

**Yliopisto-opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen ja  
työelämävalmiuksien vahvistaminen – narratiivinen  
tutkimus intervention vaikuttavuudesta**

Johanna Lahtiola & Anniina Muhonen

Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma  
Syyslukukausi 2018  
Opettajankoulutuslaitos, Ohjausala  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Lahtiola, Johanna & Muhonen, Anniina. 2018. Yliopisto-opiskelijoiden urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien vahvistaminen - narratiivinen tutkimus intervention vaikuttavuudesta. Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjausala. 69 sivua.**

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, millaisia tarpeita ja odotuksia Jyväskylän yliopiston opiskelijoilla on urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen sekä onnistuiko suunniteltu ohjausinterventio vahvistamaan näitä taitoja.

Tutkimus pohjautuu Jyväskylän yliopistossa lukuvuonna 2016–2017 toteutettuun Onko hoppu? -seurantakyselytutkimukseen, jossa tutkittiin opiskelijoiden hyvinvointia, opinnoista palautumista sekä urahallinta- ja suunnittelutaitoja. Kyselytutkimuksen pohjalta toteutettiin kehittämistutkimus ryhmämuotoisena ohjausinterventiona. Intervention tavoitteena oli kehittää opiskelijoiden urasuunnittelutaitoja ja työelämävalmiuksia.

Tutkimus on laadullinen, ja aineisto on analysoitu aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä ja narratiivisella analyysillä. Aineisto koostuu interventioon osallistuneiden ( $n = 20$ ) alkuhaastatteluista ja loppuhaastattelukirjoitelmista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että interventioon osallistuneet kaipasivat ohjausta itsetutkiskeluun, urasuunnitteluun, työmarkkinoiden kartoittamiseen, työn hakemiseen ja verkostoitumiseen. Intervention vaikuttavuutta arvioitaessa tuloksista ilmeni kolme ryhmää: Hyötyjät (30%), Säilyjät (50%) ja Pettyjät (20%). Hyötyjien ryhmässä osallistujien odotukset ylittyivät, Säilyjien ryhmässä odotuksiin vastattiin ja Pettyjien osalta interventio ei vastannut odotuksiin. Jokainen ryhmä jakautui vielä kahteen tyyppiin sen perusteella, kuinka suuret odotukset osallistujilla ennen interventiota oli.

Tutkimuksen tulosten pohjalta interventiota voidaan pitää vaikuttavana, sillä 80% osallistuneista hyötyi interventiosta. Lisäksi monien osalta interventio onnistui kehittämään taitoja, joita osallistujat eivät intervention alussa edes odottaneet. Tulokset osoittavat myös, että korkeakoulujen tarjoamalla uraohjauksella on tarvetta ja merkitystä opiskelijoiden elämänsuunnittelun ja työelämään valmistautumisen kannalta.

Asiasanat: urasuunnittelutaidot, työelämävalmiudet, korkeakouluohjaus, interventio, sisällönanalyysi, narratiivinen analyysi

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
1.1	Siirtyminen opiskelusta työelämään.....	6
1.2	Urasuunnittelutaidot ja työelämävalmiudet.....	9
1.3	Uraohjaus korkeakouluissa .....	14
1.4	Urapolulla.fi -verkkopalvelu intervention taustalla.....	19
1.5	Tutkimuskysymykset .....	23
<b>2</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>24</b>
2.1	Tutkimukseen osallistujat.....	24
2.2	Tutkimusasetelma ja -menetelmät.....	25
2.3	Narratiivisuus tutkimuksen lähestymistapana .....	26
2.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja narratiiviset menetelmät .....	28
2.5	Eettiset ratkaisut ja luotettavuus .....	34
<b>3</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>38</b>
3.1	Opiskelijoiden urasuunnittelutaitoihin ja työelämävalmiuksiin liittyvät ohjaustarpeet .....	38
3.2	Miten interventio vastasi tutkittavien odotuksiin?.....	41
3.3	Tulosten yhteenveto .....	50
<b>4</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>52</b>
4.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	53
4.2	Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet.....	61
4.3	Jatkotutkimuskohteet .....	62
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>64</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>70</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämän kuvataan olevan nopean muutoksen alla. Muutoksiin vaikuttavat muun muassa globalisaatio, teknologian kehitys ja kiristynyt kilpailu, jolloin myös yksilöiden tulee sietää epävarmoja työmarkkinoita ja sosiaalisia paineita. Ammattirakenteiden muutosten myötä yksilöiden urapolut ovat yhä monimuotoisempia ja sisältävät usein siirtymiä työtehtävien välillä, joten urahallintaan liittyvät taidot ja valmiudet tulevat keskeisiksi. (Rouhelo, 2014, 13, 16; Bridgstock, 2009; Lairio, Penttinen & Penttilä, 2007, 69; Killeen, 1996, 3–12.) Uraohjauksen on mukauduttava vastaamaan kunkin aikakauden vaatimuksia, ja tästä syystä työelämään valmistautumisen tulee alkaa jo opintojen aikana. Työelämän muutosten myötä uraohjaus on siirtynyt myös korkeakouluihin, joissa ohjauksen tarve on kasvanut (Lairio ym., 2007, 70; Lairio & Puukari, 2000, 161; Killeen, 1996, 15).

Suomalaisen koulutuksen yhtenä tavoitteena onkin varmistaa sulava siirtymä opinnoista työelämään, ja tässä tavoitteessa ohjaus on merkittävässä roolissa. Opiskelijoiden ohjaustarpeet ovat kuitenkin suuremmat kuin tämänhetkiset ohjauksen resurssit. (Penttinen, Skaniakos, Karhu & Lairio, 2013, 883–884.) Onkin siis syytä kiinnittää huomiota ohjauspalveluiden kohdentamiseen ja ohjauksen vaikuttavuuteen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää: 1) Jyväskylän yliopiston opiskelijoiden ohjaustarpeita urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen sekä 2) toteutetun ohjausintervention vaikuttavuutta näiden tarpeiden kehittämisessä.

Tutkimus pohjautuu Jyväskylän yliopistossa lukuvuonna 2016–2017 toteutettuun Onko hoppu? (Hyvinvointi, OPiskelusta Palautuminen ja Urahallinta- ja suunnittelutaidot) -seurantakyselytutkimukseen. Tutkimuksen tulokset osoittivat yliopisto-opiskelijoiden kaipaavan henkilökunnalta ohjausta erityisesti opintojen edistämiseen (54%), työelämätaitojen ja -kontaktien kehittämiseen (68%) sekä valmistumisen jälkeisen elämän suunnitteluun (67%). Seurantatutkimuksen pohjalta toteutettiin kehittämistutkimus ryhmämuotoisena ohjausinterventiona. Intervention tavoitteena oli Urapolulla.fi -verkkopalvelua ([www.urapolulla.fi](http://www.urapolulla.fi))

hyödyntäen vahvistaa opiskelijoiden urasuunnittelutaitoja ja työelämävalmiuksia ryhmäohjauksen ja vertaistuen avulla. (Rantanen, 2018.)

Ohjaukseen liittyvien interventioiden vaikuttavuuden todistaminen on nyky-yhteiskunnassa yhä tärkeämpää, sillä palvelujärjestelmät ovat muuttuneet markkinalähtöisiksi. Tästä syystä ohjauspalvelun tuottajan on pystyttävä todistamaan tilaajalle palvelun tehokkuus. (Leiman, 2008, 127–128.) Ohjausinterventioiden vaikuttavuuden tutkimista voidaan siis pitää perusteltuna ja merkityksellisenä.

## 1.1 Siirtyminen opiskelusta työelämään

Siirtymävaihe opiskelusta työelämään on merkittävä siirtymä ihmisen elämässä, sillä vaiheeseen sisältyy tulevaisuuden kannalta merkittäviä valintoja ja mahdollisuuksia kasvulle (Lairio ym., 2007, 69–75; Heckhausen, 2002). Suomessa opiskelijat siirtyvät tavallisesti työelämään vähitellen jo opintojen aikana, pääasiassa opintojen loppuvaiheessa. Opiskelijat pitävät työkokemuksen kerryttämistä merkittävänä valmistumisen jälkeiseen työelämään sijoittumisen kannalta, erityisesti jos taustalla on oman alan työkokemusta. (Lairio ym., 2007, 97.) Lairion ja Penttisen (2006, 151) tutkimuksessa korkeakouluopiskelijoiden keskuudesta nousi kolme kategoriaa työelämään siirtymiseen liittyvistä tuntemuksista. Vajaa kymmenes koki työelämään siirtymisen valmistumisen luontevana jatkumona, noin kolmannes näki sen haasteena ja mahdollisuutena, mutta lähes puolet opiskelijoista liitti siirtymävaiheeseen epävarmuuden, ahdistuksen ja pelon tunteita.

**Kehityopsykologinen näkökulma.** Arnettin (2004, 3–17, 21–23) mukaan valmistuminen ja työelämään siirtyminen sijoittuvat usein ihmisen elinkaarella muotoutuvan aikuisuuden (emerging adulthood) vaiheeseen. Vaihetta kutsutaan muotoutuvan aikuisuuden vaiheeksi, sillä se ei vastaa pidentynyttä nuoruutta eikä nuorta aikuisuutta, vaan asettuu näiden vaiheiden välille. Muotoutuva aikuisuus on nyky-yhteiskunnan luoma ja kehittyneille kulttuureille ominainen vaihe, sillä se ajoittuu enimmäkseen 18–25 ikävuosien välille, ja tälle ikävaiheelle ominaiset piirteet ovat muuttuneet suuresti viimeisten vuosikymmen-

ten aikana. Sen sijaan, että 20-vuotiailla olisi sen hetkisenä tavoitteena mennä naimisiin, perustaa perhe ja löytää pitkäaikainen työ, he ennemmin käyttävät aikaa mahdollisuuksien etsimiseen ja pohtimiseen sekä oman elämänpolun rakentamiseen. Seuraavat viisi piirrettä kuvaavat muotoutuvaa aikuisuutta: 1) identiteetin muotoutuminen mahdollisuuksien pohtimisen kautta, 2) elämäntilanteen epävakaus ja suunnitelmien jatkuva uusiminen, 3) omaan itseen ja itsenäisiin päätöksiin keskittyminen, 4) kokemus kahden vaiheen välissä olemisesta ja 5) suuret unelmat ja monipuoliset mahdollisuudet.

Identiteetin muotoutumiseen liittyy oleellisesti työmahdollisuuksien pohtiminen ja sen selvittäminen, millainen työ vastaisi omiin vahvuuksiin ja mielenkiinnon kohteisiin (Arnett, 2004, 144–149). Urakehitysteoriat tuovat urapohdintaan näkökulman siitä, että yksilön käsitykset ovat vahvasti sidoksissa sen hetkiseen kehitysvaiheeseen (Law, 1996, 47–50). Superin (1968, 20–22) kehityksellinen minäkuvateoria (Life-span, Life-space) kuvaa tätä ikävaiheiden kytkeytymistä yksilön urapolkuun, sillä yksilön ammatilliset mieltymykset ja käsitys itsestä muuttuvat ajan kuluessa ja kokemuksen kertyessä. Yksilön kehittymistä voidaan ohjata enimmäkseen tukemalla kypsymisen ja itsetuntemuksen kehittymisen prosessia, sillä nämä tekijät mahdollistavat myös ammatillisen kehittymisen. Ihmisen elämänvaiheet voidaan jakaa kasvun, kokeilemisen, vakiinnuttamisen, ylläpitämisen ja irtaantumisen vaiheisiin. Muotoutuva aikuisuus asettuisi tässä teoriassa kokeilemisen ja vakiinnuttamisen vaiheisiin sekä niiden välimaastoon.

Muotoutuvan aikuisuuden aikana työlle asetetaan usein kovia vaatimuksia, sillä työn toivotaan olevan hyväpalkkaista sekä tarjoavan mahdollisuuksia toteuttaa itseään (Lairio & Penttinen, 2006, 150, 154; Arnett, 2004, 144–149). Työlle annetaan suuri merkitys myös taitojen kehittämisen ja oman urapolun rakentamisen suhteen. Näistä syistä urapolut sisältävät usein paljon työstä toiseen vaihtamista, eri työtehtävien kokeilemistä ja oikean työn löytäminen saattaa kestää pitkään. Toisaalta löytyy myös heitä, erityisesti teknillisiltä aloilta, jotka löytävät hyvinkin suoraviivaisesti heille itselleen sopivan työn. (Arnett, 2004, 3–9, 144–149, 163.)

Suuret odotukset ja vaatimukset saattavat kuitenkin törmätä yhteen työelämän realiteettien kanssa, sillä ideaalia työtä ei välttämättä ole tarjolla (Arnett,

2004, 3–6, 163). Muotoutuva aikuisuus on suurten unelmien vaihe, mutta se on myös täynnä epävarmuutta tulevaisuudesta ja kamppailua vapauden ja aikuisuuden vastuiden välillä. Koska aikuisuuden vastuisiin liitetään oman itsenäisyyden ja spontaaniuden menettäminen sekä mahdollisuuksien supistuminen, siirretään aikuisuutta ja sen tarjoamaa vakautta myöhemmäksi.

**Työelämään sijoittuminen.** Sijoittuminen työelämään on sekä yhteiskunnan että yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeää, sillä työttömyys koetaan usein yksilön kelpaamattomuutena ja epäonnistumisena (Poutanen, 2014, 11). Siirtymä vaatiikin yksilöltä selviytymis- ja päätöksentekokykyä (Lairio ym., 2007, 75; Heckhausen 2002), mutta siihen vaikuttavat yksilön omien taitojen lisäksi monet yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät, kuten työllisyystilanteen muutokset ja se, mihin elämänvaiheeseen eri siirtymät ajoittuvat (Lairio ym., 2007, 69–75).

Työelämään sijoittumista voidaan tarkastella myös kontekstuaalisten tekijöiden pohjalta. Kontekstuaalisiin tekijöihin lukeutuu yksilön sosiaalinen pääoma, joka koostuu sosiaalisista verkostoista ja niiden tarjoamista resursseista. (Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002.) Nämä verkostot saattavat vaikuttaa yksilön työn etsintään ja valintaan, sillä kontaktien kautta voidaan työllistyä väliaikaisesti työtehtäviin. Muut ihmiset voivat toimia inspiroivina esikuvina tai muilla tavoin vaikuttaa yksilön valintoihin. Vanhempien urapolkua saatetaan alkaa toistaa, vaikkei se välttämättä olisikaan oman identiteetin mukaista. (Arnett, 2004, 154–157.)

Kouluttautumista pidetään suurella arvolla työn saannin kannalta, mutta hyvään koulutukseen pääseminen ei ole itsestään selvää (Arnett, 2004, 145, 163). Korkeakoulutuksen ei kuitenkaan enää tänä päivänä ajatella takaavan parempia työllistymismahdollisuuksia, vaan myös korkeakoulutetut kohtaavat urakehityksessään epävarmuutta ja työllistymisvaikeuksia (Rouhelo, 2014, 14). Valmistumisvaiheeseen liittyy usein epävarmuutta alanvalinnasta, alan mahdollisuuksista työmarkkinoilla sekä koulutuksen antamista työelämävalmiuksista. Muun muassa työllisyysmarkkinoiden laajeneminen vaikeuttaa vastavalmistuneiden työllistymistä, sillä opiskelijat eivät välttämättä työllisty suoraviivaisesti oman alansa työtehtäviin. (Penttinen ym., 2014, 10.) Lisäksi ammattien ja työtehtävien rajat ovat hämärtyneet ja kilpailu työpaikkojen välillä on suurta. Työsuhteet ovat



muuttuneet katkonaisemmiksi, ja työmarkkinoiden ennustaminen on vaikeutunut niiden ollessa jatkuvassa muutoksessa. (Lairio ym., 2007, 69–75.) Kun työnhakijoiden ammattitaito ei vastaa työmarkkinoilla avautuvia paikkoja ja niihin liittyviä vaatimuksia, on kyse rakennetyöttömyydestä (Tapaninen 2000, 25). Toisaalta työllisyysmarkkinoiden laajeneminen tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden sijoittua monipuolisesti erilaisiin työtehtäviin tutkinnosta huolimatta (Keskinarkaus & Liimatainen, 2014, 103; Lairio ym., 2007, 91; Watts, 1996, 129).

Siirtymävaiheen tarjoamien mahdollisuuksien lisäksi sisältää se epävarmuutta ja riskejä syrjäytymiselle (Lairio ym., 2007, 69–75; Heckhausen 2002). Jos nuori ei pääse työurallaan alkuun eikä saa vakiinnutettua rooliansa työmarkkinoilla, kutsutaan tätä työttömyyden muotoa alkutyöttömyydeksi (Tapaninen, 2000, 24–27). Alkutyöttömyys saattaa vaikuttaa työelämään siirtyvän itseluottamukseen, toimeentuloon, luottamukseen tulevaisuudessa pärjäämiseen (Tapaninen, 2000, 24–27) sekä tuleviin uravalintoihin. Yksilön työuran hallintaa vaikeuttaa myös muuttuvan työelämän luomat jatkuvat paineet yksilön kehittämiselle ja oppimiselle. Valmistuvan opiskelijan on siis vaikea löytää selkeää identiteettiä työurallaan, mikä saattaa aiheuttaa ahdistusta. (Lairio ym., 2007, 69–75.)

## 1.2 Urasuunnittelutaidot ja työelämävalmiudet

Työelämään sijoittumisen ja työllistymisen ylläpitämisen kannalta keskeistä on yksilön riittävä valmistautuminen tähän vaiheeseen. Riittävä valmistautuminen muotoutuu henkilökohtaisten tavoitteiden ja taitojen hahmottamisesta, työmarkkinoiden vaatimusten ymmärtämisestä ja kyvystä sitoutua aktiivisesti uranrakennusprosessiin. (Bridgstock, 2009.)

**Uran määrittely.** Uraa voidaan tarkastella monesta näkökulmasta, ja sen määrittely heijastaa sen hetkisen yhteiskunnan ja kulttuurin piirteitä (Poutanen, 2014, 10). Lähteenmäen (1995, 28–31) mukaan uraa voidaan tarkastella objektiivisesta, subjektiivisesta tai organisatorisesta uratulkinnasta käsin. Objektiivinen uratulkinta on näistä perinteisin, ja sen mukaan ura on yksilön nousujohteista siirtymistä työpaikasta tai -tehtävästä toiseen. Toisaalta Poutasen (2014, 11–12)

mukaan objektiivisen uratulkinnan kaltainen määritelmä uralle ei päde nykyiseen yksilöllisyyttä korostavaan, talousajattelun hallitsemaan ja huonosti ennakoitavissa olevaan työelämään. Sen sijaan hän painottaa uratulkinnan subjektiivisen näkökulman soveltuvan nykyiseen haastavaan aikakauteen. Subjektiivisessa uratulkinnessa painotetaan yksilöllistä näkökulmaa, ja urakehitys nähdään jatkuvana oppimisprosessina, jonka kautta myös yksilön ammatillinen identiteetti kehittyy. Organisatorinen uratulkinna taas painottuu organisaation näkökulmaan. Siinä yksilön ura nähdään prosessina, jonka avulla myös organisaatio uudistuu. (Lähtenmäki, 1995, 28–31.) Tällä hetkellä ura voidaan siis parhaiten määritellä yksilön näkökulmasta, jolloin uraan liitetään avoimuus yksilön oppimiselle ja kehittymiselle sekä monipuolisille mahdollisuuksille (Poutanen, 2014, 11–12).

**Urasuunnittelutaidot.** Bridgstockin (2009) urahallinta -malli kuvaa keskeisiä tekijöitä valmistuvien opiskelijoiden työelämään sijoittumisen kannalta. Urahallinnan hän määrittelee työn, oppimisen ja muiden elämän osa-alueiden tavoitteelliseksi hallinnaksi, joka rakentuu reflektoinnin, arvioinnin ja päätöksentekoprosessien kautta. Urahallinta koostuu urasuunnittelutaidoista sekä alakohtaisista ja yleisistä työelämätaidoista. Malli ottaa huomioon myös piirteet ja luonteen taipumukset, jotka toimivat yksilöllisinä taustavaikuttajina urahallinnassa. Ihmisten yksilöllisyys ja persoonalliset ominaisuudet nimittäin toimivat päätöksenteon ja uravalintojen taustalla (Holland, 1985; Super, 1968). Mallin avulla avaamme tässä tutkimuksessa käytettävät käsitteet: urasuunnittelutaidot ja työelämävalmiudet.

Urasuunnittelu ei kohdistu mihinkään tiettyyn elämänvaiheeseen, vaan siihen liittyviä taitoja tarvitaan läpi elämän (Pilli-Sihvola, 2000b, 34). Kyseessä on siis yksilön pitkäaikainen prosessi, joka voidaan nähdä osana asiantuntijaksi kasvamista (Lairio ym., 2007, 102). Urahallinnan kaltaisesti urasuunnittelu on suunnitelmallista ja tavoitteellista ajatustyötä, oman toiminnan reflektointia, arvojen tuntemista sekä osaamisen hahmottamista. Tämä tukee oman uran pohdintaa sekä vahvistaa varmuutta toimia ja tehdä päätöksiä epävarmoissa olosuhteissa. (Vesikukka, 2001, 115; Pilli-Sihvola, 2000a, 102; Pilli-Sihvola, 2000b, 34.)

Urasuunnittelun taustalla ovat urasuunnittelutaidot, jotka voidaan jakaa itsensä johtamisen ja uran rakentamisen taitoihin. Itsensä johtamisen taidot koostuvat käsityksistä itsestä, omista arvoista, kyvyistä, mielenkiinnon kohteista ja tavoitteista. (Bridgstock, 2009.) Toisin sanoen, itsetuntemuksesta (Brown, 2016; Law & Watts, 2003). Uran rakentamisen taidot taas ovat taitoja, joita tarvitaan työelämässä navigoimiseen ja etenemiseen. Näitä ovat esimerkiksi tiedon löytäminen ja hyödyntäminen, työnhakutaidot ja verkostoitumisen taidot. (Bridgstock, 2009.)

**Työelämävalmiudet.** Urasuunnittelutaitojen lisäksi työelämässä selviytymiseen tarvitaan työelämävalmiuksia. Työelämävalmiudet ovat taito nähdä työelämän tarjoamia mahdollisuuksia sekä tavoitteellisesti suuntautua haluamalleen alalle (Penttinen, Skaniakos & Lairio, 2013, 887; Penttinen ym., 2007, 8). Näin ollen, uran rakentamisen taidot ovat keskeinen osa myös työelämävalmiuksia. Tämän lisäksi työelämävalmiuksiin lukeutuvat alakohtaiset taidot ja yleiset työelämätaidot, kuten teknologinen osaaminen ja yhteistyökyky, joita tarvitaan yleisesti työelämässä. (Bridgstock, 2009.)

Työnhakutaidot ja siten työnhakuprosessin tuntemus ovat siis oleellisia työelämävalmiuksia tarkasteltaessa (Penttinen ym., 2013, 887; Penttinen ym., 2007, 8). Brown (2016, 270–275) kuvailee työnhakuprosessin muodostuvan tyypillisesti kolmesta vaiheesta: 1) itsetuntemuksen kautta uratavoitteiden asettaminen, 2) työllisyysmarkkinoihin perehtyminen ja 3) työllistymistaitojen kehittäminen. Ensimmäinen vaihe kuvaa sitä, kuinka työelämään suuntautuessaan työnhakijan tulee keskittyä itsetuntemuksen kehittämiseen sekä omien heikkouksien ja vahvuuksien selvittämiseen. Tämä on tärkeää, jotta omia taitoja pystyy vertaamaan haettavan työn vaatimuksiin. Mallin toisessa vaiheessa rajataan maantieteellisesti alue, josta töitä voidaan hakea, ja perehdytään tarkemmin kyseisellä alueella oleviin työmahdollisuuksiin. Kolmannessa vaiheessa pohditaan sitä, miten saa markkinoitua itsensä uudelle työnantajalle. Tähän liittyvät esimerkiksi työhakemusten tekeminen ja haastatteluihin valmistautuminen.

Nykypäivän työnhakija on haastavassa tilanteessa työelämävalmiuksien kehittämisen kannalta, sillä vaatimukset ovat kovat. Brown (2016, 274) viittaa Ya-

tes'n tutkimukseen, jossa työnhakijoiden tuli kuvailla työnhakuprosessissa tarvitsemiaan taitoja. Itsearviointitaitoja, päätöksentekotaitoja sekä tietämystä työhausta pidettiin tärkeimpinä osa-alueina, kun taas koulutuksesta saatua alakohdasta tietämystä ei painotettu. Myös Ebyn, Buttsin ja Lockwoodin (2003) tutkimuksen tulokset osoittivat, että selkeät urasuunnitelmat ja hyvän itsetuntemuksen omaavat opiskelijat työllistyivät toisia paremmin.

**Urasuunnittelu ja päätöksentekoprosessi.** Työelämään siirryttäessä ja sen aikana tapahtuvissa muutostilanteissa yksilö joutuu pohtimaan erilaisia vaihtoehtoja siitä, miten edetä urallaan ja elämässään (Amundson, 2005, 109). Urasuunnittelun ja tilanteiden ratkaisemisen kannalta keskeisenä on siis päätöksentekoprosessi, jossa yksilö oppii lisää itsestään, työmahdollisuuksistaan ja pyrkii tekemään ratkaisuja näihin tietoihin perustuen (Amundson, 2005, 109; Pilli-Sihvola, 2000b, 35). Myös elämänvaiheella on merkityksensä päätöksenteossa, eikä hyviä uraan liittyviä päätöksiä voida tehdä ennen riittävän kypsyyden saavuttamista (Hodkinson & Sparkes, 1997, 29–32; Law, 1996, 47–50).

Yksilöä voidaan tukea ottamaan vastuuta päätöksenteosta erilaisten strategioiden avulla (Amundson, 2005, 109; Watts, 1996, 130). Päätöksenteon kannalta on tärkeää, että saatavilla on riittävästi yksityiskohtaista ja ajantasaista tietoa (Pilli-Sihvola, 2000b, 35), ja ensimmäinen askel onkin selvittää, minkä asian suhteen päätös täytyy tehdä. Nuorille tyypillistä on tarve saada aikaan selkeä koko loppuelämää kattava suunnitelma. Tämä ei kuitenkaan usein ole mahdollista, vaan heidän tulisi ymmärtää, että usein riittävää on hahmottaa ensimmäinen askel kohti tavoitetta. (Amundson, 2005, 109.)

Päätöksentekostrategiat voidaan karkeasti jakaa kognitiivisiin päätöksentekomenetelmiin ja intuitiiviseen päätöksentekoon (Amundson, 2005, 110). Kognitiivisessa päätöksenteossa tietoisesti mietitään esimerkiksi eri vaihtoehtojen hyviä ja huonoja puolia. Asioiden kirjoittaminen ylös saattaa selkeyttää päätöksentekoa ja auttaa näkemään asioita uudesta näkökulmasta. Intuitiivisessa päätöksenteossa tärkeintä on, että päätös tuntuu oikealta, eikä keskeistä ole erilaisten vaihtoehtojen punnitseminen.

Gelattin (1989) mukaan päätöksentekoa ei kuitenkaan nykyisessä muuttuvassa yhteiskunnassa voida jakaa kognitiiviseen ja intuitiiviseen. Ajatellaan, että

selviytyäkseen yksilön on löydettävä tasapaino järkeen perustuvan ja vaistonvaraisen päätöksenteon välille. Tästä hän käyttää käsitettä positiivinen epävarmuus. Pärjätäkseen työelämässä yksilöiden on osattava tunnistaa tulevaisuuteen liittyvä epävarmuus, mutta kulkea kuitenkin määrätietoisesti eteenpäin. Positiivinen epävarmuus yhdistää siis kaksi vastakkaista näkökulmaa toisiinsa. Amundson (2005, 114) toteaa positiivisen epävarmuuden käsitteen olevan keskeinen erityisesti nuorten kanssa työskentelyssä, sillä heillä on usein tarve asettaa suunnitelmia hyvin pitkälle aikavälille.

Sampson, Reardon, Peterson ja Lenz (2004) ovat kehittäneet uravalintojen ja -päästösten tekemisen tueksi kognitiivisen informaation prosessoinnin mallin (cognitive information processing = CIP). CIP -malli on kehitetty uraohjauksen työkaluksi, ja sen tavoitteena on toimia merkityksellisten uravalintojen tukena ja kehittää ihmisten päätöksentekotaitoja. Pyramidimallin perustan luovat yksilön itsetuntemus sekä koulutus- ja ammattitietoisuus. Keskimäinen taso muodostuu päätöksenteon kehästä (Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, Execution = CASVE), joka koostuu oivaltamisesta, jäsentämisestä, synteessin tekemisestä, arvottamisesta ja toimeenpanosta. CASVE -kehä siis havainnollistaa informaation prosessointia ja on siten oleellinen osa päätöksentekoa. Pyramidin huippu kuvaa päätösten toimeenpanoa, jossa yksilö tarkastelee toimintaansa ja päätöksen tuomia seurauksia.

Sampson ym. (2004) on esittänyt myös, että ohjausta voidaan tarjota kolmella tasolla, riippuen siitä, millaiset valmiudet yksilöllä on tehdä päätöksiä. Nämä tasot ovat *itse-työskentely* (self-help services), *avustettu työskentely* (brief-staff-assisted services) ja *yksilöohjaus* (individual case-managed services). Itse-työskentelyssä ohjattava ottaa suuren vastuun ja ohjaajan rooli prosessissa on vastaavasti pieni tai jopa olematon. Itse-työskentely sopii niille, joilla on hyvät valmiudet uraan liittyvään päätöksentekoon, mutta kaipaavat siihen vain hie-man tukea. Tämän tason ohjaus on mahdollista toteuttaa esimerkiksi internetin välityksellä tai puhelimesta. Toisella tasolla ohjattavan valmiudet ovat keskitasoa ja tukea uraan liittyvään päätöksentekoon kaivataan ensimmäistä tasoa enemmän. Ohjaajan rooli on silti tällä tasolla pieni ja ohjaus voi tapahtua esimerkiksi ryhmäohjauksena kasvotusten tai internetin välityksellä. Viimeisellä tasolla

ohjattavan päätöksentekovalmiudet ovat matalat ja vastaavasti ohjaajan rooli merkittävä. Ohjausta voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmässä ja sen tarkoituksena on saada aikaan yksilölliset oppimissuunnitelmat.

### 1.3 Uraohjaus korkeakouluissa

Lairion ja Penttisen (2006, 148–151) tutkimus osoitti korkeakouluopiskelijoiden olevan huolissaan tulevasta urastaan jo opintojen alkuvaiheessa, ja huolen kasvavan opintojen loppuvaihetta kohti. Yli 75% opiskelijoista ilmaisi käyttävänsä paljon aikaa tulevaisuuden pohtimiseen ja siihen liittyviin kysymyksiin. Ura-aiheiset huolet voidaan jakaa neljään kategoriaan. Ensinnäkin opiskelijat osoittivat huolta oman ammatillisen identiteetin löytämisestä ja kaipasivat varmuutta oikean alan valinnasta. Toiseksi opiskelijat olivat epävarmoja työmahdollisuuksista, jotka heille avautuisivat koulutuksen pohjalta. Kolmanneksi kysymyksiä heräsi koulutuksen antamista valmiuksista työelämään, sillä opiskelijat kokivat epävarmuutta siirtyä työelämään koulutuksesta opittujen tietojen ja taitojen pohjalta. Neljänneksi huolta heräsi työmarkkinoiden tarjoamista mahdollisuuksista. Opiskelijat pitivät omaa tutkintoa ja pätevyyttä vastaavan työpaikan löytämistä haastavana.

Tulevaisuuteen ja uraan kohdistuva huoli vaihtelee tiedekunnittain. Esimerkiksi humanistisilta aloilta voidaan usein työllistyä laajasti erilaisiin työtehtäviin, joita on kuitenkin vaikea hahmottaa ilman selkeää käsitystä ammattien työnkuvasta. Tämä lisää epävarmuuden tunnetta ja yksilöiden kokemaa tarvetta valmistautua työelämään omien ponnistelujen avulla. Sen sijaan esimerkiksi tieto- ja viestintäteknologian hyvät työllisyysnäkökymät vähentävät alan opiskelijoiden huolta tulevaisuudesta. (Lairio & Penttinen, 2006, 150.)

Korkeakoulutuksella on suuri tarve vastata työmarkkinoiden muutoksiin ja kouluttaa yhä monipuolisemmin osaavia yksilöitä, jotka kykenevät palvelemaan muutoksen alla olevaa työelämää (Penttinen ym., 2013, 883). Uraohjaus on pitkään toiminut erillään koulutuksesta (Watts, 1996, 127–129), ja ohjauksen tarve korkeakouluissa on kasvanut (Lairio ym., 2007, 70; Lairio & Puukari 2000, 161; Killeen, 1996, 15). Yhteiskunnallisten ja työelämän muutosten lisäksi tarpeen

kasvu selittyy sillä, että opiskelijajoukko on heterogeenisempää kuin aiemmin ja elämänsuunnittelu on muuttunut pitkäkestoiseksi prosessiksi (Lairio & Penttilä, 2007, 9).

Opiskelijajoukon heterogeenisyys asettaa myös ohjauksen järjestämiselle haasteita, sillä opiskelijoiden ohjaustarpeet saattavat olla hyvin erilaisia (Vesikukka, 2001, 110; Lairio & Puukari, 2000, 161). Tämä näkyy erityisesti generalistialoilla, eli aloilla, joilta opiskelijat eivät valmistu tiettyyn ammattiin tai työtehtävään (Lehti & Koski, 2014, 99). Uraohjauksen resurssit ovat kuitenkin riittämättömät. Ohjausta ei ole tarpeisiin nähden sisällytetty riittävästi opintoihin, vaikka suomalaisen koulutuksen yhtenä tavoitteena on varmistaa sulava siirtymä opinnoista työelämään. (Penttinen ym., 2013, 883–884.)

Toimivan ohjauksen toteutumisen kannalta ohjauspalvelujen saatavuus ja monipuolisuus tulisi olla taattuna (Lairio & Rekola, 2007, 109). Opintojen aikaisilla valinnoilla on suuri merkitys työelämän kannalta (Lehti & Koski, 2014, 99), sillä esimerkiksi sivuainevalinnat vaikuttavat työelämään sijoittumiseen (Penttinen ym., 2014, 53–54; Vesikukka, 2001, 11–12). Vastavalmistuneiden työllistymistä voidaan tukea ja edistää jo opintojen aikana tarjoamalla ohjausta urasuunnitelmien pohdintaan, oman osaamisen kehittämiseen ja parempaan ymmärrykseen työmarkkinoista (Penttinen ym., 2014, 7–8). Näin ollen korkeakoulujen tarjoamalla ohjauksella, jo opintojen alkuvaiheessa, on ensiarvoinen merkitys yksilön elämänsuunnittelun kannalta (Brown, 2016, 328–330; Lehti & Koski, 2014, 99).

Tämän lisäksi ohjauksessa on tärkeää, että koulutuksen ja työelämän välille löydetään kytköksiä. Laajempi ymmärrys työelämästä helpottaa jäsentämään ajatuksia, lisää varmuutta ja vahvistaa positiivisia käsityksiä tulevaisuudesta. (Brown, 2016, 330; Lairio ym., 2007, 102–103; Vesikukka, 2001, 86, 89.) Myös opiskelijat kaipaavat yksilöllistä ohjausta ja asiantuntevaa henkilöä, jonka kanssa keskustella oman henkilökohtaisen urapolun suunnittelusta ja identiteetin rakentamisesta. Yksilöohjauksen koetaan tukevan syvällisempää pohdintaa erityisesti omien tarpeiden pohjalta ja oman alan osaamiseen liittyen. (Lairio & Rekola, 2007, 116–120; Vesikukka, 2001, 104.)

**Laadukkaan ohjauksen periaatteet.** Jyväskylän yliopiston laadukkaan ohjauksen periaatteissa (2016) määritellään yliopiston toimintaa ohjaavat velvoitteet siitä, miten yliopisto järjestää opiskelijoille ohjausta. Nämä koskevat kaikkien tiedekuntien perustutkinto-opetusta. Toimintaa ohjaavat velvoitteet koostuvat ohjauksen suunnittelun ohjeistamisesta, ohjauksen tukemisesta, vaikuttavuuden arvioinnista sekä yksilöä velvoittavista tekijöistä. Periaatteissa todetaan, että esimerkiksi ohjaustarpeen kasvu sekä monimuotoistuminen edellyttävät moniammatillisen yhteistyön ja ohjausvastuun jakamisen hyödyntämistä.

Ohjaus tulee yliopistossa järjestää niin, että opintoihin liittyvää tietoa, neuvontaa ja ohjausta on helposti löydettävissä ja hyödynnettävissä (Jyväskylän yliopisto, 2016). Ohjauksen ei aina tarvitse olla irrallaan opinnoista, vaan se voi sisältyä kaikkeen pedagogiseen toimintaan. Näin ollen ohjausta pidetään kokonaisvaltaisena toiminnan tukemisena, johon osallistuu koko yliopiston henkilöstö. Samalla opiskelijaa veloitetaan osallistumaan opetukseen ja ohjaukseen sekä tarpeen mukaan hakemaan itselleen lisää ohjausta. Laadukkaan ohjauksen periaatteet on luotu, koska niiden ajatellaan tukevan etenkin opiskelijan hyvinvointia ja ammatillista urakasvua. Samalla tuetaan opiskelijan itsenäisyyttä ja kykyä tunnistaa ja käyttää omia voimavaroja, jotta opiskelijan toimintamahdollisuudet laajenevat ja selkiytyvät. Yliopistossa tarjottavaa ohjausta arvioidaan säännöllisesti kerättävän opiskelija- ja henkilöstöpalautteen sekä itsearvioinnin muodoissa.

Jyväskylän yliopisto (2016) on määritellyt neljä periaatetta, joiden mukaan ohjausta toteutetaan. Ensimmäinen näistä on, että *“opiskelijoiden ohjaus tukee opintojen suunnittelua ja sujuvuutta ja ottaa huomioon yksilölliset osaamisen kehittämiseen liittyvät opiskelun ja työelämän tavoitteet”*. Tähän tavoitteeseen pyritään muun muassa sillä, että jokainen opiskelija tekee henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS), ja lisäksi hänelle nimetään opintojen alussa omaopettaja. Omaopettajan tarkoituksena on tukea opintojen suunnittelua ja etenemistä. Ohjaus voidaan toteuttaa ryhmä- tai yksilöohjauksena.

Toinen ohjauksen periaate on, että *“opintojen etenemistä tuetaan kokonaisvaltaisesti vahvistamalla opiskelukykyä sekä hyvinvointia”* (Jyväskylän yliopisto, 2016).



Tämän periaatteen lähtökohtana on se, että opiskelijoiden hyvinvointi on keskeinen tekijä opintojen sujuvassa etenemisessä. Opiskelijoiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin pyritään vaikuttamaan monella tavalla, esimerkiksi tarjoamalla kaikille avoimia palveluita, joita ovat opiskelun taitokartta, opiskelijan kompassi sekä Hyvis -toiminta. Opiskelun taitokartta on työkalu itsearvioinnin tueksi, jonka avulla opiskelija voi hahmottaa omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Opiskelijan kompassilla viitataan hyvinvointiohjelmaan, jota voi käyttää itsenäisesti netissä tai psykologian asiantuntijoiden tukemana yliopistolla. Hyvis tulee sanasta hyvinvointineuvoja, jonka tulee löytyä jokaiselta laitokselta. Hyviksen tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen keskusteluapua ja neuvontaa.

Kolmannen periaatteen mukaisesti *”ohjausta tarjotaan helposti saavutettavasti ja monipuolisin menetelmin”* (Jyväskylän yliopisto, 2016). Tämä periaate korostaa tarvelähtöisyyttä ja jaettua ohjausasiantuntijuutta. Opiskelijalle on tarjolla kohdennettua ohjausta, joka jaetaan perusohjaukseen, täydentävään ohjaukseen ja tehostettuun ohjaukseen. Perusohjaus toteutetaan yleensä ryhmäohjauksena ja sitä on tarjolla koko opintojen ajan. Ohjauksen tarkoituksena on kehittää opiskelijan itseohjautuvuutta. Täydentävällä ohjauksella viitataan opiskelijan aloituksesta tulevaan ohjaukseen, jossa ohjausta voidaan kaivata esimerkiksi elämäntilanteen muutoksesta johtuviin tekijöihin, esteettömyyteen tai vaihto-opintoihin. Näiden lisäksi on tarjolla tehostettua ohjausta, jos opinnot eivät jostain syystä etene. Etenkin tässä vaiheessa käytetään apuna eri alojen asiantuntijoita.

Neljäntenä periaatteena on, että *”ohjauksen laatu varmistetaan tarjoamalla henkilöstön ohjausosaamista tukevaa koulutusta”* (Jyväskylän yliopisto, 2016). Tässä periaatteessa kiinnitetään huomiota siihen, että ohjaustyötä tekevillä on riittävästi osaamista ja mahdollisuuksia jatkokouluttautumiseen. Periaatteen toteutumista seurataan ja arvioidaan keräämällä palautetta koulutukseen osallistuneilta ja seuraamalla osallistuneiden määrää suhteessa ohjaustyötä tekeviin.

**Holistinen ohjausmalli.** Holistinen ohjausmalli kuvaa koulutuksessa tarjottavien ohjauspalveluiden järjestäytyneisyyttä (Watts & Van Esbroeck, 1998, 22–23). Mallin keskiössä on opiskelija, ja sen tavoitteena on tukea opiskelijaa kolmella ohjauksen ulottuvuudella: persoonallinen kasvu, opintojen ohjaus ja uravalinnan ohjaus. Ohjauspalvelut järjestyvät kolmeen tasoon, joista ensimmäinen

ja lähimpänä opiskelijaa oleva muodostuu opetushenkilökunnasta. Toiselta tasolta löytyy ohjaukseen erikoistunut henkilöstö ja kolmannelta taas tiedekunnan ulkopuoliset ohjauspalvelut, kuten työelämäpalvelut. Malli korostaa opiskelijalähtöisyyttä, ja nykyään onkin yhä tärkeämpää ottaa huomioon opiskelija kokonaisvaltaisesti tukien hänen elämän suunnitteluaan (Lairio & Penttinen, 2006, 152–155).

Lairio ja Penttinen (2006, 152–155) mainitsevat koulutuksen tarjoamien virallisten ohjauspalvelujen jäävän opiskelijoiden keskuudessa vähälle huomiolle. He arvelevat tämän johtuvan yliopiston ohjauksen perinteisestä asemasta ainoastaan akateemisiin opiskelutaitoihin keskittyvänä ohjauksena. Sen sijaan opiskelijat lähestyvät erityisesti opettajia ja opiskelijatutoreita ohjaustarpeiden ilmeessä, sillä he ovat lähimpänä opiskelijaa. Tämän lisäksi opiskelijat kokevat saavansa ohjauksellisia neuvoja vertaisopiskelijoilta ja työelämässä olevilta tuttavilta, joiden ohjaus saattaa kuitenkin toisinaan olla harhaan johtavaa.

**Ryhmäohjaus.** Burton ja Wedemeyer (1991) korostavat ryhmäohjauksen tarjoamaa tiedollista ja emotionaalista tukea, sillä uran suunnittelu ja vaihtaminen saattavat aiheuttaa yksilölle kyvyttömyyden ja voimattomuuden tunteita. Etenkin muutostilanteissa oman elämän kontrolloiminen on hankalaa. Ryhmän ja läheisten tuki on erityisen tärkeää muun muassa työtilanteen muutoksissa, sillä työnhakuprosessin aiheuttama eristäytyminen on yksilölle haitallista (Amundson & Borgen, 1987, 97–106).

Amundsonin (2005, 106–107) mukaan ryhmän on todettu auttavan kaksisuuntaisesti, sillä yksilö saa apua toisilta, mutta myös toisten kuunteleminen ja oman tiedon jakaminen on hyödyllistä. Näiden lisäksi ryhmässä toimimisen hyötyinä voidaan pitää verkostoitumista, ja ryhmässä on mahdollista saada monipuolista tietoa eri ammattialoista. Ryhmän kesken voidaan ajatella siis tapahtuvan muodollista verkostoitumista, kun harjoitellaan ja pohditaan uraan liittyviä asioita. Muodollisen verkostoitumisen lisäksi epämuodollinen verkostoituminen, jota tapahtuu arjessa ihmisten kanssa käydyissä keskusteluissa, on tärkeää. Epämuodolliseen verkostoitumiseen Amundson (2005, 106–107) liittää odottamattoman sattuman (serendipity) käsitteen, jolla tarkoitetaan taitoa löytää merkityksellisiä ja hyödyllisiä asioita niitä etsimättä.

Ryhmäohjaukseen korkeakouluissa sekä opintojen sujuvuuden ja valmistumisen tukemiseen Perttunen, Karhu ja Liimatainen (2014, 61–62) ovat kehittäneet kolmiportaisen Ready-Study-Go (RSG) -ryhmäohjausmallin. Mallin ajatuksena on suunnata prosessinomaisesti ohjaus kolmeen eri opiskeluvaiheeseen liitettyjen ohjaustarpeiden mukaan, sillä aiempien tutkimusten mukaan tulevaisuuteen ja työelämään orientoitunut, prosessimainen opintopolku edistää opintoihin sitoutumista ja motivoitumista (Perttunen ym., 2014, 77; Mäkinen & Annala, 2011, 61–63). Ensimmäinen vaihe on opintojen alkuvaihe, jolloin olennaista on opiskelijaidentiteetin kehittyminen, opiskelukulttuuriin ja tieteenalaan tutustuminen sekä työelämänäkymien alustava pohdinta. Toinen vaihe sijoittuu opintojen keskivaiheille, jolloin ohjaus keskittyy jo opitun tunnistamiseen ja arvioimiseen sekä työelämäkysymyksien ja urasuunnittelun tarkentamiseen. Kolmannen, eli viimeisen vaiheen ohjauksen tarkoituksena on tukea monipuolisesti työelämään siirtymistä ja siihen liittyviä prosesseja.

#### 1.4 Urapolulla.fi -verkkopalvelu intervention taustalla

Psykologisissa interventioissa, eli väliintuloissa, tarkoituksena on asiakkaan elämänhallinnan lisääminen muuttuvissa tilanteissa ja samalla tämän hahmotus- ja toimintatapojen parantuminen (Leiman, 2008, 128). Lisäksi interventioissa pyritään asiakkaan toimijuuden vahvistamiseen omissa ja yhteisöjen ongelmatilanteissa. Ohjaukseen liittyvissä interventioissa auttaminen on perinteisesti nähty asiakaslähtöisenä ja yksilöllisenä toimintana. Ohjaaja toimii parhaan asiantunteuksensa varassa yksilöllisissä tilanteissa (Leiman, 2008, 128) ja olemassa olevia strategioita on osattava soveltaa niin, että ne parhaiten vastaavat ohjattavan tarpeita (Fraser, 2009).

**Urapolulla.fi -verkkopalvelu.** Tämän tutkimuksen intervention taustalla toimiva Urapolulla.fi -verkkopalvelu on luotu yhteistyössä Helsingin ja Jyväskylän yliopistojen ohjausalan ja uraohjauksen ammattilaisten kesken. Verkkopalvelu tarjoaa kolme erilaista tehtäväosiota: urakysely, tehtävät teemoittain ja pohdintatehtävät. Urakyselyn avulla on tarkoitus kartoittaa ne yksilön urasuunnitteluun liittyvät teemat, jotka herättävät eniten kysymyksiä. Tehtävät teemoittain

koostuu seitsemästä tehtäväosioista, joiden pohjalta pohditaan arvoja, osaamista, itseluottamusta, verkostoja, mahdollisuuksia, päätöksentekoa ja työelämää. Pohdintatehtävät jakautuvat kahteen osioon, joista ensimmäinen on *Minun urapolkuni*. Näissä tehtävissä omaa uraa peilataan valmiisiin uratarinoihin. Toisessa, *Minun urateemani* -osiossa, keskitytään syventämään omaa urasuunnittelua. Kaikki tehtävät on suunniteltu tehtäväksi yksin tai ryhmässä ja ne on luotu yhte-näiseksi kokonaisuudeksi niin, että urasuunnittelutaidot syvenevät osiosta toiseen edetessä.

Urapolulla.fi -verkkopalvelun tehtävien teoreettisena lähtökohtana on kaksi tietopohjaa. Ensimmäinen perustuu Töissä.fi -sivustolla koottuun laadulliseen ja määrälliseen uraseurantatietoon, ja toinen teoreettiseen viitekehykseen. Teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta osasta, joita ovat Life design -teorian urasopeutuvuus (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 1997), pedagoginen työelämähorisontti (Penttinen ym., 2013) sekä DOTS -malliin perustuva urataitojen itsearviointi (Law & Watts, 2003). Seuraavana on esitelty verkkopalvelun teoreettinen viitekehys, joka niin ikään toimii teoreettisena lähtökohtana myös interventiolle.

**Life design.** Savickas (1997) on kehittänyt uravalintaan Life design -teorian, jonka lähtökohtana ovat yksilön tulevaisuuteen liittyvät kysymykset ja vaikutusmahdollisuudet. Teorian keskeinen käsite on urasopeutuvuus tai uramuuntuvuus (career adaptability). Timonen, Silvonen ja Vanhalakka-Ruoho (2016) ovat suomentaneet tutkimuksessaan käsitteen uramuuntuvuudeksi, mutta Vilhunen (2017) käyttää siitä termiä urasopeutuvuus. Hän perustelee valintaa sillä, että urasopeutuvuutta voidaan pitää tarkempänä suomennoksena ja se kuvaa alkuperäistä käsitettä paremmin. Urasopeutuvuudella tarkoitetaan yksilön itsesäätelytaitoja ja resursseja, jotka auttavat yksilöä selviytymään ammatinvalintaan sekä työelämän siirtymiin ja muutoksiin liittyvistä haasteista. Näiden taitojen ajattelaaan kehittyvän yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 1997.)

Savickasin ja Porfelin (2012) mukaan urasopeutuvuutta voidaan tarkastella neljän ulottuvuuden kautta, joita ovat tiedostaminen, kontrolli, uteliaisuus ja it-

seluottamus. Tiedostamisen ulottuvuus tarkoittaa tulevaisuuteen suuntautumista ja siitä tietoiseksi tulemistä. Kontrolli viittaa uskomukseen siitä, että vastuu uran rakentamisesta on yksilöllä itsellään, jolloin myös teoilla ja valinnoilla on merkitystä. Uteliaisuus tarkoittaa kiinnostusta ottaa tulevaisuudesta selvää ja siten tutkiskella ja kerryttää tietämystä sekä itsestä että tulevaisuuden työelämästä. Itseluottamuksen ulottuvuus taas kuvastaa yksilön pystyvyysuskomusta, luottamusta omiin kykyihin sekä siihen, että suoriutuu ja selviytyy tulevaisuudessa kohdattavista valinta- tai ongelmanratkaisutilanteista.

**Pedagoginen työelämähorisontti.** Korkeakoulutuksessa tulisi tukea paremmin asiantuntijuuden kehittymistä, työelämäorientaatiota ja ammatillisen identiteetin rakentumista (Penttinen ym., 2013, 884). Työelämähorisontti on Penttisen ym. (2013, 887–888) esittämä malli, jonka tarkoituksena on vahvistaa yksilöiden työelämäorientaatiota ja sisällyttää se korkeakoulutuksen opintoihin ja pedagogiikkaan. Työelämähorisontti kuvaa sitä, kuinka yksittäisillä kursseilla voidaan kehittää opiskelijan asiantuntijuutta ja edistää työelämän kannalta tärkeitä taitoja. Tämän lisäksi yksilöllisellä ohjauksella voidaan tukea henkilökohtaisen työelämäsuhteen vahvistumista. Opiskelijoiden näkemykset ja kokemukset ovat työelämähorisontin keskiössä, sillä lähtökohtaisesti oleellista on ymmärtää yksilöiden huolenaiheet koskien heidän tulevaisuuttaan.

Työelämäorientaatio on työelämähorisontti -mallin keskeinen käsite, ja sillä tarkoitetaan koulutuksen aikana rakentuvaa suhdetta valmistumisen jälkeiseen työelämään. Sen tulisi kulkeutua mukana koko koulutuksen ajan kehittäen yksilön asiantuntijuutta ja työelämään valmistautumista. Työelämä nähdään siis koulutuksen luontevana jatkumona. Työelämäorientaatio koostuu kolmesta osa-alueesta: yksilöllinen työelämäsuhte, työelämä tiedot ja -taidot sekä työllistymisvalmiudet. (Penttinen ym., 2014, 7–8; Penttinen ym., 2013, 886.) Työelämäorientaatiota voidaan parhaiten tukea ohjauksen ja pedagogiikan keinoin, kun opiskelija nähdään kokonaisvaltaisena yksilönä, jolla on henkilökohtaisia tulevaisuuden suunnitelmia sekä aiempia kokemuksia työelämästä. Opiskelijoiden kokemukset työelämästä toimivat myös ainutlaatuisina tilanteina vahvistaa työelämäorientaatiota, sillä ne linkittävät koulutuksen työelämään ja teorian käytän-

töön. Keskeistä työelämähorisontti -mallissa on myös vahvistaa opiskelijan itse-reflektiota ja tutkivaa otetta tiedon etsintään, jolloin ryhmän tarjoama tuki korostuu. (Penttinen ym., 2013, 886–890.)

**DOTS -malli.** DOTS -mallissa perehdytään Law'n ja Watts'n (2003) mukaan eri osa-alueisiin, joita ohjauksen tulisi kehittää. Osa-alueita ei käydä läpi kirjainten järjestyksessä, vaan ensin lähdetään liikkeelle itsetuntemuksesta (S = self-awareness), sillä sen pohjalta mietitään, millainen kyky yksilöllä on edetä päätöksenteossa muilla osa-alueilla. Tämän vaiheen pohjalta lähdetään siis miettimään, miten ohjaus jatkuu, ja mihin vaiheisiin olisi syytä keskittyä eniten. (Vuorinen, 2006, 39.) Ohjauksessa tulisi keskittyä siihen, että yksilö tulee tietoisemmaksi muun muassa omista taidoistaan, ominaisuuksistaan, arvoistaan ja asenteistaan. Keskeistä on hahmottaa, millaisia tarpeita yksilöllä on elämäänsä kohtaan ja miten nämä tarpeet vastaavat omia arvoja ja yksilöllisiä piirteitä. (Law & Watts, 2003.)

Ohjauksen tulisi kehittää myös yksilön tietoisuutta toimintaympäristön tarjoamista mahdollisuuksista (O = Opportunity awareness). Tämän vaiheen keskiössä on tarkastella yksilöllisiä ja tilannekohtaisia ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia ja rajoituksia, joita peilataan sen hetkisiin tulevaisuuden suunnitelmiin. Päätöksenteon oppimisen (D = Decision learning) vaiheen tavoitteena taas on auttaa yksilöä oivaltamaan päätöksentekoon vaikuttavia taustatekijöitä, kuten tunnistamaan päätökseen liittyviä paineita ja odotuksia. Lisäksi häntä ohjataan arvioimaan omia päätöksiä ja niistä seuraavia vaikutuksia, jotta yksilölle sopivat tietoiset päätöksentekotavat hahmottuisivat. Elämän muutostilanteiden kohtaaminen (T = transition learning) on mallin osa-alue, jonka tarkoituksena on toimia kokoavana vaiheena. Huomio kiinnitetään erilaisiin siirtymävaiheisiin ja niissä syntyviin muutoksiin, jolloin tavoitteena on kehittää yksilön kykyä suunnitella omaa elämää eteenpäin elinikäisen oppimisen kautta.

## 1.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, millaisia yksityiskohtaisia tarpeita ja odotuksia Jyväskylän yliopiston opiskelijoilla on urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen. Tehtävänä on myös selvittää, miten näitä valmiuksia ja taitoja vahvistamaan suunniteltu interventio onnistui vaikuttavuudessaan. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia ohjaustarpeita interventioon osallistuvilla opiskelijoilla on urasuunnittelutaitoihin ja työelämävalmiuksiin liittyen?
2. Miten opiskelijat kokivat intervention suhteessa heidän odotuksiinsa?

## 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Tutkimukseen osallistujat

Onko hoppu? -kehittämistutkimus on jatkotutkimus joulukuussa 2016 tehdyille seurantakyselytutkimukselle, jossa todettiin, että Jyväskylän yliopiston (JY) opiskelijat kaipaavat yliopistolta lisää uraohjausta ja tukea valmistumisen jälkeiseen elämään (Rantanen, 2018). Kehittämistutkimus aloitettiin huhti-toukokuussa 2017 lähettämällä seurantakyselyyn osallistuneille ( $n = 316$ ) tiedote tulevasta kehittämisselityksestä ja kysyttiin alustavaa halukkuutta osallistua kehittämisselitykseen. Heistä 146, eli 46%, ilmoitti olevansa alustavasti kiinnostuneita. Näitä 146 kiinnostunutta lähestyttiin uudestaan elokuussa 2017 sähköpostikutsulla (Liite 1), jossa kerrottiin tarkemmin tulevan tutkimuksen sisällöstä. Lisäksi heille kuvattiin tutkimuksen tulevaa aikataulua ja kysyttiin halukkuutta sitoutua aikaa vievään tutkimukseen. Osallistujia ilmoittautui tässä vaiheessa melko vähän, joten sähköpostikutsu lähetettiin uudestaan ainelaitosten kautta kaikille JY:n opiskelijoille. Näin tavoitettiin 30 tutkimukseen halukasta opiskelijaa, joista 18 oli seurantakyselytutkimukseen osallistuneita ja 12 muuta opiskelijaa. Osallistujia olisi tullut muutama lisää, jos tutkimukseen ja interventioon olisi voinut osallistua kokonaan verkossa, mutta tähän tarpeeseen ei pystytty vastaamaan. Tutkittavista kymmenen jäi pois intervention eri vaiheissa, joten lopuksi tutkittavia oli yhteensä 20. Aineistomme koostuu näiden 20 opiskelijan alkuhaastattelusta ja loppuhaastattelukirjoitelmista.

Haastateltavien iät ja sukupuolet eivät tulleet esille aineistosta. Tutkittavat olivat lähtöisin erilaisista taustoista: osalla oli taustalla aiempi korkeakoulututkinto sekä työkokemusta, kun osa taas oli suorittamassa ensimmäistä tutkintoaan ja aiempaa kokemusta työelämästä on verrattain vähän. Myös ohjaustarpeet olivat erilaisia. Osalla oli suuria uraohjaustarpeita, kun taas osa tuli kehittämään jo olemassa olevaa osaamistaan työelämävalmiuksien ja urasuunnittelutaitojen suhteen.



## 2.2 Tutkimusasetelma ja -menetelmät

Tutkimuksen varsinainen interventio-osuus toteutettiin loka-marraskuun 2017 aikana, jonka tavoitteena oli 8 viikoittaisen ryhmätapaamisen sekä välityöskentelyn avulla vahvistaa tutkittavien urasuunnittelutaitoja ja työelämävalmiuksia. Interventioiden vaikuttavuutta tutkittaessa on kiinnitettävä huomiota muun muassa koe- ja kontrolliryhmien käyttöön (Moberg & Tuunainen, 2003), siihen, kuinka huolellisesti alku- ja loppumittaukset tehdään sekä mittareiden tarkoituksenmukaisuuteen (validiteetti) ja luotettavuuteen (reliabiliteetti). Näitä tekijöitä kutsutaan kasvatustieteissä intervention asetelmaksi (design). (Hautamäki, 2015, 137.)

Ryhmätapaamiset toteutettiin kolmessa 6–8 opiskelijan ryhmässä ja ne pohjautuivat Urapolulla.fi -verkkopalvelun tarjoamaan materiaaliin sekä ohjaustarpeisiin, joita opiskelijat toivat ilmi alkuhaastatteluissa (Liite 2). Yhden ryhmätapaamisen kesto oli noin 1 tunti 45 minuuttia ja ne noudattivat pääsääntöisesti tiettyä rakennetta ja rakentuivat tietyn teeman ympärille (ks. Rantanen, 2018, Liite 7). Järjestys ja sisällöt eivät kuitenkaan olleet ryhmien välillä täysin samantyyppiset, koska ohjauksessa keskityttiin reagoimaan yksilöllisiin tarpeisiin ja keskusteluista nouseviin teemoihin.

Tutkimukseen osallistuvien alkuhaastattelut tehtiin elo-syyskuussa 2017. Alkuhaastatteluissa kerrottiin tarkemmin tutkimuksen eri vaiheista ja tarkoituksena oli saada käsitys siitä, millaisia ohjaustarpeita osallistujilla on. Lisäksi kysyttiin toiveita ohjaustapaamisten toteutuksesta.

Intervention lopuksi, viimeisellä ryhmätapaamiskerralla, tutkittavat kirjoittivat loppuhaastattelukirjoitelman (Liite 3), jossa he refleктоivat sitä, miten hyvin interventio vastasi heidän alkuhaastattelussa esittämiin odotuksiinsa (ks. Rantanen, 2018, Liite 6). Loppuhaastattelukirjoitelma sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joissa tutkittavat kuvasivat ryhmätapaamisten ilmapiiriä, sisältöä ja toteutusta.

### 2.3 Narratiivisuus tutkimuksen lähestymistapana

Tutkimuksessa narratiivisuus on laaja viitekehys, joka kohdistaa huomion ihmisten todellisuutta tuottaviin ja välittäviin kertomuksiin ja tarinoihin (Heikkinen, 2000). Narratiivisessa tutkimuksessa perehdytään ihmisten yksilöllisen kokemusmaailman kuvaamiseen ja ymmärtämiseen sekä pyritään selvittämään, miten ihmiset jäsentävät tietoa ja kokemuksiaan tarinan muotoon (Erkkilä, 2005, 196). Tavoitteena on siis tuottaa paikallista ja henkilökohtaista tietoa yksilöiden kokemuksista yleistettävän tiedon sijaan (Heikkinen, 2002, 187–189). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme yksilöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja kuvauksia intervention toimivuudesta nimenomaan heidän kohdallaan.

Kokemukset liittyvät siis läheisesti narratiivisuuteen, ja ihmisten elämäntodellisuutta pidetään narratiivisen tutkimuksen vahvuutena, sillä niiden kautta päästään läheisemmin käsiksi yksilöiden kokemuksiin ja merkityksenantoihin (Erkkilä, 2005, 201. Mukaan Clandinin & Conelly, 1994, 157; Heikkinen, 2002, 187–189). Narratiivisuuden käsitteen avaaminen ei kuitenkaan ole kovin yksiselitteistä, sillä käsitettä käytetään laajasti monilla eri tieteenaloilla ja sitä voidaan pitää melko epäyhtenäisenä ja vakiintumattomana (Heikkinen, 2002, 186–189). Käsitteestä on olemassa useita tulkintoja, joten eri tieteenalojen välillä on havaittavissa eroja siinä, miten narratiivisuus ymmärretään ja miten käsitettä käytetään. Narratiivisuudelle ei myöskään ole vakiintunutta suomenkielistä käännöstä, mutta esimerkiksi Heikkinen (2000; 2002) käyttää termiä tarinallisuus sen synonyymina. Tässä tutkimuksessa käytämme käsitteitä narratiivisuus, tarinallisuus ja kerronnallisuus synonyymeinä toisilleen.

Käsitteen epämääräisyyteen vaikuttaa myös sen käytännönläheisempi sovellettavuus tieteellisen käyttötarkoituksen lisäksi, sillä narratiivisuutta voidaan hyödyntää esimerkiksi ammatillisena työvälineenä oppimisen tukemisessa (Heikkinen, 2002, 186–189; Heikkinen, 2000). Narratiivien käytännöllisen merkityksen lisäksi Heikkisen (2002, 186–189) mukaan narratiivisuudella voidaan viitata tiedonprosessiin, tutkimusaineiston luonteeseen ja aineiston analyysitapaan. Narratiivisuus tiedonprosessina, tietämisen tapana ja tiedon luonteena, viittaa keskusteluun laadullisen tutkimuksen luonteesta. Narratiivisuus tiedon rakenta-

misen tapana liitetään usein läheisesti konstruktivistiseen ja postmoderniin ajatteluun tiedon luonteesta, jonka mukaan ei ole olemassa objektiivista totuutta, vaan ennemminkin useita yksilöllisesti rakennettuja todellisuuksia. Ihmiset rakentavat todellisuutta, tietoa ja identiteettiään aikaisemmasta tiedosta ja kokemuksista käsin, nimenomaan tarinoiden välityksellä. Arkitiedon ja identiteettien rakentumisen tavoin myös tutkimuksessa narratiivisuus toimii kahteen suuntaan, sillä kertomukset toimivat sekä tietämisen lähtökohtana että lopputuloksena. Tällä viitataan siihen, että tutkimusraportin taustalla on aiempaa tutkimustietoa, jonka pohjalta yhdessä tutkimusmateriaalin kanssa tutkija rakentaa uuden tarinan uudesta näkökulmasta.

Narratiivinen tutkimusaineisto on laadultaan kerronnallista (Heikkinen, 2002, 189). Tutkimusaineistoa voidaan tuottaa kolmella tavalla: numeerisesti, lyhyiden sanallisten vastausten muodossa tai kerrontana (Polkinghorne, 1995, 6–7). Tässä tutkimuksessa alkuhaastattelut ja loppuhaastattelukirjoitelmat toimivat kerronnallisena aineistona, sillä tutkittavilla on ollut mahdollisuus pukea ajatuksensa ja kokemuksensa omin sanoin, alkuhaastatteluissa suullisesti ja loppuhaastattelukirjoitelmassa kirjallisessa muodossa.

Kun puhutaan narratiivisuudesta aineiston analyysitapana, on kyse tavasta tarkastella narratiivista aineistoa. Narratiivista aineistoa voidaan lähestyä kategorisesti tai holistisesti ja sisällön tai muodon näkökulmista (Lieblich, Tuval-Mashiach & Zilber, 1998, 12–14). Vastaavasti voidaan puhua narratiivien analyysistä ja narratiivisesta analyysistä. Narratiivien analyysissä painopiste on kertomuksen sisällön luokittelussa ja kategorisoinnissa, kun taas narratiivisen analyysin tarkoituksena on luoda aineiston kertomuksista juonellinen synteesi ja tuottaa uusi kertomus. (Polkinghorne, 1995, 6–7.)

Näiden välillä erottelu on kuitenkin häilyvä. On tarpeellista tarkastella sekä kertomuksen sisältöä että juonellista muotoa, sillä ne täydentävät toisiaan ja tuovat analyysiin erilaiset näkökulmat. (Lieblich ym., 1998, 169.) Heikkisen (2002) mukaan tämä jaottelu perustuu pohjimmiltaan Brunerin näkemykseen kahdesta tietämisen ja ymmärtämisen tavasta, paradigmaattisesta ja narratiivisesta tietämisen muodosta. Narratiivinen tietäminen, eli temaattisesti ja johdonmukaisesti

etenevä kerronnallinen muoto, on tullut täsmällisen, luokittelevan ja loogisen paradigmaattisen tietämisen rinnalle. Tässä tutkimuksessa yhdistyvät sekä narratiivien että narratiivinen analyysi. Aluksi tutkimusaineiston sisällöstä luokiteltiin narratiivien analyysin avulla tutkimuksemme kannalta merkitykselliset teemat. Tämän jälkeen teimme narratiivisen muodon analyysin, jossa kiinnitimme huomion ilmaisuihin ja juonen kehittymiseen.

## 2.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja narratiiviset menetelmät

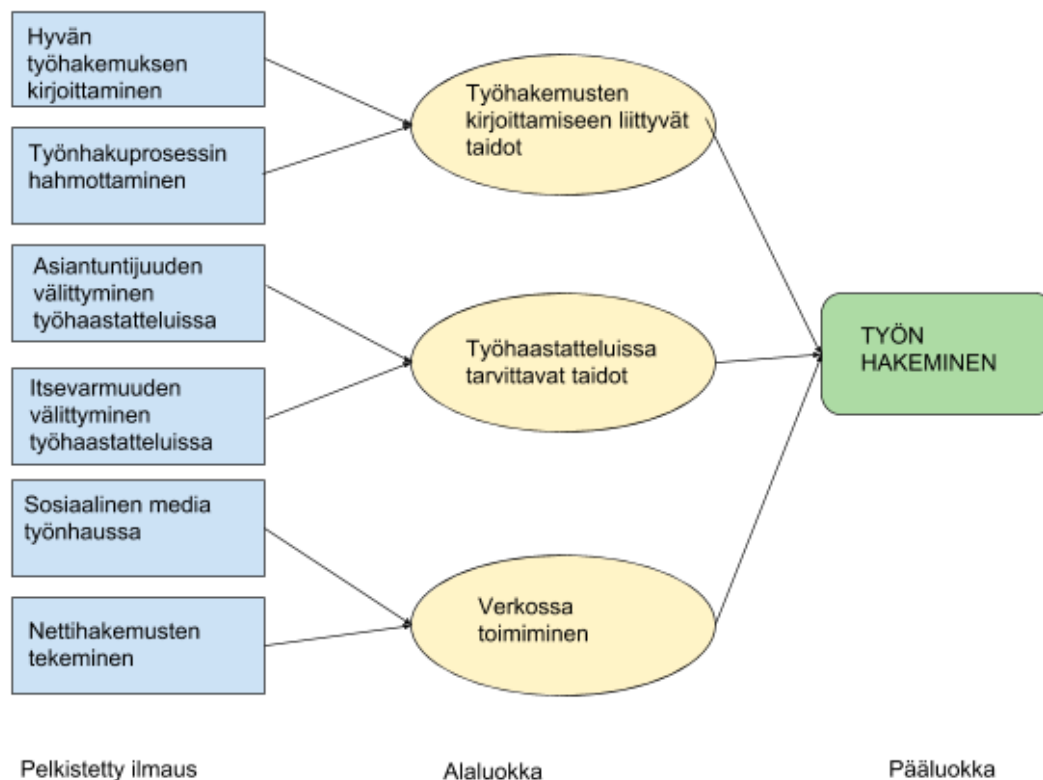
Analysoimme tutkimusaineiston kahdella eri menetelmällä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla vastasimme ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, eli siihen, millaisia ohjaustarpeita interventioon osallistuvilla opiskelijoilla on urasuunnittelutaitoihin ja työelämävalmiuksiin liittyen. Toista tutkimuskysymystä tarkastelimme narratiivisten menetelmien avulla. Narratiivien analyysillä ja narratiivisella analyysillä selvitimme, miten opiskelijat kokivat intervention suhteessa heidän odotuksiinsa.

**Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.** Aloitimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin lukemalla läpi kaikki alkuhaastattelut, jotta saisimme laajan kokonaiskäsityksen aineiston sisällöstä. Kaikki haastattelut luettuamme, perehdyimme aineistoon tarkemmin yksi haastattelu kerrallaan. Haastatteluista etsimme viittauksia liittyen tutkittavien asettamiin odotuksiin interventiolle, eli esimerkiksi millaisia taitoja tutkittava toivoo intervention kehittävän. Lisäksi huomioimme alkuhaastatteluista ilmaukset, joissa tutkittava viittaa ohjaustarpeisiin tai toiveisiin tulevaisuuden työelämän kannalta. Näihin teemoihin liittyvät ilmaukset kopioimme uuteen tiedostoon aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Tätä aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaihetta kutsutaan redusoinniksi, eli aineiston pelkistämiseksi. Redusoinnin tarkoituksena on Tuomen ja Sarajärven (2009, 109) mukaan karsia aineistosta tutkimuksen kannalta epäolennaiset ”osat” esimerkiksi erittelemällä aineistosta merkitykselliset ilmaukset, kuten tässä tutkimuksessa teimme. Aineiston redusointivaiheeseen sisältyy myös analyysiyksiköiden määrittäminen. Tällöin jokaiselle merkitykselliselle ilmaukselle luodaan

yksittäisestä sanasta tai lauseesta koostuva pelkistetty ilmaus, jota kuvio 1 havainnollistaa.

Aineiston redusoinnin jälkeen aloimme ryhmitellä, eli klusteroida aineistoa samankaltaisten pelkistettyjen ilmauksien mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 110). Ryhmiteltyämme samankaltaiset ilmaukset, muodostui aineistosta 10 alaluokkaa, jotka nimesimme kutakin ryhmää kuvaavin käsittein. Alaluokkien muodostuttua luimme aineistoa läpi yhä uudelleen ja jatkoimme alaluokkien ryhmittelyä, sillä ilmaisuista löytyi vielä jonkin verran yhtäläisyyksiä. Tässä vaiheessa aineisto tiivistyy entisestään, kun yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 110).

Alaluokkien ryhmittelyn jälkeen siirryimme aineiston abstrahointiin, jossa tarkoituksena on muodostaa teoreettisia käsitteitä tutkimuksen kannalta olennaisen ja valikoidun tiedon pohjalta. Käytännössä abstrahointivaiheessa jatketaan luokitusten yhdistämistä niin kauan kuin se on aineiston sisällön kannalta tarkoituksenmukaista. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 111.) Kuviossa 1 on havainnollistettu tämä koko prosessi aineiston redusoinnista, klusteroinnista ja abstrahoinnista. Lopulta aineistostamme muodostui viisi pääluokkaa, kuten tulosluvussa 3 tarkemmin esitetään. Määrittelimme näiden luokkien sisällöt tarkasti sekä nimesimme ne teoreettisten käsitteiden avulla.



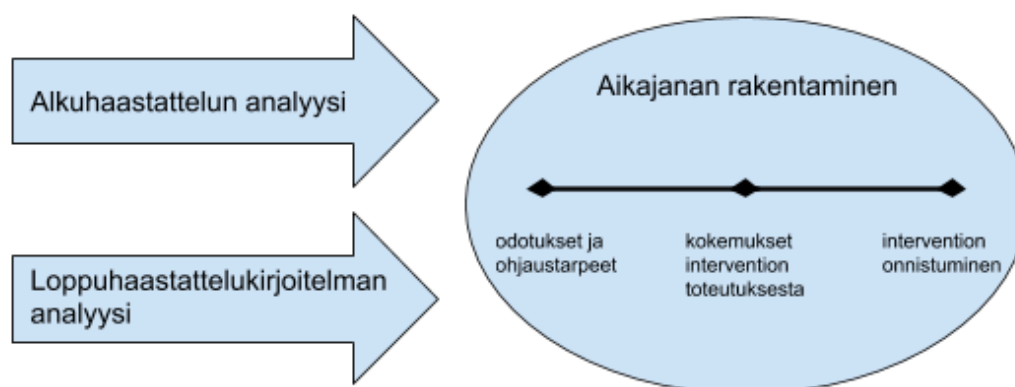
Kuvio 1. Pääluokan muodostuminen aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

**Narratiivien (sisällön) analyysi.** Aloitimme narratiivien analyysin perehtymällä perusteellisesti aineistoon lukemalla alkuhaastattelut ja loppuhaastattelukirjoitelmat moneen kertaan. Kun aineisto oli kokonaisuudessaan tullut meille tutuksi, luimme sitä tarkemmin yksilöittäin. Narratiivisuuteen liittyy vahvasti ajatus siitä, että toisen kuvauksia ei pidetä fiktiivisinä tai satuina, vaan ne ovat tutkijalle aina tosia (Erkkilä 2005, 201). Samalla kuitenkin yksilöllisten kokemusten tulkittamista voidaan pitää narratiivisen tutkimuksen haasteena, sillä ihmisten tarinat kokemuksista sisältävät myös kertojan omaa tulkintaa.

Jatkoimme analyysia tarkastelemalla aineistoa yksilöittäin. Ensiksi luimme yksilön alkuhaastattelun, josta etsimme ilmaisuja odotuksista ja ohjaustarpeista intervention suhteen. Keskityimme siis tutkittavien ohjaustarpeisiin niitä yksityiskohtaisesti tarkastellen sekä omia alustavia tulkintojamme ja vaikutelmiamme myös kirjatun, kuten "tutkittavalla on suuria odotuksia interventiolle" tai "tutkittavan lähtötaidot ovat hyvät".

Tämän jälkeen luimme saman henkilön loppuhaastattelukirjoitelman, josta etsimme ilmaisuja siitä, mitä interventio oli hänelle antanut tai merkinnyt. Värikoodien avulla jaottelimme nämä ilmaisut joko positiivisiksi, neutraaleiksi tai negatiivisiksi. Koodasimme loppuhaastattelukirjoitelmista kaikki ilmaisut, jotka olivat olleet merkityksellisiä intervention onnistumisen kannalta. Otimme huomioon myös yksilöiden kokemukset esimerkiksi ryhmätyöskentelystä tai ohjaajien toiminnasta, sillä niillä oli merkitystä yksilöiden kokemuksiin interventiosta.

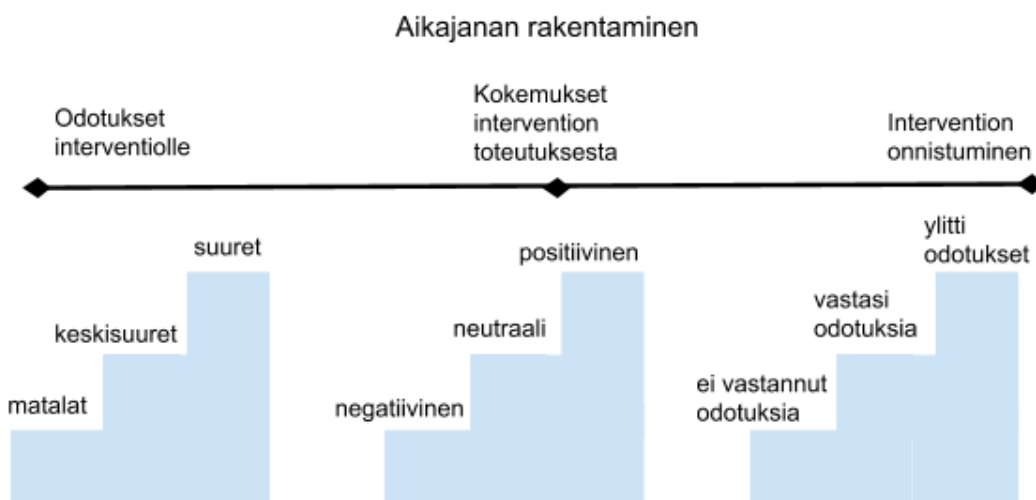
Tutkittavan alkuhaastattelun ja loppuhaastattelukirjoitelman analysoituamme piirsimme aikajanan (Kuvio 2), jonka alkuun sijoitimme hänen odotuksensa ja ohjaustarpeensa interventiolle ja loppuun intervention ”tuloksen”, eli ilmaisut siitä, mitä interventio oli hänelle antanut. Aikajanan keskivaiheille sijoitimme loppuhaastattelukirjoitelmista erittelemämme yksilöiden kokemukselliset reflektoinnit intervention toimivuudesta sekä ohjaajien toiminnasta. Sekä intervention lopputulokseen että työtapojen ja sisältöjen toimivuuteen kohdistuneet ilmaisut olimme värikoodanneet positiivisiksi, neutraaleiksi tai negatiivisiksi, ja värien avulla kirjasimme ne myös aikajanalalle. Näin ollen aineistosta on löydettävissä kertomuksen piirteitä, kuten tarinan alku, keskikohta ja loppu, vaikka tiukasti tarkastellen aineiston soveltuvuus narratiiviseen analyysiin ei ole paras mahdollinen (Heikkinen, 2002, 190). Aikajanan tehtyämme suhteutimme intervention tuloksen yksilön alkuperäisiin odotuksiin ja ohjaustarpeisiin ja kirjasimme alustavien vaikutelmiemme mukaisen käsityksen intervention onnistuneisuudesta kunkin osallistujan kohdalla.



Kuvio 2. Alkuhaastattelujen ja loppuhaastattelukirjoitelmien pohjalta rakentunut aikajana.

Toistimme saman kaavan mukaisen analyysin jokaisen tutkittavan kohdalla ja hiljalleen huomasimme alkuhaastatteluissa ilmenevän samoja odotuksia ja ohjaustarpeita, joita yksilöt olivat sanoittaneet hieman eri tavoin. Muodostimme näiden pohjalta pelkistetyt ilmaukset, joiden avulla meidän oli sujuvampaa käsitellä aineistoa. Yhtenäiset käsitteet helpottivat myös analysoinnin seuraavan vaiheen ryhmittelyä.

**Narratiivinen (muodon) analyysi.** Narratiivisessa muodon analyysissä kiinnitetään huomio juonen kehittymiseen. Tarkoituksena on ymmärtää kehityksen kulkua sen sijaan, että keskityttäisiin kertomuksen sisältöön. (Lieblich ym., 1998, 89–91.) Aloitimme lukemalla läpi yhden tutkittavan alkuhaastattelun ja loppuhaastattelukirjoitelman. Tarkastelimme näitä sekä kokonaisuutena että virke- ja sanatasolla, sillä puhetta ja ilmaisuja tutkimalla voidaan tunnistaa juonen dynamiikka (Lieblich ym., 1998, 89–91). Tämän jälkeen kirjasimme molemmista ylös alustavat tulkintamme tekstien yleisvaikutelmasta: vaikuttaako haastateltava luottavaiselta omaa tulevaisuuttaan ja kykyjään kohtaan, vai onko hän epävarma ja ahdistunut. Tarvittaessa otimme tulkinnan tueksi myös nauhoitetut alkuhaastattelut, jotta pystyimme äänensävyn ja puheen perusteella vahvistamaan vaikutelmaa. Yhdessä näiden tulkintojen ja tekemiemme aikajanojen pohjalta muodostimme jokaisesta kolmesta intervention vaiheesta kolme alaryhmää (Kuvio 3).



Kuvio 3. Aikajanan vaiheiden ryhmittely, jonka pohjalta rakentui kertomuksen juoni.



Ensimmäisen ryhmän, eli sen, millaiset odotukset haastateltava asettaa interventiolle, jaoinme seuraaviin ryhmiin: 1) matalat odotukset, 2) keskisuuret odotukset ja 3) suuret odotukset. Matalien odotusten ryhmään sijoitimme haastateltavat, joilla ei ollut ollenkaan odotuksia interventiota kohtaan sekä ne, joilla oli vain jokin yksittäinen ja melko pieni odotus, kuten työhakemusten kirjoittaminen. Matalien odotusten ryhmään kuuluivat myös ne, joiden tekstien yleisvaikutelma oli itsevarma ja heillä oli selkeä kuva tulevaisuudesta. Toiseen, eli keskisuurten odotusten ryhmään kuuluivat ne, joilla oli muutamia odotuksia interventiota kohtaan. He tarvitsivat tukea ja ohjausta joko useisiin osa-alueisiin tai vaihtoehtoisesti syvällisemmin johonkin yksittäiseen tarpeeseen. Yleisvaikutelma oli suhteellisen itsevarma ja tutkittavilta löytyi jonkin verran luottamusta omaan tulevaisuudessa pärjäämiseen. Kolmanteen, eli suurten odotusten ryhmään kuuluivat ne, jotka tarvitsivat paljon ohjausta ja tukea erilaisiin tarpeisiin tai olivat todella epävarmoja jonkin yksittäisen tarpeen suhteen. Näiden lisäksi teksteistä välittyi vaikutelma, että he kokivat ahdistusta ja epävarmuutta tulevaisuutta kohtaan.

Seuraavaksi analysoimme aiemman tavan mukaisesti tutkittavien kokemuksia intervention toteutuksesta. Aikajanojen merkintöjen sekä yleisvaikutelman pohjalta loimme kolme alaryhmää sen pohjalta, miten tulkitsimme tutkittavan kokeneen intervention toteutuksen, eli ryhmätapaamisten sisällön: 1) negatiivinen kokemus intervention toteutuksesta, 2) neutraali kokemus intervention toteutuksesta ja 3) positiivinen kokemus intervention toteutuksesta. Negatiivisten alaryhmä koostui kokemuksista, joista välittyi pettymys intervention toteutustapaa kohtaan ja sitä ei pidetty hyödyllisenä. Neutraalien alaryhmä muodostui tutkittavista, joiden teksteistä oli tulkittavissa tyytyväisyyttä, mutta intervention toteutusta oltiin myös kritisoitu. Positiivisten kokemusten alaryhmään sijoitimme ne, joiden teksteistä välittyi innostuneisuus, ja he olivat kokeneet intervention toteutuksen ja sisällöt antoisana.

Kolmas ryhmä kuvasi sitä, miten interventio vastasi tutkittavien alkuhaastatteluissa esittämiin odotuksiin. Ryhmään muodostui kolme alaryhmää: 1) interventio ei vastannut odotuksia, 2) interventio vastasi odotuksia ja 3) interventio

ylitti odotukset. Ensimmäiseen alaryhmään kuuluivat ne tutkittavat, joiden loppuhaastattelukirjoitelmista oli tulkittavissa, että heidän odotuksiinsa ei vastattu intervention aikana tai jokin yksittäinen, mutta merkityksellinen odotus jäi toteutumatta. Ryhmään kuuluivat myös ne, joiden odotuksiin ei vastattu eikä interventio antanut heille mitään erityistä enemmän, kuin he olivat siltä odottaneet. Yleisvaikutelma näissä teksteissä oli hieman pettynyt. Toiseen alaryhmään tulkitsimme kuuluvaksi ne, joiden odotuksiin interventio enimmäkseen vastasi. He kokivat saaneensa interventiosta apua osaan heidän odotuksistaan, mutta joihinkin tarpeisiin interventio ei vastannut joko riittävästi tai ollenkaan. Yleisvaikutelma tutkittavien teksteistä oli kuitenkin tyytyväinen ja he kokivat intervention hyödylliseksi. Kolmanteen alaryhmään kuuluivat ne tutkittavat, joiden odotukset ylittyivät intervention aikana. Heidän lähes kaikkiin odotuksiin vastattiin ja tämän lisäksi he mainitsivat oivaltaneensa jotain, mitä he eivät alkuhaastattelujen perusteella edes odottaneet. He kuvasivat kehitystä tapahtuneen huomattavasti joidenkin odotusten suhteen. Yleisvaikutelma tämän alaryhmän kertomuksissa oli todella positiivinen ja innostunut.

Kun olimme sijoittaneet jokaisen tutkittavan edellä mainittuihin alaryhmiin, kokosimme tiedot taulukkoon. Taulukkoon kirjasimme lisäksi yleisvaikutelmat teksteistä ja perusteluja sille, miksi tulkitsimme heidän kuuluvan tiettyyn alaryhmään. Tämän jälkeen tyypittelimme tutkittavat alkuodotusten ja intervention tuloksen, eli intervention odotuksiin vastaamisen, mukaan. Esimerkiksi samaan tyyppiin kuuluivat kaikki, joilla oli matalat odotukset ja interventio ylitti ne. Näiden vaiheiden jälkeen muodostui kuusi tyyppiä, joita kuvaamaan ja hahmottamaan teimme kaaviot. Tyyppikaaviot on kuvattu tulosluvussa 3.2, kuviossa 4.

## 2.5 Eettiset ratkaisut ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyttä pohdittaessa on tärkeää, että tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisuuden ajatellaan tuottavan muun muassa hedelmällisempiä vastauksia. (Eskola & Suoranta, 2008, 52–59.) Tämä to-

teutui tässä tutkimuksessa, sillä tutkittaville kerrottiin jo ensimmäisessä sähköpostitse lähetetyssä kutsussa, että osallistuminen perustuu puhtaasti vapaaehtoisuuteen. Opiskelijoille mainittiin myös mahdollisuudesta halutessaan keskeyttää interventioon osallistuminen ja näin tapahtuikin joidenkin kohdalla. Keskeyttäminen tapahtui pääasiassa ennen ryhmätapaamisten alkua muun muassa aika-  
taulullisten ja/tai omaan elämäntilanteeseen liittyvistä syistä.

Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää tiedottaa tutkittaville riittävästi tulevan tutkimuksen sisällöistä ja päämääristä (Eskola & Suoranta, 2008, 52). Tämä pätee myös intervention vaikuttavuuden tutkimisessa. Vaikuttavuuden tutkimisen eettisyydessä tarkastellaan esimerkiksi sitä, millainen on sallittu interventio ja kuinka paljon interventioon osallistuville kerrotaan sen tarkoituksesta. (Hautamäki, 2015, 137.) Tässä tutkimuksessa tämä huomioitiin aineistonkeruuvaiheessa. Osallistujille kuvattiin mitä interventio tulee pitämään sisällään ja mikä on sen tarkoitus sekä kuinka paljon tutkimukseen osallistuminen vie aikaa ja vaatii sitoutumista. Intervention päätteeksi on myös tärkeää arvioida, olivatko vaikutukset tarkoituksenmukaisia ja millaisia haitallisia tai myönteisiä vaikutuksia niillä oli (Hautamäki, 2015, 137).

Tutkimuksessamme on käytetty harkinnanvaraista näytettä, joka tarkoittaa sitä, että osallistujien joukko on huolellisesti valittu (Eskola & Suoranta, 2008, 18). Tutkimuksemme tarkoituksena on perehtyä opiskelijoihin, joilla siirtymä työelämään on edessä ja he liittyvät tähän vaiheeseen jonkinlaista epävarmuutta tai kaipaavat siihen tukea. On siis luonnollista, että tutkimuksemme näyte koostuu juuri tässä elämäntilanteessa olevista opiskelijoista. Tieteellisyys tulee ilmi siinä, miten teoriaan pohjautuvien käsitteiden ja tunnusmerkkien avulla tutkimukseen sopivat henkilöt tunnistetaan ja valitaan (Eskola & Suoranta, 2008, 18). Tutkimuksemme luotettavuutta tukee myös se, että tutkimuksen näyte koostuu eri tieteenalojen opiskelijoista, jotka tulevat erilaisista taustoista. Tämän voidaan ajatella tuovan erilaisia näkökulmia siihen, millaisia haasteita siirtymävaiheeseen liittyy.

Aineiston luotettavuutta pohdittaessa voidaan kiinnittää huomiota myös aineiston käsittelyyn. Aineiston kaikki haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu

tarkasti, ja tutkittavat ovat olleet tietoisia nauhoittamisesta. Kaikki litteroitu aineisto on tarkistettavissa äänitallenteista. Tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että litterointeja ovat tehneet useat ihmiset. Tämä on saattanut heikentää yhdenmukaisuutta litteroinnin tarkkuudessa. Litteroitu aineisto on anonymisoitu niin, ettei siitä tule selville opiskelijoiden ikä, sukupuoli, asuinpaikka tai muita tietoja, joiden perusteella heidän henkilöllisyytensä voitaisiin tunnistaa. Henkilökohtaisista tiedoista ainoastaan opiskeltavaa alaa ja työkokemusta koskevat tiedot on jätetty aineistoon. Tätä voidaan pitää perusteltuna, sillä nämä ovat oleellisia tietoja tutkimuksen kannalta. Lisäksi aineistoa säilytetään ainoastaan Jyväskylän yliopiston tietokannassa, joka on henkilökohtaisten tunnusten avulla tietosuojattu vain aineiston tutkijoiden käyttöön. Voidaan siis pitää perusteltuna, että tutkimuksemme aineistoa on käsitelty asianmukaisesti ja luottamuksellisesti.

Aineistoa analysoidessamme kävimme sen läpi moneen kertaan ja erilaisien analyysimenetelmien avulla. Litteroidun aineiston lisäksi palasimme kuuntelemaan alkuperäisiä haastatteluiden äänitiedostoja, jotta saisimme mahdollisimman tarkan kuvan siitä, mitä tutkittava on tarkoittanut. Laadullisen aineiston analyysissä tärkeintä onkin tuntea aineisto niin hyvin kuin mahdollista, jotta tulokset eivät perustu aineiston satunnaisiin kohtiin (Eskola & Suoranta, 2008, 64). Perusteellinen tutustuminen aineistoon oli erityisen tärkeää meidän tutkimuksemme, koska emme olleet itse keränneet aineistoa. Tällaista valmiiksi saatua aineistoa kutsutaan sekundaariaineistoksi, jota käytettäessä on tärkeää kiinnittää huomiota sen luotettavuuteen (Hirsjärvi, 2016).

Laadullisen tutkimuksen aineiston kattavuutta pohdittaessa tulee huomio keskittää tutkimusongelmaan eli esimerkiksi siihen, tarvitaanko yleistä kartoittamista jostakin aiheesta vai onko tarkoituksena tuottaa tarkempaa kuvausta yksittäisestä ilmiöstä. Voidaankin ajatella, että laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole suoraviivaista vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen, vaan huomio pitää kiinnittää siihen, kuinka tarkasti aineisto analysoidaan ja käsitteellistetään. (Eskola & Suoranta, 2008, 60–65.) Tässä tutkimuksessa aineiston kokoa voidaan pitää perusteltuna, sillä aineisto koostuu kaikista niistä henkilöistä, jotka

osallistuivat intervention jokaiseen vaiheeseen. Tutkimusjoukkoa voidaankin pitää riittävän laajana Pro gradu -tutkielman aineistoksi. Aineiston avulla on mahdollista muodostaa kattava kuva siitä, millaisia merkityksiä osallistujat interventiolle antavat. Näin ollen myös kyseisen intervention vaikuttavuuden tutkiminen mahdollistuu.

Aineiston riittävyttä voidaan perustella myös saturaation eli kylläntymisen käsitteen kautta. Käsitteellä viitataan siihen, että uudet tapaukset eivät tuone enää uutta tietoa tutkimuskysymyksen kannalta. Aineistossamme tämän huomaa esimerkiksi siitä, että tietyt puhutavat ja ilmaisut alkoivat toistua. (Eskola & Suoranta, 2008, 63.) Aineistossamme kylläntyminen tuli ilmi myös siinä, että monilla intervention osallistuneista oli samanlaisia kokemuksia siitä, mihin toiveisiin interventio oli vastannut ja mihin ei. Emme usko, että suurempi näyte olisi välttämättä tuonut meille lisää havaintoja tai monipuolisempaa tietoa intervention onnistumisesta. Tämä on kuitenkin spekulatio, jonka paikkansa pitävyyttä emme pysty varmuudella sanomaan.

### 3 TULOKSET

#### 3.1 Opiskelijoiden urasuunnittelutaitoihin ja työelämävalmiuksiin liittyvät ohjaustarpeet

Tässä luvussa esittelemme ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulokset. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitetään ja kuvataan sitä, millaisia ohjaustarpeita interventioon osallistuneilla Jyväskylän yliopiston opiskelijoilla oli urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen. Ohjaustarpeista syntyi aiheistolähtöisen sisällönanalyysin pohjalta 10 alaluokkaa ja niistä edelleen viisi pääluokkaa, joita ovat itsetutkiskelu, urasuunnittelu, työmarkkinoiden kartoittaminen, työn hakeminen ja verkostoituminen.

**Itsetutkiskelu.** Itsetutkiskelu oli yksi osallistujien interventiolle asettamista ohjaustarpeista, ja se koostuu kolmesta osasta. Ensinnäkin osallistujat ajattelivat itsetutkiskelun olevan oman osaamisen ja taitojen hahmottamista, niiden sanallistamista sekä itsevarmuuden ja itseluottamuksen kehittämistä. Toiseksi itsetutkiskeluun liitettiin itsensä ja oman osaamisen markkinointia tuleville työnantajille. Näiden lisäksi osallistujat korostivat yleisiä elämönhallintataitoja, kuten työn ja vapaa-ajan tasapainottamista, työssä jaksamista ja itsensä kehittämistä.

*“Osaa sitten sanallistaa sen oman osaamisen ja että siihen tulisi lisää varmuutta niin että pystyis sitten itseänsä markkinoimaan työpaikkoihin kun tiedostaa mitä osaa ja mihin on mahdollisuudet..” Osallistuja 880*

*“Mitenkä työelämän ja arkielämän tai siis sen vapaa-ajan pystyy tasapainottamaan keskenään ja jaksamiseen liittyviä teemoja ja miten pystyis parantamaan itseänsä siellä työelämässä koko ajan paremmaksi.” Osallistuja 5012*

Oman osaamisen ja kehittämiskohteiden pohtiminen ja käsittely esitettiin yhtenä odotuksena interventiolle. Ajateltiin, että näiden syvällisen ymmärtämisen kautta olisi helpompi sanoittaa omaa osaamista ja näin saada itsensä markkinoitua uuteen työpaikkaan. Itsetutkiskelussa korostettiin myös omasta kokonaisvaltaisesta jaksamisesta huolehtimista ja omien rajojen hahmottamista. Pohdittiin tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä sekä sen suhdetta oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.

**Urasuunnittelu.** Urasuunnitteluun interventioon osallistuneet liittyivät sen, millaisia vaikutuksia opintojen aikaisilla päätöksillä, kuten pää- ja sivuainevalinnoilla, on oman tulevaisuuden kannalta. Koulutukseen liittyvien valintojen tekemisen lisäksi osallistujat kaipasivat laajempaa ohjausta oman työuran ja siihen liittyvien toiveiden/tavoitteiden asettamiseen ja hahmottamiseen. Urasuunnittelutaitojen keskiöön osallistujat asettivat määrätietoisuuden, suunnitelmallisuuden, taidon asettaa päämääriä sekä päätöksentekotaidot.

“Sitten siihen toiseen, eli jos tietää jo mitä haluaa, niin mitenkä siihen voi suuntautua ja miten siihen voi omilla kurssivalinnoilla vaikuttaa eli vähän semmosta määrätietoisuutta tai kirkkaampaa suuntaan sille omalle tekemiselle.” Osallistuja 5012

“Valmistumisen jälkeinen elämä...HuhHuh. En ole yhtään suunnitelmallinen ihminen, se siinä se ongelma onkin. Mun pitäisi oppia suunnitelmallisuuteen ja tekeen semmosia päämääriä. – – miten sais aikaan jotain ja alkais oikeesti suunnitteleen ja tekeen...edes sellaisia pieniä tai väliaikaisia päämääriä – – Toivon, että saisin lisää työkaluja tai peruste-luita minkä takia kannattaa itseänsä kehittää ja vahvistaa sitä asioihin lähtemistä ja varmuutta. Eli suuntaa, järjestelmällisyyttä ja varmuutta.” Osallistuja 120

Ohjausta kaivattiin siihen, miten opintoja tulisi valita, jotta ne vastaisivat mahdollisimman hyvin tulevaisuuden urahaaveita ja työssä tarvittavia taitoja. Kaivattiin myös laajempaa tukea urasuunnitteluun päätöksenteon, päämäärien asettamisen ja itsensä kehittämisen kautta.

**Työmarkkinoiden kartoittaminen.** Työmarkkinoiden kartoittaminen koostuu tulevaisuuden työmahdollisuuksien hahmottamisesta ja selkeytymisestä. Osallistujat pohtivat, millaisia töitä omalla koulutuksella voi hakea, ja miten omat taidot ja osaaminen suhteutuvat työtehtävien vaatimukseen. Osallistujat liittyvät työmarkkinoiden kartoittamiseen myös epävarmuuden ja pelon tunteen mahdollisesta tulevaisuuden työttömyydestä.

“Mistä lähtis ja mitkä on ne kanavat mitä pitkin lähtis hakemaan ja pohtimaan niitä erilaisia vaihtoehtoja – – semmosta opiskelujen jälkeistä työelämään valmentautumista eli minkälaista työtä voi tällä koulutuksella hakea ja mitkä ne vaihtoehdot on...” Osallistuja 31

“Sit ehkä se vähä toi kun on vähän hukassa siitä, että mihin sitä sitten oikein valmistuu ja mitkä ne on ne omat osaamisalueet ja sit välillä tulee vähä semmosta epätoivoa että valmistunkohan minä nyt sitten työttömäksi ja osaankohan mä nyt sitten hyödyntää niitä taitoja ja oonks mä nyt edes mitään taitoja saanu tästä...” Osallistuja 271

Työmarkkinoiden ja oman osaamisen kartoittamiseen liitettiin ahdistusta ja kaivattiin ohjausta siihen, miten oman osaamisen saisi vastaamaan työmarkkinoiden vaatimuksia. Tarpeeksi koettiin myös konkreettiset esimerkit siitä, mistä

omat työmarkkinat koostuvat ja miten voisi helpottaa omaa työnsaantia tulevaisuudessa.

**Työn hakeminen.** Osallistujat kuvasivat kaipaavansa tukea erilaisiin työn hakemiseen ja sen saamiseen liittyviin taitoihin. Ohjausta toivottiin työnhakuprosessiin kokonaisuudessaan sekä työhakemusten tekniseen ja sisällölliseen kirjoittamiseen. Osallistujat mielsivät työn hakemisen taitoihin myös työnantajan näkökulman hahmottamisen ja tiedonhaun, esimerkiksi piilotyöpaikkoihin liittyen. Lisäksi tukea kaivattiin työhaastatteluissa pärjäämiseen ja oman osaamisen nykyaikaistamiseen.

“CV näyttää tällä hetkellä aika rumalta – – työpaikan perushakemisasiat – – miten ottaa yhteyttä työpaikkoihin – – ole koskaan ollut sellaisessa oikeassa virallisessa työpaikka-haastattelussa – -. Ehdottomasti lisää varmuutta ja sellaista niinku asiantuntijuus varmuutta ja että osaa sitten paremmin argumentoida esim työpaikka-haastatteluissa eli olisi jotain työhaastatteluharjoitteita että mistä oppisi argumentoimaan paremmin ja puhumaan silleen niinku vakavasti otettavammin – – en itse koe olevani vielä kovin aikuinen. – – nettimaailman hakemiset on mulle kanssa jo aika vieraita” Osallistuja 308

Ohjausta tarvittiin siihen, millaisia sisältöjä CV:ssä, eli ansioluettelossa, tulisi käsitellä ja miten sisällöt siihen tulisi muotoilla. CV:n laatimisen ja hakemusten tuottamisen lisäksi kaivattiin tukea työhaastatteluissa pärjäämiseen, ja etenkin siihen, miten työnantajalle saa välitettyä itsevarman ja asiantuntevan mielikuvan. Ajateltiin, että vakuuttava omien näkemysten perustelu on tärkeää onnistumisen kannalta, ja näin ollen argumentointitaitojen harjoittelu koettiin merkitykselliseksi. Kolmanneksi toivottiin ohjausta oman osaamisen päivittämiseen nykyajan vaatimuksia vastaavalle tasolle sekä tukea esimerkiksi nettihakemusten tekemiseen.

**Verkostoituminen.** Verkostoitumisen osallistujat kokivat tärkeäksi työelämätaidoksi. He korostivat kaipaavansa tukea ja ohjausta sekä oman alan kontaktien hahmottamiseen että niiden luomiseen.

“Nyt kun opiskelee tuota aikuiskasvatusta niin se toki avaa uusia työllistymismahdollisuuksia, mitkä ovat minulle vielä pitkälti vieraita eli en tiedä, mihin suuntaan lähtee verkostoituun ja millaisia töitä voi katella eli kaipaa siihen sellaista avartumista – -.” Osallistuja 5005

“Työelämäkontakteja. Ja ehkä just se, että mistä niitä paikkoja tavallaan löytyy ja miten saada jalka oven väliin” Osallistuja 880

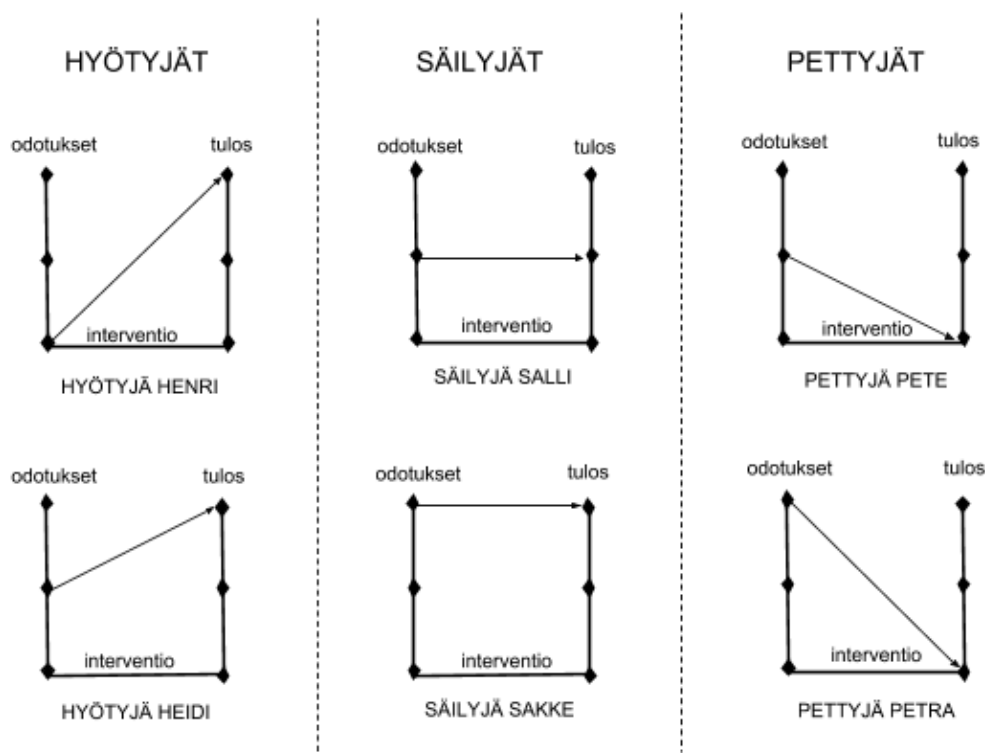
Koettiin, että tukea ja ohjausta tarvittiin uusien työelämäkontaktien kartoittamiseen ja niiden hankkimiseen. Kaivattiin myös konkreettisia keinoja siihen,



mistä löytää työpaikkoja ja työllistymistä edesauttavia kontakteja, eli miten saada “jalka oven väliin”.

### 3.2 Miten interventio vastasi tutkittavien odotuksiin?

Tässä luvussa vastaamme tutkimuskysymykseen 2, jonka avulla tutkimme intervention vaikuttavuutta ja selvitimme, miten interventioon osallistujat kokivat intervention ja sen hyödyllisyyden. Narratiivisen analyysin avulla selvitimme osallistujien odotuksia interventiolle, heidän kokemuksiaan intervention toteutuksesta ja sisällöistä sekä intervention onnistumisesta, eli siitä, miten heidän odotuksiinsa vastattiin. Analyysin pohjalta muodostui 6 tyyppiä (Kuvio 4). Nämä 6 tyyppiä jaettiin vielä kolmeen ryhmään, joita ovat Hyötyjät (30%), Säilyjät (50%) ja Pettyjät (20%). Jokaisen ryhmän sisällä on siis kaksi tyyppiä, jotka eroavat toisistaan ohjaustarpeiden ja odotusten suhteen. Nämä tyypit nimesimme Hyötyjä Henriksi, Hyötyjä Heidiksi, Säilyjä Salliksi, Säilyjä Sakeksi, Pettyjä Peteksi ja Pettyjä Petraksi.



Kuvio 4. Intervention vaikuttavuutta kuvaavat kolme ryhmää ja kuusi tyyppiä.

Kirjoitimme jokaisesta tyyppistä tyyppitarinan, johon yhdistimme piirteitä jokaisesta osallistujasta. Käytimme tähän apuna tekemiämme aikajanoja, alkupe- räisiä alkuhaastatteluja ja loppuhaastattelukirjoitelmia sekä taulukkoa, johon olimme koonneet jokaisen tutkittavan osalta narratiivisen analyysin avulla muo- dostuneet tiedot. Tulokset esitetään tyyppitarinoiden pohjalta siten, että jokaisen ryhmän sisältä löytyy kaksi tyyppitarinaa. Ajatteleme tyyppitarinoiden kuvaa- van monipuolisesti ja selkeästi intervention tuloksia sekä havainnollistavan tut- kittavien yksilöllisiä kokemuksia.

**Hyötyjät ja heidän tyyppitarinansa.** Hyötyjien ryhmä koostuu siis kah- desta tyyppistä, joita ovat Hyötyjä Henri ( $n = 2$ ) ja Hyötyjä Heidi ( $n = 4$ ). Hyötyjien osuus kaikista interventioon osallistuneista on 30%. Hyötyjien kokemus inter- ventiosta oli todella positiivinen, ja se ylitti heidän odotuksensa. Hyötyjä Henri erosi Hyötyjä Heidistä siten, että Hyötyjä Henrillä oli paremmat lähtötaidot ja näin ollen vähemmän ohjaustarpeita verrattuna Hyötyjä Heidiin.

Intervention tullessaan Hyötyjä Henrin lähtötaidot olivat melko hyvät eikä hänellä ollut suuria odotuksia intervention suhteen. Henri toivoi yleistä työ- elämän pohtimista sekä hieman tukea työhakemusten kirjoittamiseen:

“Musta tuntuu että mä olen ite aika aktiivisesti panostanut työelämätaitojen ja kontaktien parantamiseen eli siihen en varmaan sen kummemmin ohjausta tarvitse. – – Oon suun- nannu sitä ja päättäny sen mikä sen mun tavoite työelämässä on – – se on aika kirkkaana kuvana mun mielessä. Mun ura tavoite on tavallaan niin selkeä. – – Ehkä semmonen juttu tulee mieleen, että ne työllistymiseen liittyvät taidot – – mä en niinku tiedä miten akatee- misessä elämässä ja semmosiin työpaikkoihin kuuluis hakea ja minkälainen työhakemus siihen olis hyvä” Osallistuja 10

Intervention aikana Henri koki merkittävimmäksi ohjaajien tuen ja innos- tavuuden sekä antoisat ryhmäkeskustelut. Myös välityöskentely ja intervention aikana tehdyt tehtävät tukivat Henrin kehittymistä. Ainoastaan ajanhallintaan ja ohjeiden antoon ohjaajat olisivat voineet kiinnittää enemmän huomiota.

“Tehtävät, joita olemme tehneet ryhmätapaamisissa, ovat olleet ajatuksia herättäviä. Niitä kuitenkin olisi voinut tehdä myös vapaa-ajalla, ja käyttää aikaa vielä enemmän keskuste- luun ryhmässä. Nyt käytimme paljon aikaa esimerkiksi tarinoiden lukemiseen, mikä tun- tui vähän ajanhukalta. – – välityöskentely tuntui aluksi hyvältä. Olisin kaivannut selke- ämmät ohjeet niihin.” Osallistuja 264

Matalista odotuksista huolimatta interventio antoi kuitenkin Henrille pal- jon sellaista, mitä hän ei osannut odottaa. Intervention jälkeen Henri oli todella

positiivisin mielin ja kuvasi huolen ja stressin tulevaisuuden työelämästä vähentyneen uusien näkökulmien myötä. Hän oli saanut interventiolta rohkeutta, itsetuntemusta ja varmuutta. Lisäksi käytännön työnhakutaidot kehittyivät osalti.

“ – – mielestäni ryhmäkeskusteluista on ollut valtavasti muutakin hyötyä kuin vain ne, mitä aluksi odotuksiini listasi. – – Tämän kaiken lisäksi yleiset työelämätaidoni ovat kurtuneet: mikä on oleellista nykyään työelämässä? Olen saanut vertaistukea, ja työelämään ja tulevaisuuteeni liittyvä stressi on vähentynyt. Olen oppinut tuntemaan itseäni paremmin, ja hyödyntämään luonteenpiirteitäni ja kiinnostuksen kohteitani työnhaussa.” Osallistuja 10

Hyötyjä Henri -tyyppiin kuuluvat ne, joilla oli vain jokin yksittäinen ja melko pieni odotus tai ei ollenkaan odotuksia ennen interventiota. Alkuhaastattelujen yleisvaikutelma oli itsevarma ja heillä oli selkeä kuva tulevaisuudesta. Tyyppiin kuuluvien teksteistä välittyi intervention jälkeen innostuneisuus, ja interventio oltiin koettu antoisana. Lähes kaikkiin heidän odotuksistaan vastattiin ja lisäksi he mainitsivat oivaltaneensa jotain, mitä he eivät alkuhaastattelujen perusteella edes odottaneet. He kuvasivat kehitystä tapahtuneen huomattavasti, ja yleisvaikutelma kertomuksissa oli todella positiivinen ja innostunut.

Hyötyjä Heidillä oli sen sijaan ennen interventiota melko paljon odotuksia ja huolenaiheita, joita hän oli kuitenkin jo jonkin verran pohtinut aiemmin. Heidi kaipasi tukea erityisesti verkostoitumiseen ja työllistymismahdollisuuksien selkiytymiseen, oman osaamisen hahmottamiseen ja urasuunnitteluun.

“Kaikki on sellasia mitä itse on tullut jo mietittyä. – – saisi jäsenneiltyä ajatuksia, niinku omia ajatuksia kun ne on niinku tosi sekavat justiin työelämän ja opiskelujen suhteen...” Osallistuja 614

“Et saisi niitä neuvoja ja pystyis hahmottaa ne konktaktit, kun en koe itse niitä niin hyvin hallitsevani.. – – Oon onneks noi sivuaineet miettiny tosi tarkkaan niinku työllistymistä ajatellen.” Osallistuja 726

“Opintojen aikainen urasuunnittelu kiinnostaa – – oman osaamisen parempi tunnistaminen ja sanallistaminen...” Osallistuja 5003

Intervention Heidi koki todella antoisaksi, ja hän mainitsi erityisesti sisältöjen, ohjaajien roolin ja ilmapiirin olleen onnistuneita. Myös välityöskentelyn Heidi koki pääosin kehittäväenä.

“Ryhmän ilmapiiri oli hyvä – -. Tuli olo, että ryhmä ymmärtää eikä kukaan tuomitse mistään. Vetäjät vetivät hyvin keskustelua ja loivat tervetulleen ja mukavan ilmapiirin – -. Se kannusti myös itse olemaan avoimempi.” Osallistuja 614

Interventio vastasi kaikkiin hänen odotuksiinsa, joten kokemus oli erittäin myönteinen. Heidille muodostui muun muassa selkeämpi kuva tulevaisuuden näkymistä ja omasta osaamisesta. Lisäksi hän sai konkreettisia taitoja työnhakuun sekä rohkeutta ja varmuutta tehdä tulevaisuuteen liittyviä päätöksiä.

”Tapaamiset vastasivat juuri sitä, mitä odotinkin, ja ryhmä toi vielä yllättävän hyödyllisen lisän valmiiksi suunniteltuun sisältöön. – Tapaamisissa käytyt asiat ovat ehdottomasti vahvistaneet omaa varmuuttani lähteä suuntautumaan alalle, – osaan myös hahmottaa ehkä paremmin, miten voin hyödyntää tutkintoani haluamani uran saavuttamiseen – , enkä kadu hetkeäkään, että osallistuin tähän.” Osallistuja 726

”Itsevarmuus on kasvanut huomattavasti ja osaan sanoittaa osaamistanikin jo hieman paremmin – .” Osallistuja 5001

Hyötyjä Heidi -tyyppiin kuuluvat ne, jotka tarvitsivat tukea ja ohjausta joko useisiin osa-alueisiin tai vaihtoehtoisesti syvällisemmin johonkin yksittäiseen tarpeeseen. Ennen intervention alkua he olivat suhteellisen itsevarmoja ja heiltä löytyi jonkin verran luottamusta omaan tulevaisuudessa pärjäämiseen. Tyyppiin lukeutuvat kokivat intervention antoisana ja innostavana, ja he olivat oivaltaneet jotain, mitä eivät olleet osanneet edes odottaa. He kuvasivat kehitystä tapahtuneen huomattavasti joidenkin odotusten suhteen. Yleisvaikutelma tämän tyyppin tarinoissa oli todella positiivinen ja innostunut.

**Säilyjät ja heidän tyyppitarinansa.** Säilyjien ryhmään lukeutuu kaksi tyyppiä, Säilyjä Salli ( $n = 5$ ) ja Säilyjä Sakke ( $n = 5$ ). Interventioon osallistuneista 50% muodostaa Säilyjien ryhmän. Säilyjien kokemukset interventiosta olivat joko positiivisia tai neutraaleja, ja he kokivat intervention vastanneen melko hyvin heidän odotuksiinsa. Tyyppien ero tulee esiin siinä, kuinka suuret odotukset heillä oli interventiota kohtaan.

Säilyjä Sallilla oli melko paljon odotuksia interventiolle. Hän kaipasi tukea ensinnäkin konkreettisiin työnhakuun liittyviin taitoihin, kuten sosiaalisen median hyödyntämiseen työhauussa. Toiseksi Salli koki tarvitsevansa tukea oman osaamisen pohdintaan ja itsetuntemuksen kehittämiseen.

”No mä ehkä aattelin, että tästä ehkä sais kerrytettyä lisää niitä työelämätaitoja tai vinkkejä siihen suuntaan – millä tavalla lähteä kehittämään itseään niissä – .” Osallistuja 351

”Lisää varmuutta niin että pystyis sitten itsensä markkinoimaan työpaikkoihin kun tiedostaa mitä osaa ja mihin on mahdollisuudet.” Osallistuja 880

“Se mikä mua mietityttää on toi sosiaalisen median käyttö, kun en ite ole niin aktiivinen sen suhteen, niin sit vähän välillä tuntuu, että jäänkö mä jostain ulkopuolelle tai sulkeeko itseltään ovia – –.” Osallistuja 271

Intervention aikana Salli koki hyödylliseksi ryhmäkeskusteluiden tuoman vertaistuen ja hän arvosti ohjaajien ammattitaitoa. Salli ei kuitenkaan kokenut intervention välityöskentelyä hyödyllisenä, eivätkä kaikki tehtävät tarjonneet apua omien taitojen kehittämiseen.

“Keskustelut olivat kurssin parasta antia – –. Ryhmähenki myös muodostui hyväksi ja koin, että oman mielipiteen esiintuonti oli helppoa ja muita kiinnosti mitä olin sanomassa. Ohjaajien rooli hyvän keskusteluilmapiirin luomisessa oli todella tärkeä.” Osallistuja 271

“En varsinaisesti pitänyt tunnilla tehdyistä urapolulla.fi/töissä.fi tehtävistä, sillä niistä tuli yläasteen opotuntifibat. Lisäksi ne tuntuivat osittain keinotekoisilta tavoilta paneutua aiheeseen.” Osallistuja 880

Interventio antoi Sallille erityisesti motivaatiota, uusia näkökulmia ja herätti ajatuksia tulevaisuuden työnhausta. Interventio tarjosi tukea myös oman osaamisen hahmottamiseen. Sallin odotuksiin ei vastattu konkreettisten työnhaikutaitojen ja verkostoitumisen osalta. Vaikka Sallin odotuksiin ei täysin intervention aikana vastattu, hän koki kuitenkin saaneensa interventiolta hyödyllistä apua ja oli kokemukseen tyytyväinen.

“Ryhmän toiminnan suhteen odotukset ja toiminta vastasivat toisiaan. – – olin toivonut enemmän konkreettisia apukeinoja – –. Näitä ei niinkään tullut, mutta jälkeinpäin ajatellen itsetuntemukseen, oman osaamisen kartoittamiseen ja rohkeuteen liittyvät keskustelut ja avaukset toimivat aivan loistavana pohjana.” Osallistuja 271

“Tapaamiset ovat vastanneet odotuksia siten, että olen saanut yleisiä vinkkejä ja ideoita työelämätaidoista ja työelämästä yleensä. – – sen sijaan tapaamisista puuttui pitkälti konkretia, jota olisin toivonut työelämätaitojen kerryttämisen suhteen.” Osallistuja 351

Säilyjä Salli -tyypin osallistujat olivat jo ennen interventiota pohtineet tulevaisuuttaan ja heiltä löytyi uskoa omiin kykyihinsä. Heidän alkuhaastatteluista välittyi itsevarmuus, mutta he kaipasivat lisätukea johonkin heitä mietityttävään osa-alueeseen. Interventioiden reflektoinneista oli tulkittavissa tyytyväisyyttä, mutta intervention osa-alueita oltiin myös kritisoitu. He kokivat saaneensa apua osaan heidän odotuksistaan, mutta joihinkin tarpeisiin interventio ei vastannut joko riittävästi tai ollenkaan. Tyyppiin kuuluvien kertomuksista oli havaittavissa, että heidän näkemyksensä työelämästä olivat laajentuneet, ja into ja motivaatio tulevaisuutta kohtaan kasvanut.

Säilyjä Sakke taas tarvitsi interventiolta paljon tukea moniin osa-alueisiin. Sakella oli epävarma ja sekava olo tulevaisuudesta, ja hän kaipasi selkeämpää suuntaa elämälleen. Suurimmat odotukset kohdistuivat urasuunnitteluun, oman osaamisen hahmottamiseen ja itsevarmuuden kehittämiseen. Lisäksi Sakke toi saavansa apua konkreettisiin työnhakutaitoihin ja elämänhallintaan.

“Miten vois edistää sitä, että pääsis sellaseen työhön mihin haluais, voisko nyt jo opintojen aikana tehdä jo jotain – -. Kaikki tuntuu jotenki vaan sellaselta epävarmalta. Koko se työelämä tuntuu tällä hetkellä tosi kaukaselta ja vaikeelta – -.“ Osallistuja 428

“Ihan työpaikan perushakemisasiat eli miten ottaa yhteyttä työpaikkoihin – -. Tuon netti-maailman hakemiset on mulle kanssa jo aika vieraita – -. Ehdottomasti lisää varmuutta ja sellasta niinku asiantuntijavarmuutta ja että osaa sitten paremmin argumentoida esim työpaikkahaastatteluissa. – - osaisi silloin kertoa paremmin omista taidoista – -. Varmuus mulla on itselläni hakusessa – -.“ Osallistuja 308

Intervention aikana Sakke koki ilmapiirin, ohjaajien ja ryhmäkeskusteluiden tukeneen hänen kehittymistään. Tapaamisten sisällöt olivat toimivia. Sakke ei kuitenkaan pitänyt nettitehtävistä ja hän koki monien yksilötehtävien olleen hyödyttömiä. Myös interventiotapaamisten ajankäytön olisi Saken mielestä voinut järjestää tehokkaammin.

“Ryhmätapaamisissa tarpeellista olivat mielestäni fiksit keskustelut ja niistä syntyneet pohdinnat. – - tarpeettomia olivat erilaisten yksilötehtävien tekeminen ja joskus niihin käytetty aika, sillä tämän olisi voinut korvata ryhmätyöskentelyllä. – -. Tarpeettomilta tuntuivat tehtävät – -, joissa tuli esimerkiksi pohtia jotain ei-konkreettista asiaa laajemmasta näkökulmasta käsin.” Osallistuja 308

Intervention jälkeen Sakella oli itsevarmempi olo ja hän kehittyi oman osaamisen hahmottamisessa. Urasuunnitteluun hän olisi kaivannut enemmän tukea ja käytännönläheisyyden puute oli Sakelle pettymys.

“Ryhmätapaamiset ovat laittaneet alulle ajatuksen omasta tulevasta urapolusta ja antanut itsevarmuutta erilaisen, ei-niin-perinteisen uran luomiseen. Konkreettisiin etenemiskysymyksiin ja opiskelujen aikaiseen urasuunnitteluun en saanut apuja, mutta ryhmätapaamiset antoivat enemmän sellaista mitä en osannut niiltä aluksi olettaa.” Osallistuja 428

“Oma suhtautumiseni itseäni muuttui lempeämmäksi ja uteliaammaksi siinä mielessä, että haluan kehittää itseäni saamieni asioiden avulla.” Osallistuja 5012

Säilyjä Sakke -tyyppiin kuuluvat kertoivat tarvitsevänsä joko paljon tukea ja ohjausta erilaisiin tarpeisiin tai he olivat todella epävarmoja jonkin yksittäisen tarpeen suhteen. Näiden lisäksi teksteistä välittyi vaikutelma, että he kokivat ahdistusta ja epävarmuutta tulevaisuutta kohtaan. Interventio ei vastannut kaikkiin

osallistujien tarpeisiin, ja etenkin konkretian puute koettiin negatiivisena. Toisaalta tyyppissä koettiin myös tyytyväisyyttä, sillä interventio auttoi jäsentämään ajatuksia ja antoi eväitä oman tulevaisuuden pohdintaan.

**Pettyjät ja heidän tyyppitarinansa.** Tyyppit Pettyjä Pete ( $n = 1$ ) ja Pettyjä Petra ( $n = 3$ ) muodostavat pettyjien ryhmän, johon kuuluu 20% interventioon osallistuneista. Pettyjät pitivät interventiota joko neutraalina tai negatiivisena kokemuksena, eikä se vastannut heidän odotuksiinsa. Odotusten ja ohjaustarpeiden suuruus ennen interventiota erottaa Pettyjä Peten ja Pettyjä Petran toisistaan.

Pettyjä Pete kaipasi interventiolta eniten tukea työllistymismahdollisuuksien kartoittamiseen ja lisää itsevarmuutta työnhakuun. Lisäksi hän halusi vahvistaa opintojen aikaista urasuunnittelua.

“No tota, tottakai että tietäis vähän paremmin mihin tästä nyt voi valmistua ja mitä kaikkea nyt voi tehdä. – – miten sitä alaansa voisi jotenkin monipuolistaa. – – Mihin ne ihmiset ovat konkreettisesti menneet töihin ja minkälaisiin paikkoihin ovat työllistyneet loppupeleissä. – – Mun on aina ollut vaikea kirjoittaa hakemuksia ja semmonen itseluottamus monesti puuttuu – –.” Osallistuja 164

Peten mielestä interventiossa oli positiivista ohjaajien asiantuntijuus ja ryhmämakeskusteluista saatu vertaistuki. Osa intervention aikana tehdyistä tehtävistä vei Peteä kohti tavoitteita. Pete olisi kuitenkin toivonut interventiolta enemmän yksilöllisten ja henkilökohtaisten tarpeiden huomioimista.

“Aiheet olivat ennestään tuttuja, mutta kyllä niitä jaksoi uudestaan käsitellä. – – Koin välillä olevani musta lammas, koska olin vanhempi uranvaihtaja. Ehkä toivottomuuden tunne hieman hälveni, vaikka välillä ajatus valmistumisesta ahdisti juuri tapaamisten jälkeen.” Osallistuja 164

Interventio kehitti Peten itseluottamusta, mutta ei vastannut hänen suurimpaan tarpeeseensa, eli työllistymismahdollisuuksien selkiytymiseen. Tästä syystä Peten kokemus interventiosta oli pettynyt.

“Eniten ryhmä on antanut luottamusta omiin kykyihin, antanut ajattelemisen aihetta työelämään liittyen. – – Omaan alaan liittyviin asioihin ei ole tullut paljoa konkreettista apua.” Osallistuja 164

Pettyjä Pete -tyyppiin kuuluvilla oli joitakin ohjaustarpeita, mutta samalla jo kokemusta ja näkökulmia työelämästä. Interventiota kritisoitiin ja loppuhaastattelukirjoittelusta oli havaittavissa pettymystä erityisesti, koska oman alan pohdinta jäi suppeaksi. Tyyppin mukaan interventiossa oli paljon hyvää, mutta

sen sisällöt eivät vastanneet yksilöllisiin toiveisiin tai tukeneet henkilökohtaista kehittymistä.

Pettyjä Petralla oli ennen intervention alkua sekava ja epävarma olo tulevaisuuden suhteen. Hän kaipasi paljon tukea niin konkreettisiin työllistymiseen liittyviin taitoihin että urasuunnitteluun, elämänhallintaan ja itsevarmuuteen.

”No sanoisin, että ehkä semmonen epävarmuus niinku tulevaisuuden näkymistä, kun tää ala on semmonen jota ei ehkä itekkään osaa hahmottaa kokonaisuudessaan. – – tuohon liittyvä epävarmuus on ollut sellainen iso kuormittava tekijä koko opiskelujen ajan.  
”Osallistuja 31

”Varmaan kaikenlaisia taitoja mitä urasuunnittelussa vois tarvita... ja toivoisin parempaa elämänhallintaa” Osallistuja 301

”No käytännöntaitoja ja ymmärrystä olis kiva saada lisää että pärjäis sitten jatkossa siellä työelämässä – – lisää tietoa prosessin kaikista vaiheista että miten siellä työelämässä ollaan ja miten sinne mennään. – – Taitoja lisää työnhakemiseen kaikin puolin.” Osallistuja 5006

Petran kokemukset interventiosta eivät olleet erityisen positiivisia, mutta hyödyllisimpänä hän koki intervention ilmapiirin ja ryhmäkeskusteluiden tarjoaman tuen. Tapaamisten sisällöt ja tehtävät olivat osittain tarpeellisia, mutta Petra ei kokenut saaneensa niistä odotustensa mukaista apua.

”Kävimme läpi eri aloja töissä.fi -sivuston kautta, eikä se oikein tuonut vastauksia oman alani osalta. Lisäksi toivoin ehkä jotain konkreettisempaa, esimerkiksi työnhakuun/ ansioluetteloon liittyvää ohjeistusta.” Osallistuja 31

”Ryhmässä on käsitelty asioita, joita toivoin. Kuitenkin aika työelämäorientoituneesti eikä elämänhallintaa ollenkaan. – – Ohjausalan tyyppillistä lässytystä. Aiheet ovat ainakin riittäneet olla johdonmukaisia ja hyödyllisiä.” Osallistuja 301

”Vetäjien työskentely on ollut hyvää, koska en löydä siitä suuria heikkouksia. Olisin itse keskittynyt enemmän konkreettiseen, mutta toisaalta vetäjien persoonat sopivat paremmin käytettyyn työtapaan.” Osallistuja 5006

Intervention jälkeen Petran itsetuntemus kehittyi hieman, ja hän sai muutamia uusia näkökulmia tulevaisuuden työelämään. Petran odotukset jäivät täytymättä, koska intervention sisällöt eivät olleet riittävän omakohtaisia ja konkreettisia, eivätkä ne vastanneet juuri ollenkaan Petran merkittäviksi kokemiin odotuksiin.

”Tiivistettynä, kurssi antoi hyvän pohjan työelämään ajatustasolla, mutta konkretia jäi uupumaan.” Osallistuja 31



Pettyjä Petra -tyypin laajat ja moninaiset ohjaustarpeet olivat syynä sille, että interventio koettiin pettymyksenä. Intervention aikana käsiteltiin myös heille hyödyllisiä teemoja, mutta se ei vastannut riittävän perusteellisesti ja konkreettisesti heidän odotuksiinsa. Osa tyypin tutkittavista koki intervention jopa ahdistavana. Alkuhaastatteluissa esiin tullut epävarmuus tulevaisuutta kohtaan ei intervention aikana myöskään merkittävästi vähentynyt.

### 3.3 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia ohjaustarpeita interventioon osallistuneilla Jyväskylän yliopiston opiskelijoilla on urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen. Tavoitteena oli myös tutkia, miten Onko Hoppu? -kehittämistutkimuksen interventio vaikutti näiden taitojen kehittymiseen. Tulosten mukaan valmistumisen kynnyksellä olevat opiskelijat kaipaavat ohjausta erityisesti opintojen aikaiseen itsetutkiskeluun, urasuunnitteluun, työmarkkinoiden kartoittamiseen, työn hakemiseen ja verkostoitumiseen. Intervention onnistumista tutkittaessa löytyi kuusi tyyppiä, jotka kuvaavat sitä, miten interventio vastasi osallistujien odotuksiin. Nämä tyypit ovat Hyötyjä Henri, Hyötyjä Heidi, Säilyjä Salli, Säilyjä Sakke, Pettyjä Pete ja Pettyjä Petra. Taulukkoon 1 on koottu tarkemmin, millaisia odotuksia eri tyypit asettivat interventiolle ennen sen alkua.

Taulukko 1. Odotukset interventiolle tyypeittäin.

TYYPIT	ODOTUKSET INTERVENTIOLLE				
	ITSETUTKISKELU	URASUUNNITTELU	TYÖMARKKINOIDEN KARTOITTAMINEN	TYÖN HAKEMINEN	VERKOSTOITUMINEN
HYÖTYJÄ HENRI MATALAT ODOTUKSET				X	
HYÖTYJÄ HEIDI KESKISUURET ODOTUKSET	X	X	X	X	X
SÄILYJÄ SALLI KESKISUURET ODOTUKSET	X	X	X	X	X
SÄILYJÄ SAKKE KORKEAT ODOTUKSET	X	X	X	X	X
PETTYJÄ PETE KESKISUURET ODOTUKSET		X	X	X	
PETTYJÄ PETRA KORKEAT ODOTUKSET		X	X	X	

Hyötyjien tyyppiä verrattaessa ohjaustarpeiden määrä vaihteli eniten. Hyötyjä Henri -tyyppiin kuuluvat olivat maininneet vain yhden odotuksen, kun

taas Hyötyjä Heidi -tyypin osallistujilla ohjaustarpeita oli laajemmilta osa-alueilta. Kuitenkin molempien tyyppien odotuksiin oli vastattu niin, että odotukset olivat ylittyneet. Hyötyjä Henri -tyypin tutkittavat tulivat interventioon valmiiksi melko hyvillä taidoilla, ja he olivat jo pohtineet paljon interventiossa käsiteltyjä teemoja. Interventio onnistui silti ylittämään heidän odotuksensa ja kehittämään jo ennestään vahvalla pohjalla olevaa osaamista. Tämä voidaan nähdä osoituksena siitä, että interventio on onnistunut vastaamaan yksilöllisiin tarpeisiin, ainakin heidän kohdallaan. Toisaalta interventio oli ylittänyt odotukset myös Hyötyjä Heidi -tyypin kohdalla, vaikka heidän odotukset ja ohjaustarpeet olivat hyvin moninaiset.

Taulukosta 1 on nähtävissä, että Säilyjien tyyppeihin kuuluvilla oli ohjaustarpeita jokaisella osa-alueella. Interventio oli kuitenkin koettu joko neutraalina tai positiivisena, ja suurimpaan osaan odotuksista oli vastattu. Tätä voidaan pitää osaltaan intervention onnistumista tukevana tekijänä, sillä interventio on onnistunut ainakin jollakin tasolla vastaamaan hyvin monenlaisiin ja eritasoisiin ohjaustarpeisiin. Yhdessä Hyötyjät ryhmän kanssa Säilyjät muodostivat 80% intervention osallistujamäärästä, joten intervention voidaan ajatella onnistuneen vastaamaan enemmistön odotuksiin.

Pettyjien ryhmässä ohjaustarpeita oli vain kolmella osa-alueella, mutta tarpeet olivat hyvin yksilöllisiä ja niihin kaivattiin paljon tukea. Mielenkiintoista Pettyjien osalta on myös se, etteivät he olleet maininneet itsetutkiskelua ohjaustarpeeksi, vaikka teorioiden valossa se on keskeinen lähtökohta urasuunnittelussa ja työelämään valmistautuessa (Penttinen ym., 2013; Savickas & Porfeli, 2012; Law & Watts, 2003; Savickas, 1997). Tämän suhteen pohdimmekin, ovatko opiskelijat edes tietoisia siitä, kuinka tärkeässä roolissa itsetuntemus on elämän suunnittelussa ja uraan liittyvässä päätöksenteossa.

## 4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja kuvailla sitä, millaista ohjausta Jyväskylän yliopiston opiskelijat kaipaavat urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen sekä sitä, miten ryhmämuotoisella interventiolla onnistuttiin näihin ohjaustarpeisiin vastaamaan. Tutkimus pyrki tuomaan uutta ja ajankohtaista tietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjaustarpeista sekä näihin tarpeisiin luodun intervention vaikuttavuudesta. Tämän tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja ohjausinterventioiden kehittämisessä. Toimivan uraohjauksen keinoin voidaan tukea opiskelijoiden hyvinvointia, ammatillista urakasvua ja helpottaa siirtymää opiskeluista työelämään (Jyväskylän yliopisto, 2016; Penttinen ym. 2014, 7–8). On siis merkityksellistä tunnistaa opiskelijoiden uraohjaustarpeita, jotta ohjausta voidaan kohdentaa ja muokata vastaamaan opiskelijoiden tarpeita.

Toteutettu interventio oli hyvin linjassa Jyväskylän yliopiston laadukkaan ohjauksen periaatteiden (2016) kanssa, sillä interventiossa pyrittiin parantamaan opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskelukykyä selkeyttämällä tulevaisuuden kuvaa sekä vahvistamalla urasuunnittelutaitoja ja työelämävalmiuksia. Interventio tarjosi osallistujille yksilöllisten tarpeiden ja odotusten mukaan joko täydentävää tai tehostettua ohjausta. Samalla interventio vastasi laadukkaan ohjauksen kolmanteen periaatteeseen, jonka mukaan tulisi taata, että ohjausta on tarjolla helposti saavutettavasti ja monipuolisin menetelmin.

Perttusen ym. (2014, 61-62) kolmiportaisen RSG -ryhmäohjausmalliin suhteutettuna tämä interventio vastasi opintojen keski- ja loppuvaiheessa järjestettävän ohjauksen tavoitteisiin. Opintojen keskivaiheessa ohjauksen tulisi tukea opitun tunnistamista sekä ura- ja työelämäpohdintaa, ja opintojen loppuvaiheessa taas monipuolisesti työelämään siirtymistä. Intervention ohjaus ja sisällöt tukivat siis monipuolisesti näille kahdelle vaiheelle tyypillisiä ohjaustarpeita. Lisäksi interventiota voidaan peilata myös holistisen ohjausmallin ohjauksen ulottuvuuksiin (Watts & Van Esbroeck, 1998, 22–23). Intervention voidaan ajatella tukeneen osallistujia persoonallisen kasvun ja uravalinnan ohjauksen ulottuvuuksilla, sillä

intervention keskiössä oli itsetuntemuksen parantaminen ja työelämänäkymien selkiyttäminen. Holistisessa ohjausmallissa kuvataan myös ohjauksen järjestämistä kolmella eri tasolla. Tämän intervention tarjoama ohjaus vastaa mallin tasoon kaksi, sillä interventiossa ohjaajina toimivat siihen erikoistuneet henkilöt.

Näiltä osin tutkimuksemme vastaa siis Jyväskylän yliopiston laadukkaan ohjauksen periaatteisiin sekä aiempaan tutkimukseen siitä, millaista ohjausta opiskelijat tarvitsevat opintojensa aikana. Lisäksi tutkimus antaa sekä Jyväskylän yliopistolle että muillekin ohjausinterventioita järjestäville tahoille monipuolista tietoa intervention vaikuttavuudesta kuvaamalla sen onnistumisia ja mahdollisia kehittämiskohteita.

#### 4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli sitä, millaisia ohjaustarpeita urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen interventioon osallistuneilla opiskelijoilla oli ennen interventiota. Tulosten mukaan valmistumisen kynnyksellä olevat opiskelijat kaipasivat ohjausta erityisesti opintojen aikaiseen itsetutkiskeluun, urasuunnitteluun, työmarkkinoiden kartoittamiseen, työn hakemiseen ja verkostoitumiseen.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa myös Jyväskylän yliopistossa luvuvuonna 2016–2017 toteutetun Onko hoppu? -seurantakyselytutkimuksen kanssa, jonka tulokset osoittivat yliopisto-opiskelijoiden kaipaavan henkilökunnalta ohjausta erityisesti opintojen edistämiseen, työelämätaitojen ja -kontaktien kehittämiseen sekä valmistumisen jälkeisen elämän suunnitteluun (Rantanen, 2018). Tässä tutkimuksessa selvinneistä opiskelijoiden ohjaustarpeista työmarkkinoiden kartoittaminen ja urasuunnittelu ovat vastaavia seurantakyselytutkimuksen tuloksille, joiden mukaan ohjausta kaivattiin valmistumisen jälkeisen elämän suunnitteluun. Vastaavasti tämän tutkimuksen tuloksista opiskelijoiden ohjaustarpeet liittyen työn hakemiseen ja verkostoitumiseen sisältyvät seurantakyselytutkimuksen tuloksista työelämätaitojen ja -kontaktien kehittämiseen.

Erona seurantakyselytutkimukseen on se, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan ohjausta ei kaivattu opintojen edistämiseen. Kutsukirjeessä ohjausintervention kerrottiin keskittyvän erityisesti työelämätaitojen ja -kontaktien, opintojen aikaisen urasuunnittelun ja valmistumisen jälkeisen elämänsuunnittelun vahvistamiseen. Opintojen edistäminen ei siis ollut intervention keskeisenä tarkoituksena, vaan näkökulma oli selkeästi työelämään ja tulevaisuuteen suuntautunut. Toisena eroavaisuutena on se, että tämän tutkimuksen tuloksissa painottui seurantakyselytutkimuksen tuloksia vahvemmin itsetutkiskeluun liittyvä ohjaustarve.

Penttisen ym. (2014, 10) mukaan valmistumisvaiheeseen liittyy epävarmuutta alan mahdollisuuksista työmarkkinoilla sekä koulutuksen antamista työelämävalmiuksista. Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittivat vastaavaa, sillä ohjausta kaivattiin työmarkkinoiden kartoittamiseen ja urasuunnitteluun. Erona Penttisen ym. (2014, 10) tutkimukseen on se, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan epävarmuutta aiheuttivat myös konkreettiset työelämään liittyvät taidot, kuten työn hakeminen ja verkostoituminen.

Lairion ja Penttisen (2006, 148–151) tutkimuksen mukaan opiskelijoiden ura-aiheisiin huoliin lukeutuvat ammatillisen identiteetin löytyminen, työmahdollisuuksien kartoittaminen ja koulutuksen antamien valmiuksien sekä työmarkkinoiden tarjoamien mahdollisuuksien hahmottaminen. Tulokset ovat siis samansuuntaisia tämän tutkimuksen tulosten kanssa, joiden mukaan ohjausta kaivattiin itsetutkiskeluun, urasuunnitteluun ja työmarkkinoiden kartoittamiseen. Sen sijaan jälleen työn hakeminen ja verkostoituminen ovat ainoastaan tässä tutkimuksessa ilmenneitä ohjaustarpeita.

Tutkimuksemme toisessa tutkimuskysymyksessä käsiteltiin sitä, miten osallistujat kokivat intervention suhteessa heidän odotuksiinsa. Intervention vaikuttavuutta tutkittaessa muodostui kuusi tyyppiä kuvaamaan sitä, miten interventio vastasi tutkittavien odotuksiin. Nämä tyypit ovat Hyötyjä Henri, Hyötyjä Heidi, Säilyjä Salli, Säilyjä Sakke, Pettyjä Pete ja Pettyjä Petra. Tämän tutkimuskysymyksen kohdalla onkin oleellista pohtia sitä, voidaanko interventiota pitää vaikuttavana ja miten sitä voitaisiin tulosten pohjalta kehittää.

Intervention vaikuttavuuden arvioinnissa voidaan lähteä liikkeelle pohtimalla interventtiosta lähetettyä tutkimuskutsua, jossa intervention sisältöjä oltiin kuvattu. Intervention kerrottiin tukevan osallistujien omien tarpeiden mukaan työelämätaitojen ja -kontaktien vahvistamista, urasuunnittelua ja valmistumisen jälkeisen elämänsuunnittelua. Pettyjien ryhmään kuuluvilla oli interventioon tullessaan osittain hieman epärealistisia odotuksia intervention suhteen, sillä osa kaipasi tukea esimerkiksi suunnitelmallisuuden parantamiseen tai uravaihtajien tarpeiden huomioimiseen. Harkinnanvaraisessa näytteessä on tärkeää, että tutkimukseen sopivat osallistujat tunnistetaan ja valitaan teoriaan pohjautuvien käsitteiden kautta (Eskola & Suoranta, 2014, 18). Tässä tutkimuksessa osallistujille ei kuitenkaan kutsusähköpostissa tarkemmin avattu sitä, mitä sen sisältämät käsitteet pitävät sisällään. Tutkittavat ovat siis mahdollisesti tulkinneet kutsussa esiintyneiden käsitteiden sisällöt eri merkityksessä. Näin ollen, tutkimuskutsua tulee arvioida kriittisesti: oltiinko siinä kuvattu realistisesti sitä, mitä interventio pitää sisällään ja millaisia taitoja sen on tarkoitus kehittää? Pohdimme myös, olisiko kutsussa esiintyviä käsitteitä pitänyt avata tarkemmin. Tämä on saattanut vaikuttaa esimerkiksi siihen, miksi Pettyjät eivät olleet tyytyväisiä interventioon, ja miksi interventio ei ollut vastannut heidän odotuksiinsa.

Käsitteenmäärittelyn osalta pohdimme tarkemmin urasuunnittelu -käsitettä suhteessa sen teoreettiseen määrittelyyn. Tässä tutkimuksessa interventioon osallistuneet eivät olleet liittäneet itsetutkiskelua osaksi urasuunnittelua, vaan he mainitsivat itsetutkiskelun ja urasuunnittelun omina, erillisinä ohjaustarpeina. Tämä on ristiriidassa teoreettisen määrittelyn kanssa, sillä urasuunnittelussa keskeistä on nimenomaan oman toiminnan reflektointi, arvojen tunteminen ja osaamisen hahmottaminen (Vesikukka, 2001, 115; Pilli-Sihvola, 2000a, 102; Pilli-Sihvola, 2000b, 34), eli itsetutkiskelu. Pohdimme tätä myös yleisemmällä tasolla ja mietimme, ymmärretäänkö tulevaisuuteen valmistautuessa se, että itsetutkiskelu toimii pohjana urasuunnittelulle ja siten myös tavoitteille ja päätöksille. Ymmärtävätkö yksilöt itsetutkiskelun merkityksen ja edistäisikö tämän parempi tiedostaminen sitä, että he löytäisivät itselleen merkityksellisen uran helpommin? Ainakin Ebyn, Buttsin ja Lockwoodin (2003) tutkimuksen tulokset ovat näyttöä

siitä, että selkeät urasuunnitelmat ja hyvän itsetuntemuksen omaavat opiskelijat työllistyivät toisia paremmin.

Interventioon osallistuneista osa kaipasi enemmän tukea juuri oman itsetuntemuksen parantamiseen (itsetutkiskelu) ja osa taas konkreettisempia neuvoja työelämään siirtymään liittyen (verkostoituminen, työn hakeminen, työmarkkinoiden kartoittaminen). Odotusten suhteen oli kuitenkin paljon hajontaa ryhmien sisällä. Tuloksissa näkyi myös, että Pettyjien ryhmässä ohjaustarpeita oli vain kolmella osa-alueella, mutta tarpeet olivat hyvin yksilöllisiä ja niihin kaivattiin paljon tukea. Korkeakouluopiskelijoiden on todettu kaipaavan henkilökohtaista ohjausta, sillä he tarvitsevat tukea syvälliseen pohdintaan henkilökohtaisista urapoluista ja yksilöllisistä tarpeista (Lairio & Rekola, 2007, 116-120; Vesikukka, 2001, 104). Voidaankin pohtia, olivatko nämä Pettyjien ryhmän osallistujat osanneet hakeutua oikeanlaiseen ohjaustilanteeseen, vai olisiko heidän tarpeisiinsa pystytty paremmin vastaamaan esimerkiksi yksilöohjauksessa.

Vaikka osalle osallistujista yksilöohjaus olisi mahdollisesti ollut hyödyllisempää, voidaan silti ryhmäohjausta, joka oli tämän intervention toteutuksen lähtökohtana, pitää perusteltuna. Ryhmäohjausta voidaan selittää esimerkiksi sillä, että ryhmän tarjoamalla vertaistuellalla on todettu olevan paljon positiivisia vaikutuksia. Interventiossa osallistujat saivat vertaistukea muilta samassa elämäntilanteessa olevilta ja he pääsivät jakamaan omia kokemuksiaan. He saivat uusia kontakteja, mikä auttaa muodollisessa ja epämuodollisessa verkostoitumisessa. (Amundson, 2005, 106-107.) Myös pedagogisen työelämähorisontti -mallin mukaan ryhmän tarjoamalla tuella on korostunut merkitys ohjauksessa (Penttinen ym., 2013, 886-890).

Ryhmäohjausta voidaan siis pitää perusteltuna, mutta ohjausresurssien jakamista ryhmän sisällä oltaisiin voitu pohtia eri perustein, ja näin vastata paremmin Pettyjien yksilöllisiin tarpeisiin. Sampson ym. (2004) esittää teoriassaan, että yksilöillä on erilaiset valmiudet tehdä uraan liittyviä päätöksiä, ja ohjauksen resursseja olisi hyödyllistä kohdentaa näiden päätöksentekovalmiuksien mukaan. Tässä interventiossa ohjausta tarjottiin kaikille osallistujille yhtä paljon riippumatta yksilöiden valmiuksista. Olisiko ohjausresursseja voitu siis hyödyntää tehokkaammin kohdentamalla enemmän tukea heille, jotka sitä eniten tarvitsevat?



Ryhmäintervention vaikuttavuutta arvioitaessa keskeinen kysymys on, pystytäänkö ryhmäohjaus järjestämään niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin jokaisen osallistujan yksilöllisiin tarpeisiin. Esimerkiksi pedagogisen työelämähorisontin näkökulmasta tuen tulee olla opiskelijälähtöistä ja perustua yksilöllisiin kysymyksiin ohjattavan tulevaisuudesta (Penttinen ym., 2013, 887–888). Tässä tutkimuksessa opiskelijälähtöisyys oli otettu huomioon kartoittamalla opiskelijoiden toiveita ja odotuksia intervention suhteen. Näiden odotusten pohjalta muokattiin intervention sisällöistä soveltuvia juuri kyseiselle opiskelijaryhmälle. Myös intervention sisällä yksittäisillä tapaamisilla varattiin aikaa osallistujilta nouseviin kysymyksiin ja keskusteluun. Vaikuttavuutta heikentävänä tekijänä voidaan kylläkin pitää sitä, että Pettyjien yksilöllisiin tarpeisiin ei onnistuttu vastaamaan.

Intervention vaikuttavuutta on mahdollista arvioida myös miettimällä sitä, miten koe- ja kontrolliryhmät muodostettiin (Moberg & Tuunainen, 2003). Tässä tutkimuksessa intervention toteutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida siis ryhmäjakojen näkökulmasta ja niiden vaikutuksista osallistujien kokemuksiin. Ryhmäjaot oltaisiin voitu tehdä eri tavoin esimerkiksi kartoittamalla osallistujien valmiudet tarkemmin ja jakamalla ryhmät niiden perusteella. Pettyjien ryhmään kuuluvilla oli todella suuria odotuksia intervention suhteen, joten voidaan ajatella, että he olisivat hyötynet Sampsonin ym. (2004) teorian mukaisesta yksilöohjauksesta. Vastaavasti esimerkiksi Hyötyjien ryhmässä osallistujilla oli valmiiksi jo melko hyvät taidot ja he olivat itseohjautuvampia, joten heille olisi mahdollisesti riittänyt itsetyöskentely tai avustettu ohjaus. Tässä interventiossa ohjaus toteutettiin ryhmämuotoisena, joten täysin yksilöllistettyä ohjausta ei ollut mahdollista tarjota. Ryhmäjakoja tehtäessä oltaisiin kuitenkin voitu miettiä esimerkiksi ryhmien kokoja, jolloin paljon tukea tarvitseville oltaisiin voitu pienemmän ryhmän avulla mahdollistaa yksilöllisempää ohjausta. Tämän intervention toteutuksessa tätä ei kuitenkaan huomioitu, vaan kaikki ryhmät olivat samankokoisia.

Pohdimme, onko ryhmäjakojen näkökulmasta antoisampaa muodostaa ryhmät heterogeenisiksi vai homogeenisiksi. Tässä interventiossa osallistujat olivat lähtöisin hyvin erilaisista taustoista ja erosivat toisistaan muun muassa iän,

sukupuolen, koulutuksen ja työkokemuksen näkökulmista. Koulutuksella ja tiedekunnalla on todettu olevan vaikutus tulevaisuuteen ja uraan kohdistuvan huolen, epävarmuuden ja työelämään valmistautumisen suhteen (Lairio & Penttinen, 2006, 150). On todettu myös, että jos ohjattavien joukko on hyvin heterogeeninen, asettaa se haasteita ohjauksen toteutukselle (Vesikukka, 2001, 110; Lairio & Puukari, 2000, 161). Pohdimme, että heterogeenisen ryhmän vahvuutena voidaan pitää sitä, että ryhmän jäsenet eivät ole samankaltaisia keskenään. Tällöin he tuovat ryhmään erilaisia näkökulmia eri elämäntilanteista. Toisaalta ryhmien ollessa homogeenisempia, jäsenet saavat mahdollisesti paremmin vertaistukea toisiltaan, ja ohjaus voidaan kohdentaa paremmin juuri heidän tarpeilleen.

Homogeenisten ryhmien hyötyjä voidaan perustella myös kehityspsykologisesta näkökulmasta. Esimerkiksi muotoutuvan aikuisuuden piirteisiin lukeutuu erityisesti itsetutkiskelu ja identiteetin muotoutuminen mahdollisuuksien pohdinnan kautta. Aikuisilla taas identiteetin ajatellaan olevan vakiintuneempi, jolloin pohdinta keskittyy eri osa-alueisiin. (Arnett 2004, 3–17.) Interventioryhmittä olisi siis voitu muodostaa yhtenäisemmin myös yksilöiden elämänvaiheiden näkökulmasta. Tällöin aikaa olisi mahdollisesti jäänyt enemmän sellaisten teemojen pohtimiseen, jotka ovat kaikille ajankohtaisia ja merkityksellisiä.

Toisaalta itsetuntemukseen liittyviin teemoihin perehtymistä voidaan pitää kaikille osallistujille ajankohtaisena ja perusteltuna, sillä hyvä itsetuntemus toimii urasuunnittelun ja työelämävalmiuksien lähtökohtana (Brown, 2016; Law & Watts, 2003). Urapolulla.fi -verkkopalvelun ja intervention teoriatausta painottaaakin itsereflektion ja itsetuntemuksen merkitystä. DOTS -mallin mukaan ohjauksessa on ensin kartoitettava ohjattavan itsetuntemusta, ja vasta itsetuntemuksen hahmottamisen jälkeen pohditaan, miten ohjausta lähdetään siitä eteenpäin toteuttamaan (Law & Watts, 2003). Vastaavasti Life design -mallin keskiössä ovat erilaiset itsetuntemukseen pohjautuvat taidot (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 1997), ja pedagogisessa työelämähorisontissa korostetaan opiskelijan itse-reflektiotaitojen vahvistamista (Penttinen ym., 2013). Näin ollen voidaan pitää perusteltuna, että jokaisen interventioryhmän kanssa keskityttiin ensin itsetuntemukseen liittyviin teemoihin, vaikka ryhmät olivatkin heterogeenisiä ja odo-

tukset intervention suhteen erilaisia. Teoriatausta näkyy tämän tutkimuksen tuloksissa siten, että itsetuntemuksen kehittäminen koettiin myönteiseksi ja kehitettäväksi osaksi interventiota. Myös ne osallistujat, jotka eivät olleet maininneet itsetuntemuksen kehittämistä odotuksissaan, totesivat kuitenkin intervention syventäneen heidän itsetuntemustaan.

Intervention toteutuksen lisäksi on tärkeää arvioida myös saatuja tuloksia. Intervention vaikuttavuutta voidaan tarkastella pohtimalla, olivatko tulokset tarkoituksenmukaisia, haitallisia vai myönteisiä. (Hautamäki, 2015, 137.) Interventioon osallistuneista suurimman osan taidot kehittyivät ja heidän odotuksiinsa vastattiin. Näin ollen interventio tuotti myönteisiä ja tarkoituksenmukaisia tuloksia, jotka tukevat intervention vaikuttavuutta. Vaikka joukosta löytyi myös pettyjiä, eivät intervention vaikutukset kuitenkaan olleet haitallisia.

Tämä tutkimus tarjoaakin runsaasti uutta tietoa ryhmämuotoisen ohjausintervention vaikuttavuudesta sekä siitä, millaisia ohjaustarpeita Jyväskylän yliopiston opiskelijoilla on urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien suhteen. Interventiota voidaan tämän tutkimuksen perusteella pitää vaikuttavana, koska se onnistui pitkälti vastaamaan osallistujien yksilöllisiin tarpeisiin ja kehittämään interventioon osallistuneiden urasuunnittelutaitoja ja työelämävalmiuksia. Osallistuneista 80% piti interventiota vähintään hyödyllisenä, joten mielestämme se onnistui vastaamaan moninaiisiin ja eritasoisiin ohjaustarpeisiin. Lisäksi intervention myönteisenä vaikutuksena koettiin sen syventäneen osallistujien itsetuntemusta, vaikka kaikki eivät intervention alussa sitä odottaneet. Tältä osin interventio onnistui ylittämään joidenkin osallistujien sille asettamat odotukset. Kehitysehdotusten näkökulmasta interventiosta lähetetyn kutsun sisältöä ja käsitteitä oltaisiin voitu avata paremmin, jotta mahdollisilta virheellisiltä tulkinnoilta oltaisiin vältytty. Myös ohjausresursseja olisi voitu kohdentaa tehokkaammin, ja ryhmäjakojen muodostamista mieltä perustellummin.

Tämän tutkimuksen tulosten sekä myös aiemman tutkimustiedon perusteella voidaan todeta, että korkeakouluopiskelijat kaipaavat lisää ohjausta etenkin silloin, kun siirtymä opinnoista työelämään on lähestymässä (Penttinen, ym., 2014; Lairio & Penttinen, 2006). Suuri tarve ohjaukselle saattaa johtua siitä, että työelämästä puhutaan jatkuvasti muuttuvana ja epävakana, jolloin se aiempaa

helpommin aiheuttaa epävarmuutta siirtymää kohtaan. Pohdimme myös, että työelämä saattaa tuntua tuntemattomalta alueelta, johon on vaikea valmistautua. Lisäksi saatetaan kokea, että opinnot eivät anna tarpeeksi valmiuksia työelämässä selviytymiseen. Esimerkiksi näistä syistä on mahdollista, että opintojen ja työelämän välille muodostuu liian suuri kuilu. Ajattelemme, että työelämävalmiuksia kehittämällä voidaan tätä opintojen ja työelämän välistä kuilua pienentää, ja vähentää siirtymän aiheuttamaa epävarmuutta.

Tämän tutkimuksen tuloksista on pääteltävissä, että suurin osa osallistujista piti interventiota merkityksellisenä ja sen koettiin antaneen taitoja, joiden avulla työelämään siirtyminen helpottuu. Tämän intervention tarjoama ohjaus oli tutkimustarkoitukseen kehitetty, eikä se sellaisenaan sisälly yliopiston tarjoamiin ohjauspalveluihin. Kuitenkin kiinnostuneita ja ohjausta kaipaavia opiskelijoita oli useita, jonka voidaan ajatella kertovan siitä, että ohjausta todella tarvitaan. Osallistuminen interventioon oli kuitenkin mahdollista vain murto-osalle Jyväskylän yliopiston opiskelijoista, joten vastaavalle ohjaukselle olisi varmasti suuri tarve myös tulevaisuudessa.

Pohdimme, mistä korkeakoulujen tarjoaman ohjauksen riittämättömyys voi johtua. On otettava huomioon se, tavoittavatko ohjauspalvelut opiskelijoita, tai osaavatko opiskelijat itse hakeutua ohjaukseen. Yliopistoilla on kuitenkin keskeinen rooli siinä, että ohjausta on riittävästi saatavilla ja siitä tiedotetaan opiskelijoille opintojen eri vaiheissa (Jyväskylän yliopisto, 2016). Koska suomalaisen koulutuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena on taata sulava siirtymä opinnoista työelämään (Penttinen ym., 2013, 883–884.), on korkeakoulujen jatkuvasti kehitettävä ohjaustoimintaa vastaamaan sen hetkisiä tarpeita. Työelämään valmistautumisen vastuuta ei siis voi siirtää pelkästään yksilölle. Vai selittyisikö ohjauksen riittämättömyys osaksi sillä, että korkeakoulujen resurssit ohjauksen toteuttamiseen ovat riittämättömät? Toisaalta voidaan myös kyseenalaistaa, ovatko korkeakoulut pysyneet työelämän muutoksessa mukana ja kehittäneet ohjausta tehokkaasti ja vaatimusten mukaisesti. (Penttinen ym., 2013.)

## 4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet

Laadullisen tutkimuksen ideana ei ole luoda tilastollisen tutkimuksen tavoin yleistettävää tietoa, vaan siinä pyritään kuvaamaan ja käsitteellistämään tiettyä tapausta (Eskola & Suoranta, 2014, 65–66). Tutkimuksemme tuloslukuun olemme kuitenkin laittaneet näkyviin ryhmiin kuuluvien osallistujien määrät sekä niiden pohjalta lasketut prosenttiluvut siitä, kuinka suuri osa osallistujista kuuluu mihinkin ryhmään. Päädyimme ratkaisuun, koska luvut antavat merkityksellistä lisätietoa tämän intervention, eli tapauksen, kuvauksesta. Tarkoituksemme ei siis ole yleistää niitä koskemaan esimerkiksi koko yliopiston opiskelijoita.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää suhteellisen laajaa näytekokoa sekä sitä, että jokaisen osallistujan kohdalla aineistoa on kerätty pidemmältä aikaväliltä. Tutkimusaineisto on kerätty kahdelta kerralta eri tavoin: intervention alussa alkukartoitus tehtiin haastattelemalla ja intervention lopussa aineisto kerättiin loppuhaastattelukirjoitelmalla. Nykyisestä aineistosta on havaittavissa, että tutkittavat ovat vastanneet kirjallisiin kysymyksiin melko lyhyesti. Voidaankin pohtia, olisiko aineisto runsaampi, jos myös loppuhaastattelukirjoitelma olisi suoritettu haastattelemalla.

Tutkimuksemme rajoituksena voidaankin pitää sitä, että aineistoa ei ole kerätty narratiiviseksi tutkimusaineistoksi. Narratiiviselle aineistolle tyypillistä on esimerkiksi se, että tutkittavan kertomuksessa on alku, keskikohta ja loppu (Eskola & Suoranta, 2008, 23). Tässä aineistossa etenkin loppuhaastattelukirjoitelman kysymyksenasettelut eivät ole suunniteltu narratiiviseen tutkimuskäyttöön. Kysymykset olivat melko tarkkoja ja ohjasivat vastaamaan tiettyyn kysymykseen, eikä tutkittaville näin jäänyt mahdollisuutta kertoa omaa tarinaansa interventiosta. Tämä on saattanut vaikeuttaa syvällisempien tulkintojen tekemistä tutkittavien vastauksista ja näin tulokset eivät tässä tutkimuksessa ole niin runsaat, kuin olisi mahdollista, jos aineisto olisi kerätty eri tavoin, esimerkiksi haastattelemalla.

Tutkimuksemme rajoitteena voidaan pitää myös sitä, että aineistomme oli sekundaariaineisto, eli emme tutkijoina osallistuneet aineiston keräämiseen tai

intervention toteutukseen (Hirsjärvi ym., 2016). Esimerkiksi intervention observointi olisi voinut tuoda lisäarvoa aineiston analysointiin. Toisaalta tämä antaa meille myös objektiivisemmän näkökulman, kun tarkastelimme tutkimusaineistoa ulkopuolisen näkökulmasta ja osallistujia anonyymeina. Näin ollen, koska emme missään tutkimuksen vaiheessa tutustuneet osallistujiin, on pienempi mahdollisuus sille, että omat käsityksemme tai ennakkoluulomme olisivat vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin.

Syy- ja seuraussuhteiden todistaminen tutkimuksessa voi olla haastavaa (Vastamäki, 2010, 128). Tässäkään tutkimuksessa vaikuttavuuden arvioiminen ei ole yksiselitteistä. Vaikuttavuuden arvioinnin rajoituksena voidaan pitää sitä, että interventio on toteutettu ainoastaan kerran, eikä tutkimuksessa käytetty kontrolliryhmää (Moberg & Tuunainen, 2003). Voidaankin pohtia, olisiko intervention vaikuttavuudesta saatu syvällisempää tai erilaista tietoa, jos tutkimusasetelma olisi ollut erilainen. Mahdollista olisi ollut asettaa interventioryhmän lisäksi kontrolliryhmä, johon kuuluvat osallistujat olisi ohjattu itsenäisesti pohtimaan urasuunnitteluun ja työelämävalmiuksiin liittyviä teemoja. Näin oltaisiin saatu erilaisia näkökulmia vaikuttavuuden pohdintaan.

### 4.3 Jatkotutkimuskohteet

Pohdimme erilaisia näkökulmia ryhmäjakojen suhteen, ja jatkossa olisi hyödyllistä tutkia sitä, millainen merkitys ryhmäjaolla on intervention vaikuttavuuteen. Lisätutkimusta olisi tärkeää saada myös siitä, miten ohjausresursseja ryhmän sisällä voidaan kohdentaa mahdollisimman tehokkaasti.

Interventiossa hyödynnettiin Urapolulla.fi -verkkopalvelun tarjoamia materiaaleja, ja siten verkkopalvelun teoreettinen viitekehys toimi taustana myös interventiolle. Loppuhaastattelukirjoitelmista ilmeni, että verkkopalvelu ja sieltä löytyvät tehtävät jakoivat mielipiteitä. Osa koki tehtävien yhdessä työstämisen merkitykselliseksi, mutta osa antoi kritiikkiä niistä, eikä etenkin itsenäistä tehtävien tekemistä oltu koettu hyödylliseksi työelämävalmiuksien vahvistamisen kannalta. Jatkossa olisi merkityksellistä tutkia ja perehtyä paremmin verkkopalveluun ja sen teoreettiseen viitekehukseen. Verkkopalvelun teoreettisen taustan

suhteen olisi tarpeellista selvittää, miksi juuri kyseiset teoriat on valittu sivuston ja tehtävien taustalle.

Urapolulla.fi -verkkopalvelua ei ole aiemmin hyödynnetty ryhmämuotoisen ohjauksen taustalla, joten tässä interventiossa toteutettu verkkopalveluun yhdistetty ryhmäohjaus oli ensimmäinen laatuaan. Näin ollen verkkopalveluun perehtyminen ja sen ryhmäohjaukseen soveltuvuuden lisätutkiminen olisi hyödyllistä verkkopalvelun kehittämisen kannalta. Sitäkin on syytä pohtia, soveltuvatko verkkopalvelun materiaalit nimenomaan ryhmäohjauksen yhteisen työskentelyn työkaluksi, vai ennemmin itsenäisen pohdinnan avuksi.

Kaiken kaikkiaan voidaan siis ajatella, että tulevaisuudessa tarve korkeakoulujen tarjoamien uraohjauspalveluiden tutkimiselle on huomattava. Tutkimuksen avulla niitä voidaan kehittää, ja näin myös helpottaa opiskelijoiden siirtymää opinnoista työelämään. Myös ohjausinterventioiden vaikuttavuudesta on tärkeää saada lisää tieteellistä tutkimustietoa, jotta niiden tehokkuus pystytään osoittamaan ja siten edistämään ohjauspalveluiden kehittämistä.

## LÄHTEET

- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus – Opas uraohjauksen ammattilaisille. Suom. P. Auvinen. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Amundson, N.E. & Borgen, W.A. 1987. Coping with unemployment: What helps and hinders. *Journal of Employment Counseling* (24), 97–106.
- Arnett, J. J., 2004. *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford: Oxford University Press.
- Bridgstock, R. 2009. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44.
- Brown, D. 2016. *Career information, career counseling, and career development*. Boston: Pearson.
- Burton, M. L. & Wedemeyer, R.A. 1991. *In transition*. New York: Basic Books.
- Eby, L., Butts, M. & Lockwood, A. 2003. Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708.
- Erkkilä, R. 2005. Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Tartu: Guttenberg AS.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Fraser, M. 2009. *Intervention Research: Developing Social Programs*. Oxford University Press. Saatavissa: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/detail.action?docID=3053042>.
- Gelatt, H. B. 1989. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology* (33), 252–256.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hautamäki, J. 2015. Koulutettavuus ja interventio. Teoksessa S. Moberg, J. Hautamäki, J. Kivirauma, U. Lahtinen, H. Savolainen & S. Vehmas (toim.). *Erytispedagogiikan perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 141–167.



- Heckhausen, J. 2002. Introduction: Transition from school to work; societal opportunities and individual agency. *Journal of Vocational Behavior* 60(2), 173–177.
- Heikkinen, H. L. T. 2002. Narratiivisuus – ei yksi vaan monta tarinaa. Teoksessa H. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) *Minussa elää monta tarinaa. Kirjoituksia opettajuudesta*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, H. L. T. 2000. Tarinan mahti: narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia. *Tiedepolitiikka: Edistysellinen tiedeliitto ry:n julkaisu* 25 (2000): 4.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A.C. 1997. Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29–44.
- Holland, J. L. 1985. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. (2. ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Karhu, K., Perttunen, A. & Skaniakos, T. 2014. Omaopettajatoiminta tiedeyhteisöön integroitumisen, opiskeluun ja oppimiseen sitoutumisen sekä asiantuntijaksi kasvun tukena. Teoksessa (toim.) Penttinen, L., Karhu, K. & Liimatainen J. O. 2014. *Yliopistosta työelämään – Opintopolun työelämäorientaatiota tukemassa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Killeen, J. 1996. The social context of guidance. Teoksessa (toim.) Watts A.G., Law B., Killeen J., Kidd J.M. & Hawthorn R. 1996. *Rethinking careers education and guidance*. London: Routledge.
- Keskinarkaus, P. & Liimatainen, J. O. 2014. Verkkosovellus uraryhmästä. Teoksessa (toim.) Penttinen, L., Karhu, K. & Liimatainen J. O. 2014. *Yliopistosta työelämään – Opintopolun työelämäorientaatiota tukemassa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Laadukkaan ohjauksen periaatteet Jyväskylän yliopistossa. Linjaukset Jyväskylän yliopiston perustutkinto-opiskelijoiden ohjauksen järjestämiseksi. 2016. Jyväskylän yliopisto.
- Lairio, M. & Penttilä, M. 2007. Korkea-asteen ohjauksen kehittäminen. Teoksessa (toim.) Lairio, M. & Penttilä, M. 2007. *Opiskelijalähtöinen ohjaus yliopistossa*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Lairio, M., Penttinen, L. & Penttilä M. 2007. Akateeminen urasuunnittelu ja työelämään siirtyminen. Teoksessa (toim.) Lairio, M. & Penttilä, M. 2007. Opiskelijälähtöinen ohjaus yliopistossa. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Lairio, M. & Penttinen, L. 2006. Student's career concerns: challenges facing guidance providers in higher education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 143-157.
- Lairio, M. & Rekola, H. 2007. Opiskelijoiden tarpeet ohjauskulttuurin kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa (toim.) Lairio, M. & Penttilä, M. 2007. Opiskelijälähtöinen ohjaus yliopistossa. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Lairio, M. & Puukari, S. 2000. Ohjaus- ja neuvontapalvelut yliopistossa. Teoksessa (toim.) J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Law, B. & Watts, A. G. 2003. The Dots analysis original version. Extracted from Law, B. & Watts, A.G. 1977. *Schools, Careers and community a study of some approaches to careers education in schools*. London: National Institute for Careers Education and Counselling
- Law, B. 1996. A career-learning theory. Teoksessa (toim.) Watts A.G., Law B., Killeen J., Kidd J.M. & Hawthorn R. 1996. *Rethinking careers education and guidance*. London: Routledge.
- Lehti, M. & Koski, A. 2014. Työelämäorientaation tukeminen korkeakouluopinnoissa. Teoksessa (toim.) Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, L., Poutanen, T., Ritvanen, J. M. & Viitaniemi, S. 2014. *Tulevaisuuden urapolut - Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä*. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Leiman, M. 2008. Psykologisten interventioiden vaikuttavuus. Teoksessa J. Mäkitalo, J. Turunen, & I. Vilkkumaa (toim.) *Vaikuttavuus muutoksessa*. Oulu: Verve, 127-145
- Lieblich, A., Tuval-Maschiach, R. & Zilber, T. 1998. *Narrative Research. Reading, Analysis, and Interpretation*. Applied Social Research Methods Series Volume 47. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Lähteenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu - kuka käskee?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1: 1995. Turku: Åbo Akademis Tryckeri.
- Mäkinen, M., Annala, J. 2011. Opintoihin kiinnittyminen yliopistossa. Teoksessa (toim.) Mäkinen, M., Korhonen, V., Annala, J., Kalli, P., Svärd, P. & Värri, V-M. 2011. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampereen yliopistopaino.
- Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K. & Koivisto, P. 2002. Goal importance and related achievement-beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 60 (2), 199-219.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Karhu, K., Liimatainen, J. O. & Keskinarkaus, P. 2014. Miten tukea opiskelijan työelämäorientaatiota opintojen aikana? - Pedagogisia malleja kehittämässä ja tutkimassa. Teoksessa (toim.) Penttinen, L., Karhu, K. & Liimatainen J. O. 2014. Yliopistosta työelämään - Opintopolun työelämäorientaatiota tukemassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Penttinen, L., Skaniakos, T. & Lairio, M. 2013. Supporting student's pedagogical working life horizon in higher education. *Teaching in higher Education*, 18(8), 883-894.
- Perttunen, A, Karhu, K. & Liimatainen, J. O. 2014. Uratietoinen opintopolku - välineenä kolmiportainen RSG (Ready-Study-Go) -ryhmäohjausmalli. Teoksessa (toim.) Penttinen, L., Karhu, K. & Liimatainen J. O. 2014. Yliopistosta työelämään - Opintopolun työelämäorientaatiota tukemassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pilli-Sihvola, M. 2000a. Verkkopohjaiset ympäristöt urasuunnittelun tukena. Teoksessa Matikainen, J. & Manninen, J. (toim.) Aikuiskoulutus verkossa.

- Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä. Tampere: Tammer-Paino, 121–131.
- Pilli-Sihvola, M. 2000b. Urasuunnitteluohjausta internetissä. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Polkinghorne, D. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. Amos Hatch & R. Wisniewski (toim.) Life history and narrative. London: Falmer Press.
- Poutanen, T. 2014. Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen. Teoksessa (toim.) Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, L., Poutanen, T., Ritvanen, J. M. & Viitaniemi, S. 2014. Tulevaisuuden urapolut - Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Rantanen, J. (2018, toim.). Onko hoppu? -kehittämistutkimus: Yliopistopiskelijoiden urasuunnittelutaitojen ja työelämävalmiuksien vahvistaminen. Jyväskylän yliopisto.
- Rouhelo, A. 2014. Monimuotoistuvat urapolut. Teoksessa (toim.) Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, L., Poutanen, T., Ritvanen, J. M. & Viitaniemi, S. 2014. Tulevaisuuden urapolut - Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. 2004. Career counseling and services: A cognitive information processing approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. 1997. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. 2012. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Super, D. E. 1968. 1. A theory of vocational development. *The Theory and Practice of Vocational Guidance: A Selection of Readings*.
- Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.

- Timonen, E., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2016. Nuorten uramuuntuvuus toisen asteen opintojen alussa. *Psykologia* 51 (3), 191–208.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uud. laitos. Helsinki: Tammi.
- Urapolulla.fi. (1.10.2018). Urapolulla.fi -verkkopalvelu. Haettu osoitteesta: <https://urapolulla.fi>
- Vastamäki, J. 2010. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa J. Aaltola, R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin* 1. Juva: WS Bookwell Oy.
- Vesikukka, M. 2001. Urasuunnittelu ja sen ohjaus opintojen suunnittelun tukena. 'Polkuja tulevaisuuteen' -projekti. Oulu: Oulun yliopistopaino.
- Vilhunen, E. 2017. Yliopisto-opiskelijoiden urasopeutuvuus ja ohjaustarpeet. Jyväskylän yliopisto. Ohjausala, opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.
- Vuorinen, R. 2006. Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos
- Watts, A. G. 1996. Careers work in higher education. Teoksessa (toim.) Watts A.G., Law B., Killeen J., Kidd J.M. & Hawthorn R. 1996. *Rethinking careers education and guidance*. London: Routledge.
- Watts, A. G. & van Esbroeck, R. 1998. *New skills for new futures. Higher education guidance and counselling services in the European Union*. 2. painos. Bryssel: VUBPRESS.

## LIITTEET

### LIITE 1: Kutsu kehittämistutkimukseen

Hyvä Onko hoppu? tutkimuksen osanottaja,

Toukokuussa kerroit, että olet alustavasti kiinnostunut osallistumaan kehittämistutkimukseemme, joka tarjoaa Sinulle mahdollisuuden vahvistaa oman tilanteesi mukaisesti

- 1) työelämätaitoja ja -kontakteja
- 2) opintojen aikaista urasuunnittelua ja/tai
- 3) yliopistosta valmistumisen jälkeisen elämän suunnittelua.

Kehittämistutkimuksemme alkaa kahdenkeskisellä, n. 10-15 min alkuhaastattelulla. Kysymme ajatuksistasi ja odotuksistasi, sillä suunnittelemme loka-marraskuussa tapahtuvat ryhmäohjaustapaamiset haastattelujen pohjalta.

Tutkimukseen sisältyy myös ryhmähaastattelu syyskuun lopulla, joka koskee yliopiston olemassa olevia palveluita ja käytänteitä suhteessa yllä mainittuihin kolmeen teemaan. Haastattelussa osallistujat saavat sekä konkreettista tietoa että mahdollisuuden kertoa omat näkemyksensä, kokemuksensa sekä mahdolliset kehittämisehdotuksensa ko. palveluihin ja käytänteisiin.

Loka-marraskuussa toteutamme 8 kerran ryhmäohjaustapaamiset, joiden tavoitteena on tarjota osallistujille välineitä oman tilanteensa pohtimiseen sekä edistämiseen yllä olevissa asioissa. Ryhmäohjauksen lisäksi hyödynnämme toimintamuotoina vertais-, verkko- ja yksilöohjausta. Viikoittaiset ryhmäohjaustapaamiset kestävät 2h ja tämän lisäksi muut tapaamiset/tehtävät vievät aikaa korkeintaan 2h viikossa.

**Olemme hyvin iloisia, mikäli olet edelleen kiinnostunut osallistumaan. Siinä tapauksessa kirjoita vastauksena tähän viestiin vapaamuotoinen osallistumisilmoitus ja kerro myös**

**A) toivotko alkuhaastattelun tapahtuvan kasvotusten, puhelimitse vai sopiiko kummin vain**

**ja**

**B) miten olet tavoitettavissa alkuhaastattelua varten täällä Jyväskylässä tai puhelimitse aikavälillä 21.8.-8.9.2017 (viikot 34, 35 ja 36)?**

Mahdollisissa kysymyksissä kirjoita viestiä meille, vastaamme mielellämme.

**Yhteistyöterveisin,**

dosentti Johanna Rantanen, Opettajankoulutuslaitos, [k.johanna.rantanen@jyu.fi](mailto:k.johanna.rantanen@jyu.fi) sekä ryhmäohjaustapaamisten toteuttajat:

projektitutkija Sanna Selkamo, [sanna.p.selkamo@jyu.fi](mailto:sanna.p.selkamo@jyu.fi) ja

projektisuunnittelija Titta Turunen, [titta.s.turunen@jyu.fi](mailto:titta.s.turunen@jyu.fi)

## LIITE 2: Alkuhaastattelurunko

**Alkuun luonteva johdatus ja lämmittely. Tämän jälkeen kerrotaan, että tässäkin haastattelussa on kyse tutkimuksemme yhdestä osasta ja sen vuoksi kysyn, että:**

Saako tämän alkuhaastattelun nauhoittaa? Haastattelun nauhoittaminen varmistaa, että saamme toiveesi ja ajatuksesi talteen ja kuten aina, nämäkin haastattelut litteroidaan luottamuksellisesti ja säilytetään anonyymisti ilman kenenkään henkilötietoja. (Jos haastateltava ei anna lupaa nauhoitukseen, kirjataan asiat suoraan haastattelurunkoon.)

**Haastateltavan ID:** \_\_\_\_\_

**Lupa nauhoitukseen saatu:** \_\_\_\_\_ kyllä \_\_\_\_\_ ei

**Haastattelija:** \_\_\_\_\_

**Haastattelupäivämäärä:** \_\_\_\_\_

### TEEMA 1: Opiskelu Jyväskylän yliopistossa

1. Kertoisitko opintojesi tämänhetkisestä tilanteesta (eli oletko kandi- vai maisterivaiheen opiskelija) ja suunnitelmistasi tulevaa lukuvuotta ajatellen?
2. Mitkä asiat ovat motivoineet ja olleet mielekkäitä opinnoissasi?
3. Entä ovatko jotkin asiat kuormittaneet sinua ja jos niin, mitkä eniten?

### TEEMA 2: Ohjaustarpeet kehittämistutkimuksen ryhmänohjaustapaamisia ajatellen

**Intro:** Meidän kehittämistutkimuksen fokuksena on tarjota mahdollisuus siihen osallistuville pohtia ja työstää omia:

- työelämätaitoja ja -kontakteja
  - opintojen aikaista urasuunnittelua sekä
  - suunnitelmia yliopistosta valmistumisen jälkeiseen elämään
1. Näihin teemoihin liittyen voisitko kertoa omin sanoin, millaisia odotuksia ja toiveita sinulla on asian suhteen? (Alla olevia tarkentavia kysymyksiä esitetään, mikäli henkilö ei niitä vastauksessaan vapaasti tuota.)
    - Mihin asioihin kaipaat erityisesti apua ja tukea?
    - Minkälaisia valmiuksia ja taitoja toivot sinulla olevan tutkimuksemme ryhmänohjaustapaamisten jälkeen?

2. Näitä teemoja tullaan siis työstämään ohjatuissa ryhmätapaamisissa. Onko sinulla toiveita tai odotuksia näille ryhmätapaamisille eli
  - millaisia toivot niiden olevan?
  - millaisia ET toivo niiden olevan?

### TEEMA 3: Kehittämistutkimuksen aikataulut ja muu informaatio

**Intro:** Nyt kerron vielä hieman tarkemmin tämän kehittämistutkimuksemme kulusta ja kysyn siihen liittyen muutamia aikataulukysymyksiä. Saat vapaasti keskeyttää minut ja kysyä lisää missä vaiheessa vain.

Kun olemme saaneet nämä alkuhaastattelut kaikkien kanssa tehtyä, suunnitellaan niiden pohjalta loka-marraskuun viikoittaiset ryhmätapaamiset, joita tulee siis yhteensä kahdeksan. Yksi kerta kestää 2 tuntia.

1. Tähän liittyen, osaatko tässä vaiheessa sanoa,
  - a. mikä olisi sinulle sopiva aika päivästä?
  - b. mikä viikonpäivä olisi paras?
2. Entä toisella tavalla kysyen, jos tapaamiset olisivat klo 14-16 tai 16-18, kumpi näistä ajoista olisi sinulle parempi?
3. Entä onko joku viikonpäivä, joka on ehdottomasti huonompi kuin muut?

Näiden loka-marraskuussa pidettävien ryhmätapaamisten alustukseksi teemme syyskuun lopussa viikolla 39 niin sanonut fokusryhmähaastattelut. Tämän ryhmähaastattelun tarkoituksena on sekä tiedottaa teitä tutkimukseen osallistuvia yliopistomme olemassa olevista työelämä- ja urasuunnittelupalveluista sekä kursseista mutta myös kerätä teidän omia kokemuksia omilla ainelaitoksillanne näistä asioista. Tiedotamme tämän haastattelun ajankohdasta vielä tarkemmin.

Onko sinulla tästä jotain tarkempaa kysyttävää tässä vaiheessa?

Ryhmätapaamisten jälkeen teemme tällaisen samanlaisen lyhyen henkilökohtaisen loppuhaastattelun siitä, miten ryhmätapaamiset oheistehtävineen vastasivat odotuksiisi. Tämän haastattelun sovimme sitten aikanaan sinun aikataulujesi mukaan sopivaksi.

Onko sinulla tästä jotain tarkempaa kysyttävää tässä vaiheessa?

Viimeisenä asian kerron vielä, että välittömästi ennen ja jälkeen loka-marraskuun ryhmätapaamisia sekä 3kk niiden jälkeen lähetämme sähköpostitse Sinulle linkin sähköiseen kyselyyn, jossa kartoitamme Onko hoppu? tutkimuksemme teemoihin (opiskelijoiden hyvinvointi, opiskelusta palautuminen ja urasuunnittelutaidot) liittyviä asioita. Pyrimme pitämään nämä kyselyt tiiviinä eli maksimissaan 20 min aikaasi vievinä. Alku- ja loppuhaastattelujen lisäksi nämä kyselyt antavat



meillä tärkeää tietoa siitä, onnistuimmeko tavoitteissamme ja miten ryhmätapaamisia voidaan kehittää, jos niiden pohjalta jalostetaan toimintamalleja ja palveluita opiskelijoille.

Onko sinulla tästä jotain tarkempaa kysyttävää tässä vaiheessa?

Minulla ei ollut enää muuta mielessä.

Onko sinulla vielä jotain kysyttävää tai tarkennettavaa ajatellen nyt tätä kokonaisuutta?

Lämmin kiitos sinulle tästä haastatteluhetkestä. Seuraavaksi olemme sinuun sähköpostitse yhteydessä, kun saamme ryhmäjaot ja aikataulut selviksi sekä syyskuun lopun fokusryhmähaastatteluja että loka-marraskuun ryhmänohjaustapaamisia varten. Näissä pyrimme niin pitkälle kuin mahdollista huomioimaan toiveesi ja ajatuksesi, vaikka toki sitten joudumme myös yhteen sovittamaan asioita kaikkien ryhmään osallistuvien näkökulmasta. Tässä välissä meihin saa aina olla yhteydessä, jos jotain kysyttävää tai muuta huomioitavaa tulee.

**Haastattelun lopetus sopivalla tavalla.**

## LIITE 3: Loppuhaastattelukirjoitelma

### Alkuohjeistus

Alkuhaastattelussa kerroit odotuksistasi ja toiveistasi suhteessa kehittämistutkimuksemme kolmeen pääteemaan:

- 1) työelämätaidot ja -kontaktit
- 2) opintojen aikainen urasuunnittelu sekä
- 3) yliopistosta valmistumisen jälkeisen elämän suunnittelu.

Nämä kertomasi odotuksesi ja toiveesi on tiivistettynä ryhmänvetäjän antamalla paperilla. Ole hyvä ja lue ne huolella. Vastaa sitten täysin rehellisesti ja oman tuntemuksesi mukaan seuraaviin kysymyksiin.

#### 1. Kerro omin sanoin ja perustellen, miten ryhmätapaamiset ovat vastanneet tutkimuksemme alussa esittämiisi odotuksiisi ja toiveisiisi?

Alla apukysymyksiä asian sanoittamiseen, jos haluat niitä käyttää.

- Mitkä odotukset ja toiveet ovat ehkä toteutuneet ja mitkä eivät?
- Onko ryhmätapaamiset vastanneet sitä mitä luvattiin?
- Mitä sellaista olet saanut ryhmätapaamisista, jota et osannut odottaa?

#### 2. Millaisina olet kokenut ryhmätapaamisten sisällöt ja tapaamisissa tehdyt tehtävät?

Apukysymys, jos haluat käyttää:

- Mitkä asia(t) tuntuivat erityisen tarpeelliselta ja hyödylliseltä tai tarpeettomalta ja hyödyttömältä? Miksi?

#### 3. Millaisena olet kokenut ryhmätapaamisten välityöskentelyn?

Apukysymys, jos haluat käyttää:

- Mitkä asia(t) tuntuivat erityisen tarpeelliselta ja hyödylliseltä tai tarpeettomalta ja hyödyttömältä? Miksi?

#### 4. Millaisena olet kokenut ryhmän keskustelut, toiminnan ja ilmapiirin?

Apukysymyksiä, jos haluat käyttää:

- Mikä tuntui hyvältä tai merkitykselliseltä?
- Tuntuiko joku asia turhalta, ei-merkitykselliseltä tai huonolta?
- Edistikö tai estikö joku asia(t) osallistumistasi tai työskentelyäsi?

#### 5. Millaisena olet kokenut oman toimintasi ryhmässä?

Apukysymyksiä, jos haluat käyttää:

- Onko joku asia(t) jonka koit erityisen hyväksi tai hankalaksi?
- Huomasitko ryhmän aikana muutoksia itsessäsi suhteessa ryhmässä olemiseen ja toimimiseen?

**6. Millaisena olet kokenut ryhmän vetäjien työskentelytavan ja ohjauksen?**

Apukysymyksiä, jos haluat käyttää:

- Mikä tuntui hyvältä tai merkitykselliseltä? Miksi?
- Mikä ei toiminut? Miksi?
- Mitä olisit tehnyt toisin?

**7. Jos sinun pitäisi kiteyttää muutamaan sanaan tai lauseeseen se, mitä nämä ryhmätapaamiset ovat sinulle antaneet, mitä sanoisit?**

**8. Haluatko antaa meille vielä jotain muuta palautetta tai onko mielessäsi jokin mitä haluat tai koet tarpeelliseksi sanoa?**

**9. Entä saammeko olla Sinuun yhteydessä, jos haluamme kysyä ja haastatella Sinua tarkemmin tämän kirjoitelman teemoista?**

1 = Kyllä, anna tähän luvan

2 = Ei kiitos

**Loppuhaastattelukirjoitelmasi on nyt valmis.**

Jos olet tyytyväinen antamiisi vastauksiin, klikkaa Lähetä-painiketta ja ne tallentuvat. Muussa tapauksessa voit vielä käydä muuttamassa vastauksia Edellinen-painikkeen kautta.