

**Kasvatustieteen opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta ja kehittämis ehdotuksia uraohjauspalveluihin**

Emilia Sorajoki

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Sorajoki, Emilia. 2023. Kasvatustieteen opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta ja kehittämis ehdotuksia uraohjauspalveluihin. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 59 sivua.**

Tutkielman tavoitteena oli selvittää yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden näkemyksiä yliopiston uraohjauksesta, sekä millaisia kehittämis ehdotuksia heillä on uraohjauspalveluihin. Aihetta on tärkeä tutkia, koska työelämän muutos haastaa opiskelijoita yhä yksilöllisempään uran suunnitteluun. Ohjauksella voidaan tukea opiskelijan itsetuntemuksen ja päätöksentekotaitojen kehittymistä, jotka vaikuttavat merkittävästi hänen tulevaisuuteensa ja työllistymismahdollisuuksiinsa. Tutkimuksen avulla saadaan arvokasta tietoa opiskelijoiden näkemyksistä uraohjaukseen liittyen. Tulokset auttavat kehittämään uraohjauspalveluita vastaamaan opiskelijoiden tarpeisiin ja toiveisiin ja tietoa, miten tukea yksilön kykyä suunnitella omaa uraansa opintojen eri vaiheessa. Tutkielman aineisto koostuu kahdeksasta yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijan avoimesta haastattelusta, jotka analysoitiin sisällönanalyysillä.

Tutkimustulokset osoittavat, että opiskelijoilla on tarvetta oikea-aikaiselle uraohjaukselle. Tarve vaihtelee kuitenkin opintojen eri vaiheessa. Opintojen alussa kaivataan apua opintojen rakentamiseen ja tutkinnon kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen, kun taas maisterivaiheessa kaivataan enemmänkin tukea työelämään siirtymiseen, sekä työllistymisvaihtoehtojen kartoittamiseen. Uraohjauspalvelut koettiin jäävän kaukaisiksi ja mielikuva uraohjauksesta oli opiskelijoilla paikoin hyvinkin epäedullinen. Opiskelijat kaipaavat uraohjauspalveluihin selkeyttä, matalan kynnyksen palveluita ja nykyaikaisia ohjauksen muotoja, kuten etäohjauksen mahdollisuutta, sekä erilaisten teknologisten alustojen hyödyntämistä tiedon jakamiseen.

Asiasanat: uraohjaus, uraohjauspalvelut, kasvatustieteen opiskelijat, korkeakoulu

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ .....</b>	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
1.1 Ura käsitteenä ja erilaiset urakäsitykset .....	8
1.2 Urateoriat ja uraan liittyvä päätöksenteko.....	11
1.3 Uraohjaus korkeakoulussa ja urasuunnittelutaitojen kehittäminen .....	13
1.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	18
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT.....</b>	<b>19</b>
2.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tieteenfilosofiset lähtökohdat.....	19
2.2 Tutkimuskonteksti.....	20
2.3 Tutkimuksen osallistujat.....	22
2.4 Tutkimusaineiston keruu.....	22
2.5 Aineiston analyysi .....	23
2.6 Eettiset ratkaisut.....	25
<b>3 TULOKSET.....</b>	<b>26</b>
3.1 Opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta.....	26
3.1.1. Asiantuntijuuden kehittyminen.....	28
3.1.2 Uraohjauksen käytännöt .....	32
3.1.3 Uraohjauksen asenteet.....	37
3.2 Opiskelijoiden kehittämis ehdotuksia uraohjauspalveluihin .....	39
3.2.1 Uraohjauspalveluiden saavutettavuus ja käytännöt.....	40
3.2.2 Työelämäyhteydet ja osaamistarpeet uraohjauspalveluissa....	42
<b>4 POHDINTA.....</b>	<b>45</b>
4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	45

4.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusaiheita.....	49
<b>5 LÄHTEET.....</b>	<b>52</b>
<b>6 LIITTEET .....</b>	<b>57</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämän muutos lisää yksilön toimijuuden merkitystä oman uran suhteen. Työtehtävien yksilöllistyminen ja jatkuvan oppimisen tarve ovat lisääntyneet. Työuran ja elämänkaaren eri vaiheissa yksilön tulee kehittää omaa osaamistaan suhteessa työelämän osaamisvaatimuksiin. Jos urakäsitys nähtiin aikaisemmin kertaluontoisena valintana, on tämän käsityksen tilalle noussut oman uran ja oman osaamisen jatkuva rakentaminen ja kehittäminen. Uraa ei kuitenkaan nähdä enää elämän keskiössä, vaan holistisesti osana elämäntilannetta, jossa voivat vuorotella erilaiset elämäntilanteet kuten opiskelu, ammatinvaihdokset tai väli-vuodet. Ura on tullut osaksi muuta elämää ja enää ei voida rajata, että ura olisi irrallinen osa elämää tai identiteettiä (Deal ym., 2010; Hartung, 2010).

Työelämän vaatiessa työntekijöiltään yhä enemmän tulisi opintojen aikana kiinnittää huomiota, että korkeakouluista siirtyä työelämään yksilöitä, joiden urasuunnittelu- ja työelämätaidot riittävät vastaamaan uudenlaisten, monipuolisempien urien haasteisiin. Oppimisympäristöt ovat kuitenkin hyvin kaukana aidoista työympäristöistä (Dunn ym., 2020). Opiskelijoilta vaaditaan valmiutta reagoida muutoksiin, sekä päivittää ja tunnistaa omaa osaamistaan. Tällä hetkellä korkeakouluissa opiskelevia opiskelijoita koulutetaan tulevaisuuden työhön, jonka kaikkia kehittyviä osa-alueita ei pystytä vielä tunnistamaan. Tähän tarpeeseen tarvitaan tulevaisuusorientoitunutta uraohjausta, jossa opiskelijoiden toimijuutta tuetaan, sekä heidän ammatillista- ja osaamisidentiteettiänsä vahvistetaan. Myönteinen käsitys itsestä oppijana ja omien taitojen, sekä kiinnostuksen kohteiden tunnistaminen lisää opiskelijoiden minäpystyvyyttä, joka puolestaan tukee osaamisen kehittymistä ja vahvistaa tunnetta omasta kyvykkyydestä (Lent & Brown, 2013). Tämä on tärkeää, koska opiskelijat joutuvat toimimaan yhä aktiivisemmin oman uransa puolesta: urat eivät synny itsestään, vaan yksilöiltä vaaditaan mukautumiskykyä ja uteliaisuutta tehdä omaa elämäntilannetta ja uraa koskevia valintoja jo opintojen aikana (Savickas, 2005).

Yhteiskunnan yksilöllistyminen tuo vapautta toteuttaa omaa uraansa ja toiveitaan, mutta toisaalta yksilöllistyminen kasvattaa tarvetta oikeanlaiselle tuelle

ja valinnoille urapäätöksissä. Toisaalta muutoksen keskellä myös uraohjaajat tarvitsevat jatkuvaa kouluttautumista, että he pystyvät vastaamaan yksilöiden avun tarpeeseen. (Julkunen, 2003.) Muutokset ovat tuoneet tarpeen päivittää ohjauskäytäntöjä 2020-luvulle. Ohjauksen kehittäminen ja uraohjauksen sekä elinikäisen oppimisen ohjauksen painottaminen on ollut tapetilla ohjauksen kehittämisen hankkeissa niin kansainvälisissä kuin kansallisissa yhteyksissä. (ks. esim. Jatkoväylä, 2018; Nopsa, 2019; Kuurila, 2014.) Muun muassa Valtioneuvoston julkaisema Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 pyrkii vastaamaan näihin tarpeisiin. Tavoitteena on parantaa ohjauksen saatavuutta, sekä vahvistaa elinikäisiä urasuunnittelutaitoja ja jatkuvan oppimisen kehittämistä (Yliopistolaki, 558/2009). Elinikäisen ohjauksen käsitteellä tarkoitetaan, että missä tahansa elämänvaiheessa yksilö pystyy tekemään itseään ja uraansa koskevia mielekkäitä valintoja ja päätöksiä sekä kokee, että hän pystyy vaikuttamaan tulevaisuuden mahdollisuuksiin ja tunnistamaan omaa osaamistaan ja peilaamaan tätä työmarkkinoilla oleviin mahdollisuuksiin. (ELO-foorumi, 2020.)

Korkeakouluissa ohjausta voivat antaa muun muassa tuutoriopettajat, opettajat, urapalvelujen henkilöstö, opinto-ohjaajat, mentorit ja esimerkiksi alumnit. Opiskelijoiden ongelmana onkin ollut tunnistaa, kuka on ohjaaja ja kenen ohjaajan puoleen tulisi kääntyä (Maanselkä, 2003). Useissa tutkimuksissa on todettu, että korkeakoulun uraohjauspalveluissa on kehitettävää ja palveluiden pirstaleisuutta sekä ohjauksen tavoitteita tulisi kirkastaa (Saukkonen, 2011). Opiskelijat nähdään ohjauksessa objektina, jossa opiskelijoille annetaan ohjausta ongelmien ilmaantuessa, vaikka lähtökohtana tulisi olla opiskelijan oman toimijuuden vahvistaminen, jotta hän osaisi toimia mahdollisten ongelmien ilmaantuessa.

Urasuunnittelutaitoja tulisi vahvistaa koko opintojen ajan ja näin varmistaa, että jatkuvan uran rakentaminen myös opintojen jälkeen on mahdollista. Jatkuvan uran rakentaminen pitää sisällään uraohjauksessa vahvistettavia taitoja kuten oman asiantuntijuuden rakentamista, työmarkkinatuntemusta, verkostoitumista, sekä taitoa ylläpitää ja kehittää omia tietoja ja taitoja. (Kettunen ja Vuorinen, 2020.) Myös muissa aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että tällä hetkellä

ohjaus valmentaa pikemminkin koulutuspaikan valintaan ja muihin käytännön asioihin kuin urasuunnittelutaitojen lisäämiseen, vaikka kansainvälisissä tutkimuksissa on näyttöä siitä, että urasuunnittelun onnistuminen ja tarkoituksenmukainen käyttö on yhteydessä opinnoissa suoriutumiseen, sekä sujuvaan työmarkkinoille siirtymiseen. (Kettunen ja Vuorinen, 2021.) Jyväskylässä, Helsingissä ja Turussa valmistuneille tehdyssä tutkimuksessa (Tynjälä ym., 2006) kävi ilmi, että 64 prosenttia valmistuneista vastasi, että työssä tarvittavat taidot on opittu vasta itse työssä. Vain 14 prosenttia koki, että yliopisto on antanut riittävät työelämävalmiudet työhön. 10 prosenttia vastanneista koki, että yliopisto ja työelämä yhdessä ovat antaneet riittävät työelämävalmiudet.

Urasuunnittelun ja ohjauksen kysymyksiä täytyy haastaa nyky maailmassa, jossa lineaaristen, ulkoa määritettyjen urien sijaan yksilö rakentaa uraansa suhteessa itseensä, sekä suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä ja omiin kokemuksiinsa (Savickas, 2005). Uraohjauksessa tulee huomioida nämä muuttuvat työolosuhteet, sekä sukupolvien erot ura-ajattelussa ja uusien urien luonne (Liimatainen, 2011).

Tässä tutkimuksessa tutkin yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden uraohjaukseen liittyviä näkemyksiä ja kehittämisehdotuksia uraohjauspalveluihin. Kasvatustieteen maisterin tutkinto pääaineena yleinen- ja aikuiskasvatustiede on tutkintona niin kutsuttu generalistinen tutkinto eli tutkinto, joka ei anna suoraan pätevyyttä mihinkään ammattiin. Jokelainen (2020) kuvaa generalisteja artikkelissaan tulevaisuuden tekijöiksi, joilta löytyy taidot toimia tulevaisuuden muutostrendien aallonharjalla: kriittinen ajattelu, moniammatillinen yhteistyö, monitieteellisyys, sekä ymmärrys omasta asiantuntijuudesta nousevat esiin puhuttaessa generalistin erityisosaamisesta työmarkkinoilla. Kuitenkin aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeakoulutettujen työllisyysongelmat ovat nimenomaan generalistisilla aloilla. Etuna on, että generalistialoilta valmistuneet voivat sijoittua laaja-alaisesti erilaisiin tehtäviin, joihin vaaditaan soveltuva korkeakoulututkinto. (Rouhelo, 2009.) Kuitenkin opintojen aikaiseen uraohjaukseen tulisi kiinnittää huomiota, että yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden työelämävalmiudet ja -taidot kehittyisivät. Lisäksi olisi tärkeää, että jo opintojen

aikana kiinnitettäisiin huomiota opiskelijoiden osaamisen tunnistamiseen, jotta asiantuntijuus kehittyisi. Opiskelijoille on tärkeää välittää uraohjauksen kautta, että työelämävalmiuksien kehittäminen on merkittävä osa opintoja ja tulevaa työelämää.

Tavoitteet generalistien työllistymismahdollisuuksille ovat kovat, mutta tukeeko opintojen aikainen ohjaus näitä tavoitteita, jos ohjauksen kenttä on toiminut samanlaisena pitkään ja uraohjaus on edelleen käsitteenä moniulotteinen ja väljä? Jopa 70 prosenttia yliopisto-opiskelijoista kokee kaipaavansa lisää tukea työelämätaitojen kehittämiseen. (Rantanen, 2018.) Tähän kysymykseen haluan hakea tutkimuksellani lisää vastauksia, millaisia näkemyksiä opiskelijoilla on uraohjauksesta. Lisäksi haluan selvittää, minkälaisia kehittämisehdotuksia yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoilla uraohjauspalveluille.

Aiemmat tutkimukset ovat liittyneet enemminkin ammattikorkeakoulutuksen uraohjauksen kehittämiseen, ja yliopisto-opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta ei ole tutkittu läheskään yhtä paljon. Korkeakoulututkimusta tehdään eri aloilla, mutta lähellä valmistumista olevien opiskelijoiden uraohjauksen tarpeita kuvaavaa tutkimusta ei ole juuri tehty. Tämä tutkimus tuottaa tietoa uraohjauksen tämänhetkisestä tilasta yliopistolla, minkä kautta tutkimuksen hyöty voi ylettyä laajalti niin yksilö-, yhteiskunta kuin organisaatiotasolle. Laadukas ohjaus edistää siirtymistä työmarkkinoille, vähentää oppilaitostasolla keskeyttämiä ja toisaalta taas yksilötasolla vahvistaa opiskeluihin sitoutumista sekä lisää yksilön toimijuuden tunnetta selkeyttämällä omaa polkua. (OECD, 2004; Hooley, 2014.)

## **1.1 Ura käsitteenä ja erilaiset urakäsitykset**

Ura käsitteenä on monitulkintainen riippuen, missä kontekstissa se esiintyy. Se voidaan nähdä organisatorisena käsitteenä tai yksilön urana. Organisatorisena käsitteenä ura tarkoittaa organisaation sisällä tapahtuvia siirtymiä, joihin vaikut-



tavat organisaation tavoitteiden saavuttaminen ja henkilöstön sitouttaminen organisaatioon. (Lerikkanen, 2002.) Yksilölähtöisenä käsitteenä ura rakentuu yksilön omien uratavoitteiden ja -toiveiden kautta. Näin ollen ura nähdään yksilön itse saavuttamana ja siihen vaikuttavat hänen omat henkilökohtaiset ominaisuutensa ja vahvuutensa. Tässä mallissa yksilö nähdään siis aktiivisena toimijana oman uran kehittämisessä ja vastuussa uran onnistumisesta ja kehittämisestä.

Muutokset yhteiskunnassa sekä kulttuurisessa ja sosiaalisessa ympäristössä ovat vaikuttaneet myös uraan käsitteenä. (Onnismaa, 2003.) Ura on aiemmin nähty suorana jatkumona valmistumisesta lähes eläkeikään asti. Sen on ajateltu olevan lineaarinen ja sen onnistumista on mitattu organisaatiohierarkiassa nousemisena. (Marttila, 2015.) Lineaarisen uran mallin tilalle on noussut yksilöllisempi, subjektiivinen käsitys urasta, jossa keskiöön nousevat yksilölliset elämäntapahtumat, joihin vaikuttavat ympäristö, sosiaaliset suhteet sekä konteksti (Kuorila, 2014). Ura koetaan enemmänkin prosessina, joka voi edetä eri tavoin ja se nähdään osana laajempaa yksilön elämäntapahtumien kokonaisuutta (Deal ym. 2010; Hartung 2010). Subjektiivisen uran keskiössä korostuvat yksilön oma kokemus onnistumisesta urasta ja tulokset tapahtuneesta, ei niinkään ulkoa tulevat palkkiot kuten palkka tai asema. Urat sitovat yksilön osaksi työelämää ja sitä kautta osaksi yhteiskunnallista kontekstia. (Komulainen & Sinisalo, 2006.)

Teknologian kehitys, digitalisaatio, globalisaatio ja demografian muutos ovat työelämän ja urien keskeisiä muutostekijöitä. Tekoäly ja robotiikka muovavat työtehtävärakenteita, ja työnteon luonne on muuttunut entistä nopeatemppoisemmaksi ja tehokkaammaksi. (Kettunen 2017; Sampson & Mäkelä, 2014). Digitalisaatio ja sitä kautta lisääntyneet etä- ja hybridityön mallit lisäävät työnteon joustavuutta sekä mahdollistavat organisaatioille moniammatillisten kansainvälisten tiimien hyödyntämisen, kun työntekeä ei ole aikaan ja paikkaan sidottua (Harteis, 2018).

Digitalisoituneet työympäristöt ja muuttuva työelämä vaativat työntekijöiltä kuitenkin uudenlaista oman osaamisen kehittämistä ja kykyä pysyä muutoksessa mukana. Jatkuvasti kehittyvät sovellukset, uudet viestintäkanavat ja -

muodot edellyttävät työntekijöiltä valmiuksia hyödyntää näitä tarkoituksenmukaisesti työssään sekä uudenlaisia tapoja oppia ja rakentaa uutta tietoa olemassa olevan tiedon päälle. (Harteis, 2018.) Globalisaation myötä työvoiman liikkuvuus on suurempaa ja yhä useampi voi tehdä töitä ulkomailla. Tämä voi aiheuttaa haasteita työhyvinvoinnille varsinkin, jos yksilö ei tunnista omia rajojaan. Työ- ja vapaa-ajan raja on häilyvämpää ja työ ulottuu yhä useammille elämänalueille (Karjalainen, 2021).

Uusissa urateorioissa otetaan huomioon yksilön oma toimijuus, ja ura nähdään suhteessa yksilön sen hetkiseen elämänvaiheeseen. Yksilöiden urapolut ja ammatit ovat yhä moninaisempia sekä uudelleenmuotoutuvampia, jolloin vastuu omasta uran rakentamisesta, sekä uraidentiteetin jatkuvasta kehittämisestä on yksilöllä itsellään. (Eteläpelto ym., 2013.) Yksilön on osattava hyödyntää osaamistaan projekti- ja pätkätöiden ollessa työelämän uusia normaaleja. Koulutus ei takaa enää työpaikkaa, vaan yksilön täytyy jatkuvasti rakentaa omaa urapolkua ja kyseenalaistaa, sekä arvioida aiempia valintojaan. Ammatillinen jatkuvuus ei kuvaa enää lineaarista eläkeikään asti etenevää uraa, vaan uusi urakäsitys näkee opiskelu- ja koulutusjaksojen olevan osa uraa, jotka vahvistavat yksilön tapaa toteuttaa omaa uraansa hänelle merkityksellisten arvojen kautta. (Julkunen, 2008; Almiala, 2008.) Uralla kiinnitetään yhä enemmän huomiota ammattitaidon kehittämiseen, sekä laajentamiseen eli jatkuvaan oppimiseen. Itsenäinen toimijuus uran kontekstissa korostaa kykyä tehdä omaa uraa koskevia ratkaisuja ja päätöksiä sekä hyödyntää sosiaalisia verkostoja. (Eteläpelto ym., 2011.)

Uutta urakäsitystä voidaan myös kritisoida sen korostaessa yksilön valintoja ja päätöksentekoa, jolloin nähdään yksilön olevan täysin vastuussa uran onnistumisesta. Kuitenkin uraa koskevat päätökset ja valinnat muotoutuvat vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön sekä taloudellisten ja kulttuuristen oletuksien kautta. (Komulainen & Sinisalo, 2006; Eteläpelto ym. 2011.) Uraohjauksen kontekstissa uudenlaiset urat korostavat entisestään urasuunnittelutaitojen ja uramuuntuvuuden tärkeyttä sekä millaisia merkityksiä yksilö antaa uralleen kussakin elämänkentässä (Onnismaa, 2007).

Sullivan (1999) on tuonut kaksi näkökulmaa muuttuviin urakäsityksiin, perinteisen ja uuden tavan määrittäen uria. Perinteisessä urakäsityksessä työsuhte ja uran toteutus nähdään niin, että organisaatiolle ollaan uskollisia ja uralla ei tehdä siirtymiä useiden organisaatioiden välillä. Lisäksi työntekijän osaaminen ja taidot nähdään enemmänkin organisaatiokohtaisina, eikä taitojen siirrettävyyttä nähdä. Uudessa urakäsityksessä (boundaryless careers) taas työsuhteen luonne on enemmänkin yksilön päätävällän alla. Joustavuus ja yksilön sen hetkisen elämäntilanteen huomioinen, on tärkeää, että yksilö pysyy organisaatiossa. Lisäksi osaamisten ja taitojen nähdään olevan siirrettäviä eri organisaatioiden välillä. Uudessa urakäsityksessä myös työn merkityksellisyys ja hallinnan tunne omasta työstä ovat tärkeitä työntekijälle. (Sullivan, 1999.) Yksilöiden nähdään olevan nykyaikana enemmänkin sitoutuneita ammatilliseen identiteettiinsä ja siihen, mitä he haluavat ammatillisesti edustaa kuin työnantajaan tai organisaatioon (Baruch & Vardi, 2016). Uraohjauksen on tärkeä vastata muuttuvien urien haasteisiin, koska opiskelijalla on yhä enemmän päätösvaltaa oman uran luomisesta, ja merkityksellisen työn löytäminen nähdään suurena osana elämäntulkua. Ohjauksen tulee siis auttaa opiskelijaa tunnistamaan omia persoonallisuustekijöitään ja urakäsitystään.

## **1.2 Urateoriat ja uraan liittyvä päätöksenteko**

Urateorioita ja uraan liittyviä päätöksenteon prosesseja voidaan jaotella eri tavoin. Esimerkiksi Osipow (1983, Kuurilan, 2014 mukaan) on jaotellut urateoriat ja uraan liittyvän päätöksenteon viiteen ryhmään. Piirreteoriat näkevät päätöksenteon ja uravalinnan yksilöllisestä näkökulmasta: henkilö valitsee uran omien kykyjensä ja mielenkiintojensa mukaan. Persoonallisuusteorioissa yksilö valitsee urallaan ennen kaikkea työn, jonka kautta hänen oma persoonansa pääsee esiin ja jonka kautta hän voi toteuttaa omia toiveitaan ja mielenkiinnonkohteitaan. Sosiologiset urateoriat korostavat ulkopuolisten olosuhteiden vaikutusta yksilön urakehitykseen. Minäkuvateorioissa, joita myös kutsutaan kehitysteorioiksi, ajatellaan urakehityksen määräytyvän elämäntulkun mukaisesti ja yksilön sitä

kautta itsestään muodostaman kuvan kautta. Urapäätös tehdään sen mukaan, että minäkuva ja ammattiuran kuva ovat samassa linjassa. Viidennessä eli käyttäytymistieteellisissä teorioissa otetaan puolestaan laajemmin huomioon urien moninaisuus sekä elämänculun ja muiden elämän osa-alueiden vaikutus uriin ja elämän kokonaisuuteen. (Määttä, 2007.)

Sampson ym. (2004), ovat kehittäneet CIP-teorian (cognitive information processing theory), jossa urasuunnittelutaidot rakentuvat kolmen eri ulottuvuuden ympärille. Näissä ulottuvuuksissa tuodaan esiin itseä ja omia taitoja koskeva ymmärrys, sekä kyky arvioida omaa päätöksentekovalmiuttaan, päätöksentekovalmiudet sekä "toimeenpanoprosessit", joissa korostuvat ihmisen metakognitiiviset taidot. Sampson ym. (2004) kuvaavat CIP-teoriaa pyramidimallin avulla, jossa alimmalla tasolla on itsetuntemuksen taso eli itsensä ymmärtäminen, sekä vaihtoehtoisten mahdollisuuksien ymmärtäminen. Toisella tasolla on ymmärrys, kuinka päätöksiä tehdään. Tämän tason pohjalta on luotu niin kutsuttu CASVE-sykli, jossa lähdetään liikkeelle pulmasta tai ongelmasta ja yritetään keskittyä syihin, jonka vuoksi ongelmanratkaisuprosessi on aloitettu (Lerikkanen, 1999). Analyysivaiheessa vaihtoehtoja sekä niihin vaikuttavia ohjattavan persoonallisia piirteitä ja päätöksentekoon vaikuttavia osatekijöitä käydään läpi. Näitä osatekijöitä voivat olla muun muassa omien ajatusmallien tunnistaminen sekä omien tunteiden ja käytösmallien ymmärtäminen. (Sampson ym., 2004.)

CIP-teorian kolmannella tasolla olemassa olevista vaihtoehtoista karsitaan vain parhaimmat, joita aletaan seuraavassa vaiheessa (valuing) tarkastelemaan tarkemmin. Tässä vaiheessa vaihtoehtoja aletaan asettamaan järjestykseen siten, että vaihtoehtojen etuja ja haittoja puntaroidaan eri näkökulmista. Esimerkiksi pohditaan päätöksen näkökulmasta itseä, perhettä, ystäviä, kulttuurisia tekijöitä. Viimeisessä vaiheessa tehtyä valintaa pohditaan myös käytännön tasolla: kuinka suunniteltu päätös tai strategia toteutetaan käytännössä. Viimeiseksi kehä päättyy arvioivaan keskusteluun, jossa arvioidaan, onko ohjattavan sen hetkinen tila ja alkutilan välinen "kuilu" kaventunut ja kuinka ohjattava on toiminut saavuttaakseen tavoitteensa. (Lerikkanen, 1999.) Tämä urateoria korostaa tarkoituksen-

mukaista ja harkitsevaa päätöksentekoa, jossa otetaan huomioon mahdollisimman monta näkökulmaa ennen varsinaista päätöksentekoa. CASVE- syklin ymmärtäminen ja hyödyntäminen uraohjauksessa auttaa opiskelijoita ymmärtämään omia päätöksentekoprosessejaan ja sitä kautta lisää heidän toimijuuttaan, kun opiskelija pystyy osallistumaan aktiivisesti oman uransa suunnitteluun. (Sampson, 1992.)

Erilaisen näkökulman urasuunnitteluun tuo suunnitellun sattuman urateoria (planned happenstance theory), joka perustuu eri tilanteissa kohdattaviin sattumiin, jotka suuntaavat yksilön uravalintoja. (Mitchell ym., 1999.) Teoria korostaa erilaisten sattumien ja ennakoimattomien tilaisuuksien merkitystä uravalinnassa ja -suunnittelussa. Työelämän ollessa ennustamatonta ja epävarmaa tulisi uraohjauksen tukea opiskelijaa näkemään mahdollisuuksia eri tilaisuuksissa, joita hänelle aukeaa tai mitä ympärillä tapahtuu. Sattumat sekä erilaiset eteen tulevat vastoinkäymiset tai tapahtumat tulisi nähdä oppimiskokemuksina ja opiskelijoiden tulisi oppia näkemään ne myös mahdollisuuksina. Tutkiva asenne ja epävarmuuden sietäminen ovat urasuunnittelutaitoja, joita uraohjauksen tulisi kehittää. Näiden taitojen lisäksi uraohjauksen tulisi kehittää uteliaisuutta omia valintoja ja mahdollisuuksia kohtaan, riskinottoa, joustavuutta ja periksiantamattomuutta. (Mitchell ym., 1999.) Suomessa on tutkittu suunnitellun sattuman teoriaa ja tuloksista kävi ilmi, että ohjaustyössä suunnitellun sattuman teorian hyödyntäminen auttoi yksilöitä näkemään avoimesti mahdollisuuksia koskien omaa uraa ja tavoitteita. Lisäksi ohjaus auttoi näkemään urasuunnittelun jatkuvana prosessina, johon kuuluvat erilaiset sattumat sekä yllättävät tilanteet. (Herranen & Harinen, 2008.)

### **1.3 Uraohjaus korkeakoulussa ja urasuunnittelutaitojen kehittäminen**

Uraohjaukselle löytyy monia määritelmiä ja edelleen uraohjaus ymmärretään usein väärin. Esimerkiksi Aikuisten oppimisen pohjoismaisen verkoston jäsenet ja työryhmä havaitsivat, että uraohjaukselle ei ollut selkeää määritelmää olemassa, vaan jäsenillä ja jäsenmailla oli eriäviä näkemyksiä käsitteestä. Työryhmä

määritteli uraohjauksen käsitteen seuraavasti:” Aikuisten uraohjaus luo edellytyksiä urakehityksen kannalta tietoisille ja mielekkäille valinnoille sekä siirtymien ja elämänmuutosten käsittelylle.” (NVL, 2020). Myös Brown ja Lent (2013) määrittelevät uraohjauksen jakamalla sen kolmeen suurempaan kategoriaan. Ensimmäkin uraohjaus auttaa tekemään uraa koskevia päätöksiä sekä toteuttamaan niitä. Toiseksi uraohjaus tarjoaa apua työhön sopeutumiseen ja siirtymiin, ja kolmanneksi uraohjaus toimii tukena työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa.

Uraohjausta voi toteuttaa monella eri tapaa ja se kattaa erilaisia elämän osa-alueita. Keskeinen tavoite on kasvattaa opiskelijoiden luottamusta itseensä sekä tietoisuutta omista kyvyistään ja taidoistaan. (Nathan ja Hill, 2016.) Uusien merkityksellisten näkökulmien ja vaihtoehtojen luominen on tärkeä osa ohjausprosessia (Vanhalakka- Ruoho, 2014). Opiskelijoiden kyky reflektoida tietoisesti omia valintojaan vähentää väärin valintojen riskiä sekä pitkällä tähtäimellä vähentää opiskeluvaikeuksia ja sitä kautta ehkäisee työttömyyttä ja syrjäytymistä (Penttinen ym., 2011).

Uraohjaus mielletään kuitenkin yhä edelleen ainoastaan palveluksi, jossa opiskelijoita autetaan valitsemaan ammatti, johon siirtyä opiskelujen päätyttyä. (Brown & Lent, 2013). Tänä päivänä uraohjausta ei voida nähdä tietyn ajanjakson tai ikävaiheen kertaluontoiseen päätöksentekoon tai valintaan auttavana ohjauksena, vaan uraohjauksessa täytyy ottaa huomioon urasuunnittelun muuttuva luonne. Ohjauksessa tulee korostaa elinikäisen ohjauksen näkökulmaa, joka ottaa huomioon työelämän jatkuvan oppimisen ja kehittämisen luonteen. Näin uraohjauksessa autetaan yksilöä ymmärtämään urasuunnittelun prosessimaista luonetta, jossa kasvetaan ja kehitytään uran eri vaiheissa. (Penttinen ym., 2011.)

Uraohjauksen keskeinen tavoite on Nathanin ja Hillin (2016) mukaan auttaa opiskelijoita pääsemään irti ajattelusta, että vain jokin tietty urapolku olisi heitä varten. Tämä vaihtoehdottomuus saattaa nimittäin aiheuttaa opiskelijoissa ahdistusta ja näin ollen hidastaa työnhakua ja työelämään siirtymistä, koska ahdistus aiheuttaa ajattelun kapeutumista ja omat mahdollisuudet uran suhteen nähdään rajallisina. Uraohjauksen tulee tukea opiskelijoiden resilienssiä, eli kykyä sopeutua muutoksiin ja selviytyä erilaisista eteen tulevista haasteista, sekä myös

kykyä palautua haasteista omia voimavaroja hyödyntäen (Määttä, 2021). Resilienssin vahvistaminen auttaa yksilöä selviytymään työelämän ennalta arvaamattomista muutoksista, jotka koskevat kaikkia työuran jossakin vaiheessa. Irtisanominen, työnkuvan muutos, vaihtuvat työympäristöt, sekä työssä jaksamisen haasteet ovat esimerkkejä työelämässä tapahtuvista muutoksista. Resilienssiä pystyy kehittämään ja vahvistamaan. Uraohjauksen tulisi tukea tätä kehitystä ja antaa opiskelijoille eväitä, kuinka he voivat tietoisesti vahvistaa omaa kykyänsä suuntautua tulevaisuuteen ja eteen tuleviin haasteisiin (Poijula, 2018).

Yliopistojen ja korkeakoulutuksen tavoitteena on, että valmistuessaan yksilö kokee, että hänellä on vahva oman alansa asiantuntijuus sekä asiantuntijaidentiteetti (Anttila, 2011). Asiantuntijuus kehittyy, kun tiedot ja taidot opiskeltavasta alasta lisääntyvät, sekä ymmärrys itsestä ja omista uratavoitteista kasvaa. Opiskelijat tarvitsevat asiantuntijuuden kehittymiseksi teoriatietoa ja sen rinnalle käytäntöä eli harjoittelua, sekä tukea oman uran suunnitteluun ja omien urasuunnittelutaitojen vahvistamiseen. (Tynjälä ym., 2005.) Koulutuspoliittisesta näkökulmasta Nathan ja Hill (2016) korostavat uraohjauksen tärkeyttä siirtymävaiheissa. Kun opiskelijat ovat siirtymässä valmistumisen jälkeen työelämään, uraohjauksen tavoitteena on tukea työllistymistä, sekä auttaa opiskelijoita tekemään mielekkäitä valintoja ja tunnistaa, minkälaiset asiat työelämässä kiinnostavat ja ovat linjassa omien arvojen ja luontaisten vahvuuksien kanssa.

Urasuunnittelu ei ulotu vain työtehtävien tai työllisyyden pohtimiseen vaan oman osaamisen kehittämiseen ja asiantuntijuuden tunnistamiseen monipuolisesti, eri näkökulmat huomioiden. Urasuunnittelun kulmakivenä ovat itsetuntemus ja arvot eli oman identiteetin tunnistaminen. (Penttinen ym., 2020.) Identiteetin käsite sisältää itselle tärkeät arvot, asenteet ja ominaisuudet. Identiteetti on rooleja, joita elämän aikana omaksumme ja toisaalta, joista luovumme. Uraohjauksen tulee tukea ymmärrystä siitä, mitkä arvot ohjaavat meitä elämän eri tilanteissa koskien päätöksentekoa työuralla. (Blom, 2015.) Ammatti-identiteettiin sisältyy jo edellä mainittujen asioiden lisäksi ryhmäkäyttäytyminen: mihiin ryhmiin haluan kuulua sekä miten toimin ryhmissä ja minkälaisiin ryhmiin

haluan työn puolesta kuulua (Martela & Pessi, 2018). Ammatti-identiteetti sisältää myös työn merkityksen. Yksilö haluaa toimia myös työssään arvojensa pohjalta ja ammatti-identiteetti kuvaa tätä toimintaa työympäristössä. Jos omat arvot ovat ristiriidassa työn kanssa, ei yksilö koe työtään merkitykselliseksi ja se vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja onnistumisen tunteisiin. (Meijers, 1998.) Ammatti-identiteetti muotoutuu aina sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ympäristön ja yhteisön kanssa. Ulkoa tulevat odotukset ja tavoitteet voivat muokata yksilön ammatti-identiteetin muodostumista, joka kehittyy koko elämän ajan. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010.)

Opintojen aikana on tärkeä, että opiskelija oppii hahmottamaan omaa ammatti-identiteettiään ja ymmärtää, mistä se muodostuu ja minkälaiset tekijät siihen vaikuttavat. Opiskelijan tulee osata löytää mieleinen yhteys koulutuksen, yksilön identiteetin ja uran välillä. (Meijers & Wijers, 2000.) Ammatti-identiteetin muodostumista voidaan kehittää oikeanlaisella (ura)ohjauksella ennen työelämään siirtymistä. Akateeminen koulutus kuitenkin helposti keskittyy opiskelijan tietojen ja taitojen kasvattamiseen, ammatti-identiteetin vahvistamisen sijasta.

Uraohjauksen yhtenä päätavoitteena on kehittää yksilön urasuunnittelutaitoja. Ne rakentuvat eri elämän osa-alueiden kanssa tiiviisti yhdessä ja näihin taitoihin liittyvät henkilön persoonalliset ja sosiaaliset kompetenssit: tieto omista vahvuuksista sekä ymmärrys itsestä oppijana ja omista sosiaalisista taidoista. Hyvillä urasuunnittelutaidoilla opiskelijalla on valmiuksia tehdä itseään ja uraa koskevia päätöksiä sekä viedä loppuun ja laittaa käytäntöön tehtyjä päätöksiä. (Kettunen ym., 2020.) Näiden metataitojen avulla opiskelija saa myös valmiuksia verkostoitua oman alan yritysten ja toimijoiden kanssa (Vuorinen & Virolainen, 2017). Uraohjauksen keskeinen tavoite on kasvattaa opiskelijoiden luottamusta itseensä sekä auttaa heitä tulemaan tietoiseksi omista kyvyistään ja taidoistaan ja tätä kautta lisätä heidän itseluottamustaan sekä sopeutumiskykyä eri tilanteisiin (Nathan & Hill, 2016). Uusien merkityksellisten näkökulmien ja vaihtoehtojen luominen on tärkeä osa ohjausprosessia (Vanhalakka- Ruoho, 2014). Penttinen ym. (2011) tuovat esiin artikkelissaan, että opiskelijoiden kyky reflektoida tietoisesti omia valintojaan vähentää väärin valintojen riskiä sekä opiskeluvaikeuksia



ja sitä kautta ehkäisee työttömyyttä ja syrjäytymistä. Näin ollen uraohjausta ei voida tarkastella vain yksilötasolla, vaan se tulee nähdä monikerroksisena yksilö-, organisaatio- ja politiikkatasolla (Vuorinen & Virolainen, 2017).

Urasuunnittelutaitojen rinnalle voidaan nostaa käsite uramuuntuvuus (career adaptability). Urasuunnittelutaitojen pohjalla on kyky uramuuntuvuuteen. Käsite "uravalinta" tai "ammatinvalinta" on saanut tilalleen elinikäisen oppimisen ja jatkuvan kouluttautumisen käsitteet. Valinnan sijaan voidaankin puhua uran rakentamisesta. (Vuorinen & Virolainen, 2017.) Rakentamisen termi kuvaa paremmin työurien muuttuvaa ja sitä kautta myös termin "ammatti" muuttuvaa ja kerroksellista luonnetta. Haapakorpi ja Onnismaa (2015) tuovat artikkelissaan esiin ammattien laaja-alaistumisen ja moninaistumisen käsitteet. Näillä he kuvaavat työn murrosta: työn muuttuvat sisällöt, moninaiset työsuhdemuodot, teknologian muutos ja uusien ammattien syntyminen sekä eri alojen tietojen yhdistäminen. Adaptiivisuudella uramuuntuvuuden muodossa kuvataan asiantuntijan kykyä reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. (Haapakorpi & Onnismaa, 2015.)

Savickas (2013) jakaa uramuuntuvuuden käsitteen neljään eri osatekijään, joita ovat tietoisuus tai huoli (concern), kontrolli, uteliaisuus ja itseluottamus (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Näillä käsitellä kuvataan yksilön kykyä muodostaa urasta ja tulevaisuudestaan merkityksellinen, eli ikään kuin kuvataan yksilön kykyä "muovautua" muutosten, toiveiden ja tarpeiden kautta. Uratietoisuudella (huolella) tarkoitetaan yksilön kykyä suuntautua tulevaisuuteen ja tulevaan työuraan optimistisesti, ja sillä kuvataan myös valmiutta tehdä päätöksiä ja muutoksia koskien yksilön työuraa. Lisäksi sillä tarkoitetaan yksilön kykyä ja valmiuksia nähdä eri ammatteihin ja niiden tulevaisuuteen liittyviä muutoksia ja kompastuskiviä, jotka voivat vaikuttaa uravalintaan. (Savickas, 2013.)

Uraohjauksen kautta opittuja toimintatapoja voi siirtää suoraan työelämään ja uraohjauspalveluita tulisi toteuttaa mahdollisimman paljon yhteistyössä yritysten kanssa, jotta opiskelijat saisivat kosketuspintaa työelämään jo opintojen aikana. Jos opiskelija oppii jo opintojen aikana hyödyntämään esimerkiksi mentorointia, voi näitä taitoja siirtää suoraan työelämään. Kuitenkin tämä edellyttää,

että ohjauksen tarjoajat pystyvät tuottamaan ohjaustapoja, jossa työelämän edustajat ovat tiiviisti mukana. (Onnismaa, 2007.) Työelämän edustajien läsnäolo ohjausprosessissa tukee myös opiskelijan työelämävalmiuksia ja auttaa verkostoitumaan oman alan yritysten kanssa. Kuitenkin useat tutkimukset (Murtonen ym. 2008; Stenström 2006; Tynjälä ym., 2006) ovat tuoneet esiin, että korkeakoulutus ei tuota riittäviä työelämävalmiuksia eivätkä uraohjauspalvelut hyödynnä tarpeeksi yhteistyötä työelämän edustajien kanssa. Koulutuspolitiikka onkin useissa maissa nostanut päätavoitteekseen korkeakoulujen ja työelämän vuorovaikutuksen kehittämisen.

#### **1.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia minkälaisia näkemyksiä yleisen ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoilla on uraohjauksesta sekä minkälaisia kehittämisehdotuksia opiskelijoilla on uraohjauspalveluihin. Vastaavaa tutkimusta yleisen ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden näkemyksistä ei ole tehty. Lisäksi tutkimus tuo esiin arvokasta tietoa generalistialan opiskelijoiden osalta siitä, minkälaista uraohjausta kaivataan, kun tutkinto ei anna suoraa pätevyyttä mihinkään ammattiin. Tutkimus tuo samalla opiskelijoiden äänen kuuluviin, millä tavalla uraohjausta tulisi tulevaisuudessa kehittää, jotta se vastaisi paremmin opiskelijoiden tarpeisiin.

Tutkimustehtävää tarkentavat tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaisia näkemyksiä yliopisto-opiskelijoilla on uraohjauksesta?
2. Minkälaisia kehittämisehdotuksia opiskelijoilla on uraohjauspalveluihin?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tämän tutkimuksen tutkimusote on laadullinen niin analyysimenetelmiltään kuin tieteenfilosofisilta lähtökohdiltaan. Laadullisessa tutkimuksessa halutaan tutkia todellista elämää ja sen moninaisuutta mahdollisimman aidosti ja päästä lähelle tutkittavia henkilöitä sekä heidän kokemuksiaan sekä minkälaisia merkityksiä yksilö antaa kokemuksilleen (Patton, 2015). Laadullinen tutkimusote perustuu prosessiin, jossa ollaan kiinnostuneita monesta eri tekijästä, jotka vaikuttavat lopputulokseen ja se pyrkii toimijoiden näkökulman ymmärtämiseen ja merkityksien löytämiseen. Laadullinen tutkimus perustuu konstruktivistiseen ontologiaan ja epistemologiaan, joiden mukaan rakennettu todellisuus sekä tieto on kontekstista riippuvaista ja rakennettu sosiaalisesti ja psykologisesti kontekstiin linkittyen. (Heikkinen ym., 2005.)

Tämän tutkimuksen tarve nousi omasta opiskeluarjestani yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijana. Opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittymisen, opintojen sujumisen ja mielekkyyden, motivaation sekä mielekkään työelämään siirtymisen tukemiseksi tarvitaan tietoa opiskelijoilta itseltään, millaista uraohjausta he kaipaavat ja tarvitsevat, jotta myös laadukkaan ohjauksen periaatteet (KTKP, 2020) toteutuisivat. Tutkimus on siis osittain pragmaattinen. Pragmaattisuudella kuvataan tutkimuksen käytännönläheisyyttä. Laadullinen tutkimus näkee todellisuuden subjektiivisena ja siinä ollaan kiinnostuneita, miten tutkittava ilmiö näkyy ihmiselle itselleen ja minkälaisia merkityksiä ja tulkintoja hän antaa erilaisille kokemuksilleen. (Yilmaz, 2013.) Laadullisessa tutkimuksessa halutaan ottaa selvää, kuinka tutkittavat näkevät ilmiön ja määrittelevät sen tai tekevät siitä ymmärrettävän (Neuman, 2003). Valitsin tutkimuksen aineistonkeruun metodiksi teemahaastattelun, koska halusin antaa tilaa tutkittavien omille

kokemuksille. Teemahaastatteluissa lähtökohtana on tuoda tutkittavan ääni kuuluviin, mitä merkityksiä he antavat asioille. (Hirsjärvi & Hurme, 2015.)

Lähtökohtana tutkimuksessani on sosiokonstruktivistinen näkemys. Uraohjaus ja ohjaus tapahtuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Myös teemahaastattelun tärkeänä lähtökohtana on se, että erilaiset merkitykset, joita haastateltavat antavat asioille, syntyvät vuorovaikutuksessa tutkijan ja haastateltavien kesken haastatteluiden aikana tapahtuvassa vuorovaikutuksessa (Heikkinen ym. 2005).

## 2.2 Tutkimuskonteksti

Uraohjausta voivat antaa yliopistossa eri ohjausalan ammattilaiset kuten opinto- ja uraohjaajat, opintopsykologit sekä myös tutkimus ja -opetushenkilökunta. Opinto- ja uraohjaajat sekä opintopsykologi keskittyvät opiskelijan tulevan työuran hahmottamiseen sekä urasuunnitteluvalmiuksien tukemiseen. Tutkimus- ja opetushenkilökunta taas keskittyy enemmän pedagogiseen ohjaukseen esimerkiksi kandi- ja graduryhmissä. (Vuorio-Lehti, 2017.) Lisäksi ohjausta toteutetaan esimerkiksi HOPS-ohjauksena, tutorointina ja harjoittelun tukemisenä. Opiskelijoille tarjotaan lisäksi esimerkiksi yliopiston työelämäpalvelujen CV-työpajoja ja työelämäkursseja sekä erilaisia tapahtumia opiskelijoiden työllistymisen tueksi.

Tehokkuus, nopeus ja tuloskeskeisyys kuvaavat yliopistotyötä. Huolestuttava tutkimustulos vuodelta 2020 tuo esiin, että Helsingin yliopiston opiskelijoista jopa 60 prosenttia kokee uupumuksen oireita tai kokee olevansa uupumisriskissä. (Salmela-Aro & Peltonen, 2020.) Opiskelijoilta odotetaan paljon, mikä aiheuttaa paineita niin opiskelijoille kuin yliopiston ohjaukselle. Yliopiston vastuulla on järjestää ohjausta niin, että tutkinto on mahdollista suorittaa tavoiteajassa päätoimisesti opiskellen. Jyväskylän yliopiston (2019) tutkintosäännön mukaan (35§) ”opetusta järjestävät yksiköt vastaavat, että opiskelijoille on tarjolla opintojen ohjausta ja neuvontaa opintojen kaikissa vaiheissa. Yksiköt vastaavat,

että opiskelijaa tuetaan henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisessa ja päivittämisessä.” Jyväskylän yliopisto on laatinut laadukkaana ohjauksen periaatteet, joiden pääpiirteitä ovat opiskelijälähtöisyys, kokonaisvaltaisuus, saavutettavuus sekä osaavat ohjaajat. Ohjaus on jaettu perusohjaukseen, täydentävään ohjaukseen sekä tehostettuun ohjaukseen. Ohjausta on tutkittu korkeakouluympäristössä paljon, mutta uraohjauksen tutkimus korkeakouluissa on vielä vähäistä. Lairion (2007) tutkimuksessa tutkittiin opiskelijoiden kokemuksia tulevasta työelämään siirtymisestä sekä pohdintoja työelämävalmiuksista. Lähes puolet osallistuneista koki tulevan työelämän epävarmana, varsinkin työllistyminen huolestutti opiskelijoita. Lisäksi opiskelijat kyseenalaistivat akateemisten opintojen antamat työelämävalmiudet, ja tämä lisäsi epävarmuutta tulevasta työurasta. (Lairio ym., 2007.)

Kuitenkaan opintojen ohjaamista ei voi nähdä riittävänä tukimuotona, koska epävarmuus työelämässä ja työurien muutokset ovat siirtäneet elämän- ja uran valinnat nuoruudesta jatkuvaksi elämänmittaiseksi suunnitteluksi (Onnismaa, 2007). Myös korkeakoulutettujen työttömyys on kasvanut (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2016). Etenkin generalistialalta valmistuneet esimerkiksi yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijat voivat kokea työllistymisongelmia valmistumisen jälkeen (Rouhelo, 2009).

Jyväskylän yliopiston (JY) Onko Hoppu? -kehittämistutkimuksessa tutkittiin opiskelijoiden kokemuksia uraohjauksesta. Tutkimuksessa saatiin uraohjauksen puutetta puoltavia tuloksia: valtaosa JY:n opiskelijoista kaipasi nimenomaan uraohjausta opintojensa aikana. Tutkimuksen tuloksissa myös arvioitiin ohjauspalveluiden kohtaavuutta: kokonaisuudessaan opiskelijat kokivat, että erilaiset ohjauspalvelut kuten esimerkiksi Jyväskylän yliopiston tarjoamat Opiskelijan kompassi, Hyvis-ohjaus ja HYVY-kurssi koettiin vahvistavan ja tukevan enemmänkin opiskelijan hyvinvointia ja jaksamista, eikä niinkään antavan eväitä työelämätaitojen ja omien urasuunnittelutaitojen kehittämiseen. (Rantanen, 2018.) Ongelmana myös on, että jos kurssit ovat ”pakollisia” opiskelijat saattavat kokea ne vain enemmän kuormitusta aiheuttavana kuin opiskelun ja urasuunnittelun tukena olevina työvälineinä.

## 2.3 Tutkimuksen osallistujat

Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijaa, joilla oli erilaiset koulutus- ja työkokemustaustat. Haastateltavista kolmella oli pohjalla aiempi ammattikorkeakoulutus ja näillä kolmella oli myös työkokemusta jo pidemmältä ajalta. Näistä kolmesta haastateltavasta kaksi oli siirtynyt suoraan opiskelemaan maisterivaiheeseen, ja loput kuusi haastateltavaa olivat suorittaneet kandidaatin tutkinnon ja olivat haastatteluhetkellä maisterivaiheen viidennen vuoden opiskelijoita. Kolme haastateltavaa kahdeksasta oli haastatteluhetkellä täyspäiväisesti töissä opintojen ohessa, yksi oli siirtymässä työelämään, ja loput neljä olivat tehneet erilaisia töitä opintojen ohella. Haastateltavista kolme asui eri paikkakunnalla kuin Jyväskylässä. Kaikki haastateltavat olivat naisia ja ikähaarukka haastateltavien kesken oli 24–55 vuotta. Tutkittavien taustatietojen perusteella haastateltavien joukko oli kattava.

## 2.4 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin yksilöhaastatteluina keväällä 2022. Haastattelut toteutettiin etänä Zoom-sovelluksen välityksellä ja haastattelut kestivät 25–60 minuuttia. Keskimäärin haastattelut kestivät 45 minuuttia. Haastateltavia pyydettiin pitämään kameraa päällä, koska se mahdollisti pelkän äänen lisäksi vuorovaikutukseen liittyneiden ilmeiden, eleiden ja reaktioiden näkemisen (Hokka, 2020). Haastatteluiden keskeisin tavoite on kerätä informaatiota haastateltavista ja tällöin keskeinen asia on kieli, joten tässä tutkimuksessa verkkovälitteistä haastattelua voitiin pitää hyvänä aineistonkeruumenetelmänä. Aineistonkeruurunkona oli puolistrukturoitu haastattelurunko (liite 1). Haastattelurunko oli jaettu seitsemään eri teemaan, jotka käsittelivät haastattelijoiden kokemuksia omasta tulevasta työurasta, sekä miten he ovat suunnitelleet työuraansa, sekä uraohjauspalveluiden roolia urasuunnittelun tukena. Lisäksi haastatteluissa kartoitettiin, miten opinnot ovat pääasiassa sujuneet, sekä minkälaista tukea opiskelijat olivat mahdollisesti saaneet, sekä millaisia tarpeita ja toiveita opiskelijoilla on ollut ura-

ohjauspalveluille opintojen eri vaiheissa. Haastattelurungon 5, 6 ja 7 teema käsiteli Jyväskylän yliopiston ohjauspalveluita, sekä opiskelijoiden tietoisuutta eri palveluista ja miten ne ovat vastanneet opiskelijoiden tarpeisiin. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset ja haastattelussa edettiin teemojen mukaan. Haastattelun kysymykset alkoivat opiskeluista ja motivaatiosta ja pikkuhiljaa siirtyivät enemmän kohti uraa ja urasuunnittelutaitoja. Tällainen tapa valittiin sen takia, että haastateltavien on helpompi ymmärtää urasuunnittelutaidot, sekä esimerkiksi käsitys omasta urasta ja urapalveluista sen kautta, miten he ovat esimerkiksi kokeneet omat opinnot ja mihin haluavat tulevaisuudessa suuntautua, sekä minkälaisiin asioihin he ovat opintojen aikana kaivanneet apua ja tukea.

## 2.5 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla tallennettu puhe tekstiksi. Haastattelut litteroitiin kokonaisuudessaan, mutta esimerkiksi taukoja tai kaikkia täytesanoja ei litteroitu. Haastateltavat nimettiin pseudonymisoinnin mukaisesti koodein HL01-HL08. Litteroinnin jälkeen aloin etsiä ensiksi koko aineistosta tutkimuksen kannalta oleellisia sisältöjä tutkimustehtävää ja tarkentavia tutkimuskysymyksiä hyödyntäen. Aineiston läpikäynnissä on aluksi tärkeää, että aineistoa käsitellään kokonaisuutena, jotta tutkimuksen kannalta merkittäviä osia ja ajatuskokonaisuuksia ei rajaudu ulkopuolelle (Schreier, 2013).

Tämän jälkeen jaoin aineistoa erilaisiin sisältöluokkiin eri värikoodien avulla. Värikoodit valittiin siten, että ne tukivat tutkimuskysymysten näkökulmia, joilla aineistoa analysoitiin. Esimerkiksi kehittämissuhteisiin liittyvät analyysiyksiköt värikoodattiin keltaisella sekä opiskelijoiden uraohjausnäkemysiin liittyvät analyysiyksiköt vihreällä, jolloin aineistosta saatiin eroteltua tutkimuksen kannalta oleelliset ajatuskokonaisuudet. Analyysiyksiköt muodostavat lopulta aineiston, jota analysoidaan (Schreier, 2013). Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, koska tässä tutkimuksessa oli tarkoituksena tuoda opiskelijoiden subjektiivinen kokemus esiin, minkälaisia kokemuksia

heillä oli uraohjauksesta, sekä millaisia kehittämisehdotuksia heillä oli uraohjauspalveluihin.

Värikoodauksen jälkeen aineistosta löytyneet analyysiyksiköt eli samaan tutkimuskysymykseen sopineet virkkeet tai ajatuskokonaisuudet yhdistettiin alaluokiksi. Alaluokkien jälkeen aineisto käsitteellistiin, jolloin alaluokista muodostettiin niiden sisältöä kuvaavia yläluokkia. Tämän jälkeen yläluokat yhdistettiin niiden sisällön perusteella pääluokiksi. Taulukossa 1 kuvataan aineiston analyysiprosessia ja miten aineistositaateista muodostettiin ala- ja yläluokkia ja miten ne yhdistettiin yhdeksi pääluokaksi.

TAULUKKO 1. Esimerkki analyysiprosessista

Aineistositaatit	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>”kaipaisi enemmän sitä, että mikä se aikuiskasvatustieteen valtti niinku tavallaan on, koska kuka tahansa millä tahansa pohjalla voi olla niinku prosessi työskentelijä ja kaikkea niinku muuta” (HL03)</p>	<p><b>työidentiteetin hahmottaminen</b></p>	<p><b>ammattillinen kehittyminen</b></p>	
<p>”Mut itselläkin on ollut välillä näistä opinnoista epävarma olo, että tuoko nää nyt sitä mitä siltä omalta uralta haluaa, kun meillä se pääaineopintojen osuus on pieni ja ei aikuiskasvatustiede mikään semmoinen laajasti tunnettu ole, et siinä joutuu ehkä aika paljon itsekin myymään itseään, jos haluat olla asiantuntija aikuiskasvatustieteilijänä. ” (HL02)</p>	<p><b>teoriapainotteinen asiantuntijuus</b></p>	<p><b>työelämäosaamisen kartuttaminen</b></p>	<p><b>asiantuntijuuden kehittyminen</b></p>
	<p><b>konkreettiset työelämätaidot ja -valmiudet</b></p>		



## 2.6 Eettiset ratkaisut

Tämä tutkimus on toteutettu noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK,2023) ja Jyväskylän yliopiston tietosuojajohteita. Tämä tarkoittaa sitä, että läpi tutkimusprosessin eettisyys on huomioitu aineiston keräämisestä aineiston hävittämiseen ja tutkimuksen julkaisuun saakka. Laadullista tutkimusta tehdessä tutkijan asema on keskeinen ja tutkijan tulee olla tietoinen omista asenteistaan, arvoistaan ja oman suhtautumisensa vaikutuksesta tutkimuksen kulkuun. (Carpenter, 2018.) Tässä tutkimuksessa tutkija lähetti osallistujille ennen aineistonkeruuta sähköpostitse tiedotteen tutkimuksesta, jossa kävi ilmi tarkemmat tutkimukseen liittyvät tiedot kuten aineistonhankintamenetelmä (Zoom-haastattelu), aineiston säilyttämiseen ja tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseen sekä vapaaehtoisuuteen liittyvät tiedot. Haastateltaville lähetettiin myös suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta sekä ennen haastatteluita suostumus haastatteluiden nauhoittamiseen ja tutkimusaineiston hyödyntämiseen tutkimuksessa. Haastateltavilla oli oikeus keskeyttää tutkimus milloin tahansa.

Tutkimuksen tapahtuessa Zoom-sovelluksen välityksellä internetissä tulee luottamuksellisuuteen ja tutkittavien anonymiteettiin kiinnittää erityistä huomiota. Haastattelut toteutettiin yksityisissä tiloissa niin, että muut eivät voineet kuulla haastateltavia. Lisäksi haastattelut nauhoitettiin koneen ulkopuoliselle nauhurille, jossa tallenteet olivat vain tutkijan tiedossa olevan salasanan takana. Nauhoitusten kopiot olivat myös tutkijan tietokoneella omassa kansiossaan, johon pääsy oli suojattu salasanalla ja pääsy oli vain tutkijalla. Aineisto tuhottiin tietoturvallisesti pro gradu -tutkielman valmistuttua. Ihmistieteiden tutkimuksessa haastateltavien tunnistettavuuden estäminen täytyy varmistaa huolellisesti ja on yksi tärkein periaate tutkimuseettisesti (Kuula, 2015). Tutkimuksessa haastattelut litteroitiin noudattaen pseudonimisointia ja heidät nimettiin pseudonimillä HL1-HL8. Myös tutkimuksen raportointivaiheessa tutkittavista käytettiin pseudonimiä tunnistettavuuden estämiseksi.

## 3 TULOKSET

Tulosluku kuvaa tutkimuskysymysten mukaisesti ensiksi yleisen kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta ja toiseksi opiskelijoiden kehittämisehdotuksia uraohjauspalveluihin. Haastateltavien opiskelijoiden tunnistamattomuus pyrittiin varmistamaan antamalla heille koodinimet HL01-HL08, joita käytetään myös tulosten raportoinnissa aineistokatkelmien yhteydessä.

### 3.1 Opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta

Yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden näkemykset uraohjauksesta ja kautuivat kolmeen pääluokkaan, jotka ovat *asiantuntijuuden kehittyminen, uraohjauskäytännöt* sekä *uraohjauksen asenteet* (Taulukko 2). Näitä tutkimuksen pääluokkia kuvataan tarkemmin niihin liittyvien ylä- ja alaluokkien kautta seuraavissa alaluvuissa.

TAULUKKO 2. Opiskelijoiden näkemyksiä uraohjauksesta

Päälouokka	Yläluokka	Alaluokka
<b>Asiantuntijuuden kehittyminen</b>	Ammatillinen kehittyminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Teoriapainotteinen asiantuntijuus</i></li> <li>b) <i>Työidentiteetin hahmottaminen</i></li> </ul>
	Työelämäosaamisen kartuttaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Konkreettiset työelämätaidot ja valmiudet</i></li> <li>b) <i>Itsesäätelytaidot, oppimisen reflektointi</i></li> <li>c) <i>Työelämä tietoisuus</i></li> </ul>
<b>Uraohjauksen käytännöt</b>	Ohjauksen ajoitus	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Opintojen alun tehostettu ohjaus</i></li> <li>b) <i>Kandivaiheen/ alkuvaiheen ohjaus riittämätöntä</i></li> <li>c) <i>Maisterivaiheen/ loppuvaiheen ohjauksen kohtaavuus</i></li> </ul>
	Ohjauksen sisällöt	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Opintojen merkityksen ja sisältöjen avaaminen</i></li> <li>b) <i>Sivuainevalintojen kirkastaminen</i></li> <li>c) <i>HOPS-ohjauksen merkittävyys</i></li> </ul>
<b>Uraohjauksen asenteet</b>	Ohjaussuhteen luonne	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutus</i></li> <li>b) <i>Matalan kynnyksen palvelut</i></li> </ul>
	Uraohjauksen epäsuotuisa mielikuva	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Epäedulliset käsitykset uraohjauksesta ja sen hyödyntämisestä</i></li> <li>b) <i>Urakurssien työläys / urakurssit vain ylimääräistä työtä</i></li> </ul>
	Itseohjautuvuuden ihanne	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Itseohjautuvuus vahvuutena</i></li> <li>b) <i>Yliopisto-opiskelun mielikuva</i></li> </ul>

### 3.1.1. Asiantuntijuuden kehittyminen

*Ammatillinen kehittyminen.* Yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijat toivat esiin haastatteluissa oman asiantuntijuuden tunnistamisen sekä ammatillisen kehittymisen haasteita. Opinnot koettiin hyvin laajoiksi ja teoriapainotteisiksi. Opinnoista sai teorian tietoa, mutta alakohtainen osaaminen jäi vajaaksi, koska opinnoissa oli enemmän pintaraapaisua monelta kasvatustieteen osa-alueelta eikä niinkään tehtäväkohtaisen osaamisen vahvistamista. Opiskelijat kokivat, että linkitys työelämän kanssa jäi kaukaiseksi opintojen aikana ja se vaikeutti ammatillista kehittymistä sen osalta, että omien kiinnostuksen kohteiden ja sitä kautta ammatillisen itseluottamuksen kasvu jäi vajavaiseksi.

Opintojen suoritustapoihin olisi kaivattu enemmän työelämätaitoja vahvistavia suoritustapoja, jolloin tunne omasta pystyvyydestä siirtyä valmistumisen jälkeen työelämään olisi ollut parempi. Koska teoria ja käytäntö eivät kohdanneet opintojen aikana, yliopistossa opittujen taitojen soveltaminen työelämään koettiin hankalaksi.

Opiskelijat nostivat esiin, että opintojen aikana akateemiset taidot ja kirjoitustaidot ovat kehittyneet, mutta työkaluja, joilla työidentiteettiä voisi alkaa rakentaa, ei opinnoista oltu saatu. Harjoitteluun mentäessä opiskelijat kokivat, että he olivat vielä hyvin hukassa yleisten työelämätaitojen kanssa ja valmiudet työelämään olivat vielä heikot. Eräs opiskelija kuvasi tilannetta seuraavasti:

Varsinkin esimerkiksi nuo henkilöstöjohtamisen perusopinnot olivat niin teoriapainotteisia, että niiden soveltaminen tämänhetkiseen, esimerkiksi minun työhöni on tosi vaikeaa. En koe, että olisin kunnolla saanut mitään esimerkiksi varmuutta siihen, kun astuin tänne työelämään ensimmäisen kerran harjoittelijana tai että minulla olisi ollut suoraan mitään työelämävalmiuksia valmiina.  
(HL05)

Opiskelijoiden työidentiteetin hahmottamisen ja tunnistamisen haasteiden koettiin liittyvän vähäiseen tietouteen siitä, mikä juuri yleisen- ja aikuiskas-

vatustieteen opintosuunnan vahvuus on työelämässä, kun tutkinnosta ei valmistuta suoraan tiettyyn työtehtävään, vaan kyseessä on generalistinen ala. Haastateltavista opiskelijoista lähes kaikki toivat esiin, että opintojen aikana olisi pitänyt keskittyä enemmän oman osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen, sekä opintojen aikana olisi pitänyt vahvemmin tuoda esiin, minkälaisiin tehtäviin valmistuneet voivat suuntautua sekä millaisia tietoja ja taitoja aikuiskasvatustieteen koulutusohjelmasta saa työelämään. Myös tieto, mihin aiemmin valmistuneet ovat sijoittuneet, auttaisi hahmottamaan myös omia toiveita ja tavoitteita ensin opinnoille ja sen jälkeen työuralle. Opiskelijat olisivat kaivanneet myös heti aluksi selkeitä ohjeita siihen, miten tärkeää on, että itselleen kirjoittaa ylös oppimiaan asioita ja suorittamiaan tehtäviä, jolloin työnhaun alkaessa on omaa osaamista konkreettisesti sanoitettu. Eräs opiskelija kuvasi omaa ammatti-identiteetin tilaansa seuraavasti:

No, ei mulla ainakaan tällä hetkellä ole kovin vahvaa ammatillista identiteettiä. Se johtuu varmaan juuri siitä, että meidän alallamme on jotenkin tosi vaikea tietää tai tiedostaa, mitä osaa ylipäättään. Minusta tuntuu, että aina välillä, kun kirjoitan ylös juttuja siitä, mitä oikeasti osaan, niin silloin ammatillinen identiteetti vahvistuu hetkeksi, mutta sitä pitäisi pohtia jatkuvasti. Pitää sanoa itselleen, mitä olen oppinut ja mitä oikeasti osaan. Ne ovat taitoja, joita ei huomaa, ellei niitä todella mieti. (HL04)

Työidentiteetin hahmottamisen haasteet koskivat erityisesti niitä opiskelijoita, joilla ei ollut aiempaa työkokemusta oman alan tehtävistä. Jos aiempaa työkokemusta ei ollut vielä ennen opintoja tai opintojen aikana kertynyt, oli ensimmäinen kosketus työelämään vasta maisterivaiheessa. Ammatti-identiteettiä vahvistaviksi tekijöiksi aiempaa työkokemusta omaavat haastateltavat toivat esiin, että juuri aiempi työkokemus oli vahvistanut oman ammatillisen identiteetin hahmottamista ja tunnetta omasta asiantuntijuudesta sekä helpottanut myös opintojen suuntaamista ja suorittamista, koska omat vahvuudet ja heikkoudet työelämässä olivat jo tiedossa. Opiskelijat kuvasivat, että tutkinnosta sai enemmän irti, kun oli peilauspintaa työelämään ja tietoa, minkälaisia valintoja uralla on mahdollista tehdä. Lisäksi haastateltavat nostivat tärkeäksi ammatillisen identiteetin

hahmottamisen kulmakiveksi, että he olivat saanut kokemusta, minkälaista nykyajan työelämä on ja minkälaisia taitoja siellä vaaditaan:

Olen itse onnekaassa asemassa, että on sitä työelämäkokemusta ja on ehkä itse osannut ottaa irti tästä tutkinnosta sen takia aika paljon. Koen, että en lähde silleen "soitellen sotaan" työelämään, vaan oon oikeasti vähän miettinyt ja prosessoinut mitä nykyään työelämä- ja ura on ja minkälaisia valintoja voi tehdä, jotta voi siellä työelämässä pärjätä. Työkokemukset ovat ne, mitkä on tässä vahvistanut sitä tunnetta omasta asiantuntijuudesta. Ilman niitä olisi varmasti tosi paljon vaikeampaa. (HL02)

*Työelämäosaamisen kartuttaminen.* Vaikka opiskelijat kokivat työidentiteetin ja asiantuntijuuden kehittymisen haastavaksi, he kuitenkin kuvasivat, että esimerkiksi viestinnälliset taidot kuten suullinen ja kirjallinen viestintä olivat erityisesti kehittyneet opintojen aikana tulevaa työelämää ajatellen. Kaikki opiskelijat toivat esiin, että nimenomaan yleiset työelämätaidot kehittyivät yliopistokoulutuksen aikana. Lisäksi opintojen suoritustavoista ryhmätyöskentelyn koettiin antavan konkreettisia työelämätaitoja. Opiskelijat kuvasivat yleisen ja- aikuiskasvatustieteen opintojen tuottamiksi työelämäosaamisen vahvuuksiksi erityisesti ryhmätyö- ja organisointitaidot sekä yleiset sosiaaliset kompetenssit kuten ryhmässä toimimisen ja ryhmän jäsenten erilaisten työskentelytapojen huomioimisen. Lisäksi opintojen koettiin lisäävän kriittistä ajattelua ja tietoteknisiä taitoja. Juuri yleisen- ja aikuiskasvatustieteen erityinen osaaminen huomattiin varsinkin, kun ryhmissä työskenteli eri koulutusaloilta tulleita opiskelijoita:

Kyllä niistä (kasvatustieteen opinnoista) semmoisia yleisiä työelämätaitoja oppii. Muun muassa ryhmätyötaitoja, organisointitaitoja ja miten niitä ryhmätyötaitoja voisi kuvailla vähän laajemmin, semmoista ryhmässä toimimista ja muiden huomioimista ja erilaisten ryhmien jäsenenä toimimista. Esimerkiksi kun on ollut muutamia tilanteita, missä on saanut verrata toisen alan opiskelijoiden esimerkiksi ryhmätyöskentelyä, niin sitten on ihan tullut semmoinen, että ei vitsi, ei kaikki oikeasti osaa tätä, että kyllä se on ihan opittu taito. (HL06)

Moni haastateltavista toi kuitenkin esiin, että tunne omasta työelämäosaamisesta ja siitä, minkälaisia vahvuuksia ja taitoja on kehittynyt, oli vaikea tunnistaa. Asi-

antuntijuuden kehittymisen kannalta oman osaamisen tunnistamisen ja substanssiosaamisen koettiin jäävän vajaiksi varsinkin kandidaatin tutkinto-ohjelmassa. Harjoitteluiden puute aiheutti epävarmuuden tunteita ja opiskelijat eivät olleet varmoja, kohtaavatko koulutuksen tuottama osaaminen ja työelämän vaatimukset. Työelämä jäi kaukaiseksi, koska omia taitoja ei pystynyt kehittämään eikä tunnistamaan, koska työelämäkontakteja ei opintojen aikana ollut riittävästi. Haastateltavat toivat esiin, että erilaisten työurien hahmottaminen auttaisi rakentamaan omaa tulevaisuuden työuraa ja lisäisi sitoutumista opiskeluihin, koska itseluottamus kasvaisi ymmärtäessä, että opintojen kautta saisi oikeanlaiset valmiudet työtehtävistä suoriutumiseen:

Kaipaisin sitä, että voisi olla vähän varmempi omista taidoista ja siitä mitä haluaa, koska itse koen sen alueen epävarmana. Musta tuntuu, että omalla kohdalla toimisi se, että pääsisi näkemään vähän enemmän sitä työelämää. Jos ei harjoitteluita olisi mahdollista lisätä, niin ehkä enemmän jotain sellaisia tutustumispäiviä yrityksiin tai seminaareja, jossa joku tulisi kertomaan sen työurasta. Niitäkin on ollut aika vähän mun mielestä. Enemmän sellaisia palveluita, että tulisi se varmuus, että osaa käytännössäkin niitä koulussa opittuja taitoja.  
(HL06)

Opiskelijat kuvasivat, että vaikka pääosin substanssiosaamisen koettiin jäävän liian vähäiseksi, saa koulutuksesta kuitenkin työelämän tarpeisiin soveltuvaa osaamista esimerkiksi itsereflektion ja itsesäätelytaitojen kautta: positiivinen suhtautuminen työelämään, itsenäinen tiedonhankinta, uskallus kokeilla ja kehittää omia työtapoja sekä valita rohkeasti opintoja tukemaan paremmin omaa tulevaa työuraa ja työelämään siirtymistä olivat karttuneet opintojen tuoman itsetuntemuksen lisääntymisen kautta. Lisäksi tärkeänä kokemuksena tulevan uran kannalta nousi esiin joustavuus ja ymmärrys uran muuttuvasta luonteesta. Oma aktiivisuus ja uteliaisuus eri vaihtoehtoja kohtaan oli muodostanut käsityksen itsestä.

Työelämä tietoisuus nousi opiskelijoiden puheessa esiin siten, että opiskelijat kaipasivat tietoa ja laajempia näkökulmia, missä voi työskennellä oman urasuunnittelun tueksi. Haastateltavat toivat esiin, että oman tulevan työuran hah-

mottaminen ja suunnitteleminen oli haastavaa, ja siihen kaivattaisiin tukea uraohjauspalveluilta ”Urasuunnittelussa sun pitää olla itse aina aika aktiivinen. Yliopisto voi tukea siinä, että se kertoo mitä meistä voi tulla ja auttaa tavallaan siinä, että hahmottaa sitä kenttää, missä voi työskennellä” (HL08). Yhtenä haasteena ammatti-identiteetin muodostamiselle koettiin, että työelämä tietoisuus oli vähäistä ja että ”kasvatusalalla tällä hetkellä ainakin täällä, missä mä asun, niin on suuri pula työntekijöistä, että ei mitään pelkoja, että enemmän minun täytyy vielä paljon jäsenellä ajatuksia siitä, että mitä oikeasti haluaa tehdä ja mikä on se suunta, minne menee”(HL07). Haastateltavat kokivat kuitenkin, että oma paikka työelämässä tulee löytymään, joten he suhtautuivat tulevaisuuteen positiivisesti. Maisterivaiheessa vielä neljä haastateltavista ei kuitenkaan ollut suunnitellut tulevaa työuraansa ja he kokivat, että eivät tiedä vielä, missä haluavat työskennellä valmistumisen jälkeen:

Mä luotan siihen, että työpaikka ja oma paikka löytyy, vaikka sitä on vaikea kuvitella vielä. Mutta kyllä luotan, että se työllisyysaste kuitenkin on hyvä, että sieltä joku paikka löytyy. Mutta en mä kyllä siis osaa sitä tarkemmin kuvitella. En yhtään tiedä vielä, että mikä tarkalleen kiinnostaisi, tai mitä sitten haluaisin alkaa tekemään. (HL06)

### 3.1.2 Uraohjauksen käytännöt

*Uraohjauksen ajoitus.* Uraohjauksen käytäntöihin liittyen seitsemän haastateltavaa korosti uraohjauksen ajoituksen tärkeyttä. Opiskelijoiden haastatteluissa korostui erityisesti opintojen alkuvaiheen ohjauksen ja neuvonnan riittämättömyys. Haastateltavat korostivat, että alkuvaiheessa opintoja tutkinnon laajuus ja vapausaste aiheuttivat epävarmuutta, koska mahdollisuuksia erilaisiin opintokokonaisuuksiin ja suoritustapoihin oli niin monta. ”Yleisillä kasvatustieteilijöillä on niin laaja vapausaste, mitä ei muissa tutkinto ohjelmissa ole, niin se tuo aika paljon sitä infoähkyä ja valintoja niissä ensimmäisissä vuosissa, jotenkin olisi tärkeää painottaa sitä, että voi ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä”(HL02). Kun tutkinto ei valmista tiettyyn ammattiin, kokivat opiskelijat varsinkin opintojen alussa ristiriitaisia tunteita opinnoista. Sivuvaikeuksien tekeminen ja opintojen suorittaminen koettiin haastavaksi, koska tietoa tulevasta ammatista ei ollut vielä ollenkaan. Opiskelijat kokivat, että opintojen alussa olisi tärkeää, että ohjausta opintoihin ja tulevaan työelämään saisi matalalla kynnyksellä, mutta toisaalta



taas opiskelijat olisivat kokeneet enemmän tarvetta myötätuntoiseen suhtautumiseen tulevaan ja että oma tie selkiytyy opintojen edetessä uran näkökulmasta:

Alkuvuodet olivat haasteellisia. Varsinkin kun ei ollut ihan selkeät ne sivuainevalinnat, niin ohjauksen näkökulmasta koen, että se kandidivaihe on kriittisempi mitä taas tää maisterivaihe, kun se oma suunta on jo selkeä. Kynnyksen madaltaminen silleen, että onhan ok olla epävarma varsinkin kandidivaiheessa. Juuri kandidivaiheessa tosi moni mietti sitä, että olivatko nämä opinnot oikea valinta ja mitä näistä tulee. Tosi paljon sellasta epävarmuutta ilmassa. Olisi tärkeää sanoittaa, että se on yleistä ja oma tie selkiytyy. Kerrotaisiin, että on lupa ottaa rauhassa ekat vuodet. (HL02)

Lähes kaikki haastateltavat nostivat esiin alkuvaiheen tehostetun ohjauksen tarpeen. Opiskelijat tunnustivat kandidivaiheen alun olevan ohjauksen kriittinen piste, jolloin opiskelijoiden tarpeeseen informaatiolle ja tuelle niin opintoihin kuin muuhun opiskelijaelämään tulisi vastata oikea-aikaisella ura- ja opinto-ohjauksella. Moni haastateltavista koki, että opintojen alkuvaiheessa olisi tärkeää saada suunnitella opintoja ja ymmärtää, mihin juuri yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opinnoilla pyritään ja minkälaista työtä tulevaisuudessa on mahdollista tehdä sekä mikä koetaan yleisen- ja aikuiskasvatustieteilijöiden valttikortiksi työelämässä. Toisaalta haastateltavat nostivat esille, että heti alussa ei toivota liian työelämäkeskeistä ohjausta ja ettei aseteta paineita tulevaisuuden miettimiselle: opintojen alkuvaihe halutaan rauhoittaa opiskelulle ja uuden oppimiselle, ilman stressiä siitä, mitä olen noin viiden vuoden kuluttua.

Maisterivaiheessa uraohjauksen tarve koettiin vaihtelevaksi. Kolme opiskelijaa koki, että maisterivaiheessa uraohjaukselle ei ole enää tarvetta samalla tavalla kuin opintojen alkuvaiheessa:

Tällä hetkellä en usko, että tavallaan tarvitsisin uraohjausta, koska mä tiedän, että minkälaisia töitä haen tai minkälaista harkkapaikkaa haen. Kandidivaiheessa se on tosi yleistä, että olet tosi sekaisin, mitä minusta tulee. Tuntuu, että mitä pidemmälle ne opinnot etenevät, niin sitä mielenkiintoisempaa se on. kandidivaiheessa saatoin vähän epäröidä, onko tää mun juttu, mutta maisterivaiheessa on tullut, että on. (HL03)

Kuitenkin maisterivaiheen ohjauksessa opiskelijoiden puheissa nousi esiin tarve keskustelulle ja sparrailulle koskien tulevaa siirtymää työelämään. Lisäksi yksi opiskelija oli siirtynyt suoraan maisterivaiheeseen opiskelemaan, koska

aiempi koulutus oli suoritettu muualla. Hän kuvasi, että maisterivaiheen ohjauksessa on tärkeää ottaa huomioon, että osalla opiskelijoista on jo paljonkin työkokemusta taustalla ja voi olla hyvinkin selkeää, minkä teemojen ympärillä haluaa työskennellä:

Itse koen, että kun on aikuispuolen toteutus, niin ihmisillä on semmoista käsitystä siitä, mitä haluaa opiskella. Sä et ole tullut suoraan lukion penkiltä, vaan sinulla on vähän sitä ajatusta, että mä haluan tälle alalle ja minua kiinnostaa tietty teemat. Enemmän kaipaa ohjaukselta tietoa, mitkä kurssit tukevat ja mitkä kurssit oisivat järkevä yhdistää tähän tutkintoon, tai mikä auttaisi nimenomaan siihen uran rakentamiseen niin, että ne opinnot tukisivat mahdollisimman hyvin sitä tulevaa työelämää. (HL07)

*Ohjauksen sisällöt.* Opintojen merkityksen ja sisältöjen avaaminen ohjauksen keinoin näyttäytyi haastatteluissa, että opiskelijat kokivat opintojen merkityksellisuuden oman tulevan työuran kannalta heikoksi. Kolme opiskelijaa nosti esiin, että opintojen aikana tuli tunne, että oli hankala ymmärtää, miten opintoja voi hyödyntää tulevassa työelämässä. Varsinkin perus- ja aineopintovaiheessa opintojen sisältöjen ei koettu vastaavan opiskelijoiden tarpeisiin ja opiskelijat miettivät, että "Olen jotenkin ihan hukassa, että mihin tämä liittyy? Mitä ihmeen hyötyä tästä sitten on? Vaikka se aihekin olisi saattanut olla kiinnostava, niin sitten se kirjallisuus oli jotenkin tosi outoa, että se ei oikein mielestäni liittynyt mitenkään mihinkään" (HL06). Opiskelijoiden oli vaikea tunnistaa, millaisiin työtehtäviin opintojen tuottamaa osaamista voisi siirtää, koska opinnot ja niiden tuottama osaaminen tuntuivat kauaskantoisilta.

Opiskelijat kokivat, että sivuainevalintojen kirkastaminen olisi tärkeää, että opintoihin pysyy motivaatio sekä opiskelijat löytävät mielekkäitä sivuaineita. Haastatteluissa nousi esiin, että eniten oikeiden sivuainevalintojen löytämisessä olivat auttaneet auttanut alumnit ja muiden samasta tutkinto-ohjelmasta valmistuneiden uratarinat. Eräs opiskelija kuvasi, että on inspiroivaa tutustua " vähän miten muilla on mennyt ja kaikki inspiroivat uratarinat ovat innostavia" (HL04).

Lisäksi opiskelijat nostivat esiin, että he olivat hyödyntäneet tutoropettajia sekä koulutussuunnittelijaa sivuainevalintojen tekemisessä. Ohjaus oli koettu hyödylliseksi ja opiskelijat korostivat, että ohjauksen kautta oma ajattelu oli laajentunut ja luotto omaan kykyyn tehdä oikeita valintoja oli muuttunut helpommaksi. Ohjaukselta oli saanut varmuutta siihen, että mitkä tahansa valinnat ovat oikeita eikä haittaa, vaikka mieli muuttuisi opintojen edetessä. Yksi haastateltavista kuvasi tilannetta näin:

Mä just silloin otin yhteyttä, kun mä mietin, että mitä mä lähden viemään pitkänä sivuaineena. Mä puntaroin, että mihin satsaisin. Koen, että se ohjaus oli hyödyllinen, koska oli sellainen stressi, et teenkö mä niitä oikeita valintoja. Siinä ohjauksessa kuitenkin sai sellaisen, että no että kumman tahansa valinnan tekee, niin se ei oo koko loppuelämää määrittelevä, että siihen sai sellasta henkistä tukea, että se on vaan yksi valinta. (HL05)

Vaikka tukea oli saatavilla, nousi opiskelijoilta esiin haastatteluissa, että omaa tulevaa työuraa tukevien sivuainevalintojen tekeminen koettiin haastavaksi. Moni opiskelijoista koki, että oikeastaan vasta maisterivaiheessa opinnoista tuli mielekkäämpiä sekä oman näköisiä, koska alkoi hahmottamaan enemmän, mitä omalta uraltaan haluaa, minkälaiset opinnot tukevat sitä ja mitä opintoja on ylipäätään mahdollisuus valita ja yhdistää sivuaineiksi:

Muotoutui se kuva ihan vasta nyt nelosvuosikurssin aikana. Lähdin vaihtamaan sivuainetta ja muuta vielä lisäksi. Se alkoi hahmottumaan vasta se kokonaisuus siinä, että hetkinen tässä ollaan kohta valmistumassa ja nyt se työelämä konkretisoituu. Ja sitten ne työelämän tarpeet, mikä vastaa omaa osaamista, että ne ei ehkä olekaan kandidivaiheessa ollut selviä, ne olivat vielä vähän hataralla pohjalla. Ei ehkä niinkään oman ajattelun suhteen, vaan silleen, että ei tajunnutkaan, millaisia yhdistelmiä voi tehdä. (HL03)

HOPS-ohjaus koettiin pääasiassa työkaluksi opintojen rakenteen suunnitteluun. Suurin osa opiskelijoista koki, että hops oli toiminut hyvänä työkaluna opintojen rakentamiseen, mutta tulevaisuuden urasuunnittelun tai omien työelämävalmiuksien kannalta hopsin laatimisen ei koettu tukeneen tarpeita. Neljä haastateltavaa koki, että Hops on ollut enemmän vain ”pakollinen” suoritus, joka on

pitänyt hyväksyttäväksi. Lisäksi nousi esiin, että ”Hops on luonteeltaan nopeasti muovautuva ja muuttuva, jolloin se, että se laaditaan kaksi kertaa opintojen aikana ei vastaa siihen, mitä opiskelijat todellisuudessa kaipaisivat.” (HL08) Moni opiskelija koki, että ”Hopsiin on vain rakennettu jotakin, että sen saa lähetettyä määräaikaan mennessä” (HL02). Tämä ei kuitenkaan tukenut sitä, että opiskelijat suunnittelisivat hopsin kautta opinnoistaan tulevaa työuraansa tukevia. Kaksi opiskelijaa toi esiin myös, että järjestelmien muutokset olivat aiheuttaneet hankaluuksia, jolloin hopsin oli koettu jäävän vielä kaukaisemmaksi, koska sitä ei oltu osattu tehdä eikä rakentaa uusien järjestelmien myötä:

Ei varmaankaan ole ollut mitään hyötyä hopsista. Se on ehkä enemmän ollut sellainen, että sen on tehnyt, kun se on pitänyt tehdä. Nyt kun siinä muuttuivat vielä nämä järjestelmät, Sisut ja muut, niin sitten ollut jo niin sekaisin niitten kanssa, ettei ole edes ymmärtänyt, miten sitä rakennetaan sinne. Ja varmaan viimeisin hopsin, minkä mä oon tehnyt ja hyväksyttänyt, niin mä oon kääntänyt sen sitten ihan pääläelleen. Se on kuulunut vaan siihen tiettyyn hetkeen ja silloin sinne on pitänyt vaan jotakin laittaa. (HL03)

HOPS-keskusteluista ainoastaan yksi opiskelija koki, että keskustelu on auttanut tulevaisuuden työuran hahmottamisessa ja suunnittelemisessa. Opiskelijat kokivat, että hopsin tekemisen ja hyväksyttämisen jälkeen kukaan ei välttämättä enää ota yhteyttä asiaan liittyen. Hops- saattoi myös muovautua aika nopeasti uudelleenlaiseksi, kun urasuunnitelmat muuttuivat ja tässä kohtaa opiskelija ei viitsinyt enää ottaa uudestaan yhteyttä ohjaajaan.

**Ohjaussuhteen luonne.** Ohjaussuhteesta puhuttiin haastatteluissa eri tavoilla. Osa opiskelijoita toi esiin, että opiskelijat eivät olleet varmoja, kuka heidän ohjaava opettaja oli, ja yksi opiskelija koki, että ei ole saanut minkäänlaista ohjausta. Moni toi esiin, että uraohjauspalvelut jäivät kaukaisiksi. Ohjaussuhteen vuorovaikutuksen ulottuvuus näyttäytyi haastatteluissa henkilökohtaisen ohjaussuhteen tarpeena. Opiskelijat kokivat, että yliopistomaailmassa helposti jää näkyväksi ja eräs haastateltava kuvasi tilannetta seuraavasti:

Olisi tärkeää, HOPS-ohjaaja oikeasti tuntisi sen ohjattavan. Mutta tähän nyt on tällainen ideaali tilanne. Tiedän, että ei vaan ole resursseja tällaiseen. Se olisi sellainen ideaali, että olisi tullut tällainen ohjaussuhde, eikä vaan silleen, että no niin, nyt sinusta saa rahat, kun sinä valmistut, vaan että oikeasti kysyttäisi, minkälaisia steppejä sä olet ajatellut ottaa ja että haluatko jutella näistä. Kyllä se nyt valitettavan fakta on, että monet vaan valmistuu. (HL02)

Osa opiskelijoista taas koki, että nimenomaan opintojen koostamiseen, sivuainevalintojen tekemiseen sekä yleisiin opintojen koostamiseen liittyviin kysymyksiin yliopistolta sai ohjausta pyydettyä. Haastateltavat toivat esiin positiivisia kokemuksia niin koulutussuunnittelijan palveluista, kuin tutoropettajista: ”Jos miettii niinku ulkopuolisia tavallaan tai mistä mä oon hakenut apua, niin mulla on ollut aivan mahtava tutoropettaja, joka on kiinnostunut musta aidosti” (HL03). Koulutussuunnittelijan palveluita hyödyntäneet olivat tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen ja sen laatuun, ja haastatteluissa kuvattiin, että koulutussuunnittelijoilta saatu apu oli ollut konkreettisesti hyödyllistä, varsinkin opintoihin liittyvissä kysymyksissä, ja heitä oli ollut helppo lähestyä kysymyksissä.

### 3.1.3 Uraohjauksen asenteet

*Uraohjauksen epäsuotuisa mielikuva.* Uraohjauksen merkittäväksi haasteeksi nousi haastatteluissa mielikuva, joka haastateltavilla oli uraohjauksesta ja uraohjauspalveluista. Opiskelijat eivät tunnista uraohjausta matalan kynnyksen palveluna ja haastateltavilla oli epäedullisia ennakkokäsityksiä uraohjauksesta ja sen hyödyntämisestä. Yksi haastateltavista kuvasi uraohjauksen mielikuvaansa ”viimeisenä vaihtoehtona, kun on täysin hukassa” (HL05). Osa haastateltavista toi esiin, että mielikuva palveluista oli, että uraohjaus keskittyy enemmän ongelmiin ja että ”mielikuva on sellainen, että ne ovat varmaan vaan sellaisia ylimääräistä tutustutaan itseensä -kursseja. Ei välttämättä ole, mutta mielikuva on, että se on niin sanottu tukikurssi” (HL06). Uraohjauksen mielikuva näyttäytyi kuudessa haastattelussa ja yksi haastateltavista totesi, että ohjaukseen hakeutuminen tuntuisi suurelta kynnykseltä ja nosti esiin, että ensimmäinen mielikuva uraohjauksesta oli hyvin kielteinen:

Mä oon ihan hirveä mutta koen sen niin, että jos mä nyt oon ihan tipahtanut raiteilta ja kadottanut elämän suunnan, mä menen uraohjaukseen. Mä näen sen ensiapuna hukassa oleville ihmisille, mikä on siis ihan hirveää, koska ei sen niin pitäisi olla, ja mä tiedostan sen. Mutta kun piti sanoa, mikä ekana tuli mieleen. Mä en oo ajatellut, että ottaisin yhteyttä

uraohjaukseen, ennen kuin mä oisin itse kadottanut ne työvälit, millä mä lähdän tekemään asioita. (HL05)

Uraohjauksen mielikuvan haasteet liittyivät myös urapalveluiden tarjoamiin palveluihin ja varsinkin niiden vapaaehtoisuuteen, koska ne eivät olleet osana haastateltavien opintosuunnitelmia. Olemassa olevat kurssit, työpajat ja muut työnhakua ja omaa urasuunnittelua tukevat palvelut koettiin kiinnostaviksi ja opiskelijat uskoivat, että niistä voisi olla hyötyä, mutta osallistuminen kurssille pakollisten aineiden lisäksi koettiin liian työllistävänä. Opiskelijat eivät kokeneet, että jo muutenkin suuren opiskelutaakan päälle jaksaisi ottaa ylimääräisiä kursseja, jotka vievät aikaa, vaikka he uskoivat, että ne voisivat olla hyödyllisiä urasuunnittelun ja oman tulevaisuuden kannalta:

Kuulostaa tosi mielenkiintoisilta, hyviltä (uraohjauskurssit) ja periaatteessa voisin osallistua. Mutta mä myös koen, että ne voisi olla osittain aika paljon aikaa vieviä ja semmoisia, että musta tuntuu, että mulla on niitä muita opintoja sen verran, että ne olisivat ehkä siellä mun prioriteettilistan aika alhaalla. (HL01)

*Itseohjautuvuuden ihanne.* Itseohjautuvuutta korostava ihanne nousi haastattelussa esiin vahvasti. Itseohjautuva opiskelija ei kokenut kaipaavansa uraohjausta ja opiskelijoiden syvään juurtunut ajatus siitä, että yliopistossa pitäisi olla itseohjautuva eikä apua tai tukea haeta matalalla kynnyksellä haasteisiin tai toiveisiin, nousi lähes jokaisessa haastattelussa esiin. Yliopisto-opiskelun mielikuva oli jo lähtökohtaisesti sellainen, että yksin pärjääminen oli oletus, ja opintojen aikana esiin tulevat haasteet ajateltiin enemmänkin niin, että on oma vika, jos motivaatio on hukassa. Kukaan haastateltavista ei ollut hakenut apua esimerkiksi opiskelumotivaation haasteisiin, jos opintojen sujuminen oli alkanut mietityttää tai opintojen edistyminen hidastua. Eräs haastateltavista kuvasi tilannetta ”sellaisen motivaation ylläpitämiseen ole ikinä hakenut apua, kun minä olen aina ajatellut, että se on minun oma vika, jos minulla ei ole motivaatiota” (HL05). Myöskään tulevaisuuden urasuunnitteluun tai oman suunnan hahmottamiseen ei oltu haettu ohjausta, koska oletus oli, että se olisi opiskelijan omalla vastuulla ja ”ehkä enemmän on jäänyt se kuva, että on pitänyt itse tietää ja itsenäisesti sitä suunnittelua edistää” (HL03).

Kuitenkin haastateltavat nostivat useassa kohdassa esiin, että he uskoivat, että he olisivat saaneet apua, jos olisivat sitä osanneet hakea, vaikka tähän asti urasuunnittelu oli tapahtunut itsenäisesti: ”No, ei niihin (työelämävalmiuksiin) kyllä ohjausta ole saanut, jos sanon suoraan. Hyvin itsenäisesti on tapahtunut. Varmasti olisi saanut enemmänkin ohjausta, jos olisi pyytänyt. Niin kuin yksilöllisempää ohjausta” (HL04). Itseohjautuvuutta toisaalta pidettiin myös generalistialan vahvuutena. Generalistien työelämän kannalta merkittävimmiiksi vahvuuksiksi nostettiin tiedonhaun taidot ja taito tehdä itseä koskevia päätöksiä.

### **3.2 Opiskelijoiden kehittämissuhteita uraohjauspalveluihin**

Opiskelijoiden esiin tuomat kehittämissuhteet uraohjauspalveluihin jakautuivat uraohjauksen saavutettavuuteen ja käytäntöihin, sekä työelämäyhteyksiin ja osaamistarpeisiin uraohjauspalveluissa. (ks. Taulukko 3). Tutkimuksen pääluokkia tarkastellaan tarkemmin niihin liittyvien ylä- ja alaluokkien kautta seuraavissa alaluvuissa.

TAULUKKO 3. Opiskelijoiden kehittämisehdotuksia uraohjauspalveluihin

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Uraohjauspalveluiden saavutettavuus ja käytännöt	Uraohjauspalveluiden saavutettavuuden ja näkyvyyden parantaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Keskitetyt nettisivut uraohjauspalveluille</li> <li>b) Yhteistyö kurssien ja ohjauspalveluiden välillä</li> <li>c) Urapalveluiden markkinointi ja tiedotus</li> </ul>
	Teknologian hyödyntäminen uraohjauspalveluissa	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sosiaalinen media</li> <li>b) Digitaaliset alustat ja sovellukset</li> <li>c) Etäohjauksen hyödyntäminen</li> </ul>
Työelämäyhteydet, ja osaamistarpeet uraohjauspalveluissa	Työelämälinkitys ja verkostoituminen osana urapalveluita	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Yritysyhteistyö</li> <li>b) Harjoitteluiden lisääminen</li> <li>c) Työelämään tutustumispäivät</li> </ul>
	Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) CV- ja työnhakutaitojen jatkuva kehittäminen</li> <li>b) Oman osaamispankin ylläpito ja päivittäminen</li> </ul>

### 3.2.1 Uraohjauspalveluiden saavutettavuus ja käytännöt

*Uraohjauspalveluiden saavutettavuuden ja näkyvyyden parantaminen.* Haastattelussa yksi suurimmista kehittämisehdotuksista oli uraohjauspalveluiden saavutettavuuden ja näkyvyyden parantaminen. Opiskelijat kaipaivat, että ” tietoa voisi olla helpommin saatavilla kuitenkin, kun internet on pullollaan kaiken



näköistä tietoa, niin olisi vaikka kerätty yhdelle sivulle linkkejä helpommin saataville” (HL02) ja muut tiedot olisi kerätty keskitetysti yhdellä nettisivulla. Haastateltavat kokivat, että tämä olisi madaltanut kynnystä urapalveluiden hyödyntämiseen. Haastateltavat kokivat, että keskittäminen olisi helpottanut oikean henkilön löytämisessä. Opiskelijat kaipaivat selkeää ”uraportaalia”, josta olisi löytänyt kurssit ja palvelut, joita on tarjolla. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin, että yhteystietojen lisäksi portaaliin olisi voinut lisätä työllistymistietoa aloittain ja esimerkiksi neuvoja työnhakuun, urasuunnitteluun ja työelämään.

Saavutettavuutta ja näkyvyyttä parantaisi opiskelijoiden mukaan yhteistyö kurssien ja ohjauspalveluiden välillä. Haastatteluissa ongelmana koettiin, että urapalvelut ovat irrallaan muista opinnoista. Uraohjauspalveluiden olisi toivottu olevan osana ”pakollisia” kursseja, ja olemassa olevien Työ elämään -kurssien sisältöihin olisi toivottu vielä käytännönläheisempää sisältöä. Näin kursseista olisi saanut enemmän hyötyä tulevalle työuralle ja opiskelijoiden tietoisuus urapalveluista olisi kasvanut:

Uraohjauspalvelut ovat aika silleen, että joutuu itse etsimään sen tiedon ja hakeutumaan sinne. Ne voisi olla vähän helpommin saatavilla, että vaikka osana sitten jotain kursseja. Onhan noita Työ elämään -kursseja joskus ollut pakollisena silloin opintojen alussa. Silti jotenkin tuntuu, että ne jäävät niin kaukaiseksi. (HL06)

Urapalveluiden markkinointi ja tiedotus näyttäytyi haastatteluissa siten, että osa opiskelijoista koki markkinoinnin olevan riittämätöntä, koska tietoisuus oli hyvin vähäistä yliopiston työelämäpalveluista. Oikeat kanavat markkinointiin tulisi löytää, jotta tieto saavuttaisi opiskelijat. Haastateltavat toivoivat, että peruskursseilla voisi mainostaa yliopistolta löytyviä urapalveluja, koska silloin se saavuttaisi suurimman osan opiskelijoista heti opintojen alussa. Sähköposti täyttyy muista viesteistä helposti, joten sähköpostiviestintä jää helposti huomamatta. Eräs haastateltava kuvasi tilannetta näin:

Kun katson sähköpostin niin katson: onko tärkeää ja näyttääkö siltä, että mä oikeasti tarvitsen tätä tietoa nyt mihinkään. Onko tämä kiireellinen? Jos ei ole semmoinen, että mun täytyy reagoida heti, niin sitten mä yleensä skippaan sen. Plus mulla menee jostain syystä ihan hirveän moni asia roskapostiin ja sitten mä käyn niitä tosi huonosti läpi. Yleensä jos joku asia tulee roskapostiin, niin sitten kyllä mä aika nopsaa poistan sen sieltä ilman, että edes katson kahta kertaa. (HL08)

*Teknologian hyödyntäminen uraohjauspalveluissa.* Haastatteluissa tuli lisäksi esiin teknologian hyödyntäminen uraohjauspalveluissa. Opiskelijat kaipasivat uraohjauspalveluiden nykyaikaistamista ja digitaalisten ohjauspalveluiden lisäämistä varsinkin palveluihin hakeutumisessa: "Nyt on tää korona-aika, niin sitä voisi soveltaa, että on vaikka Zoom auki joka perjantai klo 14. Se olisi vaan semmoinen, että jos sä tarvitset jotain akuuttia apua, niin voisit vaan mennä piipahamaan sinne Zoomiin käymään" (HL01). Sosiaalisen median ja erilaisten alustojen hyödyntäminen nousi myös haastatteluissa esiin. Opiskelijat kaipasivat, että uraohjauspalveluissa hyödynnettäisiin mahdollisimman monipuolisesti uudenlaisia digitaalisia alustoja ja sovelluksia, joita opiskelijat käyttävät paljon muutenkin. Tällaisia ovat esimerkiksi Tiktok ja Snapchat, joita opiskelijat kuvasivat seuraavissa haastattelukatkelmissa:

Nyt oli ihan villinä korttina mieleen, että sellaiset kun nykypäivänä kaikki tekee videoita, ollaan Tiktokissa, tehdään "Reelsseja" ja niin siis ihan semmoiset ammattilaisten työntekijöiden my Daytä, että sä näät oikeasti sitä arkea. Jotkut yritykset tekevätkin jo mun mielestä tosi paljon näitä. Esimerkiksi hallituslaiset tekee sitä, että "millaista on olla hallituksen rahastonhoitaja", niin sitten ne tekevät semmoisia my Day -videoita. Jos tän saisi vietyä sinne työelämään. Ne olisivat mun mielestä ihan tosi mielenkiintoisia katsoa. (HL05)

Mä en tiedä onko sellainen ja en ole ottanut selvää, mutta joku tämmöinen keskitetty palvelu. Mä en tiedä, onko jo nettisivuja, mutta joku semmoinen niinku uramoduuli tai sellainen, missä olisi erilaisia tarinoita ja taustoja ja erilaisia sellaisia ennakko "komboja" tai millaisia koonteja voi tehdä eri sivuaineista. Ihan vaikka kaaviomaisesti. (HL01)

### 3.2.2 Työelämäyhteydet ja osaamistarpeet uraohjauspalveluissa

*Työelämäyhteydet ja verkostoituminen osana urapalveluita.* Opiskelijat toivat esiin haastatteluissa, että harjoitteluiden lisääminen eri opintojen vaiheisiin, sekä erilaiset lyhyemmät tutustumispäivät työelämään toisivat toivottua työelämälinkitystä opintoihin. Haastateltavat nostivat esiin, että olisi ollut tärkeää jo opintojen alkuvaiheessa verkostoitua oman alan yritysten ja työnantajien kanssa, jolloin myös oma kuva siitä, mitä tulevaisuudessa haluaisi työelämältä, alkaisi hahmotua aiemmin ja opintoja olisi voinut suunnata sen mukaisesti:

Luulen, että se konkretia puuttuu uraohjauksesta ja palveluista. Oikeasti olisi enemmän, vaikka haastatteluita yrityksiä kanssa ja pääsisi keskustelemaan siitä työstä ja millainen heidän normaali työpäivänsä on ja mitä he tarvitsevat. Jotenkin ne jäävät vähän kaikki. (HL03)

Lisäksi etsiessä pidempiaikaista harjoittelupaikkaa, olisi etua, että opiskelijalle olisi jo muodostunut jonkinlainen kuva erilaisista paikoista, johon hän voisi hakea harjoitteluun. Lyhyet harjoittelut voisivat tukea ammatillista kasvua ja sitä kautta myös opiskelijat voisivat verkostoitua työelämän kanssa jo opintojen alussa ja hyödyntää esimerkiksi kesätyön haussa lyhyitä harjoittelujaksoja. Yksi haastateltavista toi esiin ongelman, että helposti yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelija tippuu kesätyö rekrytoinneissa:

Enemmän harjoittelujen muodossa olisi ollut kiva saada sitä työelämän kokemusta. En näkisi, että yliopistossa harjoitellaan sähköpostin kirjoittamista. Sehän olisi kaikkien mielestä naurettavaa, mutta että olisi enemmän harkkajaksoja ihan vaikka viikon jaksoja vähän niin kuin ”tutustu työelämään” -jaksoja. Pääsisi tutustumaan johonkin erilaisiin asiantuntija tämmöisiin, vaikka HR juttuihin. Tai seuraamaan koulutussuunnittelijan työtä, että vähän näkee behind the scenes. Ei tarvitsisi mitään edes harkkapalkkaa mun mielestä maksaa, vaan silloin kun sulla on vaikka luento, niin sä vaan menisit seuraamaan jonkun koulutussuunnittelijan tai kouluttajan työtä muutamaksi tunniksi viikossa. -- Olisi ollut helpottava siinä kohtaa, kun etsii vaikka virallista pidempiaikaista harkkapaikkaa, niin vähän tietäisi, että no minkälaista harkkaa kannattaa nyt hakea. Se on kuitenkin muutama kuukausi, mikä siellä vierähtää, että sitten jos se onkin ihan hirveä paikka, niin mieltii, mitä muita vaihtoehtoja olisi ollut. (HL05)

Kysyttäessä haastateltavilta, missä tilanteissa työelämätaitojen koettiin kehittyneen eniten, suurin osa nosti esiin kurssit, jotka tehdään joko jonkun yrityksen kanssa yhteistyössä tai opintojen toteutustapa on luennon tai esseen sijaan jokin konkreettinen työelämäprojekti. Lisäksi oman alan työn hakeminen koettiin helpommaksi, jos oli jo verkostossa kontakteja, joihin pystyi olemaan yhteydessä valmistumisen jälkeen. Konkreettinen tekeminen myös helpotti opiskelijoita löytämään omat kehittämiskohteensa, vahvuutensa sekä kiinnostuksen kohteensa tulevaisuutta ajatellen ja näin ollen myös suuntaamaan opintojaan siihen suuntaan, että ne tukevat tulevaa työuraa: ”Kun oon mennyt noihin projektijuttuihin mukaan, niin on ollut sillain, että hei nämä ovatkin aika kivoja juttuja, että tuntunut silleen enemmän omalta kuin vaikka mun edelliset työtehtävät” (HL03). Projektien ja konkreettisen tekemisen kautta opiskelijat kokevat, että siltaa sai rakennettua työelämään, jolloin siirtymä opinnoista työelämän pariin ei tuntunut yhtä vaikealta, koska kurssit opettivat työelämässä tarvittavia taitoja:

Mulla on ollut yksi semmoinen kurssi, mistä mä oon saanut tosi paljon semmoista konkreettista hyötyä työelämän kannalta. Se oli semmoinen Dream up -tapahtumatuotantokurssi, missä järjestettiin tapahtuma pienellä tiimillä. Se on varmaan ollut mun tähänastisen opiskelun opettavaisin kurssi silleen, että se opetti paljon semmoista konkreettista tietotaitoa. Opin parhaiten, koska me teimme sen tapahtuman niin kuin alusta alkaen. Meillä oli 5 hengen tiimi. Konkreettinen tekeminen opetti. (HL04)

*Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen.* Opiskelijat kokivat, että varsinkin maisterivaiheessa urahjauksen päätavoitteena olivat konkreettiset työelämään valmistavat taidot: CV:n kehittäminen, oman osaamisen sanoittaminen ja työmarkkinatuntemus sekä oman urapolun ja uranäkemyksien jakaminen. Moni opiskelija koki, että olisi pitänyt alkaa heti alusta alkaen enemmän reflektoidaan omaa osaamista ja kehittämään oman osaamisen ”portfoliota”. Tällainen jatkuva oman osaamisen ulottuvuus näyttäytyi haastatteluissa lisäksi kasvavana tarpeena tunnistaa omia vahvuuksiaan sekä ymmärtää, mitä taitoja työelämään on kertynyt opintojen aikana. Kun työnhaku tulee ajankohtaiseksi, opiskelijat kokivat raskaaksi siinä kohtaa miettiä kaikkia koulutuksen tuomia osaamisia. Moni haastateltavista harmittelikin sitä, että oman osaamisen tunnistaminen oli opintojen aikana jäänyt lähes kokonaan:

Mä oon miettinyt, että vitsi olisi pitänyt alusta asti alkaa pitämään semmoista oman osaamisen tapaista pankkia. Olisi ollut omassa Word-tiedostossa tai yliopiston järjestelmässäkin semmoinen, mihin keräät ihan kaiken sun osaamisen. Eikä sitä aina, että silloin kun lähdet kirjoittamaan CV:tä tai hakemuksia, niin sitä miettii, mitä mä nyt osaan. Ja sekin, että CV:n tai tämmöisten kirjottaminen se on aina siinä tiettyssä ajassa, kun sä alat tarvimaan niitä, mutta miksei se voi olla semmoista kokoaikaista CV:n kehittämistä ja hakemuksen kehittämistä ja tavallaan sen oman osaamispankin ylläpitämistä. Mä muistan silloin kandidivaiheessa, oli tosi hyvä jollain kurssilla, sun piti näitä miettiä. Sitten mä oon vaan heittänyt sen johonkin ja sitä ei vaan enää oo. Sitten mä joudun aina käydä läpi sen, et mitä mä osaan. Se on tosi aikaa vievää ja vaikka niitä on hyvä oikeasti miettiä, mutta se on myös tosi raskasta, jos niitä joutuu tyyliin joka kevät käymään läpi. (HL01)

## 4 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella, millaisia näkemyksiä yleisen- ja aikuis- kasvatustieteen opiskelijoilla on uraohjauksesta sekä miten uraohjauspalveluita tulisi heidän mielestään kehittää, että ne vastaisivat opiskelijoiden tarpeisiin. Tutkimus pyrki tuottamaan uutta tietoa opiskelijoiden toiveista ja uraohjauksen tämänhetkisestä tilasta. Työelämän muuttunut luonne haastaa opiskelijoita ja aiheuttaa yhä enemmän paineita tehdä omaa uraa koskevia päätöksiä, sekä kehittämään omaa osaamistaan niin, että se vastaisi työelämän tarpeisiin. Uraohjauksen vaikuttavuus näkyy niin yksilö- kuin yhteiskuntatasolla, koska oman paikan löytäminen työelämässä ja työhyvinvointi edistävät yhteiskunnan kehitystä. Työssä vietetään suurin osa päivistä, joten on tärkeää, että yksilö kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, sekä jo opinnoista alkaen kokee hallinnan tunnetta omaa itseään ja uraansa koskevassa päätöksenteossa.

### 4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla haluttiin selvittää, minkälaisia näkemyksiä opiskelijoilla on uraohjauksesta. Tuloksista kävi ilmi, että uraohjauspalveluiden kokonaiskuvan hahmottaminen on opiskelijoille haastavaa. Opiskelijat eivät tunne yliopiston uraohjauspalveluita tarpeeksi ja palveluiden sisältöihin kohdistuu epäedullisia ennakkoasenteita. Tuloksissa havaittiin, että mielikuva uraohjauksesta myös estää palveluiden käyttöä, koska ei ymmärretä tai tunnusteta, minkälaisissa tilanteissa uraohjaukseen voi hakeutua. Uraohjauspalveluiden hyödyntämistä rajoitti se, että opiskelijoiden työtaakka on niin suuri, että ylimääräistä työtä ei ole mahdollista ottaa. Tämän vuoksi opiskelijat nostivat toiveeksi, että esimerkiksi urasuunnittelukurssit olisivat osana pakollisia opintoja, koska jokainen koki oman uran suunnittelun ja työllistymismahdollisuuksien kartoittamisen tärkeäksi jossain kohtaa opintojaan, jotta siirtyminen työelämään olisi sujuvampaa. Näkökulmaa tukee Nathanin ja Hillin (2016) ajatus uraohjauspalveluista, jonka mukaan ohjauksen päätavoite on auttaa opiskelijoita

pääsemään irti kapeasta ajattelusta, että olisi vain yksi mahdollinen uravaihtoehto. Tällainen rajaus aiheuttaa ahdistusta ja voi lisätä ahdistuneisuutta, koska omia mahdollisuuksia ei tunnisteta. Lisäksi yliopisto-opiskelussa on syvään juurrettu mielikuva yksin pärjäämisen ihanteesta. Tuloksissa kävi ilmi, että opiskelijat kokivat, että heidän oli pärjättävä yksin ja he olivat itse vastuussa omista valinnoistaan, motivaatiostaan ja muihin opintojen sujumiseen liittyvistä teemoista. Myös urasuunnittelun nähtiin olevan yksilön omalla vastuulla, jonka vuoksi uraohjaukseen hakeutuminen koettiin kaukaiseksi. Tutkinnon rakenteen suunnitteluun taas opiskelijat olivat hakeneet matalalla kynnyksellä apua ja se koettiin hyvin toimivaksi. Brown ja Lent (2013) saivat tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia. Uraohjauspalvelut mielletään tutkimuksen mukaan edelleen vain palveluna, johon hakeudutaan, että löydetään ammatti, johon siirtyä opintojen päätyttyä.

Tutkimustulosten mukaan yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymiseen kaivattaisiin lisätukea. Opiskelijat, jotka kokivat, että heidän työelämävalmiutensa ja asiantuntijuutensa oli kehittynyt opintojen aikana, olivat olleet työelämässä ennen opintoihin hakeutumista. Jokelaisen (2020) tutkimuksessa nousi esiin generalistien yhtenä tärkeimpänä työelämätaidona oman asiantuntijuuden ymmärrys, mutta tässä tutkimuksessa ja Rouhelon (2009) tutkimuksessa saatiin saman suuntaisia tuloksia, että korkeakoulutettujen työllisyysongelmat ovat juuri generalistisilla aloilla. Tähän voi olla syynä se, että omaa osaamista tai työelämän osaamistarpeita ei tunnisteta, koska valmistuessa voi sijoittua laaja-alaisesti erilaisiin tehtäviin. Varsinkin opiskelijoiden, joilla ei ollut vielä oman alan työkokemusta, asiantuntijuuden kehittyminen koettiin huonommaksi ja uraohjauksella ei pystytty vastaamaan ammatillisen identiteetin tunnistamisen tarpeeseen, koska kokemusta omista työskentelytavoista tai omasta tavasta oppia työelämässä ei vielä ollut. Myös Brown & Lent (2013) saivat tutkimuksessaan saman suuntaisia tuloksia: myönteinen käsitys itsestä oppijana, sekä omien kiinnostuksenkohteiden ja työskentelytapojen tunteminen vahvisti tunnetta omasta asiantuntijuudesta ja tunnetta omasta kyvykkyydestä. Tutki-

muksen tuloksista kävi ilmi, että ohjaukseen kaivattaisiin konkretiaa ja käytännönläheisyyttä, sekä ohjauksen oikean ajoituksen tulisi olla huomioitu jo heti opintojen alusta alkaen. Uraohjauspalveluiden käytäntöihin tulisi kiinnittää huomiota ja linkittää opintojen aikana kursseja ja projekteja yhä vahvemmin työelämään. Tuloksia puoltavat useat tutkimukset (Murtonen ym. 2008; Stenström 2006; Tynjälä ym., 2006), jotka ovat tuoneet esiin, että korkeakoulutus ei tuota riittäviä työelämävalmiuksia eivätkä uraohjauspalvelut hyödynnä tarpeeksi yhteistyötä työelämän edustajien kanssa.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla tarkasteltiin, minkälaisia kehittämisehdotuksia opiskelijoilla on uraohjauspalveluihin. Teknologian hyödyntämisen toive ja erilaisten alustojen hyödyntäminen esimerkiksi työllistymistiedonjakamiseen nousi merkittävästi esiin. Lisäksi opiskelijat kaipasivat laajempia mahdollisuuksia osallistua etänä ohjauksiin ja tapahtumiin. Tähän tulokseen saattoi vaikuttaa tutkimushetkellä alkanut koronapandemia, jonka vuoksi etätyöskentelyyn siirtyminen oli välttämätöntä ja esimerkiksi haastattelut suoritettiin internetin välityksellä. Uraohjauspalvelujen markkinoinnin tulisi olla selkeämpää, sekä uraohjauspalveluita pitäisi saada integroitua eri tavoin opiskelijoiden arkeen ja tiedon tulisi olla selkeästi, yhdessä paikassa saatavilla. Tuloksia tukee myös aiempi tutkimus uraohjauspalveluiden saavutettavuudesta. Maanselän (2003) tutkimuksessa uraohjauspalveluiden saavutettavuuden suuri haaste oli, että opiskelijat eivät tunne ohjaajia, tai eivät ymmärrä missä tilanteessa pyydetään apua miltäkin taholta ja mistä tieto löytyy. Myös Saukkosen (2011) tutkimus tukee tämän tutkimuksen tuloksia: uraohjauspalveluiden pirstaleisuutta tulisi vähentää ja tavoitteita, sekä ymmärrystä siitä, mitä palveluita on tarjolla, tulisi kirjata opiskelijoille. Uraohjauspalvelut tulisi saada sinne, missä opiskelijat ovat ja työllistymistietoa tulisi jakaa laajasti eri kanavissa. Tuloksista kävi ilmi, että opiskelijat kaipasivat monipuolista tiedonjakoa ja aidon työarjen näkemistä. Tähän ratkaisuna voisi olla oppilaitoksen työelämäyhteistyö, jossa opiskelijat pääsisivät työpaikoille tekemään lyhyempiä tutustumiskäyntejä ja verkostoituisivat jo opintojen aikana alan yritysten kanssa. Laajat verkostot ovat ensisijaisen tär-

keitä opiskelijoiden siirtyessä työelämään ja ensimmäisiin oman alansa työpaikoihin. Samanlaisia tuloksia tuli myös aiemmasta opiskelijoiden verkostoitumisesta tutkivassa tutkimuksessa. Jo opiskeluaikana opittujen metataitojen avulla opiskelija saa myös valmiuksia ylipäätään verkostoitua oman alan yritysten ja toimijoiden kanssa (Vuorinen & Virolainen, 2017). Suunnitellun sattuman teorian (Mitchell ym., 1999.) ajatuksia hyödyntäen opiskelijat oppisivat työelämäyhteyksien kautta, miten moninaisia urapolkuja voi olla. Tämä lisäisi opiskelijoiden kykyä luottaa tulevaisuuteen, sekä ymmärtää että urasuunnittelu on prosessi, joka sisältää eri vaiheita ja siihen on yhteydessä niin ympäristö kuin yksilön omat tavoitteet, toiveet ja arvot. Tätä näkökulmaa tukee myös tutkimus ammatti-identiteetin muodostumisesta: opiskelijoiden tulee löytää yhteys koulutuksen, henkilökohtaisen identiteettinsä ja uran välillä. (Meijers & Wijers, 2000.)

Tuloksissa lähes kaikki tutkittavat toivat esiin oman osaamisen tunnistamisen haasteita. Monen haastateltavan kohdalla kävi ilmi, että opintoja on vain suoritettu eikä ole välttämättä pysähtynyt miettimään, mitä osaamista se on tuottanut ja miten osaamista voi hyödyntää työelämässä. Tämä näkökulma on linjassa aikaisempien käsitysten kanssa siitä, että urat eivät synny itsestään, vaan yksilöltä vaaditaan yhä enemmän kykyä tehdä päätöksiä ja tarkastella omia valintojaan uran suhteen jo opintojen aikana (Savickas, 2005).

Mielenkiintoinen tulos oli myös, että opiskelijat itse tunnistivat tarpeen sille, että he keräisivät dokumenttiin tai esimerkiksi portfolioon vuosien varrella karttunutta tietoa ja osaamista. Kuitenkaan kukaan ei näin ollut vielä tehnyt ja moni toikin esiin, että esimerkiksi CV:n kirjoittaminen koettiin hankalaksi, koska osaamista on niin paljon, mutta sitä ei pystytä sanoittamaan. Tämä havainto toistui myös Kettusen ja Vuorisen (2021) tutkimuksessa, jossa tulosten mukaan ohjaus keskittyy nykyään enemmän koulutuspaikan valintaan ja käytännön asioiden selvittelyyn, kuin urasuunnittelutaitojen (esimerkiksi työnhakudokumenttien teon) kehittämiseen, vaikka kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että tehokas urasuunnittelu on yhteydessä menestyksekkääseen opiskeluun ja työllistymiseen. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää, että jokaisella kurssilla opiskelijat



voisivat reflektoida, minkälaisia yleisiä työelämätaitoja he kurssilta oppivat. Tähän vaadittaisiin oppilaitosten opettajien yhteistyötä, koska tarkoituksena olisi rakentaa kasvatustieteilijän osaamispankki, jota voisi hyödyntää myöhemmin oman urasuunnittelun pohjana sekä työnhaun tukena. Tuloksissa nousi myös esiin, että uralta toivotaan, että omaa osaamista pääsisi käyttämään laajasti, sekä työssä viihtyisi hyvin. On tutkittu (Walther, 2009), että nykysukupolvien työn tulee olla vahvasti linjassa omien arvojen ja toiveiden kanssa, ja työpaikan tulee vastata odotuksiin niin sosiaaliselta, yhteiskunnalliselta kuin yksilön kannalta. (Walther, 2009).

## **4.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusaiheita**

Tutkimuksen luotettavuudessa on otettava huomioon tutkijan oma rooli tutkimuksessa. Tutkija tuo tutkimukseen oman tulkintansa maailmasta. Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyy koko tutkimusprosessi. Kuinka luotettavasti prosessi on toteutettu ja kuvattu, sekä miten analyysimenelmä vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. (Silverman, 2001). Tässä tutkimuksessa prosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman avoimesti haastattelusta nostettujen sitaatien avulla. Tutkimus vastasi kysymyksiin, jota tutkimusongelmassa haluttiin saada selville, tämän perusteella tutkimus on validi. Tutkimuksen toistettavuus on hyvä, koska aineiston analyysi, toteutus, sekä tutkimus konteksti on kuvattu tarkkaan. Tutkimuksesta on konkreettista hyötyä korkeakoulukentällä ohjauksen parissa työskenteleville henkilöille, koska kehittämissuhteita voi siirtää käytäntöön, sekä olemassa olevia urapalveluita voi tarkastella kriittisesti, sekä pohtia niiden tämänhetkistä tilaa. Vaikka tutkimuksen otoskoko oli suppea, alkoi vastauksissa esiintyä saturaatiota, eli aineiston kyllästymistä, jossa lisäaineisto ei enää tuota merkittävästä tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Se tarkoittaa, että aineisto on saavuttanut riittävän koon tutkittavan ilmiön analysointiin. (Eskola & Suoranta, 2000). Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon, että tutkittavat olivat kaikki Jyväskylän yliopiston yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoita ja heidän näkemyksensä perustuivat Jyväskylän yliopiston ohjauspalveluihin. Tämä

täytyy ottaa huomioon tulosten yleistettävyydessä, että joukko oli homogeeninen paikkakunnan suhteen. Yleistettävyyttä lisäsi kuitenkin se, että haastateltavilla oli erilaisia ura- ja koulutuspolkuja taustalla. Osa oli tullut suoraan kandidaattivaiheeseen opiskelemaan ja osa taas ollut pitkään työelämässä tai siirtynyt toisesta kaupungista opiskelemaan Jyväskylän yliopistoon. Tämä lisää tutkimuksen yleistettävyyttä.

Uraohjauksen ajankohtaisuus näkyy niin työ- kuin koulumaailmassa yhä vahvemmin. On tärkeää, että uraohjausta kehitetään niin, että opiskelijat saavat opintojen aikana tarvittavia työelämä- ja ajattelutaitoja, jotta he voivat tehdä omaa uraansa koskevia päätöksiä sekä ymmärtävät, miten moninaiset asiat vaikuttavat omiin uravalintoihin ja päätöksentekotilanteisiin. Lisäksi yksilöitä tulisi valmistaa työelämään niin, että he ovat yhä valveutuneempia omista taidoistaan ja kyvyistään, koska muuttuvan työelämän kannalta joustavuus ja kyky sopeutua muutokseen ovat avaintaitoja. (Määttänen, 2021.) Opiskelijat toivat esiin, että omien vahvuuksien tunnistaminen koetaan hankalana ja varsinkin omaa osaamista on vaikea hahmottaa, koska kasvatustieteen opinnot ovat hyvin laajoja ja käsittelevät asioita teoreettisesti. Työelämässä tarvitaan kykyä tuoda omaa osaamista esiin sekä kehittää sitä muuttuvien työtehtävien myötä. Uraohjauksen avulla tulisi tarjota koko opintojen ajan tukea, että opiskelijat oppivat hyödyntämään omia vahvuuksiaan sekä tunnistamaan omia kehityskohteitaan ja toisaalta sopivia työmahdollisuuksia. Urasuunnittelu ja omien vahvuuksien tunnistaminen on olennainen osa niin opintojen aikaista kuin sen jälkeen oman osaamisen peilaamista suhteessa työelämän osaamistarpeisiin. Työnantajat korostavat yhä enemmän motivaatiota ja haluavat, että työntekijät pääsevät hyödyntämään erityisosaamistaan. (Järvilehto, 2013.) Tästäkin näkökulmasta on ensisijaisen tärkeää, että uraohjausta kehitetään siihen suuntaan, että opiskelijat löytävät sen ja käyttävät sitä tarkoituksenmukaisesti.

Olisi tärkeää tutkia jatkossa vielä tarkemmin, minkälaisissa kanavissa opiskelijat kokevat, että uraohjauksen vaikuttavuus on kaikista suurin ja miten opiskelijat löytäisivät palvelut helpommin. Laadukkaan uraohjauksen avulla voidaan vähentää työuupumusta, luoda uskoa tulevaan ja ohjata tulevaisuuden

työntekijöitä kohti omannäköistä ja omien arvojen mukaista työelämää, jossa jokaisen potentiaali ja vahvuudet tulvat löydettyiksi. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää (ura)ohjaajien ajatuksia aiheesta, miten he näkevät opiskelijoille tarjottavan uraohjauksen ja sen kehittämisen. Ohjaukselle luodaan myös opiskelijoiden puolelta koviakin odotuksia, jotka eivät välttämättä aina ole realistisia. Kuinka tätä kuilua saisi kavennettua ja ohjaus saataisiin linjaan niin ohjattavien, kuin ohjaajienkin näkökulmasta. Tärkeänä näkökulmana ohjaukselle nimenomaan olisi, kuinka ohjauksella voitaisiin tukea toimijuuden vahvistumista. Tämä tutkimus pyrki tuomaan esiin opiskelijoiden äänen, kuinka uraohjauspalveluita tulisi kehittää, että opiskelijat ja uraohjaajat eivät etsisi toisiaan vaan löytäisivät yhteisen polun, jossa ammatillinen identiteetti, asiantuntijuus ja toimijuus voisivat kasvaa ja näiden kautta myös työelämätaidot kehittyä ja työelämään siirtyisi tulevaisuudessa itseensä uskovia ja uran luonteen ymmärtäviä yksilöitä.

## 5 LÄHTEET

- Anttila, K. (2011). Opiskelijan uraidentiteetistä ja sen kehittämisestä. Teoksessa J. Kaisto & J. O. Liimatainen (toim.) *Asiantuntijaksi kasvun tukeminen korkeakoulussa. Ajatuksia urasta, asiantuntijuudesta ja opiskelun etenemisestä* (s.5-12). Kalevaprint.
- Baruch, Y. & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. *British Journal of Management*, 27.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12107>
- Carpenter, D. (2018). Ethics, reflexivity and virtue. Teoksessa R. Iphofen & M. Tolich (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research Ethics* (pp. 35-50). SAGE Publications Ltd.
- Dunn, S. S., Dawson, M., & Block, B. (2020). *Teaching teamwork in the business school*. *Journal of Education for Business*, 96(6), 381–386.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Haapakorpi, A., & Onnismaa, J. (2015). *Ammatit laaja-alaistuvat ja erikoistuvat*. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 58(1), 5-16.
- Harteis, C. (2018). Digitalisation of work: Between affordances and constraints for learning at work. In *Digital Workplace Learning* (s. 227-249). Springer.
- Hartung, P. (2010). Practice and research in career counseling and development - 2009. *The Career Development Quarterly*, 59. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00134.x>
- Herranen, J. & Harinen, P. (2008). Kehkeytyvä aikuisuus ja irtiottojen kulttuurinen velvoite. *Aikuiskasvatus*, 28(1), 4–14. <https://doi.org/10.33336/aik.93795>  
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13362>
- Hughes, D., Law, B., & Meijers, F. (2017). New school for the old school: Career guidance and counselling in education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(2), 133-137.
- Ikonen, P.-E., & Voutila, K. (toim.). (2018). *Jatkoväylällä: Yhteistyöllä ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.  
[:https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155042/URNISBN9789523441101.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155042/URNISBN9789523441101.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Isosuo, T., Karttunen, M., Manninen, M. (2021). Uraohjausta tulevaisuus orientaatiolla. Teoksessa T. Isosuo & M. Karttunen (toim.) *Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:9. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Jokelainen, P. (2020). Kuka on generalisti – ja miksi häntä juuri nyt tarvitaan? *UraLehti*. <https://uralehti.fi/blogit/kuka-on-generalisti-ja-miksi-hanta-juuri-nyt-tarvitaan/>
- Jyväskylän yliopisto. (2016). Laadukkaan ohjauksen periaatteet Jyväskylän yliopistossa: *Linjaukset Jyväskylän yliopiston perustutkinto-opiskelijoiden ohjauksen järjestämiseksi*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 630.
- Järvilehto, L. (2013). *Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan*. Helsinki: Tammi.
- Kannan, K., & Narayanan, K. (2015). Synchronous teacher training in India: A study of perceptions and satisfaction of the participants. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(3), 200.
- Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67).
- Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etättyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 546–569. <https://doi.org/10.23986/tyot.v19i4.1093>.
- Kettunen, J., Lee, J., & Vuorinen, R. (2020). Exploring Finnish Guidance Counselors' Conceptions of Career Management Skills. *Sage Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020968778>.
- Kettunen, J., Lee, J., & Vuorinen, R. (2020). *Exploring Finnish guidance counselors' Conceptions of career management skills*. Sage Open, 10 (4).
- Krumboltz, J. and Levin, A., (2004). *Luck Is No Accident*. 3rd ed. San Luis Obispo, Calif.: Impact.
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Kuurila, E. (2014). *Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa*. [väitöskirja, Turun yliopisto]. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/98607/AnnalesC384KuurilaV.K.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Lampi, E. (2018). *Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa*. [pro gradu - tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/65836>.
- Lerikkanen, J. (1999.) *Ammattikorkeakoulun aloittavien opiskelijoiden koulutus- ja uravalinnan ongelmat*. [Lisensiaatintutkimus, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/10261>
- Maanselkä, H. (2003). Kaarnalaivasta kantosiipialukseksi – tarinoita yliopistossa pääainettaan vaihtaneiden kokemuksista. Teoksessa A. Haapala & S. Pöntinen (toim.), *Opiskelun ohjaus verkossa* (s. 22–33). Joensuun yliopisto.
- Meijers, F. & Wijers, G. (2000). Flexibilisation or career identity? Teoksessa D. Wildemeersch, M. Finger & T. Jansen (toim.), *Adult Education and Social Responsibility. Reconciling the Irreconcilable?* (2. painos, s.213-227). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Määttä, J. (2007). *Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
- Määttänen, I., & Henttonen, P. (2021). *Onko sisu terveellistä? Katsaus sisunkaltaisiin piirteisiin ja niiden vaikutuksiin*. Duodecim.
- Neuman, W.L. (2003) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon.
- NOPSA-Nopea ammatillinen väylä työelämään -hanke (ESR): *Nopsa-opas laajennettu*. (2019). Hämeen ammattikorkeakoulu. [https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/10/Nopsa\\_opas\\_laajennettu\\_2019.pdf](https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/10/Nopsa_opas_laajennettu_2019.pdf)
- NVL. (12.3.2022). Aikuisten uraohjaus Pohjoismaissa. <https://nvl.org/nyheder/aikuisten-uraohjaus-pohjoismaissa/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2011). *Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. 2011:15 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-032-2>
- Pojjula, S. 2018. *Resilienssi – Muutosten kohtaamisen taito*. Kirjapaja.
- Rantanen, J. (2018). Onko hoppu? –kehittämistutkimus: Yliopisto-opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien vahvistaminen. *Student Life -hankkeen loppuraportti*, Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59833/978-951-39-7581-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rouhelo, A. (2009). *Akateemisten generalistien urapolut*. Työelämän tutkimus, 3/2009.

- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: *Translating theory into practice*. *Career Development Quarterly*, 41, 67-72.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Saukkonen, S. & Syynimaa, K. (toim.) (2011). Korkeakoulujen uraohjauskäytäntöjä kehittämässä. [Verkköjulkaisu]. *Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1*. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36704/VOKES%20ty%C3%B6papereita%201.pdf?sequence=3>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2. painos s. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schein, E.H & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics* 45 (3), 165-173.
- Schreier, Margrit (2013). *Qualitative Content Analysis in Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & Mikedaki, K. (2016). Exploring career management skills in higher education: Perceived self-efficacy in career, career adaptability and career resilience in Greek university students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2)
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research Agenda. *Journal of Management* 25 (3), 457-483.
- Te Wierik, M. L., Beishuizen, J., & Van Os, W. (2015). Career guidance and student success in Dutch higher vocational education. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1947-1961.

- Te Wierik, M. L., Beishuizen, J., & Van Os, W. (2015). Career guidance and student success in Dutch higher vocational education. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1947-1961.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2023. Helsinki. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf).
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K., & Olkinuora, E. (2006). From university to working life: Graduates' workplace skills in practice. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & G. Boulton-Lewis (toim.), *Higher education and working life. Collaborations, confrontations and challenges* (s. 73-88). Amsterdam: Elsevier.
- Tynjälä, P., Virtanen, A., & Valkonen, S. (2005). *Työssä oppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus, Osa I*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Valtioneuvosto. (2020). *Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023*: ELOfoorumi. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34.
- Vuorinen, R., & Virolainen, M. (2017). Opinto- ja HOPS-ohjauksesta urasuunnittelutaitojen vahvistamiseen ja ohjauspalvelujen laadun arviointiin. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19(2), 4-19.
- Vuorio-Lehti, M. (2017). Pedagoginen ohjaus. Teoksessa M. Murtonen (toim.), *Opettajana yliopistolla: korkeakoulupedagogiikan perusteet* (s. 225–237). Tampere: Vastapaino.
- Walther, A. (2009). "It was not my choice, you know?" Young people's subjective views and decision-making processes in biographical transitions. Teoksessa I. Schoon & R. K. Silbereisen (toim.), *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity* (s. 121-144). New York: Cambridge University Press.
- Yliopistolaki, 558/2009 (2009), Valtioneuvoston asetus yliopistoista 770/2009 (2009), Annettu Helsingissä 24 päivänä syyskuuta 2009. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090770>



## 6 LIITTEET

### Liite 1. Haastattelurunko

21.2.2022

#### Perustiedot

- vuosikurssi
- valmistumisajankohta (tavoite)
- ikä
- sukupuoli
- aiempi koulutus
- työkokemus

Tummalla avoimet kysymykset, jonka jälkeen tarvittaessa tarkentavia

#### **1. Teema: Kerro, miten päädyit opiskelemaan yleistä ja aikuiskasvatustiedettä?**

- Millainen opinto-ohjauksen rooli on ollut koulutuspolun valinnassa?
- Miksi valitsit alaksi yleisen ja aikuiskasvatustieteen?

#### **2. Teema: Kerro, miten opinnot ovat mielestäsi sujuneet?**

- Miten opinnot edistyneet suunnitellun aikataulun mukaan?
- Miten ja millaisia sivuaineita olet löytänyt?
- Millaisia tavoitteita olet asettanut opinnoissa ja miten niihin on päästy? → Millaista tukea/apua olet saanut?
- Millainen motivaatio sinulla on ollut? Millaista tukea/apua olet tarvinnut motivaation ylläpitämiseen?
- Millaiset asiat ovat kuormittaneet sinua opintojen aikana?

#### **3. Teema: Kerro, millaisena näet tulevan työelämän ja työurasi?**

- Minkälaiset ovat tämänhetkiset tulevaisuuden suunnitelmasi liittyen työelämään?
- Minkälaisia näkemyksiä, pelkoja tai toiveita sinulla on koskien työuraasi/tulevaa työelämää?
- Miten olet suunnitellut tulevaa työuraasi?
- Mitkä asiat ovat edistäneet urasuunnittelua?

#### 4. Teema: Millaista (ura) ohjausta olet saanut

- Millaisia tarpeita tai toiveita sinulla on ollut (ura)ohjaukselle?
- Minkälaisia eväitä ja osaamista koet saaneesi työelämään yliopistossa?

Millaista ohjausta / tukea koet saaneesi:

- Valmistumisen jälkeisen elämän/uran suunnitteluun
- Oman osaamisen tunnistamiseen
- Omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostamiseen
- Itsesi kehittämiseen (itsetuntemuksen lisääminen, asenteet)
- Opintojen aikaiseen urasuunnitteluun
- Hyvinvoinnistasasi huolehtimiseen (jaksaminen, palautuminen, opintojen kuormittavuus)

Mistä sinulle on ollut hyötyä urasuunnittelussa opintojen aikana? Esim.

- HOPS-keskustelut sekä HOPSIN kirjoittaminen
- Omaopettaja -toiminta ja ryhmäohjaus
- Vertaistutorointi
- Harjoittelu
- Opintojen aikaiset kurssit
- Kohtaamiset henkilökunnan kanssa

#### 5. Teema: Millaista uraohjausta tiedät olevan tarjolla yliopistolla? Mitä uraohjauspalveluita olet käyttänyt/aiot käyttää?

- Tietoisuus työelämään liittyviin palveluihin ja ohjaukseen ja sen saavutettavuuteen liittyen:
  - Hyvis-ohjaus, opiskelijan kompassi, Portfolio-sovellus, URA-kurssit eli työelämäopinnot, CV-tuunaus, Opiskelijapalvelut, työelämätaidot ja
  - -kontaktit), erilaiset kohtaamiset esim. henkilöstön kanssa, syventävät kurssit
- Mitkä yllä olevista ohjaus- ja uraohjauspalveluista ovat sinulle tuttuja?
  - Miten yllä oleva tarjonta voi auttaa opiskelijan urasuunnittelussa?

**7. teema: Miten uraohjausta ja -palveluita voisi kehittää, jotta ne palvelisivat opiskelijoita paremmin? Minkälaisia työkaluja koet, että olisit tarvinnut urasuunnittelun tueksi?**

- Miten uraohjaus palveluiden saavutettavuutta voitaisiin parantaa?
- Miten olet kokenut uraohjauksen puolueettomuuden?

**Lopuksi: Haluatko vielä kertoa tai lisätä jotakin?**