

- Ennakkojulkaistu verkossa Journal.fi-palvelussa ennen painettua numeroa

Urasopeutus ammattiin opiskelevilla

Sari Aarnio

VTM, väitöskirjatutkija
Turun yliopisto
saraar@utu.fi

Tero Järvinen

KT, professori
Turun yliopisto
tejuja@utu.fi

Leena Penttinen

KT, dosentti, kehittämisspäälikkö
Jyväskylän yliopisto
leena.penttinen@jyu.fi



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAC
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Tiivistelmä

Ammattiin valmistuvat nuoret siirtyvät opinnoistaan työelämään, jota rytmittää muutos. Työtehtävät, ammattirakenteet ja ammateissa vaadittava osaaminen muuttuvat jatkuvasti. Selviytyminen työelämän muutoksissa ja

merkityksellisen työuran rakentaminen edellyttävät työntekijöiltä valmiutta oppia uutta sekä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. Tarkastelemme artikkelissa ammattiin opiskelevien nuorten urasopeutuvuutta eli heidän valmiuttaan selviytyä työelämän muutoksissa. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on

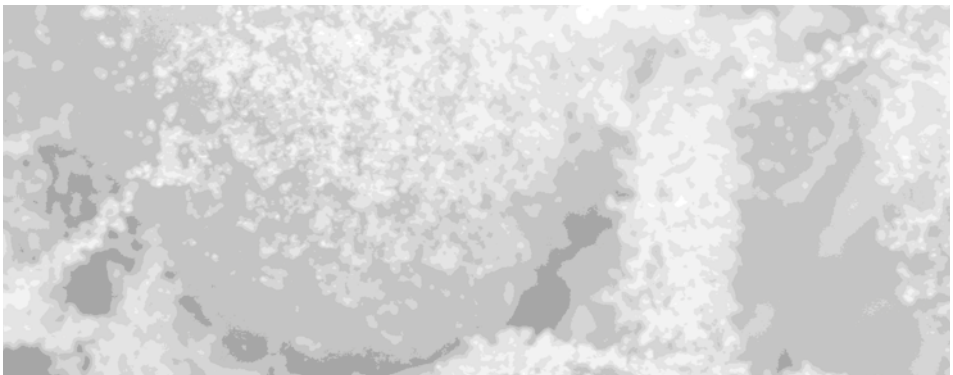
Mark Savickasin postmoderni uranrakentamisen teoria, jossa keskeisenä käsitteenä on urasopeutuvuus. Analysoimme nuorten urasopeutuvuutta Savickasin ja Porfelin kehittämän Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) –mittarin avulla. Tutkimuksen aineistona on seitsemästä ammatillisesta oppilaitoksesta eri puolilta Suomea kerätty kysely, johon vastasi yhteensä 353 henkilöä. Tutkimuksessa tarkastellaan urasopeutuvuuden kokemusta kokonaisuutena sekä sen yhteyttä ikään, sukupuoliin, työkokemuksen määrään ja tyytyväisyyteen koulutusalan valintaan. Tutkimustulokset osoittivat, että ammattiin opiskelevat kokevat urasopeutuvuutensa korkeaksi. Koulutusalan valintaan tyytyväiset vastaajat olivat urasopeutuvampia verrattuna tyytymättömiin. Yli 18-vuotiaat vastaajat kokivat itsensä urasopeutuvammiksi kuin nuoremmat vastaajat. Lisäksi enemmän työkokemusta hankkineet olivat kaikilla urasopeutuvuuden osa-alueilla sopeutuvampia kuin vähemmän työkokemusta hankkineet. Voimakkain yhteys urasopeutuvuuteen havaittiin tyytyväisyydellä koulutusalan valintaan.

Avainsanat: *ammattillinen koulutus, urasopeutuvuus, uran rakentaminen, työelämävalmiudet*

Abstract

Young people graduating into their professions transition from their studies to the workforce, which is characterized by rapid change. Surviving in the changing work environment and building a meaningful career require employees to be prepared for continuous learning, flexibility, and adaptability. In this article, we examine the career adaptability of soon to be graduating students. The theoretical framework for our study is Mark Savickas's postmodern career construction theory, with career adaptability as a central concept. We collected the research data from seven vocational education and training (VET) institutions in Finland, with a total 353 respondents. The research findings indicate that students perceive their career adaptability as high. Respondents satisfied with their chosen educational field exhibit greater career adaptability compared to those who are dissatisfied. Additionally, respondents over the age of 18 consider themselves more adaptable in their careers than younger respondents. Individuals with more work experience demonstrate higher adaptability across all career adaptability dimensions.

Keywords: *vocational education, career adaptability, career management, working life skills*



Johdanto

Tutkimuksessa tarkastellaan ammattiin opiskelevien nuorten suuntautumista työelämään, jota määrittävät nopea muutos ja työhön liittyvä epävarmuus. Muuttuvan työelämän haasteiden kohtaaminen ja merkityksellisen työuran rakentaminen edellyttävät työntekijöiltä valmiutta uuden oppimiseen sekä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. Ohjauksen ja työhön tutkimuksessa näitä valmiuksia lähestytään urasopeutuvuuden käsitteen (Savickas, 1997; Savickas, 2005) avulla. Tarkastelemme artikkelissa ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevien nuorten urasopeutuvuutta sekä siihen yhteydessä olevia tekijöitä.

Työelämän muutosta ennakoivissa skenaariossa oletuksena on muutoksen kokonaisvaltaisuus ja nopeus, joiden taustalla katsotaan olevan ekologisen kestävyyskriisin, globalisaation ja digitalisaation kaltaiset megatrendit (Dufva & Rekola, 2023). Näiden trendien ennakoidaan muuttavan sekä talouden rakenteita, ammatteja että työtehtävien sisältöjä. Muutoksen otaksutaan koskettavan tulevaisuudessa kaikkia työtehtäviä, ja sen on arvioitu olevan merkitykseltään samaa luokkaa kuin teollistuminen oli aikanaan (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014). Puhutaan neljännessä teollisesta vallankumouksesta (Schwab, 2016), joka on seurausta esimerkiksi oppivista algoritmeista, itseohjautuvista ajoneuvoista tai koneen ja ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta. Uusi teknologia edellyttää työntekijöitä erityisesti digitaalisten taitojen hallin-

taa (Schäfer, 2018). On ennakoitu, että tulevaisuudessa etenkin kognitiiviset ja manuaaliset rutiinitehtävät vähenevät ja tilalle tulee entistä enemmän luovaa ongelmanratkaisua ja vuorovaikutusta sisältäviä työtehtäviä (Asplund & Kauhanen, 2018).

Työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät työntekijöiltä ja organisaatioilta joustavuutta ja sopeutumiskykyä, osaamisen päivittämistä sekä kykyä uudistua. Väänänen & Turtiainen (2014) arvioivat tulevaisuuden työelämässä korostuvan erilaiset siirrettävät taidot: sosiaaliset taidot, vastuunotto, ristiriitojen käsittelykyky, tunteiden hallinta, työroolissa toimiminen ja stressinhallinta. Nämä taidot ovat keskeisiä erityisesti työuran muutostilanteissa ja niiden uskotaan auttavan työntekijöitä menestymään muuttuvassa työympäristössä. On ennakoitu, että etenkin sopeutumiskyvyn ja oppimistaitojen merkitys tulee korostumaan tulevaisuuden työelämässä (Melin, 2022).

Zelinka (2022) kuitenkin kyseenalaistaa vallalla olevan diskurssin tulevaisuudessa olennaisiksi määritellyistä taidoista ja korostaa, ettemme tiedä, kuinka paljon tulevat työroolit vaativat näitä taitoja. Tästä huolimatta tämä diskurssi vaikuttaa voimakkaasti poliittisiin, taloudellisiin ja koulutuksellisiin päätöksiin, joilla pyritään valmistamaan yksilöitä kohtaamaan työmarkkinoiden ja yhteiskunnan epävarmuuksia. Työelämän muutoskenaarioiden tarkastelun rinnalla on hyvä pitää mielessä, että pitkällä aikavälillä tarkasteltuna läntisten teollisuusmaiden työelämän kehitys on ollut näihin päiviin asti verraten tasaista ja ennustettavaa. Tietyt työelämän rakenteet, kuten ammattien

jakautuminen naisten ja miesten töihin tai työsuhteiden muodot, ovat osoittautuneet Suomessakin hyvin pysyviksi (Melin, 2022).

Koivusen ja muiden (2023) mukaan tulevaisuudessa ennustetaan tapahtuvan merkittäviä muutoksia paitsi toimialojen välillä myös niiden sisällä. Luonnon kestävyuden rajat ja kestävä kehityksen vaatima sääntely vaikuttavat työn ja ammattien kehitykseen. Esimerkiksi paperi- ja kartonkiteollisuuden työllisyyden arvioidaan vähenevän, kun ala siirtyy korkeamman jalostusasteen tuotteisiin. Toisaalta tekstiiliteollisuuden ennustetaan kasvavan, kun siirrytään korkealaatuiseen ja kestäväan tuotantoon. Ympäristökriisit aiheuttavat yllättäviä tapahtumia, joiden tarkka ennustaminen on osoittautunut haastavaksi (Koivunen ja muut, 2023). Myös muut kriisit vaikuttavat merkittävästi työelämään ja muokkaavat sen rakenteita. Esimerkiksi koronapandemia pakotti monet työntekijät siirtymään etätöihin, mikä lisäsi heidän autonomiaansa erityisesti työn toteutustapojen, rytmityksen ja työskentelypaikkojen suhteen (Alasoini, 2023).

Viime vuosina on keskusteltu paljon vakaiden työurien ja työsuhteiden haurastumisesta. Alasoinin ja muiden (2022) tutkimuksen mukaan epätyypillisten työnteon muotojen yleisyyden muutokset eivät kuitenkaan kaikilta osin tue tätä väitettä. Vastentahtoinen, vajaatyöllistymiseen viittaava osa-aikatyö on hieman yleistynyt. Samaten yksinyrittäjäisyys ja usean työn tekeminen samaan aikaan ovat maltillisesti yleistyneet. Sen sijaan määräraikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt samana parin viime vuosikymmenen ajan. Työolotutkimuksen mukaan työelä-

mä koetaan nyt kuitenkin aiempaa epävarmempana (Sutela ja muut, 2024). Epätyypillisissä työsuhteissa (määräraikaiset, nollatuntisopimukset, vuokratyö, alustatyö) työskentelee tällä hetkellä erityisesti alle 30-vuotiaita, työuransa alussa olevia nuoria. Tutkimuksissa onkin toistuvasti nostettu esille, miten koulutuksesta työmarkkinoille siirtymisen prosessi on muuttunut viime vuosikymmeninä (esim. Furlong & Cartmel, 1997; Jørgensen ja muut, 2019; Lauder, 2022). Vaikka väestön koulutustason kohoamisen myötä nykyneurot ovat aiempiin sukupolviin verrattuna koulutetumpia, on heillä työelämään kiinnittymisessä ja työuran rakentamisessa entistä enemmän haasteita (Järvinen & Vanttaja, 2018). Eniten työmarkkinoiden muutokset ovat heikentäneet matalasti koulutettujen nuorten asemaa (Salvà-Mut ja muut, 2016; Järvinen, 2020a). Kun työurat rakentuvat aiempaa enemmän työssäolon, työttömyyden ja opiskelun vuorottelusta, ja kun työuran oletetaan yhä useammin koostuvan useissa eri ammateissa toimimisesta, on työmarkkinoilla pärjäämisessä alettu korostaa yksilöllistä urasopeutumiskykyä. Yksilötasolla keinona varautua muutokseen on nähty ihmisten muutosvalmiuksien kehittäminen jo koulutuspolun alusta alkaen ja oppimaan oppimisen taitojen varmistaminen (Kokkinen, 2020). Tässä on kuitenkin vaarana, että vastuu työelämään sijoittumisesta ja työuralla navigoinnista siirretään yksinomaan yksilön itsensä kannettavaksi kiinnittämättä huomiota esimerkiksi työmarkkinoiden syrjäyttäviin ja syrjiviin rakenteisiin (Järvinen, 2020b).

Työnantajat asettavat ammatilliselle koulutukselle suuria odotuksia työelämän tarpeiden täyttämiseksi ja osajien

tuottamisessa yrityksille. Tämä on johanut erityisosaamisen merkityksen kasvamiseen koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen uusimmissa opetussuunnitelman muutoksissa keskitytäänkin yhä enemmän tehtäväkohtaisten taitojen ja pätevyysien korostamiseen (Nylund & Virolainen, 2019). Tämä tarkoittaa, että opiskelijoiden koulutuksessa painotetaan erityisesti niitä taitoja, joiden otaksutaan liittyvän suoraan heidän tuleviin työtehtäviinsä. Koska sekä työelämä että ammattitehtävien toimimista edellyttävät taidot ja valmiudet muuttuvat nopeasti, on kaipa-alaisen erityisosaamisen korostaminen tästä näkökulmasta ongelmallista.

Työelämäkeskeisyys painottuu ammatillisen koulutuksen opiskelussa niin vahvasti, että se heijastuu ammattiin opiskelevien käsityksiin yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Meriläinen ja Ågren (2022) toteavatkin, että ammattiin opiskelevat oppivat ammatillisen koulutuksen tuottaman narratiivin kautta sen, että palkkatyö määrittää keskeisesti yhteiskunnallista osallisuutta. Vaikka ammatillinen koulutus pyrkii yhteiskunnallisen tehtävänä mukaisesti vastaamaan työelämän tarpeisiin, työnantajilta on kuultu kriittisiä kommentteja siitä, että koulutus ei vastaa työelämän osaamisvaatimuksia. Keskukskaupparin syksyllä 2023 tekemän selvityksen mukaan 39 prosenttia työnantajista kokee, että ammatillisesta oppilaitoksesta vastavalmistuneiden osaminen vastaa huonosti tai erittäin huonosti työelämän tarpeita (Kaupparin, 2023). Tämä korostaa tarvetta entistä tiiviimmälle oppilaitosten ja työnantajien väliselle yhteistyölle (Arola ja muut, 2022). Vaikka yhteistyö työnantajien ja ammatillisten koulutuksenjärjestäjien kanssa on jo nyt varsin monipuolista ja

vahvistaa ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä, yhteistyötä tulisi edelleen syventää ja kehittää (Hievanen ja muut, 2023).

Kriittisissä työelämäanalyysissä on puolestaan korostettu yksilöiden toimijuuden jäävän työelämän muutospuheessa alisteiseksi työelämän vaatimuksille. Vaatimuksen yksilöllisestä urasopeutumiskyvystä voidaan tulkita liittyvän yhteiskunnassa vallitsevaan työntekijäkansalaisuuden ideaaliin (Ågren, 2024). Työntekijäkansalaisuuden ideaalilla viitataan yksilöihin kohdistuviin normatiivisiin odotuksiin, jotka liittyvät työelämässä vaadittavaan osaamiseen ja asenteisiin ja joiden omaksumista heiltä edellytetään täysivaltaisen kansalaisuuden mittana (Isopahkala-Bouret ja muut, 2014).

Koulutuksella on keskeinen rooli työntekijäkansalaisuuden idean juurruttamisessa uusiin sukupolviin, mikä Ågrenin (2024) mukaan näkyy erityisesti ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on tuottaa nuorille ammatissa toimimisen edellyttämät koulutustulokset sekä asenteet, jotka vastaavat kulloisiakin työvoimatarpeita, ja joiden omaksumisen myötä nuoret voivat lunastaa paikkansa kansalaisina. Ammatillinen koulutus toimii työntekijäkansalaisuuden ideaalin mukaisesti kahdessa suunnassa. Yksilöiden tasolla koulutuksen tehtävänä on valmentaa opiskelijoita työmarkkinoille ja varustaa heidät ammatissa toimimisen edellyttämällä tiedoilla, taidoilla ja asenteilla. Yhteiskunnan taholta ammatillisen koulutuksen edellytetään mahdollistavan työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuden ja siten palvelevan taloutta ja talouskasvua (Ågren, 2024).

Uranrakentamisen teoria ja urasopeutuvuus

Ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoiden valmiuksia suuntautua tulevaisuuteen epävarmoilla työmarkkinoilla tarkastellaan tässä tutkimuksessa Mark Savickasin (1997; 2005) postmodernin urateorian avulla. Perinteisissä urateorioissa on tarkasteltu ammatillisiin valintoihin ja päätöksentekoon liittyviä prosesseja, esimerkiksi persoonallisuuden ja työympäristöjen yhteensovittamista (Holland, 1959), ammatilliseen kypsymiseen liittyvää kehitystä (Super & Jordaan, 1973) tai kognitiivisia prosesseja (Sampson ja muut, 2023). Postmodernit urateoriat painottavat subjektiivisten kokemusten, kontekstuaalisuuden sekä satunnaisten tapahtumien merkitystä uraan liittyvissä päätöksentekotilanteissa sekä urakehityksessä. Niissä työura liittyy yksilöllisiin merkityksenantoihin ja tarinallisuuteen sekä työuraan liittyviin katkoksiin ja siirtymiin, jotka ovat seurausta yhteiskunnallisista muutoksista (Hodkinson & Sparkes, 1997; Osipow, 1983; Hall, 2004).

Uranrakentamisteorian (Savickas, 2005) mukaan uraa on luotava entistä aktiivisemmin. Nykypäivänä uramahdollisuudet ja -näkömöt ovat aiempaa vaikeammin ennustettavissa ja määriteltävissä ja siirtymiä työuralla tapahtuu tiheämmin. Uranrakentamisteoria näkee uran yksilöllisiä merkityksiä rakentavana narratiivina yksilön omasta työelämästä, ei niinkään hierarkkisesti rakentuvina asemina. Henkilökohtainen uratarina auttaa yksilöä navigoimaan urasiirtymien ja -muutosten läpi, yhdistäen nämä kokemukset osaksi omaa elämänkaarta. Tämä prosessi auttaa yksilöä hahmottamaan

urapolkuaan ja sen kehitystä. Työelämän nopean muutoksen seurauksena tämä on kuitenkin ollut haasteellista jo pidemmän aikaan. Esimerkiksi Sennett (1998) esitti jo 1990-luvulla työelämän tuottavan identiteettejä ja uria, joista ei ole entiseen tapaan mahdollista koostaa eheää sisäistä tarinaa, vaan joita määrittää yhä useammin narratiivien katkoksellisuus.

Urasopeutuvuus (career adaptability) on Savickasin urateorian (1997; 2005) keskeinen käsite, johon kiteytyy postmodernin ajan yksilöön kohdistuva vaatimus sekä yksilöllinen tarve hallita muutosta ja epävarmuutta. Urasopeutuvuus käsittää sosiopsykologisia taitoja ja valmiuksia, joita voi käyttää hyödyksi uran muutostilanteissa ja joita on mahdollista kehittää opinto- ja uraohjauksen tuella (Timonen ja muut, 2016). Savickasin urateoria pohjautuu vahvasti sosiaaliseen konstruktivismiin, jonka mukaan ihminen rakentaa todellisuutta ja tekee tulkintoja todellisuudesta sosiaalisissa suhteissa. Aiempien kokemusten, palautteen, onnistumisten ja epäonnistumisten myötä ihmiselle muovautuu näkemys siitä, mikä on itselle mahdollista ja sopivaa. Ne asettavat yksilölle työelämässä mahdollisuuksien kentän. Savickas tuo esille työelämän projektimaisuuden: työtehtävien muuttuessa ihminen käy läpi uran rakentamisen prosessia (Savickas, 2005; Savickas ja muut, 2009).

Hodkinson ja Sparkes (1997) korostavat, että ihmiset kohtaavat työurallaan käännekohtia, joissa he pyrkivät toimimaan rationaalisesti ja pragmaattisesti. Yksilö tekee uraansa koskevat ratkaisut kontekstissa, jossa on useita ulottuvuuksia, kuten sosiaalisia, taloudellisia, kulttuurisia tai historiallisia. Nämä ulottu-

vuudet muodostavat yksilölle mahdollisuuksien horisontin, jonka puitteissa valinnat tehdään pragmaattis-rationaalisesti. Muutoksista selviytymisen kannalta tämä tarkoittaa, että yksilöllä voi olla kykyjä urasopeutumiseen, mutta hän ei välttämättä ole halukas hyödyntämään niitä työuransa päätöksenteossa (Savickas, 2005; Savickas ja muut, 2009).

Savickasin (2005) mukaan urasopeutuvuus on jaettavissa neljään ulottuvuuteen: 1) tiedostaminen (concern), 2) hallintaa (control), 3) uteliaisuus (curiosity) ja 4) luottamus (confidence). Uran tiedostamisella tarkoitetaan henkilön kykyä ymmärtää omaa urapolkuaan, pohtia tulevaisuuden mahdollisuuksiaan ja valmistautua niihin. Tulevaisuuden työura rakentuu aiempien kokemusten jatkumolle, ja nykyhetken ponnistelut luovat perustan huomisen menestykselle. Puutteellinen uratietoisuus voi ilmetä uraa koskeviin päätöksiin ja valintoihin liittyvänä välinpitämättömyytenä, apatiana, suunnittelemattomuutena ja pessimisminä.

Uranhallinta puolestaan viittaa Savickasin (2005) mukaan yksilön kykyyn hallita omaa ammatillista tulevaisuuttaan. Uranhallinnalla tarkoitetaan päätöksentekokykyä ja harkintaa työuran muutosten yhteydessä. Vahva uranhallinta auttaa yksilöä hallitsemaan omaa tilannettaan ja uravaihtoehtojaan, mikä auttaa löytämään itselle merkityksellisiä ja sopivia urapolkuja tarjolla olevista vaihtoehdoista. Puutteellinen urahallinta voi ilmetä hämmennyksenä, impulsiivisuutena ja kyvyttömyytenä tehdä päätöksiä.

Savickasin (2005) teoretisoinnissa kolmas urasopeutuvuuden ulottuvuus, uteliaisuus, viittaa henkilön valmiuteen sel-

vittää, mitkä työtehtävät ovat kiinnostavia, millaiset tehtävät sopivat omiin arvoihin ja tavoitteisiin, ja missä hän haluaa ammatillisesti kehittyä. Uteliaisuus ilmentää myönteistä asennetta uutta kohtaan ja auttaa harkitsemaan valintoja tarkasti. Yksilöillä, joilla on vahva uteliaisuus uran suhteen, on taipumus aktiivisesti selvittää erilaisia osaamista vaativia tehtäviä ja hankkia kokemuksia niistä.

Savickasin (2005) mukaan luottamus on neljäs keskeinen osa urasopeutuvuutta. Se on välttämätöntä, jotta yksilö voi toimia määrätietoisesti tavoitteidensa mukaisesti. Luottamus itseensä ja mahdollisuuksiin auttaa saavuttamaan menestystä. Luottamuksen puute voi johtaa alisuoriutumiseen ja omien tavoitteiden hylkäämiseen. Urasopeutuvuus auttaa yhdistämään henkilön ammatilliset tavoitteet ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet, mikä luo mielekkäitä ja tyydyttäviä työuria.

Urasopeutuvuudella on todettu olevan yhteyksiä personallisuuden piirteisiin ja työhön sitoutumiseen, toiveikkuuteen ja optimismiin. Rossier ja muut (2012) toivat aikuisiin työllisiin, opiskelijoihin ja työttömiin kohdentuneessa tutkimuksessaan esille sen, että urasopeutuvuuden ja työhön kiinnittymisen sekä urasopeutuvuuden ja persoonallisuuden piirteiden, kuten tunnollisuus, aktiivisuus ja sosiaalisuus, välillä on positiivinen korrelaatio. Buyukgoze-Kavasin (2014) tutkimuksessa puolestaan havaittiin urasopeutuvuuden ja toiveikkuuden sekä optimismin välinen yhteys, jolloin korkeampi toiveikkuus on yhteydessä vahvempaan urasopeutuvuuteen ja optimistisemmat henkilöt ovat vähemmän optimistisiin verrattuna urasopeutuvampia. Useissa tutki-

muksissa on tuotu esille, että itsetunnolla on merkittävä vaikutus urasopeutuvuuteen. Korkea itsetunto auttaa yksilöä valmistautumaan tuleviin työtehtäviin, tutkimaan uramahdollisuuksia, ottamaan vastuuta urakehityksestään ja uskomaan kykynsä ratkaista uraan liittyviä ongelmia (Van Vianen ja muut, 2012; Rudolph & Zacher, 2016; Kvasková ja muut, 2023). Kvaskován ja muiden tutkimuksessa (2023) selvitettiin itsetunnon ja sosiaalisen tuen keskinäistä yhteyttä urasopeutuvuuteen ja havaittiin, että hyvän itsetunnon ja urasopeutuvuuden välinen yhteys oli korkeampi niillä ammattiin opiskelevilla, jotka kokivat vahvempaa vertaistukea. Näin ollen koettu vertaistuki voi vahvistaa itsetunnon vaikutusta urasopeutuvuuteen ammattiin opiskelevilla. Zacher ja Griffin havaitsivat tutkimuksessaan (2015), että urasopeutuvuus on positiivisesti yhteydessä työviihtyvyyteen. Tämä tarkoittaa, että työntekijät, joilla on korkea urasopeutuvuus, kokevat yleensä suurempaa työtyytyväisyyttä. Tutkimus käsitteli urasopeutuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta vanhemmilla (54–66-vuotiailla) työntekijöillä.

Aiemmat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että demografiset ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli ja työkokemus ovat yhteydessä urasopeutuvuuteen. Monteiro ja Almeida osoittivat (2015) yliopisto-opiskelijoita koskevassa tutkimuksessaan, että työkokemusta omaavat arvioivat urasopeutuvuutensa korkeammaksi kuin ilman työkokemusta olleet henkilöt. Qiaon ja Huan (2019) korkeakouluopiskelijoihin suuntautuneessa tutkimuksessa urasopeutuvuuden ja yrittäjäksi ryhtymisen välillä havaittiin positiivinen yhteys. Soresi ja muut toivat tutkimuksessaan (2012) esille, että italialaiset nuoret,

jotka arvioivat urasopeutuvuutensa muiden korkeammaksi, kokivat muita vähemmän esteitä urasuunnittelulle ja heillä oli myös enemmän kiinnostuksen kohteita. Tämä kiinnostusten monipuolisuus tuki heitä löytämään useita vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia urallaan.

Hlad' o ja muut (2019) saivat ammattiin opiskeleviin kohdistuneessa tutkimuksessaan selville, että opiskelijat, joilla oli oman alan työkokemusta arvioivat urasopeutuvuutensa kaikilla osa-alueilla korkeammaksi kuin opiskelijat, joilla ei ollut alan työkokemusta. Praskovan ja muiden (2014) tutkimus osoitti, että urakutusmus, jolla he tarkoittavat pääosin yksilön itsensä asettamaa, merkityksellistä uratavoitetta, lisää joustavuutta ja avointa suhtautumista uratavoitteiden muutoksiin. Siten urakutusmusta omaavilla nuorilla aikuisilla on parempi sopeutumiskyky uran muutoksiin.

Aikuisten on havaittu olevan nuoriin verrattuna urasopeutuvampia. Tätä on tutkimuksissa selitetty siten, että nuoremmilla on enemmän halua ja pyrkimystä hallita ympäristöään, kun taas aikuiset pyrkivät ennemminkin sopeutumaan ja mukautumaan ympäristöönsä (Zacher, 2014). Rudolph ja Zacher (2016) esittävät että inhimillisen pääoman ansiosta ikä korreloi positiivisesti urasopeutumiskokemuksen kanssa. On ajateltu, että iän myötä yksilö omaksuu tietoja ja taitoja, jotka lisäävät urasopeutumiskykyä.

Sukupuolen ja urasopeutuvuuden välisestä yhteydestä on esitetty erilaisia tuloksia erilaisissa kansallisissa konteksteissa. Houn ja muiden (2012) toteuttamassa tutkimuksessa miehet arvioivat kaikilla urasopeutuvuuden ulottuvuuk-

silla itsensä sopeutuvammaksi kuin naiset. Hou tutkimusryhmineen selittää tätä kulttuurisella erolla: miehelle uraan panostaminen on Kiinassa merkityksellisempää kuin naiselle ja epäonnistuminen uravalinnassa on miehelle suurempi epäonnistuminen kuin naiselle. Toisaalta Tien ja muut havaitsivat (2014) Macaun yläkoululaisille ja lukiolaisille kohdenne- tussa tutkimuksessaan, että sukupuolen ja urasopeutuvuuden välillä ei ollut yhteyttä 12–20-vuotiailla. Myös Gustmann de Castron ja muiden (2024) Brasiliassa tekemässä tutkimuksessa, joka käsittelee sukupuolten välistä urasopeutuvuutta teknologiaympäristössä, sukupuolten välillä ei havaittu eroja. Suomalaisia toisen asteen opiskelijoita tarkastelevassa tutkimuksessaan Timonen ja muut (2016) eivät havainneet sukupuolten välillä eroja.

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevien urasopeutuvuutta. Tutkimuksessa haemme vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevat arvioivat omaa urasopeutuvuuttaan?

2. Ovatko ikä, sukupuoli, työkokemus tai tyytyväisyys alan valintaan yhteydessä opiskelijoiden urasopeutuvuuteen?

Aiemmat tutkimukset ovat tuottaneet vaihtelevia tuloksia taustamuuttujien, kuten sukupuolen yhteyksistä urasopeutuvuuteen. Tätä asiaa selvitetään myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi urasopeutuvuus nähdään yhä tärkeämpänä taitona vasta-

ta työmarkkinoiden muutoksiin ja tutkimusasetelmassa tarkastellaan sitä, miten työkokemus tai sen puute on yhteydessä ammattiin opiskelevien urasopeutuvuuden kokemukseen. Urasopeutuvuutta voi myös oppia, ja oppimista tapahtuu vuosien varrella muuallakin kuin työssä. Tästä syystä urasopeutuvuutta tarkastellaan myös eri ikäryhmissä. Tyytyväisyys alan valintaan nähdään tässä tutkimuksessa merkinä siitä, että henkilö on löytänyt itselleen mielekkään koulutusalan. Nähdäksemme tyytyväisyys alan valintaan luo perustan työssä viihtymiselle, kannustaa ammattitaidon vahvistamiseen, uuden oppimiseen ja edistää uusien kokemusten hankkimista. Siksi se on otettu myös mukaan tutkimusasetelmaan.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto kerättiin syyskuun ja marraskuun välisenä aikana vuonna 2021 kolmannen vuoden opiskelijoilta, jotka olivat aloittaneet ammatillisen perustutkinnon opiskelun vuoden 2019 aikana. Anonyymiin Webropol-kyselyyn vastasi yhteensä 353 opiskelijaa seitsemästä ammatillisesta oppilaitoksesta (taulukko 1 sivulla 67). Oppilaitokset valittiin tutkimukseen siten, että ne edustavat eri maantieteellisiä alueita. Lisäksi oppilaitokset ovat moniammatillisia ja kattavat monipuolisesti eri koulutusaloja. Kyselylinkki toimitettiin jokaisen oppilaitoksen yhteyshenkilölle, joka puolestaan välitti sen eteenpäin omassa organisaatiossaan. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia. Eräs ammattiin opiskelevien ryhmä testasi lomakkeen ja kysymysten toimivuutta ennen aineiston keräämistä. Näin haluttiin varmistua siitä, että lomakkeen kysymykset ovat ym-

Taulukko 1. Vastaajien lukumäärä (*N*) ja osuudet (%) tutkimukseen osallistuneissa oppilaitoksissa. Puuttuvia vastauksia on 2.

Oppilaitos	<i>N</i>	%
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia	48	14
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda	66	19
Koulutuskuntayhtymä OSAO	54	15
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä Redu	48	14
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria	38	11
Turun ammatti-instituutti TAI	22	6
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu	75	21
Yhteensä	351	100

märrettäviä ja selkeitä ja vastaajat tietävät, mitä kysymyksillä tarkoitetaan. Väitämät suomennettiin ymmärrettävyyden parantamiseksi.

Vuonna 2021 ammatillista perustutkintoa opiskelevia oli eniten tekniikan aloilla, palvelualoilla sekä terveys- ja hyvinvointialoilla (Tilastokeskus, 2022). Näillä aloilla oli myös suurimmat vastausmäärät tässä tutkimuksessa (taulukko 2). Ammatillista perustutkintoa opiskelevista 52 % oli naisia (Tilastokeskus, 2022), joten tutkimukseen vastanneista naiset ovat hieman yliedustettuina (tau-

lukko 3). Lisäksi 14 %:lla ammatillista perustutkintoa opiskelevista äidinkieli oli muu kuin suomi, ruotsi tai saame (Opetushallitus [OPH], 2024). Tähän tutkimukseen vastanneiden vieraskielisten osuus jäi odotettua alhaisemmaksi verrattuna vieraskielisten opiskelijoiden suhteelliseen osuuteen kaikista perustutkinto-opiskelijoista (taulukko 3). Vuonna 2021 hieman yli puolet ammatillista perustutkintoa suorittavista oli 15–19-vuotiaita ja 15 % oli 20–24-vuotiaita (Laakso, 2022). Tässä aineistossa korostuu erityisesti alle 19-vuotiaiden osuus.

Taulukko 2. Vastaajien opiskelualat jaoteltuna lukumäärän (*N*) ja prosenttiosuuden (%) mukaan. Puuttuvia vastauksia on 9.

Opiskeluala	<i>N</i>	%
Humanistiset ja taidealat	28	8
Kauppa ja hallinto	41	12
Luonnontieteet	5	1,5
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	26	8
Tekniikan alat	74	21,5
Maa- ja metsätalousalat	27	8
Terveys- ja hyvinvointialat	66	19
Palvelualat	77	22
Yhteensä	344	100

Taulukko 3. Vastaajat sukupuolen, äidinkielen ja iän mukaan, määrät (N) ja osuudet (%).
Sukupuolen ja äidinkielen mukaan jaotelluissa ryhmissä puuttuvia vastauksia on 3.
Ikäryhmässä puuttuvia vastauksia on 21.

Taustamuuttuja		N	%
Sukupuoli	Nainen	206	59
	Mies	134	38
	Jokin muu	10	3
	Yhteensä	350	100
Äidinkieli	suomi tai ruotsi	324	93
	jokin muu kieli	26	7
	Yhteensä	350	100
Ikä	Alle 18-vuotiaat	24	7
	18-vuotiaat	176	53
	19–35-vuotiaat	92	28
	Yli 35-vuotiaat	40	12
	Yhteensä	332	100

Tutkimuksessa käytetään Savickasin ja Porfelin (2012) kansainvälisenä yhteistyötutkimuksena kehittämää Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) -mittaria, jossa on 24 urasopeutuvuuden eri ulottuvuuksia kartoittavaa väittämää. Mittari on validoitu urasopeutuvuuden tutkimiseen kansainvälisesti. Eri maissa tehdyt tutkimukset vahvistavat hypoteesia siitä, että urasopeutuvuudessa on löydettävissä neljä ulottuvuutta: tiedostaminen, hallinta, uteliaisuus ja luottamus (Savickas & Porfeli, 2012; Maree, 2012; Buyukgoze-Kavas, 2014; Duarte ja muut, 2012; Rossier ja muut, 2012).

Mittariston kehittämisen alkuvaiheessa mukana oli viides ulottuvuus, yhteistyö, mutta se jätettiin lopulta pois, koska se ei toiminut kaikissa 13 maassa, joissa mittaria testattiin. Perusteluna mainittiin myös, että yhteistyön ulottuvuus keskittyy itsen ulkopuolisiin suhteisiin, kun taas mittariston neljä muuta ulottuvuutta keskittyvät henkilökohtaisiin tekijöihin (Nye ja muut, 2018).

On kuitenkin esitetty tutkimustuloksia, joissa CAAS-5-mittaristo on toiminut hyvin tutkittaessa yleistä urasopeutuvuutta ja työssä viihtymisen välistä yhteyttä. Onkin esitetty näkemys, että tämän ulottuvuuden pois jättäminen oli ennenaikaista ja että se edustaa kriittistä urasopeutumisen osa-aluetta (Leong ja muut, 2022). Tässä tutkimuksessa käytämme kansainvälisesti validoitua neljän ulottuvuuden mittaristoa, jonka on todettu toimivan hyvin urasopeutuvuuden ulottuvuuksien tarkasteluun. Koska tutkimuksen tavoitteena ei ollut mittariston kehittäminen tai sen pilotointi suomalaisella aineistolla, emme käyttäneet CAAS-5-mittaristoa.

Aluksi tarkastelemme yleisellä tasolla urasopeutuvuuden tasoa ja sen jälkeen taustamuuttujien yhteyttä urasopeutuvuuteen. Pääkomponenttianalyysin perusteella aineistosta on löydettävissä neljä urasopeutuvuuden ulottuvuutta: uteliaisuus, tiedostaminen, hallinta ja luottamus. Tämä vastaa Savickasin ja Porfe-

lin (2012) tutkimustulosta, katso myös Savickas ja muut (2018). Lähtökohtana pidettiin sitä, että pääkomponentin saaman ominaisarvon tulee olla vähintään yksi, jolloin pääkomponentin varianssi ei jää yksittäisen muuttujan varianssia pienemmäksi. Siten päädyimme neljän komponentin ratkaisuun. Analyysin tuloksena ensimmäinen pääkomponentti keräsi valtaosan muuttujien varianssista, mikä on tyypillistä pääkomponenttianalyysille. Cronbachin alfa-kerroin on kaikkien urasopeutuvuuden osa-alueiden tarkastelussa yli 0.8. Siten voidaan tulkita, että osa-alueet ovat muodostuneet sisällöllisesti yhteneväisiksi kokonaisuuksiksi. Vaikka neljännen pääkomponentin selitysaste jää neljään prosenttiin, on teoreettisen tulkinnan näkökulmasta perusteltua huomioida jatkotarkastelussa komponentille latautuneita muuttujia omana ulottuvuutenaan.

Väittäjä jätettiin summamuuttujista pois, jos se latautui usealla eri komponentilla tai jos lataus jäi pieneksi tai jos sen pois jättäminen nosti summamuuttujan reliabiliteettia. Näillä perusteilla Uteliaisuus -summamuuttujasta jätettiin pois väittäjä ”Osaan ratkaista ongelmia”, koska se latautuu kolmella eri komponentilla sekä väittäjä ”Luottan itseeni”, koska lataus on melko pieni (0,47) ja se latautuu usealla eri komponentilla. Hallinta-summamuuttajasta jätettiin pois väittäjä ”Pystyn selviytymään kohtaamistani vastoinkäymisistä”, koska se latautui kolmelle eri komponentille. Luottamus - summamuuttajasta jätettiin pois väittäjä ”Pidän tärkeänä, että saan työskennellä kykyjeni mukaan, koska sen sisällyttäminen olisi pienentänyt Cronbachin Alfaa. Taulukossa neljä on lueteltu summamuuttujiin valitut väit-

tämät. Jokaisen väittämän osalta tarkasteltiin sen vaikutusta mittarin yhtenevyyteen. Kaikkien valittujen väittämien osalta ilmeni, että väittämän poisjättäminen olisi pienentänyt mittarin konsistenssia. Yleisen käytännön mukaan 0.3:a pienemmät kommunaliteetit ovat osoitus siitä, että ratkaisun avulla ei kyetä selittämään kyseisen muuttujan arvojen vaihtelua tyydyttävästi (Nummenmaa, 2004). Tässä tutkimuksessa pienin kommunaliteetti on 0.47.

Pääkomponenttianalyysin perustella muodostettiin urasopeutuvuuden ulottuvuuksista neljä summamuuttujaa, joiden avulla tarkastellaan ensin vastaajien urasopeutuvuutta yleisellä tasolla. Tämän jälkeen tarkasteltiin ei-parametristen testien avulla valittujen taustamuuttujien yhteyttä urasopeutuvuuden eri osa-alueisiin. Ei-parametrisia testejä käytettiin, koska aineisto ei noudattanut normaali-jakaumaa.

Tulokset

Tulosten perusteella ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevien urasopeutus on korkealla tasolla. Korkeimman arvon saa luottamus, keskiarvolla 4,31. Myös muut urasopeutuvuuden osa-alueet, tiedostaminen, uteliaisuus ja hallinta ovat kaikki arvon neljä tuntumassa. Alimman arvon saa uteliaisuus, jonka keskiarvoksi jää 3,96 asteikolla 1–5 (taulukko 5 sivulla 71).

Koulutusalan valintaan tyytyväiset olivat urasopeutuvampia kaikkien ulottuvuuksien osalta verrattaessa alavalintaansa tyytymättömiin. Ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Ikä oli yhteydessä koettuun urasopeutuvuu-

Taulukko 4. Urasopeutuvuuden ulottuvuuksien summamuuttujat (Savickas & Porfeli 2012, väittämien käännökset SA) sekä pääkomponenttianalyysin lataukset

Uteliaisuus, komponentti 1, ominaisarvo 10.6 Cronbachin alfa 0.891, komponentin selitysaste 44,2%	Lataus komponentilla
1. Otan huomioon erilaisia tapoja toimia	0.805
2. Tutkin aktiivisesti eri vaihtoehtoja ennen kuin teen valintoja	0.710
3. Paneudun syvällisesti mieltäni askarruttaviin kysymyksiin	0.696
4. Etsin mahdollisuuksia kehittyä ihmisenä	0.657
5. Suhtaudun avoimesti uusiin mahdollisuuksiin	0.602
6. Otan selvää ympäristöstäni	0.568
Tiedostaminen, komponentti 2, ominaisarvo 1.5 Cronbachin alfa 0.846, komponentin selitysaste 6,1%	
Valmistaudun tulevaisuuteen	0.760
Ajattelen omaa tulevaisuuttani	0.751
Tiedostan, että tämän päivän valinnat vaikuttavat tulevaisuuteeni	0.655
Suunnittelen, kuinka saavutan tavoitteitani	0.573
Olen toiveikas tulevaisuuden suhteen	0.532
Ammatillinen ura on minulle tärkeä	0.515
Hallinta, komponentti 3, ominaisarvo 1.2 Cronbachin alfa 0.826, komponentin selitysaste 5,2%	
Teen päätökset itsenäisesti	0.748
Kannan vastuun omista tekemisistäni	0.638
Tiedän, millaisia jatkokoulutukseen tai työuraan liittyviä valintoja minun tulee tehdä	0.555
Haluan pitää kiinni itselle tärkeistä uskomuksista	0.495
Toimin siten, minkä ajattelen olevan oikein itseäni kohtaan	0.474
Luottamus, komponentti 4, ominaisarvo 1.1 Cronbachin alfa 0.821, komponentin selitysaste 4,4%	
Teen minulle annetut tehtävät hyvin	0.837
Teen minulle annetut tehtävät tehokkaasti	0.761
Opin uusia taitoja	0.625

teen siten, että yli 18-vuotiaat vastaajat kokivat itsensä urasopeutuvammiksi kuin 18-vuotiaat ja sitä nuoremmat vastaajat. Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä uteliaisuusulottuvuuden osalta. Hallinnan ja luottamuksen osalta ero oli tilastollisesti merkitsevä ja tietoisuuden osa-

alueen osalta melkein merkitsevä. Myös työkokemus on tämän tutkimuksen mukaan yhteydessä urasopeutuvuuden kokemukseen. Vastaajat, joilla oli työkokemusta enemmän kuin vuosi olivat kaikilla urasopeutuvuuden eri osa-alueilla urasopeutuvampia verrattuna henkilöi-

Taulukko 5. Urasopeutuvuusulottuvuuksien keskiarvot, mediaanit ja keskihajonnat (Ka ja Md asteikolla 1–5).

	N	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
Tiedostaminen	348	4,02	4,17	0,780
Uteliaisuus	344	3,96	4,00	0,742
Hallinta	346	4,09	4,20	0,679
Luottamus	346	4,31	4,33	0,714

hin, joilla oli vähemmän työkokemusta. Luottamus-ulottuvuuden osalta ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä, muiden ulottuvuuksien osalta ero oli tilastollisesti merkitsevä (taulukko 6 sivulla 72). Vastaajien sukupuolen ja urasopeutuvuuden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Laskemalla r-testisuure selvitettiin taustamuuttujien ja urasopeutuvuuden välisen yhteyden voimakkuutta. R-testisuuretta käytetään U-testin yhteydessä efektiiviseen tarkasteluun. Vakiintuneen tulokinnan mukaan yhteyden voimakkuuden katsotaan olevan pieni, kun r testisuure on $\geq 0,1$, keskisuuri, kun luku $\geq 0,3$ ja suuri, kun luku $\geq 0,5$ (Ellis, 2010). Kun taustamuuttujien yhteyttä urasopeutuvuuden eri osa-alueisiin tarkasteltiin r-testisuuren avulla, havaittiin että yhteyden voimakkuudella on eroja urasopeutuvuuden eri osa-alueilla. Voimakas yhteys urasopeutuvuuteen havaittiin olevan tyytyväisyydellä alavalintaan, jolla on keskisuuri yhteys kaikkiin sopeutuvuuden ulottuvuuksiin: (r-testisuure = 0,37) tietoisuuden osa-alueeseen, (r-testisuure = 0,31) uteliaisuuteen, (r-testisuure = 0,32) hallintaan ja (r-testisuure = 0,27.) luottamukseen. Myös työkokemuksella ja iällä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys urasopeutuvuuteen, vaikkakin yhteyden voimakkuus on pieni (taulukko

6). Otoskoot testien välillä hieman vaihtelee, koska iän jätti ilmoittamatta vastaajista 5,9 % ja työkokemuksen 0,8 % vastaajista. Tyytyväisyys alan valintaan -testistä on jätetty huomiotta en osaa sanoa -vastaukset ($N = 69$) ja keskitytty vain tyytyväisten ja tyytymättömien osalta tulosten tarkasteluun. Puuttuvia havaintoja ei ole käsitelty.

Pohdinta

Urasopeutuvuus on yksi taitojen ja valmiuksien yhdistelmä, jonka avulla työntekijät pystyvät vastaamaan muuttuvan työelämän vaatimuksiin. Urasopeutuvuutta on mahdollista muuttaa ja kehittää vuorovaikutuksen, koulutuksen ja kokemuksen kautta (Bocciardi ja muut, 2016). Tässä tutkimuksessa selvitettiin ammattiin opiskelijien arvioita urasopeutuvuudestaan. Tutkimuksen keskeinen tulos on se, että opiskelijat arvioivat urasopeutuvuutensa varsin korkeaksi, minkä perusteella voidaan tulkita heillä olevan omien arvioiden mukaan hyvät valmiudet kohdata työelämän muutoksia ja epävarmuutta. Tulos on samansuuntainen kuin aiemmassa suomalaisessa tutkimuksessa: myös Timonen ja muut (2016) havaitsivat toisen asteen opintoja aloittavien opiskelijoiden arvioivan urasopeutuvuutensa keskimäärin varsin korkeaksi.

Taulukko 6. Urasopeutuvuuden tarkastelua taustamuuttujittain
Mann-Whitneyn U-testi ja r-testisuure

			Tiedosta- minen	Uteliaisuus	Hallinta	Luotta- mus	
Tyyty- väisyys alan valintaan	Kyllä	<i>N</i>	242	240	241	242	
		Keskiarvo; Mediaani	4,23; 4,33	4,11; 4,00	4,24; 4,40	4,45; 4,67	
		Keskihajonta	0,652	0,651	0,577	0,579	
	Ei	<i>N</i>	37	37	37	37	
		Keskiarvo; Mediaani	3,20; 3,16	3,31; 3,50	3,46; 3,40	3,75; 4,00	
		Keskihajonta	0,952	0,957	0,885	1,02	
	U-testisuuren arvo			1629,5	2074,0	2059,0	2413,0
	Standardoitu testisuuren arvo (Z)			-6,253	-5,239	-5,297	-4,643
	Merkitsevyys p			< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
r-testisuuren arvo			0,37	0,31	0,32	0,27	
Työ- koke- mus	Yli vuosi	<i>N</i>	137	135	137	137	
		Keskiarvo; Mediaani	4,19; 4,33	4,08; 4,17	4,23; 4,40	4,45; 4,67	
		Keskihajonta	0,745	0,750	0,662	0,722	
	Enintään vuosi	<i>N</i>	209	207	207	207	
		Keskiarvo; Mediaani	3,92; 4,00	3,89; 4,00	4,01; 4,00	4,21; 4,33	
		Keskihajonta	0,785	0,719	0,673	0,697	
	U-testisuuren arvo			11243,5	11514,0	11228,0	10756,5
	Standardoitu testisuuren arvo (Z)			-3,388	-2,762	-3,284	-3,880
	Merkitsevyys p			< 0,001	0,006	0,001	< 0,001
r-testisuuren arvo			0,18	0,15	0,18	0,21	
Ikä	18-vuotiaat ja nuorem- mat	<i>N</i>	198	196	197	198	
		Keskiarvo; Mediaani	3,98; 4,00	3,84; 3,83	4,03; 4,00	4,26; 4,33	
		Keskihajonta	0,731	0,658	0,657	0,629	
	19-vuotiaat ja vanhem- mat	<i>N</i>	130	129	130	129	
		Keskiarvo; Mediaani	4,14; 4,33	4,15; 4,33	4,21; 4,40	4,43; 4,67	
		Keskihajonta	0,809	0,770	0,677	0,723	
	U-testisuuren arvo			10880,5	8985,0	10570,0	10193,0
	Standardoitu testisuuren arvo (z)			-2,376	-4,430	-2,684	-3,158
	Merkitsevyys p			0,017	< 0,001	0,007	0,002
r-testisuuren arvo			0,13	0,25	0,15	0,17	

Kuitenkin osa tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista arvioi urasopeutuvuutensa matalaksi. Siirtymä ja muutos oppilaitoksesta työelämään on merkittävä ja sisältää paljon epävarmuuksia. Vuoden 2019 nuorisobarometrin mukaan kolmannes kokee työelämään siirtymisen pelottavana (Haikkola & Myllyniemi, 2020) ja vuoden 2022 Nuorisobarometrin mukaan 19 % nuorista kokee turvattomuutta tai epävarmuutta omaa tulevaisuuttaan kohtaan (Kivijärvi & Myllyniemi, 2022). Näiden tulosten valossa on tärkeää, että urasuunnittelutaitojen kehittymistä tuetaan ammatillisten opintojen aikana. Aiemmat tutkimuksetkin vahvistavat näkemyksen, että urasopeutuvuudella on yhteys tulevaisuuteen suuntautumiseen (esim. Rossier ja muut, 2012; Soresi ja muut, 2012).

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiemmin saatuja tuloksia, joissa iällä (Rudolph & Zacher, 2016; Zacher, 2014) ja työkokemuksella (Hlad' o ja muut, 2019; Monteiro & Almeida, 2015; Veres & Szamosközi, 2017) on todettu olevan yhteys urasopeutuvuuteen. Tämän aineiston perusteella yhteys on merkitsevä, vaikkakin efektikoon perusteella merkitykseltään pieni. Tulosten perusteella ammatillisessa koulutuksessa tulisi erityisesti tukea nuorten ja ilman työkokemusta olevien opiskelijoiden kykyä kohdata työelämän ja -urien epävarmuudet sekä vahvistaa heidän urasopeutuvuuttaan uraohjauksen avulla. Toisaalta Kvaskován ja muiden (2023) sosiaalisen tuen ja urasopeutuvuuden yhteydestä tehtyjen havaintojen pohjalta voidaan heterogeenisessä opiskelijajoukossa nähdä mahdollisuus vertaistuen hyödyntämisestä. Vanhemmat työkokemusta jo hankkineet opiskelijat voisivat tuoda vertaistukea nuorempien ammat-

tiin opiskelevien työelämään suuntautumiseen.

Merkittävänä tuloksena voidaan pitää sitä, että tyytyväisyys oman koulutusalan valintaan on yhteydessä työkokemusta ja ikää vahvemmin urasopeutuvuuden eri ulottuvuuksiin. Omaehtoisen, sisäisen motivaation on todettu tukevan tavoitteiden saavuttamista: kun opiskelija kokee opintonsa merkityksellisiksi ja on päässyt itse valitsemalleen alalle, hän panostaa enemmän tavoitteidensa saavuttamiseen (Vasalampi ja muut, 2018). Kun yksilö on tyytyväinen alavalintaansa, hän on todennäköisesti myös motivoitunut kehittämään taitojaan ja sopeutumiskykyään työelämän muuttuviin vaatimuksiin. Tyytyväisyys omaan koulutusalaan luo vankan pohjan hankkia uusia kokemuksia ja oppia uusia taitoja, jotka edelleen vahvistavat urasopeutuvuutta. Nivelvaiheessa peruskoulusta toiselle asteelle kuin myös myöhemmin tapahtuvissa siirtymissä on tärkeää tukea ohjattavaa haakeutumaan itseään kiinnostavien opintojen pariin. Erityisesti tulisi keskittyä vahvistamaan osaamisidentiteettiä uraohjauksen osana. Kun yksilö tuntee oman osaamisensa, asettaa itselleen tulevaisuuden osaamistavoitteet ja kokee kuuluvansa tärkeään yhteisöön, jossa voi hyödyntää osaamistaan, hän voi hyvin ja on motivoitunut kehittämään osaamistaan edelleen (Ketamo ja muut, 2022).

Urasopeutuvuuden osa-alueista vastaajat kokivat luottamuksen olevan korkeimmalla tasolla. Vastaajat arvioivat tekevänsä heille annetut tehtävät hyvin ja tehokkaasti ja oppivansa uusia taitoja. Tällaista luottamusta voidaan pitää erityisen tärkeänä tutkijoiden (Schäfer, 2018; Väänänen & Turtiainen 2014; Melin,

2022) kuvaamissa globaaleissa ja kokonaisvaltaisissa työelämän ja työntekemisen muutoksissa. Huolimatta luottamuksen saamista korkeista arvoista on sen vahvistamiseen syytä kiinnittää huomiota ammatillisessa koulutuksessa.

Urasopeutuvuuden osa-alueista vastaajat arvioivat uteliaisuuden heikoimmaksi taidokseen. Uteliaisuus voidaan nähdä avaintaitona urasuunnittelussa, jossa työuran ja elämänkulun käännekohdissa vaihtoehtojen rakentaminen ja eri mahdollisuuksien huomaamisen merkitys korostuu. Työuran kaaosteorian (Pryor & Bright, 2003) mukaan ihminen toimii ennakoitavan ja ennakoimattoman rajapinnassa, ja sattumilla ja yllätyksillä on todettu olevan merkittävä yhteys työuran muotoutumiseen. Tulokset vahvistavat Järvensivun ja Pulkin (2019) esille tuomaa tärkeyttä tukea opiskelijoita vaihtoehtoisten urapolkujen rakentamisessa ja muutoksiin sopeutumisessa. Uteliaisuus liittyy myös Paason ja Maunun (2022) esiin nostamiin tulevaisuustaitoihin, kuten oman potentiaalinn tunnistamiseen, minäpystyvyyteen sekä kykyyn hahmottaa erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia urapoluilla. Opiskelijoille tulisi antaa nykyistä enemmän valmiuksia tulevaisuusajatteluun. Tietoisuus päätösten seurauksista lisää yksilön ymmärrystä ja aktiivisuutta oman elämän hallinnassa (Ahvenainen ja muut, 2014).

Tässä tutkitut ammattiin opiskelevat arvioivat urasopeutuvuutensa kohtuullisen vahvaksi. Yhteiskuntaan kuulumisen kokemuksen näkökulmasta huolta on erityisesti kannettava niistä ammatillisen tutkinnon suorittaneista, jotka eivät valmistumisestaan huolimatta työllisty. Ammatillisen perustutkinnon vuonna

2020 suorittaneista 15 % oli työttömänä vielä vuoden päästä valmistumisesta (Hievanen ja muut, 2023). Valmistumisen jälkeinen työttömyys haastaa erityisesti urasopeutuvuutta. Ammattiin opiskelevat tarvitsevat riittävää ja yksilöllistä uraohjausta sekä työnhaun tukea työllistymisen edistämiseksi. Lisäksi on vahvistettava palkkatyön rinnalle muita tapoja, joilla he voivat tuntea kuuluvansa yhteiskuntaan katkoksia sisältävissä siirtymissä.

Urasopeutuvuudessa ei ole kysymys vain työmarkkinoiden siirtymissä navigoimisesta. On tärkeää varmistaa, että myös ammatillisen koulutuspolun valinneilla on riittävät valmiudet jatko-opintoihin. Ammatillisessa koulutuksessa on havaittu kehittämistarpeita, sillä osalla korkeakouluopintoihin jatkaneista opiskelijoista on puutteita opiskelutaidoissa sekä viestinnän, kielten, matematiikan ja luonnontieteiden osaamisessa (Hakamäki-Stylman ja muut, 2024). Jatko-opintokyvykkyydestä tulee huolehtia, jotta ammatillinen koulutus säilyy realistisena pohjana korkeakouluopinnoille ja jotta ammattiin valmistuneilla on mahdollisuus päivittää ja lisätä osaamistaan omien tavoitteidensa ja myös työelämästä nousevien osaamistarpeiden mukaisesti. Opiskelutaitojen ja -valmiuksien varmistaminen on tärkeää myös siksi, että koulutustason nostotavoite (Valtioneuvosto, 2024b) voidaan saavuttaa.

Työllistyminen tai työuralla eteneminen eivät ole vain yksilön omista valmiuksista tai ammatillisesta osaamisesta kiinni. Työllistymiseen ja urasiirtymiin vaikuttaa myös yksilön kokemus siitä, mikä on itselle mahdollista. Opintojen aikaisen uraohjauksen tulisi auttaa opiskelijoita laajentamaan käsitystään omista

mahdollisuuksistaan ja tulevaisuudestaan sekä avartamaan elämänsä aikana muodostunutta mahdollisuuksien kenttää (ks. Hodkinson & Sparkes, 1997).

Kuitenkin koulutuspolitiikka luo puitteet, joiden mukaan koulutuksenjärjestäjät järjestävät opetusta ja ohjausta. Koska työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä, on tärkeää, että koulutuspolitiikka tukee näiden tavoitteiden saavuttamista. Ammatilliseen koulutukseen vastikään kohdenneet säästöt (Valtioneuvosto, 2024a) voivat kuitenkin heikentää etenkin aikuisopiskelijoiden mahdollisuuksia uudelleen kouluttautumiseen ja urasiirtymien toteuttamiseen.

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu yksilön näkökulmasta valmiuksia sopeutua työelämän muutoksiin ja näihin kysymyksiin tuomme ammattiin opiskelevien osalta uutta tietoa. Kyselyyn vastanneiden määrä jäi melko pieneksi, joten tulokset voivat siksi olla vinoutuneita ja selittää osin vastaajien urasopeutuvuuden korkeaa tasoa. Toinen tulosten luotettavuuteen vaikuttava asia voi olla se, että henkilöt, jotka eivät koe urasopeutuvuuttaan kovin korkeaksi, eivät ehkä ole vastanneet kyselyyn yhtä aktiivisesti kuin sopeutuvuutensa korkeaksi kokevat. On myös mahdollista, että vastaajat ovat tulkinneet kysymykset eri tavoin, mikä heikentää tutkimuksen tulosten luotettavuutta.

Työmarkkinoiden valmius vastaanottaa erilaisia työntekijöitä lopulta kuitenkin sinetöi yksilön työllistymisen ja urapolulla etenemisen. Ågrenin ja Kallion (2023) tavoin haluamme siirtää huomion yksilöstä yhteiskunnan rakenteisiin. Sen li-

säksi, että keskitymme valmentamaan ja kouluttamaan opiskelijoita työelämässä menestymiseen, meidän tulisi tarkastella myös työelämän vaatimuksia ja rakenteita sekä mahdollisuuksia kehittää niistä keskeisiä ja monimuotoisuutta hyväksyviä. Vastuu työuran muutoksissa selviytymisestä ei tulisi olla liiaksi yksilön harteilla.

Lähteet

- Ahvenainen, M., Korento, K., Ollila, J., Jokinen, L., Lehtinen, N., & Ahtiainen, J. (2014). *Tulevaisuus – paljon mahdollista. Tulevaisuusohjauksen ajatuksia ja tekoja*. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021042714351>
- Alasoini, T., Joensuu, M., Juvonen-Posti, P., Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Toivio, P., & Turunen, J. (2022). *Työelämän ja työmarkkinoiden muutos. Haasteita ja kehittämistarpeita sosiaaliturvan uudistamiselle*. Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2022:7. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8671-8>
- Alasoini, T. (2023). Koronan jälkeistä työelämää – mutta millaista? Teoksessa A. Mäkikangas, & P. Pyöriä (toim.), *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* (ss. 276–293). Gaudeamus.
- Arola, M., Huttula, T., Jämsén, P., Kirjavainen, A., Mustikainen, H., Ranki, S., Santamäki, I. Vesa, A.-M., & Villanen, J. (2022). *Tulevaisuuden osaamisen synty ekosysteemeissä*. Sitran selvityksiä 204. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/03/sitra-tulevaisuuden-osaaminen-synty-ekosysteemeissa.pdf>
- Asplund, R., & Kauhanen, A. (2018). Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(1), 91–98. <https://journal.fi/akakk/article/view/84722/43729>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langer, V., & Sartori, R. (2016). Career adaptability as strategic competence for career development. An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>

Dufva, M., & Rekola, S. (2023). *Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan*. Sitran selvityksiä 224. https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf

Duarte, M. E., Soares, M.C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M.R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt Abilities Scale-Portugál Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725–729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>

Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.

Furlong, A., & Cartmel, F. (1997). Risk and uncertainty in the youth transition. *YOUNG*, 5(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/1103308897005010102>

Gustmann de Castro, B., Cardoso da Silva, D.J., da Silva Stertz, E., Costa Flores, V. M., Dias Lopes, L. F., & Pereira de Sá, C. (2024). The Relationship between personality traits, career adaptability, and gender: Evidence of professionals from Brazilian technology incubators. *RGSA. Revista De Gestão Social Ambiental*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-011>

Haikkola, L., & Myllyniemi, S. (2020). Tilasto-osio. Teoksessa L. Haikkola, & S. Myllyniemi (toim.), *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019* (ss. 9–96). Nuorisotutkimusseura verkkojulkaisuja, nro 152. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>

Hakamäki-Stylman, V., Hievanen, R., Aaltola, M., Anttila, A-P., Keränen, H., Nurkka, N., Peteri, S., Ranta, K., Riihimäki, S., Stadius, A., Tammilehto, M., & Kaihari, J. (2024). *Amiksesta ammattikorkeakouluun – arviointi ammatillisen koulutuksen tuottamista valmiuksista suhteessa ammattikorkeakouluopintojen vaatimuksiin*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_0224_0.pdf

Hall, D. (2004). The protean career: A quarter century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

Hievanen, R., Kiesi, J., Kilpeläinen, P., Hakamäki-Stylman, V., & Frisk, T. (2023). *Yhdessä osaavaa työvoimaa – ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö arviointien valossa*. Tiivistelmä

3:2023. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. <https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Yhdessa-osaavaa-tyovoimaa.pdf>

Hlad' o, P., Lazarová, B., & Hlousková, L. (2019). Career adaptability of vocational education and training graduates in the period of prospective school-to work transition. *Studia pedagogica*, 24(2), 59–83. Masarykova univerzita. Filozofická fakulta. <https://doi.org/10.5817/SP2019-2-3>

Hodkinson, P., & Sparkes, A. (1997). Careerism: A sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29–44. <https://doi.org/10.1080/0142569970180102>

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>

Hou, J-Z., Leung, A. S., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686–691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>

Isopahkala-Bouret, U., Lappalainen, S., & Lahelma, E. (2014). Educating worker-citizens: visions and divisions in curriculum texts. *Journal of Education and Work*, 27(1), 92–109. <https://doi.org/10.1080/13639080.2012.718745>

Järvensivu, A., & Pulkki, J. (2019). Työura: Yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus*, 27(1), 38–54. <https://doi.org/10.30668/janus.64170>

Järvinen, T. (2020a). Social background and labour market careers of young people: A comparison of two cohorts of Finnish young people not in employment, education or training (NEET). Teoksessa K. Brunila, & L. Lundahl (toim.), *Youth on the move: Tendencies and tensions in youth policies and practices* (ss. 37–56). Helsinki University Press. <https://doi.org/10.33134/HUP-3-3>

Järvinen, T. (2020b). Sytjätymisen poliittiset tulkinnat. *Kasvatus*, 51(2), 180–185.

Järvinen, T., & Vanttaja, M. (2018). Koulutuksesta työmarkkinoille 2000-luvun alun Suomessa. Teoksessa A. Jauhiainen, J. Kivirauma, & H. Kinari (toim.), *Koulutus hallinnassa* (ss. 229–250). Juhlakirja professori Heikki Silvennoisen täyttäessä 60 vuotta 23.2.2018. Julkaisusarja A:216, Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7139-8>

Jørgensen, C.H., Järvinen, T., & Lundahl, L. (2019). A Nordic transition regime? Policies

- for school-to-work transitions in Sweden, Denmark and Finland. *European Educational Research Journal*, 18(3), 278–297. <https://doi.org/10.1177/1474904119830037>
- Kauppakamari. (2023, lokakuu 18). *Kauppakamarien osajakysely koulutus*. <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/10/Kauppakamarien-osajakysely-koulutus.pdf>
- Ketamo, H., Ollila, J., & Paaso, L. (2022). *Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Osaamisen aika*. Sitra muistio. <https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista/>
- Kivijärvi, A., & Myllyniemi, S. (2022) Tilasto-osio. Teoksessa A. Kivijärvi (toim.), *Läpi kriisien. Nuorisobarometri 2022* (ss. 9–102). Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja, nro 178. <https://tietoanuurista.fi/wp-content/uploads/2023/03/nuorisobarometri-2022-web.pdf>
- Kokkinen, L. (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Koivunen, T., Sippola, M., & Melin, H. (2023). Työ ympäristökriisien aikana. Teoksessa T. Koivunen, M. Sippola, & H. Melin (toim.), *Työ elää. Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa* (ss. 273–281). Gaudeamus.
- Kvsková, L., Hlado, P., Juhanák, L., & Macek, P. (2023). Self-esteem and career adaptability: Moderating roles of parental and peer support. *The Career Development Quarterly*, 71(2), 84–96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12319>
- Laakso, S. (2022). *Ennakointikamarin selvitys ammatillisesta koulutuksesta*. <https://view.taiqa.com/helsinki.chamber/ennakointikamarin-selvitys-ammatillisesta-koulutuksesta#/page=1>
- Lauder, H. (2022). Education and shifts in the global economy: Meritocracy and the changing nature of work. Teoksessa F. Rizvi, B. Lingard, & R. Rinne (toim.), *Reimagining globalization and education* (ss. 92–104). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003207528-7>
- Leong, F., Gardner, D., Nye, C., & Prasad, J. (2022). The Five-Factor Career Adapt-Abilities Scale’s predictive and incremental validity with work-related and life outcomes. *Journal of Career Development*, 50(4), 860–892. <https://doi.org/10.1177/08948453221138301>
- Maree, J. G. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-South African Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 730–733. Etelä-Afrikka. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.005>
- Melin, H. (2022). Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa A. Järvensivu, & A. Haapakorpi (toim.), *Monimuotoinen työ. Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan* (ss.18–40). Tampere. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-040-3>
- Meriläinen, N., & Ågren, S. (2022). Ammattiin opiskelevat ja hyvä elämä: työntekijyyttä vai jotain ihan muuta. *Nuorisotutkimus*, 40(4), 3–23. <https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.9125701>
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106–112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Nummenmaa, L. (2004). *Käyttyymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- Nye, C., Leong, F., Prasad J., Gardner D., & Tien H-L. (2018). Examining the structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549–562. <https://doi.org/10.1177/1069072717722767>
- Nylund, M., & Virolainen, M. (2019). Balancing ”Flexibility” and ”Employability”: The changing role of general studies in the Finnish and Swedish VET curricula of the 1990s and 2010s. *European Educational Research Journal*, 18(3), 314–334. <https://doi.org/10.1177/1474904119830508>
- Opetushallitus. (2024). *Maahanmuuttajataustaiset ammatillisessa koulutuksessa – tilannekuva*. Raportit ja selvitykset 2024:3.
- Osipow, S., (1983). *Theories of career development*. The Ohio State University.
- Paaso, L., & Maunu, A. (2022). Osaamisidentiteetin rakennusaineita. Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja*, 23(1), 41–70. <https://doi.org/10.30675/sa.103014>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125–135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12–20. <https://doi.org/10.1177/103841620301200304>
- Qiao, X., & Hua, J.-H. (2019). Effer of college students’ entrepreneurial self-efficacy on entrepreneurial intention: Career adaptability as a mediating

variable. *International Journal of Educational Methodology*, 5(3), 305–313. <https://doi.org/10.12973/ijem.5.3.305>

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>

Rudolph, C., & Zacher, H. (2016). Age-related correlates of career adaptability: A meta-analysis. *The Gerontologist*, 56(3), 295–296. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw162.1202>

Salvà-Mut, F., Thomas-Vanrell, L., & Quintana-Murci, E. (2016). School-to-work transitions in the times of crisis: The case of Spanish youth without qualifications. *Journal of Youth Studies*, 19(5), 593–611. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1098768>

Sampson, J. P. J., Reardon, R. C., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Bullock-Yowell, E., Reid Marks, L., Vuorinen, R., Lerkkanen, J. & Kettunen, J., (2023). Introduction and context for CIP Theory. Teoksessa J. P. J. Sampson, J. G. Lenz, E. Bullock-Yowell, D. S. Osborn, & S. C. W. Hayden (toim.), *Cognitive information processing: Career theory, research, and practice* (ss. 33–62). Florida State Open Publishing. https://doi.org/10.33009/fsop_sampson1123.ch01

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Teoksessa S. D. Brown, & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (ss. 42–70). Wiley.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Salvatore, S., Van Esbroeck, R. F., & van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Savickas, M. L., Porfeli, E., Hilton T., & Savickas S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>

Schäfer, M. (2018). The fourth industrial revolution: How the EU can lead it. *European View*, 17(1), 5–12. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1781685818762890>

Schwab, K. (2016). *Fourth industrial revolution: What it means, how to respond*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

Sennett, R. (1998) *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. Norton & Company.

Soresi, S., Nota L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705–711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>

Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(1), 3–16. <https://doi.org/10.1080/03069887308259333>

Sutela, H., Viinikka, J., & Pärnänen, A. (2024). *Työolot murroksen keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023*. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-731-9>

Tien, H., Lin, S.-H., Hsieh, P.-J., & Jin, S.-R. (2014). The Career Adapt-Abilities Scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 259–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.005>

Tilastokeskus. (2022, kesäkuu 6). *Ammatillisen koulutuksen opiskelijoita oli 342 000 vuonna 2021*. <https://stat.fi/julkaisu/cktrv5ls8d020b00w1ajr60e>

Timonen, E., Silvonen, J., & Vanhalakka-Ruoho, M. (2016). Nuorten uramuuntuvuus toisen asteen opintojen alussa. *Psykologia*, 51(03), 191–208. <http://www.psykologia.fi/arkisto/vanhat-numerot/vanhat-numerot-ghost/417-psykologia-03-2016/tieteelliset-artikkelit/528-nuorten-uramuuntuvuus-toisen-asteen-opintojen-alussa>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). Työmarkkinoiden, työelämän ja elinkeinon tulevaisuuden keskeisen muutosvoimat. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.), *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen* (ss. 17–31). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+>

ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf#page=102

Valtioneuvosto. (2024a, syyskuu 24). Kolumni 24.9.2024. *Ammatillinen koulutus on uuden edessä*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ammattillinen-koulutus-on-uuden-edessa>

Valtioneuvosto. (2024b). *Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2025–2028*. VNS 2/2024 vp. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/VNS_2+2024.pdf

Van Vianen, A. E.M., & Klehe, U. C. (2012). Career adapt-abilities scale – Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>

Vasalampi, K., Kiuru, N., & Salmela-Aro, K. (2018). The role of a supportive interpersonal environment and education-related goal motivation during the transition beyond upper secondary education. *Contemporary Educational Psychology*, 55, 110–119. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.09.001>

Veres, A., & Szamosközi, I. (2017). Personality traits, work experience and GPA as predictors of career adaptability in college students. *Transylvanian Journal of Psychology*, 18(2), 97–114.

Väänänen, A., & Turtiainen, J. (2014). *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino.

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>

Zacher, H., & Griffin B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>

Zelinka, J. (2022). Subjects and subjectivities of (new) geopolitics of knowledge. Teoksessa M. Parreira do Amaral, & C. Thomson (toim.), *Geopolitical transformations in higher education. Imagining, fabricating and contesting I*(ss. 251–270). Educational Governance Research 17. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-94415-5>

Ågren, S. (2024). *Epistemological dissonance of worker-citizenship. Young vocational students' and graduates' negotiations of societal belonging within the changing labour market* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3228-0>

Ågren, S., & Kallio, J. (2023). Young adults' perceptions of citizenship outside and beyond labour market citizenship. Teoksessa P. Honkatukia, & T. Rättilä (toim.), *Young people as agents of sustainable society. Reclaiming the future* (ss.113–127). Routledge.

