

Noora Kaksonen

**MAISTERIN PAPERIT TAKATASKUSSA
TYÖMARKKINOILLE**

Henkilöstöammattilaisten käsityksiä akateemisesta tutkinnosta
rekrytoinnin viitekehyksessä

Aikuiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2010
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kaksonen, Noora. MAISTERIN PAPERIT TAKATASKUSSA TYÖMARKKINOILLE. Henkilöstöammattilaisten käsityksiä akateemisesta tutkinnosta rekrytoinnin viitekehysessä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2010. 125 sivua. Julkaisematon.

Akateeminen työttömyys ja vastavalmistuneiden henkilöiden vaikeudet päästä työmarkkinoille ovat suuria tämän hetken yhteiskunnallisia ongelmia. Tässä tutkimuksessa noita ongelmia lähestyttiin työnantajapuolen edustajien näkökulmasta. Huomion kohteena olivat heidän käsityksensä akateemisesta tutkinnosta ja yliopistokoulutuksesta. Tarkastelun viitekehysnä toimivat asiantuntijatehtävien rekrytointipäätökset. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat yksityisten yritysten henkilöstöammattilaiset. Neljän tutkimusryhmän kautta esiteltiin sellaisia heidän käsitystapojaan, jotka liittyivät akateemisesti koulutetun henkilön ominaisuuksiin, tutkintotodistukseen, yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisiin eroihin sekä yliopistojen kehittämistoimenpiteisiin. Lähestymistapa tutkimukseen oli fenomenografinen. Aineisto hankittiin haastattelemalla kymmentä rekrytoinnin asiantuntijaa, ja se analysoitiin fenomenografisen menetelmän mukaan.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että akateeminen tutkinto tuottaa kantajalleen useita sellaisia yleishyödyllisiä valmiuksia, joiden avulla hän pärjää työelämässä. Sen ei kuitenkaan nähty antavan suoraa valmiutta selviytyä joistakin tietyistä työtehtävistä. Varsinaisiin rekrytointipäätöksiin liittyen henkilöstöammattilaiset toivat esiin sen, että koulutuksen merkkinä toimiva tutkintotodistus on tärkeä, mutta se ei yksinään riitä. Akateemisilla työmarkkinoilla tutkinto pitää olla suoritettuna, mutta sillä, miten se on suoritettu, ei ole niin väliä. Tutkimuksen perusteella tärkeimmät rekrytointipäätöksiin vaikuttavat tekijät, todistuksen ohella tai jopa sen sijaan, ovat persoonallisuus ja työkokemus.

Yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisten erojen suhteen tutkimuksessa paljastui, että yliopisto on laadukkaampi ja luotettavampi korkeakoululaitos. Mutta siten taas toisaalta ammattikorkeakoulusta valmistuneilla henkilöillä ajateltiin olevan paremmat työelämävalmiudet. Kummallakin koulutuslaitoksella nähtiin olevan oma tärkeä paikkansa suomalaisessa korkeakoulutuksessa. Henkilöstöammattilaiset kuitenkin pitivät yliopistoa vähän liikaa omassa maailmassaan elävänä laitoksena. Sen haluttiin ottavan tietyllä tavalla mallia ammattikorkeakoulusta ja tulevan lähemmäksi yritysmaailmaa.

Tutkimustulokset tuovat tuoretta näkökulmaa ensinnäkin siihen, mitä yliopistosta ja sen tarjoamasta koulutuksesta ajatellaan yksityisellä sektorilla. Lisäksi tulokset tarjoavat nykyisille ja tuleville opiskelijoille tietoa niistä asioista, joihin rekrytointitilanteissa kiinnitetään huomiota, jolloin he osaavat omissa valinnoissaan ottaa nuo asiat huomioon. Tutkimuksessa ilmeni, että yliopisto hoitaa tehtävänsä edelleen hyvin, ja sieltä valmistuneilla henkilöillä on riittävät työelämävalmiudet. Mutta sen asema ja merkitys eivät ole enää yhtä korkealla tasolla kuin useampi vuosikymmen sitten.

Avainsanat: akateeminen tutkinto, yliopisto, rekrytointi, henkilöstöammattilainen, työmarkkinat, fenomenografinen tutkimus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	OSAAMINEN JA ASiantuntijuus.....	8
2.1	Kvalifikaatiot ja kompetenssit osaamisen määrittäjinä.....	8
2.1.1	Työelämän osaamisvaatimukset.....	11
2.1.2	Kvalifiointi koulutuksen pääasiallisena tehtävänä.....	12
2.2	Asiantuntijuus.....	14
2.2.1	Akateeminen asiantuntija	16
2.2.2	Asiantuntijaorganisaatio.....	17
3	SUOMALAINEN TYÖYHTEISKUNTA	18
3.1	Tietoyhteiskunta	18
3.2	Työmarkkinat	20
4	AKATEEMINEN KOULUTUS.....	23
4.1	Korkeakoulujärjestelmä	23
4.1.1	Duaalimalli suomalaisessa korkeakoulutuksessa	24
4.2	Yliopistollinen koulutus	25
4.3	Yliopistot tietotaloudessa	26
4.3.1	Ylikoulutuksen ongelma.....	28
4.4	Korkeakoulutuksen suhde työelämään	29
4.4.1	Koulutus työmarkkinoilla.....	30
4.4.2	Inhimillisen pääoman teoria ja screening -hypoteesi.....	31
5	REKRYTOINTI.....	32
5.1	Rekrytointi osana yrityksen henkilöstöjohtamista	32
5.2	Rekrytointiprosessi.....	34
5.2.1	Valintapäätöksen tekeminen.....	36
5.3	Koulutuksen merkitys rekrytoinnissa	38
5.4	Persoonallisuus / 'Hyvä tyyppi'	39
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	41
6.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	41
6.2	Fenomenografia tutkimusmenetelmänä	43
6.3	Aineiston keruu.....	47
6.4	Tutkimusjoukon kuvaus	50
6.5	Aineiston analyysi.....	50
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	54
7.1	Akateemisesti koulutettuun henkilöön liitetyt käsitykset	54
7.1.1	Motivaatioon liittyvät tekijät	54
7.1.2	Yksilöllinen substanssiosaaminen	56
7.1.3	Työelämässä toimimiseen liittyvät valmiudet	58
7.1.4	Toiminnan kehittämiseen liittyvät valmiudet	61
7.1.5	Yhteenveto akateemisesti koulutettuun henkilöön liitetyistä käsityksistä	62

7.2	Käsitykset tutkintotodistuksen asemasta rekrytoinnin viitekehyksessä.....	64
7.2.1	Merkitys	64
7.2.2	Sisältö	66
7.2.3	Ennustuskyky	70
7.2.4	Muut tekijät	73
7.2.5	Yhteenveto tutkintotodistukseen liitetystä käsityksistä	78
7.3	Käsitykset yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisistä eroista.....	80
7.3.1	AMK yliopistoa jäljessä	80
7.3.2	AMK ja yliopisto samalla tasolla	83
7.3.3	AMK yliopistoa edellä	85
7.3.4	Yhteenveto yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisiin eroihin liitetystä käsityksistä.....	87
7.4	Yliopistojen kehittämiseen liittyvät käsitykset	88
7.4.1	Kurssien kehittäminen	89
7.4.2	Yliopiston suhde ulkomaailmaan	91
7.4.3	Yhteenveto yliopistojen kehittämiseen liitetystä käsityksistä	95
8	TULOSTEN TARKASTELU	97
9	POHDINTA	103
9.1	Tutkimuksen arviointi.....	103
9.2	Luotettavuus	105
9.3	Eettisyys.....	109
9.4	Tutkimuksen merkitys	111
9.5	Jatkotutkimusehdotukset.....	113
LÄHTEET	114
LIITE 1	Esimerkki haastattelupyynnöstä	124
LIITE 2	Haastattelurunko	125
TAULUKKO 1.	Henkilöstöammattilaisten käsitykset akateemisesti koulutetusta henkilöstä	63
TAULUKKO 2.	Henkilöstöammattilaisten käsitykset akateemisesta tutkinnosta rekrytoinnin viitekehyksessä.....	79
TAULUKKO 3.	Henkilöstöammattilaisten käsitykset yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisistä eroista	88
TAULUKKO 4.	Henkilöstöammattilaisten käsitykset yliopistojen kehittämisestä	96

1 JOHDANTO

Yliopisto on suomalaisen yhteiskunnan yksi tärkeimmistä instituutioista. Sen merkitys on suuri sekä yhteiskunnan että yksilön kannalta. Akateemisen oppilaitoksen sekä sen tuottaman koulutuksen asema ja merkitys ovat kuitenkin joutuneet viime vuosikymmeninä yhä suuremman kysymysmerkin alle. Samalla, kun yliopistot ovat laitoksina valjastettu yhä enemmän taloudellisten intressien toteuttamiseen, niistä valmistuvat yksilöt ovat joutuneet mukaan kovaan työpaikkakilpailuun, jossa pärjäämiseksi heillä ei läheskään aina ole riittäviä valmiuksia. Suurin osa yliopistotutkinnoista on yleistutkintoja, joissa panostetaan yleissivistävyyteen eikä niinkään mihinkään tiettyihin ammatillisiin valmiuksiin. Yleissivistävyys on aikaisemmin nähty akateemisen tutkinnon vahvuutena, mutta nykyään työelämästä tuleva viesti on se, että tutkinnot ovat liian teoreettisia eivätkä vastaa sisällöltään työelämän vaatimuksia. Tämä on lisännyt paineita sisällyttää niihin konkreettisia, työn suorittamisessa tarvittavia taitoja. Yhä edelleen on kuitenkin niin, että opintojen loppuvaiheessa suoritettava harjoittelu on oikeastaan opiskelijan ainoa kosketus työelämään ennen hänen valmistumistaan. Ongelmaksi muodostuu usein se, että harjoittelu jää kovin irralliseksi muista opinnoista. Yliopistojen virallinen tehtävä on uuden tutkijasukupolven kasvattaminen, mutta suurimmalle osalle opiskelijoista tieteellisen totuuden tavoittelu ei ole ollut se syy, jonka takia akateemisen koulutuksen piiriin on alun perin hakeuduttu. Yhä useampi vastavalmistunut henkilö pyrkii ulkoisille työmarkkinoille, joilla kuitenkin pelataan täysin eri säännöillä ja arvostetaan erilaisia asioita kuin akateemisessa maailmassa.

Tämä tutkimus sijoittuu tähän akateemisen koulutuksen ja työelämän väliin, ja se pyrkii osallistumaan niitä koskevaan keskusteluun. Tutkimuksessa tarkastellaan työelämän näkökulmasta akateemisen koulutuksen arvostusta ja merkitystä. Tarkastelussa liikutaan työmarkkinoiden viitekehyksessä, ja siellä huomio kiinnitetään työhönottotilanteeseen. Työmarkkinat on se nimenomainen sektori, jossa koulutus ja työ kohtaavat. Koulutuksessa yksilöt luokitellaan, ja heidän kyvyilleen annetaan eriasteiset nimikkeensä tutkinnoilla sekä oppiarvoilla. Nämä nimikkeet luokituksineen seuraavat kantajaansa työmarkkinoille, joilla ne puolestaan antavat työnantajille merkkejä siitä, miten käyttökelpoisia työnhakijat kussakin tehtävässä saattavat olla. (Kivinen & Rinne 1993, 24.) Huomio tässä tutkimuksessa ei nyt niinkään ole koulutuksessa tuotettujen ja työssä vaadittavien taitojen vastaavuudesta, vaikka sitäkin aihetta sivutaan. Enemmän-

kin kysymys on akateemisen koulutuksen arvostuksesta työnantajien silmissä, ja siitä, miten tuo arvostus näkyy konkreettisesti rekrytointitilanteessa, kun tehdään valintapäätöksiä. Tutkimus kohdistetaan yksityisen sektorin edustajiin, koska julkisen sektorin merkitys on jatkuvasti heikentynyt, ja nimenomaan yksityisellä puolella käydään kovin kilpailu työpaikoista. Siellä etenkin asiantuntijatehtävien määrä on kasvanut huomattavasti 2000-luvulla (Kouvonen 2007, 23). Suuri osa yliopistosta valmistuneista yksilöistä haluaa töihin yksityisiin yrityksiin muun muassa siitä syystä, että niissä tarjottavat palkat ja etuudet ovat paremmat kuin julkisen puolen organisaatioissa.

Työhönottotilanteessa työnantajalla ei useinkaan ole riittäviä tietoja työnhakijoiden tosiasiallisista valmiuksista ja kyvyistä, siksi on järkevää turvautua koulutuksella hankittuihin merkkeihin viesteinä yksilön kyvyistä ja soveltuvuudesta (Silvennoinen 1992, 28). Tämä perustuu siihen, että koulutukseen luotetaan. Koulutusta tuottavat oppilaitokset ovat valtion takaamia vahvoja instituutioita, ja siksi luottamus sekä näitä oppilaitoksia että niiden tuottamaa koulutusta kohtaan on perinteisesti ollut vahvaa. Työelämän edustajilta on kuitenkin saatu jo useamman vuosikymmenen ajan sellaista informaatiota, että persoonallisuus ja käytännön työkokemus painavat koulutusta enemmän, kun tehdään päätöksiä uusien henkilöiden rekrytoinneista. Suomessa, joka on yksi maailman korkeimmin koulutetuista maista, on liikaa korkeasti koulutettua väkeä, mikä on johtanut siihen, että koulutus on menettänyt merkitystään rekrytointikriteerinä. Lopulliset valintapäätökset tehdään muilla perusteilla. Koulutus on edelleen tärkeä, mutta se ei enää ole sellainen tekijä, joka erottelisi hakijat toisistaan.

Tässä tutkimuksessa huomio kiinnitetään sellaisiin akateemisiin tutkintoihin, joista ei suoraan valmistuta mihinkään tiettyyn ammattiin vaan sivuaineista, työkokemuksesta ja omasta kiinnostuksesta riippuu se, minkälaisiin työpaikkoihin ja tehtäviin tällaisen tutkinnon suorittanut yksilö lopulta sijoittuu. Perinteisesti ainakin kasvatustieteellisen, humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen alan tutkinnoista suurin osa on ollut näitä yleistutkintoja. Tutkinnon suorittaneesta yksilöstä käytetään yleensä nimitystä generalisti. Hän eroaa niistä henkilöistä, jotka ovat valmistuneet joltakin professionaalilta alalta, esimerkiksi lääkärin tai opettajan koulutuksesta. Näissä professioammateissa koulutuksen ja työn välinen suhde on huomattavasti suurempi kuin generalistialojen ammateissa. Tämän takia generalistit ovat suhteellisen huonossa asemassa työmarkkinoilla. Työnantajat eivät useinkaan tiedä sitä, mitä tällainen henkilö osaa tehdä eivätkä siten kykene hyödyntämään hänen osaamistaan.

Käsillä oleva tutkimus voi parhaimmillaan tuoda tuoretta näkökulmaa koulutuksen ja työelämän välistä suhdetta koskevaan keskusteluun. Siinä pyritään ennen kaikkea tarkastelemaan sitä, että onko niillä asioilla, joita akateemisissa oppilaitoksissa opiskellaan, mitään merkitystä tuolla todellisessa maailmassa. Tästä tutkimuksesta on luultavammin eniten hyötyä tuleville yliopisto-opiskelijoille, jotka miettivät omaa akateemista tulevaisuuttaan. Lisäksi se voi antaa myös jotain ajattelemisen aihetta koulutuksen ja työelämän edustajille. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka empiiriseksi menetelmäksi on valittu fenomenografia. Sitä käytetään, kun tarkoitus on tutkia ihmisten käsityksiä tutkimuksen kohteena olevista ilmiöistä. Nuo käsitykset eivät tarjoa objektiivista totuutta, mutta usein ihmisten omat subjektiiviset näkemykset siitä, mikä on totta, ovat paljon mielenkiintoisempia kuin varsinainen objektiivinen totuus. Tämän tutkimuksen tapauksessa henkilöstöammattilaisten mielipiteillä on todellista painoarvoa rekrytointipäätöksissä, siksi heidän käsityksillään on merkitystä.

2 OSAAMINEN JA ASIANTUNTIJUUS

Tämän tutkimuksen keskiössä on asiansa osaavien asiantuntijoiden rekrytointi yritykseen. Olennaisia termejä tutkimuksen ymmärtämiseksi ovat osaamisen ja asiantuntijuuden käsitteet, jotka seuraavissa tämän luvun kappaleissa käydään läpi. Osaaminen on monitulkintainen ilmiö, mutta siihen saadaan selvyyttä kvalifikaation ja kompetenssin käsitteillä. Niitä pidetään usein toistensa synonyymeina, mutta ne eivät kuitenkaan ole täysin sama asia. Yhteistä näille käsitteille kuitenkin on se, että niiden avulla osaamista pyritään kuvaamaan teoreettisella tasolla. Asiantuntija ja asiantuntijuus puolestaan ovat selvärajaisempia ilmiöitä, mutta niidenkin suhteen on hyvä määritellä se, mitä niillä tarkoitetaan nimenomaan tässä tutkimuksessa.

2.1 Kvalifikaatiot ja kompetenssit osaamisen määrittäjinä

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan tietoja, taitoja, valmiuksia ja taipumuksia, joita työelämä vaatii työntekijältä (Broady 1994, 217). Verbillä ”kvalifioida” puolestaan ilmennetään laatua, laadullistamista sekä soveliaaksi, edellytykset täyttäväksi, kelpolliseksi ja päteväksi selittämistä ja tekemistä (Pelttari 1998, 87). Tätä kvalifikaation käsitettä on käytetty paljon koulutuksen ja työelämän välisen suhteen pohtimiseen. Esimerkiksi, kun puhutaan kvalifioidusta ja kvalifioimattomasta työstä, sillä viitataan korkeaa koulutusta vaativien ja koulutusta vaatimattomien töiden eroon (Silvennoinen & Pirilä 1992, 14-15).

Perinteisesti kvalifikaatiot on luokiteltu tuotannollisiin, normatiivisiin ja innovatiivisiin kvalifikaatioihin. **Tuotannolliset kvalifikaatiot** ovat perinteisiä teknisen työprosessin vaatimia ammatillisia tietoja ja taitoja. **Normatiiviset kvalifikaatiot** nähdään puolestaan enemmänkin henkilökohtaisina ominaisuuksina kuin varsinaisena ammatillisena osaamisena. Ne jaetaan kolmeen osa-alueeseen. Ensimmäisenä ovat *mukautumiskvalifikaatiot*, joilla tarkoitetaan palkkatyöläisen perustaitoja. Niihin kuuluu se, että yksilön on alistuttava työn ulkoisiin ehtoihin, kuten työaikaan, työkuriin, työyhteisöön ja työn intensiteettiin. *Motivaatiokvalifikaatiot* heijastavat yksilön suhdetta työhön. Ne ilmentävät muun muassa oma-aloitteisuutta, itsenäisyyttä ja työhön sitoutumista. Kolmantena ryhmänä ovat *sosiokulttuuriset kvalifikaatiot*. Niihin kuuluvat ne yksilön ominaisuudet, jotka liittävät hänet työpaikan organisaatiokulttuuriin. Tähän liittyy muun

muassa yrityksen tavoitteiden jonkinasteinen sisäistäminen ja sitoutuminen yhteiseen yrityshenkeen. Viimeisenä kvalifikaatioiden pääluokkana ovat **innovatiiviset kvalifikaatiot**, jotka mahdollistavat työprosessin kehittämisen ja rutiineista poikkeavan toiminnan työn ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Tähän kuuluu tärkeänä osana jatkuva oppiminen ja oman ammattitaidon kehittäminen. (Ollus, Mieskonen, Vuorinen, Karko, Vuori ja Ylä-Anttila 1990, 138-139; Helakorpi 2006, 52.)

Kvalifikaation käsite on teollisen ajan työnjaon tuottama, ja se eristää tietyt tiedot ja taidot yksittäisen työntekijän erillisiksi ominaisuuksiksi (Raivola 2000, 23). Käsite ei sinällään sovellu nykyiseen työympäristöön, koska se ei ota huomioon työn sosiaalista ja kommunikatiivista luonnetta. Se, että yksilöllä on työn edellyttämiä tietoja ja taitoja, ei automaattisesti takaa sitä, että hän selviytyy annetusta tehtävästä. Osaaminen tulee nähdä laajemmin kuin pelkkänä tiettyjen kvalifikaatioiden omistamisena ja taitamisena; se on päämäärähakuista toimintaa, taitojen soveltamista tietyssä sosiaalisessa kontekstissa (Raivola 2000, 26; Helakorpi 2005, 58).

Kvalifikaation rinnalla tai sen sijaan käytetään usein kompetenssin käsitettä. Sillä viitataan työelämän vaatimusten sijaan ennemminkin yksilön ominaisuuksiin (Ellström 1997, 267). Lisäksi myös pätevyyden käsite esiintyy mukana keskustelussa, kun puhutaan työelämään liittyvästä osaamisesta. Sitä voidaan pitää kompetenssin synonyyminä, joka vaan sanana soveltuu paremmin suomen kieleen. Tässä yhteydessä keskitytään kuitenkin kompetenssin käsitteeseen. Käyttökelpoisen kompetenssien jaottelun ovat esittäneet Silvennoinen, Naumanen & Hautala (1994). He luokittelevat kompetenssit kahdella eri ulottuvuudella. Yhtäältä kyse on siitä, kuinka rajattujen tehtävien suorittamiseen tietyt tiedot ja taidot riittävät. Toisaalta puolestaan kysytään sitä, kuinka organisaatiospesifejä ne ovat. Tältä perustalta he löysivät neljä kompetenssien ryhmää: metakompetenssit, tekniset kompetenssit, organisaation sisäiset kompetenssit ja ainutlaatuiset kompetenssit.

Metakompetenssien luonteeseen kuuluu vähäinen organisaatiospesifisyys ja vähäinen tehtävän mukainen spesifisyys. Tällaisille taidoille löytyy työorganisaatio- ja tehtävärajat ylittävää käyttöä. Merkitykseltään ne ovat lähellä hiljaisen tiedon ja taidon käsitteitä, joilla viitataan sellaiseen itsestään selvänä pidettyyn osaamiseen, jonka olemassaoloon, saati käyttöön, ei kiinnitetä huomiota. Metakompetenssit opitaan joko yleissivistävässä peruskoulutuksessa tai työelämän sosiaalisissa suhteissa. Niitä ovat muun muassa luku- ja kirjoitustaito, oppimiskyky ja yhteistyötaidot. **Teknisiin kompetensseihin** kuuluu laaja joukko eri työtehtäviin ja ammatteihin yleisesti liittyviä taitoja.

Ne ovat teknisiä siinä mielessä, että ne nivoutuvat yksittäisten tehtävien tai rajatun tehtäväjoukon suorittamiseen. Teknisiin kompetensseihin kuuluvia tietoja, taitoja ja taipumuksia voidaan käyttää useissa työorganisaatioissa. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi tietotekniikan käyttötaito ja käsityötaito. **Organisaation sisäisiä kompetensseja** pystyy käyttämään monissa eri työtehtävissä, mutta vain yhden organisaation sisällä. Niillä ei ole arvoa ulkoisilla työmarkkinoilla. Mutta ne voivat olla hyvinkin arvokkaita kyseisessä organisaatiossa. Organisaation sisäiset kompetenssit syntyvät ja kehittyvät tietyn työorganisaation sisällä, lähinnä työtovereiden keskinäisen sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Näitä kompetensseja ovat muun muassa organisaation tuntemus ja sosiaalisten verkostojen käyttötaidot. **Ainutlaatuiset kompetenssit** ovat sekä yritys- että tehtäväkohtaisia. Ne liittyvät pitkälle eriytyneisiin tehtäviin tietyissä organisaatioissa. Niihin kuuluvat muun muassa organisaatiokohtaisten tuotteiden ja palveluiden tuntemus sekä tietämys työtehtävien vaatimista rutiineista ja säännöistä. (Silvennoinen ym. 1994, 43-45; Rinne, Kivinen & Ahola 1992, 216.)

Kvalifikaatiolla ja kompetenssilla on eroavaisuutensa, vaikka ne vaikuttavat hyvin samanlaisilta käsitteiltä. Turtiaisen (1999, 50) mukaan niiden ero on siinä, että kvalifikaatio on usein vain erilaisten tietojen ja taitojen luettelointia, kun taas kompetenssista puhutaan silloin, kun nämä kvalifikaatiot realisoidaan työprosessissa tahdon kautta. Näin osaaminen saa hänen (emt. 50) mukaansa liikkeellepanevan funktion. Rairvola (2000, 167) näkee, että nämä käsitteet ovat kuitenkin yhteydessä toisiinsa niin, että kun yksilön omistamat kompetenssit arvioidaan työmarkkinoilla, ja niille määräytyy vaihtoarvo, voidaan näitä kompetensseja silloin kutsua kvalifikaatioiksi.

Ellström (1997) on esittänyt oman näkemyksensä kvalifikaation, kompetenssin ja pätevyyden välisistä suhteista. Kvalifikaatiolla tarkoitetaan kompetenssia eli pätevyyttä, jota joko työtehtävien luonne objektiivisesti vaatii tai joka on työnantajan määrittelemää muodollista tai epämuodollista pätevyyttä. Tässä mielessä kompetenssin käsite lähtee yksilöstä ja hänen potentiaalisesta kyvystään suhteessa määrättyyn työhön, kun taas kvalifikaatio lähtee työstä ja sen asettamista vaatimuksista yksilön kompetenssille. Työntekijällä voi olla sarja kompetensseja, jotka eivät kuitenkaan ole kvalifikaatioita suhteessa tiettyyn työhön. Kvalifikaatioita puolestaan voidaan vaatia tai edellyttää työssä ilman, että työntekijä omistaa asianomaista kompetenssia. (Ellström 1997, 267; Peltari 1998, 90.)

2.1.1 Työelämän osaamisvaatimukset

Käytännön työelämän sosiaaliseen kontekstiin siirryttäessä on tärkeää arvioida sitä, mitä on se osaaminen, jota työntekijöiltä vaaditaan, kun he pyrkivät työmarkkinoille ja tiettyyn työpaikkaan. Niiden yksittäisten tietojen ja taitojen määrä, joita työmarkkinoille pääsyyn vaaditaan, näyttää olevan kasvamassa (Saarnivaara & Sarja 2007, 5). Mutta toisaalta työnantajat ymmärtävät, että työtehtävät ovat hyvin vaativia, jolloin ihminen ei yksin pysty niitä kaikkia suorittamaan (Helakorpi 2006, 52). Hänen ei tarvitsekaan osata tai tietää kaikkea, koska työtä tehdään yleensä monen eri alan osaajan muodostamissa tiimeissä. Tärkein yksittäinen tekijä, jota yksilöltä vaaditaan 2000-luvulla sekä työmarkkinoilla että elämässä yleensäkin, on kyky kohdata tuntematon, eläminen epävarmuudessa. Barnettin (2004) mukaan siihen kuuluu se, että yksilön tulee osata tehdä päätöksiä vajavaisen tiedon varassa sekä hallita sitä ahdistusta, joka syntyy maailman epävarmuudesta. Epävarmuuden sietokykyä voi opetella, mutta siinä on kyse yksilön minuudesta eikä niinkään mistään tiedoista tai taidoista. Ihminen pärjää, kun hänen minuitensa on tarpeeksi vahva tätä maailmaa varten. Se kehittyy etenkin hyvän itseluottamuksen, kriittisyyden ja rohkeuden kautta. Käytännössä epävarmuuden sietokyky näkyy hyvänä joustavuutena, oppimis- ja sopeutumiskykenä ja muutosvalmiutena. (Barnett 2004, 251-252, 254, 259; Järvinen 1998, 95.)

Useissa eri yhteyksissä painotetaan, että työnantajat arvostavat etenkin monipuolisia kieli-, kommunikaatio- ja tiimityötaitoja, ongelmanratkaisu- ja analyttisiä taitoja, tietoteknisiä taitoja sekä tietenkin oman alan asiantuntijaosaamista (Turtiainen 1999, 13; Tynjälä 1999, 162). Myös luovuus, itsensä hallinta, itsevarmuus, paineensietokyky sekä ekologinen ja eettinen ajattelu koetaan yhä tärkeämpinä. Nämä kaikki ovat sellaisia ominaisuuksia ja taitoja, jotka ovat avainasemassa etenkin asiantuntija- ja johtotehtävissä, vaikka niitä tarvitaan myös alemmilla työntekijätasoilla. Näistä mainituista osaamiskriteereistä voidaan vetää sellainen johtopäätös, että niin sanotut pehmeät, persoonallisuuteen liittyvät tekijät ovat saaneet yhä suuremman painoarvon, mikä näkyy konkreettisesti rekrytoinneissa. (Hesketh 2000, 253; Andrews & Higson 2008, 413; Helakorpi 2005, 68.)

Työmarkkinoilla ovat parhaimmassa asemassa ne henkilöt, joilla on mahdollisimman laaja työmarkkinakelpoisuus. Se on yksilön sellaisten ominaisuuksien – tietojen, taitojen, asenteiden sekä eräiden muiden tekijöiden – kooste, joka vaikuttaa siihen, miten ominaisuuksien kantaja asemoituu työmarkkinoilla (Varila 1992, 22).

Työmarkkinakelpoisuus ei saa olla vain yhden valttikortin varassa. Heleniuksen (1994) mukaan yksilöt sosiaalisina keräilijöinä tartuttavat itseensä vaikutteita; tutkintoja, käytäytymiskoodoja ja erilaisia sosiaalisia kontakteja. He rakentavat sekä ammatillista identiteettiään että työmarkkinakelpoisuuttaan vaeltamalla koko elämänsä läpi keräillen erilaisia kokemuksia. Yksi taito, tieto tai edes tutkinto ei useinkaan enää riitä. (Helenius 1994, 17, 53.) Edes monipuolinen ja hyvä työmarkkinakelpoisuus ei kuitenkaan takaa vielä mitään. Nykyään on täysin mahdollista, että vaikka yksilö olisi hyvin työllistymiskykyinen, hän ei kykene saamaan töitä. Työllistymiseen vaikuttaa paitsi se, että työnhakija täyttää työn vaatimukset, niin myös se, miten hän sijoittuu suhteessa toisiin työnhakijoihin. Kilpailu työmarkkinoilla on kiristynyt, koska työpaikkojen kysynnän ja tarjonnan välinen suhde on epätasapainossa. (Hesketh, Williams & Brown 2003, 110-111.)

2.1.2 Kvalifiointi koulutuksen pääasiallisena tehtävänä

Koulutuksen julkilausuttu tehtävä on työvoiman kvalifioiminen ja päteväiminen (Naumanen & Silvennoinen 1996, 43). Kyse on työvoiman valmistamisesta työmarkkinoille (Alamäki 1992, 19; Hesketh 2000, 246). Tämä tapahtuu siten, että koulutus tuottaa sekä tosiasiallisia että muodollisia kvalifikaatioita. Tosiasialliset kvalifikaatiot ovat koulutuksessa omaksuttuja tietoja, taitoja ja asenteita, ja muodolliset kvalifikaatiot ovat ”paperia” – todistuksia, tutkintoja ja nimikkeitä. Yksilö saa todistuksen opinnoistaan sitten, kun hän on saavuttanut oppilaitoksen asettamat tavoitteet. (Antikainen, Rinne & Koski, 2003, 141.) Tosiasialliset kvalifikaatiot ovat tärkeitä työtä suorittaessa, kun taas muodollisilla kvalifikaatioilla on merkitystä työtä haettaessa (Silvennoinen 1992, 29). Muodollinen kvalifiointi tai pätevyys ei useinkaan vastaa tosiasiallista pätevyyttä, vaikka sellainen olisikin ihannetilanne. Antikaisen ym. (2003, 143-144) mukaan koulutuksen nojalla saatu oppiarvoon perustuva titteli on pitkäikäinen, monissa tapauksissa elinikäinen, mutta sen kanssa samanaikaisesti hankitun tosiasiallisen pätevyyden pysyminen sellaisenaan ajan tasalla koko yksilön elämän ajan on sitä vastoin harvinaista.

Koulutus kvalifioi ensisijaisesti työmarkkinoille (työvoiman myymistä varten) ja vasta toissijaisesti – jos lainkaan – itse työtehtäviin (Kivinen & Rinne 1993, 21). Näin siksi, että varsinainen työhön sijoittuminen, työsuhteen jatkuva ylläpitäminen ja uralla eteneminen tapahtuvat nimenomaan työmarkkinoilla (Ahola 1989, 43). Lähes-

kään kaikki työtehtävät eivät ole sidottuja ammatteihin tai tutkintoihin vaan lukuisiin eri kvalifikaatioihin. Tehtävät voidaan usein suorittaa hyvin eri tavoin ja erilaiseen tietopohjaan nojautuen. (Helenius 1994, 9; Kivinen & Rinne 1993, 24.) Koulutuksen kvalifikaatiotehtävään liittyen voidaan vetää se johtopäätös, että muodollisilla kvalifikaatioilla on suurempi merkitys kuin sillä, mitä todellisuudessa osataan.

Akateeminen tutkinto materiaalistuu tutkintotodistukseen, jonka uskotaan toimivan signaalina tietyistä tosiasiallisista kvalifikaatioista, joita työmarkkinoilla arvostetaan. Todistus antaa yksilölle tietyn myyntiarvon, jonka avulla hän käy kauppaa työmarkkinoilla. Se on ainakin ennen ollut hyvin arvostettua valuuttaa työnantajien silmissä. Tutkintotodistus on toiminut valtiollisena takuutodistuksena haltijansa osaamisesta ja asiantuntemuksesta. Sillä on edelleen tietty vaihtoarvo kilpailtaessa työ- ja koulutuspaikoista, mutta todistuksen merkitys työmarkkinoilla on kuitenkin huomattavasti heikentynyt. Paperitutkinnot kertovat hyvin vähän siitä, miten hyvä todistuksen haltija on työnsä hoitamisessa. Ne eivät takaa työtaitojen laadukkuutta tai aina edes haltijansa kyvykkyyttä tiettyjen työelämätaitojen omaksumiseen. Esimerkiksi maisterin paperit eivät ole enää monellekaan työnantajalle todiste korkeatasoisesta akateemisesta ekspertiisistä, joka tuottaa tuloksia kovilla työmarkkinoilla. (Rinne 1998, 33; Antikainen ym. 2003, 141-142; Brown & Hesketh 2004, 31-32.)

Toisaalta tämä asia voidaan kuitenkin nähdä myös niin, että tutkinnon ei ole tarkoitus ollakaan todiste varsinaisesta ammattitaidosta vaan niistä yksilön ominaisuuksista, joita pitkän koulutuksen läpäiseminen on edellyttänyt. Näitä ovat kunnianhimo, eteenpäin pyrkimisen halu, itsekuri, itsensä kehittämisen halu, tyydytyksen tunne pitkäjänteisen työn loppuunsaattamisesta, tunnollisuus ja uuden oppimisen halu. Työnantajat arvostavat näitä ominaisuuksia, koska niiden ajatellaan olevan yhteydessä parempaan suoritukseen ja tuottavuuteen. (Silvennoinen & Pirilä 1992, 14; Arkes 1999, 140.) Koska suurin osa varsinaisista työtaidoista opitaan vasta työelämässä, nämä mainitut ominaisuudet takaavat sen, että henkilö on kykenevä vaadittujen taitojen oppimiseen.

Kvalifioinnin lisäksi koulutuksella on myös muita tehtäviä, joiden merkitys on kuitenkin toissijainen kvalifiointiin verrattuna, siksi ne käydään tässä vain lyhyesti läpi. Nämä tehtävät liittyvät valikointiin, varastointiin ja integrointiin. Valikoinnissa on kyse siitä, että koulutus takaa yhteiskunnallisen työn- ja vallanjaon toteutumisen. Koulutuslaitokset sijoittavat ”oikeat” ihmiset ”oikeille” paikoille työelämän ja yhteiskuntarakenteen eritasoihin asemiin. Varastointi puolestaan perustuu ajatukseen jouto-

väen tai käyttöönsä odottavan väen pitämiseen varastossa. Sen avulla suuri väkijoukko muuten joutilaita, tarpeettomia tai vain silloin tällöin tarvittavia kansalaisia saadaan sidottua järjestykseen ja perustellulta näyttävän elämisen piiriin. Integroinnilla taataan yhteiskunnan vakaus ja eheys sekä turvataan sen jatkuvuus. Kukin yhteisö integroi koulutuksen avulla uudet sukupolvet osaksi yhteisöä, sen toiminta- ja ajattelutottumuksia sekä traditioita. (Antikainen ym. 2003, 138-140; Rinne & Salmi 1998, 180, 183, 189.)

2.2 Asiantuntijuus

Asiantuntija on henkilö, jolla on korkeakoulutasoinen peruskoulutus ja joka sijoittuu sen jälkeen työorganisaatioon johtaviin tai muuten itsenäistä toimivaltaa tarjoaviin asemiin (Kirjonen 1997, 30). Asiantuntijuuteen yhdistetään yleensä tieto, koulutus, asema yhteiskunnassa ja työelämässä sekä erityiset työskentelytavat (Haapakorpi 2000, 28). Muodollinen asema ei aina ole välttämätöntä. Ihmisestä voi kehittyä asiantuntija, kun hän omaksuu asiantuntijan roolin ja ottaa vastuuta siihen liittyvistä tehtävistä (Hakkarainen & Paavola 2006, 234). Asiantuntija ja perinteisen teollisen alan ammattilainen eroavat toisistaan siinä mielessä, että jälkimmäinen heistä osaa toteuttaa suunnitellun ja annetun tehtävän koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella, kun taas asiantuntija kykenee abstraktin ajattelunsa avulla analysoimaan hyvinkin monimutkaisen tilanteen, tekemään siitä johtopäätöksiä ja kehittämään ratkaisun, jolloin hän on sekä suunnittelun että toteutuksen ammattilainen (Sipilä 1996, 20-21; Tynjälä 1999, 170). Asiantuntijuutta täytyy jatkuvasti pitää yllä. Asiantuntija pyrkii osaamisensa kehittämiseen siten, että kun edellinen ongelma on ratkaistu, siirrytään siitä seuraavaan, entistä vaikeamman tehtävän ja siihen liittyvän ongelman pariin. Hän oppii näin koko ajan jotakin uutta, ja hänen kompetenssinsa kasvaa. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 186.)

Tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää erottaa professionaalisten alojen ammattilaiset ja asiantuntijat toisistaan. Professionaalisuuteen liitetään yleensä institutionaalistuneet asiantuntijaorganisaatiot, eettinen koodi ja tiukka koulutuksellinen sulkeutuma (Haapakorpi 2000, 28). Tyypillisiä professioammatin edustajia ovat lääkärit, opettajat ja lakimiehet. Osaamisensa suhteen myös he ovat asiantuntijoita, mutta heidän asemansa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla on yleensä parempi verrattuna niihin yleisakateemisiin asiantuntijoihin eli generalisteihin, joita tämä tutkimus käsittelee. Jos asiaa tarkastellaan laajasta näkökulmasta, niin kummankin ryhmän edustajat ovat asiantunti-

joita, joilla on tärkeä asema yhteiskunnassa. Pirttilän (1997) mukaan tämä merkittävä yhteiskunnallinen asema perustuu siihen, että heillä on hallussaan sellaisia kompetensseja, joita muilla ei ole. Näitä he yrittävät vaihtaa työmarkkinoilla rahapalkkaan. Tämä edellyttää sitä, että työmarkkinoilla olevat muut tahot tarvitsevat ja arvostavat näitä asiantuntijan tietoja ja taitoja. (Pirttilä 1997, 76-77.)

Asiantuntijatyö on luonteeltaan tietotyötä tai niin sanotusti symbolianalyttistä työtä. Tieto on tällaisen työn pääomaa sekä raaka-ainetta, ja työn tuloksena on usein uudelleen jäsennettyä tai kokonaan uutta tietoa (Tynjälä & Nuutinen 1997, 182). Tieto on suuri kilpailuvaltti markkinoilla, ja siksi tätä tietoa käsittelevät asiantuntijat ovat kovaa valuuttaa työelämässä (Kirjonen 1997, 42). Mutta mikä tahansa tieto ei kelpaa. Koska uutta tietoa on kaikkialla, tärkeää ei olekaan sen määrä vaan se, että ihmiset kommunikoivat keskenään ja luovat uusia sovelluksia, joissa tuota tietoa pystytään hyödyntämään (Brown & Hesketh 2004, 32). Tietotyössä käsitellään erityyppisiä tietoaaineistoja, verbaalista ja visuaalista informaatiota. Työn sisältö perustuu suunnitelmiin, muistioihin, kuvauksiin, päätöksiin ja ohjelmiin. (Kirjonen 1997, 31.)

Asiantuntija on oman alansa huipputaiteilija. Hän pystyy ratkaisemaan monimutkaisia tilanteita, koska hänellä on laaja ja syvälinen työn kohteiden käsitteellinen hallinta, joka mahdollistaa täsmällisen ongelmatilanteen kuvaamisen ja jäsentämisen. Tätä osaamisaluetta voidaan luonnehtia asiantuntijuuden teoreettiseksi tai formaaliksi tietoperustaksi. Se hankitaan yleensä muodollisessa koulutuksessa. Mutta tämä formaali tietoperusta ei yksinään riitä. Asiantuntijuuteen kuuluu myös monipuolinen praktinen alan hallinta. Tietämystä, teorioita ja käsitteistöä on kyettävä käyttämään monenlaisissa olosuhteissa ja erilaisten ongelmien ratkaisemisessa. Praktinen tieto muodostuu käytännön kokemuksen kautta, ja se sisältää sekä informaaliset taidot eli jonkin asian konkreettisen tekemisen että mentaaliset ajattelumallit, uskomukset ja käsitykset. Se on intuition kaltaista, implisiittistä tietoa, jota on vaikea pukea sanoiksi. (Eteläpelto 1997, 98-99; Tynjälä 1999, 171-172; Jakku-Sihvonen 2005, 131.) Tärkeitä asiantuntijuuteen kuuluvia piirteitä ovat myös metakognitiivisuus ja refleksiivisyys. Niillä tarkoitetaan jatkuvaa, kriittistä ja arvoperustaista oman toiminnan havainnointia ja arviointia. Itsesäätely on tärkeää, koska työssä onnistumisen kannalta on olennaista, että henkilö on tietoinen käyttämistään strategioistaan sekä oman kapasiteettinsa, tietämyksensä ja kompetenssinsa rajoista. (Eteläpelto 1997, 98-99; Tynjälä 1999, 171-172; Helakorpi 2006, 64.) Tieto itsestä ja sen soveltaminen työsuoritukseen johtaa parhaisiin lopputuloksiin. Pelkkä tiedon lisääminen tai harjoittelu ei yksinään riitä. (Ruohotie & Honka 2003, 69.)

2.2.1 Akateeminen asiantuntija

Akateeminen asiantuntijuus tarkoittaa kykyä soveltaa tieteellistä tietoa käytännön tilanteissa ja taitoa muodostaa ongelmista tutkimuksen kohteita (Jakku-Sihvonen 2005, 130). Sen perusta rakennetaan yliopistoissa. Yliopistotutkinto on yleissivistävä tutkinto, joka luo hyvän asiantuntijuuden perustan ja mahdollistaa sijoittumisen hyvinkin erilaisiin asiantuntija- ja johtotehtäviin (Haapakorpi 1998, 44). Yliopistossa muodostetaan ne tiedot, taidot, asenteet ja arvot, jotka rakentavat yksilön kapasiteetin ja potentiaalın tuotantosektori tai klusterikohtaiselle ammatilliselle osaamiselle, asiantuntijuudelle ja henkilökohtaiselle kasvulle (Raivola 2000, 83).

Asiantuntijuus ei ole suoraan siirrettävissä yksilöstä toiseen, vaan asiantuntijaksi aikovan henkilön täytyy luoda asiantuntijuutensa alusta asti itse (Sveiby 1997, 38). Se on pitkä prosessi ja tarkoittaa sitä, että yksikään ihminen ei ole korkeakoulusta valmistuttuaan suoraan valmis asiantuntija. Asiantuntijuuden praktisen hallinnan saavuttaminen vaatii sen, että teoreettisen tietopääoman soveltamista on voitava harjoitella ja mielellään useammanlaisissa olosuhteissa (Jakku-Sihvonen 2005, 131). Yliopistokoulutuksen aikana tämä ei ole mahdollista. Useissa yleisakateemisissa koulutusohjelmissa muutaman kuukauden työharjoittelu on ainoa kosketus työelämään. Yliopistolaitos ei nykyisellään pysty eikä sen tule edes pyrkiä kouluttamaan valmiita asiantuntijoita. Tutkintoihin ei ole mahdollista sisällyttää kaikkea, ja muutenkin suoraan työelämän vaatimuksiin vastaaminen ei ole yliopiston ensisijainen tehtävä. Akateemisen koulutuksen tavoite on lähinnä antaa jokaiselle yksilölle mahdollisimman optimaaliset lähtökohdat kehittää itse omaa asiantuntemustaan osana niitä toimintakäytäntöjä, joihin he yliopistosta siirtyvät. (Lehtinen & Palonen 1998, 118; Rajala & Rouhelo 1998, 146.)

Yliopistotutkinto luo hyvän perustan asiantuntijuudelle sen tarjoaman teoreettisen tietoperustan, kriittisen ajattelutavan ja monipuolisten tiedon haun- ja käsittelyn taitojen kautta (Luukkainen 2010). Sitä on kuitenkin myös runsaasti kritisoitu, koska tutkinnon sisältö ei vastaa työelämän toivomaa asiantuntijuutta (Rajala & Rouhelo 1998, 146). Rinteen (1998, 29) mukaan yliopistolaitos tuottaa tieteenala- ja oppiainejakoonsa sekä koulutusohjelmiinsa nojaten sellaista akateemisesti eriytynyttä kapeaa eksperttiä, jolle ei monitaitoisuuteen ja -tietoisuuteen, yhdenlaiseen multiakateemisuuteen nojaavassa työelämässä oikein löydy käyttöä. Työelämän todellisuus ei noudata tieteenala- ja oppiainekohtaisia rajoja, vaan asiantuntijatyö sisältää usein epämääräisiä ongelmia, joissa liikutaan hyvin monen tietokentän alueella. Tiettyyn kapeaan sisältöalue-

seen perustuvalla tutkinnolla on kuitenkin merkitystä. Haapakorpi (2000, 35) toteaa, että ihmisen ajallisten ja henkisten resurssien takia, hän voi olla todellinen asiantuntija vain tietyllä erikoisalueella. Yleensä työn tavoite ja kohde muotoillaan tuon sisältöosaamisen mukaan (emt.).

2.2.2 Asiantuntijaorganisaatio

Organisaatioita, joissa asiantuntijat yleensä työskentelevät, kutsutaan tietointensiivisiksi asiantuntijaorganisaatioiksi. Niissä tuotteen tai palvelun aikaansaamiseksi keskeinen raaka-aine tai väline on tieto, tai joissakin tapauksissa peräti koko niiden tuottama tuote on tietoa. Asiantuntijaorganisaatioissa inhimilliset tiedon ja osaamisen resurssit ovat kaikista tärkeimpiä tuotantotekijöitä, joilla yritystä viedään eteenpäin. Yritykset toimivat täysin ihmisten varassa, ja henkilöstö on niiden tärkein menestystekijä. Uusia toimintatapoja tai tuotteita ei synny, ellei henkilöstö innovatiivisuudellaan pysty niitä kehittämään. Osaaminen on avainasemassa. Mitä harvinaisempaa ja vaikeammin kopioitavaa kyvykkyyttä yrityksellä on liiketoimintansa perustana, sitä kilpailukykyisempi se on. Henkilöstön tärkeä merkitys tarkoittaa sitä, että niissä panostetaan voimakkaasti rekrytointiin, perehdyttämiseen ja täydennyskoulutukseen. (Viitala 2007, 8, 23; Ruohotie 2002, 22.)

Rakenteiltaan asiantuntijaorganisaatiot heijastelevat yrityksissä laajemminkin 1990-luvulla alkanutta muutosta, jossa pyramidin muotoon rakennettuja organisaatioita on pyritty madaltamaan pienentämällä hierarkiatasoja, vähentämällä byrokrati-aa ja lisäämällä joustavuutta (Sennett 2002, 19). Muutosta on tavoiteltu tiimityöllä, korvaamalla johtamista itseohjautuvuudella sekä lisäämällä jokaisen vastuuta ja valtuuksia kehittää omaa työtään (Ojala 2004, 24). Myös verkostomaiset ratkaisut ovat lisääntyneet, etenkin asiantuntijaorganisaatioissa. Organisaatioiden välinen yhteistyö eli yritysverkosto nähdään toiminnan organisoinnin perustyypiksi (Pyöriä 2006, 55). Joustavia verkostoja on helppo muokata markkinoiden muutosten mukaan, mutta niistä puuttuvat pysyvät säännöt ja toimintamallit, siksi ne voivat aiheuttaa epävarmuutta yrityksissä työskentelevälle henkilöstölle (Sennett 2002, 19). Oikeanlainen ja tehokas verkostoituminen on kuitenkin yksi yritysten menestykseen vaikuttavista avainasioista 2000-luvun työelämässä. Muut menestykseen vaikuttavat tekijät ovat asiakaskeskeisyys, keskittyminen ydinasioihin, nopea ja oikea ajoitus sekä oppimiskyky. (Ojala 2004, 24.)

3 SUOMALAINEN TYÖYHTEISKUNTA

Suomalaisessa yhteiskunnassa työn tekemisellä on ollut aina suuri merkitys. Työ on inhimillisen elämän yksi perusedellytyksistä (Asp & Peltonen 1980, 9). Sen lisäksi, että työ tarjoaa toimeentulon, se merkitsee asemaa yhteiskunnassa, sosiaalista statusta, mielekästä tekemistä ja ehkä jopa elämäntehtävää. Sen katsotaan olevan yhtäältä perustuslaillinen oikeus sekä toisaalta kansalaisvelvollisuus. (Rouhelo & Rautakilpi 2005, 36.) Työssäkäyvä ihminen käyttää noin puolet valveillaoloajastaan työhön. Suhteutettuna ihmisen koko elinaikaan tämän on arvioitu tarkoittavan sitä, että hän on siitä noin 8 %:n verran tekemässä työtä. (Viitala 2007, 15.) Suomen väestöstä noin 2,5 miljoonaa ihmistä on työelämässä. Suurin osa heistä työskentelee yksityisen sektorin yrityksissä, julkisella sektorilla on noin 600 000 ihmistä. (Hytönen 2003, 125.)

3.1 Tietoyhteiskunta

Suomi on 1990-luvun lopulta lähtien identifioinut itsensä tietoyhteiskuntana. Sille on tyypillistä tiedon, osaamisen sekä erilaisten informaatio- ja kommunikointiteknologioiden kasvava merkitys. Välimaan ja Hoffmanin (2008, 266) mukaan tietoyhteiskunnan käsite syntyi Internetin, kännyköiden ja digitaalisen teknologian samanaikaisena esiin nousuna. Tietoyhteiskunta-ajatteluun on perustunut myös korkeakoulutuksen laajentaminen ja työelämän kehittäminen. Mutta tämä diskurssi ei rajoitu vain työelämään, vaan se koskee jokaista elämän aluetta. Vaahtion (2005) mielestä tietoyhteiskunnan kansalaiset ovat joustavia toimijoita sekä omassa elämässään että yhteiskunnassa. He tekevät työtä ajasta ja paikasta riippumatta sekä mukautuvat nopeasti muutoksiin kaikilla elämän alueilla. Tällaisen yhteiskunnan jäsen muuttuu itse ja haluaa tätä muutosta. (Vaahtio 2005, 220.)

Tietoyhteiskunnan viitekehyksessä on puhuttu jo vuosia elinikäisestä oppimisesta, jolla tarkoitetaan sitä, että oppiminen ei rajoitu vain lapsille ja nuorille suunnattuihin keskusjohtoisii oppilaitoksiin, vaan se jatkuu läpi koko ihmisen elämän. Tämän ajattelun mukaan arjen työ ja elämä ovat jatkuvaa oppimista, ja arjen jatkuva oppiminen on elämässä ja työssä selviämisen olennainen ehto (Rinne 2003, 454). Elämänkokemuksella ja erilaisella arjen tekemisellä on kasvava merkitys kouluopetuksen rinnalla. Tämän informaalin oppimisen lisäksi myös erilaiset aikuisille suunnatut viralli-

semmat oppilaitokset ovat kasvattaneet suosiotaan. Niissä voi opiskella muun muassa niitä tietoja ja taitoja, joita tietoyhteiskunnassa vaaditaan.

Tietoyhteiskunnan rakentaminen on edellyttänyt voimakasta panostusta teknologiaan, tutkimukseen ja tuotekehitykseen. Näistä asioista huolehtivat tietotyöläiset eli niin kutsutut symbolianalyttikot. He muodostavat Suomen tietoyhteiskunnan ytimen. (Poropudas & Volanen 2003, 143, 145-146.) Tietotyöllä tarkoitetaan sitä, että perinteinen ruumiillinen tai suorittava työ on suurelta osin korvautunut paitsi korkeaa koulutusta, niin myös tiedon ja uuden tietotekniikan hallintaa edellyttävillä tehtävillä (Pyöriä 2006, 55). Tietotyöläiset ovat niitä henkilöitä, jotka innovaatioillaan vievät Suomea maailmankartalle. Tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää tehdä selväksi ero tietotyöläisen ja asiantuntijan välillä. Asiantuntija on aina tietotyöläinen, mutta kaikki tietotyöläiset eivät ole aina asiantuntijoita. Tietotyön käsite painottaa ennen kaikkea tietotekniikan tärkeää merkitystä työn tekemisessä. Asiantuntijat käyttävät paljon tekniikkaa apunaan, mutta heidän asiantuntemuksensa perustuu pääosin muihin tekijöihin. Käytännössä kuitenkin nämä kaksi tietoyhteiskunnan ammattilaiseen viittaavaa käsitettä tarkoittavat samaa asiaa.

Kun puhutaan tietotyöläisistä ja heidän merkityksestään, on tärkeää kuitenkin muistaa, että kaikki työelämässä olevat työntekijät eivät ole tietotyöläisiä tai asiantuntijoita. Yhteiskunnan toimivuuden kannalta heidän ei pidäkään olla. Stewart (1997) on jakanut työntekijät neljään ryhmään sen mukaan, kuinka suuren lisäarvon he tuottavat asiakkaalle, ja lisäksi hän on ottanut huomioon myös sen, kuinka helposti he ovat korvattavissa. *Ekspertit* ovat yrityksen tähtiä. He ovat yrityksen keskeisin henkisen pääoman lähde, ja heidän ansiostaan sillä ylipäättään on asiakkaita. Eksperttien vaikeasti hankittava ja jäljiteltävä osaaminen on yrityksen tärkein kilpailuvaltti. *Spesialistit* ovat tukitehtäviä tai vaikeita tuotantoprosesseja tekeviä ammattilaisia, jotka eivät kuitenkaan tuota välitöntä lisäarvoa asiakkaalle. *Ammattilainen* edustaa perinteistä koulutusammattin hankkinutta teollisuuden sektorityöntekijää tai välittömässä asiakaspalvelussa toimivaa etulinjalaista. Asiakkaan hyvinvointi ja tyytyväisyys riippuvat suuresti heidän taidoistaan, mutta työtehtäviin peruskoulutettuja on työmarkkinoilla runsaasti, mistä syystä he ovat helposti korvattavissa. *Hanslankari* on vähäistä ammattitaitoa vaativien tuki-tehtävien toimittaja, jonka työtehtävät ovat helppo automatisoida tai rationalisoida minimiin. (Stewart 1997, 90-91; Raivola 2000, 40.)

Tämä edellä esitelty jaottelu muistuttakoon siitä, että vaikka tietotyö on avainasemassa yhteiskunnallisen kehityksen kannalta, tarvitaan myös muuta työtä.

Suomen tulevaisuutta ei voida laskea vain korkeasti koulutettujen tietotyöläisten varaan. Kansakuntana emme voi tulla toimeen sillä, että kaikki ihmiset innovoivat tai tutkivat. Meidän pitää muistaa, että on olemassa myös paljon muuta työtä, jolla on merkitystä. (Pyöriä 2006, 56; Vaahtio 2005, 220.) Täällä tarvitaan työntekijöitä, jotka muun muassa rakentavat taloja, hoitavat vanhuksia ja korjaavat autoja. Lisäksi on huomioitava se, että tietotyön määrää ja merkitystä on aika-ajoin liioiteltu, esimerkiksi Raivolan (2000, 40) mukaan kuitenkin ihan sille korkeimman teknologian huipulle sijoittuvia tietotyöläisiä on vain kymmenen prosenttia työvoimasta. Niin sanotussa tietotyössä on paljon sellaisia tukitoimia, jotka eivät edellytä suurta luovuutta tai osaamista (Raivola 2000, 40).

Tietoyhteiskuntadiskurssi on saanut usein ylikorostetun aseman. Sen sisälle on voitu työntää kaikki tietoon ja tiedon tuotantoon liittyvä, perehtymättä sen tarkemmin asioiden lähtökohtiin tai seurauksiin. Tietoyhteiskunta on ollut käsite, joka sekä mediassa että akateemisessa tutkimuksessa ei ole tarvinnut esittelyä tai selittelyä. (Välimaa & Hoffman 2008, 266.) Esimerkiksi on ajateltu niin, että itsensä jatkuva kouluttaminen on välttämätöntä sille, että yksilö pystyy osallistumaan tietoyhteiskunnan toimintaan. Osittain tämä onkin totta, mutta liiallinen koulutuksen ihannointi on johtanut etenkin korkeakoulutuksen puolella ylikoulutuksen ongelmaan. Läheskään kaikille korkeakoulutetuille henkilöille ei ole tarjolla koulutusta vastaavaa työtä. Viime vuosina tämän asian suhteen on tapahtunut kuitenkin selvä asennemuutos, kun ammatillinen oppilaitos vetää nuoria huomattavasti paremmin kuin yleissivistävä lukio.

3.2 Työmarkkinat

Työmarkkinat muodostavat yhden nyky-yhteiskuntien keskeisimmistä sosiaalisista instituutioista. Ihmiset sijoittuvat työelämään ja sen piirissä avautuviin uusiin tehtäviin niiden välityksellä. (Kasvio 1994, 94.) Ne ovat tärkein ihmisen työn- ja elämänmahdollisuuksia allokoiva mekanismi. Asema työmarkkinoilla määrää oleellisesti kansalaisen yhteiskunnallisen aseman. Työmarkkinat muodostuvat työvoiman ostajista (yrityksistä ja organisaatioista) ja työvoiman myyjistä (työvoimasta) sekä työmarkkinoita säätelevistä instituutioista (lait, sopimukset, ay-liike, julkinen valta). Keskeinen prosessi työmarkkinoilla on työvoiman allokaatio, jolla tarkoitetaan tuotannollisiin asemiin sijoitumista. Tämä tapahtuu työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamisen kautta. Niiden lisäksi siihen kuuluu työn hinnoittelu palkanmuodostuksen ja tulonjaon menetelmin. Historiallisesti työmarkkinoiden synty nivoutuu yhteiskunnan eriytymiseen ja kodin ulko-

puolisen palkkatyön yleistymiseen. Ne syntyivät palkkatyön ja kotona tapahtuvan työvoiman tuottamisen sekä ylläpitämisen välille työvoiman ostamista ja myymistä varten. (Silvennoinen 1992, 15.)

Työmarkkinoiden voidaan nähdä jakautuvan primaari- ja sekundaarisegmentteihin. Primaarisegmentillä palkat ja työolot ovat hyvät, työntekijöiden valinta- ja ylennyskriteerit ovat hyvin määritellyt sekä työturva on korkea. Siellä kohtaavat hyväosaiset, korkeasti koulutetut ihmiset sekä vakaat suuryritykset ja vahvat julkiset organisaatiot. Sekundaarisegmentin töille puolestaan antavat leimansa huono palkka, vähäinen status, kehnot työolot ja työturva sekä suurempi työttömyystodennäköisyys. Ne ovat epävakaiden pienyritysten ja suhteellisen vähän koulutettujen työntekijöiden kansoittamia palveluelinkeinoja. (Kivinen & Rinne 1989, 15-16; Silvennoinen 1992, 31-32.) Nykyään tämä ero näiden segmenttien välillä ei ole enää näin selvä. Hyviä työpaikkoja korkeine statuksineen ja autereisine näköaloineen on tarjolla vain harvoille. Suuri osa myös korkeasti koulutetuista ihmisistä saa tyytyä työttömyyteen tai alityöllisyyteen sekä jatkuvaan epävarmuuteen. (Rinne & Salmi 1998, 167.)

Työmarkkinoille pääsyprosessissa erottuvat työnhakijan määreet eli hänen resurssinsa sekä työn ja työnantajan määreet, ja näiden sijoittuminen toisiinsa nähden. Määreiden yhteen sovittautuminen tapahtuu kulloinkin työmarkkinoiden rakenteellisten tekijöiden asettamissa rajoissa. Työnhakijan kannalta on oleellista se, että työnantaja sekä havaitsee hankituista määreistä kertovat merkit että tunnustaa kyseisten merkkien kertovan soveliaisuudesta juuri haettuun tehtävään. Koulutus on keskeisin keino määreiden muokkaamiseen. Sen avulla työnhakija voi yrittää parantaa asemaansa työhön sijoittumisprosessissa. Joitakin määreitä ei voi muokata eikä myöskään piilottaa. Näitä ovat ainakin sukupuoli, ikä, rotu ja ruumiin vammat. (Silvennoinen 1992, 15-17.) Yksittäisen työntekijän mahdollisuudet työmarkkinoilla riippuvat paitsi työpaikkojen kysynnästä ja tarjonnasta, niin myös muista samoilla työmarkkinoilla kilpailevista yksilöistä ja heidän määreistään (Coleman 1991, 4-5).

1990-luvun laman jälkimainingeissa tapahtunut yhteiskunnallinen murros jätti pysyvät jäljet, joiden vaikutus ulottui myös työmarkkinoiden toimintaan. Julkisen sektorin aseman heikentymisen myötä valtion rooli niiden ohjaamisessa heikentyi, mikä näkyi Siltalan (2007, 200-201) mukaan säätelyn purkamisena, ammattiyhdistysliikkeen alasajona, yleissitovien työehtosopimusten muuttamisena yrityskohtaisiksi sopimuksiksi, irtisanomissuojan purkamisena ja palkan oheiskulujen pienentymisinä. Työmarkkinoilla siirryttiin vähitellen kohti yksityisen sektorin käytäntöjä. Nämä tapahtuneet muu-

tokset ovat tarkoittaneet yksilön kannalta sitä, että menestyäkseen työpaikkakilpailussa hänen on yritystaloudellistettava elämänsä ja aktiivisesti muokattava itsestään kaupaksi käyvä tuote. Vain tuotteesta maksetaan, kun taas sen tuottamisen kustannukset kaatuvat työntekijälle itselleen. (Siltala 2007, 202.)

Sama kilpailun ja markkinoinnin mentaliteetti, jonka lähteenä voidaan pitää anglo-amerikkalaista uusliberalismia, on vallannut lähes kaikki yhteiskunnan osa-alueet. Tämä koskee myös työmarkkinoita ja niillä kilpailevia työntekijöitä. Kyseinen talousoppi voidaan tiivistää sellaisiin avainsanoihin kuin vapaus, markkinat, kilpailu, joustavuus, yksilöllisyys ja yrittäminen (Poropudas & Mäkinen 2001, 12). Yksilön asema työmarkkinoilla on sen myötä huomattavasti heikentynyt. Merkkejä tästä näkyi jo 1990-luvulla työsuhteiden määräaikaistumisena, työn projektimaisuutena, työtilaisuuksien vähenemisestä aiheutuvana työttömyytenä sekä huonontuneena asemana työmarkkinoilla (Helenius 1996, 292). Vaikka lamasta selvittiin, jäivät monet näistä asioista pysyväksi osaksi työmarkkinoita. Työttömyys pysyi pitkään korkeana, ja aiemmin vallinnut täystyöllisyys alkoi tuntua saavuttamattomalta unelmalta (Rouhelo & Rautakilpi 2005, 40). Jako voittajiin ja häviäjiin alkoi näyttää yhä selvemmältä.

Nyt vuonna 2010 eletään samantyyppisessä taloudellisessa taantumassa kuin parikymmentä vuotta aikaisemmin, vaikka tilanne työmarkkinoilla ei tällä hetkellä ehkä olekaan yhtä toivoton. 1990-luvulla työttömyys nousi jopa 18,9 %:iin, kun se nyt on ”vain” reilut 9 % (helmikuu 2010). (Holm, Lilja & Pehkonen 2005; Tilastokeskus 2010.) Akateeminen työttömyys on kuitenkin ennätyskorkealla. Se on nyt pahempi ongelma kuin koskaan aikaisemmin. Tämä tarkoittaa sitä, että pääsy työmarkkinoille ja siellä pysyminen on yksilölle entistä haasteellisempaa. Rouhelo (2008), joka tutkimuksessaan käsitteli akateemisten generalistien työllistymistä 1980- ja 1990-luvuilla, huomasi, että aikaisemmin suhteellisen hyvin työllistyneet akateemiset generalistit kohtasivat suuria työllistymisvaikeuksia 1990-luvulla. Tämän nähtiin johtuvan siitä, että korkeakoulutettujen henkilöiden määrää oli kasvatettu, mikä lisäsi korkeakoulutetun työvoiman tarjontaa, mutta puolestaan työvoiman kysyntä oli huomattavasti laskenut 1990-luvun taloudellisen taantumien myötä. (Rouhelo 2008.) Generalistien työllisyystilanne parani laman jälkeen, mutta se ei ole missään vaiheessa palautunut 1980-luvulla vallinneeseen tilaan, jossa oltiin lähellä täystyöllisyyttä. Nykyään kilpailu työpaikoista on kovaa. Vain parhaat osaajat pärjäävät tuossa kilpailussa.

4 AKATEEMINEN KOULUTUS

Akateemisen koulutuksen kehtona toimivat yliopistot. Suomessa on tällä hetkellä 16 yliopistoa, joista puolet on monialaisia yliopistoja ja loput talouteen, teknologiaan tai taiteisiin keskittyviä erikoislaitoksia (Opetusministeriö 2010a; Tirronen & Nokkala 2009, 221). Yliopistolaitoksella on hyvin erityinen asema yhteiskunnassa. Sen aina keskiaikaan ulottuva historia on luonut instituutioon aivan omintakeisen kulttuurisosiaalisen traditionsa. Yliopisto on ollut kirkon ohella yksi niitä harvoja linnakkeita, joka on säilyttänyt universaalistikin arvostetun paikan yhteiskunnassa. (Järvinen, Rinne & Lehtinen 1998, 233.) Sen korkea status on perustunut suurelta osin etuoikeuksiin varustaa valtion hyväksymisleimalla tietyt kirjat, luennot, tutkinnot ja tutkijat, mikä on riittänyt totuuden ja laadun takuiksi (Parjanen 1999, 49). Nykyään yliopistot joutuvat perustelemaan toimintaansa ja kiinnittämään huomiota erilaisiin laatu-, tehokkuus-, vaikuttavuus- ja hyödyllisyysnäkökulmiin sekä myöntymään näiden kriteerien toteutumista kontrolloiviin indikaattoreihin (Huusko 2006, 129). Usko akateemiseen koulutukseen on kuitenkin edelleen vahva.

4.1 Korkeakoulujärjestelmä

Korkeakoulutus oli aikoinaan hyvin pienen joukon etuoikeus, joka takasi sille vahvan yhteiskunnallisen aseman. Vähitellen yhä suurempi osa ihmisistä on päässyt osaksi tuota koulutusta samalla, kun sen merkitys on vähentynyt. Antikainen ym. (2003) ovat jakaneet korkeakoulun kehityksen kolmeen vaiheeseen; eliittiyliopistoon, massakorkeakouluun ja universaaliin korkeakouluun. *Eliittiyliopisto* oli pienen yhteiskunnallisen eliitin suljettu koulutie, jolla säätyläisten ja yläluokan pojat ohjattiin korkeisiin yhteiskunnallisiin asemiin ja virkoihin. Eliittiyliopiston aikoina yliopiston autonomia oli laaja, ja professoreilla oli paljon valtaa. Suomessa elettiin tätä vaihetta aina 1960-luvulle asti. *Massakorkeakouluun* siirryttiin vähitellen toisen maailmansodan jälkeen koulutustason yleisen kohoamisen myötä. Yli 15 % ikäluokasta alkoi kolkutella yliopiston portteja. Valtiovalta ryhtyi ottamaan korkeakoulupolitiikan johdon käsiinsä. Opetusministeriö nousi korkeakoulupolitiikan mahtitekijäksi, ja samalla korkeakoululaitos kauttaaltaan valtiollistui. *Universaali korkeakoulu* tarkoittaa laitosta, joka alkaa tulla jo puolen ikäluokan koulutiekse. Tätä vaihetta ilmentää tuloksellisuuden mukaantulo myös korkea-

koulutusta ohjaavaksi periaatteeksi. Tämä tarkoitti sitä, että korkeakoulupolitiikkaan tulivat mukaan tulosvastaavuuden, jatkuvan arvioinnin, kilpailuttamisen, managerialismin ja markkina-avautumisen opit. Suomessa universaalien korkeakoulun vaihe saavutettiin 1990-luvulla. (Antikainen ym. 2003, 99-102.)

4.1.1 Duaalimalli suomalaisessa korkeakoulutuksessa

Suomen korkeakoulujärjestelmä on duaalimallin mukainen, missä yliopistosektorin rinnalla toimii ammatillinen korkeakoulusektori. Myös ammattikorkeakoulusta valmistunut henkilö on korkeakoulutettu. (Alamäki 1992, 17.) Duaalimalliin siirryttiin 1990-luvulla. Vuonna 1991 käynnistettiin ammattikorkeakoulukokeilu, johon tuli mukaan 22 väliaikaista ammattikorkeakoulua. Ensimmäiset koulut vakinaistettiin vuonna 1995. (Antikainen ym. 2003, 102.) Tällä hetkellä Suomessa on 28 ammattikorkeakoulua, mutta niiden määrää ollaan opetusministeriön aloitteesta karsimassa korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen nimissä (Opetusministeriö 2010b). Ammattikorkeakoulujen tarvetta perusteltiin aikoinaan ylioppilassuman laukaisemisen ja ammatillisen koulutussuunnan vetovoiman lisäämisen ohella välttämättömyydellä saada suomalaiset ammatti- ja korkeakoulututkinnot yhteismitallisiksi EU:n tutkintostandardeiden kanssa. Ne nähtiin myös alueellisen korkeakoulukysynnän tyydyttäjinä ja alueidensa elinkeinokysynnän vatureina. (Antikainen ym. 2003, 103.) Perimmäisenä ideana korkeakoululaitoksen kasvattamisen takana oli pyrkimys siihen, että jopa 2/3 ikäluokasta suorittaa korkeakoulututkinnon. Tämä perustui ajatukselle taloudellisen kasvun edistämisestä. (Rinne 1998, 15-16.)

Ammattikorkeakoulut ovat luonteeltaan pääosin monialaisia ja alueellisia korkeakouluja, joiden toiminnassa korostuu yhteys työelämään sekä alueelliseen kehittämiseen. Niissä suoritettavat tutkinnot ovat ammatillispainotteisia korkeakoulututkintoja. (Opetusministeriö 2010b.) Ammattikorkeakoulujen painottuminen ammatillisuuteen tarkoittaa sitä, että käytännön osaaminen on tärkeintä. Tiedolla ei ole yhtä suurta merkitystä kuin yliopistoissa. Ammattitaito arvioidaan tekojen menestyksen eikä selitysten oikeellisuuden perusteella. (Kurtakko 1995, 106.) Rajamuuri yliopistojen ja ei-yliopistollisen korkeakoulutuksen välillä on haluttu pitää selvänä. Tarkoitus on ollut pitää kummankin tehtävät, hallinto, henkilökunta ja niistä valmistuvien henkilöiden tulevat työmarkkinat selkeästi toisistaan erillään. (Antikainen ym. 2003, 103.) Duaalimallin mukaiseen korkeakoulujärjestelmään siirtyminen tarkoitti sitä, että yliopistojen

asema heikkeni, koska ne menettivät monopoli asemansa korkeakoulutukseen (Lehtinen & Palonen 1998, 119). Lisäksi yliopistojen asemaa on heikentänyt se, että kummastakin opinahjosta valmistuneet opiskelijat kilpailevat usein samoilla työmarkkinoilla ja samoista työpaikoista (Rinne 1998, 15). Monin paikoin uskotaan, että tässä kilpailussa akateemisten oppilaitosten kasvatit ovat ajoittain jääneet toiselle sijalle.

4.2 Yliopistollinen koulutus

Yliopistoja voidaan luonnehtia tiedon ja tieteellisen jälkikasvun tuottajiksi. Niiden keskeisinä toimintaperiaatteina ovat opetuksen ja tutkimuksen yhteys, opetuksen perustuminen tutkimukseen ja tutkimuksen vapaus. Nämä ovat peräisin von Humboldtin sivistysyliopistonäkemyksestä. Akateemiseen orientaatioon ja eetokseen on kuulunut keskeisenä piirteenä tiedollisen totuuden tavoittelu. Uuden tiedon tuottaminen ja seuraavan tutkijasukupolven kasvattaminen takaavat yliopistolle sen yhteiskunnallisen aseman ja mahdollistavat yliopistoinstituution säilymisen. (Huusko 2006, 128; Kurtakko 1995, 106.) Huolimatta tästä julkilausutusta tieteellisen totuuden tavoittelusta, yliopistojen massoittumisen myötä useimmat opiskelijat hakevat yliopistosta titteliä ja tutkintoa, joiden avulla työpaikan ovi avautuu eivätkä etsiydy tieteen temppeleihin palavan totuuden tavoittelun tähden (Räty 1996, 230).

Yliopistollinen korkeakoulutus tähtää mahdollisimman laaja-alaisen näkemyksen muodostamiseen opiskeltavasta alasta sekä mahdollisesti oppilaiden arvojen, asenteiden ja persoonallisuuden kultivointiin. Sen oletetaan tarjoavan tietoperustan niihin ammatteihin, joihin korkeakoulusta valmistuvat yksilöt sijoittuvat. Yliopistokoulutus on suunnattu muita koulutuksia vähemmän ammatillisiin tehtäviin, lukuun ottamatta professionaalisia ammatteja. Tämä perustuu siihen oletukseen, että vaativiin ja monimutkaisiin tehtäviin ei voida kouluttaa suoraan. Yliopistot eroavat alemmista koulutusasteista siinä, että niiltä edellytetään kriittistä ja innovatiivista toimintaa. Akateemisesti koulutetun henkilön ei tule pelkäästään suorittaa tehtäviä ja noudattaa sääntöjä. Häneltä vaaditaan myös vakiintuneiden käytäntöjen kyseenalaistamista sekä muuttuvissa olosuhteissa pärjäämistä. (Teichler & Kehm 1995, 119; Alamäki 1992, 20.)

Akateemisesti koulutettujen henkilöiden sijoittumisvaihtoehdot työmarkkinoilla voidaan karkeasti jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat suojatut professiot. Ne ovat ammatteja, joita luonnehtii korkean koulutuksen lisäksi

korkea ammattispesifisyys. Tyypillisiä tämän kategorian edustajia ovat lakimiehet, lääkärin ja opettajat. Heillä koulutuksen ja työn kytkeytyminen on voimakkaasti institutionaalaisesti säänneltyä, tarkoittaen sitä, että vain tietyn koulutuksen omaava henkilö on muodollisesti pätevä toimimaan professionaalisissa ammateissa. Kun ammattispesifisyys on matala, on koulutuksen ja työelämän välinen suhde löyhä, sisältäen erilaisia sijoittumisvaihtoehtoja. Koulutus ei tällöin anna spesifiä ammattipätevyyttä, vaan se tuottaa ennemminkin yleisiä valmiuksia työelämään. Tähän toiseen ryhmään kuuluu runsaasti muun muassa yhteiskuntatieteellisen, kasvatustieteellisen ja humanistisen alan koulutusammattitehtäviä. Näiden alojen edustajista käytetään nimitystä semiprofessionalisti tai generalisti. (Kivinen & Rinne 1993, 23-24; Rouhelo 2008, 81, 83.) Suurin osa yliopistotutkinnoista voidaan liittää tähän jälkimmäiseen ryhmään. Ne ovat tutkintoja, joiden haltija ei valmistu mihinkään tiettyyn ammattiin vaan työmarkkinoille yleensä. Tutkinnon suorittaneen henkilön oma kiinnostus ja henkilökohtaiset ominaisuudet ratkaisevat sen, minkälaisiin työtehtäviin hän lopulta pyrkii ja sijoittuu. (Peteri 1999, 278.)

Yliopistollinen korkeakoulutus on aikoinaan rakennettu suureksi lupaukseksi vakaasta hyviin asemiin etenevästä työ- ja elämänurasta. Aina 90-luvun lamaan asti lähes mikä tahansa yliopistotutkinto merkitsi melkein automaattisesti korkeaa statusta ja hyvää työpaikkaa. Jatkuvassa työttömyyden sekä pätkä- ja osa-aikatyön ilmapiirissä tämä illuusio on kuitenkin hävinnyt. Akateemisen koulutuksen arvo on kyseenalaistettu. Kun tutkintoja on nyt tarjolla entistä enemmän, kiinnitetään niiden sisältöihin enemmän huomiota kuin aikaisemmin. (Rouhelo & Rautakilpi 2005, 36; Järvinen 1998, 74.) Vähävelkainen opiskelu, varma työnsaanti opiskelun jälkeen, vakaa virkaura ja suhteellisen hyvään palkkatasoon perustuva velkojen nopea takaisinmaksu eivät ole enää tekijöitä, joiden varaan maisterit voivat elämänsä rakentaa. Korkeakoulutus, joka oli aikaisemmin takuuarma investointi, on nykyään jopa suorastaan riskisijoitus, jossa on kovat inhimilliset panokset. (Rinne 1998, 25.) Tällä viitataan siihen, että koulutus luo ihmisille harvoja traditioiden kestävyyydestä ja turhia odotuksia hamassa tulevaisuudessa hämöttävistä pysyvistä urareiteistä (Rinne 1997, 452).

4.3 Yliopistot tietotaloudessa

Globalisaation aikakaudella yliopistoja pidetään avaininstituutioina tiedon ja työvoiman tuotannon saralla. Tämän on ajateltu johtavan siihen, että niillä on tärkeä rooli sosiaali-

sen ja taloudellisen muutoksen toteuttamisessa. Yliopistojen on oletettu pelaavan olennaista osaa innovaatiojärjestelmissä, taloudellisessa kehityksessä, tietotaloudessa ja kansallisvaltioiden kilpailukyvyssä. (Tirronen & Nokkala 2009, 261.) Yliopistoissa syntyvä tieto ei kuitenkaan aina kelpaa ulkopuolelle. Esimerkiksi Siltala (2007, 505) huomauttaa, että todellisuudessa markkinoilla ei olla kiinnostuneita niinkään uudesta tiedosta vaan tuon tiedon tuotteistamisesta. Olennaista ei ole se, onko jokin asia totta vai ei, vaan kyse on siitä, mitä hyötyä tästä kyseisestä tiedosta on.

Yliopistojen on kehitettävä sellaisia tuotteita, joilla on välitöntä käyttöarvoa ja markkinakysyntää. Eturintamalle nousevat lyhyet valmistumisajat ja ylipäättään tuotannon ja rahan massa sekä yliopistosta valmistuneiden maistereiden työllistyminen ja pärjääminen työmarkkinoilla. (Rinne 1998, 35.) Scott (1996) on kuitenkin havainnut, että se tieto, josta markkinoilla käydään kauppaa, ei ole samaa tietoa, jota yliopistoissa kehitetään. Tähän akateemisen maailman sivistyneeseen tietoon kuuluvat teoriat, käsitteet, metatiedot, korkean tason taidot ja tulkintakehikot. Yliopiston ulkopuolella ollaan kuitenkin pääasiassa kiinnostuneita siitä datasta, joka liikkuu tietokoneiden ja muun elektronisen median läpi. Tämä kyseinen data ja siitä kehittyvä informaatio sijaitsevat hienostuneiden insinööriprosessien, kehittyneiden informaatiojärjestelmien ja massamedian alueilla. (Scott 1996, 241-242.) Yliopistoissa syntyy valtava määrä uutta tietoa, mutta vain murto-osa siitä kelpaa kaupalliseen käyttöön.

Yliopistot ovat siirtymässä yhä kauemmaksi Humboldtin sivistysihanteesta ja muuttumassa yritys yliopistoiksi. Yliopistojen ja yritysten välinen yhteistyö on lisääntynyt, ja se usein vaikuttaa myös korkeakoulujen opetuksellisiin ja tutkimuksellisiin käytäntöihin. Tiedon soveltamisesta tulee avainkysymys, mikä näkyy niin, että yliopistoissa tehtävän tutkimuksen tulee olla hyödyllistä yhteiskunnalle. Erot yliopistojen sisällä ovat kasvaneet. Ne alat, jotka pystyvät hyödyntämään tietoaan, ovat huomattavasti paremmassa asemassa verrattuna niihin aloihin, jotka ovat riippuvaisia julkisesta rahoituksesta. (Prokou 2008, 391.) Etenkin tekniset ja kaupalliset alat ovat nyt vahvoilla. Yliopistojen muuttuneesta roolista voi olla montaa mieltä, mutta Raivola (2003) muistuttaa, että yliopisto on sosiaalinen ja poliittinen laitos, ei pelkästään älyllinen. Poliittiset, kulttuuriset, sosiaaliset, taloudelliset ja demografiset muutokset vaikuttavat yliopiston tehtäviin ja rakenteeseen. Kaikkiin näihin muutoksiin sen on taivuttava. (Raivola 2003, 66.)

Markkinat ovat jyräämässä alleen ylevät sivistyksen, tasa-arvon ja ihmisenä kasvun periaatteet (Rouhela & Rautakilpi 2005, 44). Tämän vuoden alusta voimaan

tulleen yliopistolain uskotaan hautaavan viimeisetkin rippeet sivistysyliopistosta, koska se tarkoittaa lopullista siirtymistä suoritus- ja tuloskeskeisempään tehokkuusyliopistoon (Niemi 2009, 63). Raivolan (2003) mukaan yliopiston olisi yhdistettävä tasapainoiseksi kokonaisuudeksi sen koulutus-, sivistys-, palvelu- ja tutkimustehtävä. Jos se minimoi vuorovaikutuksensa ympäristönsä kanssa, on vaarana, että yliopiston ainoaksi tehtäväksi nostetaan oman itsensä uusintaminen, tiedon tuottaminen sen itseisarvon vuoksi. Jos taas työvoimafunktio saa vallan, välittää yliopisto tietoa sen käyttöarvon vuoksi ja tuottaa tutkintoja niiden vaihtoarvon vuoksi. Tällöin siitä muodostuu tiedon kuluttaja, ja se menettää uudistumiskykynsä. (Raivola 2003, 69.)

4.3.1 Ylikoulutuksen ongelma

Yliopistoilla on epäilemättä tärkeä asema tietoyhteiskunnassa, etenkin niiden tuottaman tiedon kautta. Työvoiman tuotannon saralla ongelmia on syntynyt, koska työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa toisiaan. Korkeakoulutusta laajennettiin voimakkaasti 1990- ja 2000-luvuilla. Yliopistokoulutus nähtiin ihmelääkkeenä, jonka oletettiin tekevän epäkurantista työvoimasta kysytympää (Siltala 2007, 237). Lisäksi siirtyminen tulosjohtamisen aikakauteen ruokki tehokasta maisteri- ja tohtorituotantoa ja nosti yliopistojen tuottavuuden huippuunsa (Kuoppala 2008, 4). Tämä liiallinen korkeakoulutettujen osaajien tuotanto on johtanut kuitenkin ongelmiin, joista voidaan puhua ylikoulutuksen käsitteellä. Kivisen ja Rinteen (1993, 25) mukaan ylikoulutuksella viitataan sellaiseen tilanteeseen, jossa korkeakoulutettujen yksilöiden työmarkkina-asema oleellisesti heikkenee koulutettujen ihmisten tarjonnan ja vastaavan työvoiman kysynnän joutuessa epätasapainoon. Korkeasti koulutettuja työnhakijoita on siis liikaa tarpeisiin nähden, mikä on johtanut siihen, että useat heistä ovat joutuneet siirtymään sellaisiin työtehtäviin, jotka aikaisemmin kuuluivat alemman tason koulutuksen suorittaneille henkilöille. Ylikoulutus tarkoittaa yksilön kannalta sitä, että hänen taloudellinen asemansa heikkenee ja ammatilliset tavoitteensa jäävät saavuttamatta, eikä hän myöskään pääse hyödyntämään taitojaan. (Tomlinson 2008, 50; Antikainen ym. 2003, 120.)

Työmarkkinoiden ja yksittäisen työntekijän kannalta ylikoulutus on ongelma. Toki voidaan ajatella Kivisen ja Rinteen (1993, 25) tavoin niin, että koulutus on inhimillistä pääomaa, eikä sitä voi koskaan olla liikaa. Mutta se ei ole kenenkään etu, että korkeakoulutetut henkilöt joutuvat tehtäviin, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan (Peteri 1999, 277). Siitä, että työntekijät ovat ylikoulutettuja suhteessa saamiinsa tehtä-

viin, on usein harmia paitsi työntekijälle itselleen, niin sitä ei myöskään katsota hyvällä työnantajien puolelta. Tosiasia on, että kaiken työvoiman korkeakouluttaminen ei voi olla yleispätevä periaate. Työvoiman tulee olla oikealla tavalla koulutettua ja kvalifioitua suhteessa niihin työtehtäviin, joita on kulloinkin tarjolla. (Ahola 1989, 41.)

Ylikoulutus johtaa siihen, että samaan aikaan, kun tieto ja koulutus tulevat yhä tärkeämmiksi tuotantotekijöiksi, kummankin hinta laskee ja merkitys kilpailukyvyllä suhteellisesti heikkenee, koska niistä tulee lähes kaikkien saatavilla olevia yleishyödykkeitä. Tutkinnot inflatorisoituvat kiihtyvällä vauhdilla. (Rinne & Salmi 1998, 167.) Todistuksen ja ammattiaseman välinen suhde ei ole enää kovinkaan selvä, koska yhä useampi ihminen suorittaa yliopistotutkinnon. Ja kun yhä suurempi osa työvoimasta hankkii sellaisen tutkinnon, joka aikaisemmin vaadittiin professionaalis-hallinnollisiin tehtäviin, ja kun näiden tehtävien lukumäärä ei samaan aikaan kasva, niin silloin tutkinnojen arvo poikkeuksetta pienenee. (Brown & Hesketh 2004, 30.)

4.4 Korkeakoulutuksen suhde työelämään

Koulutus ja työelämä ovat perinteisesti kulkeneet käsi kädessä, tarkoittaen sitä, että koulusta on suoraan siirrytty työelämään, jossa on toimittu koulutuksen tuottamien kvaalifikaatioiden varassa. Yliopisto eroaa tässä suhteessa muista koulutuslaitoksista, koska se ei ole koskaan erityisemmin pyrkinyt tiukasti työelämän vaatimusten toteuttamiseen. Yliopistolaitoksen tehtävänä on ollut valtion ja kirkon virkamiesten kasvattaminen, mikä on tapahtunut muodollisen pätevyyden tuottamisen kautta. Tämä perustehtävä ei ole nykyäänkään mihinkään kadonnut. Julkisen sektorin virat ja toimet ovat edelleen tyypillisiä työkenttiä akateemisesti koulutetuille yksilöille, vaikka ei ehkä niin laajassa mitta-kaavassa kuin ennen. (Rinne 1998, 21.) Aikaisemmin akateeminen tutkinto on sinällään riittänyt julkisen sektorin työpaikkoihin haettaessa. Työnantajat eivät ole välittäneet siitä, mitä tutkinnot sisältävät, tai millaisia henkilökohtaisia valmiuksia vastavalmistuneella maisterilla on. (Helenius 1996, 287.)

Tilanne on kuitenkin siten muuttunut, että julkinen sektori ei voi enää ottaa vastaan kaikkia korkeakoulutettuja henkilöitä. Tämä tarkoittaa sitä, että yliopistojen on ollut pakko lähteä etsimään keinoja markkinoida omia kasvattejaan yksityiselle elinkeinoelämälle. Tässä niiden pitäisi selkeästi erottua siitä, mitä ammattikorkeakoulut tarjoavat. Tieteellisestä asiantuntijuudesta olisi luotava kilpailuetu. (Lehtinen & Palonen

1998, 119.) Ongelmia teettää se, että yksityisellä sektorilla arvostetaan enemmän käytännön osaamista ja persoonaa. Tutkinnot ja tittelit eivät ole niin tärkeitä. (Vaahtio 2005, 80.) Silloin, kun muodollista pätevyyttä ei vaadita, ammattikorkeakoulusta valmistuneet henkilöt voivat hakea samoja työpaikkoja kuin yliopiston kasvatit. Näin käy esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa haetaan ylipäätään korkeakoulututkinnon suorittanutta henkilöä. Akateemisen taustan omaavat työnhakijat ovat usein heikoilla, koska yksityisen sektorin työnantajat eivät aina arvosta yliopistotutkintoa vaan pitävät sitä liian teoreettisena. (Järvinen ym. 1998, 235.)

Työelämän vaatimukset ovat johtaneet siihen, että paine työelämäkeskeisiin tutkintoihin on kasvanut. Tämä kehitystrendi on selvä uhka perinteiselle tieteenala-keskeiselle yliopisto-organisaatiolle. (Raivola 2003, 66.) Tiukasti työelämän vaatimukseen uhrautuminen ei ole kuitenkaan kannattavaa, ei yliopiston, yhteiskunnan eikä yksilön kannalta. Rinteen (1998) mielestä nimittäin, jos oletetaan, että tutkintopapereita tarvitaan vain työllistymiseen ja todelliset työtaidot opitaan vasta työssä, ei ole perusteltua alistaa yliopisto-opetusta työelämän intresseille. Työnantajienkin kannalta olisi parasta se, että yliopistosta valmistuneet yksilöt osaisivat ajatella itsenäisesti ja toimia oman järkensä mukaan sekä olisivat omaksuneet yli perinteisten ammattialojen käyvät laaja-alaiset, yleissivistävät perustiedot ja -taidot. (Rinne 1998, 35-36.)

4.4.1 Koulutus työmarkkinoilla

Työmarkkinat on se paikka, jossa koulutus ja työ kohtaavat. Ne muodostavat mekanismin, joka sovittaa yhteen työvoiman kysynnän ja tarjonnan. (Kivinen & Rinne 1993, 21.) Se, mikä merkitys koulutuksella kulloinkin on työmarkkinoilla, rakenteistuu aina yhteiskunnallisen ajan ja tilanteen mukaan (Suikkanen, Linnakangas & Karjalainen 1999, 50). Nykyisillä työmarkkinoilla sen tarjoama suuri lupaus pysyvästä työpaikasta on jouduttu perumaan (Martti 1999, 302). Koulutus on välttämätöntä, mutta se ei takaa pysyvää työsuhdetta eikä loistavaa uraa. Se kuitenkin ennakoi työllistymistä ja työmarkkina-aseman säilyttämistä. (Suikkanen ym. 1999, 60, 73.) Suoritetut tutkinnot ovat tavallaan lupalappuja työllistymiseen. Ne antavat luvan työn tekoon mutta eivät tarjoa varsinaista työpaikkaa. Tutkinnon puute puolestaan on merkittävä viesti siitä, ettei yksilö halua osallistua palkkatyöyhteiskunnan normaalitoimintaan. (Rinne & Salmi 1998, 167.) Hyvästä ja pitkästä koulutuksesta on tullut entistä halutumpaa, mikä mahdollistaa koulutuksen käytön työmarkkinoiden säätelijänä (Kivinen & Rinne 1989, 16). Nykyisin

suurimmalta osalta uusista työntekijöistä vaaditaan tutkinto joko yliopistosta, ammattikorkeakoulusta tai ammattioppilaitoksesta (Suikkanen ym. 1999, 57).

4.4.2 Inhimillisen pääoman teoria ja screening -hypoteesi

Koulutuksen ja työelämän välistä suhdetta voidaan tarkastella kahden eri teorian avulla. Inhimillisen pääoman teorian mukaan koulutus on pääomaa ja yksi keskeinen tuotantontekijä (Ahola, Kivinen & Rinne 1991, 68). Perinteisten tuotantotekijöiden, työvoiman ja fyysisen pääoman määrän sekä kehittyvän teknologian ohella ihmisen henkiset kyvyt, hänen tietonsa ja taitonsa sekä sitoutumisensa selittävät yhä suuremman osan tuotannon ja tuottavuuden kasvusta (Raivola 2000, 165). Teorian mukaan koulutus lisää yksilön tuottavuutta, ja työnantajat ovat valmiita maksamaan tästä koulutuksen tuomasta lisääntyneestä suorituskyvystä. Yksilölle maksettu palkka työmarkkinoilla on verrannollinen hänen hankkimaansa inhimilliseen pääomaan, ja siten hänen tuottavuuteensa. (Alamäki 1992, 21.) Koulutus voidaan nähdä sekä yksityisenä että julkisena investointina. Siksi sen tulisi näkyä korkeana tuottavuutena ja kansantuotteen kasvuna sekä yksilötasolla elinikäisten tulojen lisääntymisenä kouluttamattomiin työntekijöihin verrattuna. (Raivola 1997, 23.)

Inhimillisen pääoman teorian vastapainoksi kehitelty suodatin- eli screening -hypoteesi ei oleta, että koulutuksen ja tuottavuuden välillä olisi yhteys. Sen mukaan koulutuksen merkitys on vain muodollisen pätevyyden tuottamisessa. Koulutus toimii pelkästään merkinä työntekijän luontaisista kyvyistä ja suodattaa ihmiset työelämän hierarkkiseen rakenteeseen. (Ahola ym. 1991, 71-72.) Se erottelee lahjakkaimman aineksen työmarkkinoiden vaativimpiin tehtäviin. Teorian mukaan yksilön työmarkkinoilla tarvitsemat ominaisuudet ovat synnynnäisiä. Koulutuksen tehtävänä on identifioida työntekijät, joilla on työnantajan toivomaa osaamista ilman, että koulutus sinänsä tuottaa tai kehittää haluttuja tietoja ja taitoja. (Alamäki 1992, 21; Helo & Uusitalo 1995, 111.) Suodatinhypoteesia on runsaasti kritisoitu. Alamäen (1992, 22) mielestä kaikki yksilön työmarkkinoilla tarvitsemat ominaisuudet eivät voi olla synnynnäisiä korkeakoulututkintoa edellyttävillä ammattialoilla. Vaikka koulutus ei välttämättä suoraan tuotakaan työssä tarvittavia taitoja, se on kuitenkin merkki yleisestä oppimiskyvystä ja yhteistyöhalukkuudesta (Raivola 1997, 26).

5 REKRYTOINTI

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla yrityksen palvelukseen saadaan sen tarvitsemat henkilöt (Viitala 2007, 100). Se perustuu tavallisesti henkilöstösuunnitelman osoittamaan hankintatarpeeseen eli tietoon siitä, miten paljon, ja minkälaisilla tiedoilla, taidoilla, tahdolla ja muilla ominaisuuksilla varustettua henkilöstöä tarvitaan. Rekrytointi jakautuu kahteen päätyyppiin; sisäiseen ja ulkoiseen rekrytointiin. Sisäinen rekrytointi on kyseessä silloin, kun jo työsuhteessa oleva henkilö nimitetään avoinna olevaan toimeen organisaation sisältä. Ulkoinen henkilöstöhankinta puolestaan tarkoittaa organisaation ulkopuolelta tulevan henkilön valitsemista. (Kauhanen 2004, 66.) Tässä tutkimuksessa huomio on ulkoisessa rekrytoinnissa.

Ulkoinen rekrytointi on yleinen tapa täyttää avoinna olevia työpaikkoja. Se on erityisen sopiva käytettäväksi silloin, kun halutaan hankkia osaamista, jota yrityksellä ei ennestään ole tai kun uuden osaamisen hankkiminen pelkästään henkilöstön kehittämisen keinoin ei ole mahdollista tai tarpeeksi nopeaa. Usein tällainen rekrytointi vie runsaasti aikaa ja rahaa, joten siihen turvaudutaan vasta sitten, kun yrityksen sisältä ei löydy sopivaa henkilöä. Toisaalta kunnollinen panostaminen rekrytointiprosessiin kannattaa, koska rekrytointikustannukset ovat loppuen lopuksi pienet suhteessa onnistuneen rekrytoinnin arvoon. Uudesta työntekijästä saattaa parhaimmillaan olla yritykselle suurta taloudellista hyötyä. Käytännössä tämä voi näkyä siten, että koulutuksensa ja työkokemuksensa kautta hän on hankkinut sellaista tietotaitoa, jolla pystytään hankkimaan yritykseen uusia markkinaosuuksia, asiakkaita tai työpaikkoja. (Viitala 2007; 100, 103, 111; Vaahtio 2005, 32, 36-37.)

5.1 Rekrytointi osana yrityksen henkilöstöjohtamista

Henkilöstöhankinta on yksi osa yrityksen henkilöstöjohtamista, josta vastaavat henkilöstöammattilaiset yhdessä esimiestensä kanssa. Systemaattisia henkilöstötoimintoja on vain suurimmissa yrityksissä, kun taas pienempien yritysten kohdalla esimiehet hoitavat usein kaiken yksin. Henkilöstöammattilaisten painoarvo on organisaatioissa merkittävästi kasvanut, mutta esimiehet tekevät edelleen kaikki merkittävimmät päätökset, myös rekrytoinnissa. Henkilöstöjohtoon edustajat muodostavat lähinnä sisäisiä tukipalveluja tarjoavan sisäisen konsulttiryhmän, joka auttaa koko organisaatiota ottamaan henkilös-

tönäkökulman huomioon omassa toiminnassaan (Viitala 2007, 42). Heillä on sananvaltaa mutta ei varsinaista toimeenpanovaltaa.

Henkilöstöjohtaminen (Human Resource Management eli HR / HRM) sisältää kaiken sen tarkoituksellisen toiminnan, jolla varmistetaan yritystoiminnan edellyttämä työvoima ja sen riittävä osaaminen, hyvinvointi sekä motivaatio. Sen varassa turvataan yrityksen kilpailukyky, ei ainoastaan nyt, mutta myös tulevaisuudessa. (Viitala 2007, 20, 29.) Aikaisemmin on puhuttu henkilöstöhallinnosta, mutta se ei enää riitä kuvaamaan nykyisten henkilöstötoimintojen laajuutta. Henkilöstöhallinnon sijaan trendinä on ollut jo pidempään käyttää termiä strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen, jonka lähtökohtana on teesi siitä, että mikäli nyky-yhteiskunnassa toimiva yritys haluaa toteuttaa menestyksellisesti omaksumaansa kilpailustrategiaa, sen on toteutettava sitä ensisijaisesti henkilöstönsä kautta (Kasvio 1994, 168). Liiketoimintastrategiat ja henkilöstöasiat kulkevat käsi kädessä. Liiketoimintaa suuntaavat strategiset valinnat ohjaavat henkilöstövoimavarojen johtamista, ja henkilöstövoimavarat puolestaan ovat tärkeä lähtökohta, jonka varassa strategisia valintoja voidaan tehdä. (Viitala 2007, 23-24.)

Henkilöstön merkityksen kasvusta huolimatta henkilöstöjohtaminen on joutunut samanlaisen tehostamisen kohteeksi kuin yrityksen muutkin toiminnot. Tämä on johtanut muun muassa henkilöstötoimintojen ulkoistamisiin, joilla on pyritty parempaan laatuun, kustannustehokkuuteen ja toimintavarmuuteen. Tyypillisiä ulkoa ostettavia henkilöstöpalveluja ovat työterveyspalvelut, palkanlaskenta, rekrytointipalvelut ja koulutuspalvelut. (Viitala 2007, 23.) Näiden toimintojen ostamisessa ei välttämättä ole mitään vikaa, mutta ne maksavat paljon, ja hankitut toiminnot saattavat jäädä irrallisiksi yrityksen muusta kokonaisuudesta. Lisäksi esimerkiksi rekrytoinnin tapauksessa prosessin onnistumisesta ei ole takeita, vaikka sen hoitaisikin asiansa osaava ammattilainen.

Yrityksen rekrytointi ei saisi olla sattumankauppaa, koska kyseessä on taloudellisesti merkittävä toiminto. Silloin, kun rekrytointi hoidetaan kunnolla, yrityksellä on yleensä valmiiksi muotoiltu rekrytointistrategia. Se kuuluu yhtenä osana yrityksen henkilöstöstrategiaan, joka on suunnitelma henkilöstöressurssien johtamisesta pitkällä aikavälillä. Tärkeitä osa-alueita siinä ovat osaamisen kehittäminen, henkilöstön hankinta, tavoitteiden määrittely ja arviointi, palkitseminen, motivaatiosta ja sitoutumisesta huolehtiminen, hyvinvointiasiat sekä johtamisen kehittäminen. Rekrytointistrategiassa puolestaan päätetään henkilöstöhankinnan periaatteellisista toimintalinjoista. Siihen liittyvät ratkaisut koskevat sitä, millaista työvoimaa organisaatioon hankitaan ja mikä

työpanos sekä osaaminen ostetaan ulkopuolisilta yrityksiltä. Strategiassa tehdään myös ratkaisuja pääasiallisten rekrytointivaihtoehtojen välillä. Se ei kuitenkaan voi olla ehdottoman tiukka linjaus, koska jokainen rekrytointitilanne on ainutlaatuinen ja siten ratkaistava tilannekohtaisesti. (Viitala 2007, 61, 104-105; Österberg 2009, 79.)

5.2 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi etenee yleensä monen eri vaiheen kautta. Useiden erityyppisten karsintakierrosten avulla pyritään supistamaan hakijoiden joukkoa niin, että viimeisessä arviointivaiheessa on mukana vain muutama henkilö. (Viitala 2007, 116.) Tällainen rekrytointiprosessi on kyseessä silloin, kun yritykseen hankitaan asiantuntijoita tai muita merkittäviä avainhenkilöitä. Prosessissa mennään pitkän kaavan kautta. Se vie yleensä runsaasti aikaa ja rahaa, mutta rekrytointiin panostaminen kannattaa, jos halutaan, että yrityksellä on myös tulevaisuudessa osaavaa työvoimaa.

Henkilöstöhankintaprosessi lähtee liikkeelle siitä, että aluksi määritellään se tehtävä, johon uutta henkilöä tarvitaan. Tehtäväkuvaa tulee tarkastella kriittisesti ja miettiä sitä, mitä kyseisessä tehtävässä tulee saada aikaan, mahdollisesti miten ja erityisesti miksi. Lähtökohdan tulee olla strateginen, tarkoittaen sitä, että täytyy selvittää tavoite, johon pyritään, ja miettiä myös syitä siihen, miksi kyseistä henkilöä ylipäättään tarvitaan. Yrityksissä tehdään usein liiketoimintastrategiasta lähteviä kompetenssikartoituksia, jotka ovat apuna rekrytointiprosessissa. Tällöin tiedetään jo rekrytointiin lähdettäessä se, minkälaiseen osaamiskokonaisuuteen tehtävä ja siihen valittavan henkilön osaaminen liittyvät. (Viitala 2007, 101; Markkanen 1999, 17; Vaahtio 2005, 31, 71.)

Seuraavassa vaiheessa valitaan yksityiskohtaiset valintakriteerit. Niiden valinta on olennainen osa prosessia, koska kun mukana on paljon informaatiota ja kun ihmisen tiedonkäsittelykapasiteetti on rajallinen, pitää keskittyä vain muutamiin, tärkeimpiin asioihin. Ensiarvoisen tärkeää on kaivaa esille keskeiset muuttujat ja pitää ne mielessä prosessin kaikissa vaiheissa. (Markkanen 1999, 21.) Kriteerien asettamisessa on mietittävä sitä, mitkä ovat tärkeitä osaamisalueita ja ominaisuuksia ja mitkä puolestaan niistä ovat vähemmän tärkeitä. Mitä useampia ja ristiriitaisempia kriteerejä asetetaan, sitä vaikeampaa on löytää sitä, mitä etsitään. Päätöksenteossa sitten arvioidaan hakijoiden osaamista ja muita ominaisuuksia valittuja kriteerejä vasten. (Vaahtio 2005, 116, 196.) Perinteisesti niihin ovat kuuluneet koulutus, työkokemus, persoonallisuuden

piirteet, erityiset kyvyt ja taidot, asenteet sekä fyysiset edellytykset (Viitala 2007, 102).

Tämän vaiheen jälkeen on vuorossa työpaikasta kiinnostuneiden henkilöiden tavoittaminen, mitä varten on valittava sopiva hakukanava ja muotoiltava rekrytointi-ilmoitus tuon kanavan mukaan. Nämä eivät ole vähämerkityksellisiä päätöksiä, koska koko prosessin onnistuminen riippuu siitä, miten hyvin halutuilla ominaisuuksilla varustetut henkilöt kiinnostuvat tarjolla olevasta työpaikasta. Henkilöstöä voi hakea lukemattomien eri kanavien kautta, mutta suosituimpia niistä edelleen näin Internet-aikakaudella ovat lehti-ilmoitukset, suorat kontaktit ja työvoimatoimistot. Yhtä ainoa parasta ja kaikille sopivaa kanavaa ei ole olemassa, vaan paras kanava on se, jonka kautta työnantaja kokee parhaiten saavansa haluamansa kaltaista henkilöstöä. (Vaahtio 2005, 39, 45; Österberg 2009, 82-84.) Kun työhakemusten määräaika on päättynyt, yritys on luultavasti saanut kasan hakemuksia joko postitse tai sähköisesti. Niitä lähdetään käsittelemään yrityksen rekrytointikäytäntöjen mukaisesti. Prosessin seuraavissa vaiheissa voidaan käyttää useita eri menetelmiä, joista kukin tarjoaa erilaista informaatiota, ja siten ne tukevat toisiaan. Menetelmän valintaan vaikuttavat ennen kaikkea haettavan tehtävän luonne sekä menetelmän käytön kustannukset, sen vaatima aika ja käytön helppous (Viitala 2007, 116).

Kirjallisten hakemusten sekä opiskelu- ja työtodistusten perusteella karsitaan hakijoiden joukkoa niin, että vain murto-osa heistä pääsee seuraavaan vaiheeseen, joka on yleensä haastattelu. Kasvotusten tapahtuva haastattelu on edelleen suosituin ja tärkein osa valintaprosessia. Rekrytoinnin merkittävimmät signaalit annetaan ja havaitaan kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Usein tämä henkilökohtainen vaikutelma ratkaisee lopullisen valinnan, jos ehdokkaat ovat muiden ominaisuuksiensa suhteen samalla viivalla. (Vaahtio 2005, 174.) Haastattelut voivat olla joko avoimia tai strukturoituja. Niissä on aina mukana ainakin tuleva esimies ja henkilöstöammattilainen. (Viitala 2007, 116.)

Haastattelun lisäksi rekrytointiprosessissa käytetään erityyppisiä testejä. Näitä ovat taito- ja kykytestit, älykkyystestit ja persoonallisuustestit. Taitotestit mittaavat jotakin yksilöllä hallussa olevaa taitoa, kuten kielitaitoa tai sorminäppäryyttä. Kykytesteillä testataan lahjakkuutta jollakin tietyllä alueella, jolloin saadaan käsitystä hakijan potentiaalista. Niitä voidaan käyttää esimerkiksi matemaattisen lahjakkuuden selvittämiseen. Älykkyystestit antavat viitteitä henkilön henkisestä kapasiteetista, ja persoonallisuustestit puolestaan selvittävät muun muassa hakijan suoritustamotivaatiota, dynaamisuutta, paineenhallintakeinoja, itsetuntoa, empatia- ja eläytymiskykyä, sosiaalista käyt-

täytymistä ja luovuutta. (Viitala 2007, 118.) Käytännössä testit voivat olla itse täytettäviä kyselylomaketestejä, tilastollisesti analysoitavia kykytestejä, psykologian teettämiä projektiivisiä testejä tai käytännölliseen toimintaan perustuvia simulaatiokokeita (Honkanen 2005b, 104). Kaikkien näiden testien tarkoituksena on saada selvyyttä niistä yksilön ominaisuuksista, joita tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää.

Näiden testien ja harjoitusten toimeenpano ja analysointi jätetään hyvin usein erityisten henkilöstöarviointiammattilaisten tehtäväksi, etenkin silloin, jos esimiehen tai henkilöstöammattilaisen oma osaaminen tai aika ei riitä. Lisäksi on otettava huomioon se, että psykologisia testejä eivät saa tehdä kuin laillistetut psykologit, joten ne on jätettävä lainkin nojalla ammattilaisten hoidettavaksi. Tällaiset henkilöarviointipalvelut ostetaan ulkoa, ja niitä hoitavat henkilöt ovat mukana rekrytointiprosessissa esimiehen ja henkilöstöammattilaisen lisäksi. Yritys voi ostaa joko kaikki rekrytointiprosessiin liittyvät palvelut tai sitten vain muutamien testien toteutuksen. Vaikka ulkopuolinen taho hoitaisi koko prosessin alusta loppuun, tekee lopullisen päätöksen aina sen kohdeyrityksen esimies. Henkilöarviointia käytetään, koska halutaan saada lisäinformaatiota päätöksen tueksi ja varmistaa siten oikea valintapäätös. (Ontronen 2005, 224; Österberg 2009, 94.)

Ulkoisen ostopalvelun käyttö menee niin, että ensin arvioinnin ammattilainen tutustuu yritykseen ja rekrytoitavan henkilön toimenkuvaan. Tämän jälkeen hän suorittaa ja analysoi ne prosessin osa-alueet, joista on yrityksen kanssa sovittu. Lopuksi arvioija antaa kirjallisen lausunnon, jossa hän tuo esiin analyttisellä ja neutraalilla tavalla ne ehdokkaisiin liittyvät asiat, vahvuudet ja kehittämisaalueet, jotka työnantaja halusi tietää. Ehdotuksessa pitää olla vahvat perustelut siitä, mitkä osiot tai piirteet nostivat yhden ehdokkaan muiden edelle. Perustelujen pitää pohjautua konkreettisiin havaintoihin ja testituloksiin. (Vaahtio 2005, 123-124; Honkanen 2005a, 83.) Esimies itse lopulta päättää sen, minkälaisen painoarvon hän tälle arviointitiedolle antaa.

5.2.1 Valintapäätöksen tekeminen

Kun kaikki rekrytointi-informaatio on kerätty, on päätöksenteon aika. Rekrytointiprosessin aikana kerätään yleensä runsaasti erityyppistä tietoa. Päätöstä tehdessä olennaista on tuon tiedon punnitseminen. Tässä kohdin tarkoitus on pyrkiä sellaiseen järjestelmällisyyteen, että hakijoiden ominaisuudet voidaan punnita mahdollisimman yksiselitteisesti kriteereihin nähden. Päätöksenteko on sitä helpompaa, mitä perusteellisemmin

valintakriteerien ja lähtötilanteen pohdinta on alun perin tehty. Valinnan tekee yleensä palkattavan henkilön lähin esimies, oman esimiehensä asettamien rajoitusten puitteissa. Kun päätös on tehty, siitä ilmoitetaan valitulle henkilölle mahdollisimman pian. Myös niille hakijoille, jotka eivät tulleet valituiksi, on syytä ilmoittaa päätöksestä ja kiittää kiinnostuksesta organisaatiota kohtaan. (Sundvik 2006, 173; Kauhanen 2004, 83.)

Rekrytoinnissa toimitaan aina epävarmuuden ja riskin kanssa. Kyse on ihmillisestä toiminnasta, eikä sitä varten ole olemassa mitään absoluuttista ja aina toimivaa päättelyketjua. Vaikka prosessin hoitaisi täysin rationaalisesti, epäonnistumisen mahdollisuus on aina olemassa. Osa ihmisen työsuoritukseen vaikuttavista tekijöistä on ennakoitavissa ja osa ei. Rekrytoijan täytyy vain luottaa siihen, että valintavaiheessa näkyneet ominaisuudet ja toimintatavat tulevat jatkumaan samanlaisina myös jatkossa. Elämä on kuitenkin täynnä yllätyksiä, jotka voivat kääntää valitun henkilön suorituksen ihan pääläelleen. Epäonnistuneen rekrytoinnin kustannukset ovat kalliit sekä yritykselle että valitulle yksilölle, ja juuri siksi valintaprosessin aikana käytetään niinkin montaa, toisiaan täydentävää menetelmää, joilla pyritään varmistamaan valinnan oikeellisuus. (Sundvik 2006, 162; Markkanen 1999, 35.)

Tosiasia on se, että rekrytoija ei voi etukäteen mitenkään tietää sitä, miten työnhakija tulee onnistumaan tarjolla olevassa tehtävässä. Se tietopohja, johon valinnat perustuvat, on loppuen lopuksi melko kapea. Työnantajalla on käytettävissään lähinnä se informaatio, jota hakijat haluavat itsestään antaa. Lisäksi hän voi käyttää sekä ulkoisten arvioijien keräämää sekä omista havainnoistaan saamaa tietoa. (Vaahtio 2005, 93, 197.) Nämä havainnot perustuvat niihin signaaleihin, joita työnantajat saavat hakijan koulutuksesta, työkokemuksesta, sukupuolesta, sosiaalisesta taustasta tai pukeutumisesta. Näiden merkkien oletetaan kertovan jotakin kyseisen henkilön käyttökelpoisuudesta ja hyödyllisyydestä kyseisessä tehtävässä. (Ahola ym. 1991, 73.) Rekrytointiprosessin aikana rekrytoija havaitsee koko ajan myös uusia signaaleja ja tekee niiden perusteella päätelmiä kyseisestä henkilöstä. Hän yhdistää havaitsemiinsa signaaleihin aiempia kokemuksiaan suurin piirtein samantapaisista yksilöistä ja pyrkii tekemään johtopäätöksiä tältä pohjalta. (Vaahtio 2005, 104, 173.)

Valintapäätökseen vaikuttaa lisäksi tekijä, jota voidaan kutsua hiljaiseksi tiedoksi. Se on sitä, kun joku tuntuu, näyttää tai vaikuttaa joltakin. Siinä on paljolti kyse henkilökemiasta, ja sen yhteen sopimisesta työnhakijan ja rekrytoijan välillä. Tämän kemian pitää kulkea molempiin suuntiin, tarkoittaen sitä, että myös työnhakijan tulee nähdä työnantaja hyvänä tyyppinä. (Vaahtio 2005, 198-199; Markkanen 1999, 33.) Rek-

rytoinnissa voi joskus käydä niin, että vaikka henkilö näyttää testien ja todistusten perusteella hyvältä, hän ei vaan tunnu oikealta siihen kyseiseen tehtävään ja organisaatioon. Se, minkä painoarvon rekrytoija antaa tälle tunteelle, täsmätiedon rinnalla tai sen sijaan, on tapauskohtaista. Mutta koska työtä tehdään nykyään paljon tiimeissä ja muissa sosiaalisissa verkostoissa, tätä henkilökohtaista tunnetta ei kannata jättää huomiotta. Toisaalta se, että työnantaja ei pidä jostakin henkilöstä, ei tarkoita sitä, että muut työorganisaation työntekijät eivät pitäisi hänestä tai että tämä kyseinen henkilö olisi huono tulevassa työssään.

5.3 Koulutuksen merkitys rekrytoinnissa

Koulutus on yksi niistä kriteereistä, joka on aina mukana rekrytointiprosessissa. Sen merkitys kuitenkin vaihtelee tilanteittain. Työnantajien rekrytointistrategiat jakautuvat viiteen ryhmään sen mukaan, mikä on koulutuksen asema suhteessa muihin valintaan vaikuttaviin tekijöihin. Silvennoisen ja Pirilän (1992, 14) mukaan nämä rekrytointistrategiat ovat:

1) *Koulutuksella on määräävä tehtävä.* Muitakin tekijöitä saatetaan ottaa huomioon, mutta koulutus on tärkein. Parhaiten koulutettu henkilö valitaan. Muut tekijät ovat koulutuskriteeriin nähden alisteisessa asemassa.

2) *Koulutuksella on karsiva tehtävä.* Vain tietyn koulutuksen tai koulutustason työntekijät siivilöidään tehtävään potentiaalisesti valikoitavien henkilöiden joukkoon, joista sopiva yksilö valitaan muilla kuin koulutuksellisilla kriteereillä. Pääsyvaatimukseksi asetetun koulutustason ylittämistä ei lueta hakijan eduksi.

3) *Koulutuksella on suuntaa antava tehtävä.* Mikäli hakijan ei-koulutukselliset määreet ovat sopivat, koulutus kriteerinä menettää merkityksensä. Tällä tasolla ei-koulutukselliset määreet ylittävät koulutuksen.

4) *Koulutus on tarpeeton.* Työhönotto perustuu hakijan persoonallisuuteen, fyysisiin ominaisuuksiin ja muihin seikkoihin, joilla ei ajatella olevan mitään tekemistä koulutuksen kanssa. Koulutus pohjaa tai tutkintoja ei edes kysytä.

5) *Koulutuksella on negatiivinen funktio.* Koulutuksella hankittu pätevyys on hakijalle dismeriitti, joka auttamatta diskvalifioi tämän. Koulutetun työntekijän uskotaan helposti kyllästyvän tehtävään tai käyvän muutoin hankalaksi työpaikalla.

Suomalaisilla työmarkkinoilla koulutusta ihannoidaan ja yliarvostetaan (Markkanen 1999, 25). Tilanne on sama myös useissa muissa maissa. Esimerkiksi Rosenbaumin ja Binderin (1997) amerikkalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että työnantajat saattavat vaatia akateemisia opintosuorituksia, vaikka niistä ei välttämättä olisi mitään hyötyä itse työn suorittamisessa. Mutta toisaalta työmarkkinoilta löytyy myös niitä työnantajia, jotka eivät kiinnitä mitään huomiota tutkintojen antamiin formaaleihin kvalifikaatioihin (Broady 1994, 242). Mutta he ovat harvassa. Yleensä koulutus on ensimmäinen asia, johon kiinnitetään huomiota, mutta lopullisen valinnan ratkaisevat muut tekijät (Brown & Hesketh 2004, 31). Julkisen ja yksityisen puolen työnantajat näkevät koulutuksen merkityksen eri tavoin. Julkisella puolella muodollinen pätevyys on tärkeä valintaan vaikuttava tekijä. Yksityisen sektorin työnantajat puolestaan liittävät koulutukseen sellaisia tosiasiallisia kvalifikaatioita, joita työnhakijalla oletetaan olevan. Larjovuoren (2002, 17) yhteiskuntatieteellistä koulutusta tutkineen selvityksen mukaan yksityisissä yrityksissä arvostetaan kyllä korkeakoulutusta, ennen kaikkea sen yleissivistävyyden takia, mutta esimerkiksi akateemisen tutkinnon sisällöllä ei ole suurtakaan merkitystä. Vaikka koulutus nähdään tärkeänä myös yksityisellä sektorilla, se ei kuitenkaan koskaan ratkaise lopullisia valintoja (emt.).

Koulutuksen merkityksen väheneminen viimeisenä valintakriteerinä korostuu etenkin korkeasti koulutettujen henkilöiden rekrytoinneissa. Koska akateeminen tutkinto antaa monipuoliset valmiudet hyvinkin erilaisiin tehtäviin, haetaan työpaikkoihin niin sanottuja hyviä tyyppisiä eikä esitetä toiveita jostakin tietystä koulutusalaista. Korkeakoulutettujen yksilöiden suuren tarjonnan vuoksi työnantajilla on nykyään runsaasti valinnanvaraa sopivan työntekijän löytämiseksi. Rekrytointikriteerit ovat tiukentuneet. Työnhakijoilta vaaditaan korkean koulutustason lisäksi yli-inhimillisiltä tuntuvia vaatimuksia. (Peteri 1999, 277-278.)

5.4 Persoonallisuus / 'Hyvä tyyppi'

Työnantajat hyväksyvät sen, että kukaan ei ole hyvä kaikessa. Yleensä kuitenkin haetaan sellaista huipputyyppejä, joka olisi hyvä mahdollisimman monella osa-alueella. Tällaiselta tyypiltä vaaditut ominaisuudet vaihtelevat tehtävästä riippuen. Rekrytoinnissa avainasemassa ovat ammatillinen osaaminen ja hakijan persoonallisuus. Yhä suurempi

merkitys on persoonallisuudella, koska työelämässä tarvitaan halua ja energiaa, joilla pannaan ammatillinen osaaminen hyötykäyttöön. (Markkanen 1999, 17, 21, 23.) Tämä tarkoittaa sitä, että arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon liittyvät tekijät ovat saaneet entistä enemmän painoarvoa, koska ne toimivat osaamisen käytön katalysaattoreina tai jarruina (Korosuo & Järvinen 1990, 76).

Persoonallisuus on jo pidempään ollut vähintäänkin yhtä tärkeä rekrytointikriteeri kuin osaaminen. Etenkin johtaviin asemiin rekrytoitaessa on tiedettävä paitsi henkilön osaamistaso, niin myös se, millainen hän on persoonana (Brown & Hesketh 2004, 35). Naumasen ja Silvennoisen (1996) tutkimuksessa havaittiin, että persoonallisuus on tärkein (86 %) valintakriteeri, jonka jälkeen tulevat työkokemus (77 %) sekä koulutusala- ja taso (70 %). Näiden kahden viimeksi mainitun kriteerin voidaan katsoa ilmentävän nimenomaan sitä ammatillista osaamista. Tässä samaisessa tutkimuksessa vahvistui se näkemys, että vaikka koulutusta arvostetaan, se ei ole etusijalla rekrytointipäätöksissä. Työnantajat vaativat myös muita näyttöjä soveltuvuudesta työhön. (Naumanen & Silvennoinen 1996, 60, 64.) Rouhelon (2001) tutkimuksen mukaan tärkeimmät rekrytointiin vaikuttavat tekijät ovat persoonallisuus ja alakohtainen työkokemus. Myös kielitaidolla, itsensä markkinointikyvyllä, yleisellä työkokemuksella, verkostoilla ja korkeakoulututkinnolla on merkitystä. Tästä luetteloinnista voidaan huomata se, että koulutus ei noussut kovin korkealle. Rouhelo (2001) toteaaakin, että yliopistollinen perustutkinto on tippunut pohjakoulutuksen asemaan, ja sen päälle pitää koota erilaisia tietoja ja taitoja työelämää varten.

Vaahtio (2005) on myös sitä mieltä, että ei koulutus eikä sen tuottama hyväkään osaaminen takaa pääsyä työpaikkoihin. Jos haluttua persoonallisuutta ja osaamista ei saada samassa paketissa, tingitään usein mieluummin osaamisesta. Yrityksissä ajatellaan, että perehdytyksellä ja työpaikkakoulutuksella voidaan korvata pienet osaamispuutteet, jos henkilö on muuten sopiva. (Vaahtio 2005, 60-67, 105.) Persoonalliset ominaisuudet ovat toki tärkeitä, mutta kun puhutaan korkean tason asiantuntijoista, ei työssä vaadittavaa osaamista voida jättää pelkän henkilöstökoulutuksen varaan. Monissa rekrytointi-ilmoituksissa haetaan 'hyvää tyyppiä', mutta sitä, kuka tämä kyseinen tyyppi on, ei useinkaan tule esille. Tutkimuskirjallisuudessa hyvään tyyppiin on liitetty sellaisia ominaisuuksia kuin joustavuus, ulospäin suuntautuneisuus, yhteistyökyky, sopeutuvuus, vastuullisuus, oma-aloitteisuus, ahkeruus, ystävällisyys ja avoimuus (Vaahtio 2005, 65-65). Tästä listauksesta voidaan vetää se johtopäätös, että kyseessä ei ole mikään ihmeidentekijä. Jokainen työntekijä voi halutessaan olla hyvä tyyppi.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään ensin tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Niiden jälkeen tutustutaan tutkimuksessa käytettävään fenomenografiseen menetelmään. Lopuksi vielä kuvataan aineiston hankintaa, tutkimukseen osallistuneita henkilöitä sekä aineiston analyysia.

6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat yksityisten yritysten rekrytoinnista vastaavat henkilöt. Tällaisesta henkilöstä käytetään nimitystä henkilöstöammattilainen. Kyse on asiantuntijasta, joka vastaa rekrytoinnin ohella muun muassa yrityksen henkilöstön kehittamisestä, työhyvinvoinnista ja yritysjohton tukemisesta. Huomio kiinnitetään sellaisiin yrityksiin, joihin rekrytoidaan tai on ainakin aikaisemmin rekrytoitu yleisakateemisia maistereita heidän koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tässä tutkimuksessa keskitytään vastavalmistuneiden henkilöiden rekrytointiin, koska tutkinnon merkitys työllistymisen kannalta on siinä vaiheessa työuraa kaikkein suurin. Aineiston hankinnan helpottamiseksi tutkimukseen on otettu mukaan myös yrityksiä, jotka ylläpitävät omaa nuorille tarkoitettua harjoitteluohjelmaansa. Nämä niin sanotut trainee -ohjelmat on yleensä tarkoitettu valmistumassa oleville tai valmistuneille nuorille osaajille. Tähän tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä harjoitteluohjelmiin voivat hakea kaikkien alojen korkeakoulutetut henkilöt. Yritysten tarkoitus on niiden avulla kiinnittää tulevaisuuden osaajat omaan organisaatioonsa sekä tarjota heille arvokasta kokemusta työelämästä.

Tutkimuksessa mukana oleville yrityksille ei laitettu rajoitteita koon, sijainnin tai toimialan suhteen, koska aineiston hankintaa ei haluttu tehdä liian vaikeaksi. Ainoa vaatimus tuon mainitun yleisakateemisiin osaajiin liitetyn kokemuksen lisäksi oli se, että yrityksen pitäisi toimia yksityisellä sektorilla. Yksityiset yritykset ovat organisaatioita, joiden toiminnan tavoite ja olemassaolon edellytys on mahdollisimman hyvän taloudellisen tuloksen saavuttaminen, toisin kuin julkisella puolella, jossa ei ole perinteisesti ollut samanlaisia paineita. Tämä tuloksellisuuden tavoite asettaa omanlaisensa vaatimuksensa myös yksityiseen yritykseen palkatulle henkilöstölle. Jos julkisella puolella riittää se, että henkilö on suorittanut tietyn tutkinnon, yksityiset työnantajat vaativat, että hän osaa myös käytännössä tehdä jotakin.

Yleisakateemisilla maistereilla tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöitä, jotka ovat läpikäyneet kasvatustieteellisen, yhteiskuntatieteellisen tai humanistisen alan koulutusohjelman. Kuten aikaisemmin on mainittu, nämä ovat sellaisia koulutusaloja, joista ei yleensä anneta mitään spesifiä ammattipätevyyttä vaan ennemminkin yleisiä valmiuksia työelämään. Valmistuneilla yleisakateemikoilla tai niin sanotuilla generalisteilla ei ole monopoli-asemaa mihinkään tiettyihin tehtäviin, vaan he voivat hakeutua moneen erilaisiin tehtäviin. Työmarkkinoilla on tarjolla useita paikkoja, joihin edellytetään soveltuvaa korkeakoulututkintoa, joten niihin voivat hakea erilaisilta aloilta ja erilaisista koulutuksista valmistuneet henkilöt. Esimerkiksi sosiologit ja kasvatustieteilijät voivat pyrkiä samaan työtehtävään. Soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi työllistymiseen vaikuttavat muun muassa hakijan työkokemus, sivuaineet ja muut kiinnostuksen kohteet. (Rouhelo 2008, 81, 83.) Yleisakateemiset maisterit toimivat yleensä ylemmän toimihenkilön nimikkeellä. Akavan (2010) määritelmän mukaan tällainen henkilö työskentelee erikoistietoja ja -taitoja vaativissa asiantuntijatehtävissä, tai hän kuuluu yrityksen keskijohtoon. Lisäksi toimihenkilön työlle ovat tyypillisiä piirteitä itsenäisyys, vastuu ja korkean koulutuksen sekä ammattitaidon takaamat valmiudet (emt.).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan henkilöstöammattilaisten käsityksiä akateemisesta tutkinnosta ja yliopistosta yleensäkin. Aihetta lähestytään osaamisen näkökulmasta. Lähtökohtana on se oletus, että akateemisille yksityisille työmarkkinoille rekrytoidaan nimenomaan korkean tason osaajia, asiantuntijoita. Rekrytointivaiheessa ei kuitenkaan voida varmuudella etukäteen tietää sitä, mitä tuleva työntekijä osaa. Hänen osaamisensa pitää päätellä muun muassa erilaisten todistusten perusteella. Yksi noista todistuksista on maisterin tutkintopaperi. Tutkimuksessa huomio kiinnitetään ensinnäkin siihen, minkälaista osaamista tuo paperi viestittää. Lisäksi olennaista on myös se, arvostavatko työnantajat todistuksessa ilmeneviä eri merkkejä. Sivuaineet, arvosanat, pro gradun aihe ja sen arvolause ovat kaikki sellaisia asioita, joilla voisi olettaa olevan merkitystä rekrytointitilanteessa. Todistuksessa olevan tiedon lisäksi rekrytointipäätökseen vaikuttaa yleensä se informaatio, jota saadaan haastattelusta ja erilaisista testeistä. Näistä yksittäisistä lähtökohdista päästään tutkimuksen tarkoitukseen, joka on akateemisen tutkinnon aseman tarkasteleminen asiantuntijatehtävien rekrytointipäätöksissä. Lisäksi pyritään tuomaan esiin tutkimushenkilöiden näkemyksiä yliopistosta ja sen tuottamasta koulutuksesta laajemmastakin perspektiivistä. Tarkemmin ilmaistuna tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Mitä ominaisuuksia henkilöstöammattilaiset liittävät akateemisen tutkinnon suorittaneeseen henkilöön?
- 2) Minkälaisia käsityksiä henkilöstöammattilaisilla on koulutuksen merkkinä toimivasta tutkintotodistuksesta rekrytoinnin viitekehyksessä?
 - 2a) Mikä on todistuksen merkitys rekrytoinnissa?
 - 2b) Mihin asioihin todistuksessa kiinnitetään huomiota?
 - 2c) Miten todistuksen perusteella voidaan ennustaa tulevaa työsuorituksista?
 - 2d) Mitkä muut asiat todistuksen ohella vaikuttavat rekrytointipäätöksiin?
- 3) Mitkä ovat henkilöstöammattilaisten mielestä suurimmat erot yliopiston ja ammattikorkeakoulun välillä työelämän kannalta katsottuna?
- 4) Miten yliopistoja pitäisi henkilöstöammattilaisten mukaan kehittää?

6.2 Fenomenografia tutkimusmenetelmänä

Tutkimuksessa käytetään fenomenografista tutkimusotetta. Menetelmänä se soveltuu hyvin juuri tähän tutkimukseen, jossa kuvataan sekä tutkitaan ihmisten käsityksiä. Fenomenografia on ruotsalaisen Ference Martonin (1994) luoma empiirinen tutkimusmenetelmä, joka tutkii erilaisia tapoja, joilla ihmiset kokevat, havaitsevat, ymmärtävät ja käsitteellistävät useita maailman ilmiöitä. Menetelmän juuret ovat oppimistutkimuksissa, joita suoritettiin 1970-luvulla yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa Göteborgin yliopistossa. Tärkeä merkitys fenomenografian kehittämisessä oli ryhmällä, jonka nimenä käytettiin lyhennettä INOM. Suomen kielelle käännettynä se tarkoittaa 'oppiminen ja käsitykset ympäröivästä maailmasta'. Ryhmän päälöytö oli se, että minkä tahansa ilmiön ymmärtäminen vaihtelee ihmisten keskuudessa laadullisesti eri tavoin, ja noilla tavoilla on merkitystä tulevalle oppimiselle ja sen tuloksille. (Hasselgren & Beach 1996.) Kasvatustieteelliset oppimistutkimukset ovat edelleen fenomenografian keskeisin kohde, mutta myös muiden tieteenalojen piirissä tehdään tutkimusta sen menetelmien mu-

kaan (Ahonen 1994, 115). Kyseinen tutkimusote soveltuu mihin tahansa ilmiöön liittyvien käsitysten tutkimiseen, etenkin jos noissa käsityksissä on runsaasti vaihtelevuutta.

Fenomenografialla on suhteellisen vahvat yhteydet fenomenologiaan, mutta näillä lähestymistavoilla on kuitenkin myös selvät eronsa. Fenomenologia on sekä filosofinen suuntaus, teoria että tutkimusmetodi. Fenomenografia puolestaan on käytännöstä noussut tutkimuksellinen lähestymistapa ja tutkimusmetodi. (Niikko 2003, 44.) Sitä ei johdettu fenomenologisesta filosofiasta, vaan suuntauksen filosofinen pohdinta tuli mukaan vasta paljon myöhemmin (Hasselgren & Beach 1996). Uljensin (1996) mielestä voidaan sanoa niin, että jos fenomenografialla yleensä oli minkäänlaista teoreettista perustaa, se oli peräisin hahmopsykologiasta, joka on fenomenologisesti painottunut psykologian suuntaus. Fenomenologisista ajatuksista tuli näin se filosofinen lähde, josta fenomenografia sai syvempää pohjaa tutkimussuuntaukseensa. Näillä kahdella lähestymistavalla on ontologisia ja epistemologisia yhtymäkohtia. Kummassakin niissä lähtökohtana on yksilöllisesti koettu elämismaailma ja sen ilmeneminen meille. Maailmaa ei kuvata sellaisenaan vaan ihmisten kokemusten kautta. (Niikko 2003, 14-15.) Näiden tutkimusmetodien ero on siinä, että fenomenologiassa pyritään pääsemään yksilöiden kokemusten kautta ilmiöihin itseensä, kun taas fenomenografiassa keskitytään ihmisen käsityksiin noista ilmiöistä (Huusko & Paloniemi 2006, 164).

Fenomenografisen menetelmän piirissä tehdään olennainen erottelu ensimmäisen ja toisen asteen näkökulman välille. Ensimmäisen asteen näkökulmassa pyritään kuvaamaan maailman ilmiöitä, kun toisen asteen näkökulma puolestaan keskittyy ihmisten kokemuksiin noista ilmiöistä (Marton 1981). Jälkimmäinen näistä perspektiiveistä on fenomenografisen tutkimuksen kohteena. Siinä tutkitaan sitä, miten asiat ilmenevät meille sen sijaan, että tutkittaisiin, mitä nuo asiat todellisuudessa ovat. Ihmisten käsitykset ovat autonomisia siinä mielessä, että niitä ei voida suoraan johtaa ensimmäisen asteen näkökulmasta (Marton 1981). Näiden käsitysten tutkimus voidaan perustella siten, että ne ovat todellisuutta ihmiselle itselleen ja siten arvokkaita tutkimuskohteita (Niikko 2003, 25). Tässä tutkimuksessa lähdetään tästä samaisesta lähtökohdasta, jonka mukaan tutkimuksessa ei pyritä saavuttamaan mitään objektiivista totuutta akateemisista rekrytoinneista, vaan tutkitaan niiden henkilöiden käsityksiä, joilla on vaikutusvaltaa rekrytointipäätöksiin. Monessa mielessä nuo käsitykset ovat itsessään hyvin mielenkiintoisia ja tärkeitä, kun pyritään saamaan monipuolinen kuva tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

Fenomenografiassa ihmisen ja ympäröivän maailman välinen suhde nähdään ei-dualistisena; yksilö ja maailma ovat sisäisesti suhteessa toisiinsa. Siinä ajatellaan niin, että ei ole olemassa kahta erillistä maailmaa, todellista tai koettua vaan yksi maailma, joka on samanaikaisesti sekä todellinen että koettu. (Huusko & Paloniemi 2006, 164.) Ei-dualismi tulee esille kuvattaessa merkityksenantoprosesseja kahden eri näkökulman (mikä ja miten) avulla. Mikä -näkökulmalla viitataan käsitykseen ajatus-tuotteena eli ajattelun rajattuihin kohteisiin. Sitä kutsutaan merkitysulottuvuudeksi (referential aspect), jossa keskeistä on sisällön tulkinta. Tavoitteena on saada esille yksilön käsitys tietystä aiheesta. Miten -näkökulmalla viitataan käsitykseen ajatustoimintana eli ajatteluprosesseihin. Siinä korostuu käsitysten rakenneulottuvuus (structural aspect). Nämä kaksi eri näkökulmaa ovat siten yhteydessä toisiinsa, että se, miten ihminen näkee jonkin ilmiön, vaikuttaa myös siihen, mitä hän siinä ilmiössä näkee. (Häkkinen 1996, 26; Uljens 1989, 23-27.)

Lähtökohtana fenomenografisessa tutkimussuuntauksessa on se oletus, että todellisuus rakentuu sosiaalisesti ja konstruktivistisesti. Maailma ei esittäydy meille sellaisenaan vaan sen suhteen kautta, mikä meillä on tähän maailmaan. (Huusko & Paloniemi 2006, 165.) Fenomenografiassa ei olla kiinnostuneita siitä, onko jokin asia objektiivisesti totta, koska todellisuuteen voidaan päästä käsiksi vain yksilöiden kokemusten kautta. Se, mikä on totta yhdelle ihmiselle, ei välttämättä ole sitä toiselle. Ihmiset kokevat ja ymmärtävät samat asiat eri tavoin (Niikko 2003, 26). Tätä fenomenografian lähtökohtaa edustavat kokemuksen ja käsityksen käsitteet. Kokemus on tapa, jolla ihminen kokee tietyn todellisuuden ilmiön. Se on suhde kokijan (subjekti) ja koetun ilmiön (objekti) välillä. Kokemukset luovat pohjan käsitysten rakentamiselle. Käsitys puolestaan on kokemuksen, aikaisemman tiedon ja reflektion avulla muodostettu kuva jostain ilmiöstä. Käsitysten muodostaminen on merkitysten antamista kokemuksille. Se on konstruktivistista ja dynaamista toimintaa, jossa ihminen rakentaa käsityksiään oman tulkintansa kautta. Hän saattaa muuttaa niitä hyvinkin tiheään tahtiin, vaikka periaatteessa käsitykset ovat suhteellisen pysyviä, erottautuen näin mielipiteistä. (Ahonen 1994, 116-117; Niikko 2003, 18, 25; Häkkinen 1996, 23.) Ihmisen rakentamat käsitykset eivät ole täysin subjektiivisia eivätkä myöskään täysin objektiivisia, vaan olennaista niissä on yksilön ainutlaatuinen suhde siihen maailmaan, joka häntä ympäröi ja jossa hän toimii.

Fenomenografinen tutkimus keskittyy yksilöiden subjektiiviseen tietoon ja tämän tiedon kautta muodostuneisiin käsityksiin, joita tutkitaan empiirisesti. Siinä ollaan kiinnostuneita niistä laadullisesti erilaisista tavoista, joilla ihmiset käsittävät ympä-

rillä olevan maailman. (Ahonen 1994, 116.) Tutkimuksen tavoitteena on löytää ja systematisoida ajattelutapoja, jotka ovat jaettuja ja sosiaalisesti merkittäviä. Peruslähtökohdana on pyrkimys systemaattiseen kuvaukseen yli yksilöiden. Käsitteistä ei pyritä tuottamaan yksilötason kuvauksia, vaan tarkoituksena on saada selville käsitysten eroja tiettyssä ryhmässä. Mielenkiinto kohdistuu siihen, millaisia käsitykset ovat sisällöltään ja miten ne ovat suhteessa toisiinsa. (Huusko & Paloniemi 2006, 165.) Fenomenografiassa tavoitellaan sitä, että pystyttäisiin kuvaamaan tutkimuksen kohteena oleva ilmiö mahdollisimman laaja-alaisesti tutkittavien ajattelutapojen kautta. Nuo ajattelutavat tuodaan esille aineistosta muodostettujen havainnollistavien kuvauskategorioiden avulla. Kategoriat kuvaavat ihmisten erilaisia tapoja käsittää ilmiö. (Häkkinen 1996, 14; Niikko 2003, 49.) Fenomenografinen tutkimus ei tarkastele ilmiöiden välisiä syyseuraussuhteita, vaan tarkoituksena on tehdä käsitykset ymmärrettäviksi niiden omista lähtökohdistaan käsin (Ahonen 1994, 126).

Laadullisena tutkimusmenetelmänä fenomenografia pyrkii aineiston merkitysten ymmärtämiseen eikä niiden selittämiseen (Ahonen 1994, 126). Jokainen tutkijahenkilö on ainutlaatuinen kokonaisuus, jolla on omanlaisensa kokemuksensa ja käsityksensä. Myös tutkimuksen tekijällä on oma subjektiivinen menneisyytensä, joka ei voi olla vaikuttamatta aineiston analysointiin ja siten tutkimustuloksiin. Tutkimusta tehdessään tutkija kiinnittää huomionsa käsitysten vaihtelevuuteen, suhteellisuuteen ja kontekstuaalisuuteen (Paloniemi & Huusko 2006, 171). Hän luo käsitysten perusteella sellaisen kuvauksen tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, joka vastaa mahdollisimman hyvin tutkittavien omaa kokemusta. Jotta tässä onnistuttaisiin, tutkijan on otettava huomioon se, että tietyn ilmaisun merkitys riippuu paitsi ilmaisun tekijästä (tutkimushenkilöstä), niin myös sen tulkitsijasta (tutkijasta), joka ymmärtää ilmaisun merkityksen oman asiantuntemuksensa ja henkilökohtaisen mielensisältönsä avulla. Täydellistä oman näkemyksen sulkeistamista ja toisen ihmisen kokemuksen ymmärtämistä ei voida saavuttaa, koska elämme subjektiivisessa maailmassa, joka koko ajan kohdataan ja koetaan uudelleen ja koska ymmärtäminen edellyttää aktiivista intersubjektiivisuutta, johon on vaikeaa päästä. Mutta kun tutkija tiedostaa omat tietonsa ja esioletuksensa, jotka vaikuttavat aina jossain määrin aineiston tulkintaan, hän pystyy vaikuttamaan siihen, että tutkimus kuitenkin säilyttää luotettavuutensa. (Ahonen 1994, 122, 124; Niikko 2003, 41.)

6.3 Aineiston keruu

Fenomenografisessa tutkimuksessa aineisto kerätään yleensä haastattelemalla. Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tällainen tilanne eroaa normaalista keskustelusta siinä, että keskustelun toinen osapuoli eli haastattelija pitää ohjia käsissään ja pyrkii systemaattisesti keräämään haastateltavalta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelijan ja haastateltavan välinen luottamuksellinen suhde on informaation saannin edellytys. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelijan on kerrottava haastateltavalle totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta ja pidettävä saamiaan tietoja luottamuksellisina sekä varjeltava haastateltavan anonymiteettiä. Lisäksi hänen on myös osoitettava kiinnostusta haastateltavaan ja tämän sanomisiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204, 207; Ruusuvoori & Tiittula 2005, 22, 41.)

Haastattelussa pyritään valaisemaan ja kuvaamaan yksilön suhdetta hänen omaan kokemukseensa kyseessä olevasta ilmiöstä. Tämän tutkimuksen haastattelutyypiksi valittiin teemahaastattelu. Se on haastattelumuoto, jossa haastattelun teema-alueet ovat etukäteen tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Haastattelukysymykset rakentuvat asetettujen tutkimusongelmien sekä ontologisten ja epistemologisten pohdintojen tuloksena. Niiden väljä muoto auttaa haastateltavaa heijastamaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä hänen omasta viitekehyksestään käsin ja myös siitä käsin, mikä hänelle on tärkeää ja merkityksellistä. Teemahaastattelu myös antaa mahdollisuuden täydentäviin kysymyksiin, jos haastateltavan antamissa vastauksissa on epäselvyyttä. (Niikko 2003, 31-32; Hirsjärvi ym. 2009, 208.) Teemahaastattelu valittiin tähän tutkimukseen siksi, koska tutkimuksen aihealue oli suhteellisen kartoittamaton eikä etukäteen voitu täysin tietää sitä, mitä asioita vastaajat tulevat pitämään tärkeinä. Lisäksi se oli aloittavalle tutkijalle turvallisempi vaihtoehto kuin esimerkiksi avoin haastattelu, koska siinä pystytään etukäteen mietittyjen aihe-alueiden avulla pitämään haastattelutilanne paremmin tutkijan hallussa.

Keräsin tämän tutkimuksen aineiston haastattelemalla yritysten henkilöstöammattilaisia. Aineiston hankinta osoittautui hyvin haasteelliseksi. Olin jo tutkimusaiheen valinnan yhteydessä tietoinen siitä, että haastateltavia ei ole välttämättä helppoa löytää. Tämä johtui paljolti siitä, että yksityisen sektorin yrityksissä ei perinteisesti ole ollut kiinnostusta osallistua tämän tyyppisiin tieteellisiin tutkimuksiin. Alun perin tarkoitukseni oli etsiä tutkimukseen sopivia haastateltavia työpaikkailmoituksissa olevien kontaktitietojen perusteella. Yleisakateemikoille sopivia työpaikkoja ei kuitenkaan

Jyväskylän seudulta löytynyt. Tähän vaikutti paljon se, että akateeminen työttömyys on nyt kaikkien aikojen huipussaan, ja siten yritykset eivät ole kovin halukkaita rekrytoimaan uutta väkeä, eikä varsinkaan näitä yleisakateemisia osaajia. Lisäksi yksityiset työmarkkinat ovat suhteellisen piiloiset, tarkoittaen sitä, että läheskään kaikista työpai-koista ei ilmoiteta julkisesti. En siis saanut hankittua tutkimukseen sopivia henkilöitä tällä kyseisellä menetelmällä. Minun piti keksiä joku muu keino tutkimushenkilöiden löytämiseen.

Jatkoin haastateltavien hankintaa niin, että etsin sellaisia yrityksiä, mistä mahdollisesti voisi löytyä näitä yleisakateemisia maistereita. Selasin puhelinluettelon läpi sekä tutkin yritysten Internet-sivuja. Ryhdyin lähettämään haastattelupyynn-tyjä sopi- viksi katsomiini yrityksiin. Haastattelupyynn-tyssä (liite 1) kerroin tutkimuksen tarkoi- tuksesta, sen kohderyhmästä, haastattelukysymyksistä ja siihen liittyvistä käytännön jär- jestelyistä sekä haastattelun nauhoittamisesta. Yritykset, joihin otin yhteyttä, valitsin huolella. Selvitin etukäteen kunkin yrityksen toimialan sekä henkilöstön määrän ja sen rakenteen. Lähetin haastattelupyynn-tyjä noin reiluun kahteenkymmeneen yritykseen Jy- väskylän alueella. Sain tätä kautta hankittua vain yhden henkilön, joka oli paitsi kiin- nostunut tutkimukseen osallistumisesta, mutta jolla oli myös tarvittavaa kokemusta. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että tutkimukseni aihetta pidettiin kiinnostavana, mutta yritysten edustajat katsoivat, että heillä ei ole palkkalistoilla näitä yleisakateemikkoja. Jyväskylä on kuitenkin melko pieni kaupunki, minkä takia täältä ei oikein löytynyt tut- kimukseeni sopivia yrityksiä tai henkilöitä, tai sitten ongelma oli siinä, että en osannut etsiä niitä.

Aloin vähitellen kääntymään sellaiseen johtopäätökseen, että Jyväskylästä loppuvat tutkimukseeni sopivat yritykset kesken. Tämän takia kiinnitin huomioni seu- raavaksi Helsinkiin ja muuhun Suomeen. Päätin lähteä etsimään haastateltavia puhelin- haastatteluun sen jälkeen, kun olin saanut ohjaajaltani luvan siihen, että puhelinhaastat- telukin käy aineiston hankintaan. Tein pieniä muutoksia alkuperäiseen haastattelupyynn- töviestiini, ja lähetin sähköpostia aluksi sellaisiin yrityksiin, jotka oman yleistiedon pe- rusteella tulivat ensin mieleeni. Lisäksi käytin hyväkseni erilaisia listauksia suurimmista yrityksistä sekä työ- ja elinkeinotoimiston (Mol) ja akateemisten rekrytointipalvelujen (Aarresaari) avointen työpaikkojen -ilmoituksia. Kaiken kaikkiaan, Jyväskylä mukaan luettuna, lähetin 69 haastattelupyynn-tyä, kunnes olin saanut hankittua tarpeeksi haastatel- tavia mukaan tutkimukseeni. Tavoitteenani oli saada sovittua kymmenen haastattelua, koska ajattelin, että se määrä riittää tämän tutkimuksen tarpeisiin. En varsinaisesti kiin-

nittänyt huomiota saturaatiopisteeseen, mutta näin jälkikäteen ajateltuna voin sanoa, että lopuissa haastatteluissa alkoi joidenkin kysymysten kohdalla näkyä jo selvää toistoa. Siksi tuo kymmenen haastateltavaa, jotka lopulta sain hankittua, oli sopiva määrä.

Suoritin haastattelut elo-lokakuussa 2010. Yhden haastattelun tein kasvotusten Jyväskylässä, ja loput niistä sitten hoidin puhelimen välityksellä. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 64) mukaan puhelinhaastattelu ei sovi kovin hyvin laadulliseen tutkimukseen, koska siitä puuttuvat keskustelun näkyvät vihjeet. Tässä tapauksessa se oli kuitenkin ainoa mahdollisuus, koska tutkimushenkilöiden hankkiminen kasvotusten tapahtuvaan haastatteluun olisi ollut liian kallista ja muutenkin hankalaa. Koska tutkimuksessani ei keskitytty ei-verbaaliin viestintään, en nähnyt puhelinhaastattelun käytöstä koituvan suurtakaan haittaa, vaikka se ei laadultaan vastaa niin sanottua normaalia haastattelua. Etenkin ongelmat kuuluvuuden kanssa aiheuttivat ylimääräistä huolta ja vaikuttivat haastattelujen tunnelmaan.

Haastatteluissa vallitsi hyvä henki. Jokaisen haastattelun alussa kiitin osallistumisesta tutkimukseeni, ja kerroin lyhyesti sen aiheesta ja tarkoituksesta. Tämä toimi johdatuksena luontevaan keskusteluun. Kaikki haastateltavat suhtautuivat mielenkiinnolla tutkimustani kohtaan. Osa (4 henkilöä) heistä ilmaisi olevansa halukas tutustumaan tutkimukseeni sitten, kun se on valmis. Lupasin lähettää näille kyseisille tutkimushenkilöille suoran linkin, jonka kautta he voivat valmiin työn sitten aikanaan lukea. Vaikka henkilöstöammattilaisilla oli kiireinen aikataulu, he maltoivat kuitenkin keskittyä haastatteluun ja antaa harkittuja vastauksia. Mutta minun on silti mainittava, että itseni ja haastateltavan välinen valta-asemaero sekä kokemattomuuteni haastattelijana vaikuttivat siihen, että en saanut luotua niin välitöntä ja luottamuksellista haastattelutunnelmaa kuin olisin toivonut. Kaiken kaikkiaan haastattelut onnistuivat kuitenkin hyvin, ja sain hankittua kattavat ja informatiiviset vastaukset kysymyksiini. Haastattelukysymykset muotoilin tutkimuksen teoreettisen rungon ja tutkimuskysymysten pohjalta. Lisäksi katsoin vähän mallia muiden laadullisten tutkimusten haastattelukysymyksistä. Haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia. Minulla oli valmis teemahaastattelurunko (liite 2), jota noudatin suhteellisen tarkasti. Kysymysten muoto, järjestys ja lisäkysymykset tosin vaihtelivat haastateltavan mukaan.

Litteroinnin suoritin mahdollisimman pian kunkin haastattelun jälkeen, jotta käyty haastattelu oli vielä tuoreena muistissani. Tein litteroinnit sanasta sanaan ja puhutun kielen mukaisesti. Ahosen (1994, 140) mielestä näin tekemällä saadaan kaikki oleelliset vivahteet mukaan analyysiin. Taukoihin, painotuksiin tai äänen sävyihin puo-

lestaan en kiinnittänyt huomiota, koska kuten sanottu, ei-verbaalilla viestinnällä ei ollut tässä tutkimuksessa merkitystä. Yhteensä litteroitua tekstiä tuli reilut 70 sivua.

6.4 Tutkimusjoukon kuvaus

Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden joukossa oli kolme miestä ja seitsemän naista. Yhdeksällä henkilöllä kymmenestä oli suoritettuna akateeminen loppututkinto, ja kaikilla heillä oli runsaasti kokemusta henkilöstöhallinnon tehtävistä, myös rekrytoinnista. Ammattinimikkeiden mukaan tarkasteltuna joukossa oli kolme henkilöstöjohtajaa, yksi henkilöstöpäällikkö, kolme henkilöstöasiantuntijaa, kaksi henkilöstön kehittämisspäällikköä ja yksi henkilöstökonsultti. Heidän edustamansa yritykset jakaantuivat toimialoittain niin, että mukana oli kaksi teollisuuden, kolme viestinnän, yksi rakentamisen, yksi vähittäiskaupan, yksi tietojen käsittelypalvelun, yksi liikkeenjohdon konsultoinnin ja yksi vakuutus- ja rahoitusalan yritys. Yrityksistä yksi sijaitsi Jyväskylässä, yksi Vantaalla, yksi Espoossa ja loput seitsemän Helsingissä.

Haastatellut henkilöstöammattilaiset edustivat joko kotimaista tai kansainvälistä suuryritystä. Kahdeksan näistä yrityksistä on julkisesti pörssinoteerattuja. Aineiston hankintatavasta johtuen tutkimukseeni valikoitui vain suuryritysten edustajia, vaikka pyrin saamaan mukaan henkilöstöammattilaisia myös pk-yrityksistä. Koska aineiston hankinta oli haastavaa, en voinut olla liian nirso haastateltavien taustojen suhteen. Suuryrityksen yleisen määritelmän mukaan se on yritys, jonka henkilöstömäärä on yli 250 henkilöä ja liikevaihto yli 50 miljoonaa euroa. Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukon koostuminen yksinomaan tällaisten yritysten edustajista mahdollisti sen, että haastateltavilla oli kokemusta useiden eri yleisakateemisten alojen osaajista sekä usein myös ammattikorkeakoulutetuista henkilöistä ja heidän osaamisestaan.

6.5 Aineiston analyysi

Fenomenografisessa tutkimuksessa aineiston analysointi ei etene minkään ehdottoman kaavan mukaan. Vakiintuneeksi tavaksi on kuitenkin muotoutunut se, että analyysi noudattaa kolmi- tai nelivaiheista prosessia. Siinä ei yleensä siirrytä lineaarisesti vaiheesta toiseen, vaan olennaista analyysissä on liikkuminen aineiston hankinnan, sen lukemisen ja reflektoinnin jatkuvassa kehässä. Tutkimuksen tulokset pääsevät jalostumaan tämän

koko prosessin aikana. Kriteerit aineiston luokitteluun yleensä muuttuvat analyysin kuluessa. Aineisto jaetaan merkityksellisiin osiin kadottamatta kokonaisuuden ideaa. Tunnistetut merkitykselliset yksiköt luokitellaan organisoiduksi systeemiksi. (Niikko 2003, 33.) Ahosen (1994, 145) mukaan tutkija keskustelee aineistonsa kanssa koko ajan, koska siitä syntyvä teoria tulee esiin vasta aineiston käsittelyvaiheessa, ja tämä teoria puolestaan vaikuttaa aineiston tulkintaan.

Suoritin tämän tutkimuksen aineiston analyysin tietokoneen avustuksella, enkä tehnyt sitä perinteiseen tyyliin paperilappuja yhdistelemällä. Koska litteroitu materiaali oli tietokoneella jo valmiina, aineiston analyysi oli helpointa ja nopeinta suorittaa tietokoneen ruudulla. Aloitin analyysin siten, että luin koko tutkimusaineiston kolme kertaa läpi. Tällä tavoin sain muodostettua kokonaiskuvan aineistosta. Niikon (2003, 33) mielestä tämä vaihe on hyvin tärkeä, koska se luo pohjan analyysin seuraaville vaiheille. Seuraavaksi jaoin aineiston neljään eri osaan tutkimuskysymysten mukaisesti. Tutkimus- ja haastattelukysymykset eivät menneet täysin yksi yhteen, vaan kuhunkin osa-aineistoon tuli yleensä mukaan moneen eri haastattelukysymykseen liittyviä vastauksia. Lisäksi sama aineistopätkä saattoi kuulua useampaan eri osa-aineistoon, jos siinä esimerkiksi käsiteltiin sekä yliopistojen kehittämistä että yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisiä eroja. Siirsin haastattelupätkät mahdollisimman suurina kokonaisuuksina, jotta ajatusyhteydet eivät katkeaisi. Varmistin jaon oikeellisuuden niin, että luin koko aineiston vielä yhden kerran läpi, jotta kaikki oleellinen materiaali tuli varmasti mukaan tarkempaan analyysiin. Tässä vaiheessa jätin pois ne osat aineistosta, joita ei ollut tarkoitus analysoida. Haastateltavien taustatiedot ja yrityksen rekrytointiprosessiin liittyvät asiat olivat sellaista materiaalia, joka oli tarkoitettu vain itseäni varten. Keräsin nämä tiedot vain siksi, että pystyin pääsemään sisälle siihen yrityskontekstiin, jota kukin haastateltava edusti. Analyysivaiheessa en kiinnittänyt näihin kyseisiin tietoihin enää mitään huomiota.

Tämän jälkeen otin yksitellen käsittelyyn kunkin osa-aineiston, ja alleviivasin sekä lihavoin jokaisen merkityksellisen ilmauksen, pitäen samalla mielessäni sen, mikä on se tutkimuskysymys, johon sillä aineiston osalla haetaan vastausta. Ilmauksilla tarkoitetaan ilmiötä kuvaavia sanoja ja lausumia. Niistä muodostetaan myöhemmin se merkityksyksikköjen joukko (pool of meanings), jonka pohjalta kuvauskategoriat muodostetaan. Fenomenografiassa kielelliset ilmaukset ovat merkityksellisiä vain siitä näkökulmasta, miten ne ilmaisevat yksilön suhdetta ympäröivään maailmaan. Samaa ilmiötä voidaan kuvata kielellisesti erilaisilla käsitteillä, mutta toisaalta eri ilmiöitä on

mahdollista kuvata kielellisesti samantapaisilla käsitteillä. (Häkkinen 1996, 41.) Analyysissä huomio kiinnitetään haastateltavien lauseisiin eikä ne tuottaneisiin henkilöihin. Sama henkilö voi tuottaa hyvinkin monenlaisia ilmauksia. Kun aineisto jaetaan merkityksellisiin osiin, ei välitetä siitä, kuka on se henkilö, joka sen kyseisen ilmauksen on tuottanut. (Niikko 2003, 33.)

Aineistosta etsitään mahdollisimman paljon relevantteja merkityksiä kuvaamaan tutkimushenkilöiden käsityksiä (Ahonen 1994, 127). Fenomenografisessa analyysissä on kuitenkin olennaisempaa merkitysten laadullinen erilaisuus kuin niiden määrä tai edustavuus aineistossa. Seuraavassa vaiheessa löydettyjä ilmauksia aletaan lajitella ryhmiksi ja teemoiksi siten, että ne vastaavat sekä tutkimusongelmaa että tutkimuksen teoriataustaa. Ilmauksia vertaillaan toisiinsa samanlaisuuden ja erilaisuuden näkökulmasta. (Niikko 2003, 34-35.) Laitoin samantyyppiset ilmaukset yhteen, ja katsoin, että ne erosivat selvästi muiden ryhmien ilmauksista. Jokaiselle ilmaukselle pyrin löytämään oman ryhmänsä, johon se selvästi kuului. Nämä alustavat ryhmittelyt toimivat alakategorioinnin perustana, ja vaikka ne kehittyivätkin prosessin kuluessa, ryhmät olivat jo tässä vaiheessa lähellä sitä lopullista alakategoriaa.

Analyysin kolmannessa vaiheessa keskitytään tarkemmin kategorioiden ja kategoriarajojen määrittämiseen vertailemalla mikrokontekstista irrotettuja merkityksikköjä koko aineiston merkitysten joukkoon. Analyysityön tuloksena saadut luokittelut käännetään kategorioiksi. (Niikko 2003, 36.) Tulkittu merkitys muodostuu usein sellaiseksi kategoriaksi. Yleensä tutkija kuitenkin pelkistämällä, vertailemalla ja yhdistelemällä merkityksiä muodostaa teoreettisen käsitteen, jonka avulla hän ilmaisee johtopäätöksensä kategorian piirteistä. (Ahonen 1994, 145.) Teoreettiset käsitteet syntyvät joko tutkijan omissa konstruktioissa tai ne abstrahoidaan tutkittavien ilmauksista (Häkkinen 1996, 43). Tämän tutkimuksen kategoriat muodostin lukemalla, analysoimalla ja yhdistelemällä löydettyjä merkityksellisiä ilmauksia. Käytin runsaasti aikaa sen varmistamiseen, että käsitykset todella kuuluivat niihin kategorioihin, joihin olin ne laittanut. Tärkeää oli myös varmistaa, että erot eri kategorioiden välillä olivat tarpeeksi selvät. Kategoriat ja niiden teoreettiset piirteet syntyivät melko suoraan tutkittavien ilmauksia tiivistämällä.

Analyysin viimeisessä vaiheessa alatasen kategoriat yhdistetään laajalaisemmiksi ylätasen kategorioiksi, joista sitten muodostetaan kuvauskategoriasysteemi eli tulosavaruus, jonka avulla tutkimustulokset esitetään. Kuvauskategoriat ovat abstrakteja konstruktioita, ja ne sisältävät käsitysten ja kokemusten ominaispiirteet sekä

niiden empiirisen ankkuroinnin aineistoon. Tämä ankkurointi tarkoittaa sitä, että kategorioiden yhteyteen liitetään haastattelumateriaalista riittävästi käsityksiä kuvaavia suoria lainauksia, jotta lukija vakuuttuu tulosten paikkansapitävyydestä. (Häkkinen 1996, 43; Niikko 2003, 38-39.) Muodostin tulosavaruudet analysoimalla tarkkaan kunkin yläkategorian sisällön sekä sen yhteydet ja erot muihin kategorioihin. Yritin keksiä jokaisen yläkategorian kohdalle sellaisen laaja-alaisen teoreettisen käsitteen, jonka alle alakategoriat voitaisiin sijoittaa. Lopulta nämä käsitteet syntyivät helposti syvällisen pohdinnan jälkeen. Jokaista tulosavaruutta kohden muodostin kahdesta neljään yläkategoriaa, ja kunkin niiden alle sijoitin korkeintaan viisi alakategoriaa. Tutkimustulosten yhteydessä selitän tarkemmin sen, mitä kategoriat pitävät teoreettisesti sisällään. Niihin on liitetty useita aineistokatkelmia, jotta lukija voi nähdä todistusaineistoa päätelmiini, ja sitä kautta hän pystyy tekemään omat johtopäätöksensä tulosten vakuuttavuudesta.

Tutkimuksen tuloksena esitettävä tulosavaruus voi olla horisontaalinen, vertikaalinen tai hierarkkinen. Tässä tutkimuksessa käsittelen neljää eri tutkimuskysymystä. Jokaisesta niistä muodostettiin oma kategoriasysteeminsä. Horisontaalisessa tulosavaruudessa kategoriat ovat tasavertaisessa suhteessa toisiinsa. Erot luokkien välillä ovat vain suhteessa sisältöihin. Vertikaalisessa tulosavaruudessa kategoriat laitetaan järjestykseen jonkin aineistosta nousevan kriteerin perusteella, esimerkiksi tärkeyden tai yleisyyden mukaan. Kategoriat eivät kuitenkaan ole paremmuusjärjestyksessä. Hierarkkisessa kategorioinnissa käsitykset puolestaan laitetaan paremmuusjärjestykseen niiden rakenteen tai sisällön mukaan. (Niikko 2003, 37-38.) Tutkimukseni tulosavaruuksista horisontaalisia ovat ne luokittelut, jotka liittyvät akateemisesti koulutetun henkilön ominaisuuksiin, tutkintotodistuksen sisältöön, muihin rekrytointiin vaikuttaviin tekijöihin sekä yliopistojen kehittämiseen. Vertikaalinen kategoriointi on puolestaan kyseessä, kun tarkastelen tutkintotodistuksen merkitystä ja sen kykyä ennustaa tulevaa työsuoriutumista. Hierarkkisen tulosavaruuden esittelen ammattikorkeakoulun ja yliopiston eroja käsiteltäessä.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tuodaan esille ne tutkimuksen tuloksena syntyneet kuvauskategoriat, joiden avulla vastataan neljään eri tutkimuskysymykseen. Kategoriat esitellään teoreettisen kuvauksen ja siihen liittyvien aineistokatkelmien kautta. Aineistokatkelmat on pyritty laittamaan mahdollisimman selvinä kokonaisuuksina, mutta joissakin tapauksissa niitä on kuitenkin jouduttu katkaisemaan osiin. Tällöin aineistokatkelmaan on laitettu kolme pistettä. Olen käyttänyt pisteitä silloin, kun olen poistanut jonkun tietyn sanan suojellakseni haastateltavien ja heidän edustamiensa yritysten anonymiteettiä tai kun olen jättänyt pois osan sitaatista, koska se on ollut merkityksetön asiayhteyteen nähden. Haastateltaviin viitataan tekstissä nimimerkeillä: H1, H2, H3 jne. Graafiset tulosavaruudet, joissa on tiivistettynä tutkimustulokset, on laitettu kunkin alaluvun loppuun.

7.1 Akateemisesti koulutettuun henkilöön liitetyt käsitykset

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli tarkastella sitä, mitä ominaisuuksia henkilöstöammattilaiset liittävät akateemisen tutkinnon suorittaneeseen henkilöön. Kysymyksessä keskityttiin yliopistotutkinnon suorittaneeseen yksilöön yleisellä tasolla, eikä huomio ollut minkään tietyn tutkinnon yksilölle antamissa erityisvalmiuksissa. Tutkimushenkilöt toivat vastauksissaan esille niitä ominaisuuksia, jotka nähdään positiivisessa valossa työelämän näkökulmasta katsottuna. Akateemisesti koulutettuun henkilöön liitetyt käsitykset jakaantuivat neljään yläkategoriaan: motivaatioon liittyvät tekijät, yksilöllinen substanssiosaaminen, työelämässä toimimiseen liittyvät valmiudet ja toiminnan kehittämiseen liittyvät valmiudet.

7.1.1 Motivaatioon liittyvät tekijät

Ensimmäisen yläkategorian käsityksille on yhteistä se, että niissä kuvatut ominaisuudet viittaavat yksilön asenteisiin ja muihin henkisen puolen asioihin. Olen nimennyt nämä ominaisuudet motivaatiotekijöiksi, koska kaikissa tämän kategorian käsityksissä on kyse tietynlaisesta halusta eteenpäin menemiseen ja asioiden hoitamiseen hyvin. Näiden yksilön ominaisuuksien nähtiin syntyvän osittain jo ennen akateemiseen koulutukseen

hakemista mutta pääasiassa vasta tutkinnon suorittamisen aikana ja sen jälkeen. Motivaatiotekijöihin liittyvät käsitykset ryhmittäivätkolmeen alakategoriaan:

1. Kunnianhimo
2. Kiinnostus yhteiskuntaan
3. Ammatillinen asenne

Kunnianhimoon kuuluvat käsitykset ilmentävät yksilön halua hakeutua akateemiseen koulutukseen sekä pyrkimystä suorittaa se hyvin. Sitä pidettiin vahvana merkinä itseensä ja tulevaan uraansa panostamisesta.

”Sanotaan, että kyllä siitä mulle ainakin tietyllä tavalla tuo piirteitä, on jollain tavalla kunnianhimoinen, voi olla päämäärätietoinen, tavoitteellinen ja tota ehkä sen tyyppinen henkilö, että on myös kiinnostunut niinku omasta urastansa, oman uran suunnittelusta, sen kehittämistä.” (H9)

Kunnianhimon nähtiin olevan työelämässäkin hyvin merkittävässä asemassa. Erään henkilöstöammattilaisen mielestä akateemisissa opinnoissa osoitettu kunnianhimo takaa sen, että henkilöltä löytyy tietynlaista tavoitteellisuutta ja eteenpäin pyrkimisen halua myös tulevaisuudessa niin, että hän haluaa työskennellä hyvinkin vaativissa tehtävissä.

”Henkilöt, jotka on niinku akateemisen tutkinnon suorittanut, niin heillä on niinku jonkinlaista niinku kunnianhimoa kehittää itseään niin, että myöskin työelämässä on tavallaan halua sitten toimia, se tietysti vaihtelee, missä haluaa toimia, mutta että jonkinlaisissa asiantuntijatehtävissä tai esimiestehtävissä.” (H6)

Toisena alakategoriana on kiinnostus yhteiskuntaan. Siinä olevat käsitykset merkitsevät sitä, että akateemisen koulutuksen myötä henkilöt ovat kiinnostuneita ympärillä olevasta yhteiskunnasta ja taloudesta. Vaikka yksilön kiinnostusta ei yleensä koetakaan pelkästään akateemisen koulutuksen ansioksi, sen kuitenkin ajatellaan lisäävän hänen mielenkiintoaan ympäröivän maailman asioita kohtaan.

”Kyllä mä näen, et sen tyyppiset henkilöt, jotka sen akateemisen koulutuksen hankkivat, niin ovat yleisen kiinnostuneita yhteiskunnasta ja taloudesta ja tapah- tumista ynnä muista eli sellasta laaja-alaista näkemystä ja innostusta ja ynnä

muuta. Niin kyl mä näen, että se on tässä työelämässäki hirveen tärkeetä, et sä koko ajan niinku oot tuntosarvet ylhäällä, mitä tapahtuu, ja varsinkin nyt viime vuosina, kun on kovasti esimerkiks tää (...) ala kehittynyt, että koko ajan pitää olla niinku valmiusasemissa, että missä mennään.” (H8)

Ammatilliseen asenteeseen liittyvät käsitykset viittaavat siihen, että akateemisesti koulutetut henkilöt siirtyvät usein nimenomaan korkeimpiin esimiesasemiin, ja jotta niissä tehtävissä pystyy toimimaan, tarvitaan heiltä professionaalista, ammattimaista tapaa suhtautua asioihin. Rivien välistä voitiin lukea se näkemys, että tätä samaa asennetta ei välttämättä löydy alemman tason koulutuksen suorittaneilta henkilöiltä, jotka toimivat enemmänkin käytännöllisissä tehtävissä.

”Ehdottomasti niin olen sitä mieltä, että ne henkilöt, jotka yrityksissä ja työelämässä tulee olemaan niinku avainosissa ja avaintehtävissä ja johtajina ja päällikköinä, niin kyllä, kyllä mä oon sitä mieltä, kyl akateeminen koulutus antaa parhaan lähtökohdan niinku tämmöseen työhön silloin, kun puhutaan niinku ihan tämmösestä tota taloudellisin perustein toimivasta yrityksestä. Kyllä ehdottomasti siis semmosen laaja-alasen ja asioihin niinku ammattimaisesti suhtautuvan ihmisen tapaa sellaisesta, joka on akateemisesti koulutettu.” (H10)

7.1.2 Yksilöllinen substanssiosaaminen

Toinen yläkategoria koostuu käsityksistä, jotka liittyvät niihin henkilön tietoihin ja taitoihin, joiden tuottamiseen yliopistokoulutus tietoisesti tähtää virallisella opetussuunnitelmallaan. Nämä ovat niitä asioita, joiden pitäisi olla jokaisen akateemisesti koulutetun yksilön hallussa, riippumatta siitä, miten hyvin ne opinnot ovat kaiken kaikkiaan suju-neet. Yksilölliseen substanssiosaamiseen kuuluvia käsityksiä löydettiin kolme alakate-goriaa:

1. Alan perustiedot
2. Tutkimukselliset valmiudet
3. Laaja-alainen perspektiivi

Alan perustietoihin liittyvissä käsityksissä tarkastellaan sitä osaamista, joka sekä mahdollistaa siirtymisen työelämään että kertoo ja takaa työnantajalle sen, että tämä kyseinen henkilö osaa ja tietää jo jotakin. Näiden perustietojen käsitettiin olevan tärkeitä siinä mielessä, että ne ovat osa yksilön konkreettista osaamista, kyse on enemmästä kuin vain siitä, että työnhakijalla on se tutkintopaperi takataskussa.

”En haluais sanoa, että se on pelkästään se, että on sitten se valmistumispaperi, että voi sanoa, että on valmistunu. Mutta elikkä kyllä se menee ehkä enemmän just siihen, että on näyttöä siitä, että, että tuota on ollu kiinnostunut jostakin niin paljon, oppinu, tuntee ne perusjutut, tuntee tavallaan sen perustan siltä alalta.” (H3)

”Se on jonkinlainen kuitenkin semmonen tae siitä, että henkilö on tietynlaiset, tietynlaiset, saanut tietynlaiset niinku perusvalmiudet.” (H6)

Henkilöstöammattilaisten käsityksistä ilmeni, että vaikka varsinainen osaaminen syntyy työelämässä, akateeminen tutkinto luo pohjan sille, että yksilö pystyy sitten niitä työelämätaitoja oppimaan.

”Mun mielestä ne perusteet kuitenkin, puhutaan sitte vaikka, puhutaan sitten käytännöllisistä prosesseista, esimerkiks HR:stä, niin siinä taustalla on kuitenkin semmoset teorialat, mitkä liittyy ihmisten kehittämiseen tai motivointiin tai johtamiseen, että tavallaan se, että vasta opetellaan työkaluja työelämässä, että tavallaan pitää olla se ajattelumaailma / se tausta kunnossa.” (H3)

” (...) että ei, ei kehitytä valmiiksi millekään alalle, mutta hankitaan ne valmiudet kehittyä jollekin alalle. Niin sen mä näen, että on suurin anti. Ei ole semmonen valmis työkalupakki, että tossa on tuo, tämän kanssa voi taklata eteenpäin vaan on niinku tietoa, taitoa, kokemusta, miten sä ite keräät sen oman pakkis aina sillä tavalla, että sä pääset eteenpäin. Se on, mun mielestä se on todella tärkeä.” (H1)

Tutkimuksellisiin valmiuksiin kuuluvat käsitykset ilmentävät sitä osaamista, jota vaaditaan tutkimuskokonaisuuden läpivientiin. Erään henkilöstöammattilaisen mukaan nämä tiedot ja taidot eivät kuitenkaan rajoitu vain tietyn suuren tutkimuksen hallintaan, vaan niitä tarvitaan myös arjen tasolla jokapäiväisessä työssä.

”Kyllä tietyllä tavalla niinku mun mielestä akateemisessa koulutuksessa siellä on tämmönen, eräänlainen tää tutkimuspuoli on semmonen, että siitä on mun mielestä hyötyä. Sanotaan niinku perusteita ja osaamista tämmöseen perusteelliseen johonkin dokumentointiin tai muuhun liittyen ainakin itselle se on antanut työelämässä, eli se on niinku antanut semmosen otteen, että monta asiaa varsinkin tässä (...) roolissa tulee säädettyä nimenomaan siitä näkökulmasta, tutkimuksellisesta näkökulmasta. Puhutaan niinku tutkii asiaa ja hakee aikaisempaa tietoa, vertailee muuta, tekee oletuksia ja päätelmiä, hakee teoriaa sitten mahdollisesti siihen rinnalle eli sillä tavalla antaa omaan tehtävään liittyen, on antanut valmiuksia tää tutkimuspuoli.” (H9)

Kolmannen alakategorian käsitykset liittyvät laaja-alaiseen perspektiiviin, ja ne kuvaavat sitä, että akateeminen tutkinto antaa kantajilleen kyvyn käsitellä asioita laaja-alaisesti ja syvällisesti, monesta eri näkökulmasta. Useat tutkimushenkilöt pitivät tätä laaja-alaisuutta tutkinnon tärkeimpänä antina.

”Mun mielestä akateeminen koulutus antaa sitä laaja-alaisuutta ja näkemystä ja vähän semmosta laajempaa perspektiiviä niinku katsoa asioita niinku laajemmin, että se on se, mun mielestä se niinku se suurin anti siinä, niissä tutkinnoissa.” (H8)

7.1.3 Työelämässä toimimiseen liittyvät valmiudet

Kolmas yläkategoria käsittelee yksilön työelämätaitoihin liittyviä käsityksiä. Nämä käsityksissä esiin tulleet taidot syntyvät akateemisten sisältöopintojen ohessa. Yliopistoissa ei varsinaisesti niitä suoraan opeteta, vaan ne kehittyvät tavallaan opiskelun sivutuotteena. Tällä osaamisella koettiin olevan tärkeä merkitys siinä, että henkilö pystyy toimimaan niissä tiimeissä ja organisaatioissa, joihin hän yliopistosta siirtyy. Käsitykset työelämässä toimimiseen liittyvistä valmiuksista ryhmiteltiin viiteen alakategoriaan:

1. Asioiden saattaminen loppuun
2. Laajojen kokonaisuuksien hallinta
3. Argumentointikyky
4. Kyky itsenäisyyteen
5. Joustavuus

Asioiden saattaminen loppuun -kategorian käsitykset pitävät sisällään sellaisia asioita kuin sinnikkyys ja pitkäjänteisyys, joita vaaditaan siihen, että yksilö pystyy tekemään loppuun suuriakin projekteja. Akateemisen tutkinnon ymmärrettiin olevan yksi tällainen suuri kokonaisuus, joka on tehtävä täysin loppuun asti. Yrityksissä ajateltiin niin, että henkilön on vaikea saada vakituista työpaikkaa, jos hän jättää sen kesken.

”No, se kertoo siitä, että tuota ensinnäkin me lähetään siitä, että pystyy saattamaan asiat loppuun. Hyvin paljon on sillä tavalla, että meille tulee opinnäyte-työntekijöitä tai, tai sitten henkilöt on työsuhteessa opintojen aikana, mutta minulla ja, ja mä toivon, että muut pitää siitä kiinni myös, niin on se, että me ei edes palkata vakituiseen työsuhteeseen ennen ku se opinto, opinnot on viety loppuun.” (H1)

Laajojen kokonaisuuksien hallintaan sisältyvät käsitykset ilmentävät sitä, että akateemisesti koulutettu henkilö pystyy ottamaan haltuunsa suuria ja monimutkaisia kokonaisuuksia. Suurien kokonaisuuksien hallinnalla akateemisessa koulutuksessa sekä myöhemmin työelämässä nähtiin olevan paljon yhteistä toistensa kanssa. Yliopistokoulutuksen läpikäynyt henkilö kykenee hallitsemaan laajoja projekteja ja muunlaisia työtehtäviä, kun hän on sen taidon opintojensa kautta ensin sisäistänyt.

”Kyllä se on se, että, että on, siellä omaksutaan sellasten juuri niinku monimutkaisten asioiden tai sillä tavalla niinku suurien kokonaisuuksien omaksuminen ja hallinta, koska sitähan työelämä on. Sillä lailla, että oppii prosessoimaan sitä tietoa ja, ja yhdistämään niinku eri osatekijöitä ja hallitsemaan laajoja kokonaisuuksia, ja sillä lailla, että sitten työelämässä voi, voi tarttua niinku ennakkolullottomasti suurempiin haasteisiin ja tietää, että siitä selviää.” (H4)

Argumentointikykyyn kuuluvat näkemykset viittaavat akateemisen henkilön kykyyn ajatella selkeästi ja tuoda suullisesti sekä kirjallisesti ilmi omia ajatuksiaan. Lisäksi hä-

nen koettiin pystyvän tarvittaessa keskustelemaan mielipiteistään ja puolustamaan niitä. Joidenkin tutkimushenkilöiden mukaan akateemisten henkilöiden argumentointi on parhaimmillaan kriittistä, jolloin asioita ei oteta itsestään selvinä, vaan niitä pystytään kyseenalaistamaan.

” (...) varsinkin, jos sen [tutkinnon] tekee hyvin, pyrkii, silloin se niinku antaa sellasen indikaation, että tää henkilö on kykenevä, jollain tavalla niinku kykenevä ajattelemaan ja argumentoimaan niitä omia ajatuksiaan.” (H6)

” (...) kyseenalastamaan toivottavasti ja tuota parhaassa tapauksessa niinku keskustelemaan kriittisesti ja puolustamaan omia näkemyksiään.” (H7)

Neljännän alakategorian kyky itsenäisyyteen tarkoittaa näissä käsityksissä sitä, että yliopistotutkinnon suorittanut henkilö osaa toimia itsenäisesti vaativissakin tehtävissä. Henkilöä ei tarvitse jatkuvasti ohjata, koska hän pystyy nopeasti sisäistämään uuden työtehtävän vaatimukset.

” (...) on henkilö, joka pystyy niinku toimimaan itsenäisesti. Ehkä se oletusarvo tulee siitä, että kun on tutkinnon suorittanu, niin sitten pystyy niinku aika nopeesti ottamaan sellaisen itsenäisen roolin, haasteellisenkin roolin vastaan.” (H6)

Joustavuuteen sisältyvissä käsityksissä tuodaan esiin erilaisiin tilanteisiin mukautuminen. Ympäristöt ja ihmiset muuttuvat, ja siksi sopeutuminen aina kyseiseen kontekstiin nähtiin tärkeänä ominaisuutena jokaiselle työntekijälle. Yleisesti hyväksytään se tosiasia, että akateeminen koulutus ei suoraan valmenna työelämään, mutta eräs henkilöstöammattilainen näki tämän asian niin, että akateemisesti koulutetuilta yksilöiltä löytyy kuitenkin tarvittavaa joustavuutta, jotta he työelämässä menestyvät ja osaavat toimia.

”Niin, kyllä se [koulutus] vähän kaukana vielä on, mutta sitten taas korkeakouluista ja yliopistoista tulee tota, on fiksuja ihmisiä, että kyllä ne sit taas toisaalta osaa sopeutuakin, että eihän ne oo mitään, mitään keskinkertaisuuksia.” (H10)

7.1.4 Toiminnan kehittämiseen liittyvät valmiudet

Neljännessä yläkategoriassa tarkastellaan niitä käsityksiä, jotka kuvaavat yritystoiminnan kehittämiseen liittyvää henkilön osaamista. Tämän kategorian tiedot ja taidot ovat yhteydessä joko suoraan tietoisesti tapahtuvaan yrityksen kehittämiseen tai sitten työntekijän oman osaamisen kehittämiseen, joka sekkin myöhemmin yleensä vaikuttaa liiketoiminnan parantamiseen ja sen kehittymiseen. Käsitykset toiminnan kehittämiseen liittyvistä valmiuksista jaettiin kolmeen alakategoriaan:

1. Oppimiskyky
2. Tiedonhankinta
3. Innovointikyky

Oppimiskykyyn kuuluvat käsitykset ilmentävät tätä jokaisen ihmisen peruskykyä oppimiseen, mutta niissä ilmenee, että akateemisesti koulutetuilla henkilöillä tämä kyseinen kyky on normaalia korkeammalla tasolla. Tämän käsitettiin johtuvan siitä, että heillä on valmiina strategiat ja konteksti, jotka takaavat yleensä keskivertoa paremman oppimistuloksen.

”No, että heillä on ainakin kohtalaiset taidot niinku omaksua sitä uutta ja, ja heillä on jokin konteksti, millä he pystyvät jäsentämään oppimaansa, eli heillä on kyky oppia uutta ja sitten heillä on myös tavallaan semmonen niinku rakenne olemassa, millä he pystyvät niinku käsittelemään uutta tietoa, mikä on tosi tärkeitä, että sellanen on ensimmäinen mielikuva.” (H2)

Sen lisäksi, että akateemisesti koulutetuilla henkilöillä on korkealle kehittyneet taidot oppia uutta, heidän nähtiin myös ymmärtävän sen, miten tärkeää uusien asioiden oppiminen on työelämässä.

”Monipuoliset ja tota semmoset itsetuntoiset ihmiset, jotka niinku, kun kerran ovat alkaneet aikanaan opiskella, niin niillä on myös halu oppia ja ammentaa uutta itselleen, koska niinku tää elämä, työelämä on koko ajan vaan enemmän haasteissa ja monimutkastuu, niin tota ihmisten pitää olla valmiita niinku oppii. Ja sillon, kun puhutaan ihmisistä, jotka tulee korkeakouluista, yliopistoista, niin hehän ovat eräällä tavalla opiskelun ammattilaisia, että tota ei tää tietysti kaikki-

en kohdalla pidä paikkaansa, mutta noin valtaosin. Ihmiset tietää sen, että ammentamalla uutta, oppimalla uutta, niin varmistetaan myös sitten se, että on työelämän näissä haasteissa mukana.” (H10)

Toisen alakategorian tiedonhankintakyky tarkoittaa ennen kaikkea kriittistä lukutaitoa. Henkilöstöammattilaisten mielestä yliopistokoulutuksen läpikäynyt henkilö pystyy etsimään yritystoiminnan kannalta tärkeää tietoa ja löytämään siitä olennaisia asioita. Nykyisessä tietopaljoudessa tätä ei pidetä minään vähämerkityksellisenä asiana.

”Kyllä se on se, että oppii niinku selvittelee asioita ja oppii lukemaan, niinku tiedosta valitsee niitä olennaisia asioita, hankkimaan sitä tietoa (...)” (H7)

Innovointikykyyn viittaavat käsitykset kuvaavat sitä uuden tiedon ja sovelluksien kehittämiseen tarvittavaa kykyä, jolla on tämän päivän työelämässä yhä suurempi painoarvo. Tiedon löytäminen on toki tärkeää, mutta ehkä sitäkin merkittävämpänä koettiin se, että yksilö osaa käsitellä ja kehittää tuota tietoa niin, että syntyy jotain uutta.

”Akateemisen koulutuksen suurin anti on mun mielestä se, se taito hakea laajasti uutta informaatiota, kehittää sitä, sitä tietoa tavallaan niinku eteenpäin, että, että tota osaa itse innovoida, kyllä mä näen, että se on se, se tärkeä anti.” (H1)

7.1.5 Yhteenveto akateemisesti koulutettuun henkilöön liitetyistä käsityksistä

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä kuvattiin henkilöstöammattilaisten käsityksiä akateemisesti koulutetun henkilön ominaisuuksista. Käsityksissä tuotiin esiin motivaatioon liittyvät tekijät, yksilöllinen substanssiosaaminen, työelämässä toimimiseen liittyvät valmiudet sekä toiminnan kehittämiseen liittyvät valmiudet. Ne on koottu yhteen alla olevaan taulukkoon 1.

TAULUKKO 1.

Henkilöstöammattilaisten käsitykset akateemisesti koulutusta henkilöstä

MOTIVAATIOON LIITTYVÄT TEKIJÄT				
Kunnianhimo		Kiinnostus yhteiskuntaan		Ammatillinen asenne
- halu hakeutua akateemiseen koulutukseen ja pyrkimys sen suorittamiseen hyvin - takaa tavoitteellisuuden myös työelämässä		- on kiinnostunut aktiivisesti seuraamaan yhteiskunnan ja talouden asioita		- sijoittuminen esimiestehtäviin ja niissä vaadittava professionaalinen tapa suhtautua asioihin
YKSILÖLLINEN SUBSTANSSIOSAAMINEN				
Alan perustiedot		Tutkimukselliset valmiudet		Laaja-alainen perspektiivi
- tutkinto takaa, että henkilö on saanut perusvalmiudet alalta - luovat pohjan työelämätaitojen oppimiseen		- on saanut perusteita ja osaamista tutkimukselliseen toimintaan, mitä tarvitaan päivittäisessä työelämässä		- kyky katsoa asioita pintaa syvemältä, laaja-alaisesti ja monesta eri näkökulmasta
TYÖELÄMÄSSÄ TOIMIMISEEN LIITTYVÄT VALMIUDET				
Asioiden saattaminen loppuun	Laajojen kokonaisuuksien hallinta	Argumentointikyky	Kyky itsenäiseen työhön	Joustavuus
- ilmentää pitkäjänteisyyttä ja sinnikkyyttä - ilman loppuun tehtyä tutkintoa, on vaikeaa päästä töihin	- monimutkaisten ja suurien kokonaisuuksien omaksuminen ja haltuunotto työelämän erilaisissa haasteissa	- omien ajatusten puolustaminen - kriittinen keskustelu	- pystyy nopeasti omaksumaan itsenäisen roolin	- on kykenevä sopeutumaan vaativan työelämän muutoksiin
TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN LIITTYVÄT VALMIUDET				
Oppimiskyky	Tiedonhankintakyky		Innovointikyky	
- uuden tiedon omaksuminen ja käsitteleminen - halu uusien asioiden oppimiseen	- pystyy ottamaan asioista selvää ja keskittymään olennaisiin asioihin - kriittinen lukutaito		- kyky hankitun tiedon uudelleen kehittämiseen - uusien innovaatioiden ideointi - oman osaamisen kehittäminen	

7.2 Käsitukset tutkintotodistuksen asemasta rekrytoinnin viitekehyyksessä

Toisessa tutkimuskysymyksessä pyrittiin kuvaamaan sitä, minkälaisia käsityksiä henkilöstöammattilaisilla on koulutuksen merkinä toimivasta tutkintotodistuksesta rekrytoinnin viitekehyyksessä. Todistus sai tutkimushaastatteluissa suurimman painoarvon, ja sitä käsitellään tässä luvussa monesta eri näkökulmasta. Vaikka henkilöstöammattilaisten näkemyksissä ilmeni, että yksittäisen tekijän, tässä tapauksessa todistuksen, asemaa on vaikea arvioida, koska rekrytointipäätökset perustuvat aina hakijasta saatuun kokonaiskuvaan, useita olennaisia asioita tuohon tutkintotodistukseen liittyen nousi kuitenkin haastatteluissa esiin. Tutkintotodistukseen liittyviä käsityksiä löydettiin neljä yläkategoriaa: merkitys, sisältö, ennustuskyky ja muut tekijät.

7.2.1 Merkitys

Ensimmäisessä yläkategoriassa tutkintotodistusta lähestytään sen merkityksen näkökulmasta. Huomio kiinnitetään rekrytointipäätöksiin ja niihin käsityksiin, joista ilmenee se, miten tärkeä tuo todistus on, kun noita päätöksiä tehdään. Yleinen tuntuma henkilöstöammattilaisten käsityksistä oli se, että sillä ei ole mikään kovin suuri merkitys. Heidän näkemyksissään oli kuitenkin havaittavissa selvää vaihtelevuutta todistuksen merkityksen vähäisyyttä tarkasteltaessa. Tutkintotodistuksen merkitykseen liittyvät käsitykset jaettiin neljään alakategoriaan:

1. Tärkeä, tutkinto pitää olla suoritettuna
2. Tärkeä, mutta ei ainoa merkittävä asia
3. Minimivaatimus
4. Suhteellisen pieni

Tutkintotodistuksella on useiden henkilöstöammattilaisten mielestä hyvinkin tärkeä merkitys. Etenkin siinä mielessä, että se tutkinto on ylipäätään suoritettu, niinkään tärkeää ei ole se, miten se on suoritettu. Näin siksi, koska ajateltiin, että tutkinnon suorittaminen kuitenkin vaatii sellaista osaamista ja panostamista, joihin ei ihan jokainen ihminen pysty.

”Totta kai meille on tärkeätä, että tutkinto on olemassa.” (H6)

”Et kyl me niinku lähdetään siitä, että jos joku on sen [tutkinnon] suorittanut, hän on ihan kohtalainen osaja. Suomessa tietenkä on vielä se, että korkeakouluun ei edes pääse, kun on tää pääsykoejuttu, niin ei ihan, ihan ansiottomilla, et se, joka on päässyt ja valmistunut, niin voi sanoo, et on jo, yleensä meidän tehtävissä sit jollain tasolla kyllä pärjää, että ei ainakaan tiedollisella puolella tuu haasteita.” (H2)

”No, ehkä se on just niinku se, et se [tutkinto] niinku antaa jollain tavalla sellaisen standardin siihen asiaan, että tää henkilö on niinku jonkinlaisen niinku jotenkin haastavan koulun käynyt läpi, se ei mikään niinku, sen niinku tämmösen akateemisen koulutuksen suorittaminen niin se ei oo läpihuutojuttu.” (H6)

Toisaalta tutkinnolla ja sen ilmentämällä todistuksella nähtiin olevan siten tärkeä merkitys, että todistus on osa sitä rekrytointikokonaisuutta. Yksinään se ei kuitenkaan koskaan riitä. Tutkintotodistus on henkilöstöammattilaisten mielestä toki hieno ja positiivinen asia, mutta pelkästään sen perusteella ketään ei palkata.

”Eli kiinnittäisin enemmän, enemmänkin itse kiinnitän huomiota kyllä siihen CV:en. Siihen kokonaisuuteen ja toki se, toki se niinku tutkinto on niinku tärkeä, että ei sitä pidä väheksyä, mut et, en, en pelkästään sitä kyllä lähtis tuijottamaan.” (H4)

”On se positiivinen asia, mutta ei se oo ainut asia, mikä merkitsee. Että jos ajattellaan, että henkilö on opiskellu vauhdilla, ei juuri hankkinu työkokemusta mitään, ei oo ehkä harrastustaustaa tai mitään luottamustehtäviä muualla, on vaan se akateeminen tutkinto, vaikka aika hyvinkin arvosanoin, niin tota, ei se oo niinku itsestään onnelliseksi tekevä asia, kun sillä ainoastaan erottuis. Se on plussaa toki, muttei itseisarvo.” (H7)

Kolmannen alakategorian käsityksissä tutkintotodistusta pidetään tavallaan itsestään selvyytensä, tietynlaisena minimivaatimuksena, jonka avulla päästään rekrytointiprosessissa ensimmäisen vaiheen läpi eli yleensä haastatteluun asti. Mutta sen koettiin myöhemmin menettävän merkityksensä, ja lopulliset valinnat tehdään muilla perusteilla.

”Koulutus pohja on, se pitää olla kunnossa, mutta se ei oo se merkittävä. Sitä pidetään, se pidetään niinku itsestään selvyytenä. Ainakin tähän meidän prosessiin, jotka siihen ensimmäiseen vaiheeseen, niin se koulutus pohja on ihan ok. Se, mikä se sitten on, tai mikä se pääaine on, tai mistä oppilaitoksesta, niin sillä ei oo mitään merkitystä.” (H8)

”Kyllä sen [todistus]merkitys on pienempi, että kyllä ne sen hetken arviot ja sitten tota haastattelutiedot, et ne kyllä vaikuttaa aika paljon, mutta kylhän todistuksella on sitä kautta merkitys, et muuten ei ehkä pääse haastatteluun, jos ei sitä ole.” (H2)

Henkilöstöammattilaisten joukossa oli myös niitä henkilöitä, joiden käsitysten mukaan tutkintotodistuksella on vain pieni merkitys. Heidän näkemyksissään ilmeni, että muilla, todistuksen ulkopuolisilla tekijöillä voidaan usein korvata tutkintotodistuksen puuttuminen tai siinä olevat suuret puutteet.

”Ei välttämättä, ei kauheesti meillä ehkä, et meillä monesti sit arvostetaan myös aikaisempaa kokemusta niin tota tehtävistä, että jos on arvosanat vähän heikommat tän akateemisen tutkinnon osalta, mut sit on kokemusta, laajaa kokemusta, käytännön kokemusta, pitkäaikaisempaa kokemusta, niin se saattaa ajaa edelle valintapäätöksissä.” (H9)

”Hyvä työntekijä ja menestyvä työntekijä voi tulla myös henkilöstä, joka ei ole tehnyt akateemisia opintoja yhtään tai jättänyt ne vaikka kesken, mutta hankkinut meriittejä jostain muualta tai näyttänyt kykynsä jossain muualla, niin tota meillä ei oo sen tyyppistä politiikkaa, että rekrytoidaan vaan, jos hän on maisteri tai diplomi-insinööri.” (H7)

7.2.2 Sisältö

Toisessa yläkategoriassa tarkastellaan niitä käsityksiä, jotka liittyvät tutkintotodistuksen sisältöön. Kategoriassa tuodaan esiin sellaisia todistuksessa ilmeneviä asioita, joihin rekrytointiprosessissa kiinnitetään huomiota, ja lisäksi käsitellään myös sitä, mitä nuo todistuksessa lukevat asiat kertovat päätöksiä tekeväälle esimiehelle. Nämä sisältöön

liittyvät tekijät ovat todistuksen konkreettisin asia, ja niistä tutkimushenkilöillä olikin runsaasti näkemyksiä jaettavanaan. Tutkintotodistuksen sisältöön kuuluvat käsitykset ryhmiteltiin viiteen alakategoriaan:

1. Pää- ja sivuaineet
2. Arvosanat
3. Pro gradu
4. Opintojen kesto
5. Kansainvälinen kokemus

Pää- ja sivuaineisiin liittyvissä käsityksissä ilmenee, että rekrytointitilanteessa työnantajapuolta kiinnostaa ennen kaikkea se yhdistelmä, josta työnhakijan tutkintokokonaisuus muodostuu. Henkilön ainevalintojen nähtiin kertovan pääasiassa siitä, mistä asioista hän on kiinnostunut. Lisäksi erään tutkimushenkilön mukaan sivuaineilla voidaan joissakin tapauksissa tavallaan korvata se, että jos akateemisesti koulutettu työnhakija ei ole lukenut jotain tiettyä työssä tarvittavaa ainetta pääaineena, mutta hän on opiskellut sitä sen sijaan sivuaineena.

”Kyllä siis sillä kokonaisuudella, mitä tutkinnossa on lukenu, sillä on tietysti merkitystä sitten, että minkälaisen kombinaation on, mikä on pääaine ja mitkä ovat olleet sivutukiaineet ja muut, että riippuen siitä tehtävästä sitten, mitä ollaan hakemassa, niin tota ilman muuta niin sitä katsotaan.” (H10)

”Sitten tota ainevalinnat kertoo ehkä niistä mielenkiinnon kohteista, et mihin tää ihminen oikeesti on, mistä hän on kiinnostunut. Kyl se niinku semmosta niinku, mihin intohimo suuntautuu.” (H2)

”No, tokihan niillä [sivuaineet] on merkitystä ja sillä lailla et, et ne voi tuoda tietynlaista lisäarvoa, ja vaikka henkilö ei ois pääaineena opiskellukaan tiettyjä asioita niin, että jos se on pitkänä sivuaineena niin, niin siihen saattaa kiinnittää huomiota.” (H4)

Arvosanat herättävät todistuksessa eniten huomiota, mikäli näiden henkilöstöammattilaisten näkemykset ovat siitä jonkinlainen indikaatio. Heidän mielestään arvosanoihin yleensä kiinnitetään huomiota, jos ne ovat huonot, mutta myös erittäin hyvät arvosanat

herättävät esimiehen mielenkiinnon ja nimenomaan positiivisella tavalla. Kuitenkin tämän kategorian käsityksissä ilmeni myös se, että huonotkaan arvosanat eivät ole sellainen asia, joka tavallaan täysin pilaisi henkilön mahdollisuudet valintaprosessissa.

”Ja sitten ne arvosanat ehkä sillä tavalla, että, että sanotaan, että jos siellä on kauheita niinku eroja, että jos on todella hyvät arvosanat niin, niin se on sitten positiivinen signaali, ja sitten, jos on todella huonot arvosanat, niin sitten saattaa työnantaja vähän kyseenalaistaa, että mistäs, mistäs nyt on kysymys. Mut jos ne on ihan sellasta keskitasoa, niin sitten siihen ei välttämättä niin paljon kiinnitä huomiota.” (H4)

”No, tota tietysti, jos todistuksesta näkee, että kaikki on mennä niin sanotusti riimaa hipoen, niin kyllä sillä saattaa olla vaikutusta, mutta sitten taas, että onko se eximia vai ällä, niin ei sitten sillä tavalla. Ne on kuitenkin niin sellaisia subjektiivisia asioita, koska ihmiset arvostelee ihmisiä ja ihmiset arvioi toisten ihmisten töitä, niin se ei ole niin aukoton se kategorisointi.” (H1)

”En ole kyllä montaa kertaa kuullu, että olis jätetty ihminen sen takia pois, että tutkintotodistuksessa ois ollu hirveen huonoja arvosanoja.” (H10)

Aina työnantajat eivät kuitenkaan edes halua sitä, että henkilön kaikki arvosanat olisivat täydellisiä, koska loistavat numerot tutkintopaperissa eivät välttämättä tarkoita hyvää työntekijää. Tämä näkemys esiintyy tässä seuraavassa henkilöstöammattilaisen sitaatissa.

” (...) me ei oikeestaan ehkä välttämättä aina halutakaan sellasia, jolla on kaikki arvosanat sit vitosia, saa olla ykkösestä vitoseen, koska sekin voi kertoa sit jostakin, elikkä sitten voi olla tosi hyvä tollasessa, tollasessa tavallaan koetilanteissa, tai sitten voi olla hyvä tuollanen tieteellinen tai tän tyyppinen suoriutuja, mut sitten voi olla se käytännön puoli haastavampaa.” (H3)

Arvosanoihin, olivat ne sitten hyvät tai huonot, ajateltiin olevan monia eri syitä. Niiden ei sinällään nähty kertovan mitään täysin varmaa tietoa valintapäätöksen tekemiseksi.

”Ne arvosanat voi kertoa joko tavasta paneutua asioihin tai se voi kertoa kiinnostuksesta tai se voi kertoa yleisestä älykkyydestä ja lahjakkuudesta tän tyyppiin asioihin. Toisaalta se ei välttämättä kerro kuitenkaan motivaatiosta tehdä sitä työtä.” (H7)

”Arvosanat tietysti kertoo siitä, että millaiset niinku laadutavoitteet tällä ihmisellä saattaa olla, et ne lähinnä kertoo siitä, jos on kauheen korkeet arvosanat silloin voidaan olettaa, että henkilöllä on, on kovat niinku laadulliset tavoitteet täällä työssään. Mut sit taas, jos ne on matalat, siitä voi olla vaikea päätellä yhtään mitään, välttämättä. Se ei taas kerro mitään. Jos henkilö on käynyt rimaa hipoen, mut johtuko se siitä, että hän ei ole panostanut opintoihin vai siitä, että ei oo kapasiteettiä, niin sitä ei uskalla niinku määritellä.” (H2)

Pro gradu -tutkielmaa kuvaavat käsitykset tuovat esiin tuon päättötyön arvosanan ja sen aiheen, joihin saatetaan kiinnittää huomiota. Niiden merkityksen ei kuitenkaan ajateltu olevan kovinkaan suuri, koska kyseessä on vain kertasuoritus. Sitä ei pidetty minään varmana indikaationa yksilön kyvyistä tai persoonallisuudesta.

” (...) tää lopputyö, että mikä aidosti on semmonen asia, johon haluaa paneutua. Siitä voi päätellä jotain, mutta aika vähän se mitään niinku semmosta kiveenhakattua kertoo ihmisestä.” (H2)

”No, se [gradun arvosana] kertoo lähinnä, aika usein ajatellaan, et se kertoo siitä, kuinka paljon ihminen on panostanut siihen graduunsa. Silloin kiinnittää huomiota, jos on huippuarvosana, niin ehkä kiinnittää sitten tavallaan. Kerran huippusuoriutumisen ehkä voi tarkoittaa jotakin ja siihen voi kiinnittää huomiota, mutta muuten ei.” (H2)

Gradun tekeminen yritykselle koettiin olevan sellainen asia, johon työnantajat suhtautuvat positiivisesti. Erään henkilöstöammattilaisen mukaan lopputyön suorittaminen toimeksiantona ulkopuoliselle taholle vaatii opiskelijalta paljon sinnikkyyttä ja peräänantamattomuutta, koska oikeassa työympäristössä asiat eivät välttämättä aina suju niin joutuisasti.

”Esimerkiks just täällä yhteiskuntatieteiden ja kasvatustieteiden puolella se ei oo niin tavanomaista, että esimerkiks gradu tehtäskin jollekin yritykselle tai johon-

kin oikeeseen tutkimushankkeeseen (...) Jos on sellanen ihminen, joka on tehny gradun jossakin ihan oikeessa yrityksessä ja näin, niin se taas kertoo erittäin positiivisia asioita aktiivisuudesta, oma-aloitteisuudesta ja siitä, että pystyy vieämään asioita eteenpäin ja vähän taistelee tuulimyllyjäki vastaan. Se on aina semmonen positiivinen asia.” (H7)

Opintojen kestoja ilmentävät käsitykset viittaavat siihen, että opintojen pituudella on merkitystä, mutta vain siinä tapauksessa, jos henkilön opintoaika venyy liikaa. Silloin sitä katsotaan negatiiviseen sävyyn, ja varsinkin, jos venymiseen ei löydy hyvää syytä. Mutta esimerkiksi työssäkäynnin opiskeluaikana koettiin olevan yksi hyväksyttävä syy sille, että opinnot ovat edenneet normaalia hitaampaan tahtiin.

”No, tietysti se, että, et kyllähän me kiinnitetään siihen esimerkiks huomiota, että kuinka kauan on opiskellu, että jos ne on kauheesti venähtänyt, ja siellä ei oo niinku selkeetä syytä. Tietysti on työssäkäyntiä tai jotain muuta, mutta niin vähän siihen tuota, et kuinka pitkään on opiskellu, opiskellu sitten.” (H8)

Kansainväliseen kokemukseen liittyvät käsitykset tarkoittavat tässä yhteydessä opiskelijavaihdossa käyntiä ja työharjoittelua ulkomailla. Näitä asioita arvostetaan hyvin paljon myös täysin kotimaisissa yrityksissä. Kielitaidon karttumisen lisäksi kansainvälisyyden nähtiin avartavan henkilön maailmankatsomusta.

”Sitten tietysti, sitten me arvostetaan myöskin, vaikka me ollaan suomalainen (...), me arvostetaan sitä kansainvälistä kokemusta, eli jos on käynyt, niin kun aika moni nuori nyt on käynyt kuitenkin ulkomailla vaihto-oppilaana, niin kyllä me arvostetaan sitä, koska vaikka me ollaan suomalainen (...), niin me tarjotaan niitä kansainvälisiä palveluita yritys- ja yksityisasiakkaille. Ja se myöskin kuvastaa niinku henkilöitä, jotka, tietysti nuoret usein käy siellä ulkomailla sen vuoden, niin näkee vähän laajemmin sitten muualta, vähän muutakin elämää.” (H8)

7.2.3 Ennustuskyky

Kolmannessa yläkategoriassa esitellään niitä käsityksiä, jotka kuvaavat tutkintotodistuksen luotettavuutta ja kykyä ennustaa varsinaista työsuoriutumista. Tutkimushenkilöt eivät olleet aikaisemmin juurikaan pohdiskelleet tai mitanneet tätä todistuksen ennus-

tuskykyä, siksi heidän näkemyksensä olivat hyvin samantyyppisiä ja yleisluontoiseen pohdiskeluun perustuvia. Niissä oli kuitenkin joitakin eroja, joiden perusteella sain muodostettua kuvauskategoriat, ja pystyin vastaamaan tutkimuskysymykseen. Mainittakoon kuitenkin, että käsitysten väliset erot olivat melko pieniä. Käsitykset tutkintotodistuksen kyvystä ennustaa työsuoriutumista jäsenyivät kolmeen alakategoriaan:

1. Suuri todennäköisyys
2. Suuntaa antava
3. Ei voi ennustaa

Ensimmäisen alakategorian käsityksissä tutkintotodistuksen luotettavuus työsuoriutumisen ennustajana on hyvä. Sitä ei kuitenkaan koskaan pidetä sataprosenttisena, mutta hyvin vahva todennäköisyys nähtiin olevan siihen, että hyvällä todistuksella syntyy menestystä ja onnistumista myös työelämässä.

” (...) kyllähän ne, jotka hyvin opinnoissa pärjää ja tota saa hyvät todistukset, niin kyllähän se ennuste siinä menestymisessä työssäkkin on varmaan vähän parempi, koska tota ihmisellä on niinku halu tehdä se, mitä tekee, niin hyvin ja menestyen ja oppien, niin kai sillä on jotain niinku näyttöä sitten tulevaisuudessaki.” (H10)

” (...) kyllä nyt yleensä hyvä opintomenestys indikoi menestystä myös työelämässä, sehän on ihan selvä asia.” (H4)

Suurin osa henkilöstöammattilaisista asettui vastauksessaan sille kannalle, että todistus on suuntaa antava. Heidän mukaansa sen pitäisi teoriassa korreloida vahvastikin työssä toimimisen ja siinä menestymisen kanssa, mutta todellisuus on aina eri asia. Tätä perusteltiin sillä, että koska tosielämään vaikuttavat monet eri asiat, ei tutkinto yksinään pysty niihin kaikkiin valmentamaan.

”Se kertoo sen, että taustatiedot pitäis olla kunnossa, et jos esimerkiksi näkyy sitten ne arvosanat, niin voi olettaa, että taustatiedot on kunnossa. Mut se, miten tulee suoriutumaan työstä, niin ei se anna mitään suoraa vastausta, se antaa ehkä jonkinlaisen viitteellisen tämmösen niinku ennustuksen siitä, että näin voi olla, että hän on opiskellut ahkerasti opiskeluaikana, saanut hyviä arvosanoja, tietää

*myös sen sisällön, oppinut siitä paljon. Mutta se käytäntö on kuitenkin aina hie-
man eri asia, ne ei mene ihan yks yhteen. Kyllähän se antaa jonkinlaisen kuvan
sille rekrytoivalle esimiehelle ja sitten HR:lle myös.” (H3)*

*”Kyllä mä sanon, että se on suuntaa antava. En mä pysty, siis jos tuota suori-
tusarvioinnin rinnalle otetaan todistus tällä hetkellä, ja me tehdään joka henkilö,
jokaiselle henkilölle joka vuodelle tavoitteet, jota me seurataan ja sitten, sitten
katotaan, miten ne on toteutunut. Jos mä otan siihen rinnalle henkilön todistuk-
sen, niin voisin väittää, että ne ei kyllä aina korreloi. Ei tietenkään niin, että se
on aina päinvastoin, mutta että sillä ei välttämättä oo, ole yhteyttä.” (H1)*

*”No, ei kyllä pelkän todistuksen perusteella, että, et työelämä on kuitenkin aika
semmosta muuttuvaa ja turbulenttia, ja vaikka ois kuinka pärjänny koulussa hy-
vin niin, niin eihän se sitte, ei siitä voi niinku suorita johtopäätöksiä vetää, et kui-
tenki työelämässä tarvitaan niin monenlaisia taitoja.” (H4)*

Tutkimushenkilöiden joukossa oli myös niitä yksilöitä, joiden käsitystapaa luonnehtii se, että todistuksen perusteella ei voi ennustaa oikeastaan millään tavalla työsuoriutu- mista. Sen nähtiin olevan siellä taustalla, mutta yksinään sen merkitys on pieni. Pelkällä todistuksella rekrytointipäätöksiä ei voida koskaan tehdä.

*” (...) se tutkintotodistus on siellä vaan niinku yksi osa sitä niinku omaksumisky-
kyä ja tiedonkäsittelykapasiteettiä. Ja että, että ei niinku valintaa ei niinku mis-
sään nimessä pelkkien opintotodistusten perusteella pystyttäs tekemään, että, että
tota, se on siellä yhtenä asiana mukana, mutta tota. Kyllä niistä niinku on aika
vaikee sillä tavalla sitten, että lähdetäs niinku korrelaatiota näitten, näitten asi-
oitten välille sitten tekemään.” (H5)*

Muutaman henkilöstöammattilaisen mukaan työelämässä menestyminen on täysin mah- dollista, vaikka todistus on huono, tai se puuttuu kokonaan.

*”Ei mun mielestä niin hirveesti, ei hirveesti, että meillä on, meillä on paljon hen-
kilöitä, joilla, joilla todistus ja numerot ei oo kauhean hyviä, hyviä olleet esimer-
kiks tossa tutkintotodistuksessa ja kuitenkin sitten ovat menestyneet siinä tehtä-
vässä hyvin, esimerkiks myynnin johtajina tai (...) tai muualla, että ei se, se ei
niinku korreloi mun mielestä, niinku hirveesti ei olla kyllä tutkittu asiaa, mutta ne*

ei korreloi kovin paljon siitä, että miten henkilö sitten menestyy siinä tehtävässä. Että mä niinku oon sanonut, että se antaa sen perusteen sille, varsinkin nuorilla ihmisillä perusteen sille, kun se tutkinto ei anna mitään valmiuksia oikeastaan, antaa ne perusvalmiudet, mutta ei anna mitään siihen, mitään semmosia konkreettisia valmiuksia sen työn tekemiseen.” (H8)

7.2.4 Muut tekijät

Neljännessä yläkategoriassa tuodaan esiin sellaisia käsityksiä, joissa tarkastellaan muita, tutkintotodistuksen ulkopuolisia, rekrytointipäätöksiin vaikuttavia tekijöitä. Aikaisemmin tässä tulososiossa on tullut esiin se, että itse tutkintotodistuksella on vain pienehkö merkitys. Tämän kategorian alla kuvataan käsityksiä niistä asioista, joilla sen sijaan sitten on enemmän merkitystä. Käsitykset muista rekrytointiin vaikuttavista tekijöistä jakaantuivat kolmeen alakategoriaan:

1. Työkokemus
2. Luottamustoimet
3. Persoonallisuus

Työkokemus -alategorian käsityksissä tulee esiin työkokemuksen erittäin tärkeä merkitys. Vastavalmistuneiden henkilöiden työnsaantimahdollisuuksien nähtiin olevan paljon paremmat, jos heillä työelämään siirtyessään on jo jonkinlaista kokemusta työelämästä. Sitä ei välttämättä tarvitse olla omalta alalta, koska ymmärrettiin, että sellaista kokemusta voi olla vaikeaa saada. Mutta täydellinen, minkäänlaisen työkokemuksen puute koettiin negatiiviseksi asiaksi.

”Mun mielestä kyllä jokaisen, joka akateemisia opintoja tekee nimenomaan tällasilla yhteiskuntatieteellisillä tai kasvatustieteellisillä tai humanistisilla aloilla ja haluaa sitten töihin, niin kannattaa mennä mukaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa niitä opintoja, tunkee se jalka johonkin ovenväliin, ihan vaikka kuinka yksinkertaisesta hommasta alottaen. Että tota kaikki työkokemus on plussaa, ja mitä lähempänä se on sitä omaa alaa, niin tosi hyvä juttu. Kaikki harjoittelut, vaikka se, että on McDonaldsin kassalla, niin sekin on parempi kuin se, että tekee putken akateemisia opintoja, valmistuu ilman minkään näköstä työkokemusta. Et ei, ei, koulussa ei opi sitä työelämää eikä työn tekemistä.” (H7)

”Eli siinä kohtaa, jos lähetään hakemaan sitä ensimmäistä valmistumisen jälkeistä työpaikkaa niin, niin kyllä sellanen niinku työkokemus on sellanen, mitä työnantajat paljon arvostaa. Ja selvään on, et välttämättä sitten niinku, kun siihen ensimmäiseen valmistumisen jälkeiseen työpaikkaan hakeutuu niin se, että sitä oman alan työkokemusta ei välttämättä ole. Mutta se, että jos ei ole ollenkaan töissä käynyt, niin kyllä se on aika vahva negatiivinen signaali.” (H4)

Parhaimmassa tapauksessa työ ja opiskelu tukevat toinen toisiaan ja mahdollistavat sujuvan työelämään siirtymisen sekä työuran aloittamisen. Tämä käsitystapa esiintyy tässä seuraavassa henkilöstöammattilaisen sitaatissa.

”Mä näen sen työkokemuksen erittäin arvokkaana sinä opiskeluaikana, koska se lyhentää sitä sopeutumista ja tavallaan sä pystyt peilaamaan sitä, niitä työtehtäviä siihen koulutukseen, elikkä sitä kautta hakea oikeita asioita sieltä koulutuksen kautta. Mutta jos ei oo mitään käsitystä, mihin on menossa yliopistotutkinnon, valmistumisen jälkeen, niin se koko prosessi alkaa tavallaan niinku nollasta, se orientoituminen ja sopeutuminen. Ja se on sekä sille henkilölle että firmalle niin se on ajallisesti ja resurssimelessä se on vähän niinku takapakkia. Se on takamatkalla siihen henkilöön nähden, joka on pystynyt opiskelun aikana hakemaan koulutusta ja suuntautumaan sinne oikeaan, ja tota eikä se sillä tavalla niin kapea-alaisesti mee, että, että tuota, jos oot ollut jossakin yrityksessä töissä, niin se työkokemus ei heijastuis johonkin toiseenkin yritykseen, ei tietenkään näin. Vaan sitä mä tarkoitin sillä, että ihan sama miltä alalta sitä kokemusta on, niin se tulee aina niitä opintoja.” (H1)

Muutama tutkimushenkilö mainitsi luottamustoimet yhdeksi rekrytointipäätöksiin vaikuttavaksi tekijäksi. Niillä tarkoitettiin kaikenlaista oppilaskunta- ja harrastustoimintaa. Luottamustoimia pidettiin erittäin hyvänä keinona työelämätaitojen oppimiseen. Kaikissa tämän tyyppisissä toiminnoissa osoitettu aktiivisuus on iso plussa, kun rekrytointipäätöksiä lähdetään tekemään.

”Kaikki nää tällaset vastuutehtävät, oppilaskunnat, harrastuskerhot, partiotoiminta esimerkiksi, mitä kaikkia näitä nyt onkaan. Ne niinku opettaa niitä työelämätaitoja paremmin kuin jotkut luennot tai tentit. Niitä arvostan myös, et tota siellä näitä vastavalmistuneita, kun palkataan, onko ollu oppilaskunnassa muka-

na järkkäilemässä erilaisia juttuja, niin ne on niitä taitoja, mitä työelämässä tarvitaan.” (H7)

”Ehkä me sitten sitä, sitä niinku menestystä siellä koulumaailmassa niin pyritään niinku vähän eri tavoilla sitte kartoittamaan. Yks ihan niinku sanotaan semmonen, mikä meillä kyllä on ollu mukana, että, et onks ollu esimerkiks eri tyyppisissä oppilaskunta-asioissa tai muissa tämmösissä niinku kouluun liittyvissä niinku järjestöasioissa aktiivinen, ja mitä se voisi sitten henkilöstä kertoa.” (H5)

Kolmannen alakategorian käsityksille on yhteistä se, että niissä kuvataan yksilön persoonallisuuteen liittyviä erilaisia näkemyksiä. Työnhakijan persoona on useiden henkilöstöammattilaisten mukaan se tekijä, joka ratkaisee lopullisen valinnan. Persoonallisuutta kuvaavissa käsityksissä tuli kuitenkin esiin myös se ajatustapa, että vaikka henkilön persoona on tärkeä tekijä, pelkästään sen perusteella häntä ei koskaan rekrytoida.

”Ei me pelkän persoonan perusteella tänne ketään palkata, mutta tota niinku sanoin, jos on kaks saman tasosta suunnilleen näin, heidän osaaminen, kokemus on samantyyppistä, se valinta menee sillä persoonalla. Siinä mielessä vastaan, että se persoona on se tärkein. Jos ajatellaan vaikka kahta just vastavalmistunutta ja kummallakaan ei oikeestaan ole työkokemusta, lukeneet samantyyppisiä aiheita yliopistolla ja joutuu tekee valintaa, että tota, tai työkokemukset on vaikka sellasia, että ne on vähän alaan viittaavia, mutta ei nyt ihan mitenkään ihan täysin omaan alaan liittyviä kokemuksia, kai persoonalla viime kädessä tehdään se valinta, toinen jos on vaikka valtiotieteiden maisteri ja toinen kasvatustieteilijä, niin en mä usko, että koulutustausta on siinä sitten se ratkaseva.” (H7)

Persoonallisuuden tärkeyttä rekrytointikriteerinä perusteltiin sillä, että sitä on oikeestaan mahdotonta muuttaa, kun taas osaamisen suhteen voidaan tehdä erilaisia kehittämistoimenpiteitä.

”Se kuitenkin on se henkilö, mitä katotaan, koska henkilökohtaista toimintatyyliä ja ominaisuuksia on vaikeempi lähteä kehittää ja muokkaa, eikä ihminen välttämättä sitten haluukkaan muuttua eikä tarvitsekaan muuttua. Mutta taas sitä osaamispuolta, niin sitä voidaan kehittää ja kompetenssia voidaan niinku voidaan tota hankkia erilaisilla konsteilla. Se ehkä nyt kuitenkin persoonalliset omi-

naisuudet on tärkeämpiä, mutta niiden arviointihan on aina vaikeeta ja vaikeaselkosta.” (H7)

Kirjallisuudessa paljon viljelty 'hyvä tyyppi' esiintyi myös muutamissa näkemyksissä, mutta ei mitenkään kovin voimakkaasti. Henkilöstöammattilaisten mukaan sille ei saa antaa liian suurta painoarvoa. Osa heistä piti yksilön osaamista tärkeämpänä asiana kuin hänen persoonallisuuttaan. Näin kukaan ei tavallaan pysty puhumalla ja vakuuttamalla pääsemään sisälle työpaikkaan, vaan yleensä ajatellaan, että lopulta kyse on siitä, että henkilö osaa hoitaa sen kyseessä olevan työtehtävän. Jos persoonallisuudella nähtiin yleensä olevan mitään merkitystä, sitä pidettiin vain niin sanottuna lisämausteena.

”Tietysti, jos ei ole peruskoulutusta ja osaamista, se ei auta, vaikka on kuinka hyvä tyyppi, että pystys sen tehtävän hoitaan (...) ” (H1)

”Kyllä osaaminen sinällään, se siihen tehtävään tarkotettu osaaminen, niin kyl se on niinku se kärki edellä mennään. Ja sitten kun, meilläkin tähän firmaan hakee kuitenkin niin paljon ihmisiä, että sitten me voidaan vielä hakea sellanen hyvä tyyppi siihen. Mutta kyllä me ensikädessä lähdetään seulomaan ihmisiä sen osaamisen ja tutkinnon ja tän kautta. Sen jälkeen tulee vasta ihminen.” (H10)

”Kun sehän, sehän siis on mulle ihan sama, et mikä ihmisen persoona on, vaan se et, miten hän, mikä on hänen työskentelytyylinsä on ehkä se ratkaiseva, millä tavalla hän tekee töitä, ei niinku persoonallisuudella sinänsä ole mitään merkitystä, mun mielestä.” (H2)

Henkilöstöammattilaiset toivat persoonallisuuteen liittyen esiin myös sen, että henkilön ei tarvitse olla juuri tietynlainen, koska ihmiset ovat erilaisia ja erilaisuutta arvostetaan.

”No, siis meillä ei ole ollut sellaista tapaa, että me halutaan pistää johonkin kategoriaan kaikki, ihan samantyyppisiä haetaan. Jos miettii näitä aikaisempina vuonna, vuosina osallistuneita, niin aika erityyppisiä ihmisiä sinne kuitenkin niinku kuuluu, et ei oo sillai, että kaikkien pitäs mennä samaan muottiin, et saa olla hiljainen tai sit saa olla hyvinkin puhelias tai, tai sitten, siis ei sillain oo mitään kriteereitä laitettu.” (H3)

” (...) kyllä arvostetaan niinku persoonia ja erilaisuus on rikkaus, puhutaan tietyllä tavalla. Arvostetaan myös erilaisia ihmisiä (...) ” (H9)

Toisaalta käsityksissä painottui vahvasti myös se, että vaikka yksilö saa persoonaltaan olla muuten minkälainen tahansa, niin kyllä tietynlaisen sosiaalisuuden ja ulospäin suuntautuneisuuden nähtiin olevan kaikenlaisissa työtehtävissä välttämätöntä.

”No, persoonallisuus totta kai, jos ihmisten kanssa on tekemisissä, tekemisissä, täytyy olla sellainen ulospäin suuntautunut, ja tota pitää pystyä luontevasti toimimaan ihmisten kanssa.” (H1)

”Kun nykypäivänä kaikki työ tehdään tällä tavalla tiimeissä eli on useampia tekijöitä jollain alueella, että on (...), että semmonen yksilösuorittamisen niinku tekeminen, niin sehän on jäänyt aika paljon vähemmälle eli ihmisellä pitää olla kykyä olla rakentavasti ja vuorovaikutteisesti näissä tiimeissä, että semmosia äkkiväriä, tota itsekeskeisiä, itsenäisiä ihmisiä nykypäivänä ei oikeastaan tarvita.” (H10)

Työnhakijan persoonallisuuden ajateltiin usein kiteytyvän hänen sopivuuteensa, tarkoittaen sitä, että kyseinen henkilö on sopiva juuri siihen tarjolla olevaan tehtävään ja organisaatioon. Tutkimushenkilöiden käsityksissä tämä ilmeni niin, että työnhakijan persoonan on vastattava niitä arvoja ja periaatteita, joita yrityksessäkin kannatetaan.

” (...) niinku sopivuus tiimiin, sopivuus tähän organisaatioon, mitkä lähempänä liippaa sitä hyvää tyyppiä. Mutta hyvä tyyppi tosiaan, kun siinä ei oo asetettu mitään kriteereitä, mutta ne on tietysti, mitä haetaan haastattelussa, että minkälainen se ihminen on, miten me nähdään, että se sopii sitten työskentelemään niinku sekä tässä tiimissä että organisaation sisällä.” (H6)

” (...) katotaan, että miten henkilö olis soveltuva siihen tiimiin, tuleeko hän toimeen täs meidän organisaatiossa ja meidän arvojen kanssa, miten hän tekis sen tiimin kanssa yhteistyötä, mihin hän on tulossa.” (H7)

Joillekin henkilöostöammattilaisille persoonallisuus tarkoitti työnhakijan motivaatiota, jolla nähtiin olevan suuri merkitys paitsi työsuoriutumisen, niin myös työpaikassa viih-

tymisen kannalta. Siihen käsitettiin kuuluvan tietynlainen kiinnostus ja sitoutuneisuus sitä tulevaa tehtävää sekä organisaatiota kohtaan.

”Me yritetään aina haastatteluissa tosi paljon kysellä sitä, että mitä henkilö itse odottaa, miksi hän on kiinnostunut tästä, mitä hän haluaa työltään, miten hän haluaa edetä jatkossa vuosien saatossa. Erittäin tärkeenä asiana on sen henkilön oma motivaatio, onks tää henkilö oikeesti halukas niinku siihen, mitä meillä on tarjota. Se on hirveen tärkeä osa sitä palapeliä.” (H7)

”Me kyllä niinku pyritään sieltä hakemuksista niin hyvin, kun pystyy, yritetään sitä motivoituneisuutta ja sitoutuneisuutta ja muuta niinku saada selville, koska tää valmennusohjelma niinku voi sanoo, et se on yks semmonen sitouttamiskeino meillä niinku henkilöitä, nuoria henkilöitä saada tähän, luomaan sitä uraa, isossa organisaatiossa se mahdollisuus on.” (H8)

7.2.5 Yhteenveto tutkintotodistukseen liitetyistä käsityksistä

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin henkilöstöammattilaisten käsityksiä akateemisesta tutkintotodistuksesta rekrytoinnin viitekehyksessä. Käsitykset kuvasivat tutkintotodistuksen merkitystä, sen sisältöä ja työsuoriutumiseen liittyvää ennustuskykyä sekä muita, todistuksen ulkopuolisia, rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä. Ne on koottu yhteen alla olevaan taulukkoon 2.

TAULUKKO 2.

Henkilöstöammattilaisten käsitykset tutkintotodistuksesta rekrytoinnin viitekehyksessä

MERKITYS				
Tärkeä, tutkinto pitää olla suoritettuna	Tärkeä, mutta ei ainoa asia	Minimivaatimus	Suhteellisen pieni	
- tutkintotodistuksen olemassaolo on tärkeintä - antaa standardin yksilön kyvyistä	- yksi osa kokonaisuutta - pelkästään todistusta ei tuijoteta	- kun minimitaso ylittää, todistus menettää merkityksensä - pidetään itsestään selvyytinä	- tutkinto ei anna konkreettisia valmiuksia työn tekemiseen - muualta hankitut meriitit menevät usein todistuksen edelle	
SISÄLTÖ				
Pää- ja sivuaineet	Arvosanat	Pro gradu	Opintojen kesto	Kansainvälinen kokemus
- kertovat mielenkiinnon kohteista - pitkä sivuaine on tärkeä, jos se on työn kannalta oleellista	- ääripäiden arvosanat heikentävät huomiota - huonot arvosanat eivät täysin pilaa kenenkään mahdollisuuksia - arvosanat, hyvät tai huonot, eivät kerro mitään varmaa tietoa	- kertoo siitä, mistä asioista yksilö on innostunut - lopputyön tekeminen yritykselle on positiivinen asia	- jos opinnot ovat venähtäneet runsaasti, siihen pitää löytyä hyvä syy	- kansainvälisyyttä arvostetaan myös täysin suomalaisissa yrityksissä
ENNUSTUSKYKY				
Suuri todennäköisyys	Suuntaa antava		Ei voi ennustaa	
- yleensä opintomenestys indikoi menestystä myös työelämässä	- todistus antaa viitteellisen ennustuksen - käytäntö on aina kuitenkin eri asia		- valintaa ei voida pelkällä todistuksella koskaan tehdä - on olemassa menestyneitä ihmisiä, joilla todistus ei ole ollut mikään hyvä	
MUUT TEKIJÄT				
Työkokemus	Luottamustoimet		Persoonallisuus	
- kaikenlainen työkokemus on plussaa - täydellinen työkokemuksen puute on vahva negatiivinen signaali	- aktiivisuutta järjestöasioissa arvostetaan - opettavat hyvin työelämätaitoja		- ratkaisee usein lopullisen valinnan, osaaminen on kuitenkin aina tärkeintä - erilaisuutta arvostetaan - sosiaaliset taidot - motivaatio - sopivuus tiimiin ja organisaatioon	

7.3 Käsitukset yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisistä eroista

Kolmannen tutkimuskysymyksen oli tarkoitus tarkastella sitä, mitkä ovat henkilöstöammattilaisten mielestä suurimmat erot yliopiston ja ammattikorkeakoulun (AMK) välillä työelämän näkökulmasta tarkasteltuna. Käsitöksissä esiin tulleet, näiden kahden korkeakoululaitoksen väliset erot liittyivät joko korkeakoulusta valmistuneiden opiskelijoiden työelämävalmiuksiin, oppilaitoksissa tarjottavaan opetukseen tai itse koululaitokseen. Erot jaoteltiin kategorioihin yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisen suhteen perusteella. Ainoana tämän tutkimuksen tulosavaruuksista kategoriat laitettiin paremmuusjärjestykseen, kun lähtökohtana oli näiden korkeakoulujen työelämävastaavuus. Tältä perustalta löydettiin kolme yläkategoriaa: AMK yliopistoa jäljessä, AMK ja yliopisto samalla tasolla ja AMK yliopistoa edellä.

7.3.1 AMK yliopistoa jäljessä

Ensimmäisen yläkategorian käsitöksille on yhteistä se, että niissä ammattikorkeakoulun ajatellaan olevan jollain tavoin huonompi kuin yliopiston. Suurin osa henkilöstöammattilaisista arvosti yliopiston korkeammalle tasolle. Tähän osaltaan saattoi vaikuttaa kuitenkin se, että heillä oli enemmän tietoa ja kokemusta akateemisesta koulutuksesta. Käsitukset, jotka liittyvät yliopiston paremmuuteen ammattikorkeakouluun nähden, ja kaantuivat viiteen alakategoriaan:

1. Itsensä johtaminen
2. Luovuus
3. Kapea-alaisuus
4. Epätasainen laatu
5. Odotusten ja tarpeiden epäsuhta

Henkilöstöammattilaisten käsitöksistä ilmeni, että itsensä johtamisen taidot ovat ammattikorkeakoulutuksen suorittaneilla henkilöillä vähän heikommat. Tämän ajateltiin johtuvan paljolti siitä, että ammattikorkeakouluissa tapahtuva opiskelu on koulumaista, jolloin niiden opiskelijat eivät opi itse ottamaan samalla tavalla vastuuta opiskelustaan kuin yliopisto-opiskelijat.

”Se on just tää pitkäjänteisyys ja tää tämmönen kokonaisuuden oma-aloitteinen, niin kun, et kyllä se näkyy, että ammattikorkeakoulu on semmonen aika tota, että siellä on suunnitelmalliset, valmiit ohjelmat, et ne itsensä johtamisen taidot ehkä sieltä valmistuneilla on hiukan heikommat.” (H2)

Toisen alakategorian luovuuden käsitteillä viitataan siihen, että ideointi- ja uudistumiskyky ei ole ammattikorkeakoulusta valmistuneilla henkilöillä yhtä korkealla tasolla kuin akateemisen koulutuksen läpikäyneillä yksilöillä. Osittain tämä liittyy tuohon edelliseen alakategoriaan niin, että opiskelun koulumaisuuden takia ammattikorkeakouluopiskelijat eivät osaa, uskalla tai halua mennä sellaisen tutun ja turvallisen ulkopuolelle ja kehittää jotain täysin uutta sekä erilaista, vaikka heitä muuten pidettiin hyvinä ja luotettavina työntekijöinä.

” (...) että tietynlainen kapea-alaisuus ja ehkä semmonen, siinäkin tietysti on poikkeuksia, en sano niin, mutta yleisesti, ja kapasiteettikyvyt eivät yllä siihen, mitä akateemisen tutkinnon suorittaneet ovat, et kyl se selkeesti näkyy. Ne kyvyt ei ole eikä rohkeus sitten, on siellä tietysti sitten yksilöllisiä tapauksia, mutta ne on harvassa, jos verrataan akateemisen koulutuksen saaneita henkilöitä, että sellanen rohkeus ja semmonen uudistushalukkuus ja semmonen puuttuu mun mielestä. Että tehdään tunnollisesti töitä kyllä ja ollaan luotettavia ja muuta, mutta se semmonen ideointikyky, semmonen luovuus jollakin tavoin, en tiedä, miten mä sen sanoisin, mutta sitä niinku kaipais ehkä heiltä sitten enemmän.” (H8)

Kapea-alaisuus liittyy näissä henkilöstöammattilaisten käsityksissä ammattikorkeakoulun opetukseen. Tässä alakategoriassa tuodaan esiin se, että siellä asioita ei käsitellä kovinkaan syvällisesti, vaan opetus pysyttelee hyvin pinnallisella ja käytännöllisellä tasolla. Ammattikorkeakouluopetuksen nähtiin eroavan selvästi yliopisto-opetuksesta, vaikka laajuudeltaan kurssit ovat usein lähellä toisiaan.

”Ite oon amkissa myöski opiskellu, niin sitä kauttakin niinku tietää sen, että siinä on kuitenkin niinku suuri ero siinä amkin versus niinku yliopisto-opetuksessa siinä mielessä, että miten syvälle eri asioihin mennään, vaikka opintoviikkomäärässä ne ei välttämättä niin kauheesti ne tutkinnot eroo, tavallaan niinku kandin tutkinto ja amkin tutkinto on aika lähellä niinku opintoviikkomääräisesti ja opinto-

pistemääräisesti. Mutta että ihan yksittäisissä kursseissa sen, minkä mä ainakin ite huomasin, niin siinä on valtava ero, miten syvälle niissä asioissa mennään, että tietysti, jos esimerkiksi vertaa niitä, tradenomi plus kauppias, niin ihan samoissa kursseissa, mitkä, mä kävin kaikki kurssit siellä kauppiaksessa, niin ne oli vähän laajempia kylläki ne kurssit myös niinku opintoviikkomääräisesti, mutta että se tarkoitti myös sitä, että kehitty ne tiedot, sai sitä näkökulmaa, taustaa.” (H6)

Ammattikorkeakoulua lähestyttiin tutkimushenkilöiden käsityksissä myös sen epätasaisen laadun näkökulmasta. Tällä näkemyksellä tarkoitettiin sitä, että ammattikorkeakoulujen välillä on suuria eroja. Käytännössä koulujen epätasaisuuden koettiin ilmenevän niin, että koska taso vaihtelee paljon, on suuri merkitys nimenomaan sillä, että mistä ammattikorkeakoulusta henkilö on valmistunut. Yliopistoja pidettiin niiden laadun puolesta luotettavimpina ja tasaisempina.

”Mulla on sellanen ajatus tässä, että ammattikorkeakoulujen taso vaihtelee ihan hirveesti. Ammattikorkeakouluja on erittäin hyviä, hyviä ihmisiä, jossa saa erittäin korkeatasoista ja hyvää opetusta, ja sitten on ammattikorkeakouluja, joissa tuntuu pääsevän läpi varmaan, että on käynyt siellä syömässä. Taso tuntuu vaihtelevan ihan hirveesti. Toisella tavalla mä olen luottanut ylempiin korkeakouluihin. Niitä on nytkin vähemmän, mä uskon, se tuntuma on, että taso on tasasempi, että on kyennyt sen putken menemään läpi, että sulla on kuitenkin jonkun näkönen, sulla on näyttö siitä, että sä pystyt oppii uusia asioita ja tiivistää asioita. Että niinku se on tasasempi laatu, mitä sieltä tuubista tulee ulos, että tällasta on huomannut.” (H7)

Odotusten ja tarpeiden epäsuhta viittaa käsitystapaan, joka tuli esiin yhden henkilöstöammattilaisen haastattelussa. Hän tarkoitti sillä sitä, että ammattikorkeakoulujen opetus tähtää korkeampiin tehtäviin kuin mitä työelämä pystyy tarjoamaan. Tämän sitten voidaan ajatella vaikuttavan oppilaiden odotuksiin, ja se voi myös johtaa mahdollisesti pettymykseen, kun työelämässä ei olekaan tarjolla niitä tehtäviä, joita heille on vähän lupailtu.

” (...) että koulu ehkä valmistaa heitä vaativampiin tehtäviin eräällä tavalla niinku odotusarvona, mutta sit taas toisaalta, kun työelämä tarvii näitä tekijöitäki, ammattitekijöitä, niin siellä voi tulla vähän sellasta ristiriitaa niinku niitten

omien odotusten ja sitten sen tehtävän kanssa, mitä tota on tarjolla. Ja tää on mun mielestä ammattikorkeakoulun niinku kyllä ihan selkeesti semmonen tai sanotaan, että tän meidän koulutusjärjestelmän niinku must pulma, että kun me tarvitaan tota sellasiaki ihmisiä, jotka osaa, taitaa, kykenee, on ammattiosaajia, mutta joidenka niinku katse ei ole koko ajan tähyämässä jonnekin johtajien paikoille, kun niitäkään ei ole kauheasti aina tarjolla. Et se, mun mielestä ammattikorkeakoulussa pitäis olla jotenkin semmonen peruslähtökohta se, että koulutetaan ihmisiä työelämään ammattiosaajiksi, kyllähän siellä voi varmaan antaa koulutusta siitä myös, että mitä on olla esimiehenä ja päällikkönä, mutta kuitenkin se perusvire on sellanen, että näitä ihmisiä tarvitaan eikä sellasia niinku korkeakoulun, akateemisen koulutuksen ja ammattikorkean välissä olevia ihmisiä, jotka niinku haahuilee olevansa niinku korkeakoulu-, siis yliopisto-oppineita ja sitten ei kuitenkaan ole.” (H10)

7.3.2 AMK ja yliopisto samalla tasolla

Toisessa yläkategoriassa tarkastellaan niitä käsityksiä, joiden mukaan yliopisto ja ammattikorkeakoulu ovat samalla tasolla, ainakin mitä tulee työelämään. Näitä korkeakouluja pidettiin monessakin mielessä erilaisina, mutta tämän kategorian käsitysten perusteella niitä ei pystytty laittamaan paremmuusjärjestykseen. Käsitykset, jotka kuvaavat yliopistoa ja ammattikorkeakoulua samalla tasolla olevina koulutuslaitoksina, ryhmiteltiin kahteen alakategoriaan:

1. Samanlaiset menestymismahdollisuudet
2. Eri tarkoitus

Muutama henkilöstöammattilainen toi vastauksessaan esiin sen, että yleisellä tasolla tarkasteltuna kummallakin koulutustaustalla varustettu henkilö voi menestyä ihan yhtä hyvin ja edetä yhtä korkealle. Heidän mukaansa se, että yksilö on suorittanut akateemisen tutkinnon, ei takaa hänelle varmaa paikkaa korkeissa asemissa, eikä vastaavasti jonkun toisen yksilön ammattikorkeakoulutausta ole mikään suuri este sille, että hän ei voisi päästä noille samoille paikoille.

”Mä näkisin, että, et tässä nyt niinku vähän aikaa olleena, mitä olen ollut niin, niin ei voi vetää sellasta niinku viivaa näitten väliin, että, että tavallaan ammatti-

korkeakoulun käyneet ovat tuollaisia ja tuollaisia ja sitten akateemiset tuollaisia ja tuollaisia. Että, et kyllä niinku tutkinto, näillä molemmilla tutkinnoilla niinku varustettu ihminen persoonasta riippuen saattaa edetä organisaatiossa aivan samalla tavalla esimerkiksi. Et näin, näin niinku sanoisin, että, et tuota akateemisuus ei ole mikään tae millekään. Samalla tavalla, kun ehkä sitten se, että, että ei ole akateeminen, niin se ei välttämättä ole mikään hidaste. Näin sanoisin.”
(H4)

Eri tarkoitus -alategorian käsityksille on tyypillistä se, että niissä nähdään kummallakin korkeakoululaitoksella olevan oma tarkoituksensa. Eri korkeakouluissa valmennetaan sekä niistä valmistutaan erilaisiin tehtäviin, ja siksi tutkimushenkilöt kokivat vaikeaksi sen määrittelemisen, että kumpi korkeakouluista on parempi. Niitä molempia pidettiin tärkeänä osana suomalaista koulutusjärjestelmää.

”Ammattikorkeakoulussa on niinku ehkä enemmän se työnäkökulma, mitkä sit, kumpikaan ei oo niinku huonompi tavallaan, koska niistä valmennetaan vähän erilaisiin tehtäviin. Mutta meillä nimenomaan sillä välttämättä ei ole niinku väliä, että mistä se tutkinto on (...) ” (H6)

Henkilöstöammattilaisten käsityksissä ilmeni se ajatus, että kummallakin korkeakoululla on oma paikkansa niin, että ammattikorkeakoulu on käytännöllisempi ja yliopisto sitten tarjoaa enemmän tutkimusta ja teoriaa. Nykyisen korkeakoulujärjestelmän ajateltiin olevan ihan toimiva kokonaisuus, joten sitä ei välttämättä tarvitse lähteä kovinkaan radikaalisti muuttamaan.

”Ammattikorkeakoulun, koulutuksen ja akateemisen koulutuksen tää niinku ero on tyypillisesti ollu just se, että ammattikorkeakouluissa on ollu sitten työharjoittelujaksoja, käytännön läheisempää tiiviimmin siinä, siinä tota opintojen kyljessä, ja sitten akateemisessa on ehkä tähän tutkimustyöhön ja teorioihin ja tän tyyppiseen niinku suuntaavaa toimintaa. Että sitten tietysti se kysymys, että voisihan sitä niinku äkkiseltään ehdottaa, että, että akateemisellakin puolella pitäisi olla enemmän käytännön läheisyyttä ja pitäisi olla enemmän tota työharjoittelujaksoja ja tän tyyppistä. Mutta sitten toisaalta tietysti tulee se mieleen, että okei, jos meillä kuitenkin on tämmönen järjestelmä, jossa niinku on nämä molemmat koulutukset olemassa niin, että onks se nyt sitten oikea ratkasu, että sitten tätä

lähdetään sit sillä tavalla, että loppu viimeksi, puolustavatko molemmat niinku suuntaukset, pitääkö se malli sitten paikkansa.” (H5)

7.3.3 AMK yliopistoa edellä

Kolmannessa yläkategoriassa esitellään niitä käsityksiä, joissa ammattikorkeakoulun nähdään olevan yliopistoa edellä. Huomattava osa tutkimukseen osallistuneista henkilöstöammattilaisista toi vahvasti esiin ammattikorkeakoulun vahvuuden nimenomaan yksityisen sektorin yritysten kannalta. Yliopistojen ei aina nähty kykenevän vastaamaan juuri niiden tarpeisiin. Käsitykset, jotka liittyvät ammattikorkeakoulun paremmuuteen yliopistoon nähden, jäsenyivät kahteen alakategoriaan:

1. Teorian soveltaminen käytäntöön
2. Mahdollisuudet työmarkkinoilla

Ensimmäisen alakategorian käsityksissä ammattikorkeakoulua tarkastellaan sen tarjoamien työelämävalmiuksien näkökulmasta. Henkilöstöammattilaisten mukaan ammattikorkeakouluopiskelijat osaavat soveltaa koulussa oppimia asioita paremmin käytäntöön kuin akateemisesti koulutetut henkilöt. Tämän ajateltiin johtuvan siitä, että ammattikorkeakoulututkinnoissa työelämällä ja opiskelulla on yhtä tärkeä merkitys. Yliopiston puolella näin ei ole, vaan siellä kokemus työelämästä jää yleensä muutaman kuukauden pakollisen harjoittelun varaan. Akateemisesti koulutettujen yksilöiden ei kuitenkaan nähty välttämättä olevan heikommassa asemassa työmarkkinoilla, vaan yksilön aseman koettiin riippuvan paljon hänen omasta aktiivisuudestaan.

”Ammattikorkeakouluissa on se etu, se erittäin hyvä puoli, nää heidän työharjoittelut, ne liitetään, ne tulee mukaan siihen oikeeseen työelämään, mitä ei akateemisella puolella just oo, sit jos niitä muuten ei pysty, saa tai jälkeenpäin tajua hankkia. Ammattikorkeakoulussa lähes kaikille tulee jossain vaiheessa, mikä on iso plussa.” (H7)

”Kyllä mä näkisin, että heillä on sen koulun puolesta paremmat mahdollisuudet, mutta nyt mä sanon taas, että jos henkilö yliopistomaailmassa on tarpeeks aktiivinen, niin silloin sitä eroa ei oo. Mutta se vaatii sitä, että opiskelija ite on aktii-

vinen siellä yliopiston puolella, kun taas ammattikorkeakoululla se järjestelmä ajaa siihen. Tää on se ero.” (H1)

Työelämä voi joskus yllättää akateemisesti koulutetun henkilön, jos hän ei ole pystynyt hankkimaan tarpeeksi työkokemusta. Akateemista maailmaa pidettiin kuitenkin niin erilaisena verrattuna todelliseen työelämään.

”Kyllähän siellä varmaan sitte siellä ehkä akateemisella puolella varmaan, varmaan on sitä, et tuota sitten, kun yritysmaailmaan tulee ja ehkä varsinkin sitten niinku (...) alan tai tämmösten niinku perusbusinesssten pariin, kun tullaan, niin kyllä se aika, mutta niinku konkreettisten käytännön läheisten asioiden kanssa ollaan tekemisissä. Ja silloin kun, sitten voi olla, että ne, että ne, jos asioita ollaan sitten niinku eri tyyppisiä teorioita ja muita käsitelty, niin tota, se on vähän tämänön kärppiä, kärppiä jäässä, minkä tyyppinen sitten se todellisuus, mitä työelämässä tehdään ja mitä koulussa on opittu.” (H5)

Eräs henkilöstöammattilainen oli sitä mieltä, että yliopisto jää selvästi jälkeen ammattikorkeakoulusta nimenomaan tämän arkisen työelämässä toimimisen suhteen.

”Ei, ei se, siis asiaa ja teoriaa, mutta, mutta se, että sä sovellat sitä käytäntöön ja sitten, mitä se päivittäinen työelämässä toimiminen on, niin kyl mä sanon, että siinä ammattikorkeakoulu on ainakin ollu valovuoden edellä ja on varmasti vieläkin aika kaukana.” (H1)

Toisena tämän yläkategorian käsitystapana on se, että ammattikorkeakouluopiskelijoilla on jonkin verran paremmat mahdollisuudet päästä työpaikkoihin kuin akateemisilla yksilöillä. Henkilöstöammattilaiset liittivät tämän ennen kaikkea opiskelijoiden mahdollisuuksiin päästä kesätyöpaikkoihin ja muihin lyhyisiin työsuhteisiin opiskeluaikana. Ammattikorkeakoulutaustan ajateltiin ilmentävän suurempaa luotettavuutta työnantajien silmissä silloin, kun he palkkaavat henkilöitä, joilla opinnot ovat vielä kesken.

” (...) kun heillä on niitä pakollisia harjoitteluja ja sitten tietysti se, että he pääsevät ehkä paremmin töihin opiskeluaikana tai kesäisin. Mielummin yritykset sitten ottaa, että ehkä pelkäävät näitä akateemisia ehkä enemmän, että uskaltaako heitä ottaa niinku tämmösiin perustehtäviin, vaikka ovat opinnoissaan aika alku-

vaiheessakin, niin vähän semmosta turhaa pelkoa. (...) Akateemisten mahdollisuus päästä esimerkiksi töihin opiskeluaikana on ehkä vähän huonompi, et sen takia se työkokemuskin jää ehkä sitten vähäisemmäksi.” (H8)

Ammattikorkeakoulutettujen henkilöiden helpompi pääsy työmarkkinoille sekä opiskeluaikana että myös sen jälkeen perustuu erään henkilöstöammattilaisen mukaan siihen, että heille tarjotut työtehtävät vastaavat sisällöltään melko suoraan sitä, mitä he ovat korkeakoulussa opiskelleet. Se tie ammattikorkeakoulusta työelämään on hyvin suora. Kuitenkin tämä kyseinen tutkimushenkilö koki, että myös akateemisesti koulutetuille osaajille työmahdollisuuksia aina löytyy, vaikka heidän matkansa työelämään on yleensä monimutkaisempi.

” (...) se työmahdollisuuksien hakeminen on varmasti helpompaa, ku jossakin yliopistossa, jossa, jos sä kauppatieteelliseltä puolelta haet tänne talousosastolle hommiin, niin se tie ei ole niin suora ja helppo, kun se, että sä oot (...) teknologiapuolella opiskelemassa ja haet tänne harjoitteluun. Niin se on kuitenkin niin paljon lähempänä, mutta siitä huolimatta sieltä yliopistosta on pakko yrittää hakea näitä mahollisuuksia, ja kyllä niitä aina löytyy.” (H1)

7.3.4 Yhteenveto yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisiin eroihin liitetyistä käsityksistä

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä esiteltiin henkilöstöammattilaisten käsityksiä yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisistä eroista. Käsityksille löydettiin kolme kategoriaa, joissa nämä korkeakoululaitokset oli laitettu paremmuusjärjestykseen niiden työelämäpalvelukyvyn näkökulmasta. Muodostetut kategoriat viittasivat joko yliopiston paremmuuteen, ammattikorkeakoulun paremmuuteen tai niiden tasavertaisuuteen. Kategoriat on koottu yhteen alla olevaan taulukkoon 3.

TAULUKKO 3.

Henkilöstöammattilaisten käsitykset yliopiston ja ammatti-
korkeakoulun välisistä eroista

AMK YLIOPISTOA JÄLJESSÄ				
Itsensä johtaminen	Luovuus	Kapea-alaisuus	Epätasainen laatu	Odotusten ja tarpeiden epäsuhta
- amk-opiskelijoilta puuttuu oma-aloitteisuutta ja pitkäjänteisyyttä	- amk-opiskelijoiden ideointi- ja uudistumiskyvyissä on parantamisen varaa	- amk-opetuksessa annetaan pinta-puolinen ja käytännöllinen näkemys asioista	- erot eri ammattikorkeakoulujen välillä ovat suuret	- koulu valmentaa vaativampiin tehtäviin kuin mitä työelämä pystyy amk-opiskelijoille tarjoamaan
AMK JA YLIOPISTO SAMALLA TASOLLA				
Samanlaiset menestymismahdollisuudet		Eri tarkoitus		
- kummallakin koulutustaustalla voi edetä yhtä hyvin - akateemisuus ei ole mikään tae eikä ammattikorkeakoulutausta ole mikään hidaste		- eri korkeakoululaitoksista valmennetaan erilaisiin tehtäviin - dualijärjestelmää ei tarvitse lähteä muuttamaan		
AMK YLIOPISTOA EDELLÄ				
Teorian soveltaminen käytäntöön		Mahdollisuudet työmarkkinoilla		
- amk-tutkinto antaa paremmat valmiudet päivittäiseen työelämässä toimimiseen - opiskelu ja työelämä ovat amk-tutkinnossa yhtä tärkeässä asemassa		- amk-opiskelijat pääsevät paremmin töihin opiskeluaikana - opiskelijoille tarjotut työtehtävät ja opintojen sisältö vastaavat melko suoraan toisiaan		

7.4 Yliopistojen kehittämiseen liittyvät käsitykset

Neljännessä tutkimuskysymyksessä pyrittiin kuvaamaan sitä, miten yliopistoja pitäisi henkilöstöammattilaisten mielestä kehittää, jotta ne palvelisivat nykyistä paremmin nimenomaan taloudellisin perustein toimivia yrityksiä. Suurin osa henkilöstöammattilaisista piti yliopiston ja työelämän välistä suhdetta suhteellisen hyvänä. Yliopistokoulutuksen nähtiin antavan hyvät valmiudet työelämän monenlaisiin tehtäviin. Tutkimushaastattelussa nousi kuitenkin esiin myös sellaisia yliopistoon liittyviä asioita, joissa ajateltiin olevan kehitettävää. Nämä käsityksissä esiin tulleet tekijät liittyivät joko yliopiston kursseihin tai sitten laajemmalla tasolla koko yliopistoinstituutioon ja koulutus-

järjestelmään. Näistä asioista muodostui kaksi yläkategoriaa: kurssien kehittäminen ja yliopiston suhde ulkomaailmaan.

7.4.1 Kurssien kehittäminen

Ensimmäiseen yläkategoriaan kuuluvissa käsityksissä yliopistojen kehittämistä tarkastellaan käytännön tasolla, opetuksen kautta. Käsityksissä keskitytään sekä yliopiston kurssien sisältöihin että opetuksen muotoihin. Kurssien kehittämisen nähtiin vaikuttavan suoraan siihen, mikä on vastavalmistuneiden henkilöiden konkreettinen osaamistaso sitten, kun he siirtyvät työelämään. Toisaalta henkilöstöammattilaiset kokivat, että näitä käsityksissä esiin tulleita asioita ehtii opetella myöhemmin myös työelämässä. Kurssien kehittämiseen liittyviä käsityksiä löytyi neljä alakategoriaa:

1. ATK-aidot
2. Keskustelu- ja väittelytaidot
3. Esiintymistaidot
4. Seminaarit ja pienryhmät

Yksi haastatelluista henkilöstöammattilaisista mainitsi ATK- eli tietokonetaidot yhdeksi tärkeimmäksi työelämässä tarvittavaksi taidoksi. ATK-taidoilla ei kuitenkaan ajateltu olevan etenkin yleisakateemisilla aloilla kovinkaan suuri painoarvo. Niiden opettelu jää yleensä yhden tai kahden pakollisen peruskurssin varaan. Näiden taitojen nähtiin olevan välttämättömiä lähes kaikenlaisissa työtehtävissä, ja jos tietokonetaidot eivät ole hallussa, henkilö joutuu työelämään siirtyessään kovan opetteluun eteen.

”ATK tietenkin, niinku sitäkään ei sovi unohtaa, että kyl nää esittämistaidot ja sitten nää teknisten apuvälineitten hyödyntäminen, ne on tosi tärkeitä. Jos sä nyt aattelet näitä humanisteja ja kasvatustieteilijöitä ja näitä, niil voi olla aika kehnot vaikka excellin käyttötaidot, ja eipä oo nykypäivänä työpaikkaa, missä lukuja ei tarttis pyöritellä. Että tää on tällanen konkreettinen. Vielä saattaa olla niinku ihmisiä, jotka ei osaa niinku taulukkolaskentaa niinku millään tavalla käyttää, ja jossain määrin jopa toimittajat tekee yhteenvedoja ja päätelmiä luvuista, ja jos ei pysty niitä mitenkään analysoimaan, niin se on vähän hankalaa. Se on siinä läh-tövaiheessa ja silleen siinä, kun tulee työelämään, siinä on kova opettelu, toki,

jos on hyvä opettelemaan, jotkuthan oppii nopeesti. Ei se nyt paljon vaadi, mutta vähän kuitenkin.” (H2)

Keskustelu- ja väittelytaidot nousivat vahvasti esiin tutkimushenkilöiden näkemyksistä. Heidän mukaansa ne ovat olennainen osa työyhteisössä toimimista. Nämä taidot ovat osittain jo ihan hyvin akateemisesti koulutettujen henkilöiden hallussa, kuten tuli ilmi ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla, mutta niissä käsitettiin edelleen olevan parantamisen varaa. Nykyään, kun kilpailu työmarkkinoilla on kovaa, niin oman panoksen ja hyödyn julkituominen on hyvin tärkeää.

”Enemmän pitäis olla sellasta keskustelemaa, väittelevää, kantoja puolustavaa, kommunikoivaa. Et se, että niinku ammattikorkean puolella on näitä ryhmätöitä ja projektitöitä ja tehdään ehkä firmallekin joku projekti, kyllä sais pikkasen enempi olla sellasia siellä akateemisellaki puolella. Jos tutkijaksiki ryhtyy, niin pitää osata keskustella ja väitellä ja pitää niistä omista kannoista kiinni, että sen tyyppistä ois hyvä olla enemmän. Luentojakin voi toki olla, mutta enemmän sitä, että niinku oppii niitä myös, niitä muita taitoja.” (H7)

”Kaikki sellanen, mikä pystyy kehittämään semmosta niinku sosiaalista kanssakäymistä, niin se varmaan pikkasen vaihtelee taas aloittain, että miten paljon sellasta on. Työelämästä selviytymisen suhteen siis kaikki sellaset taidot varmastikin on äärimmäisen tärkeitä.” (H6)

”No, tota kyllä näitä viestintätaitoja, et, et niinku mä en tiedä, minkä verran niitä nykyään on, mutta niitten niinku kehittäminen edelleen niin se olis tosi tärkeitä. Suullista, kirjallista, vaikuttamista, siis vuoropuhelutaitoja, siis retoriikkaa, tän tyyppistä, sitä, sitä niinku kyllä pitäisin tosi tärkeenä.” (H2)

Esiintymistaitoihin myös viitattiin henkilöstöammattilaisten antamissa vastauksissa. Ne ovat lähellä tuota edellisen alakategorian käsitystapaa, mutta näissä esiintymistaidoissa painottuu enemmän muiden ihmisten edessä oleminen ja heihin vaikutuksen tekeminen. Kyse on taidoista, joiden kehittäminen nähtiin tärkeänä, etenkin siksi, että meille suomalaisille sellainen varma ja vakuuttava esiintyminen ei tule luonnostaan.

”Kyllähän tämmöset niinku esiintyminen ihan suomen kielen kursseilla niin, niin tällaset esiintymis- ja presentointitaidot, niin kyllähän ne on niinku kultaakin kalliimpia. Koska yleensä sitten kuitenkin työelämässä niin, niin siitähän ne viikot sitten koostuu tai saattaa koostua tehtävästä riippuen, että pitää osata esiintyä ja olla vakuuttava, niin sellasia taitoja ois ihan hyvä siellä koulun penkillä harjoitella.” (H4)

”Kyllähän tämmönen sanotaan niinku, niinku esiintymistaidot ja tämmöset, niin ehkä semmoset vois olla semmosia, että tota sitä vois niinku, sitä vois niinku tähän opetukseen kaivata vielä nykyistä enemmän. Että tuota aika moni kuitenkin yllättävän paljonki sitä, sitä esiintymistä ja joukkojen edessä oloa sitten niinku pelkää, vaikka sitten tuota niinku muut rahkeet, tietotaitotasoa ja koulutus olisivat sitten edenneet nopeastikin eteenpäin.” (H5)

Neljännän alakategorian seminaarit ja pienryhmät ilmentävät sitä, että massaluentoja ja tenttien sijaan erilaiset pienten joukkojen opetusryhmät ovat tärkeitä. Etenkin pro gradu -seminaarin ajateltiin olevan merkittävässä asemassa, koska sen yhteydessä pääsee harjoittelemaan palautteen antamista ja vastaanottamista.

”Ja tota kyllähän niin, kun sit, jos mä aattelen sitten esimerkiks näitä seminaareja, missä käsitellään näitä lopputöitä ja graduja ja näitä, ne on aika tärkeitä. Sun työn tulosta niinku nykypäivänä, se on aika monessa paikassa niinku arvioinnille ja palautteelle, palautteen kautta kehitetään sitä, eli ihmisen täytyis olla kouliintunut siihen, että, että pystyy antaa palautetta, vastaanottaa ja hyödyntää sitä. Et sen kiinnittäisin tutkintoon, jos aattelee niinku, että lisää, niin tällaisia missä käydään läpi sitä omaa suoritusta ja kehitetään sitä. Niinku just nää seminaarit ja tällaset, että sä joudut jalostamaan sun tekemistä eikä niin, että sä teet valmiin jutun ja sitten saat siitä arvion, eikä sen jälkeen tarvii palata siihen. Vaan se jalostaminen ja hiominen ja yhdessä jalostaminen ja hiominen, niin se on tosi tärkeä, et pitää osata tehdä sitä ja olla siinä mukana, mutta myös vastaanottaa sitä, että näin.” (H2)

7.4.2 Yliopiston suhde ulkomaailmaan

Toisen yläkategorian käsityksissä yliopistojen kehittämistä lähestytään ympäröivän yhteiskunnan ja yliopiston välisen suhteen kautta. Näiden kahden toimijan välisessä suh-

teessa olisi henkilöstöammattilaisten mielestä kehitettävää. Yhteistyön parantamisella nähtiin olevan suuri vaikutus sekä vastavalmistuneiden yksilöiden työllistymiseen että heidän työelämävalmiuksiinsakin. Tämän kategorian käsityksissä yliopistoa tarkastellaan laajasta näkökulmasta, huomio kiinnitetään koko yliopistoinstituutioon. Yliopiston ja ulkomaailman välistä suhdetta kuvaavat käsitykset jakaantuivat kolmeen alakategoriaan:

1. Työelämään tutustuminen
2. Yritykset mukaan opetukseen
3. Tiedotustoiminta

Työelämään tutustumisen pitäisi henkilöstöammattilaisten mielestä olla yliopistotutkinnoissa yhtä tärkeässä asemassa kuin tutkimuksen tekemisen. Tätä perusteltiin niin, että opiskelijoille pitää tarjota mahdollisuus nähdä jo ennen valmistumista se, mitä ulkoiset työmarkkinat voivat heille tarjota. Näiden mahdollisuuksien tarjoaminen nähtiin olevan pääosin yliopiston vastuulla. Niitä varten opintosuunnitelmiin olisi tehtävä muutoksia. Vaikka tutkinnoissa on nykyiselläänkin työharjoittelua sijoitettuna opintojen loppuvaiheeseen, tämän kategorian käsitysten mukaan sitä pitäisi olla enemmän ja jo aikaisemmassa vaiheessa opintoja.

”Niin, kyllä mä edellyttäisin ja soisin sen mahdollisuuden, tai en mä tiedä, ei sitä mahollisuutta kukaan oo pois ottanu, lukukaudet ei kuitenkaan niin mielettömän pitkiä oo, että jollakin tavalla sais tän työelämän eri osa-alueisiin, oikeaan työelämään tutustumisen siihen rinnalle yhtä tärkeäks, kun sen, että pystyy osoittaa sen, että tekee tieteellistä tutkimusta. Mä ymmärrän sen, että jos, jos suuntaudut töihin akateemiseen maailmaan, joka on sitä tutkimuksen tekemistä, se on ihan fine, mutta, mutta, jos sä et mistään muusta tiedä, niin sä et voi edes välttämättä muulle alalle hommiin. Mutta jos sä saat siihen jonkun kosketuksen opiskeluaikana, niin saattaa olla, että se on vaihtoehto. Ja jos sulla on kosketus siihen opiskeluaikana oikeella tavalla, niin se mahdollistaa myös sen, että sä ehkä pikkasen helpommin voit päästä sinne. (...) Mun mielestä se on järjestelykysymys siis jos, jos sille annetaan mahdollisuus, niin en mä näe sitä, että se hidastuttaa. Ammattikorkeakouluopiskelijoilla on kolmen ja puolen vuoden pakkotahti, käytännössä keskimäärin, niin kyllä kuuteen, seittemään vuoteen yliopisto-opiskelua saattas mahtua puolen vuoden harjoittelu.” (H1)

”No, itse kehittäisin akateemista koulutusta ainakin siitä, siitä niinku näkökulmasta, että ihan opintojen alkuvaiheessa jo niin olisi jollain, jonkunlainen luonteva yhteys yrityselämään. Oli se sitten niinku mitä tahansa. Mutta ei sillä tavalla niinku ehkä se pitkälti nyt on, että, että yliopistoissa niinku eletään sillä tavalla omassa maailmassaan ja sitten ehkä valmistumisvaiheessa opiskelija huomaa, että, että ne yhteydet sinne yrityselämään on hyvin vähäiset. Ja sitten saattaa just olla sellanen tilanne, että ei edes oikein tiedä, mistä niitä töitä sitten lähtis, lähtisi hakemaan ja millaisissa tehtävissä haluais toimia, että, et sellasta luontevaa yhteistyötä heti opintojen alusta ja kaikille koulutustasoille.” (H4)

Yrityksen omissa tiloissa tapahtuvan työharjoittelun lisäksi myös molempiin suuntiin kulkeva yhteistyö erilaisten projektien kautta otettaisiin vastaan tervetulleena muutoksena. Nykyisellään sitä ei nähty kovin usein tapahtuvan, etenkin pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevilla yliopistoissa.

”Ja must tuntuu siltä, että eri yliopistojen välillä on eroo siinä, että mitenkä, mitenkä läheistä yhteistyötä tekee liike-elämän tai niinku tän puolen kanssa opiskeluaikana. Että mä ainakin huomasin sen, että mä oon ite tehnyt opintoni tuolla (...) yliopistossa ja sitten täällä pääkaupunkiseudulla on paljon enemmän sellasia projekteja, missä opiskelijat tulee tekemään yritykseen jonkun projektin ja sitten tavallaan joku sieltä koulun puolelta hoitaa näitä suhteita. Että mun mielestä joillakin yliopistoilla vois olla asian niinku kanssa vähän tekemistä elikkä, elikkä olis enemmän niitä kontakteja, kontakteja sitten elinkeinoelämän puolelle jo harjoittelujen aikana, ei pelkästään sitten niinku kesätöitten osalta vaan sitten niinku liittyen niihin projekteihin mitä eri kursseilla tehdään tai mitä voi tarjota sitten yrityksille. Se ois hyvä, että sais sitä, pääsis näkemään sitä oikeeta, oikeeta työelämää sitten jo hyvissä ajoin, jollonka vois sitten miettiä sitä, että kenties mistä asioista on kiinnostunut ja pääsee näkemään, okei tuolla tehdään tälläsiäkin juttuja tuolla HR-osastolla, että ehkä mä haluaisin esimerkiks opiskella lisää esimerkiks palkitsemiseen liittyviä asioita tai jotakin muuta.” (H3)

Sen, että opiskelija on saanut jonkinlaista kosketusta työelämästä jo opiskeluaikana, ajateltiin mahdollistavan hänelle paremman aseman työmarkkinoilla verrattuna niihin henkilöihin, joilta se vähäinenkin kokemus puuttuu.

”Ja se [yhteys yritysmaailmaan] varmasti edellyttää niinku edesauttaa sitä, että opiskelijat jo opintojen aikana luo kontakteja yritys-elämään ja se, se on iso etu siinä, siinä kohdin, kun lähdetään sitä ensimmäistä työpaikkaa hakemaan. Mikäli ne yhteydet puuttuu niin, niin se työnsaanti saattaa olla paljon haastavampaa.”
(H4)

Toisen alakategorian käsityksissä ehdotetaan, että yritysten olisi itse mentävä aktiivisemmin mukaan yliopistojen käytännön toimintaan. Henkilöstöammattilaiset toivat esiin sen, että ne voisivat esimerkiksi pitää luentoja ja vetää kursseja, joissa käsiteltäisiin käytännön työelämää. Yliopiston edustajilla ei koettu olevan samaa kokemusta kuin yritysten omalla väellä kertoa työelämän asioista. Tällaisen toiminnan kehittämisessä käsitettiin molemmilla osapuolilla olevan oma aktiivinen roolinsa.

”Mun mielestä työelämä on ihan liian vähän siellä mukana eli tämmösiä tietynlaisii yritysvierailuita, ekskursioita tai se, että yritykset ois ehkä enemmän siellä puhtaasti eikä missään rekrytointimielessä tai muussa tämmösessä mainostamismielessä, vaan mukana luennoimassa, kertomassa niinku sanotaan arkielämästä jotain asioita, tiettyjä, esimerkiks vaikka niinku teknisellä puolella niin meilläkin on mahdollisuus käydä luennoimassa opiskelijoille ja sitä kautta tuoda niinku sitä yritysmaailman tuntemusta ja arkielämää mukaan sinne eli käytännön kokemusta. Vaikka siellä onkin niinku oppilaitoksissa on vahvasti osaavia professoreita, lehtoreita ja muita alan tuntevia, niin kyllä se kaipaa kuitenkin niinku enemmän sitä yritysmaailman tukea. Se, että kumman pitäis sit lähestyä tässä, niin jätetään se sikseen. Tässä molemmilla on peiliin katsomisen sekä oppilaitoksilla että yrityksillä siinä, että tätä vois kehittää enemmän. Tietysti tässäkin vois olla joku valtio mukana enemmän tukemassa tätä, mutta.” (H9)

”Että tota, mutta jollain tasolla niin kyl tää tämmönen työelämässä olemisen faktatki, että olis olemassa kursseja, että millä tavalla olla hyvä tyyppi työelämässä, niin semmosiiki tarvittais. Että tota, et ei kaikki paikat oo tutkijoiden paikkoja eikä omilla kammioissaan mieltijöiden paikkoja, vaan tullaan tähän työelämään. Ja näitä, et jotenkin tää tämmönen, vähän tulla lähemmäksi niinku työelämän käytäntöjä siis silloin, kun puhutaan tämmösestä niinku kaupallisen yrityksen palveluksessa olemisesta, että tota (...) ” (H10)

Tiedotustoiminta esiintyi yhden henkilöstöammattilaisen antamassa vastauksessa. Sillä hän tarkoitti sitä, että yliopiston pitäisi olla nykyistä aktiivisempi omasta toiminnastaan tiedottamisessa. Tiedotustoiminnan tärkeyttä perusteltiin niin, että jos halutaan, että nuoret siirtyvät suoraan lukiosta yliopistoon, heille pitäisi tarjota enemmän tietoa koulutusohjelmista ja yliopiston muusta toiminnasta. Ellei näin tehdä, seurauksena on nuorten harhailu paikasta ja tutkinnosta toiseen.

” (...) välillä tuntuu, että ihmisillä, jotka tulee lukiosta suoraan, niillä ei välttämättä ole täyttä käsitystä. Jonnekin kauppiksen aineisiin haetaan suoraan esimerkiksi lukemaan johtamista tai jotakin tällasta, niin silloin huomaa vaan, että nämä ihmiset ei oo täysin tietäviäsiä, että mistä on oikeasti kysymys, joka johtaa siihen, että nämä ihmiset harhailee sitten siellä akateemisessa maailmassa hyvin pitkään joskus ja tekee niitä vaihtoja ja etsii ja saattaa ruveta niinku hakee toista opiskelupaikkaa, on tekemässä tuplatutkintoja ja muuta. Se on niinku osittain se voi olla ihan hyvä asia, että ihmiset sitten niinku etsiskelee ja näin, mutta toisaalta se on myöskin paljon tällasta jotenkin, kun ajatellaan niin resurssien tuhlausta jossain määrin. Jotenkin ihmiset, opiskelu ja työ mahdollistaa sen, että ei tarvii opiskella niin paljon, pystyy ottamaan niitä uusia opiskelupaikkoja ja näin. Sitten taas niinku niitä mahdollisuuksia ei välttämättä riitä niin monelle, kun että, jos se järjestelmä ois toisenlainen. (...) Eri koulutusohjelmista ja näistä pystys sitten niinku informoimaan niitten ne yliopistot, varsinkin, jos nyt halutaan, että ihmiset aloittaa heti suoraan lukiosta, niinku ilmeisesti yhteiskunta yrittää pakottaa tähän suuntaan enemmän ja enemmän. Niin miten konkreettisesti sitten valitsee.” (H6)

7.4.3 Yhteenveto yliopistojen kehittämiseen liitettyistä käsityksistä

Neljännessä tutkimuskysymyksessä kuvattiin henkilöstöammattilaisten käsityksiä yliopistojen kehittämiseen liittyen. Yliopistoja pitäisi heidän mukaansa kehittää usealla eri tasolla. Esiin tulleista käsityksistä muodostettiin kaksi yläkategoriaa, ja ne liittyivät kurssien kehittämiseen sekä yliopiston ja ulkomaailman väliseen suhteeseen. Ne on koottu yhteen alla olevaan taulukkoon 4.

TAULUKKO 4.

Henkilöstöammattilaisten käsitykset yliopistojen kehittämistä

KURSSIEN KEHITTÄMINEN			
ATK-taidot	Keskustelu- ja väittelytaidot	Esiintymistaidot	Seminaarit ja pienryhmät
- taulukkolaskenta - teknisten apuvälineitten hyödyntäminen	- vaikuttamista - vuoropuhelua - omien kantojen puolustamista	- joukkojen edessä olemista - on osattava olla vakuuttava	- omien töiden esitleminen - palautteen antaminen ja vastaanottaminen
YLIOPISTON SUHDE ULKOMAAILMAAN			
Työelämään tutustuminen	Yritykset mukaan opetukseen	Tiedotustoiminta	
- työelämä yhtä tärkeään asemaan kuin tutkimuksen tekeminen - enemmän yhteistyötä yritysten kanssa jo opintojen alkuvaiheessa	- yritykset mukaan pitämään luentoja ja vetämään kursseja - työelämän faktat ja käytännöt osaksi yliopisto-opetusta	- enemmän informaatiota yliopistoon tuleville nuorille tulevasta opiskelusta - ellei asioista tiedoteta, nuoret saattavat aikanaan turhaan harhailla akateemisessa maailmassa	

8 TULOSTEN TARKASTELU

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tuoda esiin henkilöstöammattilaisten käsityksiä akateemisesta tutkinnosta sekä yliopistosta sen tuottajana. Tähän tarkoitukseen liittyen tutkimuksessa haettiin vastausta neljään eri tutkimuskysymykseen. Ensimmäisessä kysymyksessä esiteltiin tutkimushenkilöiden käsityksiä akateemisesti koulutetun henkilön ominaisuuksista. Toisessa kysymyksessä puolestaan tarkasteltiin heidän käsityksiään tutkintotodistuksesta rekrytoinnin viitekehyksessä. Näiden kysymysten jälkeen kuvattiin henkilöstöammattilaisten näkemyksiä yliopiston ja ammattikorkeakoulun välisistä eroista, ja lopuksi vielä käsiteltiin heidän ajatuksiaan siitä, miten yliopistoja pitäisi kehittää. Kaikkiin näihin kysymyksiin saatiin tuotettua vastaukset.

Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tuloksista voidaan vetää se johtopäätös, että akateeminen tutkinto on edelleen arvostettua tavaraa työmarkkinoilla. Tutkimuksessa muodostunut kuva yliopistosta ja sen tuottamasta koulutuksesta on jonkin verran positiivisempi kuin mitä teorian perusteella olisi voinut odottaa. Se Antikaisen ja kumppaneiden (2003, 141-142) väite, että tutkinto ei takaa haltijansa työtaitojen laadukkuutta tai edes kykyä työelämätaitojen omaksumiseen, ei saanut vahvistusta tästä tutkimuksesta. Toki tuloksissa kyllä esiintyi se näkemys, että akateeminen tutkinto ei anna suoraa valmiutta työtehtävissä toimimiseen, mutta itse tutkinnon arvostukseen sillä ei näyttänyt olevan vaikutusta. Vaikka aivan kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöstöammattilaiset eivät arvostaneetkaan akateemista tutkintoa kovin korkealle, yleisellä tasolla voidaan sanoa, että tutkintoa kohtaan osoitettu arvostus ja luottamus tulivat tutkimuksessa selvästi ilmi. Sen nähtiin antavan kantajalleen useita sellaisia ominaisuuksia, joista on työelämässä hyötyä ja jotka joissakin tapauksissa ovat välttämättömiä sille, että henkilö yleensä pystyy työelämän korkean tason tehtävissä toimimaan.

Tutkimus todistaa siis sen tosiasian, että akateeminen tutkinto ei anna suoraan ammatillista valmiutta. Sen sijaan se lähinnä kertoo niistä yksilön ominaisuuksista, joita pitkän koulutuksen läpäiseminen on edellyttänyt. Näitä ovat kunnianhimo, eteenpäin pyrkimisen halu, itsekuri, itsensä kehittämisen halu, tunnollisuus ja uuden oppimisen halu. (Silvennoinen & Pirilä 1994, 14.) Hyvin monet näistä motivaatioon liittyvistä tekijöistä tulivat esiin myös tässä tutkimuksessa. Ne voidaan nähdä tietynlaisina metakompetensseina, joista on hyötyä paikassa kuin paikassa (Silvennoinen ym.

1994, 43-45). Kyseiset yksilön ominaisuudet mahdollistavat kuhunkin työkontekstiin sopeutumisen ja siinä kyseisessä paikassa vaadittavien spesifien taitojen oppimisen.

Toinen tärkeä, nimenomaan akateemisesta koulutusta luonnehtiva asia on kriittinen ajattelu ja innovatiivinen toiminta. Perusoletus akateemisesti koulutetusta henkilöstä on se, että hän ei pelkää noudata sääntöjä vaan kyseenalaistaa vakiintuneita käytäntöjä ja pärjää hyvinkin erilaisissa sekä muuttuvissa ympäristöissä (Teichler & Kehm 1995, 119). Tämä näkemys esiintyi myös tässä tutkimuksessa. Mutta sitten taas muun muassa Tynjälän (1999, 162) mainitsema oman alan asiantuntijatiedot ja -taidot jäivät tutkimuksessa huomattavasti pienempään rooliin, vaikka toki nekin muuttaman kerran mainittiin. Tutkimuksen tulokset akateemisesti koulutettuihin henkilöihin liitetyn osaamisen suhteen vahvistavat osittain Larjovuoren (2002) yhteiskuntatieteelliseen koulutukseen keskittyneen tutkimuksen tuloksia. Siinä motivaatiotekijät eivät nousseet esille, mutta niiden sijaan substanssi-, työyhteisö- ja innovaatio-osaaminen olivat sitäkin tärkeämmässä roolissa. Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että tässä tutkimuksessa esitellyt henkilöstöammattilaisten käsitykset todistavat sen, että yliopistotutkinto on ennen kaikkea niin sanottu yleisakateeminen tutkinto. Koulutus tuottaa lähinnä yleisiä valmiuksia työelämään (Rouhelo 2008, 81).

Mitä tulee sitten varsinaisiin rekrytointipäätöksiin, niin henkilöstöammattilaisten käsityksissä esiintyi vahvasti se näkemys, että akateemisella tutkinnolla ja sen ilmentämällä tutkintotodistuksella on merkitystä, mutta niiden merkitys on lähinnä siinä, että tutkinto yleensä on suoritettu. Tältä osin voidaan sanoa, että tutkimuksen tulokset eivät tuoneet esille mitään uutta aikaisempiin tietoihin verrattuna. Rouhelon (2001) näkemys siitä, että akateeminen tutkinto on tippunut pohjakoulutuksen asemaan, vahvistuu tässä tutkimuksessa. Tutkintotodistus pitää olla hankittuna, mutta siinä olevilla arvosanoilla tai muilla asioilla ei välttämättä ole niin väliä. Olennaista on nimenomaan se, että henkilöllä on se tutkintopaperi taskussa. Silvennoisen ja Pirilän (1992, 14) jaottelun mukaan tarkasteltuna koulutuksella on näin karsiva tehtävä. Sillä pääsee mukaan niiden hakijoiden joukkoon, joiden välillä valinta suoritetaan. Lopulliset päätökset tehdään kuitenkin muilla kriteereillä, yleensä persoonallisuuden ja työkokemuksen perusteella. Tutkintotodistuksella ei ole siinä vaiheessa enää mitään merkitystä.

Akateemisen tutkintotodistuksen pitäisi ideaalitalanteessa olla signaali tietystä tosiasiallisista kvalifikaatioista, mutta hyvin usein se on vain yksi henkilön omistamista muodollisista kvalifikaatioista (Antikainen ym. 2003, 144). Yksityisellä puolella tuolla tutkinnon tarjoamalla muodollisella pätevyydellä ei ole oikeastaan mitään merki-

tystä, joten siksi todistus ei sinällään kerro esimiehelle mitään (Vaahtio 2005, 80). Tämä tuli ilmi myös tässä tutkimuksessa, koska hyvin vahvana esiintyi se näkemys, että pelkkä akateeminen tutkintotodistus ei kerro henkilön kyvyistä tehdä varsinaista käytännön työtä. Sen usein voidaan kuitenkin nähdä olevan suhteellisen luotettava merkki siitä, millainen työntekijä kyseessä oleva henkilö saattaisi olla edellyttäen, että hän tekee työtä samalla laadulla ja intensiteetillä kuin hän on suorittanut opintonsakin. Päätöksiä ei kuitenkaan koskaan tehdä eikä voitaisikaan tehdä näihin asiantuntijatehtäviin pelkän todistuksen perusteella. Yleisellä tasolla voidaan vetää sellainen päätelmä, että ilman tutkintoa ei pärjää, mutta toisaalta se ei ole asia, jolla erotutaan muista hakijoista, koska nyt universaalien korkeakoulutuksen kaudella akateeminen tutkinto on useimmilla muillakin työnhakijoilla suoritettuna. Tutkinto tavallaan antaa luvan työntekoon, mutta se ei takaa vielä mitään, ainoastaan lisää todennäköisyyttä menestymiseen (Rinne & Salmi 1998, 167). Kilpailu työmarkkinoilla on nykyiselläänkin todella kovaa, siksi yhdenkään työnhakijan ei kannata antaa muille tasoitusta sillä, että tutkinto puuttuu, vaikka sillä ei kokonaisuuden kannalta näytä olevan kovin suurta merkitystä.

Tämä tutkimus vahvistaa niiden aikaisempien tutkimusten tuloksia, jotka ovat 1990-luvulta lähtien osoittaneet, että rekrytointipäätökset eivät perustu ensisijaisesti koulutukseen. Tärkeimmät tekijät ovat ilman muuta persoonallisuus ja oman alan työkokemus (Alamäki 1992; Naumanen & Silvennoinen 1996; Rouhelo 2001). Tämän tutkimuksen perusteella tähän näkemykseen löytyy toki muutamia poikkeuksia. Silloin, kun kyseessä ovat vastavalmistuneet työnhakijat, sitä oman alan työkokemusta ei aina vaadita, ja koulutuksen merkitys on yleensä suurempi kuin muissa rekrytointitilanteissa. Vastavalmistuneiden henkilöiden kohdalla yleisen työkokemuksen ja kyseiseen työpaikkaan sopivan persoonallisuuden nähtiin olevan vahvaa valuuttaa työllistymisen kannalta. Henkilöstöammattilaisten käsityksissä esiintyi eri näkemyksiä siitä, kumpi se lopulta on tärkeämpää, osaaminen muodostuen työkokemuksesta ja koulutuksesta vai sitten ne henkilön persoonalliset ominaisuudet. Yleistäen voidaan kuitenkin sanoa, että persoonallisuus on tärkein, mutta vain silloin, kun työnhakijat ovat osaamisensa suhteen samalla tasolla. Osaamisen ja persoonallisuuden muodostama kokonaisuus kuitenkin aina ratkaisee. Osaaminen on kaiken ytimessä, mutta persoonallisuudella on siten merkitystä, että se ilmentää yksilön halua ja energiaa, joilla pannaan tuo osaaminen hyötykäyttöön (Markkanen 1999, 23).

Rekrytointia käsiteltäessä ei voida unohtaa 'hyvää tyyppiä', koska sitähän ne työnantajat loppuen lopuksi etsivät. Koska hakijoita on usein paljon, niin persoonal-

lisuus on asia, jolla ne erot voidaan parhaiten tehdä. Hyvään tyyppiin liitetään sellaisia ominaisuuksia kuin joustavuus, ulospäin suuntautuneisuus, yhteistyökyky, sopeutuvuus, vastuullisuus, oma-aloitteisuus, ahkeruus, ystävällisyys ja avoimuus (Vaahtio 2005, 65). Näistä ominaisuuksista etenkin ulospäin suuntautuneisuus, yhteistyökyky ja sopeutuvuus nousivat tutkimuksessa esille. Lisäksi siihen nähtiin kuuluvan yksilön motivaatio ja sitoutuneisuus. Välttämättä kuitenkin henkilöstöammattilaiset eivät aina suoraan käyttäneet tätä hyvän tyyppin -käsitettä, koska se nähtiin aikamoisena kliseenä. Mutta siihen kuitenkin viitattiin hyvin paljon silloin, kun puhuttiin persoonallisuudesta.

Tutkimuksessa ilmeni, että silloin, kun sillä persoonalla on väliä, kyse on henkilön asenteesta siihen työhön eikä niinkään hänen synnynnäisestä temperamentistaan. Yksilö ei voi sille mitään minkälaiseksi hän on syntynyt. Esiin tulleiden käsitysten mukaan sillä, mikä on henkilön todellinen persoonallisuus, ei yleensä olekaan mitään väliä. Tutkimuksessa tuli paljolti rivien välistä esille se, että enemmistöllä työnhakijoista persoonallisuus on kunnossa, jos siis puhutaan niistä yksilön synnynnäisistä tekijöistä. Siinä pitää olla jotain todella viialla, jotta se yksilön persoona olisi se vaikuttava tekijä rekrytointiprosessissa. Tämän perusteella voidaan sanoa, että jokainen ihminen voi halutessaan kehittyä hyväksi tyyppiksi. Siihen yliopisto voi olla myös omalta osaltaan vaikuttamassa, etenkin opiskelijoiden esiintymis- ja vuorovaikutustaitoja kehittämällä.

Suomen duaalikorkeakoulujärjestelmään liittyen useat henkilöstöammattilaiset toivat esiin sen, että yliopisto on sekä instituutiona että opiskelijoidensa valmiuksien tuottajana laadukkaampi ja luotettavampi koulutuslaitos kuin ammattikorkeakoulu. Tämä on ymmärrettävää, koska yliopistolla on pitkä ja maineikas historia takanaan, kun taas ammattikorkeakoulu vielä osittain etsii paikkaansa. Se Lehtisen ja Palosen (1998, 119) väite, että ammattikorkeakoulun perustaminen ja sen aseman vakiinnuttaminen ovat heikentäneet yliopiston asemaa, ei saanut kovinkaan voimakasta vahvistusta tästä tutkimuksesta. Mutta ammattikorkeakoulun kuitenkin nähtiin onnistuneen etenkin siinä, että sieltä valmistuneilla opiskelijoilla on usein paremmat työelämävalmiudet. Näin he voivat sillä tavalla kuroa umpeen sitä eroa akateemisesti koulutettuihin henkilöihin, mikä syntyy ammattikorkeakouluopetuksen mahdollisesta pintapuolisuudesta. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että se olisi mitenkään yliopistolta pois, jos ammattikorkeakoulutetut henkilöt menestyvät työurallaan yhtä hyvin kuin akateemiset yksilöt. Tietenkin tilanne on silloin toinen, jos he vievät akateemisesti koulutettujen henkilöiden työpaikat. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida sanoa, että niin olisi mitenkään laajassa mittakaavassa käynyt.

Ammattikorkeakouluja perustettaessa ajateltiin niin, että rajamuuri yliopistojen ja ei-yliopistollisen korkeakoulutuksen välillä pidetään selvänä. Tarkoitus on ollut pitää kummankin tehtävät, hallinto, henkilökunta ja niistä valmistuvien yksilöiden tulevat työmarkkinat selkeästi toisistaan erillään. (Antikainen ym. 2003, 103.) Mutta tämä idea ei ole aivan toteutunut käytännössä, etenkin työmarkkinoiden suhteen. Kun yksityisellä sektorilla ei edellytetä sitä muodollista pätevyyttä, kummastakin oppilaitoksesta valmistuneet henkilöt voivat hakea samaa työpaikkaa (Järvinen ym. 1998, 235). Tässä tutkimuksessa mukana olleissa yrityksissä sekä yliopiston että ammattikorkeakoulun käyneet henkilöt toimivat monin paikoin samantyyppisissä tehtävissä, vaikka periaatteessa niin ei ehkä pitäisi olla. Toki joissakin tapauksissa erot heidän välillään ovat varsin selvät, esimerkiksi, jos verrataan akateemista generalistia ja teknisen koulutuksen käynyttä ammattikorkeakouluosaajaa. Ammattikorkeakoulun on tarkoitus tuottaa ammattiosaajia ja yliopiston puolestaan asiantuntijoita, mutta nämä roolit eivät läheskään aina ole näin selvärajaiset. Etenkin ammattikorkeakoulun puolelta tähyillään korkeampiin asemiin, ja usein niihin pääsy onnistuukin. Ammattikorkeakoulun opiskelijat voivat työkokemuksensa kautta kasvattaa niitä valmiuksia, joita akateemisen koulutuksen käyneet henkilöt ovat saaneet koulutuksensa välityksellä.

Yliopistolla on siis oma tärkeä paikkansa yhteiskunnassa, ja sen nähtiin olevan hyvin mukana ympäröivän maailman kehityksessä. Akateemisen maailman puolella yliopistojen muuttumista yritysyliopistoiksi, ja niiden uhrautumista ulkopuolisille intresseille pidetään uhkana sen perinteiselle sivistystehtävälle (Prokou 2008, 391). Mutta tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että vielä niin ei ole tapahtunut. Tutkimuksessa haastatellut henkilöstöammattilaiset edustivat sitä kolikon toista puolta, ja he nimenomaan halusivat, että yliopisto olisi vieläkin nykyistä enemmän kallellaan sinne yritysmaailman suuntaan eivätkä nähneet siinä luonnollisesti mitään väärää. Yliopistoa pidettiin edelleen liiankin sisäänpäin kääntyneenä suhteessa muuhun yhteiskuntaan. Yhteistyön lisääminen yritysten kanssa nähtiin hyvin tärkeäksi asiaksi.

Työelämän vaatimukseen vastaaminen ei ole koskaan ollut yliopiston ensimmäinen tehtävä. Akateeminen koulutus pyrkii lähinnä tarjoamaan yksilölle mahdollisimman hyvät lähtökohdat siirtyä työelämään (Haapakorpi 1998, 44). Tämä tapahtuu teoreettisen tietoperustan, kriittisen ajattelutavan ja monipuolisten tiedon haun- ja käsittelyn taitojen kautta (Luukkainen 2010). Nämä asiat nousivat esille myös tässä tutkimuksessa. Joitakin teknisiä taitoja heiltä toivottiin enemmän, mutta tiedollisella puolella akateemisesti koulutettujen henkilöiden nähtiin pärjäävän hyvin. Tutkimus vahvistaa

nimenomaan sen näkemyksen, että koulutus luo pohjan, perustan, jonka päälle yksilön pitää sitten itse rakentaa kaikkea muuta osaamista.

Henkilöstöammattilaiset toivat kuitenkin esiin myös sen, että yliopiston pitäisi ottaa suurempi vastuu opiskelijoidensa todellisten työelämävalmiuksien lisäämisestä. Tämän ei välttämättä tarvitse olla minkään spesifin taidon opettamista, vaan sen sijaan toivottiin ennen kaikkea sitä, että opiskelijat saisivat jonkinlaisen käsityksen siitä, minkälaista siellä työelämässä on todellisuudessa. Tietysti opiskelijat ovat itse mukana työelämässä kesä- ja viikonlopputöidensä kautta ja saavat kosketusta siihen siten, mutta myös yliopistoilta kaivattiin enemmän aktiivisuutta tällä saralla. Tämä on tärkeää etenkin pienemmällä korkeakoulupaikkakunnilla, missä työpaikkojen kysynnän ja tarjonnan epäsuhdan takia nuoret eivät opiskeluaikanaan pääse niin helposti työelämään. He saattavat olla melko hukassa sitten, kun he valmistuvat. Toki tutkintoon kuuluva pakollinen työharjoittelu on merkittävä tekijä työelämänäkökulman esittelemisessä, mutta yksinään sen ei nähty riittävän.

Kokonaisuuden kannalta katsottuna tämän tutkimuksen tulokset vastaavat suhteellisen hyvin aiemmin esiteltyä teoriaa. Tutkimus vahvistaa sen tosiasian, että akateemisella tutkinnolla ja yliopistoinstituutiolla ei ole enää sellaista asemaa ja merkitystä kuin niillä oli ennen 1980-lukua. Mutta tutkimuksen tulokset tuovat esiin myös sen, että yliopisto kuitenkin palvelee melko hyvin ympäröivän yhteiskunnan tarpeita sekä ottaa siellä tapahtuneet muutokset huomioon niin, että opiskelijat ovat valmiita astumaan työelämään. Se hoitaa tehtävänsä hyvin kovien taloudellisuus- ja tuloksellisuuspaineiden alla. Mutta se ei ole täydellinen, eikä tutkimuksessa ilmennytkään sitä, että yliopiston ei tarvitsisi muuttua. Yliopistot ovat kyllä tehneet monia muutoksia opetusohjelmiinsa jo 1990-luvulta lähtien, nimenomaan lisäämällä niihin tietokone-, viestintä- ja kielitaitojen opetusta (Järvinen 1998, 69). Mutta jos tämän tutkimuksen tuloksia katsoo, niin nuo muutokset eivät ole tainneet olla riittäviä, tai sitten ne eivät ole näkyneet työelämään siirtyvien opiskelijoiden käytännön valmiuksissa. Työelämän näkökulmasta katsottuna voimakkaampia muutoksia tarvitaan, mutta nykyiselläänkin yliopisto hoitaa tehtävänsä riittävän hyvin.

9 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastelen sitä, miten hyvin olen onnistunut tämän tutkimuksen toteutuksessa. Lisäksi käyn läpi luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä tekijöitä. Lopuksi vielä tuon esiin tutkimuksen merkityksen ja ehdotan muutamia jatkotutkimusaiheita.

9.1 Tutkimuksen arviointi

Oman arvioinnin perusteella sanoisin, että onnistuin tutkimuksessani suhteellisen hyvin. Valittu tutkimusaihe 'Akateemisen tutkinnon asema rekrytointipäätöksissä' oli (ja on yhä edelleen) tärkeä ja ajankohtainen. Monet eri ryhmät akateemisen maailman ulkopuolellakin voivat saada tästä akateemista rekrytointia käsitelleestä tutkimuksesta ajattelun aihetta ja vinkkejä jopa käytännön toimintaansa. Kyseessä oli lisäksi aihe, jota oli mahdollista tutkia empiirisesti. Tutkimuksen teoriaosuus on kattava ja monipuolinen. Sen pienoisenä heikkoutena voidaan pitää sitä, että muutamat lähteinä käytetyt teokset olivat jopa parikymmentä vuotta vanhoja. Mutta toisaalta näissä teoksissa käsitellyt teemat olivat olennaisia tämän tutkimuksen kannalta, eikä yrityksistä huolimatta pystynyt löytämään tuoreempia lähteitä. Muutamien lähdeosteiden vanhuus ei välttämättä kuitenkaan ole mikään suuri puute, koska mukana on myös runsaasti paljon tuoreempaa materiaalia. Teoriaosuuden vahvuudeksi voidaan laittaa myös se, että aikaisempia, aiheeseen tavalla tai toisella, liittyviä tutkimuksia löytyi ihan kiitettävästi, ja ne on raportoitu riittävällä tarkkuudella. Tutkimuskysymykset muotoiltiin teorian perusteella, ja ne vastasivat hyvin siinä käsiteltyjä teemoja. Lisäksi kysymykset rajattiin niin, että niihin oli tutkimuksen keinoin mahdollista löytää vastaukset.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin fenomenografia, jonka avulla tutkimuskysymyksiin oli tarkoitus vastata. Menetelmänä se soveltui hyvin tähän tutkimukseen, kun tutkittiin nimenomaan sitä, miten tutkimushenkilöt käsittävät tutkimuksen aiheena olevan ilmiön. Pidän fenomenografian valintaa yhä edelleen oikeana, koska olen alusta asti ymmärtänyt sen, että sillä ei ole tarkoitukseen saada hankittua mitään objektiivista totuutta asioista. Aineisto hankittiin haastattelemalla kymmentä henkilöstöammattilaista. Kyseisillä henkilöillä oli asiantuntemusta ja kokemusta akateemisista rekrytoinneista, ja siten he olivat oikeita henkilöitä osallistumaan tutkimukseen. Lisäksi he edustivat eri toimialoja, ja vaikka tutkimuksessa ei pyrittykään tekemään vertailua eri yritysten välil-

lä, aineiston monipuolisuus on joka tapauksessa etu tutkimuksen merkityksen kannalta. Uskon, että aineiston määrä oli riittävä, vaikka en kiinnittänytkaan aktiivisesti huomiota aineiston kylläntymiseen. Samat asiat alkoivat kuitenkin kertaantua aineiston hankinnan loppupuolella.

Aineiston hankinnan suhteen suurenakin puutteena voidaan pitää sitä, että suurin osa haastatteluista suoritettiin puhelimen välityksellä, jolloin vuorovaikutus ei ollut niin luontevaa ja avointa kuin mitä kasvotusten tapahtuvassa haastattelussa olisi ollut mahdollista saavuttaa. Lisäksi puhelut eivät kestoiltaan olleet kovin pitkiä, johtuen osittain omista haastattelutaidoistani ja osittain myös vastaajien kiireellisistä aikatauluista. Laadullisessa tutkimuksessa näiden asioiden voidaan nähdä olevan puutteita. Jälkeenpäin ajateltuna aineiston hankinnan suunnittelu ja sen toteutus ovat asioita, jotka ehkä tekisin eri tavalla, jos suorittaisin tutkimuksen uudestaan. Se, että tutkimushenkilöiden hankinta oli niinkin vaikeaa, voidaan paikallistaa virheeksi tutkimussuunnitelmassa. Olin siinä ehkä liian optimistinen aineiston keräämisen suhteen. Mietin välillä jopa tutkimusaiheen vaihtoa, koska haastateltavien hankinta ei meinannut millään onnistua. Tästä näkökulmasta ajatellen voin olla tyytyväinen siihen, että pystyin ahkeran työskentelyni ansiosta löytämään lopulta henkilöitä, jotka olivat paitsi kokemuksensa puolesta sopivia, niin he olivat myös halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Käytännön seikoista johtuen puhelinhaastattelu oli ainoa vaihtoehto, mutta jos minulla olisi ollut enemmän rahaa ja aikaa, niin olisin matkustanut Helsinkiin ja suorittanut haastattelut kasvotusten. Valinta oli kuitenkin lopulta oikea. Liian suurien taloudellisten, ajallisten ja henkisten resurssien kuluttaminen tähän työhön, joka kuitenkin on vain pro gradu -tasoinen tutkielma, olisi ollut turhaa.

Haastattelukysymykset muotoiltiin niin, että niihin tutkimushenkilöiden oli helppoa vastata. Ne vastasivat tutkimuksen teoriaa ja siihen perustuvia tutkimuskysymyksiä. Olin miettinyt valmiiksi myös muutamia lisäkysymyksiä lähinnä itseäni varten. Noiden kysymysten avulla pystyin tarvittaessa ohjaamaan haasteltavaa oikeaan suuntaan. Varsinaista esihaastattelua en tehnyt, mutta ensimmäinen haastattelu toimi tavallaan sellaisena. Muotoilin sen pohjalta haastattelurunkoa uudelleen, ja jätin pois yhden kysymyksen, joka ei sopinut muiden kysymysten joukkoon. Analyysi suoritettiin etsimällä litteroidusta aineistosta merkityksellisiä ilmauksia ja muodostamalla niistä kuvauskategorioita. Kategorointi tehtiin omien taitojen mukaan, niin hyvin kuin vain osattiin. Kuvauskategoriat ovat tutkimuksen onnistumisen kannalta sen tärkein asia, ja niiden muodostamiseen panostettiin kunnolla. Tutkimuksen tulokset ovat kaiken kaikki-

aan melko luotettavia, mikä toivottavasti tulee ilmi seuraavasta luotettavuuteen keskittyvästä luvusta. Muodostetuissa tulosavaruuksissa on selvästi vastattu tutkimuskysymyksiin. Pohdinnassa teoria, tutkimuskysymykset ja saadut tulokset on vielä punottu yhteen, jotta tästä tutkimuksesta on muodostunut yhtenäinen kokonaisuus, johon voin olla suhteellisen tyytyväinen, vaikka parannettavaakin jäi.

9.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan yleensä realibiliteetin ja validiteetin käsitteillä. Näistä ensin mainittu kuuluu enemmänkin määrälliseen tutkimukseen. Fenomenografiassa eikä muissakaan laadullisissa tutkimussuuntauksissa se ei ole niin tärkeässä asemassa. Realibiliteetti viittaa yleensä tulosten toistettavuuteen eli siihen, että joku toinen tutkija päätyisi täysin samaan lopputulokseen (Hirsjärvi 2009, 231). Fenomenografian tapauksessa tämä tarkoittaisi sitä, että kahden eri tutkijan tekemänä samasta aineistosta muodostetut tulosavaruudet olisivat identtiset. Mutta yleinen konsensus on se, että tämä ei ole edes olennainen kysymys fenomenografisessa tutkimuksessa, koska samalla tavalla kuin jokainen tutkimushenkilö ymmärtää tutkimuksen kohteena olevat ilmiöt omalla tavallaan, niin myös jokainen tutkija käsittää tutkimushenkilöiden antamat vastaukset eri tavoin (Cope 2004, 9). Tämä toistettavuuden puute ei kuitenkaan heikennä tutkimuksen laatua tai sen merkitystä.

Fenomenografisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella realibiliteetin sijaan validiteetin kautta. Yleisellä tasolla se tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Validiteettia on olemassa montaa eri lajia, joista etenkin kommunikatiivinen validiteetti on fenomenografisessa tutkimuksessa tärkeässä asemassa. Se merkitsee sitä, että vaikka tutkimus ei suoraan olekaan toisen tutkijan toistettavissa, sen toteutus ja tutkimuksen tulokset on kuitenkin kommunikoitava sillä tavalla, että toiset tutkijat ja myös muut tutkimuksesta kiinnostuneet henkilöt voivat vakuuttua tutkimuksen uskottavuudesta ja asianmukaisuudesta. Tarkoitus ei ole se, että tutkimuksessa esitettyjen tulkintojen pitäisi olla niin sanotusti oikeita, koska kysehän on subjektiivisesta tulkinnasta, mutta niiden pitää olla puolustettavissa. (Åkerlind 2005, 330.)

Kommunikatiiviseen validiteettiin pitää kiinnittää huomiota paitsi tulosten raportoinnissa, niin myös varsinaisessa aineiston keruuvaiheessa sekä sen analysoinnis-

sa. Näillä kaikilla toimilla pyritään siihen, että löydetty tulkinnot sopivat tutkittuun empiiriseen dataan. (Sandberg 2005, 58.) Tässä tutkimuksessa kommunikatiivisesta validiteetista pidettiin huolta ensinnäkin niin, että haastatteluvaiheessa varmistettiin se, että haastateltavilta saatiin tutkimuksen kannalta oikeanlaista tietoa. Aineiston analyysissä puolestaan on tärkeää, että löydetty tulkinnot ovat yhtenäisiä, tarkoittaen sitä, että osat sopivat kokonaisuuteen, ja kokonaisuus sopii osiin (Sandberg 2005, 55). Tähän on päästy niin, että ilmauksia on vertailtu keskenään sekä saman ryhmän sisällä että suhteessa toisiin ryhmiin. Muodostettujen kategorioiden väliset suhteet ovat loogiset, ja kategoriat muodostavat yhteensopivan kokonaiskuvan ilmiöstä. Lopuksi vielä tulokset on selitetty kattavasti ja todistettu runsaalla määrällä aineistokatkelmia. Tähän tutkimukseen tehyistä luotettavuuteen vaikuttavista valinnoista kerrotaan enemmän seuraavan kappaleen jälkeen.

Muut validiteetin lajit, joihin fenomenografisessa tutkimuksessa kiinnitetään huomiota, ovat pragmaattinen ja transgressiivinen validiteetti. Näistä pragmaattinen validiteetti viittaa tutkimuksen merkitykseen, ja siitä on kerrottu enemmän alaluvussa 9.4. Transgressiivisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkijan kykyä tiedostaa omat, itseltään selvinä pidetyt ajatusrakenteensa. Yksi keino siihen on se, että hän tietoisesti etsii aineistosta yhtenäisyyden sijaan monimutkaisuuksia ja vastakkainasetteluja. (Sandberg 2005, 58.) Vaikka omista ennakoajatustani eroon pääseminen oli vaikeaa, pyrin kuitenkin aktiivisesti löytämään aineistosta erilaisuuksia ja ristiriitaisuuksia. Tarkoitus oli etsiä näkemyksiä, jotka tarjoaisivat jotain täysin uutta omiin oletuksiin ja aikaisempaan tietoon verrattuna. Lähellä transgressiivistä validiteettia on ilmiö nimeltään tulkitseva tietoisuus, jolla Sandberg (2005, 59) viittaa siihen, että tutkija on tietoinen omasta subjektiivisuudestaan ja ymmärtää sen vaikutuksen tutkimuksen tuloksiin. Periaatteessa tutkijan pitäisi ravistella itsestään pois kaikki ennakkokäsityksensä tulkitessaan tutkimushenkilöiden kokemuksia ja olla mahdollisimman avoin heidän näkemyksilleen. Oman subjektiivisuuden täydellinen häivyttäminen on mahdotonta, mutta olen tietoisesti pyrkinyt siihen, että tutkimuksen tulokset olisivat mahdollisimman oikeita. Tällä tarkoitan sitä, että olen ottanut mukaan kaikki esiin tulleet näkemykset, enkä ole jättänyt huomiotta niitä tutkimushenkilöiden käsityksiä, jotka eivät vastanneet omia oletuksiani.

Näiden yleisten tutkimuksen luotettavuuteen liitettyjen kriteerien lisäksi validiteettia voidaan tarkastella Ahosen (1994) tavoin tarkemmalla tasolla sekä tutkimuksen aineiston että sen johtopäätösten suhteen. Niitä kumpaakin käsitellään tässä aitouden ja relevanssin kannalta. Aitous tarkoittaa sitä, että aineiston ja johtopäätösten

tulee vastata tutkittavan ajatuksia. Relevanssi puolestaan viittaa siihen, että sekä aineisto että johtopäätökset ovat yhteydessä tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että tutkimus täyttää aitouden kriteerin, mikäli aineiston hankinnassa vallitsee intersubjektiiivinen luottamus ja yhteisymmärrys. Relevanssi taas toteutuu, mikäli tutkija pitää teoreettiset lähtökohtansa johdonmukaisesti mielessään. (Ahonen 1994, 130, 152.)

Tämän tutkimuksen aineiston aitouden voi varmistaa aineiston hankintaan liittyvästä luvusta, jossa olen kuvannut tarkasti tutkimushenkilöiden hankintaprosessin sekä haastatteluiden toteutuksen. Lisäksi aitous näkyy aineistokatkelmista, joita on mukana runsaasti tutkimustulosten esittelyn kohdalla. Haastattelujen alussa kerroin haastateltaville lyhyesti sen, mistä tutkimuksessa on kysymys. Tämä toimi varmistuskeinona siihen, että puhuimme varmasti samasta asiasta. Lisäksi sillä pyrittiin rakentamaan luottamusta itseni ja haastateltavan välille. Myös itse haastattelukysymyksillä ja aikaisemmin lähetetyllä haastattelupyynnöllä (liite 1) taattiin se, että yhteisymmärrys oli syntynyt sen suhteen, että mistä oli tarkoitus keskustella. Lisäksi uskon, että aineisto oli aitoa myös siinä suhteessa, että haastateltavat kertoivat todellisia ajatuksiaan eivätkä kaunistelleet vastauksiaan. He olivat asemansa puolesta selvästi minua korkeammalla tasolla, enkä usko, että heillä oli haastattelutilanteessa minkäänlaista tarvetta mieliskellä opiskelijaa. Tämän kyllä näkee myös tutkimuksen tuloksista, joista ilmenee, että akateemisen tutkinnon merkitys ei noussut kovin korkealle.

Aineiston relevanssin suhteen uskon, että siinäkin onnistuin kohtuullisen hyvin. Ennen varsinaista aineiston keruuta, olin perehtynyt aiheita käsitelleisiin aikaisempiin tutkimuksiin ja muuhun teoriaan. Haastattelukysymykset vastasivat varsin hyvin kaikkea tuota lukemaani ja oppimaani. Lisäksi aikaisempi aiheeseen perehtymiseni auttoi itse haastattelutilanteissa. Joissakin tapauksissa haastateltava oli hyvin niukkasanainen, tai hän ymmärsi kysymyksen osittain väärin, jolloin osasin ohjata keskustelua oikeaan suuntaan. Mutta näin jälkikäteen voin sanoa, että olisin ehkä kuitenkin voinut olla aktiivisempi ja niin sanotusti lypsää sitä olennaista tietoa vieläkin enemmän. Ensimmäisissä haastatteluissa jännitin itse tilannetta sen verran paljon, että en oikein osannut ottaa haastattelua oikealla tavalla hallintaani. Kokemuksen myötä tilanne kuitenkin parani, ja loppua kohden haastattelujen anti olikin paljon runsaampaa.

Fenomenografisen tutkimuksen johtopäätökset esitetään kuvauskategorioidena, joiden tulee myös olla valideja sekä aitouden että relevanssin suhteen (Ahonen 1994, 154). Tutkimukseni kategorioiden aitous tulee varmistetuksi sillä, että tutkimustu-

lostien yhteyteen on laitettu autenttisia aineistokatkelmia, ja lisäksi ne ovat mahdollisimman yhtenäisinä kokonaisuuksina. Lukija voi niiden kautta nähdä, että tuloksia ei ole sepitetty, vaan että tutkimushenkilöt ovat todella sanoneet niin. Joitakin katkelmia on päätetty, mutta niissä tapauksissa se on ollut välttämätöntä joko katkelman liiallisen pituuden takia tai siksi, että tutkimushenkilö on ilmaissut samassa yhteydessä useita erilaisia merkityksiä, jotka kuuluvat eri kategorioihin. Kategorioiden ja aineistokatkelmien kanssa ongelmia synnytti etenkin se, että tutkimushenkilöiden vastaukset olivat ajoittain luettelomaisia, ja siksi sopivan aineistokatkelman laittaminen tutkimusraporttiin aiheutti joitakin vaikeuksia. Pyrin siihen, että en katkaise niitä liikaa, koska en halunnut, että lukijalle jää katkelmista liian leiketty vaikutelma. Lisäksi pohdittavaa riitti siinä, että jos kyseessä oli sellainen harvinainen käsitys, jonka vain yksi tutkimushenkilöstä ilmaisi, että oliko siinä tarpeeksi ainesta omaan kategoriaansa.

Kategorioiden tulee olla myös relevansseja tutkimuksen teoriaan ja tutkimustehtäviin nähden. Tähän olen päässyt siten, että olen tulososiossa pyrkinyt kirjoittamaan auki jokaisen kategorian teoreettisen sisällön, koska pelkkien aineistokatkelmien laittaminen ei kerro lukijalle yhtään mitään. Lopuksi olen vielä vetänyt yhteen tutkimuksen teorian, kuvauskategoriat ja tutkimuskysymykset, jotta kokonaisuus on yhteensopiva.

Tutkimuksen tulokset ovat kaiken kaikkiaan luotettavia, mutta pieni lisähuomautus on kuitenkin mainittava kolmannen tutkimuskysymykseen liittyen. Tuossa kysymyksessä käsiteltiin ammattikorkeakoulun ja yliopiston välisiä eroja. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työnantajayritykset olivat henkilöstöltään pääosin akateemisesti koulutettua. Samoin se näkökulma, josta näitä henkilöstöammattilaisia lähestyin, oli akateemisen koulutuksen puolella. Siksi voidaan sanoa, että jo lähtökohtaisesti ammattikorkeakoulu ei saanut samanlaista kohtelua, nimenomaan liittyen siihen, mitä tulee tutkimushenkilöiden kokemukseen ja heidän omaan opiskelutaustaansa. Tutkimuksen tulokset kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla ovat siksi kallellaan toiseen suuntaan, eikä niitä voida pitää täysin luotettavina. Kokonaiskuvaa akateemisesta tutkinnosta tämä ei paljonkaan heikennä, koska kolmannen kysymyksen tarkoitus oli tarjota näkemystä korkeakoulujärjestelmästämmä työelämän kannalta katsottuna. Siinä se onnistuikin, kun vaan otetaan huomioon tämä mainittu luotettavuuteen liittyvä rajoitus.

9.3 Eettisyys

Tutkimuksessa olen pyrkinyt ottamaan huomioon kaikki eettiset näkökohdat ja noudattamaan eettistä toimintatapaa niin hyvin kuin vain mahdollista. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 4) mukaan ihmistieteiden eettisiin periaatteisiin kuuluvat tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyyden ja tietosuojan huomioiminen.

Itsemääräämisoikeuden suhteen oleellista on se, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että se perustuu riittävään tietoon (Hirsjärvi ym. 2009, 25). Tutkimuksessani varmistin näiden asioiden toteutumisen niin, että lähetin haastatteluun pyydettyville henkilöille haastattelupyynnön (liite 1), jossa kerroin kaiken sen oleellisen tiedon tutkimukseen liittyen, mitä heidän tarvitsi tietää osallistumispäätöksen tekemiseksi. Siinä mainittiin tutkimuksen aiheesta, sen kohderyhmästä, haastattelujen kestosta ja siitä, mitä heiltä tultaisiin kysymään sekä aineiston säilyttämisestä, keskustelun nauhoittamisesta ja luotettavuudesta. Uskon, että pyynnössä esiteltiin niin runsaasti informaatiota, että haastateltavat kyllä tiesivät sen, mitä tutkimukseen suostuminen tarkoitti. Lisäksi heillä oli mahdollisuus kysyä lisätietoja pyynnössä olevien yhteystietojeni kautta. Suostuminen haastatteluun tapahtui kirjallisesti, sähköpostin välityksellä. Vapaaehtoisuudesta en erikseen maininnut, mutta se oli mielestäni itsestään selvää, koska he osallistuivat tutkimukseen yksittäisinä asiantuntijoina eikä minkään tietyn ryhmän edustajina. Yhdenkään henkilön ei ollut pakko vastata edes haastattelupyyntöviestiini.

Vahingoittamisen välttämiseksi viitataan henkisten, sosiaalisten ja taloudellisten vahinkojen välttämiseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 7-8). En usko, että tutkittaville henkilöille syntyi haastatteluun osallistumisesta minkäänlaisia henkisiä vahinkoja. Kohtelin kaikkia haastateltavia kunnioittavasti ja arvostaen sekä haastattelujen aikana että tutkimusraporttia kirjoittaessa. Lisäksi tutkimuksen aihe oli sellainen, että siinä ei menty lähelle arkaluonteisia tai yksityisiksi koettavia asioita, vaan haastattelukysymykset käsittelivät ainoastaan heidän ammattiasemaansa liittyviä kokemuksia. Sosiaalisten tai taloudellisten haittojen aiheutuminen ei myöskään ollut todennäköistä. Kaikki mahdolliset sosiaaliset haitat estettiin sillä, että noudatin tiukasti tietosuojaa ja yksityisyyttä koskevia periaatteita. Taloudellisella puolella sitten taas tutkimushenkilöt saivat itse valita sopivan ajankohdan haastattelulle. Vaikka se suoritettiin heidän työajallaan, haastattelulle oli valittu sellainen ajankohta, että taloudellisesti arvokasta työaikaa ei käsittäakseni tuhlaantunut. Haastateltaville ei syntynyt taloudellisia

kuluja, vaan minä soitin tutkittavaan yritykseen, ja siten soittamisesta syntyvät kulut tulivat minun maksettavakseni. Yhden tutkimushenkilön kohdalla kävi niin, että hän tarjoutui ottamaan puhelun omalle kontolleen, mutta siinäkin tapauksessa olin kyllä täysin valmis olemaan maksumiehenä.

Eettisistä kysymyksistä tärkeimmät ovat yksityisyyteen ja tietosuojaan kuuluvat asiat. Tutkimuksessa kerätään yleensä joitakin tutkittaviin henkilöihin liittyviä henkilötietoja. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteydessä taloudessa eläviä koskeviksi. Tällaisia tietoja saa kerätä ja säilyttää silloin, kun niiden tarpeellisuus tutkimuksessa on perusteltua. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 8-9.) Keräsin haastatteluilta henkilöiltä tietoja heidän ammatilliseen asemaansa ja heidän edustamaansa yritykseen liittyen. Nämä tiedot olivat tärkeitä tutkimushenkilöiden ajatusten ymmärtämisen kannalta, mutta ne toimivat vain taustatietoina. Niitä ei esitelty julkisesti missään muodossa. Säilytin tietoja huolella ja varmistin, että ne eivät päässeet ulkopuolisten henkilöiden käsiin. Lisäksi hävitin nämä tiedot pysyvästi heti, kun niitä ei tarvittu.

Tutkimusraporttiin on laitettu runsaasti autenttisia aineistokatkelmia, mutta niistä on poistettu kaikki se tieto, josta yksittäiset toimijat voidaan tunnistaa. Olen poistanut sekä henkilö- että yritystiedot. Joissakin tapauksissa tämän tyyppisissä asiantuntijahaastatteluissa haastateltavat ovat esiintyneet omilla nimillään, mutta tässä tutkimuksessa halusin pitää vastaajat nimettöminä. Tämä oli sellainen asia, jonka lupasin tutkimukseen osallistuville henkilöille ja josta pidin myös kiinni. Pääsyy tähän oli se, että kyseessä olisi ollut taas yksi sellainen tekijä, joka olisi voinut rajoittaa haastateltavien hankintaa. Jos tutkimushenkilöiden olisi pitänyt esiintyä omilla nimillään, he tuskin olisivat olleet kovinkaan innokkaita osallistumaan tutkimukseen.

Tutkimuksessa on noudatettu myös muilta osin hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2009, 23-27). Siihen kuului teorian osalta etenkin se, että toisten ihmisten tekemiä tekstejä ei ole plagioitu, ja lähdeviitteet on merkitty asiaan kuuluvalla tavalla. Lisäksi tulososiossa tutkimuksen tuloksia ei ole sepitetty tai kaunisteltu, vaan tulokset perustuvat tutkimushenkilöiden antamien vastausten perusteella tehtyyn analyysiin, joka suoritettiin fenomenografiseen metodiin kuuluvien ohjeiden mukaan niin hyvin kuin vain osattiin. Tutkimuksen kulku on kuvattu hyvin tarkasti, ja siinä on noudatettu ehdotonta rehellisyyttä.

9.4 Tutkimuksen merkitys

Tämä tutkimus on edustanut laadullista, fenomenografista tutkimussuuntausta. Tässä työssä on käytetty suhteellisen pientä aineistoa, jonka avulla on pyritty ymmärtämään akateemista tutkintoa rekrytoinnin kontekstissa. Määrällisten tutkimusten tavoin tämä kyseinen fenomenografinen tutkimus ei ole pyrkinyt tilastolliseen yleistettävyyteen, vaan sen sijaan se on tavoitellut tulosten yleisyyttä eli sitä, että tutkimushenkilöiden käsityksiä on käsitelty yleisellä, teoreettisella, universaalien käsitteiden tasolla (Ahonen 1994, 152). Otin tutkimukseen tietoisesti mukaan edustajia useiden eri toimialojen yrityksistä, ja vaikka tuloksia ei voidakaan yleistää mihinkään suurempaan ryhmään, tutkimus toi laaja-alaisesti esiin kuitenkin sen, mikä tässä ilmiössä on merkittävää. Tutkimuksessa esiin tulleen tiedon voidaan olettaa pitävän paikkaansa myös muiden toimialojen yrityksissä yksityisellä sektorilla, koska ne tekevät, joita yleisakateemiset henkilöt tekevät, ovat usein hyvin samantyyppisiä riippumatta siitä, minkä toimialan yritys on kulloinkin kyseessä.

Tutkimuksen tärkeä merkitys lisää tutkimuksen luotettavuutta. Silloin puhutaan pragmaattisesta validiteetista. Siinä on kyse tutkimustulosten hyödyllisyydestä ja niiden merkityksellisyydestä tutkimuksen kohderyhmälle sekä muille aiheesta kiinnostuneille henkilöille. (Åkerlind 2005, 331.) Tämän tutkimuksen aihe on nyt erittäin ajankohtainen, kun ajattelee vallitsevaa yhteiskunnallista tilannetta. Akateeminen työttömyys on tällä hetkellä suurempi ongelma kuin koskaan aikaisemmin. Yksilö joutuu yhä suurempien haasteiden eteen, kun hän siirtyy yliopistosta kilpailluille työmarkkinoille. Työuraa on kuitenkin pakko yrittää lähteä rakentamaan, ellei henkilö sitten halua joko jatkaa opiskelua tai elää pelkän työmarkkinatuen varassa.

Tämän tutkimuksen pääanti on se, että tutkimus on tuonut esille tärkeää tietoa niistä tekijöistä, joihin akateemisissa rekrytointitilanteissa kiinnitetään huomiota. Vaikka se ei välttämättä rekrytoinnin osalta olekaan tarjonnut mitään uutta, tutkimus kuitenkin on tuottanut tuoreen näkökulman akateemisesta koulutuksesta ja tutkinnosta. Niille opiskelijoille, jotka joko hakevat yliopistoon tai jotka ovat tällä hetkellä suorittamassa opintojaan, tutkimus antaa kallisarvoista informaatiota siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä, jos henkilö haluaa työllistyä nimenomaan yksityisiin yrityksiin. Tärkeä viesti opiskelijoille on se, että heidän ei kannata hiki hatussa lukea niitä tenttikirjoja ja kirjoitella esseitä, koska sillä todistuksen sisällöllä on loppuen lopuksi melko pieni merkitys. Työllistymisen kannalta olennaisempia ovat ne asiat, joihin yksilö panostaa opintojensa

ohella. Mutta toisaalta tutkimus tuo esiin myös sen näkökulman, että siihen tutkintoon kannattaa kuitenkin jollain tasolla panostaa, koska se antaa sellaista arvokasta pääomaa, jota ilman henkilöllä ei ole mitään asiaa korkeimpiin asiantuntija- ja esimiestehtäviin. Opiskelijoiden pitää löytää tasapaino opiskelun ja elämäkokemuksen hankkimisen välillä.

Toinen tärkeä kohderyhmä, jonka kannattaa perehtyä tähän käsillä olevaan työhön, ovat akateemisen maailman edustajat. Heitä kiinnostaa varmaan eniten yliopistojen kehittämiseen liittyvät käsitykset. Niihin suosittelisin tutustumaan, jos halutaan jatkossa kiinnittää enemmän huomiota niihin opiskelijoihin, jotka siirtyvät suoraan koulusta työmaailmaan, ja nimenomaan yksityiselle puolelle. Tässä tietysti puhutaan hyvin suurista asioista, joiden muuttaminen ei käy käden käänteessä. Mutta sitten toisaalta pitää myös kysyä sitä, että tarvitseeko yliopiston muuttua tai kehittyä, pitäisikö sen ottaa huomioon yritysten tarpeet. Tämän tutkimuksen välittämä viesti on selvä, mutta yliopistojen puolella asiasta saatetaan olla eri mieltä. Painottaisin kuitenkin sitä, että meillä on jo työelämäpainotteinen ammattikorkeakoulu. Suomen kokoisessa maassa ei tarvitse olla kahta samanlaista korkeakoululaitosta. Toivon, että yliopistojen edustajat saavat tästä tutkimuksesta ainakin vähän ajattelemisen aihetta tutustuessaan siihen, mitä akateemisesta koulutuksesta yritysten puolella ajatellaan. Lisäksi haluan, että tutkimuksen kautta he näkisivät paremmin sen, että kaikki opiskelijat eivät halua tutkijoiksi ja että yliopiston ulkopuolelta löytyy paljon hienoja mahdollisuuksia, joihin yliopistopuolelta tulee kannustaa tarttumaan.

Uskoisin myös, että tämä tutkimus on mielenkiintoinen yritysten edustajille, koska se saattaa antaa heille enemmän näkemystä siitä, mikä on akateemisen koulutuksen suorittaneen henkilön osaamistaso, etenkin kun kyse on yksilöstä, jolla on ei-kaupallisen ja ei-tekniikan alan koulutus. Tämä on tärkeää niille esimiehille ja henkilöstöammattilaisille, joilla joko itsellään ei ole tällaista koulutusta tai joilla ei ole työnsä puolesta paljoakaan kokemusta eri alojen akateemisesti koulutetuista henkilöistä. Tutkimus on kiinnostava erityisesti sellaisten yritysten edustajille, jotka ovat mukana tekemässä yhteistyötä korkeakoulujen kanssa ja rekrytoimassa vastavalmistuneita nuoria.

9.5 Jatkotutkimusehdotukset

Tämä tutkimus keskittyi yksityisen sektorin yrityksiin, ja mielestäni niiden tutkiminen on tärkeää myös jatkossa, ihan jo pelkästään siitä syystä, että ne ovat Suomen suurimpia työllistäjiä. Lisäksi suuri osa akateemisen tutkinnon suorittaneista yksilöistä haluaa yksityiselle puolelle töihin. Miettiessäni aihetta tätä pro gradu -työtäni varten huomasin, että yksityisen sektorin edustajien ajatuksia akateemiseen tutkintoon liittyen ei ollut aikaisemmin juurikaan tutkittu. Suurin osa niistä tutkimuksista, joissa oli käsitelty akateemista koulutusta, liittyi julkisen sektorin organisaatioihin. Tutkimustani tehdessä löysin kyllä syyn tähän. Kaupallisten yritysten edustajia on hyvin vaikeaa saada osallistumaan tieteellisiin tutkimuksiin, johtuen joko heidän kiireistään tai mielenkiinnon puutteestaan. Tästä seikasta huolimatta pidän tärkeänä sitä, että heidän näkemyksiään tutkittaisiin jatkossa enemmän, ja mielellään kvalitatiivisin menetelmin. Kvantitatiivisia tutkimuksia on tehty muutama 1990-luvun laman yhteydessä, mutta itse pidän tärkeämpänä laadullisten tutkimusmenetelmien käyttöä, koska niiden avustuksella yritysten edustajat pääsevät kertomaan ajatuksiaan vapaammin ilman, että näkemykset laitetaan joihinkin etukäteen määriteltyihin raameihin. Vaikka laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää samalla tavalla kuin määrällisen tutkimuksen tuloksia, ne kertovat kuitenkin enemmän siitä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, etenkin kun kyse on asiasta, jota ei ole aikaisemmin kovinkaan paljon tutkittu.

Tämän tutkimuksen aihealuetta voitaisiin tulevaisuudessa laajentaa niin, että käsiteltäisiin nykyajan työelämää ja siinä olevia haasteita akateemisen tutkinnon kannalta. Lisäksi ammattikorkeakoulun ja yliopiston välisiin eroihin voitaisiin paneutua enemmän. Tässä tutkimuksessa viitekehystenä ollut rekrytointi on aika kapea-alainen ilmiö, joten pelkästään sen ympärille ei välttämättä saada kehiteltyä paljonkaan suurempaa tutkimusta. Siksi näkökulmaksi kannattaisi ottaa joku laajempi ilmiö, kuten nyt vaikka 2010-luvun työelämä tai pienemmällä mittakaavalla jonkin yrityksen henkilöstön kehittäminen. Lisäksi jatkossa voitaisiin keskittyä tarkemmin johonkin tiettyyn koulutusalaan, tai sitten mukaan otettavat yritykset olisivat vain joltain tietyltä toimialalta. Tässä tutkimuksessa akateemista rekrytointia käsiteltiin hyvin yleisellä tasolla, eikä tutkimuksen kohderyhmälle laitettu suuria rajoitteita niiden taustojen mukaan. Kuitenkin tiivistämällä kohderyhmää tutkimukseen saadaan enemmän fokusta ja sen anti on silloin runsaampaa.

LÄHTEET

- Ahola, S. 1989. Koulutuksella tuotetut ja työssä vaadittavat kvalifikaatiot. Teoksessa Kivinen, O., Rinne, R., Ahola, S. & Kankaanpää, A. (toim.) Työelämä, koulutus ja ennusteet. Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 39-75.
- Ahola, S., Kivinen, O. & Rinne, R. 1991. Koulutuksesta työelämään. Koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytyminen. Koulutussosiologian tutkimusyksikön tutkimusraportteja: 7. Turku: Turun yliopisto.
- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. (toim.) Laadullisen tutkimuksen työtapoja, 114-160.
- Akava. 2010. Ylemmät toimihenkilöt. Haettu 24.8.2010. Saatavissa: http://www.akava.fi/yleisesittely/organisaatio/neuvottelujarjestot/ylemmat_toimihenkilot_ytn
- Alamäki, K. 1992. Korkeakoulutetun työvoiman rekrytointi julkisella ja yksityisellä sektorilla. Oulun yliopiston opintoasiaintoimiston julkaisuja. Sarja A: 4. Oulu: Oulun yliopisto.
- Andrews, J. & Higson, H. 2008. Graduate employability: 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe* 33 (4), 411-422.
- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2003. Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY.
- Arkes, J. 1999. What do education credentials signal and why employers value credentials? *Economics of Education Review* 18 (1), 133-141.
- Asp, E. & Peltonen, M. 1980. Työn sosiologia. Keuruu: Otava.
- Barnett, R. 2004. Learning for an unknown future. *Higher Education Research and Development* 23 (3), 247-260.
- Broady, D. 1994. Piilo-opetussuunnitelma. Tampere: Vastapaino.
- Brown, P. & Hesketh, A. 2004. The mismanagement of talent: employability and the jobs in the knowledge economy. Oxford: Oxford University Press.
- Coleman, J. S. 1991. Matching processes in the labor market. *Acta Sociologica* 34 (1), 3-12.

- Cope, C. 2004. Ensuring validity and reliability in phenomenographic research using the analytical framework of a structure of awareness. *Qualitative Research Journal* 4 (2), 5-18.
- Ellström, P-E. 1997. The many meanings of occupational competence and qualification. *Journal of European Industrial Training* 21 (6), 266-273.
- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, R. & Eteläpelto, A. (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 86-102.
- Haapakorpi, A. 1998. Professio tulevaisuudessa – etu, loukku vai mahdollisuus. Teoksessa Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.) *Yliopistot ja muuttuva työelämä*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: B 60. Turku: Turun yliopisto, 43-64.
- Haapakorpi, A. 2000. Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen – akateemisten urat ja toimenkuvat. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä: 33. Saarijärvi: Gummerus.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2006. Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia – kognitiotieteellinen näkökulma. Teoksessa Parviainen, J. (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampere University Press, 214-272.
- Hasselgren, B. & Beach, D. 1996. Phenomenography – A “good-for-nothing brother” of phenomenology or Phenomenography is what phenomenographers do when doing phenomenography. Haettu: 01.05.2010. Saatavissa: <http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/misc/constr/goodno2.html>
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot. Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja: 2. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, S. 2006. Koulutuksen kehittävä arviointi. Työkaluja osaamisen johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja: 4. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helenius, B. 1994. Opiskelua yli korkeakoulurajojen. Korkeakouluneuvoston julkaisuja: 1. Helsinki: Opetusministeriö.

- Helenius, B. 1996. Temppelein vartijasta supermarketin hoitajaksi – koulutuksen kään- teinen ohjaussuhde myöhäismodernissa. Teoksessa Helenius, B., Hämäläinen, E. & Tuunainen, J. (toim.) Kohti McDonald's yliopistoa? Näkö- kulmia suomalaiseen korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan. Jyväskylä: Gummerus, 283-299.
- Helo, T. & Uusitalo, R. 1995. Kannattaako korkeakoulutus? Kustannus-hyöty – analyyt- tinen arvio korkeakouluinvestointien tuotoista Suomessa 1975-1990. Kou- lutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja: 24. Turku: Turun yliopisto.
- Hesketh, A. 2000. Recruiting an Elite? Employers' perceptions of graduate education and training. *Journal of Education and Work* 13 (3), 245-271.
- Hesketh, A., Williams, S. & Brown P., 2003. 'Employability in a knowledge-driven economy'. *Journal of Education and Work* 16 (2), 107-126.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käy- täntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosa- keyhtiö Tammi.
- Holm, P., Lilja, R. & Pehkonen, J. 2005. Työmarkkinoiden toimintamuutosten analy- sointi yksilö- ja yrityspaneelien avulla. Tutkimusprojekti. Haettu 20.04.2010. Saatavissa: <http://www.aka.fi/lama/tyomarkkinoidentoimintamuutosten.html>
- Honkanen, H. 2005a. Miten henkilöarviointia tehdään? Teoksessa Honkanen, H. (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita, 53-97.
- Honkanen, H. 2005b. Henkilöarviointimenetelmät. Teoksessa Honkanen, H. (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita, 98-160.
- Huusko, M. 2006. Sivistysyliopiston mahdollisuus. Teoksessa Ursin, J. & Välimaa, J. (toim.) Korkeakoulutus teoriassa – näkökulmia ja keskustelua. Koulutuk- sen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 115-134.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena. *Kasvatus* 37 (2), 162-173.
- Hytönen, T. 2003. International briefing 14: training and development in Finland. *Inter- national Journal of Training and Development* 7 (2), 124-137.

- Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen kat-
saus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylän yliopiston
opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä: 21. Jyväsky-
lä: Jyväskylän yliopisto.
- Jakku-Sihvonen, R. 2005. Kasvatustieteiden opetus ja asiantuntijan arkipätevyys. Teok-
sessa Jakku-Sihvonen, R. (toim.) Uudenlaisia maistereita. Kasvatusalan
koulutuksen kehittämislinjoja. Jyväskylä: PS-kustannus, 125-150.
- Järvinen, M-R. 1998. Korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö: retoriikkaa vai todelli-
suutta. Teoksessa Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.) Yli-
opistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiede-
kunnan julkaisuja: B 60. Turku: Turun yliopisto, 65-99.
- Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. 1998. Yliopistot valintojen edessä. Teoksessa
Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.) Yliopistot ja muuttuva
työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: B 60.
Turku: Turun yliopisto, 233-237.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittä-
mismahdollisuudet. Jyväskylä: Gummerus.
- Kauhanen, J. 2004. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: WSOY.
- Kirjonen, J. 1997. Asiantuntijaksi työelämään. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, R. &
Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslai-
tos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 30-47.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1989. Koulutettuna työhön. Teoksessa Kivinen, O., Rinne, R.,
Ahola, S. & Kankaanpää, A. (toim.) Työelämä, koulutus ja ennusteet.
Opetusministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 10-38.
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1993. Työ ja koulutusmarkkinoiden toiminta – haaste EY:n
koulutuspolitiikalle. *Aikuiskasvatus* 13 (1), 21-29.
- Korosuo, H. & Järvinen, A. 1990. Henkilöstöhankinta yrityksen menestystekijänä. Juva:
Tietosanoma.
- Kouvonen, S. 2007. Talouden kansainvälistyminen muokkaa yksityisen sektorin työ-
markkinoita. *Tilastokeskus. Hyvinvointikatsaus* 17 (4), 23-27.
- Kuoppala, K. 2008. Liikettä akateemisessa työssä ja akateemisilla työmarkkinoilla. Tie-
depolitiikka 33 (2), 4-7.

- Kurtakko, K. 1995. Ammattikorkeakoulu instituutiona. Teoksessa Lampinen, O. (toim.) Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistolle. Tampere: Gaudeamus, 104-113.
- Larjovuori, R-L. 2002. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen imagokartoitus. Tampereen Yliopiston liiketaloudellinen tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lehtinen, E. & Palonen, T. 1998. Yliopistojen rooli asiantuntijuuteen kouluttamisessa: amerikkalaisten ja suomalaisten strategioiden pohdintaa. Teoksessa Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: B 60. Turku: Turun Yliopisto, 101-124.
- Luukkainen, P. 2010. Yksi tutkinto – monta uraa. Kasvatustieteen maisterin työelämäosaaminen valmistuneiden ja työnantajien silmin. Pro gradu -tutkielma. Turku: Turun yliopisto.
- Markkanen, M. 1999. Etsi, arvioi ja valitse: onnistunut rekrytointi. Juva: WSOY.
- Marton, F. 1981. Phenomenography – describing conceptions of the world around us. Instructional Science. Haettu: 03.05.2010. Saatavissa: <http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/misc/constr/phegraph.html>
- Marton, F. 1994. Phenomenography. The International Encyclopedia of Education. Haettu: 03.05.2010. Saatavissa: <http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/civil/main/1res.appr.html>
- Martti, S. 1999. Koulutus, työmarkkinat ja elämäntilanne. Teoksessa Linnakangas, R. (toim.) Koulutus ja elämäntilanne: näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 287-311.
- Naumanen, P. & Silvennoinen, H. 1996. Löytyykö töitä? Työelämän koulutustarpeet. Osa 2. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Helsinki: Työministeriö.
- Niemi, J. 2009. Yliopistouudistuksen sukupuolivaikutukset? Kasvatus & Aika 1 (3), 63-69.
- Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia: nro 85. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Ollus, M., Lovio, R., Mieskonen, J., Vuorinen, P., Karko, J., Vuori, S. & Ylä-Anttila, P. 1990. Joustava tuotanto ja verkostotalous: tekniikan, talouden ja yhteiskunnan vuorovaikutus 1990-luvulla. Jyväskylä: Gummerus.

- Ontronen, S. 2005. Henkilöarviointi ostajan näkökulmasta. Teoksessa Honkanen, H. (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita, 222-229.
- Opetusministeriö. 2010a. Yliopistot ja yhteistyöverkostot. Valtioneuvosto. Haettu 20.04.2010. Saatavissa:
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/yliopistokoulutus/yliopistot/?lang=fi>
- Opetusministeriö. 2010b. Ammattikorkeakoulutus ja sen kehittäminen. Valtioneuvosto. Haettu 20.04.2010. Saatavissa:
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=fi>
- Otala, L. 2004. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Helsinki: WSOY.
- Parjanen, M. 1999. Yliopiston uusi rooli: oppimisen meklari. Teoksessa Parjanen, M. (toim.) Oppimisen ja laadun kiasma. Vammala: Tampere University Press, 31-51.
- Peltari, P. 1998. Kvalifikaatio vai kvalifikaatiovaatimus? Futura 17 (1), 86-93.
- Peteri, S. 1999. Pitenevä koulutusura – lyhenevä työura. Teoksessa Linnakangas, R. (toim.) Koulutus ja elämäntietä: näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 263-284.
- Pirttilä, I. 1997. Teoria, markkina-analyysi ja futurologinen silmä eksperttiyden ehtona. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, R. & Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 73-82.
- Poropudas, O. & Mäkinen, R. 2001. 90-luvun koulutuspolitiikan taustat ja yleispiirteet. Teoksessa Mäkinen, R. & Poropudas, O. (toim.) Irtiotto 90-luvun koulutuspolitiikasta. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: B 67. Turku: Turun yliopisto, 11-32.
- Poropudas, O. & Volanen, M.V. 2003. Kohti asiantuntijayhteiskunnan koulutuspolitiikkaa. Helsinki: Omakirja.
- Prokou, E. 2008. The emphasis on employability and the changing role of the university in Europe. Higher Education in Europe 33 (4), 387-394.
- Pyöriä, P. 2006. Tietoyhteiskunta, tietotyö ja asiantuntijuus. Teoksessa Parviainen, J. (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampere University Press, 55-81.

- Raivola, R. 1997. Koulun ja koulutuksen yhteiskunnallinen relevanssi. Teoksessa Jakku-Sihvonen. (toim.) Onnistuuko oppiminen – oppimistuloksien ja opetuksen laadun arviointiperusteita peruskoulussa ja lukiossa. Arviointi: 3. Helsinki: Opetushallitus, 19-38.
- Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Juva: WSOY.
- Raivola, R. 2003. Vieläkö yliopistoa tarvitaan? *Aikuiskasvatus* 23 (1), 66-69.
- Rajala, J. & Rouhelo, A. 1998. Yliopistosta työelämään – näkökulmia akateemisten työllistymisestä. Teoksessa Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: B 60. Turku: Turun Yliopisto, 125-150.
- Rinne, R. 1997. Koulu ja työ jälkimodernissa yhteiskunnassa. *Kasvatus* 28 (5), 446-456.
- Rinne, R. 1998. Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: B 60. Turku: Turun Yliopisto, 13-42.
- Rinne, R. 2003. Uusliberaali ajattelutapa on pesiytynyt suomalaiseenkin korkeakoulupolitiikkaan. *Aikuiskasvatus* 23 (2), 152-157.
- Rinne, R., Kivinen, O. & Ahola, S. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa. Koulutussosiologian tutkimusyksikön tutkimusraportteja: 10. Turku: Turun yliopisto.
- Rinne, R. & Salmi, E. 1998. Oppimisen uusi järjestys. Tampere: Vastapaino.
- Rosenbaum, J. E. & Binder, A. 1997. Do employers really need more educated youth? *Society of Education* 70 (1), 68-85.
- Rouhelo, A. 2001. Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja: A 197. Turku: Turun yliopisto.
- Rouhelo, A. 2008. Akateemisten urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Rouhelo, A. & Rautakilpi, S. 2005. Suuret odotukset vai turhat toiveet? Akateemiset generalistit vuosituhaten vaihteen työmarkkinoilla. *Aikuiskasvatus* 25 (1), 36-46.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, T. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, T. (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22-56.
- Räty, T. 1996. Tehokkaasti tiedon ja osaamisen Suomeen – ohjausta vai legitimaatiota? Teoksessa Helenius, B., Hämäläinen, E. & Tuunainen, J. (toim.) Kohti McDonald's yliopistoa? Näkökulmia suomalaiseen korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan. Jyväskylä: Gummerus, 209-245.
- Saarnivaara, M. & Sarja, A. 2007. From university to working life: mentoring as a pedagogical challenge. *Journal of Workplace Learning* 19 (1), 5-16.
- Sandberg, J. 2005. How do we justify knowledge produced within interpretative approaches? *Organizational Research Methods* 8 (1), 41-68.
- Scott, P. 1996. The idea of university in the 21st century: a British perspective. Teoksessa Raggatt, P., Edwards, R. & Small, N. (toim.) *The learning society: challenges and trends*. London: Routledge, 236-254.
- Sennett, R. 2002. *Työn uusi järjestys*. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2007. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Keuruu: Otava.
- Silvennoinen, H. 1992. Koulutus ja työmarkkinoilla pärjääminen. Koulutussosiologian tutkimusyksikön tutkimusraportteja: 9. Turku: Turun yliopisto.
- Silvennoinen, H., Naumanen, P. & Hautala, J. 1994. Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutokseen ja koulutustarpeisiin. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja: 23. Turku: Turun yliopisto.
- Silvennoinen, H. & Pirilä, A. 1992. Lattiatason ideaalityöntekijä. Työministeriö. Työpoliittinen aikakauskirja 35 (4), 13-25.
- Sipilä, J. 1996. *Asiantuntija ja johtaja: miten hallitset nämä kaksi roolia?* Helsinki: WSOY.
- Stewart, T. A. 1997. *Intellectual capital: the new wealth of organizations*. London: Brealey.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. & Karjalainen, A. 1999. Koulutus ja muuttuneet työmarkkinat. Teoksessa Linnakangas, R. (toim.) *Koulutus ja elämäntilanne: näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen*. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 45-88.

- Sundvik, L. 2006. Rekrytointi tiimiin – miten huomioida työyhteisö rekrytointiprosessissa ja päätöksiä tehtäessä. Teoksessa Sundvik, L. (toim.) Toimiva työyhteisö – esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita, 151-180.
- Sveiby, K. E. 1997. The new organizational wealth. Managing and measuring knowledge-based assets. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Teichler, U. & Kehm, B. 1995. Towards a new understanding of the relationship between higher education and employment. *European Journal of Education* 30 (2), 115-132.
- Tilastokeskus. 2010. Helmikuun työttömyysaste 9,2 prosenttia. Haettu 20.04.2010. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/02/tyti_2010_02_2010-03-23_tie_001_fi.html
- Tirronen, J. & Nokkala, T. 2009. Structural development of Finnish universities: achieving competitiveness and academic excellence. *Higher Education Quarterly* 63 (3), 219-236.
- Tomlinson, M. 2008. 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education* 29 (1), 49-61.
- Turtiainen, J. 1999. Työvoiman kvalifikaatioiden ennakointi. Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinokeskuksen julkaisuja: 1. Kouvola: Kaakkois-Suomen TE-keskus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. Haettu 31.10.2010. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/ennakkoarviointi/eettisetperiaatteet.pdf>
- Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY, 160-179.
- Tynjälä, P. & Nuutinen, A. 1997. Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, R. & Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 182-195.
- Uljens, M. 1989. Fenomenografi – forskning om uppfattningar. Lund: Studentlitteratur.

- Uljens, M. 1996. On the philosophical foundations of phenomenography. Göteborg.
Haettu 03.05.2010. Saatavissa:
<http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/misc/constr/phlo.phgr.html>
- Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.
- Varila, J. 1992. Työmarkkinakelpoisuus ja työssä oppiminen. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Välimaa, J. & Hoffman, D. 2008. Knowledge society discourse and higher education. *Higher Education* 56 (3), 265-285.
- Åkerlind, G. S. 2005. Variation and commonality in phenomenographic research methods. *Higher Education Research and Development* 24 (4), 321-334.
- Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijain käsikirja. Helsinki: Gummerus.

LIITTEET

LIITE 1 Esimerkki haastattelupyynnöstä

Hei,

Olen Noora Kaksonen, aikuiskasvatustieteen opiskelija Jyväskylän yliopistosta. Olen tekemässä pro gradu – tutkielmaani, joka käsittelee akateemisen tutkinnon asemaa asiantuntijatehtävien rekryointipäätöksissä yksityisellä sektorilla. Huomio siinä kiinnitetään niihin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan ylempiin korkeakoulututkintoihin, joista ei valmistuta suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin vaan tutkinnot antavat lähinnä yleisiä valmiuksia työelämään.

Tutkielmani aineistoa varten etsin haastateltavia, jotka ovat olleet mukana tällaisen yleisakateemisen maisterin rekryointiprosessissa. Olen kiinnostunut niistä rekryointitilanteista, joissa akateemisesti koulutettu henkilö on rekrytoitu hänen koulutustaan vastaaviin asiantuntija- ja ylemmän toimihenkilön tehtäviin. Otin Teihin yhteyttä, koska edustatte tunnettua yritystä, ja suurta työnantajaa, jonka henkilöstön joukossa uskoisin olevan myös niitä osaajia, jotka ovat suorittaneet jonkin yleisakateemisista (FM, YTM/VTM tai KM) tutkinnoista.

Pyydänkin, että voisitteko Te itse tai joku toinen yrityksenne edustaja osallistua puhelinhaastatteluun. Haastattelun teemoja ovat: työtehtävien kvaifikaatiovaatimukset, koulutus ja tutkintotodistus henkilöstön valinnassa, rekrytoinnin päätöksentekoprosessi sekä koulutuksen ja työelämän välinen suhde. Haastattelu kestää vajaan tunnin, ja se nauhoitetaan. Siinä esiin tulevia tietoja ei käsitellä tämän tutkimuksen ulkopuolella. Haastateltavan tai yrityksen nimeä ei tulla mainitsemaan tutkimuksessa. Asun Jyväskylässä, ja siksi olen valinnut menetelmäksi puhelinhaastattelun. Haastattelu suoritetaan heti, kun sopiva ajankohta löytyy.

Olen erittäin kiitollinen, jos pystytte auttamaan tutkimukseni tekemisessä ja osallistumaan haastatteluun!

Ystävällisin terveisin,

Noora Kaksonen
Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen laitos
@: noora.kaksonen@jyu.fi
Tel: xxxxxxxxxxxxxx

LIITE 2 Haastattelurunko

HAASTATTELURUNKO

Taustatiedot

- yleistä yrityksestä
- henkilöstö (määrä ja koulutustaustat)
- haastateltavan toimenkuva ja kokemus
- kokemus yleisakateemisista maistereista

Työelämän kvalifikaatiovaatimukset

- työtehtävät
- tehtävissä vaadittu osaaminen ja persoonallisuus
- osaamisen ja persoonallisuuden suhde toisiinsa

Koulutus ja tutkintotodistus

- akateemisesti koulutettuihin liitetyt käsitykset
- tutkintotodistukseen tutustuminen ja sen merkitys
- todistuksen välittämä tieto suhteessa muualta saatuun tietoon
- todistuksen luotettavuus työssä menestymisen ennustajana

Päätöksentekoprosessi

- valintaprosessin eteneminen
- rekrytointikriteerit ja niiden suhde toisiinsa
- lopullinen valinta

Koulutuksen ja työelämän välinen suhde

- koulutuksen ja työelämän vastaavuus
- akateemisen koulutuksen suurin anti työelämään
- ammattikorkeakoulutettujen erot akateemisesti koulutettuihin
- akateemisen koulutuksen kehittämis ehdotukset