

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen

Helena Kasurinen

KT, ohjauksen asiantuntija
helena.kasurinen@outlook.com



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

Sini Heiskanen

KM, restonomi (AMK)
sini.heiskanen@gmail.com

Tiivistelmä

Tässä artikkelissa tarkastellaan ammattikorkeakoulusta valmistuvien ja työelämään siirtyneiden kokemuksia urasuunnittelutaitojen kehittymisestä koulutuksen aikana. Korkeakouluista valmistuneiden määrä on lisääntynyt ja asema työmarkkinoilla muuttunut viime vuosien aikana. Artikkelissa restonomiopiskelijoiden ja restonomien kokemuksia työllistymisestä ja urasuunnittelutaitojen kehittymisestä tarkastellaan viitekehyksessä, joka muodostuu kontekstista,

urasuunnittelutaidoista, ammatti-identiteetin kehittymisestä, yksilöllisestä mukautuvuudesta sekä sosiaalisesta ja inhimillisestä pääomasta. Aineistoa varten haastateltiin yhdeksän opiskelijaa ja seitsemän samasta oppilaitoksesta valmistunutta restonomia. Pohdintaosuudessa esitetään ehdotuksia restonomikoulutuksen sisältöjen kehittämiseksi.

Avainsanat: *ammattikorkeakoulu, restonomiopiskelija, työllistyminen, urasuunnittelutaidot*

Students' career management skills and employment at a University of Applied Sciences

Abstract

In this article, we discuss how employability and career management skills (CMS) of students at a University of Applied Sciences (UAS) have developed during their studies. We concentrate on the Bachelor of Hospitality Management study programme. The number of the students graduating from higher education has increased. This has resulted in an increase in competition for

working places, especially during the economic depression. We used a framework that includes context, career management skills, professional identity, individual adaptability, and social and human capital as a background theory in the study. Nine students and seven employees who had graduated from the same study program of the same UAS were interviewed. After presenting the main results, we give proposals on how to develop higher education teaching to better support students' employment and development of CMS during their studies.

Keywords: *University of Applied Sciences, students at the Bachelor of Hospitality Management study programme, employment, career management skills (CMS)*

Johdanto

Tämän päivän ja tulevaisuuden työelämää kuvaavat monimuotoiset ja rajaamattomat urat (Julkunen, 2008; Law, 2000). Työ on yksilöllistynyttä ja personoitua sekä monimuotoista ja vaativaa edellyttäen työntekijältä itseohjautuvuutta ja lisääntyttä kontrollikykyä (Julkunen, 2008). Yksilöltä edellytetään laaja-alaista osaamista ja urasuunnittelutaitoja, että hän työllistyisi ja etenisi urallaan. Työelämän muutosten myötä oman uran rakentamisen haasteet ovat yleistyneet, ja kilpailu työpaikoista on lisääntynyt myös korkeakoulutettujen keskuudessa.

Talouden taantuma, joka alkoi Suomessa vuonna 2008, on vaikuttanut useiden ammattiryhmien työllisyystilanteeseen (Asplund & Vanhala, 2016; Kalenius, 2014). Korkeasti koulutettujen työllistyminen on heikentynyt samalla, kun val-

mistuneiden määrä on lisääntynyt (Asplund & Vanhala, 2016). Tilastokeskuksen koulutustilastojen mukaan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista joka kymmenes oli työttömänä vuoden kuluttua valmistumisesta (SVT, 2016b). Työttömien määrä kuitenkin vaihtelee hyvin paljon koulutusalaista riippuen. Vuonna 2014 valmistuneista sijoittuivat parhaiten suojele-, sosiaali-, terveyst- ja liikunta-alalta valmistuneet. Eniten vaikeuksia työelämään siirtymisessä oli tekniikan ja liikenteen alalta valmistuneilla, joista 22 prosenttia oli työttömänä vuoden kuluttua valmistumisesta. (SVT, 2016b.)

Työelämä asettaa haasteen myös koulutukselle. Työtehtävissä tarvitaan useita erilaisia taitoja, eikä työ ole enää tarkasti rajattu sarja yksittäisiä tehtäviä (Murtonen, 2004; Nykänen & Tynjälä, 2012). Korkeakoulutuksessa tulisikin pohtia, miten urasuunnittelu- ja työelämätaitojen kehittäminen integroidaan osaksi opetussuunnitelmaa ja opiskeluprosessia. Tätä edel-

lyttää myös opetus- ja kulttuuriministeriön tavoite muuttaa korkeakoulujen rahoitusmallia siten, että oppilaitoksia palautetaan tulevaisuudessa valmistuneiden työllistymisestä koulutustasoaan vastaaviin tehtäviin (OKM, 2016).

Keskitymme tässä artikkelissa tarkastelemaan ammattikorkeakoulussa opiskelevien ja työelämään siirtyneiden restonomien kokemuksia työllistymisestä ja urasuunnittelutaitojen kehittymisestä koulutuksen aikana. Lisäksi pohdimme, miten ammattikorkeakoulussa suoritettujen opintojen vaikutus työhön sijoittumiseen ja edellä mainittujen taitoihin. Esitettävät tutkimustulokset perustuvat Itä-Suomen yliopiston ohjauksen koulutusohjelmassa tehdystä pro gradu -tutkielmassa ”Korkeakouluopiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden käsityksiä ja kokemuksia omasta työllistyvydestään ja työurastaan” kerättyyn aineistoon (Heiskanen, 2015).

Restonomit sijoittuvat työmarkkinoille hyvin valmistumisen jälkeen (Mikkonen & Mertanen, 2013; Restonomi, 2016). Heidän koulutuksensa on laaja-alainen ja tarjoaa mahdollisuuden hakeutua hotellija kongressialan sekä tapahtuma-, majoitus- ja ravintolapalveluiden esimies- ja kehittämistehtäviin. Restonomien ammattirakenne on kuitenkin muutoksessa, mikä on ilmennyt tehtävänimikkeiden kirjoa ja osaamisvaatimusten lisääntymisenä (Mikkonen & Mertanen, 2013). Nämä muutokset edellyttävät ammattikorkeakoulujen opetuksen ja toiminnan kehittämistä. Ennen kaikkea urasuunnittelun ohjaukseen tulisi kehittää uudenlaisia menetelmiä ja toimintamalleja.

Urasuunnittelutaidot ja työllistyminen

Korkeakouluopiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden restonomien kokemuksia työllistymisestä tarkastellaan viitekehityksessä, joka muodostuu urasuunnittelutaidoista, yksilöllisestä mukautuvuudesta, ammatti-identiteetin kehittymisestä, sosiaalisesta ja inhimillisestä pääomasta sekä kontekstista (kuvio 1). Tutkimuksessa pääpaino oli urasuunnittelutaitojen kehittymisessä. Työllistymistä tai yksilön työllistyvyyttä tarkastellaan usein työmarkkinapolitiikan keskeisenä käsitteenä ja siten työelämän tarpeiden tai työvoiman kohtaannon näkökulmasta (Kasurinen, 2013; McQuaid & Lindsay, 2005). Yksilön työllistymiseen vaikuttavat kuitenkin useat yhtäaikaisten tekijät, joita ovat yksilölliset valmiudet ja osaaminen, elämäntilanne ja ulkoiset olosuhteet yhteiskunnassa (Kasurinen, 2013). Näistä tekijöistä olemme valinneet tarkastelun kohteeksi yksilön omat valmiudet ja kontekstin, jolla tarkoitamme henkilön elinympäristöä ja elämäntilannetta sekä ympäröivää yhteiskuntaa.

Urasuunnittelutaidoilla on ratkaiseva merkitys koulutus- ja työuran aktiivisten siirtymien onnistumisessa ja ratkaisujen syntymisessä. Urasuunnittelutaitojen merkitys korostuu tietoyhteiskunnassa, jossa epälineaariset urapolut ovat yleistyneet (Sultana, 2012). Sultana (2013) on tarkastellut urasuunnittelutaitojen kehittymistä kompetenssien näkökulmasta. Hyvät urasuunnittelutaidot omaavalla yksilöllä on taito kerätä, analysoida, tehdä synteesejä ja järjestää itseään, koulutukseen ja ammatteihin liittyvää tietoa. Lisäksi hänellä on kyky soveltaa tätä tietoa ja tehdä päätöksiä erilaisissa siirtymävaiheissa. (Sultana, 2009, 2012.)



Kuvio 1. Työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Sultanan (2012) mukaan urasuunnittelun edellyttämät kompetenssit liittyvät yleisesti elämisen taitoihin, yksilölliseen ja sosiaaliseen oppimiseen, muutoksessa toimimiseen sekä työnhakutaitoihin. Urasuunnittelutaidot ovat siten linkittyneet laajemmin elämän eri osa-alueisiin ulottuen yksilön arvoihin ja asenteisiin. Ne ovat myös yhteydessä päätöksentekotaitojen, vastuullisuuden ja itsenäisyyden kehittymiseen. Itsearviointi- ja reflektiotaidot ovat edellytyksenä, että yksilö tunnistaa omat vahvuutensa. Kuitenkin tutkimusten mukaan ihmiset eivät usein tunnista omia vahvuuksiaan ja kehittymisen kohteitaan, vaikka tällaista kykyä edellytetään työhön hakeutumisvaiheessa ja yleensä työuran rakentamisessa (Niemi, 2014).

Työelämässä edellytetään *joustavuutta sekä kykyä sopeutua ja reagoida muutoksiin* sekä tunnistaa, mihin suuntaan työelämä on omalla alalla menossa ja minkälaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa (Savickas, ym., 2009; Suomalaisen työn liitto, 2016). Työnantajat arvostavat työntekijän kykyä kehittyä ja oppia uutta sekä

joustavuutta ja muutosvalmiutta (Suomalaisen työn liitto, 2016). Yksilöltä edellytetään siten vahvaa toimijuutta, mikä tarkoittaa kyvykkyyttä ohjata omaa ammatillista käyttäytymistään (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Minäpystyvyyssuhteet vaikuttavat toimijuutta edistävästi tai heikentävästi (Bandura, 2001; Vanhalakka-Ruoho, 2015). Lisääntynyt minäpystyvyys liittyy yksilön käsityksiin omista kyvyistään selvityä erilaisissa tilanteissa. Minäpystyvyys on siten yhteydessä yksilön kykyyn vastata elämässä eteen tuleviin haasteisiin. Se kertoo mukautuvuudesta, halusta ja kyvystä tarttua ja reagoida tarjoutuviin mahdollisuuksiin (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Yksilön *ammatti-identiteetti* rakentuu hänen elämänsä aikana, kun yksilö muodostaa käsitystä itsestään ammatillisena toimijana (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008; Fugate ym., 2004). Kyse on myös siitä, millaisena työntekijä näkee itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen ja miten hän määrittelee itsensä työssä ja muissa toimintaympäristöissä (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008; Fugate

ym., 2004). Ammatillisen identiteetin rakentamisen ajatellaan vaativan ennustettavuutta ja jatkuvuutta, jota nykypäivän työelämä ei enää tarjoa kuten ennen. Tästä seuraa, että ammatti-identiteettiä rakennetaan työorganisaatioissa moninaisten ja vastakkaisten ideologioiden ja käytänteiden ympäröimänä. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008.) Käsitys omista vahvuuksista, osaamisesta ja resursseista on olennainen osa ammatillista identiteettiä. Siihen sisältyvät yksilön arvot ja asenteet sekä kokemukset siitä, mihin hän tuntee kuuluvansa, samaistuvansa ja sitoutuvansa (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008).

Muuttuvien taloudellisten ja sosiaalisten tilanteiden sekä työelämässä kiristyvän kilpailun seurauksena sosiaalisesta ja inhimillisestä pääomasta on tullut merkittäviä tekijöitä (McQuaid & Lindsay, 2005). Sosiaalinen pääoma liittyy yksilön kykyihin ja taitoihin toimia erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ja verkostoissa (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988). Inhimillinen pääoma vastaavasti viittaa yksilön osaamiseen, tietoihin ja taitoihin sekä kykyyn hyödyntää erilaisia oppitietoja asioita (Davidsson & Honig, 2003). Sosiaalinen pääoma ja taidot toimia verkostoissa edistävät erilaisten työ- ja uramahdollisuuksien löytymistä ja kyvykkyyttä tarttua tilaisuuksiin.

Ihmisen käyttäytyminen tai päätökset ja valinnat eivät ole tulosta vain hänen omasta toiminnastaan. *Ympäristön ja elämäntilanteen vaikutus* on myös suuri. Sosiokulttuurinen konteksti, maantieteellinen sijainti ja historiallinen aika vaikuttavat yksilön toimintaan ja elämäntilanteeseen sekä mahdollisuuksiin, joita on tarjolla (Elder, 1994; Savickas, 2005). Korkea-asteelta työelämään siirtymistä selvitettyä on havaittu, että merkittävin yksittäinen koulutuksen jälkeisen työllistymisen todennäköisyyden selittäjä on suhdanne-

tilanne valmistumishetkellä (Hämäläinen, 2003; Vuorinen & Valkonen, 2007).

Tässä artikkelissa selvitetään restonomiopiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden ammattilaisten käsityksiä koulutuksen aikana hankituista urasuunnittelutaidoista, osaamisesta ja valmiuksista. Suomalaista restonomien urasuunnittelutaitoja koskevaa tutkimusta on vähän (ks. Mikkonen & Mertanen, 2013; Virolainen & Valkonen, 2012).

Restonomien kokemuksia työllistymisestä ja urasuunnittelutaitojen kehittymisestä tarkastellaan tässä artikkelissa opintojen loppuvaiheessa olevien ja jo viisi vuotta töissä olleiden näkökulmasta, jolloin elämäntilanteen ja työkokemuksen vaikutus näyttäytyvät erilaisina. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mikä merkitys on kohdejoukon käsityksen perusteella ammattikorkeakoulussa hankitulla restonomikoulutuksella työllistymiseen ja urasuunnittelutaitojen kehittymiseen?
2. Minkälainen käsitys korkeakouluopiskelijoilla ja työelämään siirtyneillä on itsestään työllistymisen ja työuran suhteen?

Aineiston keruu ja analyysi

Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa restonomiopiskelijoiden ja valmistuneiden työllistymiskokemuksista ja urasuunnittelutaitojen kehittymisestä, joten kohdejoukkoon valittiin molempien ryhmien edustajia. Opiskelijoiden oletettu valmistuminen ajoittui viimeistään puolen vuoden päähän haastatteluhetkestä. Työelämään siirtyneet valikoituivat kohdejoukkoon valmistumisen jälkeisen työuran pituuden perusteella. Heillä oli työkokemusta valmistumisen jälkeen keskimäärin viisi vuotta.

Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 16 henkilöä. Yhdeksän haastateltavista oli opintojen loppuvaiheessa olevia restonomiopiskelijoita ja seitsemän noin viisi vuotta sitten valmistunutta työelämässä olevaa restonomia. Haastatteluun osallistui kolme miestä ja 13 naista, jotka olivat iältään 22–33-vuotiaita. Haastatteluun osallistuneista 13 oli valmistumassa tai valmistunut palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmasta ja kolme hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmasta. Kohdejoukon sukupuolijakauma vastasi melko hyvin restonomikoulutukseen hakeutuneiden mies- ja naisopiskelijoiden määrää (SVT, 2016a). Restonomikoulutus on naisvaltaista (n. 70 % naisia) ammattikorkeakoulussa, jossa opiskelijat opiskelivat ja josta työelämään siirtyneet olivat valmistuneet (SVT, 2016a).

Tutkimusaineiston keräämisessä käytettiin teemahaastattelua, jonka pääaihealueet valittiin teoreettisen viitekehyksen mukaan (kuvio 1). Haastattelun teemoiksi valittiin Fugaten, Kinickin ja Ashforthin (2004) ja McQuaidin ja Lindsayn (2005) työllistyvyuden sekä Savickasin (2005) uramukautuvuuden teorioihin perustuvat työllistymisen osa-alueet. Pääteemoina olivat siten ammatti-identiteetti, yksilöllinen mukautuvuus, sosiaalinen ja inhimillinen pääoma ja konteksti. Näitä teemoja käsiteltiin haastattelun aikana siirtyen teemasta toiseen sen mukaan, miten haastateltavat nostivat aiheita esiin.

Haastattelujen kestot vaihtelivat 25–50 minuutin välillä. Aineisto litteroitiin kokonaisuudessaan, ja tekstiä syntyi 130 sivua. Aineiston analyysimenetelmäksi valikoitui abduktiivinen päättely, jossa sisällönanalyysi tapahtuu teorialähtöisesti ja strukturoidusti (Tuomi & Sarajärvi, 2003). Tarkoituksena ei ollut testata ra-

kennettua viitekehystä, vaan saada esiin aihealueista uusia näkökulmia.

Aineisto analysoitiin koodaamalla opiskelijoiden ja työssä käyvien vastaukset teemoihin, jotka pohjautuivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Pääteemojen alle muodostui alateemoja, joiden avulla oli mahdollista kuvata syvemmin vastaajien käsityksiä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet (työssä olevat) tai tulevat vaikuttamaan (opiskelijat) heidän työllistymiseensä. Pää- ja alateemojen analyysin pohjalta muodostettiin opiskelijoita ja työelämään siirtyneitä kuvaava tyyppittely, joka yhdisti ja eritteli heidän keskeisiä käsityksiään ja kokemuksiaan työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tulokset

Tuloksia tarkastellaan tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen (kuvio 1) avulla. Seuraavassa restonomiopiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden kokemuksia työllistymisestä ja urasuunnittelutaitojen kehittymisestä kuvataan ensin rinnakkain kuitenkin siten, että molempien ryhmien erilainen tilanne erityisesti työuran aikana syntyneiden kokemusten myötä otetaan huomioon. Lopuksi esitetään opiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden työllistymiskokemusten perusteella muodostetut tyyppit, joita kuvataan työllistymisen osa-alueiden avulla (taulukko 1).

Urasuunnittelutaidot

Urasuunnittelutaidot liittyvät yksilön kykyyn yhdistellä ja organisoida itseen ja työuraan liittyviä asioita (Sultana, 2012). Urasuunnittelutaitoja tarkastellaan *yksilön toimijuuden, itsearviointi- ja reflektointitaitojen* sekä *tiedon* näkökulmasta.

Haastatteluun osallistuneet restonomit kertoivat hakeutuneensa alalle pääasiassa sattumanvaraisesti. Opintojen loppuvaiheessa olevat opiskelijat kokivat, että he olivat muodostaneet koulutuksen aikana käsityksen alasta ja työn vaatimuksista. Työharjoitteluiden ja vierailijoiden myötä opiskelijat olivat päässeet kuulemaan erilaisista työtehtävistä ja urapoluista. Opiskelijat näkivät työelämään siirtymisen positiivisena, ja työelämän uskottiin tarjoavan mielenkiintoisia haasteita ja mahdollisuuksia.

Opiskelijoiden käsityksissä ja kokemuksissa tuli esiin opintojen aikainen kasvu. He kertoivat, että koulutuksen aikana muodostui aktiivinen ja oma-aloitteinen asenne työelämää kohtaan. Opiskelijoiden käsitys omista vahvuuksista ja mielenkiinnon kohteista oli kehittynyt opintojen aikaisten kokemusten myötä, vaikka oman osaamisen arviointi oli opintojen loppuvaiheessa edelleen haastavaa. Erilaisten työelämäprojektien ja ryhmätöiden yhteydessä opiskelijoiden vastuullisuus oli kehittynyt ja työelämään liittyvistä odotuksista oli muodostunut jonkinlainen kuva.

”Kyllä se (opiskeluaika) varmaan muokkas eniten, et sillon joutu käsittelee niitä omia juttuja eniten ku oltiin niissä tiimeissä ja pyöritettiin niitä raportteja siinä ehkä oppi itestään aika paljon.” (T1.)

Työelämään siirtyneet restonomit olivat työllistyneet hyvin. He kertoivat urasuunnitelmiansa muodostuneen pääasiassa työelämälähtöisesti, työelämän tarpeita ja odotuksia mukaillen. Selkeitä suunnitelmia oman uran rakentamiseksi ei ollut tehty, vaan työkokemus oli muokannut suunnitelmia avautuvien mahdollisuuksien myötä. Positiiviset kokemukset työelämästä olivat lisänneet uskoa omaan tulevaisuuteen. Vastaavasti työelämässä koettut pettymykset olivat herättäneet epävar-

muutta. Työelämässä olevien käsityksissä ja kokemuksissa tuli esiin, ettei ura ollut edennyt odotetulla tavalla. Heidän kertomuksissaan nousi esiin huoli uran kehityksen pysähtymisestä. Tästä oli seurauksena, että omaa tulevaisuutta työelämässä oli pohdittu uudelleen. Työssä etenemisen haasteiden myötä monet olivat harkinneet lisäkouluttautumista uransa edistämiseksi.

Yksilöllinen mukautuvuus

Mukautuvuus ja joustavuus ovat työnantajille suunnatun kyselyn tulosten perusteella tärkeitä työelämätaitoja (Suomalaisen työn liitto, 2016). Mukautuvuudella tarkoitetaan yksilön kykyä ja halua työskennellä erilaisissa työtehtävissä ja tilanteissa tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti sekä sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin (Fugate ym., 2004). Haastatteluissa selvitettiin opiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden käsityksiä ja kokemuksia siitä, miten vastaajat suhtautuivat muutoksiin ja erilaisiin tilanteisiin, joita he työelämässä kohtasivat. Mukautuvuutta tarkentaviksi yhteisiksi alateemoiksi muodostui kaksi: *muutoksiin suhtautuminen* ja *valmius työskennellä erilaisissa työtehtävissä*.

Opiskelijat suhtautuivat muutoksiin pääasiassa positiivisesti. He pitivät niitä mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä. Opiskelijat kokivat, että heillä oli hyvät valmiudet selvitä muutostilanteissa. Opiskelijoiden käsityksissä esiin nousi myös pelko paikalleen jäähdyttämisestä. Uusien asioiden opettelua työssä pidettiin erityisen tärkeänä ja työn haluttiin olevan monipuolista. Positiivisen suhtautumisen rinnalla muutoksille haluttiin perusteluja ja aikaa niihin tottumiseen.

”Mut mä itse koen sen vaan positiivisena, koska en halua missään tapaukses-

sa et oma työ jää paikoilleen seisomaan vaan et se muuttuu. Jos en sitä itse tajua tehdä niin hyvä, että joku sen tulee kerrtoon.” (O8.)

Opiskelijoiden mielestä heillä oli hyvät valmiudet ja halu työskennellä erilaisissa työtehtävissä. Useassa kohdassa aineistoa nousi esiin, etteivät restonomit tunteneet olevansa minkään tietyn alan asiantuntijoita, vaan kokivat osaavansa monista asioista palasia. Tämä heijastui myös opiskelijoiden käsityksiin omista valmiuksista työskennellä erilaisissa tehtävissä.

”Aloin ettiä töitä tosi laajalla skaalalla, et hakuehdot oli kokoaikainen ja pääkaupunkiseutu ja sitte aloin kattamaan ihan et mitä vaihtoehtoja löytyy.” (O8.)

Opiskelijoiden vastauksissa muutoksissa sekä erilaisissa tilanteissa ja työtehtävissä työskentelyä pidettiin lähinnä itsestäänselvyytenä. Valmiudet tarttua toimeen ja lähtemään selvitämään uusia asioita olivat kohtalaisen hyvät. Muutokset nähtiin pääsääntöisesti positiivisina asioina ja niitä myös toivottiin sisältyvän omaan työuraan.

Työelämään siirtyneet kokivat työelämän muutokset pääasiassa positiivisina, mikäli ne eivät selkeästi liittyneet työn epävarmuuteen. Useat työpaikan vaihdokset oli koettu kuormittaviksi. Työelämään siirtyneet osasivat kuvata omaa toimintaansa muutostilanteissa. Ihan mihin tahansa työtehtäviin ei oltu valmiita lähtemään, vaan koulutusta ja hankittua työkokemusta haluttiin hyödyntää. Oman toiminnan muuttaminen koettiin myös joissakin tilanteissa tarpeelliseksi.

”Sekin on hirveen rankkaa, et jos työpaikkaa vaihtaa kolmesti vuodessa ni sekin on aika rankkaa. Niin, et just oikeesti ehit tottuu siihen ku uus tulee.” (T7.)

”Musta vähä tuntuu siltä, että tutkin-tohan ei tuo sulle, sulle tulee ehkä asia-

kaspalveluosaamista ja johtamisosaamista ja tuo sulle uusia näkökulmia siihen mut työelämä vasta oikeesti opettaa sen.” (T1.)

Muutoksissa toimimista ei sinänsä nähty voivan harjoitella. Opiskelijat kokivat yleisesti joutuvansa opiskelussa ja elämässä tilanteisiin, jotka edellyttivät mukautuvuutta ja muutoksessa toimimista. Työelämään siirtyneiden käsitysten mukaan työkokemus oli opettanut muutoksissa toimista ja oman käyttäytymisen muuttamista ja toiminnan analysointia.

Ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteettiä tarkasteltaessa on oleellista se, miten yksilö näkee itsensä työkontekstissa ja minkälaisia merkityksiä työlle annetaan (Fugate ym., 2004). Opiskelijat ja jo työelämään siirtyneet kertoivat haastatteluissa omia käsityksiään itsestä työntekijänä ja siitä, minkälaisia tavoitteita he ovat asettaneet työuralleen. Näihin käsityksiin ja kokemuksiin liittyvistä teemoista muodostettiin alateema *minä työntekijänä*. Opiskelijoiden osalta toiseksi alateemaksi muotoutui *itsensä markkinoinen* ja työelämään siirtyneiden osalta *uralla eteneminen*.

Opiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden käsitykset itsestä työntekijänä olivat pääasiassa positiivisia. Opiskelijoiden käsitykset itsestä työntekijänä perustuivat pääsääntöisesti työharjoitteluiden, kesätöiden sekä lukion jälkeen pidettyjen väli vuosien aikana hankittuun työkokemukseen. Heidän vastauksissaan tuli esiin tekijöitä, jotka liittyivät myös työntekijälle asetettuihin yleisiin odotuksiin, kuten ahkeruuteen, tunnollisuuteen ja oma-aloitteisuuteen.

”Luotettava, oma-aloitteinen, helposti innostuva tietysti mä opin nopeesti ja sit

mä oon tosi sosiaalinen ja helposti lähestyttävä.” (O4.)

Opiskelijoiden käsityksissä ja kokemuksissa korostui innostunut asenne ja usko omaan osaamiseen. Oman osaamisen määrittelemisen ja itsensä markkinoimisen opiskelijat kokivat kuitenkin haasteeksi. Tästä huolimatta opintojen loppuvaiheessa olevat opiskelijat odottivat työelämää pääasiassa innolla ja avoimin mielin. Opiskelijat luottivat itseensä työntekijöinä ja pitivät osaamistaan työelämän odotuksia vastaavana. Epävarmuutta opiskelijoille aiheutti toisista hakijoista erottuminen työnhakutilanteessa ja kovassa kilpailussa.

”Joo, no ahkera oon, mut se on perus minkä kaikki sanoo, erottuminen ni sitä mä en oo miettiny vielä. Mut se pitäa varmaan pukea sanoiks mitä tekee. Ettei sano et on parempi kun muut, et pitää varmaan jotain kehitellä ni voi sit käyttää ku haakee.” (O1.)

Työelämään siirtyneiden kuvauksissa nousi esiin kunnianhimo, joustavuus, sitoutuneisuus ja halu edetä uralla. Haastateltavat uskoivat täyttävänsä työelämän yleiset vaatimukset. He tarkastelivat työelämän ja työn erilaisia ulottuvuuksia sekä pohtivat oman toiminnan ja odotusten yhteensovittamista. Työelämään siirtyneiden vastauksissa nousi esille myös ristiriitoja työelämän odotusten ja oman työntekijäkuvan välillä. Omaan osaamiseen ja tekemiseen silti luotettiin.

”...et kyl mä sen tunnustan ja tunnistan et mä oon hyvin semmonen, et mä olin aina vähän ehkä semmonen ärsyttävään tiimiläinen/alainen ku mä oon aina idearikas ja kehittämishenkinen. (T4.)

Työelämään siirtyneiden käsityksissä ja kokemuksissa oli havaittavissa selkeä ero verrattaessa niitä valmistumisvaiheen opiskelijoiden vastauksiin. Haastateltu-

jen työelämälle asetetut odotukset eivät olleet täysin toteutuneet, ja uralla eteneminen koettiin haasteeksi työelämän epävarmuuden ja katkonaisten työsuhteiden vuoksi. Käsitys työstä oli muuttunut työelämään siirtymisen jälkeen. Oman osaamisen koettiin kehittyneen työkokemuksen myötä, ja tarve oman ammatillisen identiteetin määrittelemiselle oli tullut jälleen ajankohtaiseksi. Erityisesti työelämään siirtyneet kokivat tarpeelliseksi syventää omaa osaamistaan jollakin ammatin osa-alueella. Työelämään siirtyneistä moni etsi uusia haasteita ja väylää oman osaamisen kehittämiseen ja uralla etene- miseen.

Haastateltujen luottamus omaan työllistymiseensä ja työuraansa ilmeni tilanteissa, joissa työuralla oli edetty toivotulla tavalla ja koettu onnistumisia. Pettymykset ja tunne paikalleen jämähtämisestä liittyivät tilanteisiin, joissa oma työntekijäkuvana ja odotukset uralla etenemiselle eivät olleet työelämässä kohdanneet, vaan tuottaneet pettymyksen. Työelämän epävarmuus näyttäytyi työelämään siirtyneiden käsityksissä siten, että moni koki olevansa edelleen tilanteessa, jossa omaa osaamista vastaavaa ja riittävän haastavaa työpaikkaa ei vielä ollut saavutettu.

”Mulla oli ennakoajatus amk:n jälkeen et vois olla jossain hienommassa työtehtävässä ja mä en osaa ajatella tätä mun työtä mitenkään hienona työtehtävänä”. (T5.)

Opiskelijat ja jo työelämään siirtyneet pohtivat myös, miten heistä oli tullut sellaisia työntekijöitä kuin he tällä hetkellä käsitystensä ja kokemustensa mukaan olivat. Sekä opiskelijat että työelämään siirtyneet olivat sitä mieltä, että omalla luonteella ja kasvatuksella oli suuri merkitys.

Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma

Sosiaalinen pääoma liittyy yksilön kykyyn toimia sosiaalisissa suhteissa (Bourdieu, 1986). Inhimillisen pääoman osalta tarkastelu kohdistuu tässä yksilön osaamiseen työllistymisen näkökulmasta (Davidsson & Honig, 2003). Sosiaalisen- ja inhimillisen pääoman yhteydessä tarkasteltiin *verkostoitumista* sekä *ryhmä- ja tiimityötaitoja*.

Opiskelijat ja työelämään siirtyneet restonomit kokivat työelämätaitojen kehittyneen opintojen aikana. Opintoissa oli kiinnitetty huomiota ryhmä- ja tiimityötaitoihin, joita opiskelijat pitivät tärkeinä palvelualan työtehtävissä toimiessaan. Samoin verkostoitumista työelämän yhteistyökumppaneiden ja muiden opiskelijoiden kanssa pidettiin yleisesti keskeisenä työllistymistä edistävänä tekijänä.

Opiskelijat kertoivat tuntevansa epävarmuutta omasta kyvystään hyödyntää syntyneitä verkostoja. Heidän mielestään opiskeluaika oli tärkeää aikaa palvelualan osaamisen kehittymisessä, ja hankittua taitoa arvostettiin. Opiskelijat pitivät työkokemuksen merkitystä tarpeellisena, mutta heidän huolenaan oli, että työssä hankittua osaamista oli kertynyt liian vähän. Opiskelijat kokivat oman *asenteensa* merkittäväksi uralla etenemiselle ja työllistymiselle.

”Täällähän (koulutuksessa) on aina toimittu tiimissä, niinku ihan kiva et osaa ottaa huomioon kaikki ja silleen et on oppinu kehittää sitä ryhmän yhteistä panosta. Et eihän kaikkiin voi vaikuttaa mut on kuitenkin oppinu kattomaan mitkä ois kunnon erikoisosaamista, just kannustaa ehkä niitä vähän hiljaisempia. Et joo, ne on mun mielestä kyl ihan hyvät valmiudet.” (O5.)

Työelämään siirtyneiden restonomien mielestä *työkokemus* oli tärkeä uralla etenemistä ja työllistymistä edistävä tekijä. Noin viiden vuoden työuran jälkeen monet kuitenkin kokivat, ettei työkokemusta ollut kertynyt riittävästi, että he voisivat edetä urallaan vaativampiin tehtäviin. Työelämään siirtyneiden restonomien kokemuksissa verkostoituminen ja erilaiset sosiaaliset suhteet korostuivat. He olivat myös huomanneet, että tilaisuudet ja niiden tunnistaminen olivat tärkeitä työuralla etenemisen kannalta.

”Mä luulen, että aika paljon täytyy olla kontakteja, niinku nykypäivänä et yleensäksään saa töitä. Et ihan tässä koulupiirissäkin huomaa, et ne ketkä on saanu työharjoittelupaikkoja tai työpaikkoja tai ainakin hyviä sellasia, ni on joku kontakti johonki firmaan.” (O2.)

Konteksti

Urasuunnittelutaitojen kehittymisen ja työllistymisen ohella haastatteluissa pohdittiin myös elinympäristöä ja yhteiskuntaa, jossa yksilö elää ja rakentaa työuraa. Tutkimuksessa konteksti jäsennettiin *taloudellisen tilanteen, sosiaalisten suhteiden ja elämäntilanteen* kokonaisuutena (ks. McQuaid & Lindsay, 2005).

Haasteellinen taloudellinen tilanne nousi esiin sekä opiskelijoiden että työelämään siirtyneiden vastauksissa. Taloudellisen tilanteen merkitystä oli pohdittu uralla etenemisen näkökulmasta. Erityisesti työelämässä olevat pitivät sitä tekijänä, joka oli hankaloittanut uralla etenemistä.

”Taloustilanne jos on Suomessa huono ni et sä pysty siihen itekään vaikuttamaan.. -.. Osaamistahan pystyy aina kehittämään ja toisen tutkinnonkin lukemaan tossa töiden ohessa jos sen haluaa, et mut ne on ne mihin ei ehkä pysty vaikuttamaan.” (T1.)

Oman urasuunnittelun ja työuran tulevaisuuden tarkastelun yhteydessä opiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden restonomien käsityksissä ja kokemuksissa esiin nousut oman osaamisen määrittelemisen haaste liittyi myös restonomin tutkintoon. Restonomin tutkinnon ei koettu tuovan tiettyä, helposti työnantajalle määriteltävää osaamista, sillä koulutuksen aikana hankitut kompetenssit sisälsivät monipuolista palvelualan osaamista. Tutkintoa ei pidetty osaamista selkeästi määrittävänä tekijänä, vaan ensimmäiselle työpaikalle ja -kokemukselle annettiin merkittävä rooli. Yleisesti korkeakoulututkintoa pidettiin kuitenkin tärkeänä ja sen ajateltiin määrittävän sitä, minkälaisia työtehtäviä opintojen jälkeen oli mahdollista hakea.

”Niin ja sit mä sanon tähän vielä sen, et koska, just ku mun monet kaverit ja ystävät on yliopistossa, on nyt toki ammattikorkeakoulussakin ni kaikki kuitenkin on pyrkinny yliopistoon alun perin ja sit päätyny ammattikorkeeseen, et ehkä mä haluun kans näyttää et ammattikorkeesta valmistuva voi päästä myös hyvään asemaan töissä.” (O9.)

Opiskelijat ja työelämään siirtyneet kokivat sosiaaliset suhteet ja perheen roolin kannustavina omalle työuralle. Ystävien merkitys korostui erityisesti työelämään siirtyneiden käsityksissä ja kokemuksissa.

Opiskelijat kokivat elämäntilanteensa olevan hyvä työllistymisen näkökulmasta. Opiskelijat ja työelämään siirtyneet pitivät työtä tärkeänä osana nykyistä elämäntilanteestaan. Työssä olevat olivat järjestäneet asuinpaikkansakin työllistymisen näkökulmasta. Työelämässä olevien käsityksissä ja kokemuksissa nousi kuitenkin esiin äitiyslomiin ja pienten lasten vanhemmuuteen liittyviä haasteita. Näissä tapauksissa oman elämäntilanteen koettiin olevan haaste työllistymiselle ja uralla etenemiselle.

Tyypit

Aineiston analyysin pohjalta muodostettiin tyypit, jotka kuvaavat tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden ja jo työelämään siirtyneiden käsityksiä ja kokemuksia omasta työllistymisestään ja työurastaan (taulukko 1). Muodostettuja tyyppejä kuvataan työllistymisen osa-alueiden viitekehyksessä. Taulukossa 1 on esitetty keskeisimmät tyyppejä kuvaavat tekijät, joiden määrittely positiivisena (+) tai negatiivisena (-) perustuu siihen, miten haastateltavat kuvasivat itseään kullakin osa-alueella.

Opiskelijat jaettiin epävarmoihin ja innokkaisiin sen perusteella, minkälaiset käsitykset heillä oli itsestään työllistymisen suhteen. Innokasta ja optimistista opiskelijaa kuvaa halu ja tarmo siirtyä työelämään, joka nähdään uusina mahdollisuuksina tarjoavana tilaisuutena. Itsensä kehittämisen ja oman asenteensa turvin opiskelijat uskoivat pääsevänsä eteenpäin urallaan. Innokkuuden rinnalla näyttäytyi epävarmuus, joka nousi esiin muun muassa itsensä markkinoimisen yhteydessä ja oman osaamisen tarkemmassa määrittelemisessä mahdolliselle työnantajalle. Tämä koettiin haasteeksi, sillä opintojen aikana osaamista kertyi yleisellä tasolla. Vastaajat eivät olleet vielä hankkineet kokemusta tietyn alan osaajana.

Työssä olevat vastaajat jaettiin luottavaisiin ja pettyneisiin työntekijöihin sen mukaan, minkälainen käsitys heillä oli itsestään työntekijöinä. Osa työelämään siirtyneistä luotti omaan työllistymiseensä ja tulevaisuuteensa työelämässä. Heitä kuvasi kunnianhimo ja halu edetä urallaan sekä sinnikkyys ja pitkäjänteisyys. Käsitykset itsestä työntekijänä olivat positiivisia. Työllä oli suuri merkitys elämässä. Itsellä nähtiin olevan mahdollisuudet vaikuttaa

omaan työllistymiseen ja uralla etenemiseen. Osa työelämään siirtyneistä oli pettyneitä työllistymiseensä ja uralla etenemiseen. Heillä oli tunne paikalleen jämähtä-

misestä, eivätkä työura ja -tehtävät vastanneet niille asetettuja odotuksia. Nämä vastaajat etsivät uralleen uutta suuntaa.

Taulukko 1. Opiskelijoita ja työelämään siirtyneitä kuvaavat tyypit sekä työllistymisen osa-alueet, + hyvä/positiivinen; – kehittymistarve/negatiivinen

Työllistymisen osa-alueet	Epävarma opiskelija	Innokas opiskelija	Luottavainen työntekijä	Pettynyt työntekijä
Ammatti-identiteetti • Minä työntekijänä • Työnhaku • Uralla eteneminen	Käsitys itsestä työntekijänä – Työnhakutaidot –	Käsitys itsestä työntekijänä + Työnhakutaidot +	Käsitys itsestä työntekijänä + Uralla eteneminen +	Käsitys itsestä työntekijänä – Uralla eteneminen –
Yksilöllinen mukautuvuus • Suhtautuminen muutoksiin • Valmiudet työskennellä erilaisissa työtehtävissä	Usko omiin valmiuksiin +	Usko omiin valmiuksiin + Muutoksiin suhtautuminen +	Kontrolli ja luottamus + Muutoksiin suhtautuminen +	Usko omiin valmiuksiin – Muutoksiin suhtautuminen –
Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma • Verkostoituminen • Ryhmä- ja vuorovaikutustaidot • Tutkinto • Työkokemus • Asenne	Verkostoituminen – Asenne ja pystyvyys-odotus – Varmuus tutkinnon tuottamasta osaamisesta –	Verkostoituminen + Ryhmä- ja vuorovaikutustaidot + Asenne ja pystyvyys-odotus +	Verkostoituminen + Asenne ja pystyvyys-odotus + Kyky hyödyntää mahdollisuuksia +	Asenne ja pystyvyys-odotus –
Urasuunnittelu- taidot • Tieto • Itsearviointi- ja reflektointitaidot • Toimijuus	Itsearviointi- ja reflektointitaidot – Oman osaamisen tunnistaminen –	Tieto työllistymismahdollisuuksista + Itsearviointi- ja reflektointitaidot + Oman osaamisen tunnistaminen +	Oman osaamisen ja työelämän tarpeiden tunnistaminen + Toimijuus +	Toimijuus –
Konteksti • Sosiaaliset suhteet • Elämäntilanne • Työllistymismahdollisuudet	Taloudellinen tilanne –	Perheen tuki + Taloudellinen tilanne –	Perheen ja kavereiden tuki +	Elämäntilanne – Taloudellinen tilanne –

Pohdinta

Tutkimuksen kohteena olivat yhden ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen opiskelijoiden ja valmistuneiden kokemukset työllistymisestä ja urasuunnittelutaitojen kehittymisestä opintojen aikana. Laajempi haastatteluaineisto olisi mahdollistanut työllistymiseen vaikuttavien kokemusten monitahoisemman kuvauksen. Teorialähtöisen analyysin vuoksi voidaan kuitenkin olettaa, että esitetyt johtopäätökset ja kehittämissuhteet soveltuvat muillekin aloille. Tutkimuksen metodologiset valinnat tukivat tutkittavan moniulotteisen ilmiön tarkastelua. Teoreettisen viitekehyksen hyödyntäminen haastattelujen teemoina ja analyysivaiheessa auttoi jäsentämään haastateltavien kokemuksia ja käsityksiä työllistymisestä. Alateemat antoivat sisältöä pääaihealueille. Tutkimuksen viitekehyksen muotoilussa tehtiin valintoja ja rajausta, mikä saattoi aiheuttaa joidenkin työllistymiseen vaikuttavien tekijöiden jäämisen käsittelyn ulkopuolelle (vrt. Kasurinen, 2013; McQuaid & Lindsay, 2005).

Työtehtävien pirstaloituminen ja työelämässä tapahtuvat muutokset asettavat haasteet koulutukselle. Vaikka koulutuksen aikana hankitaan tärkeitä työelämävalmiuksia (tiimityötaidot, ammatin edellyttämä erityisosaaminen ja vastuullisuus), monia tärkeitä taitoja jää usein puuttumaan tai ne ovat puutteellisia. Näitä ovat esimerkiksi itsetuntemus ja -arviointitaidot, kyky tunnistaa oman osaamisen vahvuudet ja kehittämistarpeet sekä arvioida omien kompetenssien suhdetta työelämän tarjoamiin mahdollisuuksiin ja osaamisvaatimuksiin.

Työelämässä korostuu tarve itsensä markkinoimiseen ja muista hakijoista

erottumiseen. Kova kilpailu työpaikoista haastaa työntekijän pohtimaan myös omaa arvoaan (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008). Opiskelijoiden ja jo työelämään siirtyneiden käsityksissä nousi esiin oman osaamisen määrittelemisen halu ja haaste. Opiskelijat kokivat, että laajan restonomikoulutuksen aikana hankitun osaamisen määrittelemisen oli haastavaa. Sen sijaan työelämään siirtyneet kuvasivat omaa osaamistaan pääasiassa työkokemuksen kautta. Opintojen aikaiset työkokemukset ja ensimmäiset työpaikat valmistumisen jälkeen määrittävät näin ollen tulevaa uraa.

Tutkimuksissa on havaittu, että optimistisen asenne ja joustavuus työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia kohtaan ovat tärkeitä työllistyvyyttä lisääviä tekijöitä (Fugate ym., 2004; Savickas ym., 2009). Opiskelijoiden ja työelämään siirtyneiden käsitykset ja kokemukset omista mahdollisuuksistaan ja kyvystä työskennellä erilaisissa työtehtävissä olivat yleisesti ottaen positiivisia. Tämä kertoo hyvästä minäpystyvyydestä (Fugate ym., 2004), joka kuvaa yksilön taitoa selvittää erilaisissa tilanteissa. Työelämään siirtyneillä restonomeilla oli kokemuksia aivan uusien työtehtävien oppimisesta, mikä oli lisännyt luottamusta omiin taitoihin ja kykyihin.

Uraohjauksen kannalta on tärkeää huomioida, että ammattikorkeakouluopiskelijoilla on yksilöllinen koulutus- ja työhistoria. He elävät erilaisissa elämäntilanteissa ja konteksteissa. Opiskelijoiden kanssa onkin olennaista pohtia yksilöllisten ja kontekstisidonnaisten tekijöiden vaikutusta työllistymiselle. Vaikka tutkimukset osoittavat taloudellisen suhdanteen merkityksen työllistymiselle, edellyttää nykyinen työelämä kykyä joustavuuteen, mukautuvuuteen ja vahvaan toimijuuteen. Opiskelijoiden kanssa on hyvä keskustel-

la edellä mainituista käsitteistä ja niiden merkityksestä työssä pärjäämiselle. Joskus hyvin yksinkertaisetkin sanat voidaan tulkita eri tavalla yksilöstä riippuen.

Restonomien käsitysten ja kokemusten perusteella koulutuksen aikana hankittiin hyviä valmiuksia työelämään siirtymistä varten. Restonomit työllistyivät hyvin, mutta työpaikat eivät vastanneet koulutuksen aikana muodostuneita odotuksia. Opiskelijoiden koulutuksen aikana syntyneet mielikuvat työstä ja työurasta eivät vastanneet todellisuutta. Restonomikoulutuksen tavoitteena on tuottaa moniosajia, joilla on kyky mukautua työelämän muutoksiin. Haastateltavat kokivat, että heillä oli hyvät yleiset työelämässä vaadittavat taidot, mutta monet jo työssä olevat havaitsivat tarvitsevansa syvempää osaamista joltain erityisalalta. Valmius kehittää itseään (kyky elinikäiseen oppimiseen) työuran aikana on yksi taito, jota tulee korostaa jo koulutuksen aikana.

Opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen kehittäminen ja työllistymiseen vaikuttavien tekijöiden tarkastelu jäävät usein irrallisiksi ja yksittäisiksi tapahtumiksi opiskeluprosessin aikana. Kun opiskelijat päivittävät opiskelusuunnitelmaansa, on hyvä samalla pohtia, miten erilaiset valinnat vaikuttavat opiskelijan osaamisen kehittymiseen ja työelämään sijoittumiseen.

Opetuksen ja ohjaustoiminnan tavoitteisiin ja sisältöihin sisällytetään kuvaus, miten opiskelijat voivat kehittää taitojaan, jotka edistävät työllistymistä koko opiskeluprosessin ajan (vrt. Lerkkanen, 2009). Ennen kaikkea on syytä muistaa, että urasuunnittelutaitoja ja työelämävalmiuksia tarvitaan vielä työelämään siirtymisen jälkeen. Epävakaat työurat ja jatkuva osaamisen kehittämisen tarve sekä epävarmuus työpaikan pysyvyydestä ovat joh-

taneet siihen, että yhä useammat henkilöt kohtaavat työuransa aikana odottamattomia, lomautuksesta tai työn loppumisesta johtuvia siirtymiä.

Jo koulutuksen aikana on rakennettava tilanteita, joissa opiskelijat opettelevat verkostoitumista, ensin opiskelukavereiden ja myöhemmin ulkopuolisten tahojen kanssa. Urasuunnittelutaitojen kehittymisen kannalta on ongelmallista, jos kiinnostus urasuunnittelua kohtaan herää liian myöhään, ehkä vasta työelämässä. On hyvä pohtia, miten esimerkiksi työharjoittelujen kautta hankittua työelämäntuntemusta voi jakaa opiskelijoiden kesken ja sitä kautta laajentaa käsitystä alan työpaikoista. Usein ammattikorkeakouluun hakeuduttaessa ymmärrys siitä, mihin tehtäviin koulutuksen jälkeen voi sijoittua, on hyvin kapea. Jos koulutuksen sisällöt eivät vastaa odotuksia, voi seurauksena olla opintojen keskeyttäminen heti alkuvaiheessa. Tästä syystä jo toisella asteella sekä opintoihin hakeutumisen aikana ja orientaatiovaiheessa on hyvä esitellä laaja-alaisesti esimerkkejä siitä, minkälaisiin työtehtäviin koulutuksesta sijoitutaan.

Tutkimuksen haastattelujen perusteella näyttää ilmeiseltä, että toimijuus ja toimintakyky ovat olennaisia elementtejä, kun pohditaan työelämässä selviytymistä. Siksi jo opintojen aikana on syytä käydä keskustelua opiskelijoiden kanssa ja yrittää tunnistaa, onko olemassa tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän kykyynsä toimia itsenäisesti, ottaa vastuuta omasta elämästään ja tehdä tulevaisuutta koskevia suunnitelmia ja päätöksiä. Vahvaan toimijuuteen sisältyy kyky ja uskallus tarttua eteen tuleviin mahdollisuuksiin, mikä tarkoittaa myös niiden tunnistamista. Elämä tarjoaa erilaisia tilanteita ja sattumia, joita on osattava etsiä ja joihin on kyettävä tarttumaan oikealla hetkellä. Vahva it-

setuntumus ja oman osaamisen tuntemi-
nen ovat perustana sille, että yksilö pystyy
ja uskaltaa tarttua myös työelämän tarjoa-
miin mahdollisuuksiin.

Lähteet

Asplund, R., & Vanhala, P. (2016). *Korkeasti kou-
lutettujen työmarkkinapolut – Työllisyys, työttömyys ja
syrjäytymisriski*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkai-
suja 22. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An
agentic perspective. *Annual Review of Psychology*,
52(1), 1–26.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Teok-
sessa J. G. Richardson (toim.), *Handbook of Theory
and Research for the Sociology of Education* (ss. 241–
258). New York: Greenwood Press.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in creation
of human capital. *American Journal of Sociology*, 94,
95–120.

Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of
social and human capital among nascent entrepre-
neurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301–332.

Elder, G. H. Jr. (1994). Time, human agency, and
social change: Perspectives on the life course. *Social
Psychology Quarterly*, 57(1), 4–15.

Eteläpelto, A., & Vähäsantanen, K. (2008). Am-
matillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena
konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. On-
nismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*
(ss. 26–49). Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Hel-
sinki: Kansanvalitusseura.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E.
(2004). Employability: A psycho-social construct, its
dimensions, and applications. *Journal of Vocational
Behavior*, 65(1), 14–38.

Heiskanen, S. (2015). *Korkeakouluopiskelijoiden
ja jo työelämään siirtyneiden käsityksiä ja kokemuksia
omasta työllistävyydestään ja työurastaan*. Julkaisema-
ton pro gradu -tutkielma. Ohjauksen maisterikoulu-
tus. Itä-Suomen yliopisto.

Hämäläinen, U. (2003). *Ylikoulutusta korkea-
koulutettujen työmarkkinoilla?* Tutkimuksia 87. Hel-
sinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Kes-
kusteluita 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vas-
tapaino.

Kalenius, A. (2014). *Korkeasti koulutetun väestön
kehitys*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu
12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Kasurinen, H. (2013). Ohjaus työllistävyyden tu-
kena. Teoksessa M. Niemi-Pynttari, M., & A. Ryhä-

nen (toim.), *Yhteisellä matkalla – Aikuisten ohjauksen
vaikuttavuutta etsimässä* (ss. 65–74). Jyväskylän am-
mattikorkeakoulun julkaisuja 142. Jyväskylä: Jyväskylän
ammattikorkeakoulu.

Law, B. (2000). The Future of Boundaryless Ca-
reers. Teoksessa A. Collin & R. Young (toim.), *The
Future of Career* (ss. 243–258). Cambridge Univer-
sity Press.

Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002).
Social cognitive career theory. Teoksessa D. Brown,
L. Brooks, & Associates (toim.), *Career choice and
development* (4. painos.) (ss. 255–311). San Francis-
co, CA: Jossey-Bass.

Lerkkanen, J. (2009). Ohjaussuunnitelman laati-
minen ammattikorkeakoulussa. Teoksessa M. Lähti
& P. Putkuri (toim.), *Löytöretki aikuisohjauksen maa-
ilmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkea-
kouluista* (ss. 141–145). Pohjois-Karjalan ammatti-
korkeakoulun julkaisuja B:18.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The con-
cept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–
219.

Mikkonen, A., & Mertanen, E. (2013). Restono-
mit muuttuvien palveluolosten tienraivaajina. *Työpo-
liittinen Aikakauskirja*, 56(3), 15–30.

Murtonen, M. (2004). Motivaatio ja työtä koske-
vat käsitykset asiantuntijaksi kehitymisessä. Teok-
sessa P. Tynjälä, P. J. Välimaa, & M. Mustonen
(toim.), *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pe-
dagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia* (ss. 77–
90). Jyväskylä: PS-kustannus.

Niemiec, R. M. (2014). VIA Character Strengths:
Research and Practice (The first 10 years). Teokses-
sa H. H. Koop, & A. Delle Fave (toim.), *Well-Be-
ing and cultures. Perspectives on positive psychology* (ss.
11–30). New York: Springer.

Nykänen, S., & Tynjälä, P. (2012). Työelämätaito-
jen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. *Aikuis-
kasvatus*, 32(1), 17–28.

OKM. Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2016).
*Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laaso-
nen: Laadullinen työllistyminen korkeakoulujen rahoit-
uksen kriteeriksi*. OKM:n tiedote 8.7.2016. Luet-
tu osoitteesta [http://www.minedu.fi/OPM/Tiedot-
teet/2016/07/rahoitusmalli.html?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Tiedot-
teet/2016/07/rahoitusmalli.html?lang=fi)

Restonomi. (2016). *Suomen restonomit ry*. Luettu
osoitteesta <http://www.sure.fi/restonomi>

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice
of career construction. Teoksessa S. T. Brown, & R.
W. Lent (toim.), *Career development and Counseling.
Putting theory and research to work* (ss. 42–70). Ho-
boken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.
P., Duarte, M. E., Guichard, J., & 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.

Sultana R. G. (2009, Lokakuu). Career management skills for target groups: Policy issues for Europe. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Reflection Note, Peer Learning Event, Praha.

Sultana, R. G. (2012) Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 2(25), 1–24.

Sultana, R. G. (2013). Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development*, 22(82), 82–90.

Suomalaisen työn liitto. (2016). *Tulevaisuuden työelämää koskeva selvitys*. Luettu osoitteesta http://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja-tyonantajat_tutkimustiivistelma2016.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT). (2016a). *Ammattikorkeakoulujen opiskelija- ja tutkintomäärät kasvussa*. Luettu osoitteesta http://www.stat.fi/til/akop/2015/akop_2015_2016-04-19_tie_001.fi.html.

Suomen virallinen tilasto (SVT). (2016b). *Vas-tavalmistuneet työllistyivät edellistä taantumaa heikommin*. Luettu osoitteesta http://www.stat.fi/til/sijk/2014/sijk_2014_2016-01-26_tie_001.fi.html

Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2003). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. A. Kauppila, J. Silvonen, & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku* (ss. 39–54). Publications of the University of Eastern Finland, Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology.

Virolainen, M., & Valkonen, S. (2012). Ammatikorkeakouluopiskelijoiden opintourat. Teoksessa M.-L. Stenström, M. Virolainen, P. Vuorinen-Lampila, & S. Valkonen (toim.), *Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen opintourat* (ss. 109–190). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. Raportit 45.

Vuorinen, P., & Valkonen, S. (2007). *Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

