä TKI-toiminnassa että opetuksessa. Samalla ne tukevat organisaation johtamista. Henkilöstöllä on paremmat edellytykset suunnata omaa osaamisen kehittämistään strategisesti tärkeisiin suuntiin.

Urapolut kannustavat aktiiviseen rahoituksen hankintaan ja julkaisutoimintaan, laadukkaaseen opetuksen ja opetuksen kehittämiseen, avointen oppimateriaalien valmisteluun ja jakamiseen, kansainväliseen toimintaan sekä yhteistyöverkostojen rakentamiseen. Konkreettisesti tämän on tarkoitus näkyä mm.

- kasvavana tutkimustoimintana ja ulkopuolisena rahoituksena
- laadukkaana opetuksena ja parempana opiskelijakokemuksena

- lisääntyvänä julkaisutoimintana
- vahvistuneina kansallisina ja kansainvälisinä kumppanuuksina
- henkilöstön sitoutumisen ja motivaation lisääntymisenä.

Palautekysely toteutettiin toukokuussa 2026 osana CAREER-PILOT -hanketta. Kyselyn tavoitteena oli kerätä kokemuksia ja kehittämisehdotuksia SEAMKin nykyisistä urapoluista. Vastauksia saatiin 17 henkilöltä, joihin kuului sekä urapolkunimityksen saaneita työntekijöitä että esihenkilöitä.

Urapolkumallille asetettujen tavoitteiden saavuttamista arvioitiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 vastasi vaihtoehtoa ”ei lainkaan” ja 5 vaihtoehtoa ”erittäin hyvin”. Tulosten perusteella urapolkujen arvioitiin onnistuneen hyvin:

- sitouttamaan ansioituneita työntekijöitä SEAMKiin (ka. 4,57/5)
- ohjaamaan työntekijöitä SEAMKin kannalta keskeisiin tehtäviin (ka. 4,53/5)
- tarjoamaan mahdollisuuksia oman uran kehittämiseen (ka. 4,59/5).

Vastaajat näkivät SEAMKin urapolkumallissa mm. seuraavia vahvuuksia:

- selkeä ja rakenteellisesti läpinäkyvä malli
- monipuoliset uravaihtoehdot
- henkilöstöä motivoiva ja sitouttava vaikutus
- osaamisen kehittämisen tukeminen
- kannustavuus jatko-opintoihin ja tulokselliseen toimintaan
- tunnustus hyvästä suoriutumisesta
- opettajien urapolun innovatiivisuus ammattikorkeakoulukentässä.

Samalla kyselyssä tunnistettiin myös jatkokehittämisen kohteita, esimerkiksi:

Prosessit ja viestintä

- urapolkujen tunnettuuden lisääminen
- raportoinnin osittainen automatisointi
- muistutuskäytännöt raportoinnista ja uudelleenhakemisesta.

Rakenteellinen kehittäminen

- ehtojen tarkastelu niin, etteivät tietyt urapolkutyypit korostu liikaa
- nimikkeiden täsmentäminen ja suomenkielisten vastineiden kehittäminen
- moniprofiilisen urakehityksen parempi mahdollistaminen opetuksen ja TKI-toiminnan välillä
- urapolkujen vahvempi kytkentä tuleviin tehtävämuutoksiin eikä vain aiempien saavutusten palkitsemiseen
- tietoisemman urakierron rakentaminen
- mahdollisuus määräaikaisten työntekijöiden osallistumiseen urapoluille.

Puuttuviksi koetut urapolut

Vastaajat nostivat esiin myös urapolkumallin katvealueita:

- hallinto- ja tukipalveluhenkilöstölle ei tällä hetkellä ole omaa urapolkua
- tutkimusprofessoria tai työelämäprofessoria vastaavat nimikkeet puuttuvat.

Kokonaisuutena SEAMKin urapolkumalli koettiin onnistuneeksi ja strategisesti tärkeäksi henkilöstön sitouttamisen, osaamisen kehittämisen ja tavoitteellisen toiminnan näkökulmasta. Jatkossa keskeistä on vahvistaa urapolkujen tunnettuutta ja niiden aktiivista hyödyntämistä sekä seurata systemaattisesti näiden vaikuttavuutta.

Elina Varamäki
VararehtoriSEAMK

Mervi Lehtola
Osaamisen kehittämisen päällikkö
SEAMK

Anne-Maria Aho
OsaamisalajohtajaSEAMK

Marjo Joshi
OsaamisalajohtajaSEAMK

Seliina Päällysaho
TutkimuspäällikköSEAMK