

Valtiotieteilijöiden menettelytapatietämys, metakognitio ja näiden vastaavuus työpaikkailmoitusten vaatimusten kanssa



Markku Sippola

ABSTRACT

Social scientists' procedural knowledge, metacognition, and the correspondence of these to the requirements of job advertisements

The study examines the alignment between university students' reported skills, particularly focusing on procedural knowledge and metacognition, and the skill requirements outlined in job advertisements within the field of social sciences. Data were gathered from career portfolios of 261 social science students, compiled during the 2020-21 academic year, and 179 job advertisements sourced from the Finnish TE Office webpages, collected between 2021 and 2022. The research draws upon a qualitative content analysis of these documents. The results reveal that procedural knowledge and metacognition constitute a category rarely mentioned in the job advertisements. Employers prefer a different type of procedural knowledge from what is discerned in the portfolios. Metacognition skills are highly valued in both the advertisements and portfolios, but collective regulative knowledge is more pronounced in the portfolios.

Keywords: employment matching, job advertisements, metacognition, portfolios, procedural knowledge, skills, types of knowledge, university students

JOHDANTO

Työmarkkinoiden kohtaannon heikentymistä on puitu viime aikoina useissa selvityksissä. Kohtaanto-ongelma syntyy, kun työmarkkinoilla on yhtä aikaa työttömyyttä ja pulaa työpai-

koista (Pehkonen ym. 2018, 6). Ongelma puhkeaa silloin, kun avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden määrä ylittää kitkatyöttömyyden – eli työpaikan vaihdosta tai opinnoista valmistumisesta johtuvan väliaikaisen työttömyyden – tason (Alasalmi 2022, 5). Yksi työmarkkinoiden sisäisen kohtaanto-ongelman syy ovat osaamiskapeikat (JOTPA 2022). Valta-kunnallisesti näitä osaamiskapeikkoja pyritään purkamaan työvoiman kysyntää vastaavien koulutusalojen kartoituksella ja koulutuksien aloituspaikkojen määrien ennakoinnilla. Vaikka työvoimaa koulutettaisiinkin kysyntää vastaaville aloille sopiva määrä, rekrytoinnissa on havaittu ongelmia tutkintojen kerryttämän osaamisen ja työnantajien osaamisvaatimusten vastaavuudessa (Alasalmi 2022, 5; Pehkonen ym. 2018, 20). Työnantajat saattavat vaatia muodollisen koulutuksen lisäksi taitoja, jotka karttuvat työkokemuksen kautta (Alasalmi ym. 2022, 5).

Työorganisaatioiden tarpeita ja opinnoista valmistuneiden osaamista voi tarkastella toisistaan erillään. Yhtäältä työelämä, yritysten toimintaympäristö ja myöskin julkisen hallinnon toimintaympäristö ovat muutoksessa, minkä vuoksi organisaatioiden vaatimien kompetensien kartoittaminen ja jäsentely on paikallaan (Autioniemi ym. 2021). Toisaalta yksilön kannalta koulutuksesta valmistuneiden työurien kokonaisuuden ja työelämäsiirtymien kitkan analysoimiseksi tarvitaan tutkimusta. Näitä ilmiöitä yhdistävä tutkimus on tällä hetkellä nosteesa juuri mainitun kohtaanto-ongelman takia. Suomessa korkeakoulutettujen työelämäkohentaantoa ja työelämän osaamisvaatimuksia on 2000-luvulla tutkittu yhä enenevässä määrin (Aholaakko 2019; Haapakorpi 2002; Karhunen ym. 2017; Rouhelo & Rautakilpi 2005; Tuononen 2019). Yhtä aikaa työnantajien odotusten ja korkeakoulusta valmistuneiden osaamisen yhdistä-

vää analyysia ei ole kuitenkaan Suomessa tehty; kansainvälisesti kyseistä tutkimusta on kuitenkin olemassa (Grant & Dickson 2006; Succi & Canovi 2020; Velasco 2012).

Kansainvälisistäkin tutkimuksista usea keskittyy lähinnä geneeristen eli yleisten, siirrettävien työelämätaitojen, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja asenteiden kohtaantoon työnantajien odotuksissa ja valmistuneiden raportoinnissa osaamisissa. Käsillä oleva tutkimus ottaa tarkasteluun mainittujen osaamiskategorioiden lisäksi myös uusia kategorioita, erityisesti niin sanotun menettelytapatietämyksen (*procedural knowledge*) ja metakognition. Menettelytapatietämyksellä ja metakognitiolla on oleellinen rooli työmarkkinakohtaannon parantamisessa, vaikkakin toisistaan poikkeavilla tavoilla. Menettelytapatietämys on usein kontekstisidonnaista, eritasoisista ymmärrystä työprosessin menetelmistä ja toimintatavoista, ja tällaisen tietämyksen omaavilla on helppo sopeutua ja perehdyttää uusiin tehtäviin ja työpaikkoihin. Metakognitio viittaa yksilön kykyyn reflektoida omaa asiantuntijuutta ja kehittää sitä, ja olisi hyvä, että työorganisaation ja työyhteisön uuden jäsenen käsitykset asiantuntijuuden ja työorganisaation suunnasta olisivat yhtenevät.

Tämän tutkimuksen viitekehys liikkuu käsitteiden taidot (*skills*) ja tietämys (*knowledge*) ympärillä, jotka menevät osittain päällekkäin pätevyyden (*competence*) tutkimuksen viitekehysten kanssa. Kaksi ensin mainittua käsitettä on yleisemmin käytössä kasvatustieteellisessä, jälkimmäinen henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimuksessa. Tässä artikkelissa ”osaamista” tarkasteltaessa tarkoitetaan nimenomaan taitoja ja tietämystä eri muodoissaan. Suomenkielinen pätevyyden käsite tuottaisi konnotaation suoritusta tutkinnosta, joka eroaa hieman englanninkielisestä kompetenssi-käsitteestä. Englannin kielellä kirjoitettaessa olisi myös kompetenssi-käsite voinut tulla kysymyksen käytettävänä viitekehystenä. Esimerkiksi Le Deist ja Winter-ton (2005) määrittelevät kompetenssin ulottuvuuksiksi kognitiivisen, toiminnallisen, sosiaalisen ja metapätevyyden; näistä kognitiivinen kompetenssi vastaisi tässä tutkimuksessa käytettyä kognitiivisten taitojen osaamiskategoriaa ja metapätevyys taas metakognitiota toiminnallisen ja sosiaalisen pätevyyden sijoituessa lähinnä geneeristen taitojen osa-alueelle.

Tämä tutkimus koskee hallinnon tutkimuksen alaa kolmesta eri näkökulmasta. Se antaa ensinnäkin uutta ymmärrystä yritysten henkilöstövoimavarojen johtamiseen (*human resource management*), erityisesti rekrytointiin, tuottaen siihen uuden näkökulman. Toiseksi tutkimus koskettaa osaamisen johtamista (*skills management*) yritysten osaamistarpeiden määrittelyn osalta. Työnantajat eivät välttämättä itse osaa sanoittaa työpaikkailmoituksissa osaamistarpeitaan, mihin tämä tutkimus tuottaa lisävalaistusta. Kolmanneksi tutkimukseen osallistujat, valtiotieteellisen tiedekunnan opiskelijat, ovat potentiaalisia, tulevia, lähinnä julkisen hallinnon ammattilaisia. Yleensä alalta valmistuneisiin liitetään julkiselle sektorille työllistymisen odotuksia, mutta tämän tutkimuksen perusteella alan opiskelijoiden työllistymispotentiaalia voidaan nähdä yhtä hyvin myös yksityissektorin puolella, sillä yksityisen ja julkisen sektorin vaatimassa osaamisessa voi havaita lähentymistä (Jonck & van der Walt 2015).

Tässä tutkimuksessa korkeakouluopiskelijoiden osaamisen kartoittamiseen on käytetty heidän työelämä- ja asiantuntijuusopintojensa osana laatimia portfolioita. Osaamisen arviointiinstrumentin, itse laadittujen osaamiskuvauksien, todenmukaisuuteen voidaan suhtautua kriittisesti. Opiskelijoiden kyky sanoittaa osaamistaan ei kuitenkaan välttämättä ole juuri huonompi kuin työelämässä jo olevien. Helsingin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa analysoitiin samojen henkilöiden kuvauksia osaamisistaan opinnoista valmistumisen yhteydessä ja kolme vuotta valmistumisen jälkeen. Kovin suuria heittoja osaamisen kuvaamisen kyvyssä tällä kolmen vuoden aikavälillä ei esiintynyt, vaikka opintojen jälkeisen työkokemuksen myötä joidenkin kyky kuvata osaamistaan oli parantunut (Tuononen 2019, 73). Itse asiassa niin sanotussa *rikkaan osaamistaitojen kuvauksen* ryhmässä työssä kolmen vuoden aikana kehittynyt metakognition taito teki vastaajista kriittisemmän omaa osaamistaan kohtaan (emt., 74). Samanlaisella kriittisyydellä voidaan lähestyä myös työpaikkailmoituksia. Voidaan kysyä, osaavatko työnantajat kuvata työpaikkailmoituksissa täytettävän työpaikan osaamistarpeita riittävän hyvin ja kattavasti.

Käsillä oleva tutkimus kohdistuu *valtiotieteen* alan opiskelijoiden työelämäkohtaantoon.

Vaikka valtiotiede voidaan ymmärtää saksalaisen esikuvansa mukaan vallan ja politiikan tutkimuksen alana, se on viimeisten vuosikymmenien aikana ainakin Helsingin yliopiston kontekstissa laajentunut kattotermiksi laajalle joukolle yhteiskuntatieteitä, sisältäen sosiaalitieteiden, sosiaali- ja taloushistorian ohella muun muassa myös filosofian ja viestinnän. Lähtökohta tutkimukselle on Verman ym. (2019) tutkimuksen kaltainen, joskin tutkimukseen osallistujajoukko on eri. Verman ym. tutkimuksessa analysoitiin liike-elämä- ja data-analytiikkojen työpaikkailmoituksia, joiden pohjalta he tuottivat suosituksia osaamiskategorioiden selkeyttämiseen sekä analytiikkojen koulutuksen opetussuunnitelmaan. Käsillä olevan tutkimuksen tavoitteena ei ole kuitenkaan vaikuttaa valtiotieteellisen alan opetussuunnitelmaan vaan tuoda lisävalaistusta kykyihin, joita valtiotieteellisestä kandidaateiksi valmistuvilla kenties on ja joita työnantajat eivät kenties ole tunnistaneeet.

Tutkimuksella haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka valtiotieteellisen alan opiskelijoiden alakohtaiset, akateemiset, kognitiiviset, geneeriset, hallinnan, henkilökohtaiset ja asennetaidot suhteutuvat alan erityisasiantuntijoiden rekrytointi-ilmoituksissa pe-
räänkuulutettuihin taitoihin, ja missä määrin portfolioissa ja ilmoituksissa kuvaillaan menettelytapa- ja metakognitiotaitoja?
2. Millaista menettelytapatietämystä valtiotieteellisen alan opiskelijoiden osaamiskuvaukset ilmentävät? Kuinka ne vastaavat työpaikkailmoituksissa kuvattua menettelytapatietämysten tarvetta?
3. Millaista metakognitiota valtiotieteellisen alan opiskelijoiden osaamiskuvaukset ilmentävät? Ovatko metakognition kuvaukset yhteneväisiä työpaikkailmoituksien tehtävään palkattavalle tarjottavien kehittymismahdollisuuksien kanssa?

Kunkin kysymyksen käsittelylle on Tutkimuksen tulokset -luvussa oma alalukunsa.

KORKEAKOULUTETTUIEN TAIDOT JA NIIDEN LUOKITTELU AIEMMAN TUTKIMUKSEN VALOSSA

Osaamislukituksista ja yliopistosta valmistuneelta odotettavista taidoista löytyy jonkin ver-

ran kirjallisuutta. Jonkin asteinen yksimielisyys vallitsee yksittäisten alojen sisällä siitä, mitkä ovat tärkeimmät työssä vaadittavat taidot. Eri ammattien alakohtaisista taidoista voidaan saavuttaa helpommin konsensus kuin muista, työelämässä yleensä vaadittavista taidoista. Termi ”alakohtaiset taidot” viittaa englanninkielisiin termeihin *discipline-based skills* tai *hard skills*. Terveystieteiden alakohtaisista taidoista puhutaan ”teknisinä” taitoina, muista geneerisistä taidoista tai henkilökohtaisista ominaisuuksista ”ei-teknisinä” (Flin ym. 2007). Varsinkaan alojen välillä ei tunnu kuitenkaan löytyvän konsensus-ta vaadittujen ns. pehmeiden tai ”ei-teknisten” taitojen luokittelusta (ks. Makasiranondh ym. 2011). Esimerkiksi termejä ”pehmeät taidot”, ”henkilökohtainen osaaminen” ja ”geneeriset taidot” käytetään pääluokkina keskenään risti-riittäisesti ja suuntaa antavasti (esim. Selvadurai ym. 2012).

Viimeisen 5–10 vuoden ajan on työnantajien keskuudessa vahvistunut kysyntä niin sanotuille ”pehmeille” taidoille; samalla kuitenkin korkeakoulujen opiskelijat tai niistä valmistuneet pitävät näitä taitoja vähemmän merkityksellisinä (Succi & Canovi 2020). Korkeakouluopiskelijoilla voi olla pyrkimys akateemisen pätevyuden osoittamiseen myös tulevan työnantajan silmissä. Velascon (2012) tutkimuksen mukaan julkisen puolen työnantajat arvostivatkin hyviä arvosanoja, mutta yksityisen puolen eivät. Tutkimuksessa yksityisen puolen työnantajat preferoivat selvästi ”pehmeitä” taitoja kuten asennetta, henkilökohtaisia ominaisuuksia ja geneerisiä taitoja.

Työpaikkailmoitusten ja koulutuksesta valmistuneiden hakijoiden kohtaannon yksi ongelma on, että hakijalla tulee olla osaamista sekä työpaikan *saamiseksi* että itse työn *tekemiseksi* (James ym. 2013; Tholen ym. 2016). James ym. (2013, 956) painottavat, että työnhakuprosessissa osoitettuja taitoja pitää työntekijän pystyä myös käyttämään työssä; missä määrin haun yhteydessä osoitettujen taitojen hyödyntämistä tapahtuu työssä, on vähän tutkimusta. Yksi mahdollisuus tämän dilemman ratkaisemiseksi on ottaa työnhakuun käyttöön menettelytapataitojen kategoria ja tuoda näin työn prosesseja lähemmäs itse rekrytointia.

Geneeriset taidot on alan kirjallisuudessa ehkä yleisimmin käytetty osaamiskategoria.

Geneeriset taidot ovat luonteeltaan yleisiä ja siirrettäviä. Tässä käsite eroaa joidenkin alojen itse määrittelemistä yleisistä taidoista. Soini ym. (2021) ovat kartoittaneet sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten ”geneeristä sote-osaamista”, jonka he operationalisoivat erilaisiksi palvelu-, asiakastyö-, arviointi- ja vuorovaikutusosaamisiksi. Flin ym. (2007) rajaavat terveysalan työntekijöiden tärkeimmän ”ei-tekni-” osaamisen seitsemään: tilannetajun, päätöksenteon, viestinnän, tiimityön, johtajuuden, stressin- ja uupumuksenhallinnan kykyihin.

Abas-Mastura ym. (2013) tutkivat filippiiniläisten julkisen sektorin työnantajien ja työntekijöiden mieltymyksiä tärkeinä pidettävistä työelämätaidoista. Työnantajien odotuksista tärkeimmäksi nousivat myönteisten asenteiden ja käyttäytymisen ominaisuudet. Myös vastuullisuuden, jatkuvan oppimisen ja tiimityön taidot nousivat korkealle työnantajien mieltymyksissä. Työntekijät taas arvioivat Abas-Masturan ym. (2013) tutkimuksessa oppineensa koulutuksen kautta myönteistä asennoitumista ja käyttäytymistä sekä jatkuvan oppimisen taitoja.

Grant ja Dickson (2006) näkevät kemiantekniikasta valmistuneiden tarvitsevan viestintä-, tiimityö-, ongelmanratkaisu-, lasku- ja IT-taitoja. Rajun (2014) sisällönanalyysissa eteläafrikkalaisista kirjastoalan ja informaatiotutkimuksen alan työpaikkailmoituksista ja alan työntekijöiden haastatteluista nousevat esille jälleen tärkeiden alakohtaisten taitojen lisäksi työnantajien suosimat tutut geneeriset työelämätaidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet: johtamis-, viestintä-, vuorovaikutus-, IT-, asiakaspalvelu- ja tiimityötaidot sekä innostuneisuus/aloitteellisuus, johtajuus, itsenäinen työskentely ja kyky työskennellä itsenäisesti. Verman ym. (2019) yhdysvaltalaisen liiketoiminta- ja data-analyttikkojen työpaikkailmoituksien sisällönanalyysi alleviivasi alakohtaisten taitojen ohella analyysin, tiimityön ja viestinnän kykyjä.

Aiemman kirjallisuuden mukainen ei-alakohtainen tietämys koostuu siis pääasiassa geneerisistä työelämätaidoista. Varsinkin kvantitatiiviset tutkimukset ovat pyrkineet luomaan geneerisistä taidoista – joillakin työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla täydennettyinä – ryhmittelyjä, joille on annettu epätarkkoja nimiä. Esimerkiksi Abas-Mastura ym. (2013) näkevät viestinnän, tiedonhallinnan, ajattelun

ja ongelmanratkaisun ”perustavanlaatuisina” taitoina mutta työskentelyn muiden kanssa sekä projekteihin ja tehtäviin osallistumisen ”tiimitaitoina”; Verma ym. (2019) niputtavat analyttiset, toimeenpanon ja raportoinnin taidot ”pätöksenteko”-osaamiskategorian alle sekä tiimityön, johtamisen ja vuorovaikutustaidot ”organisaatio”-kategorian alle. Kvalitatiiviset tutkimukset ovat taas käyttäneet tyypillisesti aiemmissa kvantitatiivisissa tutkimuksissa muodostettuja osaamiskategorioita (mm. Peddle ym. 2018; Sirevåg ym. 2019). Näin on muodostunut kehä, jossa kullekin alalle tärkeimmiksi määriteltäviä osaamiskategorioita pyritellään ja kategorioiden relevanssia pohditaan yhä uusissa tutkimuksissa pääsemättä näiden yläpuolelle.

Selkeyttä epämääräiseen luokitteluun tuo Rajun (2014) työpaikkailmoituksiin ja haastatteluihin perustuva sisällönanalyysi, jossa on kolme selkeästi rajattua kategoriaa: alakohtainen tietämys (*disciplinary knowledge*), geneeriset taidot (*generic skills*) ja henkilökohtaiset kompetenssit (*personal competencies*). Näistä alakohtainen tietämys vastaa soveltaen tämän tutkimuksen alakohtaisten taitojen kategoriaa ja geneeriset taidot täysin tämän tutkimuksen vastaavaa kategoriaa. Rajun (2014) henkilökohtaiset kompetenssit taas pitävät sisällään kahden tässä tutkimuksessa käytetyn kategorian, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja asenteiden, koodeja. Kategorioiden selkeyttämiseksi edelleen tarvitaan aineistolähtöistä, lähtökohtaisesti teoriaohjaavaa mutta sopivasti aineistolähtöistä lähestymistapaa. Tavoitteena on viitekehys, joka on intuitiivinen ja joka tunnistaa mahdollisimman monipuolisesti ja selkeästi, mitä ominaisuuksia ja osaamisia vaaditaan työntekijän ja työnantajan kohtaannossa.

Tässä tutkimuksessa tuodaan edellä mainittujen, usein käsiteltävien osaamiskategorioiden rinnalle asiantuntijuuden kehitystä dynaamisesti tarkasteleva metakognitiivisen tietämyksen kategoria. Tämä nojautuu havaintoon sote- ja it-alojen osaajien sitoutumisesta Järvensivun ym. (2020) tutkimuksessa. Sitoutuminen on luonteeltaan kehkeytyvää ja muuntuva, ja se vaatii työntekijän ja työorganisaation vuorovaikutuksellista ”yhteisen suunnan rakentamista” (emt.). Järvensivu ja muut lähestyvät tällaista yksilön työuran kehityskulun ja organisaation kehityskulun yhteensovittamisen dilemmaa yh-

tenevien *fraktaalien* käsitteellä. Työntekijöiden organisaatiossa pysymisen edistämiseksi tarvitaan siis työyhteisön kehittämisen ja työntekijän ammatillinen kehittämisen vuorovaikutusta (ks. myös Ring ym. 2019). Tähän huomioon palataan seuraavassa aluvuussa metakognition tarkastelun yhteydessä.

MENETTELYTAPATIEDÄMYS JA METAKOGNITIO OSAAMISKATEGORIOINA

Menettelytapatietämys (procedural knowledge) viittaa enemmän asioiden taitamiseen (*knowing how*) kuin tietämiseen (*knowing that*) (McCormick 1997). Tätä kognitiopsykologian käsitettä on käytetty teknologian alankoulutuksen yhteydessä viittaamaan tietämyksen eritasoisista menettelytavoista työprosesseissa, ongelmanratkaisussa ja strategisessa ajattelussa (emt. 143). Näin sen käytössä tehdään eroa käsitteelliseen tietämykseen (*conceptual knowledge*), jolla viitataan ymmärrykseen eri käsitteiden tai aihealueiden suhteista. McCormick (1997, 144) luettelee mahdollisia tekniikan alan menettelytapatietämyksen tyyppejä: suunnittelu, mallintaminen, ongelmanratkaisu, järjestelmä lähestymistavat (system approaches), hankesuunnittelu, laadunvarmistus ja optimointi. Muutamaa hänen mainitsemistaan tyypeistä voidaan pitää luokittelun puolesta ongelmallisia. Suunnittelu (design) on todella yleinen, generinen taito. Ongelmanratkaisua voidaan myös pitää yleispätevänä generis-kognitiivisena taitona. Hän peräänkuuluttaakin näiden tyyppien tulkitsemista menettelytapatietämykseksi omassa (alakohtaisessa) kontekstissaan.

Metakognitiossa yksilö on tietoinen omasta ajattelustaan ja opiskelutoiminnastaan, tarkastelee näitä kriittisesti ja pyrkii hallinnoimaan näitä toimintoja (Chick 2013; Swanson 1990, 306). Chick (2013) tiivistää metakognition oman ajattelun pohtimiseksi, prosessiksi, jossa yksilö suunnittelee, seuraa ja arvioi ymmärrystään ja suoriutumistaan. Metakognitio vaatii siis itse-reflektiota tai -tutkiskelua. Se on lähellä Tynjälän ym. (2006, 85) *itsesääätelytietämyksen* (self-regulative knowledge) käsitettä. Tynjälä ja muut pitävät itsesääätelytietämystä yhtenä asiantuntijuuden kasvun elementtinä sisältö- ja käytännön tietämyksen ohella. Koska tunnettu kognitiivisen ja kasvatuspsykologian alan tutkija Carl

Bereiter (2006, 145) käsittelee metakognitiota ja itsesääätelytietämystä synonyymeina, käsitämme nämä käsitteet synonyymeiksi myös tässä tutkimuksessa.

Itsesääätelytietämyksen lisäksi Bereiter (2002, 145) tunnistaa *kollektiivisen sääätelytietämyksen* lajin. Tämä sisältää sellaisia normatiivisia kategorioita kuten totuus, objektiivisuus ja oikeudenmukaisuus, joita ammattikunta tai ala voi pitää edustajiensa epäsuorina pätevyysvaatimuksena mutta joilla kyseinen ala tai ammattikunta altistuu helposti käsityksille itseriittoisuudesta. Kollektiivisella sääätelytietämyksellä on tärkeä osa ammattikunnan tai alan jäsenen ohjaamisessa ja pitämisessä halutussa toimintatavassa tai -suunnassa. Tätä varten ovat alan eettiset ohjeistot ja alalla tunnistettava, omintakeinen tietämys erilaisista tilanteista. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta voisi olla sosiaalityöntekijän kyky toimia tasapuolisesti tilanteessa, jossa hän tuntee vastenmielisyyttä päällekkäystä asiakasta kohtaan (emt., 146).

TUTKIMUSASETELMA

Työntekijöiltä vaadittavaa osaamista on pyritty kartoittamaan erikseen niin työorganisaation (esim. Autioniemi ym. 2021) kuin opinnoista valmistuneen (esim. Tuononen 2019) näkökulmista. Tämä tutkimus pyrkii luomaan synteesiä, jossa otetaan molempien osapuolten näkökulmat ja osaamisten kohtaanto huomioon.

Tutkimuksen *ensimmäinen aineisto* koostuu 261:n Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan kandiopiskelijan kurssiportfolioista, joissa he reflektoivat omaa osaamistaan työelämän vaatimusten valossa. Aineisto koottiin kahden kurssin (syyslukukaudella 2020 ja syyslukukaudella 2021) opiskelijoiden portfolioista. Opiskelijat työstivät portfolioitaan viiden viikon aikana, ja jokaisella viikolla oli oma portfolio-tehtävänsä. Opiskelijoiden osaamiskuvaukset, jotka muodostavat tämän tutkimuksen ensimmäisen osa-aineiston, oli neljännen opintoviikon portfolio-tehtävänä.

Toisin kuin kvantitatiivisissa osaamiskartoituksissa (mm. Hagelin ym. 2022; Soini ym. 2021), kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei rajauduta tutkijan valmiiksi laatimiin osaamislukituksiin, vaan osaamiskuvaukset ovat vapaita, vaikka ei tosin täysin vapaita ennako-oletuksista; Asian-

tuntijataidot-kurssilla, jolta käsillä olevan tutkimuksen portfolioaineisto on koottu, on ollut puhtaasti esimerkinomaisesti erilaisista geneerisistä työelämätaidoista ja akateemisista asiantuntijataidoista, joiden yleisyyttä/tärkeyttä ei sinänsä ole arvioitu.

Ensimmäisessä aineistossa, portfolioissa, on kyse opiskelijoiden henkilökohtaisesta reflektiosta. He kirjoittavat hyvin henkilökohtaisella tasolla elämänhistoriastaan, mahdollisista työpaikoistaan, opinnoistaan ja näiden kautta opitusta taidoista. Kyseisen kurssin opiskelijoilta on kysytty lupa aineiston käytöstä tutkimukseen. Eettinen pohdinta on paikallaan myös siksi, ettei yksittäisiä vastaajia tunnistettaisi. Opiskelijoilla ei ole pääsyä toistensa portfolioihin, ja portfoliot itsessään sijaitsevat suljetulla palvelimella. Näin on käytännössä tehty mahdottomaksi, että opiskelija voisi tunnistaa kenenkään muun kuin oman aineistosta otetun sitaattinsa.

Tutkimuksen *toinen aineisto* koostuu 179:sta työpaikkailmoituksesta. Tässä aineistossa ei ole eettistä ongelmaa, koska ilmoitukset ovat vapaasti internetistä saatavissa. Aineisto kerättiin Te-palvelujen avoimien työpaikkojen nettipalveluista ”erityisasiantuntijat”-kategoriahauulla kahtena ajankohtana: 29.11.2021 ja 7.12.2022. Näinä kahtena päivänä löytyi kyseisestä kategoriasta yhteensä 1871 pääkaupunkiseudulle sijoitettua avointa työpaikkaa. Koska ensimmäinen aineisto, opiskelijoiden portfoliot, ovat valtiotieteelliseltä alalta, myös työpaikkailmoitusaineisto rajattiin tähän kohderyhmään. Lopullisen aineistonrajauksen perusteena toimi siten joko työpaikkailmoituksessa ilmoitettu (valtiotieteellinen) ala, avoimeksi jätetty koulutusalan maininta (”soveltuva tutkinto”), tai tehtävänkuvauksen vastaavuus valtiotieteellisen tutkinnon omaavan profiilin kanssa. Kriteerin täyttäviä ilmoituksia (179) oli siis vajaat kymmenen prosenttia kaikista (1871) ilmoituksista.

Tutkijalla oli etukäteistietämystä ammasteista ja tehtävistä, joihin valtiotieteellisestä valmistuneet tyypillisesti sijoittuvat. Tietämys on karttunut hänen usean vuoden ajan pitämän Asiantuntijataidot-kurssin kautta, jonka suorittavat lähes kaikki Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan kandidaattivaiheen opiskelijat. Kurssilla reflektoidaan omaa kehittyvää asiantuntijuutta muuttuvan työelämän kontekstissa, ja pääasiallinen itsereflektion vä-

line on digitaalinen portfolio. Kurssilla myös tutustutaan valtiotieteilijöiden mahdollisiin työpaikkoihin ja tehtäviin.

Sekä avoimeksi jätettyjen, ”soveltavan tutkinnon” että muiden kuin valtiotieteellisen tutkinnon pätevyysvaatimuksen sisältäneiden ilmoitusten valikoitumisen perusteena oli, että valtiotieteellisen tutkinnon suomia asiantuntijataitoja (vaikkapa mediaymmärrys/-lukutaito jne.) oli mainittu ilmoitusten pätevyysvaatimuksina. Taustalla oli myös empirinen havainto, että valtiotieteen opiskelijoilla oli varsin paljon mainintoja asiakaspalvelu-, viestinnän tai vastaavista taidoista ja kokemuksesta, joita useissa näistä ilmoituksista käytettiin pätevyysvaatimuksina. Lisäksi näiden valikointia tuki huomio, että Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tutkinnon omaavista yli neljäsosa on sijoittunut yritysmaailmaan viisi vuotta valmistumisensa jälkeen (Hagelin ym. 2022). Näin työpaikkailmoitusten kriteerien laajentaminen perinteisesti valtiotieteelliseksi ajatellun julkisen sektorin ulkopuolelle on myös ajatuksen tasolla perusteltua. Viime aikoina on yleisemminkin nostettu esille ajatusta yhteiskunnallisen ymmärryksen lisäämisestä yritysmaailmassa (Campaign for Social Science 2020), minkä takia valtiotieteellistä osaamista on perusteltua tarjota myös työpaikkoihin, joihin vaaditaan jokin toinen kuin valtiotieteellinen tutkinto.

Analysoiduista 179:sta työpaikkailmoituksesta kolmessa neljäsosassa pätevyysvaatimuksena oli ”soveltuva tutkinto” eli ne olivat avoimia geneerisen tutkinnon omaaville. Kahdeksan prosenttia ilmoituksista oli suoraan suunnattu valtiotieteellisen tutkinnon omaaville, ja 17 prosentissa ilmoituksista haettiin pääasiassa muuta kuin valtiotieteellisen tutkinnon omaavaa.

ANALYYSI

Analyysi lähti liikkeelle abduktiivisesti siten, että aineistolle tehtiin ensin teoriaohjaava koodaus, jota seurasi aineistolähtöinen analyysivaihe. Abduktiivista analyysia käytetään laajasti yhteiskuntatieteissä yhdistämään grounded theory -lähestymistapaa, induktiivista analyysia ja deduktiivista analyysia; siinä tehdään toistuvaa liikettä empiiristen havaintojen ja teoreettisen päättelyn välillä (Earl Rinehart, 2021). Analyysimenetelmänä käytettiin *sisällönanalyysia*, joka

yhdistää aineiston laadullisen analyysin tilastolliseen formalismiin (Bauer 2000, 132). Tyyppillistä sisällönanalyysille on, että teoreettinen viitekehys ohjaa koodauskehityksen rakentamista (emt., 139).

Analyysi alkoi teoriaohjaavasti portfolioista. Koodauskategorioina oli aluksi kolme teoriasta nousevaa (ks. Korkeakoulutettujen taidot ja niiden luokittelu aiemman tutkimuksen valossa -luku) ja Asiantuntijataidot-portfolioiden ohjeistuksessa mainittua pääkategoriaa: akateemiset (asiantuntija)taidot, geneeriset työelämätaidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Alakohtaiset (kovat) taidot muodostui kategoriaksi portfolioiden analyysin aikana, jolloin kävi ilmi, että opiskelijoilla oli myös alakohtaista osaamista muun muassa viestinnästä, järjestötoiminnasta, ravintola-alalta ja sosiaaliturvajärjestelmästä.

Koodauksen edetessä tuli tarve viidennen, asenteita koskeva kategorian, erottamiselle henkilökohtaisten ominaisuuksien kategoriasta. Eriyttäminen johtui havainnosta, että opiskelijat viittasivat näiden ominaisuuksien yhteydessä asennoitumiseensa, sitoutumiseensa tai motivaatioonsa koskien työyhteisöä tai työnantajaa. Geneerisistä taidoista taas erkaantui itse-/työnhallinnan kategoria; hallinnan taidot muodostivat selkeästi oman, irrallisen kokonaisuuteensa ensisijaisesti käytännössä opituista geneerisistä taidoista.

Kategorioista ensimmäinen (Alakohtaiset taidot, ks. Liite 1) vaatii selitystä, sillä se sisältää valtiotieteilijöille ei-ominaisia alakohtaisia taitoja. Valtiotieteen opiskelijat tulevat kuitenkin erilaisista taustoista, jolloin heille on saattanut kertyä osaamista ei-valtiotieteellisiltä alueilta. Toisaalta myös harrastus- tai järjestötoiminta on saattanut kerryttää epätavanomaisempaa osaamista. Lisäksi tämä kategoria sai paljon enemmän koodeja työpaikkailmoitusten analyysissä (ks. taulukko 1), joista 17% haettiin pääasiassa muuta kuin valtiotieteellisen tutkinnon omaavaa. Niinpä myös alakohtaisten taitojen vaatimusten spektri oli laajempi kuin mitä suoraan valtiotieteen tutkinnon omaaville suunnatuissa ilmoituksissa.

Portfolioiden analyysin pohjalta näin muodostuneet seitsemän kategoriaa pysyivät lopullisina ”peruskategorioina” – niiden voi katsoa kattavan lähes kaikki portfolioissa ilmaistut

työelämätaidot. Koodauksen avulla kategorioihin sisältyi lopulta yhteensä 192 erilaista portfolioissa ja ilmoituksissa mainittua kykyä tai taitoa (ks. Liite 1).

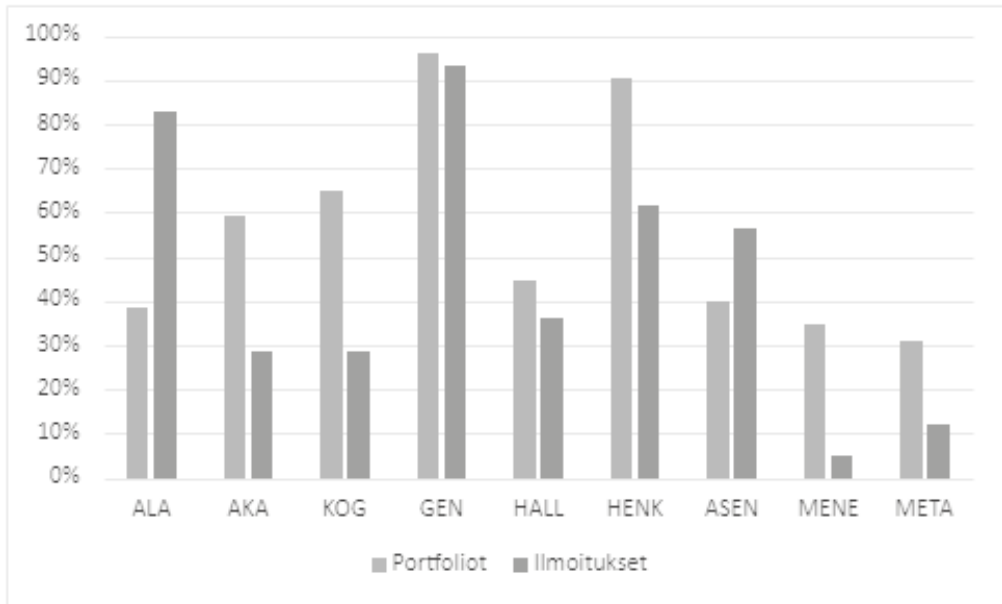
Näistä erillisenä on teoriaohjaavasti muodostettu kahdeksas ja yhdeksäs kategoria: menettelytavallisen tietämyksen ja metakognition kategoriat. Kaksi viimeksi mainittua on jäänyt vähemmälle huomiolle sekä opiskelijoiden osamiskuvauksissa että työpaikkailmoituksissa. Osassa työpaikkailmoituksista tunnistetaan nämä kaksi kategoriaa, mutta ne jäävät seitsemän ”pääkategorian” varjoon.

Portfolioiden analyysin jälkeen siirryttiin työnantajien rekrytointi-ilmoitusten analyysiin käyttäen samoja kategorioita. Kategorioiden sisällä koodien määrä lisääntyi ja koodit tarkentuivat. Erityisesti alakohtaisten taitojen kohdalla tapahtui koodien määrän huomattavaa lisääntymistä ja tarkentumista. Kyseisen kategorian (ja uusien koodien ilmestymisen muissakin kategorioissa) muutosten takia tehtiin täydentävä portfolioanalyysi. Tässä portfoliot käytiin uudestaan läpi ja tarkistettiin, nousiko niistä esille rekrytointi-ilmoitusten koodauksen pohjalta syntyneitä uusia koodeja.

Analyysin toisessa osassa otetaan tarkempaan tarkasteluun portfolioista ja ilmoituksista ilmevä menettelytapatietämys ja metakognitio, joista molemmat ovat oleellisia sekä työntekijöiden suoriutumisen että työnantajan rekrytointivalintojen näkökulmasta. Näitä kahta osaamiskategoriaa lähestyttiin jälleen teoriaohjaavalla analyysillä. Abduktiivisen analyysin periaatteiden mukaan (ks. Tuomi & Sarajarvi 2009) teoriaohjaavasta analyysistä siirryttiin aineistolähtöiseen ja jälleen teoriaohjaavaan analyysiin.

Tutkimusasetelma, jossa portfolioiden tehtävänanto tuottaa jo lähtökohtaisesti rikkaampaa kuvausta kuin spesifimmät, tiettyyn tehtävään kohdistetut työpaikkailmoitukset, on yksi tämän tutkimuksen heikkouksista. Kuitenkin yhteisiä osaamisalueita, esimerkiksi geneeristen taitojen osalta, löytyi hyvin molemmista aineistoista. Toinen mahdollinen ongelma liittyy ilmoitusten osalta siihen, että ne on otettu tiettyinä ajankohdina marras-joulukuun vaihteessa. Esimerkiksi suhdannetilanteesta johtuvaa satunnaisuutta ajatellen rinnalle otettiin sama ajankohta mutta seuraavana vuonna, mikä oletettavasti tuotti ajankohdasta riippumattomamman aineiston.

Kuvio 1. Eri osaamiskategorioiden esiintyvyys portfolioissa ja työpaikkailmoituksissa (% portfolioista/ilmoituksista)



Selitys: ALA=alakohtaiset taidot, AKA=akateemiset taidot, KOG=kognitiiviset taidot, GEN=generiset taidot, HALL=hallinnan taidot, ASEN=asenteet, MENE=menettelytapatietämys, META=metakognitio

Kolmas mahdollinen aineiston luotettavuutta koskeva kysymys liittyy vain yhden tutkijan tekemään analyysiin. Resurssisystä toista tutkijaa ei ollut käytettävissä triangulaatioon niin, että tutkijat olisivat muodostaneet koodit yhdessä ja analysoineet aineistoja ristiin. Kyseessä on kuitenkin kokenut tutkija, joka on käyttänyt samaa analyysimetodia aiemmin (esim. Sippola 2011), minkä ansiosta voidaan olettaa aineistoa tulkituksi luotettavalla tavalla.

TUTKIMUKSEN TULOKSET

Osaamiskategorioiden esiintyvyys portfolioissa ja työpaikkailmoituksissa

Ennen menettelytapatietämyksen ja metakognition syvempään analyysiin ryhtymistä kuvaamme yleisellä tasolla, miten menettelytapa- ja metakognition kategoriat suhtautuvat valtiotieteellisen osaamisen muihin kategorioihin. Eri osaamiskategorioiden esiintyvyys valtiotieteen opiskelijoiden portfolioissa ja analysoiduissa työpaikkailmoituksissa on kuvattu kuvioon 1.

Yleiskuvana voidaan todeta, että valtiotieteellisen opiskelijoiden ja työnantajien osaamispreferenssit eroavat toisistaan joissakin kategorioissa huomattavasti, ja toisissa ne taas ovat yhteneväisiä. Yli neljässä viidesosassa (83%) työpaikkailmoituksista kysytään alakohtaisia taitoja, kun vain reilussa kolmasosa (38%) valtiotieteilijöiden portfolioista mainitsee nämä taidot. Akateemisten ja kognitiivisten taitojen osalta asetelma on päinvastainen – mikä oli odotettavissa: kun molemmissa vain runsas neljäsosa (28%) työpaikkailmoituksista peräänkuuluttaa näitä taitoja, portfolioista jopa noin 60 prosenttia (59% ja 65%) antaa mainintoja näistä kategorioista. Geneeristen taitojen tarpeellisuudesta sekä valtiotieteen opiskelijat että työnantajat vaikuttavat olevan yhtä mieltä: muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kaikki portfolioit ja ilmoitukset (96 % ja 93%) tuovat esille näitä taitoja. Hallinnan, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja asenteen kategorioissa hajonta näiden kahden ryhmän välillä on jälleen suurempaa; näistä työn- ja itsensä hallintaa sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia valtiotieteen opiskelijat näyttävät painottavan enemmän, kun taas työpaikka-

ilmoitukset antavat enemmän painoarvoa asennekategorialle.

Vain hyvin harva työnantaja ilmensi menettelytapa- ja metakognitiivisten kykyjen tarvetta työpaikkailmoituksissaan. Portfolioiden ja työpaikkailmoitusten kategorioiden esiintyvyyden vertailu menettelytapatietämyksen ja metakognition osalta ei ole sinänsä reilua, koska portfolioiden tekijöitä kannustettiin tuomaan esille omaa menettelytapa- ja metakognitiivista osaamistaan, kun taas työnantajat eivät kenties näe näitä taitoja ”sisäänheittotaitoina”, vaikkakin he voivat nähdä ne itse työssä hyödyllisinä ja opittavina taitoina (työnhaussa ja itse työssä vaadittavien taitojen erillisyydestä ks. James ym. 2013; Thoren ym. 2016). Tämä huomio ei kuitenkaan himmennä näiden kahden kategorian merkitystä; niiden tärkeys on noussut esille aiemmassa kirjallisuudessa (Le Maistre & Paré 2006; Tynjälä ym. 2006). Lisäksi on huomion arvoista, että noin kolmasosa valtiotieteen opiskelijoista kykenee sanoittamaan näitä taitoja portfolioissaan. Työmarkkinoiden kohtaannon yhtenä esteenä saattaa olla siis erityisesti työnantajien näiden osaamiskategorioiden heikko tunnistaminen.

Menettelytapatietämys työpaikkailmoituksissa ja portfolioissa

Vain harva *työpaikkailmoitus* toi esille menettelytapatietämystä joko suoraan tai epäsuorasti ilmaistuna työssä vaadittavana osaamisena. Työpaikkailmoitusten ilmentämän menettelytapatietämyksen esiintyvyys verrattuna valtiotieteilijöiden portfolioihin on huomattavan vähäinen: 5% työnantajista peräänkuulutti tätä osaamista, kun taas 34% opiskelijoista tunnisti itsellään tämän lajin tietämystä. Herää kysymys, eivätkö työnantajat tai rekrytoijat tunnistaisivat kyseisen kategorian tyyppistä tietämystä, tai onko tämä tietämys heille epärelevanttia.

Analyysissa havaittiin yhdeksän yksityisen sektorin ja kahden julkisen sektorin työnantajan mainitsevan tällaisen osaamisen tarvetta. Työpaikkailmoitukset sisälsivät menettelytapaosaimista, joka ei erityisesti vaatinut valtiotieteellisen koulutuksen osaamista. Työnantajat peräänkuuluttivat rutiiniväittämistä tiedon hankinnassa ja jalostamisessa, kykyä viedä projekteja ja prosesseja sujuvasti eteenpäin, taitoa organisoida ja

tuottaa järjestelmällisesti aikatauluja, budjetteja ja markkinoinnin tuotantoja.

Enemmän valtiotieteellisempään suuntaan menttiin muutaman ilmoituksen menettelytapatiedon osaamiskuvauksessa. Eräässä ilmoituksessa yhtenä kriteerinä oli ymmärrys ”...eri roolien eroista organisaatioissa”, mikä viittaa sosiologian ja sosiaalipsykologian osaamisalueisiin. Toisessa ilmoituksessa edellytettiin ”...hyvää käsitystä arviointitiedon hyödyntämisestä kehittämisen tukena”; näin kuvattu laaja-alainen menettelytapaosaaminen voi olla valtiotieteilijöille ominaista. Valtioteettellisen osaamisen laaja-alaisuutta, sen kapasiteettia viestinnällisten, menetelmällisten ja moniulotteisten ongelmien ratkaisemisessa, ilmensi erityisesti yksi työpaikkailmoitus. Siinä vaadittiin seuraavia taitoja (käännös englannista):

”Kykyä kommunikoida selkeästi ja yksinkertaisesti monimutkaisia tilanteita kuuntelemalla aktiivisesti ja välittämällä vaikeita viestejä positiivisella tavalla.

Poikkeuksellisia kvantitatiivisia analyysitaitoja ja kykyä antaa aineistoon ja ymmärtämykseen pohjautuvia suosituksia.

Kykyä käsitellä yhtäaikaaisesti annetussa ajassa useita tehtäviä kiinnittäen samalla huomiota ympäristöön, jossa vaatimukset ovat ristiriitaisia.”

Työpaikkailmoitusten ilmentämän niukan menettelytapatietämyksen kuvauksen rinnalla *portfolioissa* mainittu menettelytapatietämys näyttäytyi rikkaana. Portfoliot sisälsivät menettelytapatietämyksen kuvauksia, jotka toisaalta kuvasivat työkokemuksen kautta kehittyneitä työprosessitaitoja ja työmenetelmien ymmärrystä, toisaalta valtiotieteellisen ajattelun tai ymmärryksen muovaamaa menettelytapaosaamista. Ensimmäisistä esimerkkeinä ovat muun muassa kiireisissä olosuhteissa työskentely ja ratkaisujen tekeminen, tilanteen haltuunotto, puhelin-keskustelu- ja verkkoyhteyksien käyttö, jonojen purkamisen ja hankalista tilanteista suoriutumisen taidot. Myös asiantuntijatyön työprosessi on useille tuttu kokemuksen kautta. Eräs opiskelija kuvailee: ”Moni alani töistä muistuttaa toisiaan; työ sisältää raporttien lukemista, sähköpostien kirjoittelua, Powerpoint-esitysten valmistelua sekä kokouksia.” (61/20)

Käytännöllinen menettelytapatietämyksen hallinta juontaa usein juurensa erilaisista asiakaspalvelutilanteiden kokemuksista. On huomattava, että noin viidesosa portfolioiden tekijöistä oli työskennellyt asiakaspalvelutöissä. Kokemuksen myötä on ollut helppo jäsentää, millaiset asiakkaat ovat haastavimpia, kuinka toteuttaa tietynlaisen asiakastyypin tarpeet ja kuinka heidät tulisi kohdata, kuten eräs opiskelija kiteyttää: ”Erilaisia asiakastyyppejä alkaa rakentua, kun heidän toimintaansa, puhetapaansa ja tarpeisiinsa joutuu työn puolesta kiinnittämään huomiota.” (96/21) Hän kutsuu tällaista menetelmällistä tietämystä ”laaja-alaiseksi tilannetajuksi”. Siihen sisältyy myös ymmärrys, ”...milloin tehdä joustoja yrityksen käytäntöihin asiakashyvytyksissä, miten rauhoittaa tulehtuneita välejä asiakkaaseen tilanteen vaatimalla tavalla sekä käsitys siitä, minkälaista sävyä käyttää kussakin kohtaamisessa asiakkaan kanssa.”

Useat menettelytapatietämyksestään raportoineet olivat huomanneet työpaikkakohtaisen menettelytapatietämyksen kontekstisidonnaisuuden. He olivat myös herkkiä havainnoimaan uuden työpaikan sosiaalista ilmapiiriä ja kulttuuria:

”[Menettelytavalliseen tietämykseeni] sisältyy niin tietoteknisiä asiakasrekisteri- ja palkkietietokantoja sekä organisaation sisäisen kommunikaatiotapojen omaksumista [...] Lisäksi olen herkkä tarkkailemaan ympäristöäni ja ihmisiä siinä, joten pystyn havaitsemaan työtilanteiden hiljaista tietoa, protokollia ja sosiaalisia tapoja.” (2/20)

”...minulle on muodostunut jonkinasteista hiljaista tietämystä työn tekemisen luonteesta. Hiljainen tieto esimerkiksi asiakkaista tai ääneen sanomattomista hierarkioista syntyy lopulta aina työympäristökohtaisesti.” (88/21)

Hieman yli puolet tutkituista opiskelijoista kertoi portfolioissaan omaavansa järjestökokemusta. Järjestötoimintaan osallistuneilla saattoi olla menettelytapatietämyksen saralla sellaista osaamista, jota muilla ei ollut. Usea valtiotieteellisestä valmistuva päätyy vaikuttajatyöhön, ja järjestötyö saattaa tarjota harjoitusta tällä kentällä menestyksekkääseen toimimiseen:

”Vaikka en ole vielä tehnyt kovinkaan paljon juuri oman alan töitä, on esimerkiksi yliopiston järjestötoiminta avannut silmäni hallinnon ja vastuutehtävien maailmaan.” (74/20)

”Järjestöissä toimiminen on antanut tietämystä myös järjestökentällä vaikuttamisesta ja järjestöjen kulttuurisista ja poliittisista merkityksistä sekä organisaatioiden rakenteellisista ja myös käytännöllisistä seikoista, kuten kokousmenettelyistä.” (33/21)

Järjestön puheenjohtajana toimimisen työprosesikuvaus voisi vastata yksityisen yrityksen johtajan menettelytapasaamista: ”Puheenjohtajan tehtävät ovat tiiminvetoa vastaavia, tapetilla on samanaikaisesti monia projekteja ja työtehtäviä on jaettava tiimin taitojen ja kantokyvyn mukaisesti.” (46/21). Ja: ”...puheenjohtajana olen vastuussa organisaation [...] sanoman kokonaisuudesta, mutta myös budjeteista ja varoista, raporteista, toimintasuunnitelmista, julkisista ja virallisista kannanotoista ja yhteistyöverkostoista.” (101/21)

Työ- ja järjestökokemus ei ollut läheskään ainoa menettelytapatietämyksen lähde vaan tätä tietämyksen lajia oppi aivan yhtä hyvin opintojen ja sen oheistoimintojen kautta. Opintojen aikaiset seminaarit, konferenssit, tutkielmat ja menetelmäkurssit ovat tarjonneet tilanteita, joissa valtiotieteellisestä valmistuvan asiantuntijan työmenetelmiä on voinut kartuttaa:

”Tentinvalvojana työskennellessäni olen oppinut sellaisia yleisluontoisia työelämätaitoja, joita opinnoissa ei ole tullut vastaan. Näitä ovat muun muassa työn sosiaalinen aspekti, käytännön asiat sekä uusiin ja yllättäviin tilanteisiin varautuminen sekä niiden ratkaiseminen oma-aloitteisesti.” (19/20)

”...konferenssiassistenttina pääsin harjoittelemaan erilaisia työelämätaitoja ja laadin esimerkiksi aikataulut tohtorikoulutettavien työpajaan heidän väitöskirjojensa aiheiden perusteella sekä hoidin palautekyselyt ja todistusten toimittamisen.” (82/21)

”Vaikka [menettelytapa]tietämyksen osa-alue kehittyi enemmän vasta työelämässä, olen saavuttanut sitä jo yliopistolla erilaisten

projektien ja tutkielmien teon kautta. Esi-merkiksi olen oppinut teoriassa miten kvantitatiivisia menetelmiä hyödynnetään yhteiskunnallisessa tutkimuksessa (sisältötieto), mutta olen myös itse käyttänyt näitä menetelmiä kurssitehtävissä.” (80/20)

”Etnografiset ja muihin laadullisiin menetelmiin paneutuvat kurssit koulutusohjelmassani ovat edesauttaneet proseduraalisen tiedon saavuttamista antropologisen (tai ylipäätään sosiaalitieteellisen) tiedonkeruun, kuten haastattelututkimusten ja kenttätöiden tekemisestä käytännössä.” (35/21)

Työ- tai järjestökokemuksen kerryttämän työprosessitiedon sekä koulutuksen kautta opitun laaja-alaisen näkökulmanoton ja menetelmäosaamisen keskinäisriippuvuuden ymmärtämisen voi sanoa olevan valtiotieteellisen menettelytapaosaamisen ydintä. Kuvauksista voi päätellä, millainen on ”valtsikalainen” menetelmä tai menettelytapa, jota voi soveltaa niin opinnoissa kuin työelämässä:

”Se, miten olen soveltanut tietoa, on kehittynyt yliopiston tutkimusentekokursseilla, ryhmätöissä ja projekteissa. Työelämällä on ollut menettelyllisen tiedon kehittymisellä iso rooli.” (22/20)

”Yliopistossa teoreettinen tieto on usein hyvin yleisluontoista, ja se täytyy aina liittää johonkin tarkempaan kontekstiin. Olen oppinut soveltamaan tietoa käytännön tilanteisiin ja oppinut luomaan itse uusia tutkimusasetelmia ja -kysymyksiä sekä etsimään niihin ratkaisuja.” (58/20)

”Omaan tietyt rutiinit joita kehittämällä ja seuraamalla pääsen aina liikkeelle tehtävässä kuin tehtävässä ja suoriudun tietyllä kaavalla ongelmanratkaisussa. Tiedän, että toimin itse parhaiten seuraamalla itse laatimaani toimintasuunnitelmaa: tätä voin soveltaa niin opiskeluteknikoihin kuin työelämässäkin.” (147/20)

Menettelytavallisen tietämyksen osa-alueella on potentiaalia valtiotieteellisestä valmistuvien ja heidän tulevien työnantajiensa parempaan

perehdytykseen. Menettelytavallinen tietämys on kuitenkin merkittävä osaamisalue itse työssä ja jo uuden työntekijän perehdytyksessä. Jokaisella organisaatiolla on muista poikkeavia menettelytapoja, ja nämä olisi hyvä saattaa uuden työntekijän tietoon perehdytyksessä ja jopa jo työpaikkailmoituksissa. Erällä opiskelijalla onkin viesti työnantajille perehdyttämiseen liittyen:

”Pidän tätä [menettelytavallista] osaamista tärkeänä, sillä uskon että opettamalla oppii eniten. Kun oma ajatuksen virta ja tieto on muunnettava helposti ymmärrettävään muotoon, saa monimutkaiset ajatukset selkeyttä myös oman pään sisällä. [...] Oppimismetodina se on minusta hyvin toimiva ja uudelta työpaikalta toivon aina hyvää ja perusteellista perehdytystä, sillä se on mielestäni hyvän työpaikan merkki.” (26/20)

Metakognition kuvaukset työpaikkailmoituksissa ja portfolioissa

Vain yhdessä kahdeksasta (12%) työpaikkailmoituksissa oli viittauksia metakognition tai asiantuntijuuden kehittämisen reflektoinnin kategoriaan, kun taas noin kolmasosassa (31%) valtiotieteellisen opiskelijoiden portfolioissa oli tämän kategorian saamia koodauksia. Esiintyvyyksien vertailu ei taaskaan ole täysin reilua siitä syystä, että opiskelijoita oli kurssilla kehoitettu reflektomaan omaa asiantuntijuuttaan, kun taas työnantajat eivät välttämättä lähtökohtaisesti ole nähneet rekrytointi-ilmoituksia sopivana paikkana työntekijän ja työorganisaation yhtenevien fraktaalien kartoittamiseksi. Huomattavaa on kuitenkin, että jotkin työnantajat tiedostavat tämän kategorian merkityksen potentiaalisten työntekijöiden varhaiseksi sitouttamiseksi organisaatioon.

Työpaikkailmoitusten ilmentämien metakognition tai sääntelytietämyksen kuvauksien yleinen piirre oli lupaus saada kehittää omaa osaamistaan työssä. Muutamat organisaatiot olivat sisäistäneet hyvin yhtenevien fraktaalien ajatuksen:

”Tässä on sinulle tilaisuus päästä mukaan kehittämään [...] tulet vaikuttamaan tulevaisuudessa alan osajana ja kerrytät takuulla

arvostettua kokemusta ja osaamista. [...] ...kehittää myös omaa ammattiosaamistasi.” (56/21)

”Tarjoamme sinulle näköalapaikan [...] toimialan kehittämiseen ja työtehtävän, jota on mahdollista painottaa oman kiinnostuksen ja osaamisen perusteella. Saat hyvät mahdollisuudet kehittää omaa osaamistasi työssä kokeilemalla ja kouluttautumalla.” (76/21)

”Olemme avoimia kaikenlaisille kehitysideoille ja siksi odotamme, että tuot mukana edellä mainittujen asioiden lisäksi jotain, millä vahvistat edelleen tai laajennat osaamistamme. Sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työkuvaasi ja toivomme, että kerrot jo hakemusvaiheessa, mikä sinua motivoi, mitä työltäsi odotat ja missä olet hyvä.” (42/22)

Toiset organisaatiot lupaavat myös tukea asiantuntijuuden kasvussa:

”Tehtävässäsi pääset vaikuttamaan koko alan kehittämiseen laajojen yhteistyöverkostojen kautta. [...] Olet osa laaja-alaista asiantuntijaorganisaatiota, jossa tehdään jatkuvaa yhteistyötä yli yksikkö- ja palvelurajojen. Saat osaavan, moniammatillisen työyhteisön tuen ja mahdollisuuden ammatilliseen kehittämiseen...” (13/21)

”Nuoremmalle osaajalle tämä rooli antaa paljon mahdollisuuksia oppia ja kehittää taitoja matkalla ihmisasiantuntijaksi. Kokeneempi henkilö voi ottaa haltuunsa sovittuja prosesseja ja kehittää niitä edelleen.” (38/22)

Kollektiiviseen sääteletyöntekemiseen kuuluvia eettisiä ja normatiivisia taitoja työpaikkailmoituksissa ei peräänkuulutettu.

Portfolioissa metakognition kyky ja sen merkitys oli sisäistetty hyvin. Tämä osa-aineisto oli metakognition suhteen siis huomattavasti rikkaampi opiskelijoiden portfolioiden kuin työnantajien ilmoitusten osalta. Itsesääteleyosaamisen kyvystä olennaisen kiteyttävät seuraavat portfolio-otteet:

”Koen osaavani arvioida omaa toimintaani kriittisesti ja reflektoida toimintaani, tavoitteena kehittyä jatkuvasti toiminnassani.” (66/20)

”... metatasolla kyvykkään henkilön ei tarvitse nojata luonnollisiin taitoihinsa, vaan hän osaa aktiivisesti kehittää taitoja, kun tarve sitä vaatii.” (94/21)

Oman osaamisen sanoittaminen on auttanut tässä prosessissa:

”Koen, että pystyn sanoittamaan ja osoittamaan oman osaamiseni eri osa-alueilla. Tämän lisäksi osaa myös todeta, missä asioissa voisin kehittyä ja olen valmis työstämään näitä osa-alueita, jotta kehittyisin tulevaisuudessa sellaiseksi asiantuntijaksi, joka haluan olla.” (15/20)

Metakognition taidoista maininneet opiskelijat kokivat yleisesti olevansa hyviä erilaisten opiskelutekniikoiden ja -työskentelytapojen käytössä, motivaation lähteiden, heikkouksien, vahvuuksien ja kyvykkyyksien huomaamisessa, tavoitteenasettelussa, henkisten ja kognitiivisten rajojen löytämisessä, sekä parhaaseen tulokseen edesauttavien ympäristöjen tunnistamisessa. Metakognition voi ajatella koskevan vain niin sanottua akateemista tai tietotyötä. Kuitenkin metakognition taito on auttanut korkeasti koulutettuja niin ammatillisissa kuin palvelutöissäkin.

Useat opiskelijat toivat esille järjestötyössä ja harrastuksissa kartutetun kokemuksen merkityksen. Kuitenkin kuten menettelytapatietämyksen myös metakognition kohdalla yleinen havainto oli, että järjestökokemus tarjoaa vain yhden väylän tietämyksen kehittämiseen. Niin opinnot kuin niiden ohessa hankittu työkokemus ovat ajaneet itsereflektioon ja metakognition:

”Olen oppinut tunnistamaan minulle parhaiten sopivia oppimistapoja ja toisaalta myös keskittymiskykyäni rajoittavia tekijöitä. Olen myös kyennyt löytämään uusia itseäni kiinnostavia tieteenaloja ja tunnistamaan omia mielenkiinnonkohteitani.” (35/20)

”Tiedän missä olen hyvä ja mitkä ovat heikkouksiani niissä tehtävissä, joita olen jo päässyt kokeilemaan. Tämä tietous perustuu opintojen aikana tai erilaisista työtehtävistä saatuun palautteeseen sekä itsereflektioon.” (36/20)

”Olen huomannut henkilökohtaisen tietämyksen kehittyneen suuresti opintojen aikana, mutta myös erityisesti erilaisista työtehtävistä toisiin vaihtaessani. On ollut mielenkiintoista huomata murroskohdissa se, miten aiemmin kerrytetty ammatillinen osaaminen ei suoraan pädekään uusiin tehtäviin, vaan minun on täytynyt opetella uusia työelämätaitoja.” (97/21)

Valtiotieteellisen tiedekunnan eri opintosuunnat saattavat tuottaa erityyppistä asiantuntijuutta itsereflektion tuloksena:

”...tieteenalaa harjoittaessani pystyn arvioimaan omaa oppimistani ja kykyjäni asiantuntijana sosiaalipsykologiassa.” (106/21)

”...antropologia itsereflektiivisenä alana edellyttää opiskelijaltaan jatkuvaa metakognition harjoittamista. Taidon hyödyntäminen alkaa jo tutkimuskohdetta ja asetelmaa hahmoteltaessa: kuinka oma asemani vaikuttaa aiheeni valintaan? Kuinka kontribuitioni aiheen tutkimiseen vaikuttaa tutkittavaan yhteisöön, tieteenalaan, tai ymmärrykseen aiheesta laajemmin yhteiskunnassa?” (35/21)

Toisin kuin työpaikkailmoituksissa, portfolioissa myös kollektiivinen säätelytietämys nousi itsesäätelytietämyksen rinnalle tärkeänä tietämyksen osa-alueena:

”...pidän kenties merkittävimpänä orastavana taitona henkilökohtaisen tietämyksen kehkeytymistä. Kyseessä on paitsi itsetuntemukseen kytkeytyvä tietämyksen ala myös laajemmin omaan identiteettiin ja ihmisenä olemiseen liittyvä tietämyksen kokonaisuus. Yksittäisten opiskelu- ja työkokemusten taustalla kasvava käsitys omasta itsestäni valaakin viime kädessä perustaa hyvälle elämälle yhteiskunnassa - niin työ- kuin siviilielämässäkin.” (17/20)

”... olen sokraattisen esimerkin innoittamana tutustunut niihin omaan tapoihini, joilla väristän kykyäni nähdä todellisuus kirkkaasti ja selkeästi. Olen sitoutunut omien kognitiivisten kykyjeni jatkuvaan hiomiseen, totuudelliseen ja läsnäolevaan olemisen tapaan, sekä viisauden kehittämiseen.” (133/20)

”Nykyisin hahmotan tietoni rajallisuuden melko hyvin ja ymmärrän, etteivät asiat ole mustavalkoisia ja että minulla (eikä juuri kellään) ole ainoita oikeita vastauksia yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Olenkin parantanut avoimuuttani uutta tietoa kohtaan kuitenkin säilyttäen oman kantani tilanteissa, joissa vastapuolella ei ole riittäviä perusteita.” (136/20)

Valtiotieteellisen opiskelijoiden kollektiivisen säätelytietämyksen kuvaukset sijoittuvat siis lähelle Bereiterin (2006, 145) totuuden, objektiivisuuden, yhdenvertaisuuden ja täydellisyyden ideaaleja, joihin ammattikuntien tai alojen edustajat pyrkivät toiminnassaan.

Itsesäätelytietämys (metakognitio) käsitteen nimen mukaisesti on luonteeltaan yksilössä itsessään tapahtuvaa, mutta siinäkin kollektiivisuus näyttelee tärkeää roolia. Metakognition kehittymiseen vaikuttavat sosiaaliset prosessit: reflektoinnissa ovat auttaneet usein kohtaamiset asiakkaan, ystävän, kollegan tai terapeutin kanssa. Jotkut olivat kokeneet kartuttaneensa metakognitiota myös ulkomailla opiskellessa ja matkustellessa.

Yhteenvetoa osaamiskategorioiden esiintyvyydestä sekä menettelytapatietämyksen ja metakognition luonteesta työpaikkailmoituksissa ja portfolioissa, sekä näiden käytännön soveltamisesta työpaikkakohtaantoon ja henkilöstöhallintoon on esitetty taulukossa 1.

YHTEENVETO JA POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin valtiotieteellisen alan opiskelijoiden raporttoimia osaamisen alueita ja erityisesti menetelmätapa- ja metakognitiivista tietämystä sekä näiden vastaavuutta työnantajien työpaikkailmoituksissa esittämiin osaamisvaatimuksiin. Tutkimus tuotti uutta tietoa *osaamiskategorioiden* tärkeydestä ja painotuksista sekä hakijakandidaattien että

Taulukko 1. Tiivistys menettelytapatietämys- ja metakognitioanalyysin tuloksista

	Työpaikkailmoitukset	Portfoliot	Merkitys työelämäkohtaannolle ja henkilöstöhallinnolle
Osaamiskategorioiden esiintyvyys	<ul style="list-style-type: none"> – Korostavat alakohtaisia, ”kovia” sekä geneerisiä taitoja – Hyvin harva ilmensi menettelytapa- ja metakognitiivisten kykyjen tarvetta 	<ul style="list-style-type: none"> – Korostavat akateemisia ja kognitiivisia taitoja ja ylipäätään ”pehmeitä” taitoja – Mitään osaamiskategoriaa ei voi luonnehtia olevan harvalla; kaikkiin kategorioihin tuli koodauksia vähintään kolmasosalla 	<ul style="list-style-type: none"> – Sekä työnantajat että opiskelijat pitävät geneerisiä taitoja tärkeimpänä kategoriana, mutta muissa kategorioissa näkemykset eriytyivät; tällä tiedolla – ja sen jatkosovelluksella – voidaan parantaa työelämäkohtaantoa
Menettelytapatietämys	<ul style="list-style-type: none"> – Niukkaa kuvausta – Työpaikkailmoitukset sisälsivät menettelytapa-osaamista, joka ei erityisesti vaatinut valtiotieteellisen koulutuksen osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> – Rikasta kuvausta – Opiskelijat ymmärtävät työkokemuksen kerryttämän työprosessitiedon sekä koulutuksen kautta opitun laaja-alaisen näkökulmanoton ja menetelmäosaamisen keskinäisriippuvuuden 	<ul style="list-style-type: none"> – Menettelytapatietämyksen olemassaolo vähentää perehdytyksen tarvetta; toisaalta perehdytys voi olla myös työpaikalle oppimisprosessi
Metakognitio	<ul style="list-style-type: none"> – Niukkaa kuvausta – Kollektiivisen sääntelytietämyksen tarvetta ei tunnistettu – Muutamat organisaatiot olivat sisäistäneet hyvin yhtenevien fraktaalien ajatuksen 	<ul style="list-style-type: none"> – Rikasta kuvausta – Tunnistavat kollektiivisen sääntelytietämyksen – Eri opintosuunnat saattavat tuottaa erityyppistä asiantuntijuutta itsereflektion tuloksena 	<ul style="list-style-type: none"> – Tarvitaan enemmän hakijan ja hakijaorganisaation ”yhteisen suunnan rakentamista”, jotta työurien ja organisaatioiden kehityskulkujen fraktaalit voisivat kohdata jo rekrytoinnissa. Tällä on merkitystä tulevan työntekijän organisaatioon sitoutumiselle

työnantajien näkökulmasta. Niin kutsutut ”pehmeät” taidot kuten geneeriset taidot, henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet nousevat tärkeydessä työnantajien preferensseissä alakohhtaisten, ”kovien” taitojen rinnalle ja jopa ohikin, mitä havaintoa myös aiempi tutkimus tukee (Omar ym., 2012; Selvadura ym. 2012; Succi & Canovi 2020). Analyysistä nousi myös tärkeitä huomioita akateemisista taidoista, jotka olivat selkeästi koulutusspesifijä. Argumentaatio,

kriittinen ajattelu, rakenteiden tunnistaminen ja näkökulmanotto ovat esimerkkejä kyseisistä taidoista. Portfolioista nousi vahvasti erottelu näiden ja kognitiivisten taitojen (mm. ongelmanratkaisu, tiedonkäsittely, kokonaisuuksien hallinta, oppimiskyky) välillä. Akateemiset taidot saattavat muodostua merkittäviksi työelämätaidoiksi tekoälyn korvattessa kognitiivisia työprosesseja (ks. esim. Jarrahi 2018). Tämä on tärkeä havainto tulevaisuuden työmarkkinoiden

kohtaannon näkökulmasta. Yli puolet valtiotieteilijöistä koki omaavansa sekä akateemisia että kognitiivisia taitoja – näistä jälkimmäisiä hieman enemmän kuin edellisiä – mutta työnantajista vain alle kolmannes vaati kumpaakaan näistä. Tulevaisuudessa ero akateemisten taitojen hyväksi tulee lisääntymään digitalisaation vallatessa yhä useampia toimintoja, vaikka kognitiivisen perusosaamisen tietotyön tekijän on toki hyvä säilyttää.

Käsillä oleva tutkimus tuotti myös tietoa menettelytapatietämyksen ja metakognition merkityksestä ja soveltamisesta työmarkkinakohtaannon parantamiseen ja henkilöstöhallintoon. *Menettelytapatietämyksen* osaamiskategoria esiintyy aika harvassa työpaikkailmoituksessa. Työnantajat tavoittelivat ilmoituksissaan paljolti sellaista menettelytapatietämystä, joka ei vaatinut valtiotieteellistä koulutusta. Valtiotieteilijät puolestaan omaksuivat erityisen ”valtiotieteellisen” menettelytapatietämyksensä paljolti juuri koulutuksen ja sen oheistoiminnan kautta saavutetuista menetelmällistä taidoista. Valtiotieteellisen koulutuksen tarjonnan ja kysynnän epäsuhta tämän kategorian osalta näyttäisi siis tukevan Tholenin ja muiden (2016) kriittistä havaintoa työssä vaadittavien taitojen ja korkeakoulutuksen kohtaamattomuudesta. On kuitenkin muistettava, että kyseessä on vain yksi osaamisen kategoria ja tietämyksen laji, jota opitaan lähtökohtaisestikin käytännön tilanteissa (Le Maistre & Paré 2006, 108).

Valtiotieteellisestä valmistuvien tulevat työnantajat odottavat kandidaattien omaavan paljon ”pehmeitä” taitoja ja jonkin verran ”kovia”, alakohtaisia taitoja. Näiden rinnalla menettelytapatietämyksen laajuus ja syvyys saattaa olla jäänyt huomaamatta suurella osalla työnantajista. On huomattava, että esimerkiksi noin yksi viidesosa valtiotieteellisen opiskelijoista omaa asiakaspalvelutaitoja ja yli puolet on ollut vapaaehtois- ja järjestötyössä. Näistä kertyy yleensä monipuolisesti menettelytapatietämystä, ja myös metakognition ja itsereflektion osaaminen kehittyy.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta menettelytapatiedon hallinta on kahdella tapaa merkityksellinen. Ensiksi voidaan olettaa, että mitä enemmän työhön valitulla menettelytapatietämystä on hallussa, sitä vähemmän työnantaja joutuu käyttämään resursseja perehdyttämiseen. Toiseksi menettelytapatiedon tai hiljaisen

tiedon siirtäjälle perehdyttämistilanne tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden oppimiseen. Perehdyttäminen on vuorovaikutteinen toimintatapa, joka oikein toteutettuna hyödyttää koko työyhteisöä (Kupias & Peltola 2009). Vaikka asiantuntijatyöhön siirtyvä valtiotieteen kandidaatti tai maisteri ei hallitsekaan täysin työyhteisön menettelytapoja, perehdyttäminen kannattaa: siinä samalla myös kokeneemmat työntekijät saattavat nähdä työprosessinsa uudella tavalla.

Myös *metakognitiota* peräänkuulutettiin harvassa työpaikkailmoituksessa. Kuitenkin niissä ilmoituksissa, joissa tämä osaamiskategoria tuli esille, kuvaus oli syvällistä ja työntekijää työorganisaation strategiseen kehitykseen kietovaa. Toisin sanoen oli ymmärretty työntekijän ja työorganisaation yhtenevien fraktaalien merkitys. Näin työnantaja voi edesauttaa uuden työntekijän sopeutumista ja sitoutumista vuorovaikutteisella ”yhteisen suunnan rakentamisella” (Järvensivu ym. 2020). Jo rekrytointivaiheessa organisaatio voisi ilmaista tahtotilansa, millaisia kehitysmahdollisuuksia se tarjoaa palkkavalle henkilölle. Jos taas työnhakijalla on metakognition kykyä, hän tunnistaa oman kehityksensä asiantuntijana ja työstää aktiivisesti kehityskohteita oman asiantuntijuutensa kehittämisessä organisaation sisällä. Tällä tavoin voidaan johtaa organisaation osaamista ja parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa rekrytoinnin yhteydessä.

Yleinen portfolioista noussut huomio oli, että järjestötoiminta kartutti menettelytapatietämystä ja kehitti metakognitiota, mutta se ei ollut ainoa tie näiden osaamisalueiden kehittämiseen. Opinnot, niiden oheisaktiviteetit, mikä tahansa työkokemus ja oman tieteenalan tai opintosuunnan erityislaatuisuus tuotti osaamista näissä molemmissa tietämyksen kategorioissa. Erityistä portfolioissa oli, että ne sisälsivät metakognition ohella kollektiivisen säätelytietämyksen kuvausta eli sellaisen osaamisen kuvausta, jolla pyritään kollegiaalisiin hyveisiin. Tämän muodostumisessa tärkeässä osassa on yhteistoiminta, olkoon se sitten järjestö-, opintopiiri- tai muuta kollegiaalista toimintaa. Jopa yksilöllisyyttä jo käsitteen nimessä korostava metakognitio kehittyi kuvausten perusteella sosiaalisessa prosessissa. Valtiotieteellisen tiedekunnan opiskelijoiden portfolioissaan ilmentämä kollektiivinen säätelytietämys voi näyttäytyä Bereiteriä (2002,

145–146) mukailleen itseriittoisena, alan omaa ylemmyyttä korostavana, ja siten jopa työllistymistä haittaavana tekijänä. Toisaalta tällainen alan itsetieto, ”omatunto” voisi toimia myös työelämätaivona, jos työnantajat ymmärtävät antaa sille kuuluvan arvon ammatillista pätevyyttä parantavana tekijänä.

LÄHTEET

- Abas-Mastura, Maripaz, Imam, Ombra, A. & Osman, Shuki (2013). Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 150–162.
- Aholaakko, Tanja (2019). *Johtuuko työttömyys yksilöstä vai rakenteista? Asiantuntijoiden näkökulma korkeakoulutettujen työttömyyteen ja työllistymisen haasteisiin*. Sosiologian pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto.
- Alasalmi, Juho, Busk, Henna, Holappa, Veera, Huovari, Janne & Vaahtoniemi, Saara (2022). Osaajapula vai työvoimapula – Mistä avointen työpaikkojen määrän kasvu kertoo? *Akava Works* 31.5.2022. Haettu sivulta <https://akava-works.fi>, 25.5.2023.
- Autioniemi, Jari, Mäntylä, Niina, Kosonen, Jonna, Partinen, Hanna & Pernaa, Hanna-Kaisa (2021). Muuttuva julkinen hallinto ja työelämäkompetenssien suuntaviivat suomalaisessa korkeakoulutuksessa. *Hallinnon Tutkimus*, 40(2), 94–110. <https://doi.org/10.37450/ht.95637>
- Bauer, Martin W. (2000). Classical Content Analysis: a Review. Teoksessa Bauer, Martin W. & Caskell, George D. (Eds.), *Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook* (s. 131–151). London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849209731.n8>
- Campaign for Social Science (2020). *Vital Business: The Essential Role of the Social Sciences in the UK Private Sector*. London: SAGE Publications Ltd. Haettu sivulta <https://acss.org.uk/wp-content/uploads/Vital-Business.pdf>, 25.5.2023. <https://doi.org/10.4135/9781849209731.n8>
- Chick, Nancy (2013). *Metacognition*. Vanderbilt University Center for Teaching. Haettu sivulta <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/metacognition/>, 22.5.2023.
- Earl Rinehart, K. (2021). Abductive Analysis in Qualitative Inquiry. *Qualitative Inquiry* 27(2), 303–311. <https://doi.org/10.1177/1077800420935912>
- Flin, Rhona & O'Connor, Paul & Crichton, Margaret (2007). *Safety at the sharp end: a guide to non-technical skills*. Aldershot: Ashgate.
- Grant, Colin D. & Dickson, B. R. (2006). Personal Skills in Chemical Engineering Graduates: The Development of Skills Within Degree Programmes to Meet the Needs of Employers. *Education for Chemical Engineers* 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.1205/ece.05004>
- Hagelin, Aki, Carver, Eric & Lindholm, Jonas (2022). *Helsingin yliopiston maisteriuraseurantatutkimus. Vuosina 2003–2016 valmistuneet*. Helsingin yliopisto 30.9.2022.
- James, Susan, Warhurst, Chris, Tholen, Gerbrand & Commander, Johanna (2013). What we know and what we need to know about graduate skills. *Work, Employment and Society* 27(6), 952–963. <https://doi.org/10.1177/0950017013500116>
- Jarrahi, Mohammad H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons* 61(4): 577–586. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.007>
- Jonck, Petronella & van der Walt, Freda (2015). Graduate Employability Skills: Differences between the Private and the Public Sector in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6(3), 345–352. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s2p345>
- JOTPA (2022) Valtakunnalliset osaamiskapeikat – ennakoititulosia ja tilannekuva vuodelle 2022. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus 17.3.2022. Haettu sivulta <https://okm.fi>, 25.5.2023.
- Järvensivu, Anu, Isacsson, Annica, Raatikainen, Eija, Simola-Alha, Nina & Heinilä, Henna (2020). Organisaatiositoutuminen työurien kaaosteorian valossa. *Hallinnon tutkimus*, 39(4), 239–254. <https://doi.org/10.37450/ht.102248>
- Karhunen, Hannu, Pehkonen, Jaakko & Syrén, Susanne (2017). Opintopolut, opintomenestys ja työmarkkina-tulemat: Havaintoja Jyväskylän yliopiston opiskelijoista. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu Student Life -raportti 1.7.2017. Haettu sivulta <https://docplayer.fi/storage/61/45511334/1685012894/SJXi0cJhIZLBy9CixCDvKQ/45511334.pdf>, 25.5.2023.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Palmenia.
- Le Deist, Françoise Delamare & Winterton, Jonathan (2005) What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>

- Le Maistre, Cathrine, & Paré, Anthony (2006). A typology of knowledge demonstrated by beginning professionals. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & G. Boulton-Lewis (Eds.), *Higher Education and work: Collaborations, confrontations and challenges* (s. 103-113). Amsterdam: Elsevier.
- Makasiranondh, Woratat, Maj, S. P., & Veal, D. R. (2011). Student opinions on their development of non-technical skills in IT education. *Modern Applied Science* 5(2), 3–10. <https://doi.org/10.5539/mas.v5n2p3>
- McCormick, Robert (1997). Conceptual and Procedural Knowledge. *International Journal of Technology and Design Education* 7, 141–159. <https://doi.org/10.1023/A:1008819912213>
- Omar, Nik H., Manaf, Azmi A., Mohd, Rusyda H., Kassim, Arena C. & Aziz, Khairrani A. (2012) Graduates' Employability Skills Based on Current Job Demand through Electronic Advertisement. *Asian Social Science*, 8(9): 103–110. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n9p103>
- Pehkonen, Jaakko, Huuskonen, Jussi & Tornberg, Kall (2018). Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. *Valtioneuvoston selvitys - ja tutkimustoiminnan julkaisusarja* 15/2018.
- Raju, Jaya (2014). Knowledge and skills for the digital era academic library. *The Journal of Academic Librarianship* 40(2), 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.007>
- Ring, Marjo, Laulainen, Sanna & Rissanen, Sari (2019). Psykologinen sopimus sosiaali- ja terveydenhuollossa – Narratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Työelämän tutkimus*, 17(2), 88–102.
- Rouhelo, Anne & Rantakilpi, Sirkku (2005) Suuret odotukset vai turhat toiveet? Akateemiset generalistit vuosituhannen vaihteen työmarkkinoilla. *Aikuiskasvatus* 1/2005. <https://doi.org/10.33336/aik.93603>
- Selvadurai, Sivapalan, Choy, Er Ah & Maros, Marlyna (2012). Generic Skills of Prospective Graduates from the Employers' Perspectives. *Asian Social Science* 8(12): 295–303. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n12p295>
- Sippola, Markku (2011). Työelämän laadun käsitteen muutos – sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984-2009. *Hallinnon tutkimus* 30(1): 20–36.
- Sirevåg, Irene, Tjoflåt, Ingrid & Hansen, Britt S. (2021). A Delphi study identifying operating room nurses' non-technical skills. *JAN – Journal of Advanced Nursing* 77(12), 4935–4949. <https://doi.org/10.1111/jan.15064>
- Soini, Helena, Salokekkilä, Pirkko, Kupiainen, Marketta, Leino-Kilpi, Helena, Löyttyniemi, Eliisa, Riila, Mari & Häggman-Laitila, Arja (2021). Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten geneerinen osaaminen – kyselytutkimus sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille. *Hallinnon tutkimus*, 40(5), 339–353. <https://doi.org/10.37450/ht.101945>
- Succi, Chiara & Canovi, Magali (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education* 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Swanson, H. Lee (1990). Influence of metacognition and aptitude on problem solving. *Journal of Educational Psychology* 82, 306–314. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.2.306>
- Tholen, Gerbrand, James Relly, Susan, Warhurst, Chris & Commander, Joanna (2016). Higher education, graduate skills and the skills of graduates: the case of graduates as residential sales estate agents. *British Educational Research Journal* 42(3), 508–523. <https://doi.org/10.1002/berj.3222>
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.
- Tuononen, Tarja (2019). *Employability of university graduates: The role of academic competences, learning and work experience in the successful transition from university to working life*. University of Helsinki.
- Tynjälä, Päivi, Slotte, Virpi, Nieminen, Juha, Lonka, Kirsti & Olkinuora, Erkki (2006). From University to Working Life: Graduates' Workplace Skills in Practice. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & G. Boulton-Lewis (Eds.), *Higher Education and Working Life: Collaborations, Confrontations and Challenges* (s. 73–88). Amsterdam: Elsevier, 73–88.
- Velasco, Manuel S. (2012). More Than Just Good Grades: Candidates' Perceptions About the Skills and Attributes Employers Seek in New Graduates. *Journal of Business Economics and Management* 13(3), 499–517. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620150>
- Verma, Amit, Yurov, Kirill M., Lane, Peggy L. & Yurova, Yuliya V. (2019). An investigation of skill requirements for business and data analytics positions: A content analysis of job advertisements. *Journal of Education for Business*, 94(4), 243–250. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1520685>

Liite 1 Portfolioiden ja työpaikkailmoitusten alustavan analyysin pohjalta syntyneet pääkategoriat ja niitä vastaavat koodit

Kategoria	Koodit
1. Alakohtaiset taidot	1.1 Viestintä (myös digitaalinen); 1.2 Analytiikka/data-analyysi/vaikuttavuuden arviointi/raportointi; 1.3 AI/IoT/hakukoneoptimointi/digitaaliset palvelut/pilvipalvelut; 1.4 Ohjelmistonkehittäminen/peliala; 1.5 Standardit/protokollat/sertifioinnit; 1.6 Tietosuoja/kyberhallinto; 1.7 Tietokannat/viralliset tilastot/tiedonhallinnan kehittäminen; 1.8 Projektinhallinta-/suunnittelu-/kehittämistyökalut; 1.9 Palvelu-/toiminnanohjaus-/sisällönhallintajärjestelmät/kokonaisarkkitehtuuri; 1.10 Käsikirjoittaja; 1.11 Ohjaus; 1.12 Valosuunnittelu; 1.13 Toimittaminen/tuottaminen/julkaisujärjestelmät; 1.14 Graafinen suunnittelu/kuvankäsittely/videotuotanto; 1.15 Taideala; 1.16 Energia-ala; 1.17 Teollisuus; 1.18 Rakentaminen/rakennussuunnittelu/kiinteistöala; 1.19 Sisustus/toimistoratkaisu; 1.20 Yliopistohallinto/korkeakoulu yhteistyö; 1.21 Talousosaaminen; 1.22 Verotus; 1.23 Kaupunkisuunnittelu; 1.24 Paikkatietoala/liikenneala; 1.25 Yrityskenttä, -hallinto ja sen järjestelmät, liiketoiminta; 1.26 Brändiosaaminen/kanavien hallinta/asiakkaan sisältö; 1.27 B2B-myynti/asiakkuudenhallinta/asiakasrajapinta; 1.28 TKI-toiminta/tuoteistus; 1.29 Elinkeino-/innovaatio-/kasvuyrityspolitiikka; 1.30 Konsultointi; 1.31 Palkkausjärjestelmät/palkka-aineistot; 1.32 Rekrytointi/HR/osaamisen kehittäminen; 1.33 Varainhankinta; 1.34 Markkinointi/myynti (myös digitaalinen); 1.35 Budjetointi; 1.36 Rahaliikenne, kirjanpito, laskutus; 1.37 Sijoittaminen, rahoitus, riskienhallinta; 1.38 Palvelumuotoilu; 1.39 Ravintola-ala/tapahtumala; 1.40 Palvelu toimiala/kaupan ala; 1.41 Kielipalvelut/kääntäminen; 1.42 Lakiosaaminen/säädösvalmistelu/rikosseuraamusala; 1.43 Turvallisuus/poliisi/varautuminen/rajavartiolaitys; 1.44 Ilmastotyö/päästölaskelmat/vihreä siirtyminen; 1.45 Kiertotalous/jätepäästöt; 1.46 Vakuutusala/vahingonkorvauspalvelut; 1.47 Maahanmuuttopolitiikka/-asiat; 1.48 Lastensuojelu/perheväkivalta/väkivaltatyö; 1.49 Sote-sektori/sosiaaliala/potilastietojen ylläpito/lääkelaskuosaaminen; 1.50 Lääketeollisuus/-kehittäminen; 1.51 Laatutyö; 1.52 Kehitysvamma-ala; 1.53 Työturvallisuus/-lainsäädäntö; 1.54 Uraohjaus/työvoimakoulutus/työllisyys- ja osaamisjärjestelmät/ansioluettelotietokannat; 1.55 Työsuhteet/työsuhdelainsäädäntö/työehtosopimukset/työlainsäädäntö; 1.56 Pedagogiikka/koulutusala (myös digitaaliset oppimisympäristöt ja jatkuva oppiminen); 1.57 Pelastustoimi; 1.58 Järjestötoiminta; 1.59 Julkinen sektori/julkishallinto/poikkihallinnollinen yhteistyö; 1.60 EU-asiat/-vaikuttaminen; 1.61 Sosiaaliturvajärjestelmä, sosiaaliset ilmiöt
2. Akateemiset taidot	2.1 Argumentaatiotaidot; 2.2 Aineistonkeruu/-käsittely; 2.3 Haastattelutaidot; 2.4 Menetelmätaidot/tilastointi; 2.5 Käsitteellistäminen; 2.6 Analyysi/jäsentäminen/systemaattinen ajattelu; 2.7 Arkistointi/dokumentaationhallinta; 2.8 Tiivistäminen/kiteytys/tiedon jalostaminen; 2.9 Lähdekriittisyys; 2.10 Olennaisen tunnistaminen; 2.11 Rakenteiden tunnistaminen; 2.12 Syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen; 2.13 Yhteyksien löytäminen; 2.14 Soveltaminen/johtopäätösten tekeminen; 2.15 Kriittinen ajattelu/kriittinen lukutaito; 2.16 Sosiaalisten suhteiden ja rakenteiden ymmärrys; 2.17 Yhteiskunnallinen ymmärrys; 2.18 Ymmärrys hiilijalanjäljestä/ympäristöstä/kestävästä kehityksestä; 2.19 Kuluttajakäyttäytyminen; 2.20 Teknologioiden/teknologian ymmärrys; 2.21 Eettinen asiantuntijuus/ymmärrys; 2.22 Moni-/laaja-alaisuus; 2.23 Näkökulmanotto; 2.24 LGBT-/sateenkaariymmärrys; 2.25 Medialukutaito/mediaymmärrys/viestinnän vaikuttavuus; 2.26 Akateemiset meriitit/tutkijankoulutus; 2.27 Puolueeton tarkastelu/oletuksien tunnistaminen

3. Kognitiiviset taidot	3.1 Ongelmanratkaisu; 3.2 Loogisuus/päätelykyky/terävyys; 3.3 Informaation vastaanotto/uuden tiedon hankkiminen; 3.4 Tiedonhankinta/-käsitteleminen/omaksuminen; 3.5 Kokonaisuuksien hahmottaminen/hallinta; 3.6 Yksityiskohtien tunnistaminen; 3.7 Luova ajattelu; 3.8 Kekseliäisyys/innovatiivisuus/luovuus; 3.9 Reagointikyky; 3.10 Oppimiskyky
4. Geneeriset taidot	4.1 Kirjallinen ilmaisu; 4.2 Kielitaito (muut kuin kotimaiset kielet); 4.3 Ihmistuntemus/-ymmärrys; 4.4 Kohtaamistaidot; 4.5 Monikulttuurisuus/-kansainvälisyystaidot; 4.6 Kehittämistaidot/kehityskohteiden huomaaminen; 4.7 Asiakaspalvelutaidot; 4.8 Ennakointi-/suunnittelutaidot; 4.9 Strategiataidot; 4.10 Sisällöntuotanto; 4.11 Viestintä-/tiedotustaidot; 4.12 Esiintymistaidot; 4.13 Pitchaustaito/tarinankerronta; 4.14 Taitotaidot; 4.15 Visuaaliset taidot/visualisointi; 4.16 Kuuntelutaidot; 4.17 Vuorovaikutus-/kommunikointitaidot; 4.18 Verkostoitumistaito/sidosryhmäyhteistyö/verkostomainen työskentelytapa; 4.19 Ryhmä-/yhteistyötaitot; 4.20 Keskustelutaidot; 4.21 Palautteen antaminen; 4.22 Neuvottelu-/sovittelu-/näkökantojen sovittaminen/konfliktinratkaisutaidot; 4.23 Johtamis-/tiimin veto-/päättökentekotaidot; 4.24 Delegointi; 4.25 Ohjaus-/opastus-/valmennustaidot; 4.26 Mentorointi/fasilitointi; 4.27 Pedagogiset/koulutustaidot; 4.28 Pehdyttämistaidot; 4.29 Motivointi-/kannustustaidot; 4.30 Organisoitintaidot; 4.31 Projektityötaitot/hankkeiden valmistelu; 4.32 Matemaattiset taidot/laskutaito; 4.33 Digi-/IT-/alustaosaaminen
5. Työn- ja itsehallinta	5.1 Ei – Rutiinityötaitot; 5.2 Priorisointitaidot; 5.3 Itsensä johtaminen; 5.4 Itseohjautuvuus/itsenäinen työskentely/itsesääntely; 5.5 Tehtävien koordinointi/työmäärän arviointi/moniajo; 5.6 Ajanhallintataidot
6. Henkilökohtaiset ominaisuudet	6.1 Vastuuntuntoisuus/vastuunkanto; 6.2 Rehellisyys; 6.3 Luotettavuus; 6.4 Tunnollisuus/asioiden loppuun saattaminen; 6.5 Pitkäjänteisyys/sinnikkyys/kärsivällisyys; 6.6 Sietokyky(epäiv./epäm.tilanteet); 6.7 Paineen-/stressinsietokyky; 6.8 Järjestelmällisyys; 6.9 Päätäväisyys/määrätietoisuus/periksiantamattomuus; 6.10 Ahkera/työtä pelkäämätön; 6.11 Reippaus/taito tarttua toimeen; 6.12 Toimeenpaneva/aikaansaava/kyky implementoida; 6.13 Tehokkuus; 6.14 Tarkkuus/täsmällisyys/näppäryys; 6.15 Huolellisuus/harkinta; 6.16 Suurpiirteisyys; 6.17 Tasapainoisuus; 6.18 Oma-aloitteisuus/aloitteellisuus/proaktiivisuus; 6.19 Itsevarmuus/vakuuttavuus/jämäkkyys; 6.20 Rohkeus/pelkäämättömyys; 6.21 Heittäytymiskyky; 6.22 Avoimuus; 6.23 Ennakkoluulottomuus/avarakatseisuus; 6.24 Uteliasuus; 6.25 Positiivisuus/elämänmyönteisyys; 6.26 Aurinkoisuus/iloisuus/hymyileväisyys; 6.27 Ystävällisyys/helppo lähestyttävyyys; 6.28 Sosiaalisuus/tulee toimeen/tunneälykkyys; 6.29 Ulospäin suuntautuneisuus; 6.30 Huumorintaju/itselle nauraminen; 6.31 Kannustavuus/innostaminen; 6.32 Palautetta pelkäämätön; 6.33 Tilannetaju/tilanteen hallinta; 6.34 Humaanisuus/ihmislähtöisyys/-läheisyys; 6.35 Empaattisuus/myötätuntoisuus; 6.36 Avuliaisuus/huomioonottavaisuus/huomaavaisuus/kohteliaisuus; 6.37 Oikeudenmukaisuus; 6.38 Rauhallisuus/leppoisuus; 6.39 Sopeutumiskyky/joustavuus/muuntautumiskyky; 6.40 Innostuneisuus; 6.41 Päämäärätietoisuus/tavoitteellisuus
7. Asenne/eetos	7.1 Eteenpäinpyrkivyyys/kunnianhimoisuus; 7.2 Tulosorientoituminen/laatu tärkeää/jatkuvaa parantaminen; 7.3 Halu kehittyä/opia uutta/itsensä kehittämisen/älyllinen uteliasuus; 7.4 Haasteita pelkäämätön/haasteisiin tarttuva; 7.5 Muutosmyönteisyys/uudistusmielisyys/vaihtelevuudenhalu/halu vaihdella paikkaa; 7.6 Matkustushalukkuus/-valmius; 7.7 Asiakaspalveluhenki/asiakaslähtöisyys/palvelualltius; 7.8 Aktiivisuus/energisyys; 7.9 Dynaamisuus/yrittäjämielinen mielenlaatu/myynnillinen luonne; 7.10 Ratkaisukeskeisyys; 7.11 Näkemysellisyys/uudet näkökulmat; 7.12 Yhteisöllisyys/työhyvinvoinnin kehittäminen; 7.13 Korkea työmoraali; 7.14 Sitoutuneisuus/omistautuminen/intohimo/motivoituneisuus