

Mosaiikkiset urat korkeakoulutuksen vaikutta- vuuden kuvaajina

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Ninni-Maria Tuominen

Ohjaaja:
KTT Maija Vähämäki

23.5.2023
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi

Tekijä: Ninni-Maria Tuominen

Otsikko: Mosaiikkiset urat korkeakoulutuksen vaikuttavuuden kuvaajina

Ohjaaja: KTT Maija Vähämäki

Sivumäärä: 80 sivua + liitteet 6 sivua

Päivämäärä: 23.5.2023

Nykypäivänä korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta on tullut keskeinen tutkimuskohde. Lisäksi se on yksi yliopistojen rahoitusperusteista, ja siksi siitä halutaan lisää tietoa. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ilmenee esimerkiksi taloudellisena kilpailukyknä, kustannusten alenemisena tai työllistymisenä. Yleisesti vaikuttavuudella viitataan toimiin, jotka edistävät muutosta yhteiskunnassa ja lisäävät inhimillistä hyvinvointia. Vaikuttavuus rakentuu pitkällä aikavälillä ja sen monimuotoisen ilmenemistavan takia sen havaitseminen ja mittaaminen on haastavaa. Keskeisenä koulutuksen vaikuttavuuden kuvaajana pidetään korkeakoulutettujen työllistymistä ja viivytyksetöntä sijoittumista koulutusta vastaavaan työhön.

Korkeakoulutuksen tulisi tarjota työelämärelevanttia osaamista. Yliopistojen haasteena onkin onnistua kouluttamaan osaajia työelämän alati muuttuviin tarpeisiin. Koulutusjärjestelmätasolla keskusteltaessa saatetaan unohtaa, että koulutus on lopulta yksilön oma valinta. Monelle työ on keskeinen elämän osa-alue ja nykypäivän työurat voidaankin nähdä yksilöiden henkilökohtaisina projekteina. Tämä tutkielma rakentuu oletukselle, että korkeakoulutus on mahdollistanut yksilöille heidän työuransa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuoda lisää ymmärrystä korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta yhdistämällä vaikuttavuuden tutkimus uratutkimukseen. Molemmat kokonaisuudet ovat laajoja, mutta ajankohtaisia. Uutta näkökulmaa tuodaan tutkimalla vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneiden alumnien objektiivisia urapolkuja sosiaalisessa mediassa. Tutkimusaineisto on kerätty työelämän verkkoyhteisöpalvelu ja verkostoitumisväline LinkedIn:ssä ja menetelmänä on laadullisen tutkimuksen dokumenttianalyysi. Tutkimuksessa on piirteitä myös arviointitutkimuksesta.

Turun kauppakorkeakoulun alumnien urapolut ovat tutkimuksen perusteella monimuotoisia ja rajattomia. Tutkimuksessa havaittiin suurimman osan alumneista työskentelevän Suomessa. Heistä valtaosa työskentelee pääkaupunkiseudulla ja Turun alueella. Tutkimuksessa havaittujen urapolkujen eri käänteiden voidaan tulkita viittavan korkeakoulutuksen vaikuttavuuteen. Kaiken kaikkiaan Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneet ekonomit vaikuttavat 30 eri paikkakunnalla Suomessa ja vaikutuspiiri laajentuu aina ulkomaille saakka. Monet työskentelevät jonkin tasoisessa johtoasemassa tehtävänimikkeiden avulla tehdyn analyysin perusteella. Kaupallisen alan yliopistokoulutuksella työllistytään hyvin, joten koulutuksen voidaan päätellä vaikuttavan yhteiskuntaan positiivisesti.

Avainsanat: korkeakoulutus, vaikuttavuus, ura, LinkedIn

SISÄLLYS

| | | |
|----------|--------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 1.1 | Vaikuttavaa korkeakoulutusta | 7 |
| 1.2 | Tutkielman tavoitteet ja rakenne | 9 |
| 2 | Korkeakoulutus työuran kivijalkana | 11 |
| 2.1 | Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ilmiönä | 11 |
| 2.2 | Korkeakoulutuksen vaikuttavuus | 13 |
| 2.2.1 | Erilaisia näkökulmia vaikuttavuuteen | 13 |
| 2.2.2 | Aiemmat suomalaiset selvitykset vaikuttavuudesta | 18 |
| 2.2.3 | Vaikuttavuuden mittaamisen vaikeus | 22 |
| 3 | Urat vaikuttavuuden ilmentymänä | 25 |
| 3.1 | Monialainen työuratutkimus | 25 |
| 3.2 | Keskeisiä urakäsitteitä ja -teorioita | 26 |
| 3.2.1 | Psykologian vaihemallit urateorioiden taustalla | 26 |
| 3.2.2 | Perinteinen ja monimuotoinen urakäsitys | 27 |
| 3.2.3 | Uraliikkuvuus ja urasiirtymät | 28 |
| 3.2.4 | Yksilön rajaton ura | 32 |
| 3.3 | Työelämän piirteitä 2000-luvulla | 33 |
| 3.3.1 | Työurien mosaiikkisuus | 33 |
| 3.3.2 | Lisääntynyt liikkuvuus | 35 |
| 3.3.3 | Jatkuvien muutosten tuoma epävarmuus | 37 |
| 3.4 | Korkeakoulutuksen työelämärelevanttius | 40 |
| 3.4.1 | Korkeakoulutuksen vaikutukset urapolkuun | 40 |
| 3.4.2 | Kaupallinen yliopistokoulutus ja työurat | 45 |
| 4 | Tutkimuksen toteutus | 50 |
| 4.1 | Tutkimusmenetelmä | 50 |
| 4.1.1 | Aineistonkeruu | 52 |
| 4.1.2 | Aineiston kuvaus | 53 |
| 4.1.3 | Aineiston analyysi | 56 |
| 4.2 | Tutkimuksen luotettavuuden arviointi | 58 |
| 5 | Korkeakoulutuksen mahdollistamat urapolut | 60 |
| 5.1 | Havainnot LinkedIn-profiileista | 60 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.2 Sosiaalisen verkoston tuomat mahdollisuudet | 64 |
| 5.3 Urapolut täynnä siirtymiä | 65 |
| 5.4 Sijoittuminen kotimaahan ja ulkomaille | 70 |
| 6 Yhteenveto | 74 |
| 6.1 Johtopäätökset | 74 |
| 6.2 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset | 79 |
| Lähteet | 81 |
| Liitteet | 89 |
| Liite 1. Tehtävänimikkeet | 89 |
| Liite 2. Ulkomailla asuvien maa- ja paikkakuntatiedot | 93 |
| Liite 3. Kuvakaappaus Turun kauppakorkeakoulun internetsivuston alumnisivun ilmoituksesta | 94 |

KUVIOT

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Kuvio 1 IOOI-vaikuttavuusketju (mukaellen Aistrich 2014) | 12 |
| Kuvio 2 Tutkimuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus (Mustajoki & Mustajoki 2017, 167) | 15 |
| Kuvio 3 Tutkimustiedon vaikuttavuus (Mustajoki 2017) | 16 |
| Kuvio 4 Uraliikkuvuus (mukaellen Schein 1971) | 29 |
| Kuvio 5 Työuramuotoja kaaosteorioiden avulla (mukaellen Järvensivu & Pulkki 2019) | 35 |
| Kuvio 6 Yhteenvedo kirjallisuuskatsauksesta | 41 |
| Kuvio 7 Valmistuneet kauppatieteiden maisterit vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 | 54 |
| Kuvio 8 LinkedInistä löytyneiden alumnien pääaineet | 55 |
| Kuvio 9 Tutkimukseni teoreettinen viitekehys | 57 |
| Kuvio 10 Alumnien sosiaalisen verkoston laajuus | 64 |
| Kuvio 11 Ulkomailla työskentelevien alumnien sijoittuminen | 71 |
| Kuvio 12 Vaikuttavuusketju (mukaellen Aistrich 2014) | 76 |

TAULUKOT

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Taulukko 1 Perinteisen ja monimuotoisen urakäsityksen vertailua (mukaellen Hall 1976, 202) | 28 |
| Taulukko 2 Subjekttiivisen urakehityksen vaihemalli (Lähteenmäki 1992, 124) | 31 |
| Taulukko 3 Perinteisen ja rajattoman uran vertailua (mukaellen Sullivan 1999) | 32 |
| Taulukko 4 Viisi vuotta työelämässä tutkimustuloksia (mukaellen Suomen Ekonomit 2021) | 46 |
| Taulukko 5 Alumnien nykyisiä tehtävänimikkeitä | 60 |
| Taulukko 6 Havaintoja LinkedIn-profiilien otsikoista | 63 |
| Taulukko 7 Työnantajien ja tehtävänimikkeiden keskiarvot | 68 |

1 Johdanto

1.1 Vaikuttavaa korkeakoulutusta

Suomalaiset ovat kiinnostuneita työstä, ja keskustelua työstä sekä työelämästä käydään aktiivisesti. Vuoden 2018 työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019, 31) mukaan 63 % palkansaajista koki ansiotyön erittäin tärkeäksi elämänsisällöksi. Suomessa työpaikka ja ammatti ovat ihmisten arjen keskiössä (Melin 2007, 17) ja yksilön kannalta ura voidaankin nähdä hänen henkilökohtaisena projektinaan (Koivunen ym. 2012). Erilaisten työurien kivijalkana on usein koulutus, jota on pidetty Suomessa työllistymistä sekä edeltävänä että edistävänä tekijänä. Sen avulla yksilön on mahdollista edistää työllistymistä ja taloudellista hyvinvointia. (Heikkilä & Jokinen 2015.) Tutkimustietoon perustuen voidaan sanoa koulutuksen tuovan merkittäviä niin rahallisia kuin ei-rahallisiakin hyötyjä sekä yksilölle että yhteiskunnalle (Karhunen 7.3.2017).

Opetus- ja kulttuuriministeriön tavoitteena on, että korkeakoulut kykenisivät vastaamaan tulevaisuudessa paremmin työelämän ja yhteiskunnan tarpeisiin. Koulutusjärjestelmän jäykkyys hidastaa reagoitua työelämän nopeisiin muutoksiin. Toimintaympäristön muutokset kuitenkin vaativat korkeakoulujen toimintamallien uudelleenarviointia ja kehittämistä. Lisäksi Suomessa tavoitellaan koulutus- ja osaamistason nostamista. Yksi tavoitteista on, että vuonna 2030 vähintään puolet nuorista aikuisista suorittaa korkeakoulututkinnon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a.) Vaikka työelämä muuttuu jatkuvasti, kouluttautuminen kannattaa. Mitä korkeammalle kouluttautuu, sitä todennäköisemmin on turvassa esimerkiksi työttömyydeltä. Tilastojen mukaan esimerkiksi talouden suhdannevaihtelut eivät juuri heilauta korkeakoulutettujen työtilannetta. Korkeakoulutus vaikuttaa positiivisesti myös elinkaaren tuloihin. Sitä voidaankin pitää eräänlaisena vakuutuksena. (Karhunen 7.3.2017.)

Nykypäivänä yhteiskunnallinen vaikuttavuus nähdään keskeisenä osana suomalaisten korkeakoulujen tehtävää. Korkeakoulut ovat merkittäviä yhteiskunnallisia vaikuttajia, sillä ne tukevat Suomen kilpailukykyä ja tuottavat osaajia yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin. (Karvi.) Vaikuttavuus voidaan määritellä monin eri tavoin. Turun yliopistossa vaikuttavuus ymmärretään muutoksen aikaansaamisena ja sen edistämisenä (Turun yliopiston Laatukäsikirja 2022, 20). Turun kauppakorkeakoulun mottona onkin ”A Great Place to Think Ahead” (Turun kauppakorkeakoulu: Opiskelu). Yhteiskunnallinen vaikut-

tavuus on yrityksille ja yhteisöille kilpailuedun ja erottautumisen lähde (Sitra 2018). Vaikuttavuus on myös yksi yliopistojen rahoitusperusteista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b). Korkeakoulujen vaikuttavuus on ilmiönä moniulotteinen ja vaikeasti todennettavissa. Hankkeita, selvityksiä ja tutkimuksia aiheesta on tehty viime vuosina lukuisia (esim. Ilmavirta ym. 2013, Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015 ja Aarrevaara ym. 2021). Monet selvitykset on toteutettu jonkin julkisen tahon toimesta, jolloin raporteissa korostuu yhteiskunnallinen näkökulma.

Kansainvälisessä tutkimuksessa ja keskustelussa koulutuksen vaikuttavuus ja laatu ovat olleet jo pitempään pinnalla. Vasta 2000-luvulla vaikuttavuuskeskustelu ja -tutkimus on rantautunut Suomeen. Viime vuosien päivitykset esimerkiksi Yliopistolakiin ja korkeakoulujen rahoitusmalliin antavat suuntaa, että nykyhetki on todennäköisesti vasta alkusoittoa. Vaikuttavuutta tulee pystyä mittaamaan, mutta sen monimuotoinen ilmenemistapa hankaloittaa mittaamista. Ylivoimaisesti tärkein vaikuttamisen kanava ovat opiskelijat, koska he siirtävät yliopistosta saamansa tiedot ja taidot yhteiskunnan käytettäväksi. Tämän takia olennainen osa koulutuksen vaikuttavuudesta muodostuu siitä, mitä opiskelijat oppivat. (Mustajoki 2017.) Tässä tutkielmassa korkeakoulujen vaikuttavuutta tutkitaan alumnien urapolkujen avulla, sillä korkeakoulutettujen työllistyminen ja viivytyksetön sijoittuminen koulutusta vastaavaan työhön on keskeinen koulutuksen vaikuttavuuden kuvaaja (Väisänen ym. 2015).

Työuria on tutkittu pitkään ja ensimmäiset urateoriat ovat peräisin 1950-luvulta. Työura-tutkimus on monialaista ja vilkkainta se on ollut psykologiassa ja sosiologiassa. Työura-käsitteenä on mahdollista määritellä monella eri tavalla. Kielitoimiston sanakirjan (2021a) mukaan uralla tarkoitetaan ihmisen toimintaa ja etenemistä jollakin alalla tai jossakin ammatissa. Synonyymeiksi uralle ehdotetaan elämäntehtävää ja ammattia. Sanaa työura puolestaan havainnollistetaan esimerkillä ”pitkä ja ansiokas työura valtiolla” (Kielitoimiston sanakirjan 2021b). Uria tarkastellaan usein eri metaforien avulla. Urat voidaan nähdä esimerkiksi vaiheina, rooleina, matkoina tai tarinoina (Inkson 2007, 11-15). Työuria voidaan tarkastella myös merkitysten ja tarkoitusten avulla. Esimerkiksi Pyöriä (2020, 96) tuo esiin tunnetun työuriin liittyvän suomalaisen sanonnan: ”valtion leipä on kapea mutta pitkä”. Urakäsitykset ovat myös aika- ja kontekstisidonnaisia. Lisäksi urakäsityksestä voidaan erotella objektiivinen ja subjektiivinen käsitys, joita tutkitaan eri tavoin. Subjektiivisella uralla tarkoitetaan yksilön omaa kokemusta urasta ja objektiivisella uralla taas tarkoitetaan ulkoisesti havaittavissa olevaa tehtävähistoriaa (Hall 1976, 4).

1.2 Tutkielman tavoitteet ja rakenne

Tässä tutkielmassa tutkitaan korkeakoulutuksen vaikuttavuutta Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneiden objektiivisten urapolkujen avulla. Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään opiskelijoiden kautta tapahtuvaa vaikuttavuutta ja tarkastella sitä niin yhteiskunnan kuin yksilöidenkin näkökulmista. Turun kauppakorkeakoulu lupaa tuottaa korkeatasoista tieteellistä tutkimusta sekä kouluttaa vastuullisia johtajia niin suomalaisiin kuin kansainvälisiin tarpeisiin (Turun kauppakorkeakoulu: Akkreditoinnit ja laadunhallinta). Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään alumnien urapolkujen avulla miten Turun kauppakorkeakoulu on pystynyt vastaamaan tähän lupaukseensa. Tutkielmani perustuu oletukseen, että korkeakoulutus on vaikuttanut alumnien työuriin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Millaisia urapolkuja Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneilla on?

Mitä työurat voivat kertoa korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta?

Tutkimuskohteena ovat Turun kauppakorkeakoulusta vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 valmistuneiden kauppatieteiden maisterien urat. Aineistonkeruu on toteutettu LinkedInin avulla, joka on työelämän verkkoyhteisöpalvelu ja verkostoitumisväline. Tutkimuksessa uria tarkastellaan objektiivisesta näkökulmasta. Tutkimukseni on kartoittava eli se selvittää mitä tapahtuu, etsii uusia näkökulmia ja selvittää vasta vähän tunnettuja ilmiöitä (Hirsjärvi ym. 2004, 128-130). Tutkimuksella pyritään löytämään uusia näkökulmia vaikuttavuuteen sekä kuvaamaan Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneiden työuria. Tutkimuksessani on myös arviointitutkimuksen piirteitä. Erityisesti vaikuttavuuden osalta olen keskittynyt kotimaisiin lähteisiin, sillä tutkin suomalaisen korkeakoulutuksen vaikuttavuutta. Työurien osalta olen valinnut tarkasteltaviksi kotimaisten lähteiden lisäksi perinteisiä kansainvälisiä urateorioita. Uutta näkökulmaa tutkimukseeni tuo valitsemani sosiaalinen media aineistonkeruunmenetelmänä.

Ihmisten toiminta siirtyy jatkuvasti yhä enemmän verkkoon, jolloin tutkimuksenkin on siirryttävä sinne (Kananen 2014, 12). Tilastokeskuksen tutkimuksen (2020) mukaan valtaosa (82 %) 16-89-vuotiaista suomalaisista käytti Internetiä useita kertoja päivässä. Yhteisöpalveluita seurasi ainakin viikoittain 65 % vastaajista. LinkedIniä seurasi 13 % kaikista vastaajista ja 25-34-vuotiaista vastaajista jopa 25 % seurasi LinkedIniä. Internet ja sosiaaliset verkostot ovat avainasemassa nykypäivän työelämässä. Esimerkiksi vastaval-

mistuneiden kauppatieteiden maisterien nykyisen työpaikan tärkeimmät hakukanavat olivat olleet Internet ja työskentely samassa organisaatiossa jo opiskeluaikana (Suomen Ekonomit 2022). Aineistonkeruu verkossa tarjosi siten modernin mahdollisuuden tavoittaa tutkimusjoukon, joka olisi muuten ollut hankalasti tavoitettavissa.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena hyödyntäen dokumenttianalyysia menetelmänä. Analysoitavina dokumentteina ovat alumnien LinkedInissä julkaisemat uraprofiilit, joista käy ilmi sekä työuran kesto että laatu. Tutkielma koostuu kuudesta luvusta. Johdannon jälkeen luvussa 2 tarkastelen yhteiskunnallista vaikuttavuutta ilmiönä ja erityisesti korkeakoulutuksen vaikuttavuutta. Luvussa 3 tarkastelen keskeisiä urakäsitteitä ja -teorioita. Luvun 3 lopussa pohdin korkeakoulutuksen ja työurien yhtymäkohtia esimerkiksi korkeakoulutuksen hyödyllisyyden avulla. Kirjallisuuskatsauksen jälkeen luvussa 4 kuvaan tarkemmin tutkimusmenetelmäni sekä sen toteutusta. Luvussa 5 esittelen tutkimuksen tulokset ja viimeisessä luvussa tutkimuksen johtopäätökset sekä jatkotutkimusehdotukset.

2 Korkeakoulutus työuran kivijalkana

2.1 Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ilmiönä

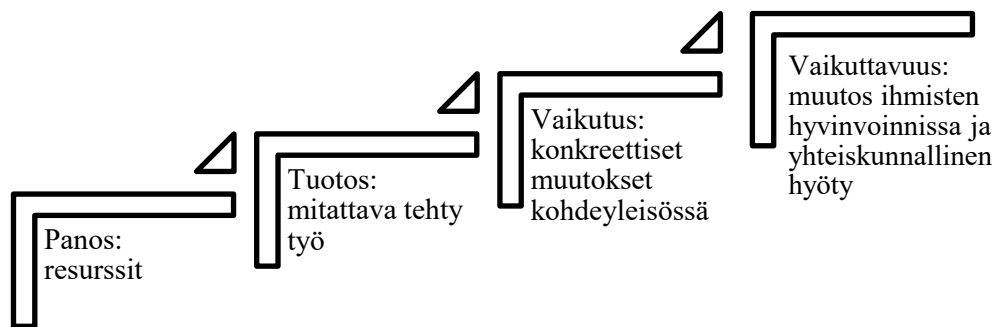
Yhteiskunnallista vaikuttavuutta voidaan nimittää nykypäivän trendiaiheeksi. Yliopistojen vaikuttavuus on ilmiönä yhtä vanha kuin yliopistot, sillä alun perin yliopistot on perustettu yhteiskunnan tarpeesta. Kuitenkin viime vuosikymmeninä tiede on kehittynyt nopeasti ja sen sisällä kilpailu on lisääntynyt. Niin veronmaksajat kuin poliitikotkin haluavat tietää, miten suomalainen koulutus pärjää kansainvälisissä vertailuissa. Vaikuttavuuskeskustelu on lisääntynyt myös taloudellisen merkityksen ja toiminnan tuloksellisuuden takia. (Mustajoki 2017.) Ilmiötä tutkiessa kohtaa lukuisia eri määritelmiä, mikä saattaa hämmentää. Tässä luvussa avaan yhteiskunnallisen vaikuttavuuden termiviidakkoa ja tarkastelen näkökulmia korkeakoulutuksen vaikuttavuuteen, aiempia selvityksiä aiheesta sekä pohdin vaikuttavuuden mittaamisen haasteita.

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus voidaan määritellä inhimillisen hyvinvoinnin lisäämisenä ja positiivisena yhteiskunnallisena muutoksena, joka syntyy usean toimijan samaan tavoitteeseen tähtäävän toiminnan tuloksena (Anoschkin 2019). Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ilmenee monin eri tavoin esimerkiksi kansanterveydessä ja taloudellisena kilpailukykyinä. Juuri tämä vaikutusten monimutkainen ilmenemistapa on yhteiskunnallisissa prosesseissa todellinen haaste, sillä vaikutusten toteaminen ja osoittaminen on paikoitellen haastavaa. (Nieminen 2004, 22.) Kuitenkin samanaikaisesti vaikuttavuuden mittaamisen tarve on suuri nykypäivänä (Aistrich 2014), jotta voidaan osoittaa esimerkiksi koulutustoiminnan tuloksellisuutta.

Yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen yhdistetään valtava määrä erilaisia termejä ja nimikkeitä. Suomenkielisessä kirjallisuudessa käytetään esimerkiksi yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja vuorovaikutuksen termejä. Joissakin lähteissä käytetään pelkkää vaikuttavuus-termiä. Englanninkielisessä kirjallisuudessa yhteiskunnalliseen arvoon viitataan esimerkiksi ”societal impact”, ”societal outreach” ja ”public value” ilmauksilla (Knudsen ym. 2021). Puolestaan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen viitataan esimerkiksi termeillä ”social impact”, ”societal relevance”, ”public values”, ”knowledge transfer” ja ”third-stream activities” (Mustajoki & Mustajoki 2017, 166). Erilaiset määritelmät ja näkökulmat osoittavat koko ilmiön monitasoisuuden ja pirstaleisuuden. Englanninkielisiä käsitteitä on enemmän kuin kotimaisia, mikä havainnollistaa osaltaan sen, että kansainvälisesti

vaikuttavuutta on tutkittu pidempään. Tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin kotimaisiin lähteisiin, sillä tarkastelun kohteena on suomalaisen korkeakoulutuksen vaikuttavuus.

Sitran asiantuntija hahmottaa vaikuttavuusajattelun perustuvan IOOI-logiikkaketjuun, joka on havainnollistettu kuviossa 1. Ketju pohjautuu englanninkielisiin termeihin input, output, outcome ja impact. Suomennettuna ketjun tai portaiden osat ovat panos, tuotos, vaikutus ja vaikuttavuus. Panos-vaiheeseen kuuluvat esimerkiksi raha, henkilöstö ja verkostot. Panosten suurimmat seuraukset havaitaan tuotos-vaiheessa. Ketjun perusajatus on helppo sisäistää, mutta usein vaikutuksen ja vaikuttavuuden käsitteiden ymmärtämisessä on haasteita. Vaikutukset ovat muutoksia, joita saavutetaan ihmisissä ja rakenteissa. Vaikuttavuus taas on muutosta, jota saavutetaan hyvinvoinnissa esimerkiksi työllistymisenä, kustannusten alenemisena tai yhteisöllisyytenä. (Aistrich 2014.)



Kuvio 1 IOOI-vaikuttavuusketju (mukaellen Aistrich 2014)

Vaikuttavuudella viitataan usein panosten ja tulosten väliseen suhteeseen jossakin hankkeessa. Kun tutkitaan julkisten palveluiden kenttää ja julkisten resurssien käyttöä suhteessa yhteiskunnalliseen hyötyyn, tulee nostaa esiin arviointitutkimuksen käsite. Arviointitutkimus on soveltavaa tutkimusta, jossa pyritään saamaan näyttöä eri toimien vaikutuksista. Esimerkiksi jos julkisilla varoilla tehdään jokin investointi, halutaan arvioida kyseisen muutoksen tuomia vaikutuksia. Laadullisessa arviointitutkimuksessa voidaan hyödyntää mitä tahansa materiaalia, mikä auttaa ymmärtämään tutkittavaa muutos-hanketta. Laadullisen arviointitutkimuksen ensisijainen tavoite on lisätä ymmärrystä muutos-hankkeesta, eikä tarjota aukotonta näkemystä. (Jokinen 2023.)

Suomessa korkeakoulutusta rahoitetaan julkisin varoin, siksi siihen kohdistuu arviointitutkimusta. Korkeakoulujen toimintoja ja tuotoksia jäsennellään usein panos-prosessi-tuotos -mallien avulla (Lyytinen ym. 2015). Edellä kuvatun IOOI-logiikkaketjun mukaan

koulutuksen vaikuttavuusketjussa panoksina voidaan ajatella olevan opiskelijat, korkeakoulun henkilökunta ja koulutuksen rahoitus. Panoksista tuotoksena muodostuvat kaupakorkeakoulusta valmistuneet ekonomit ja tutkimustieto. Vaikutusta puolestaan on esimerkiksi koulutuksen aikana kertynyt osaaminen ja vaikuttavuutta osaamisen siirtäminen työelämään. Näin yksinkertaistettuna ketju vaikuttaa helposti ymmärrettävältä, mutta todellisuudessa vaikuttavuus on laaja kokonaisuus ja sitä on paikoitellen haasteellista mitata. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan erilaisia näkökulmia ja määritelmiä sekä aiempia tutkimuksia korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta. Lisäksi pohditaan vaikuttavuuden mittaamisen haasteita ja tarkastellaan erilaisia mittareita, joilla vaikuttavuutta on pyritty mittaamaan.

2.2 Korkeakoulutuksen vaikuttavuus

2.2.1 Erilaisia näkökulmia vaikuttavuuteen

Koulutuksen vaikuttavuutta, kuten yhteiskunnallista vaikuttavuuttakin, voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Tutkielmaani varten kävin läpi lukuisia lähteitä, mutta yhtä vakiintunutta määritelmää oli haastava löytää. Aiheesta löytyy paljon selvityksiä ja tutkimuksia, mikä osaltaan osoittaa aiheen ajankohtaisuuden ja merkityksellisyyden. Kiinnostus on havaittavissa myös erilaisten akkreditointien yleistymisestä. Niiden avulla pyritään osaltaan arvioimaan yliopistojen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Ylipäätään muutokset toimintaympäristössä ovat lisänneet mielenkiintoa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tutkimiseen (Heikkilä ja Jokinen 2015). Koulutuksen vaikuttavuus itsessään ei ole uusi asia, sillä yliopistot ovat koko olemassaolonsa ajan myötä vaikuttaneet sitä ympäröivään yhteiskuntaan. Kuitenkin vaikuttavuuden merkitys on korostunut viime vuosikymmeninä (Lyytikäinen ym. 2015, Geuna & Muscio 2009). Keskeisenä koulutuksen vaikuttavuuden kuvaajana pidetään korkeakoulutettujen työllistymistä ja viivytyksetöntä sijoittumista koulutusta vastaavaan työhön (Väisänen ym. 2015).

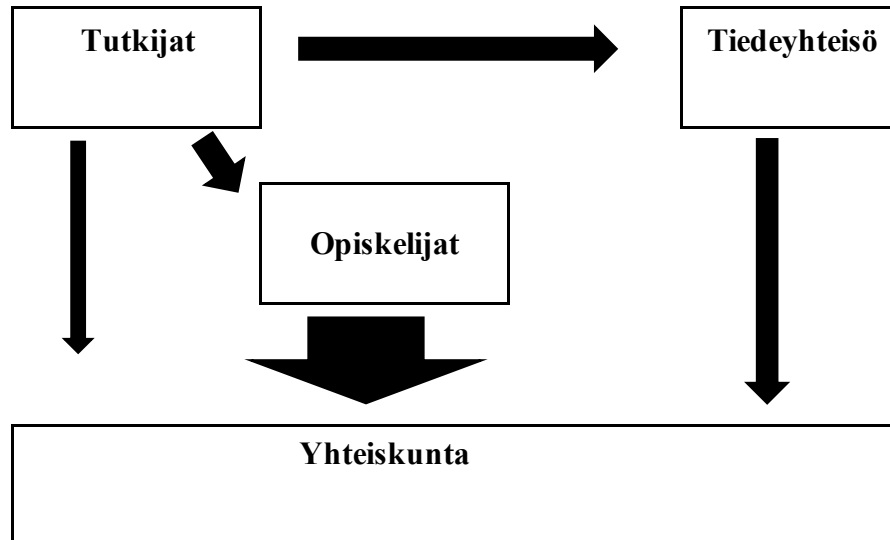
Vaikuttavuus on ilmiö, joka syntyy monien tekijöiden yhteissummana pitkällä aikavälillä. Yliopistojen yhteiskunnallisten vaikutusten kiinnostavuus on kasvanut yhteiskunnan muutosten, kuten talouden globalisaation, tietoperusteisen talouden laajenemisen ja informaatioyhteiskuntakehityksen, myötä. Informaatiosta on tullut taloudellisen lisäarvon lähde ja tämä muutos vaikuttaa laajasti myös yhteiskunnan rakenteisiin. Yliopistoilta odotetaan sekä innovaatioita ja tutkimusta että ratkaisuja yhteiskunnan muutosten tuomiin

ongelmiin. Lisäksi tietotalous asettaa vaatimuksia koulutukselle, jonka tulisi vastata globaalien työmarkkinoiden tarpeisiin. Yliopistot joutuvat tasapainoilemaan tieteellisten ja yhteiskunnallisten odotusten sekä haasteiden ristitulessa. (Nieminen 2004, 16-17.)

Korkeakoulujen vaikuttavuus rakentuu korkeakoulujen sisällä, korkeakoulujen välillä sekä korkeakoulujen ja yhteiskunnan muiden sektoreiden vuorovaikutuksessa. Keskeisessä asemassa on korkeakoulujen kyky reagoida yhteiskunnan tarpeisiin ja yhteistyömahdollisuuksiin oikea-aikaisesti. Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa, mikä tarkoittaa, että myös vaikuttavuus, sen sisältö ja mekanismit käyvät läpi muutosprosessia jatkuvasti. Vaikuttavuutta tukevassa toimintakulttuurissa kyetään luopumaan vanhasta, uudistumaan ja profiloitumaan tietoon perustuvia strategioita apuna käyttäen. Yhteiskunnan muutokset vaativat uutta tietoa ja osaamista jatkuvasti. Näihin muutoksiin korkeakoulujen tulisi osaltaan kyetä vastaamaan uudelleensuuntaamalla oppimista. (Aarrevaara ym. 2021.)

Vaikuttavuus on laaja ja monisyinen ilmiö, jonka ymmärtämistä voidaan helpottaa yksinkertaistamalla sitä. Kuvio 2 havainnollistaa pelkistetysti tutkijoiden vaikuttavuuden yhteiskuntaan. Tutkijat vaikuttavat sekä välittömästi että välillisesti yhteiskuntaan, kuten kuvioista 2 ilmenee. Tutkijat vaikuttavat yhteiskuntaan esimerkiksi luomalla patentteja, kirjoittamalla raportteja ja julkaisemalla tutkimuksia. Tutkijat siirtävät osaamistaan seuraaville sukupolville opettamalla, mikä on esimerkki epäsuorasta vaikutuksesta yhteiskuntaan. Suhteellisesti arvioituna välittömät vaikutukset ovat pieniä suhteessa välillisiin. (Mustajoki & Mustajoki 2017, 166-167.)

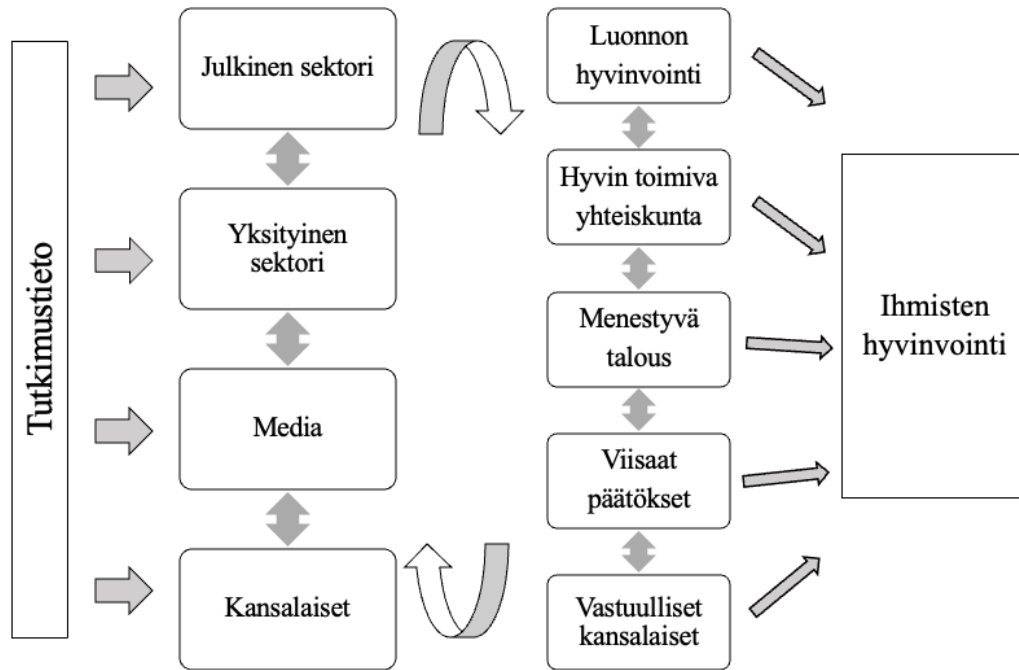
Kuviossa 2 havainnollistettu tutkijan avulla tapahtuva vaikuttavuus jakautuu kahteen: jalkatyöhön ja teksteihin. Teksteillä tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi tieteellisiä julkaisuja. Jalkatyöllä puolestaan tarkoitetaan ihmisten kohtaamista vuorovaikutustilanteissa, esimerkiksi opetuksessa ja työryhmissä, joissa ihmiset vaikuttavat toinen toisiinsa. Ylivoimaisesti tärkein vaikuttamisen kanava on opiskelijat, koska he siirtävät yliopistosta saamansa tiedot ja taidot yhteiskunnan käytettäväksi. Tämän takia olennainen osa koulutuksen vaikuttavuudesta muodostuu siitä, mitä opiskelijat oppivat. (Mustajoki 2017.) Tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan opiskelijoiden avulla muodostuvaan vaikuttavuuteen, joten halusin nostaa tämän näkökulman vaikuttavuuteen tähän alkuun.



Kuvio 2 Tutkimuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus (Mustajoki & Mustajoki 2017, 167)

Kuvio 3 laajentaa kuvion 2 yksinkertaista asetelmaa ja siitä ilmenee, kuinka laaja ilmiö tutkimustiedon vaikuttavuus todellisuudessa on. Tässä yhteydessä tutkimustiedoksi käsitetään koko tieteellisen tutkimuksen kirjo. Tutkimusta hyödyntävät eri käyttäjäryhmät, joita ovat julkinen ja yksityinen sektori sekä yksityiset ihmiset. Kukaan käyttäjä hyödyntää tietoa omiin tarkoituksiinsa. Opiskelijat voivat hyödyntää tieteellistä tietoa, jota he ovat saaneet yliopistossa, esimerkiksi työskennellessään yrityksessä. Tiedon käyttäjien lopputuloksena syntyy toimiva yhteiskunta, menestyvä talous, hyvinvoiva luonto, viisaita päätöksiä tekevä hallinto ja vastuullinen kansa. (Mustajoki 2017.)

Lopullinen tavoite tutkimustiedolla on ihmisten hyvinvointi. Tutkimustiedon vaikuttavuutta hankaloittaa paikoitellen media, joka luo helposti ihmisille vääriä mielikuvia. Kuitenkin tieteellisen tiedon hyödyntämisen suurimmaksi hidasteeksi voidaan nimetä ihmisten kyvyttömyys muuttaa omaa käytöstään. Ihmisten käyttäytymiseen vaikuttavat omat arvot, yhteiskunnan palvelut ja yritysten tuottamat tuotteet. Yhteiskunnallisesta vaikutuksesta voidaan eritellä monella tavalla ja siitä tulee moniulotteisempaa, jos huomioon otettaisiin vielä esimerkiksi terveydenhuolto ja oikeuslaitos. Tässä tutkielmassa pitäydytään yleiskatsauksessa tutkimustiedon vaikuttavuuteen liittyvistä ulottuvuuksista. (Mustajoki 2017.)



Kuvio 3 Tutkimustiedon vaikuttavuus (Mustajoki 2017)

Joissakin suomenkielisissä lähteissä puhutaan kolmannesta tehtävästä, kun viitataan koulutuksen vaikuttavuuteen. Tällä viitataan vuoden 2005 yliopistolain mukanaan tuomaan niin kutsuttuun kolmanteen palvelutehtävään. Nykyisen yliopistolain 1:2:n mukaan ”tehtäviään hoitaessaan yliopistojen tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta” (Yliopistolaki). Laki nostaa esiin sekä vuorovaikutuksen että vaikuttavuuden käsitteet. Vuorovaikutuksella viitataan kaksisuuntaiseen toimintaan. Vaikuttavuus puolestaan viittaa enemmän yksisuuntaiseen toimintaan ja toiminnan tuotoksiin. (Ritsilä ym. 2008.) Heikkilä ja Jokinen (2015, 36) huomauttavatkin, että yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus ovat vielä osittain päällekkäisiä ja melko jäsentymättömiä käsitteitä. Toisaalta he toteavat myös, ettei käsitteiden tarkka määrittely ole ensisijaisen tärkeää. Tärkeämpää on keskittyä tunnistamaan tekijöitä, jotka rakentavat korkeakoulujen ja yhteiskunnan välisiä suhteita.

Korkeakoulut kytkeytyvät yhteiskuntaan monin eri tavoin. Korkeakoulujen yhteiskunnallista vaikuttavuutta ovat esimerkiksi sidosryhmäyhteistyö, tutkimustulosten hyödyntäminen yliopiston ulkopuolella, valmistuneet opiskelijat työelämässä, alumnitoiminta ja vuorovaikutus opetuksessa (Ilmavirta ym. 2013). Vaikuttavuus on aikaan, paikkaan ja tarkas-

telijaansa kytkeytyvä näkökulma, jolloin sen tarkastelussa on mahdollisuus intressikonflikteihin (Nieminen 2004, 16). Eri tahot määrittelevät vaikuttavuuden eri tavoin. Tässä tutkielmassa tutkitaan Turun kauppakorkeakoulun alumneja, siksi on perusteltua esitellä Turun yliopiston tapa määritellä vaikuttavuus. ”Vaikuttavuus ymmärretään Turun yliopistossa muutoksen aikaansaamisena ja sen edistämisenä” (Turun yliopiston Laatuksi-kirja 2022, 20). Yksinkertaistetusti yliopistojen ”vaikuttavuus on kaikkea, mitä se toimintoillaan saa aikaan” (Linna 1999). Ritsilä ym. (2008) puolestaan jakavat korkeakoulutuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kolmeen osa-alueeseen: osallistuminen innovaatiotoimintaan, vaikuttavuus työmarkkinoilla ja vaikuttavuus alueellisessa toimintaympäristössä. Suunnilleen puolet yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta kanavoituu työmarkkinoiden kautta.

Kansainvälisessä tutkimuksessa käytetään usein ”third mission”-termiä, kun viitataan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen (Lyytikäinen ym. 2015). Geuna & Muscio (2009) käyttävät ”knowledge transfer”-termiä. He puhuvat myös yliopistojen institutionalisaatiosta, akateemisen tutkimuksen kaupallistamisesta sekä yrittäjämäisistä yliopistoista vaikuttavuuden yhteydessä.

Tiedon merkitys yhteiskunnassa on kasvanut merkittävästi, mistä on seurannut myös vaikuttavuuden merkityksen kasvu. Ilmiö on heijastunut eurooppalaisiin yliopistoihin, jotka ovat eläneet muutosten täyteisiä vuosikymmeniä. Muutosprosessi on saanut alkunsa 1980-luvulla Iso-Britanniassa ja levinnyt sieltä ensin Alankomaihin ja myöhemmin myös Skandinaviaan ja Etelä-Eurooppaan. Nykypäivänä yliopistoilta vaaditaan tutkimus- ja opetustehtävien lisäksi enemmän esimerkiksi yhteistyötä yritysmaailman kanssa, mikä monimutkaistaa yliopistojen arkea. Yliopistojen tehtävien vaikuttavuuden tarkastelu on keskiössä. Vaikuttavuudesta onkin tullut strateginen tekijä, sillä se on usein yksi rahoitusperusteista. (Geuna & Muscio 2009.)

Englanninkielessä vaikuttavuutta tarkastellaan myös käsitteiden ”effectiveness” tai ”efficiency” avulla. Nämä voi kääntää suomen kielessä tuloksellisuudeksi, tehokkuudeksi, laaduksi tai tuottavuudeksi. Käsitteillä voidaan tarkoittaa myös tavoitteiden saavuttamista. Tulosohjauksen avulla vaikuttavuutta tarkastellaan usein tehokkuuden tai tuloksellisuuden näkökulmasta. Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan lähestyä myös tutkimalla sen hyödyllisyyttä. (Linna 1999.)

Lopulta kaikki on vuorovaikutuksessa ja vaikuttaa kaikkeen. Vaikuttavuus on haasteellinen juuri tämän monimuotoisen ilmenemisen takia. Kuitenkin esimerkiksi korkeakoulutuksen kustannukset ovat suuret, jolloin sen vaikuttavuuttakin tulisi kyetä arvioimaan ja mittaamaan. Valtiot ovat alkaneet kiinnittää enemmän huomiota tieteen tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen globaalien taloudellisten kilpailun myötä (Heikkilä & Jokinen 2015). Tarkastellaan seuraavaksi erilaisia arviointeja ja selvityksiä korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta.

2.2.2 Aiemmat suomalaiset selvitykset vaikuttavuudesta

Monet eri tahot ovat kiinnostuneita korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta ja tekevät arviointeja ja selvityksiä aiheesta. Arviointitutkimusten taustalla ovat yleensä yhteiskunnalliset tai organisatoriset tahot, jotka ovat kiinnostuneita siitä, miten julkisin varoin tuotettu toiminta vastaa sille asetettuihin odotuksiin ja millaisia vaikutuksia rahoitetuilla toimilla on. (Jokinen 2023.)

Suomessa korkeakoulutusta toteutetaan julkisin tavoin, siksi ministeriöt ja neuvostot ovat kiinnostuneita korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta ja ovatkin teettäneet viime vuosina useita tutkimuksia ja selvityksiä aiheesta. Esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön (2015b) tilauksesta toteutettiin selvitys yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ulottuvuuksista. Selvitys koostuu 11 erillisestä raportista, jotka tuovat esiin eri näkökulmia vaikuttavuudesta. Hyödynnän selvityksen raportteja tässä tutkielmassa. Esimerkiksi Suhosen (2015), Heikkilän ja Jokisen (2015) sekä Väisäsen ym. (2015) artikkelit ovat osa tätä kokonaisuutta.

Jatkona Opetus- ja kulttuuriministeriön (2015b) selvitykselle Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry ja Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry toteuttivat vuonna 2016 hankkeen korkeakoulujen yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta ja vuorovaikutuksesta. Yhteenvedon hankkeen tuloksista julkaistiin vuonna 2021. Tavoitteena oli tuottaa korkeakouluille työkaluja strategiseen johtamiseen ja vaikuttavuuden tunnistamiseen ja edistämiseen. Aineisto kerättiin alueellisissa työpajoissa, joissa oli edustajia korkeakouluista, elinkeinoelämästä, julkishallinnosta, opiskelijajärjestöistä, yrittäjäjärjestöistä ja kauppakamareista. Raportissa nostettiin esiin vaikuttavuuden käsitteen monimuotoisuus ja abstraktius sekä sen haasteellinen määrittelyminen. Toisaalta raportissa korostettiin, ettei käsitteen monimuotoisuuden takia voida jättää vaikuttavuuden merkitykselli-

syyttä huomioimatta. Raportissa vaikuttavuus nähdään keskeisenä korkeakoulujen legitimoijana. (Aarrevaara ym. 2021.)

Korkeakoulujen arviointineuvosto puolestaan julkaisi kymmenen vuotta sitten vuonna 2013 ”Korkeakoulut yhteiskunnan kehittäjinä” -raportin, jonka tavoitteena oli selvittää yhteiskunnallista vaikuttavuutta yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Arviointia ohjasi vaikuttavuuden kehittäminen ja verkottumisen vahvistaminen niin korkeakoulujen kesken kuin myös alueellisten toimijoiden kanssa. Arvioinnin kohteena olivat silloin 15 yliopistoa, 6 yliopistokeskusta ja 27 ammattikorkeakoulua. Arvioinnissa pyrittiin selvittämään, miten eri korkeakoulut määrittelevät yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja millaisia mahdollistavia tai estäviä tekijöitä sen toteuttamiselle on. Myös vaikuttavuuden tuloksia pyrittiin selvittämään. (Ilmavirta ym. 2013.)

Selvitysten lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö ja opetushallitus toteuttavat yhteistyössä opetushallinnon kanssa tilastopalvelu Vipusta. Palvelusta löytyy tilastotietoa esimerkiksi korkeakouluissa tehdyistä tutkimuksista, opiskelijoiden suorittamista tutkinnoista ja tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta. (Vipunen.) Tilastoja tuottaa myös kotimaassa Tilastokeskus sekä kansainvälisesti OECD, EU ja Unesco (www.okm.fi).

Korkeakoulutuksen vaikuttavuutta on lähestytty myös koulutuksen laadun avulla. Korkeakoulun laatu on Suhosen (2015) mukaan moniulotteinen ilmiö, jolle ei ole yhtä tiettyä määritelmää olemassa. Laadulla voidaan tarkoittaa monia asioita ja sitä voidaan mitata monin eri tavoin. Kuitenkin jollakin tapaa laatua pitäisi pystyä jäsentämään. Korkeakoulun laatuun kuuluvia ulottuvuuksia ovat esimerkiksi ”korkeakoulun valikoivuus, ulkoinen maine, maantieteellinen sijainti sekä opetuksen, opiskelijaohjauksen, opiskelija-aineksen, opinto-ohjelman, johtamisen ja opetustilojen laatu”. Eri ulottuvuudet vuorovaikuttavat keskenään ja niillä jokaisella saattaa olla vaikutuksia opiskelijoiden oppimistuloksiin sekä myöhemmin työmarkkinamenestykseen. Kauppätieteellisen koulutuksen laadunarviointia ja kehittämistyötä tehdään sekä yliopistojen sisällä että niiden ulkopuolella. Kotimaassa ulkopuolisia arviointeja toteuttaa Kansallinen koulutuksen arviointineuvosto Karvi. Selvitystyötä kaupallisesta koulutuksesta tekee myös Suomen Ekonomit ry. (Kauppätieteet.fi: Opiskelu; Karvi auditioinnit)

Akkreditointi on yksi tapa osoittaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Sen saaminen edellyttää tiukan laatuarvioinnin läpäisyä. Akkreditoinnin saaneet koulut sitoutuvat opetuksen, tutkimuksen, opetussuunnitelman ja opiskelijakokemuksen laadun jatkuvaan varmis-

tamiseen. (AACSB) Toisaalta akkreditoinnit perustuvat kansainvälisiin mittaristoihin, joten niiden soveltuvuudesta suomalaiseen koulutusjärjestelmään voidaan olla montaa mieltä.

Kansainvälistä laadunarviointityötä puolestaan toteuttavat esimerkiksi AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business), AMBA-järjestö (Association of MBAs), EFMD (The European Foundation for Management Development) -verkosto ja EFMD (The European Foundation for Management Development) (Kauppätieteet.fi: Opiskelu). AACSB akkreditointi on kansainvälisesti tunnetuin akkreditointi, jonka kaupallista koulutusta tarjoava voi ansaita (AACSB). Se on vain viidellä prosentilla kauppätieteellistä koulutusta antavista yksiköistä ympäri maailmaa (Turun kauppakorkeakoulu: Akkreditoinnit ja laadunhallinta). Turun kauppakorkeakoulu sai AACSB:n akkreditoinnin vuonna 2019 (Turun kauppakorkeakoulu: Opiskelu).

Laadunarviointia tehdään kansainvälisten arviointien lisäksi yliopistojen sisällä. Laatu työllä tarkoitetaan Turun yliopistossa toimia, joilla yliopisto kehittää sekä varmistaa toimintansa laatua. Laadunhallintaa toteutetaan PDCA-syklin (Plan-Do-Check-Act) eli jatkuvan kehittämisen kehän mukaan. Laatutyö kohdistuu yliopiston perustehtäviin, joita ovat tutkimus, koulutus ja yhteiskunnallisen vuorovaikutus sekä niiden palvelu- ja tukitoiminnot. Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden toiminnoista mainitaan esimerkiksi varainhankinta, alumnisuhteet ja yritys yhteistyö. (Turun yliopiston Laatu käsikirja 2022.) Myös Turun kauppakorkeakoululla on oma laadunhallintajärjestelmä, jossa puolestaan seurataan toiminnan tuloksia vuosittain. Seurannan alla on tutkimuksen, koulutuksen ja muun toiminnan strategisten tavoitteiden toteutuminen. Seuranta tehdään koko koulun sekä laitos/yksikkö- ja oppiainetasoilla. Tulosten pohjalta päätetään mahdollisista kehittämistarpeista. Turun kauppakorkeakoulu on osa myös Karvin toteuttamia auditointeja. (Turun kauppakorkeakoulu: Akkreditoinnit ja laadunhallinta.)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi vastaa itsenäisenä viranomaisena opetuksen ja koulutuksen kansallisesta arvioinnista varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Se toteuttaa esimerkiksi korkeakoulujen auditointia, joiden avulla ulkopuolinen auditointiryhmä arvioi korkeakoulujen laatutyötä. Käynnissä oleva auditointimalli toteutetaan vuosina 2018-2024. Keskeisenä tarkastelun kohteena on yhteiskunnallinen vaikuttavuus, koska korkeakoulut tukevat Suomen kilpailukykyä kouluttamalla osaajia yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin. (Karvi.)

Kauppatieteiden ja liiketalouden korkeakoulutuksen viimeisin arviointi toteutettiin vuonna 2019. Arvioinnissa tarkasteltiin koulutusalan kokonaiskuvaa, tutkintojen osaamislähtöisyyttä ja työelämärelevanssia. Arvioinnin kohteena olivat 10 yliopistoa ja 21 ammattikorkeakoulua, jotka järjestävät kaupallista korkeakoulutusta Suomessa. Aineistona hyödynnettiin valmiita aineistoja, kuten kandipalautteita ja Suomen Ekonomien kyselyä, joiden lisäksi toteutettiin fokusryhmähaastatteluja, seminaareja ja kyselyitä. (Pyykkö ym. 2020.)

Työllistyminen on yksi vaikuttavuuden mittari, siksi uraseurannat ovat osa vaikuttavuuden arviointia. Yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden verkosto Aarresaari on yksi taho, joka tekee yliopistojen uraseurantaa. Vuodesta 2021 alkaen maistereiden uraseurannan tutkimustulokset ovat vaikuttaneet yliopistojen rahoitukseen kahdella prosentilla, joten seurannoilla on myös taloudellisesti vaikutusta. Aarresaaren maisterien uraseuranta toteutetaan 5 vuotta valmistumisen jälkeen ja aineisto kerätään kyselylomakkeilla. Kyselyllä tutkitaan maistereiden laadullista sijoittumista työmarkkinoille, työuran kehitystä sekä tyytyväisyyttä suoritettuun tutkintoon. (Aarresaari Maistereiden uraseuranta). Osa yliopistoista tekee omia myös sijoittumis seuranta tutkimuksia. Esimerkiksi Vaasan yliopisto seuraa valmistuneita noin vuosi valmistumisen jälkeen (Vaasan yliopisto sijoittumis seuranta).

Uraseurantoja toteutetaan myös ammattijärjestöjen toimesta. Kaupallisella alalla seurantoja tekee esimerkiksi Suomen Ekonomit ry. Ekonomiliiton Viisi vuotta työelämässä (2021) ja vastavalmistuneiden kauppatieteiden maisterien palaute -tutkimukset (2022) tuovat esiin opiskelijoiden ja alumnien näkökulmia korkeakoulutuksen laadusta. Tutkimusten tarkoituksena on selvittää vastavalmistuneiden kauppatieteilijöiden työllistymistä sekä heidän kokemuksia kaupallisen alan koulutuksesta. Tuorein Viisi vuotta työelämässä -kysely on toteutettu vuosina 2019 ja 2020 ja tutkimuskohteena ovat olleet vuosina 2014 ja 2015 valmistuneet kauppatieteiden maisterit. Analysoin näiden tutkimusten tuloksia tarkemmin luvussa 3.4 ja luvussa 5 tämän tutkimuksen tulosten yhteydessä.

Korkeakoulujen laadun ja työmarkkinamenestyksen yhtymäkohdista löytyy niin kotimaista kuin kansainvälistäkin tutkimustietoa. Erityisesti Yhdysvalloissa teemaa on tutkittu paljon ja se on ollut jo pitkään kiinnostuksen kohteena. Pohjoismainen tutkimus on alkanut 2000-luvulla. Tämä selittyy varmasti osittain yhteiskuntien eroavaisuuksilla. Esimerkiksi Pohjoismaissa korkeakoulutusta tuotetaan julkisella rahoituksella, jolloin voi-

daan olettaa korkeakoulujen olevan suhteellisesti yhtä laadukkaita eikä tällöin kouluvalintaa näyttele niin merkittävää roolia uralla menestymisessä. Jos taas verrataan Pohjoismaiden mallia Yhdysvaltoihin, voidaan olettaa että siellä valinnalla on suurempi merkitys. Näin ollen syitä valinnan taustalla on haluttu tutkia jo aiemmin. Valintaperusteiden lisäksi korkeakoulujen laatua on tutkittu Yhdysvalloissa pidempään. (Suhonen 2015.)

Vaikuttavuutta voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta kuten tässä luvussa on havaittu. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä Väisänen ym. (2015) pyrkivät hahmottamaan korkeakoulutettujen koulutustehtävän vaikuttavuutta kolmesta eri näkökulmasta: työllistyminen, työllistyminen koulutusta vastaavaan työhön ja alueellinen sijoittuminen. Tarkastelussa hyödynnettiin olemassa olevia tilastoja esimerkiksi Tilastokeskukselta ja Vipusesta. En analysoi tuloksia tässä kohdassa sen tarkemmin, sillä kyseiseen tarkasteluun kuuluivat kaikki korkeakoulutetut, jolloin havainnot eivät ole oman tutkimukseni kanssa vertailtavissa. Korkeakoulutettuja valmistuu joka vuosi noin 50 000 ja esimerkiksi alakohtaiset työllistymisvaihtelut ovat suuria. Eri selvitysten tuloksia vertaillessa on huomioitava, että mittaukset vaikuttavat merkittävästi lopputuloksiin. Määrälliset ja laadulliset mittarit tuottavat erilaisia käsityksiä tilanteista.

2.2.3 Vaikuttavuuden mittaamisen vaikeus

Korkeakoulutuksen vaikuttavuutta tutkitaan paljon, vaikka sen laadun ja määrän arviointi sekä mittaaminen on haastavaa (Heikkilä ja Jokinen 2015, 36). Usein vaikuttavuutta arvioidaan erilaisten panos-tuotos-mittareiden avulla (Lyytinen ym. 2015). Panos-tuotosuhdetta arvioidaan usein tilastollisilla menetelmillä, jotta saadaan määrällistä ja mitattavaa tietoa. Kuitenkin laajemmassa tarkastelussa vaikuttavuudella tarkoitetaan myös ei-mitattavia muutoksia, jotka on havaittavissa pitkällä aikavälillä. (Jokinen 2023). Mittaamisessa on pohjimmiltaan kyse ”asioiden tekemisestä näkyväksi ja niiden arvottamisesta” (Ritsilä ym. 2008.)

Julkisen rahoituksen takia vaikuttavuuttakin pitää pystyä mittaamaan. Lisäksi vaikuttavuus on yksi osatekijä yliopistojen nykyisessä rahoitusmallissa. Tällä hetkellä yliopistojen rahoitus perustuu koulutukseen, tutkimukseen ja koulutus- ja tiedepolitiisiin tavoitteisiin. Koulutuksen alle kuuluvat suoritetut korkeakoulututkinnot, jatkuva oppiminen, työllistyminen ja työllistymisen laatu sekä opiskelijapalaute. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b.) Voidaankin pohtia, ovatko nykyiset rahoitusperusteet sopivat vai tulisiko niitä muuttaa. On kuitenkin haastavaa määritellä optimaalista vaikuttavuuden mittaristoa, sillä

vaikuttavuusketjut realisoituvat vasta pitkän ajan kuluttua ja ne ovat vaikeasti ennustettavia. Mittaamiseen liittyy samanaikaisesti riskin ja onnistumisen mahdollisuus, eikä kumpaakaan pystytä takaamaan tässä hetkessä. (Lyytinen ym. 2015.)

Korkeakoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin erottaminen yhteiskunnan muiden toimijoiden vaikutuksista on haasteellista. Vaikuttavuus rakentaa pitkällä aikavälillä esimerkiksi kansalaisten sivistystasoa. Toisaalta pitkällä aikavälillä matkaan mahtuu monenlaisia muuttujia, jolloin yhden toimijan vaikuttavuuden todentaminen on mahdotonta. Haasteina ovat käsitteiden osittainen abstraktius ja aikaulottuvuus. (Aarrevaara ym. 2021.) Tästä huolimatta mittareita on kehitetty. Luotettavin arviointiperusta saavutetaan usein, kun yhdistellään laadullisia ja määrällisiä mittareita. Määrällisillä mittareilla voidaan tuoda esiin objektiivinen kuva ja laadulliset puolestaan täydentävät kuvaa tuomalla esiin eri yliopistojen erityispiirteitä. Määrälliset mittarit vastaavat mitä on tapahtunut ja laadulliset mittarit taas kertovat miksi niin on tapahtunut. (Ritsilä ym. 2008.) Lyytinen ym. (2015) kehottavat huomioimaan niin mittaamisen näkökulman kuin ohjausvaikutuksenkin. Parhaimmillaan hyvä mittari lisää avoimuutta ja vertailtavuutta sekä kannustaa tuottavuuden kehittämiseen. Huono mittari puolestaan rajoittaa mittaamisen kohteena olevien luovuutta ja johtaa tuottavuuden laskuun.

Kuten edellä on todettu, tärkein vaikuttamisen kanava on opiskelijat, jolloin olennainen osa koulutuksen vaikuttavuudesta muodostuu opiskelijoiden kautta (Mustajoki 2017). Keskeisenä koulutuksen vaikuttavuuden mittarina käytetään työllistymistä, jota mitataan usein valmiiden rekisterien ja otantatutkimuksien avulla. Näissä mittaamistavoissa on omat haasteensa. Aineistot eivät tarjoile aina kattavaa tietoa valmistuneiden työtilanteesta. Määrällisten tutkimusten rajoitteita pyritään paikkaamaan laadullisen menetelmien avulla. Monet eri tahot ovat kiinnostuneita korkeakoulutettujen sijoittumisesta työelämään. Kyselyt ovat yleisin subjektiivinen mittari, jonka avulla pyritään tutkimaan korkeakoulutettujen työtilannetta. Subjektiivisiin mittareihin liittyy kuitenkin omat haasteensa. Lisäksi ajoituksella on suuri merkitys lopputuloksiin. Jos tarkastellaan heti valmistumisen jälkeistä tilaa, ei välttämättä saada realistista kuvaa laadullisesta työllistymisestä. Toisaalta voidaan myös pohtia, onko työllistyminen hyvä indikaattori vaikuttavuuden mittaamiseen. (Väisänen ym. 2015.) Työllisyys mittarina on myös suhdanneherkkä (Ilmavirta ym. 2013). Seurantakyselyillä on mahdollista saada melko luotettavaa ja tarkkaa tietoa valmistuneiden työtilanteesta. Kyselyiden haasteena on vastausten perustuminen subjektiiviseen arvioon. Erityisesti generalistialoilla on haastavaa saada tietoa koulu-

tusta vastaavista töistä, sillä ei ole yhtä oikeaa vastausta siihen, mikä on koulutusta vastaavaa työtä. Käsitteeseen saattaa vaikuttaa myös odotukset, tavoitteet ja muiden mielipiteet. Lisäksi koulutusta vastaamattoman työn tekeminen voi olla tietoinen valinta esimerkiksi perhesyiden takia. Tämäkin näkökulma tulee huomioida vastausten arvioinnissa. (Väisänen ym. 2015.) Opiskelijoiden välityksellä tapahtuvan vaikuttavuuden lisäksi vaikuttavuuteen kuuluvaksi voidaan katsoa yhteiskunnallinen osallistuminen, jolloin sen mittareita ovat esimerkiksi sanomalehtimainintojen määrä tai henkilökunnan osallistuminen ei-akateemisiin konferensseihin. (Lyytinen ym. 2015.)

Yksi korkeakoulujen vaikuttavuuden mittari on myös alueellinen sijoittuminen. Se tarjoaa aluepoliittiselle päätöksenteolle välineitä sekä kertoo korkeakoulutettujen muuttovirroista ja alueen kilpailukyvystä. Rekisteritietojen avulla korkeakoulutettujen sijoittumisesta on saatavilla melko tarkkaakin dataa. Tarkkoja tavoitteita liikkuvuuden lisäämiseen tai opiskelupaikkakunnalle jäämiseen ei voida asettaa korkeakouluille, sillä sijoittumiseen vaikuttavat lukuisat tekijät, jotka eivät ole korkeakoulun vaikutuspiirin alaisia. Ammattikorkeakoulut on pääasiallisesti perustettu vastaamaan alueellisiin työvoiman tarpeisiin. Yliopistot puolestaan pyrkivät vastaamaan koko Suomen tarpeisiin. Liikkuvuustarkastelun avulla päästään perille siitä, mitkä alueet houkuttelevat parhaiten korkeakoulutettuja, millä alueella on eri alojen työnantajia sekä toisaalta ovatko valmistuneet niin sanotusti kotiseutu-uskollisia. Alueellisen sijoittumisen pohjalta voidaan tehdä esimerkiksi aluepoliittisia päätöksiä ja analysoida alueiden kilpailukykyä. (Väisänen ym. 2015.)

Yhteenvedona voidaan todeta, ettei vaikuttavuudelle ole selkeää yhtä mittaristoa eikä määritelmääkään olemassa. Kuitenkin vaikuttavuudelle on viitekehyksiä ja erilaisia mittareita. Usein aihetta tutkitaan monialaisilla selvityksillä. Vaikuttavuutta tarkastellaan usein työllisyyden avulla, vaikka sen soveltuvuutta vaikuttavuuden tarkasteluun on myös kyseenalaistettu. Lyhyen aikavälin muutokset, kuten tutkintojen määrät, ovat helpommin havaittavissa ja mitattavissa kuin pitkän aikavälin epäsuorat vaikutukset (Ilmavirta ym. 2013). Aarrevaara ym. (2021) kuitenkin huomauttavat, ettei ”määrittelyn merkitystä voida kiertää vetoamalla käsitteen monimuotoisuuteen”. Karvin käynnissä olevat auditoinnit tuovat toivottavasti lisää selkeyttä vaikuttavuuteen. Vaikuttavuuden lisäksi toinen laaja teema tässä tutkielmassa ovat työurat, joita tarkastellaan seuraavassa luvussa.

3 Urat vaikuttavuuden ilmentymänä

3.1 Monialainen työuratutkimus

Työuratutkimus on monialaista. Eri tieteissä työtä ja työuria tarkastellaan eri tavoin. Työuratutkimus on ollut vilkkainta sosiologiassa ja psykologiassa. Kehityopsykologisesti ura nähdään yksilön mahdollisuutena toteuttaa itseään. Kun yksilön urakokemukset ovat positiivisia, hän kykenee kehittymään ja olemaan tyytyväinen kokemaansa psykologiseen kasvuun. Kasvun hyödyt kumuloituvat myös organisaatioiden ja yhteiskunnan käyttöön. Voidaankin pohtia, onko ura lopulta sosiaalinen ilmiö vai yksilön elämäntarina. (Moore ym. 2007, 19.) Sosiologiassa puolestaan mielenkiinto kohdistuu sosiaaliluokan ja ammattillisten valintojen ja saavutusten yhtymäkohtiin (Koivunen ym. 2012).

Ura on yhdistetty aiemmin korkeakoulutettuihin tai liike-elämässä työskenteleviin (Arthur & Rousseau 1996) ja se on nähty etuoikeutena, ja oikeastaan vain miehillä ajateltiin olevan työurat. Nykyään jokaisella voidaan ajatella olevan ura tai työ, kumpaa termiä haluaakaan käyttää. Nykypäivän työurat ovat kontekstisidonnaisia ja niihin vaikuttavat demografiset, taloudelliset, sosiaaliset, organisatoriset ja teknologiset tekijät (Inkson 2007, 3-5). Esimerkiksi kansalliset erot työmarkkinamalleissa ja lainsäädännössä vaikuttavat työuriin. Pyöriä (2020, 99) huomauttaakin, ettei yleispätevää urateoriaa ole välttämättä edes mahdollista luonnostella, koska erot maiden välillä ovat niin suuria. Myös Lähteenmäki (1992, 36) muistuttaa olosuhteiden ja kulttuuristen tekijöiden suuresta vaikutuksesta työuraan ja jopa mahdottomuudesta muodostaa universaalia urateoriaa.

Universaalin urateorian rakentaminen on mahdotonta, mutta erilaisia tarkastelutapoja uriin kuitenkin on lukuisia. Johtamisen emeritusprofessori Hall (1976, 1-3) lähestyy uraa käsitteenä neljästä eri näkökulmasta. Ura voidaan ensinnäkin nähdä edistymisen tai etenemisen avulla, jolloin keskitytään vertikaaliseen tarkasteluun. Toiseksi uran voidaan ajatella tarkoittavan ammattia, jolloin siihen liitetään etenemismahdollisuus. Tässä hieman vanhakantaisesti ajatellaan ettei kaikilla ole uraa. Ura on vain esimerkiksi lääkäreillä, juristeilla tai opettajilla, joilla voidaan hahmottaa uran polkumaista etenemistä. Kolmanneksi ura voidaan käsittää myös elämänpituisena töiden sarjana, jolloin jokaisella joka käy töissä, on myös ura. Neljäntenä ura voidaan käsittää yksilön kokemusten avulla, jolloin tarkastelun alla on subjektiivinen ura.

Subjektiiivinen ura tarkoittaa yksilön omaa kokemusta urasta ja se heijastelee yksilön arvoja, motivaatiota ja asenteita. Objektiiivinen ura taas on ulkoisesti havaittavissa oleva tehtävähistoria, käyntikorttien pino tai nimitysuutisten jatkumo. (Hall 1976, 4; Salminen 2005, 51.) Subjektiiivinen ura rakentuu persoonallisuuden ja minäkuvan kehitysprosessina, jota kriisit vievät eteenpäin. Puolestaan objektiiivinen ura muodostuu työpaikan vaihtojen useuden ja luonteen perusteella. Usein työpaikat ovat hierarkkisesti kytkeytyneitä, mutta eivät aina. (Lähteenmäki 1992, 46, 48.)

Tässä tutkimuksessa uraa tarkastellaan objektiiivisesta näkökulmasta. Kuitenkin kuten edellä on havaittu, työuria voidaan lähestyä lukuisista eri näkökulmista, joten tässä luvussa pyrin tuomaan esiin uratutkimuksen monialaisuuden ja -tieteisyyden. Tarkastelen seuraavassa alaluvussa vanhempia ja perinteisempiä urakäsityksiä ja -käsitteitä. Näiden jälkeen tarkastelen uudempia käsityksiä urasta sekä nykypäivän työelämän monimuotoisuutta. Viimeisessä alaluvussa tarkastelen koulutuksen vaikutuksia uraan ja pohdin korkeakoulutuksen työelämärelevanttiutta.

3.2 Keskeisiä urakäsitteitä ja -teorioita

3.2.1 Psykologian vaihemallit urateorioiden taustalla

Työuratutkimus pohjautuu psykologisiin kehitysvaiheteorioihin, joista ensimmäiset ovat peräisin 1950-luvulta. Yksi vaihemallien klassikkoteoria on Donald E. Superin viisiporainen malli ihmisen kasvusta lapsuudesta vanhemmuuteen, joka on peräisin Superin kirjasta *The Psychology of Careers* vuodelta 1957. Superin kehitysvaiheteorian mukaan ihmisen elämä jakautuu viiteen vaiheeseen, jotka ovat lapsuuden kasvuvaihe (0-14v), etsintävaihe (15-24v), vakiintuminen (24-44v), ylläpitovaihe (45-64v) ja irtaantuminen (65v-). (Salomone 1996; Sullivan 1999; Pyöriä 2020, 97.) Kasvuvaiheessa lapsi etsii mielenkiinnonkohteitaan esimerkiksi roolileikkien avulla. Etsintävaihe (15-24v) voidaan jakaa edelleen kolmeen vaiheeseen: tunnusteluun (15-17v), toimintaan (18-21v) ja kokeiluun (22-24v). Tunnusteluvaiheessa yksilö tekee alustavia valintoja ja ikään kuin tunnustelee itselleen sopivaa polkua. Toimintavaiheessa 18-21-vuotiaana yksilö siirtyy työelämään ja kokeiluvaiheessa 22-24-vuotiaana yksilö aloittaa työt. Vakiintumisvaihe (24-44v) voidaan jakaa kahteen: uuteen kokeiluun ja vakauttamisvaiheeseen. Kokeilu jatkuu 25-30-vuotiaana, jolloin yksilö saattaa vaihtaa ammittiaan tai työpaikkaa. Tasapainoiluvaiheessa 31-44-vuotiaana yksilö yrittää vakauttaa uraansa. Viimeisenä 65-vuotiaasta eteen-

päin ihminen hidastaa tahtia ja 71-vuotiaana tai myöhemmin siirtyy eläkkeelle. (Sonnenfeld & Kotter 1982.)

Elämänvaihemalleja on Superin mallin lisäksi myös muita. Kuitenkin vaihemallien soveltuvuus nykypäivän työurien tarkasteluun on kyseenalainen, joten tässä tutkielmassa yleiskatsaus yhteen vaihemalliin on riittävä. Nykypäivänä esimerkiksi etsintävaihe saattaa venyä, sillä opiskelu korkeakoulussa aloitetaan aikaisintaan 19-vuotiaana ja usein vasta myöhemmin. Näin ollen myös muut vaiheet venyvät tai siirtyvät myöhemmälle iälle. Uudelleen koulutautuminenkin on nykyään yleisempää, joten kokeiluvaiheita voi olla useampia kuin yksi. Työurat ovat myös pitempiä kuin aiemmin. Toisaalta on myös totta, että ura kehittyy iän ja kokemuksen myötä, joten Superin mallin peruseriaatteita voidaan soveltaa myös nykypäivän urien tarkasteluun.

Naisten työuriin liittyy erityispiirteitä, jonka takia vaihemallien soveltuvuutta sekä naisten että miesten urien tarkasteluun on kyseenalaistettu. Naiset kohtaavat todennäköisemmin esimerkiksi syrjintää ja epäoikeudenmukaisuutta työpaikoilla kuin miehet. Lisäksi naisiin kohdistuu suurempia odotuksia perhe-elämään liittyen. Onkin ehdotettu, että naisten ja miesten uria tarkasteltaisiin erilaisten aikataulujen avulla sukupuolten välillä olevien eroavaisuuksien takia. Parhaaseen lopputulokseen päästään tutkimalla arvojen ja uran valintatilanteiden merkitystä urakehitykselle. Yksilön uraan liittyvissä prioriteeteissa on eroavaisuuksia. Onkin perusteltua pohtia, onko ikä määrittävä tekijä uran vaiheissa, kuten Superin mallissa oletetaan, vai onko se todellisuudessa jonkin muu. (Sullivan 1999.)

3.2.2 Perinteinen ja monimuotoinen urakäsitys

1970-luvulta olen valinnut Scheinin ja Hallin määritelmät tarkempaan tarkasteluun sekä vertailuun. Keskeisimmät eroavaisuudet on esitelty taulukossa 1. Taulukkoa on hieman lyhennetty Hallin (1976, 202) alkuperäisestä versiosta. Scheinin perinteisen urakäsityksen perusajatus on, että työura tehdään yhden organisaation sisällä, jolloin puhutaan organisatorisesta urasta (engl. *organizational career*) (Hall 1976, 61). Perinteisellä uralla edetään vain yhden organisaation sisällä organisaation ehdoin. Monimuotoisella uralla (engl. *protean career*) puolestaan tarkoitetaan uraa, jota yksilö itse hallitsee ja jonka hän itse valitsee. Tällainen ura on yksilön asenteiden ja käyttäytymisen sarja. Monimuotoinen eli proteaaninen ura koostuu kaikesta yksilön kokemuksesta esimerkiksi koulutuksesta ja työkokemuksesta. Monimuotoisella uralla menestymistä ei mitata ulkoisesti, vaan menes-

tyminen pohjautuu yksilön omaan kokemukseen. jolloin voidaan puhua uran psykologisesta menestyksestä. (Hall 1976, 4, 201-203.)

Taulukko 1 Perinteisen ja monimuotoisen urakäsityksen vertailua (mukaillen Hall 1976, 202)

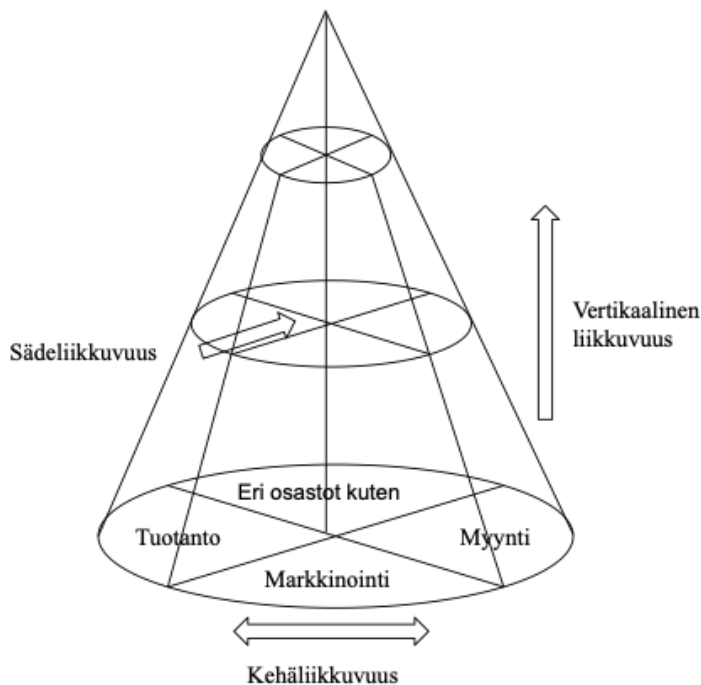
| | <i>Perinteinen ura</i> | <i>Monimuotoinen ura</i> |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <i>Vastuu urasta</i> | Organisaatiolla | Yksilöllä |
| <i>Ydinarvot</i> | Uralla eteneminen | Vapaus, kasvumahdollisuudet |
| <i>Liikkuvuus</i> | Vähäistä | Suurta |
| <i>Menestyksen mittaaminen</i> | Organisaation määrittelemää, esim. asema tai palkka | Yksilön määrittelemää (psykologinen menestys) |
| <i>Sitoutuneisuus</i> | Sitoutuminen organisaatioon | Sitoutuminen työhön/ asiantuntijuuteen |
| <i>Arvostuskysymyksiä</i> | Kunnioittavatko muut minua tässä organisaatiossa? | Arvostanko itse itseäni? Mitä minä haluan tehdä? |
| <i>Osaamisen soveltaminen</i> | Organisaation tarpeisiin mukautuminen | Työhön mukautuminen |

Perinteisessä urakäsityksessä yksilöllä itsellään ei nähty olevan juurikaan valtaa uransa hallinnassa, vaan hänet nähtiin passiivisessa roolissa (Hall 1976, 202). Monimuotoinen urakäsitys puolestaan perustuu yksilön omaan tahtoon ja vapauteen. Proteaaninen viittaa kreikkalaiseen Proteus-nimiseen jumalaan, joka pystyi omalla tahdollaan muuttamaan asioita. Monimuotoista uraa ei mitata ihmisten todellisella iällä, vaan parempi mittari on niin kutsuttu uraikä. Psykologinen menestys on yksilön itsensä määrittelemä, jolloin siihen ei voi olla valmista mittaristoa olemassa. Proteaaninen uramenestys kysyykin itse-tuntemusta ja henkilökohtaista vastuunottoa. (Hall 1996.)

3.2.3 Uraliikkuvuus ja urasiirtymät

Perinteisen urakäsityksen mukaan ura luodaan yhden organisaation sisällä, jolloin liikkuvuus on vähäistä. Monimuotoisella uralla puolestaan liikkuvuutta on enemmän, sillä yksilöt voivat itse rakentaa uransa ja esimerkiksi kokeilla erilaisia työpaikkoja. Ensimmäisten joukossa uraliikkuvuutta (engl. *career mobility, job mobility*) on tutkinut Schein (1971), joka jaottelee uraliikkuvuuden kolmeen ulottuvuuteen: vertikaalinen, säteittäinen ja kehämäinen. Organisaation Schein hahmottaa kartion tai lieriön muodossa. Muotoa ja ulottuvuuksia havainnollistetaan kuviossa 5. Perinteisen organisaatiokaavion osastot ovat tässä mallissa kartion vierekkäisiä sektoreita. Malli havainnollistaa ihmisten uraliikkuvuutta organisaation kannalta, sillä Schein tarkasteli organisatorisia uria.

Vertikaalinen liikkuvuus tarkoittaa yksilön liikkumista organisaation tasolta tai asemalta toiselle. Säteittäinen liikkuminen kuvaa yksilön keskeisyyttä organisaatiossa eli toisin sanoen onko hän enemmän niin sanotusti ”sisäpiiriläinen” vai ”ulkopiiriläinen”. Kehällä liikkuminen puolestaan tarkoittaa työtehtävän muutosta organisaation osastolta toiselle. Esimerkiksi markkinoinnin tehtävistä myyntihommiin siirtyminen on kehällä liikkumista. Eri liikkuvuuden ulottuvuudet eivät välttämättä ole itsenäisiä, vaan muutos toisessa saattaa vaikuttaa myös toiseen. Esimerkiksi vertikaalisen liikkuvuuden myötä tapahtuu usein myös sädeliikkuvuutta. (Schein 1971.) Scheinin teoria auttaa Hallin (1976, 58-59) mukaan ymmärtämään urakehityksen osapuolten, yksilön ja organisaation, välistä suhdetta. Uudempiä liikkuvuuden käsityksiä tarkastellaan luvussa 3.3.2.



Kuvio 4 Uraliikkuvuus (mukaellen Schein 1971)

Uraliikkuvuuden kanssa jokseenkin päällekkäinen käsite on urasiirtymä (engl. career transition), jolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jossa yksilö käy läpi muutoksen. Muutoksia ovat sekä objektiiviset että subjektiiviset roolin muutokset. Yksi suurimpia urasiirtymiä on opiskelusta työelämään siirtyminen. (Louis 1980.) Tavanomaisten urasiirtymien lisäksi on erityisiä urasiirtymiä, joista voidaan mainita esimerkkeinä erityisammattit, kuten huippu-urheilijat tai expatriaatit, joilla urasiirtymä on usein täyskäännös (Salminen 2005, 76).

Urallikkuvuuden ja urasiirtymien päällekkäisyyttä voidaan havainnollistaa esimerkin avulla. Jos mietitään esimerkiksi etenemistä uralla, eli urasiirtymää, asiakaspalvelusta taloushallintoon, ylitetään kaikki edellä mainitut kolme Scheinin (1971) liikkuvuuden ulottuvuutta. Osastolta toiselle siirtyminen on kehäliikkuvuutta, edetessä asemalta toiselle puolestaan vertikaalista liikkuvuutta ja kokemuksen karttuessa potentiaalisesti on yhä enemmän osa organisaation sisäpiiriä ja näin olleen tapahtuu myös sädeliikkuvuutta.

Englanninkielisessä organisaatio- ja johtamistutkimuksessa urasiirtymiä on käsitelty 1980-luvulta alkaen. Louisia (1980) voidaan pitää ensimmäisenä, joka määritteli ja tyyppitteli urasiirtymän käsitteen. Siirtymien käsitteistö on kuitenkin laaja ja ilmiötä kuvataan monilla eri käsitteillä. Urasiirtymiin viitataan myös uramuutoksen (engl. career change) käsitteellä sekä role transition eli roolisiirtymän käsitteellä. Paikoitellen käsitteiden suomentaminen on kankeaa. Esimerkiksi käsitteen occupational change voi tulkita tarkoittavan vain ammatinvaihtoa tai vaihtoehtoisesti mitä tahansa työhön liittyvää siirtymää. Myös muita transition-loppuisia englanninkielisiä käsitteitä käytetään siirtymistä puhuttaessa. (Koivunen ym. 2012.) Lisäksi irtisanomisen tai muun erotilanteen yhteydessä siirtymisen käsitteistä voidaan nostaa esiin vielä uudelleensijoittumisen ohjaus (engl. outplacement, replacement, newplacement) (Salminen 2005, 78).

Uraasiirtymät tapahtuvat Louisin (1980) mukaan joko roolia vaihtamalla, jolloin puhutaan objektiivisen roolin vaihdosta, tai nykyisen roolin sisällä rooliorientaation muutoksena, jolloin kyseessä on subjektiivisen aseman muutos. Roolin vaihtoon liittyviä urasiirtymiä Louis (1980) tunnistaa viisi, joista ensimmäisenä työelämään tuleminen esimerkiksi valmistumisen myötä tai palaaminen vanhempainvapaiden jälkeen, toisena uuden roolin ottaminen samassa organisaatiossa, kolmantena organisaatiosta toiseen siirtyminen, neljännentä ammatinvaihto esimerkiksi palkansaajasta yrittäjäksi ja viidentenä työelämästä poistuminen. Poistuminen voi olla lyhytaikaista ja suunniteltua kuten äitiysloma, pitkäaikaista tai vastentahtoista työttömyyttä.

Roolin sisällä tapahtuvia siirtymiä puolestaan on neljä. Ensimmäinen on sisäinen rooliin sopeutuminen, jolla tarkoitetaan yksilön omia kokemuksia roolista, jotka voivat vaihdella jos samassa roolissa on pitkään. Toisena on ulkoiseen rooliin sopeutuminen, joka tapahtuu esimerkiksi kun perheenisäyksen myötä yksilö ottaa uuden perheroolin. Tämän muutoksen myötä tapahtuu sopeutumista työroolissa, kun aikaa työlle on vähemmän. Kolmas on uran vaiheeseen liittyvä siirtymä, jolla tarkoitetaan uravaihemallin mukaista uralla ete-

nemistä. Viimeisenä on eri elämänvaiheisiin liittyvät siirtymät, kuten keski-ikä kriisi, joka saattaa vaikuttaa työrooliin myös. (Louis 1980.) Urasiiirtymät aiheuttavat yksilöissä erilaisia reaktioita, mutta tässä tutkielmassa ei syvennytä niihin. Urasiiirtymät ovat joka tapauksessa luonnollinen ja välttämätön osa työmarkkinoiden dynamiikkaa, olivat ne onnistuneita tai epäonnistuneita yksilön mielestä (Pyöriä 2020, 103).

Uraliikkuvuuden ja urasiiirtymien urakäsiteperheeseen voisi liittää vielä urakriisin, jonka Lähteenmäki (1992, 52-55) määrittelee käännepisteeksi tai vaiheeksi elämässä, jolloin yksilön ammatillinen identiteetti on käymistilassa. Se on yksilön subjektiivinen kokemus, joka laukeaa usein tilanteessa, jossa yksilö kokee epätasapainoa objektiivisen ja subjektiivisen uran välillä ja joutuu täten arvioimaan uudelleen uraansa. Urakriisi on henkinen prosessi, mikä tekee siitä vaikeasti havainnoitavan. Usein kriisi havaitaan esimerkiksi ura- tai asennemuutoksina. Objektiivisesti tarkasteltuna urakriisit näyttäytyvät esimerkiksi loppuun palamisina. Urakriisejä tutkinut Lähteenmäki (1992, 123-125) rakensi subjektiivisen uravaihemallin väitöstutkimuksessaan.

Taulukko 2 Subjektiivisen urakehityksen vaihemalli (Lähteenmäki 1992, 124)

| | |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Uran alkuvaihe | Urasuuntautuminen, kouluttautumisvaihe |
| 2) Uran alkuvaiheet | Kokeilu- ja vahvistamisvaihe, 30v siirtymäkausi |
| 3) Uran keskivaiheet | Vakiintumisvaihe, keski-ikä/uran kriisi, säilyttämisvaihe tai uusi etenemisvaihe |
| 4) Uran loppuvaiheet | Vetäytymisvaiheen kriisi, uran päättäminen ja/tai uuden uran aloittaminen |

Lähteenmäen (1992, 123-125) vaihemallissa ura jaotellaan neljään jaksoon, jotka ilmenevät taulukosta 2. Mallissa uran katsotaan alkavan uran valinta- ja kouluttautumisvaiheesta, johon kuuluu valmistuminen ja tunnustelunluonteisia työpaikkoja. Alkuvaiheessa omaa paikkaa työelämässä etsitään kokeilemalla vaihtoehtoisia uria. Kokeiluvaihe on ratkaiseva sitä seuraavan vakiintumisvaiheen kannalta. Jos valinta tehdään hätiköiden, saattaa noin 30. ikävuoden tienoilla joutua käymään läpi kokeiluvaiheen kaltaisen kriisin uudelleen. Kriisin myötä identiteettiä uudelleenarvioidaan. Uran keskivaiheilla ura vakiintuu. Noin 40. ikävuoden paikkeilla siirrytään seuraavaan vaiheeseen keskiuran kriisin myötä. Tässä kriisivaiheessa uraidentiteetti ja -valinnat kyseenalaistetaan jälleen, jonka myötä ura joko säilytetään tai aloitetaan uusi kokeilu- ja siirtymävaihe. Uran loppuvai-

heessa yksilö saattaa kohdata vetäytymisvaiheen kriisin, jossa koetaan pelkoa työidentiteetin kadottamisesta.

3.2.4 Yksilön rajaton ura

Aiemmin Scheinin kuvaamat organisatoriset urat olivat yleisiä, mutta eivät enää (Arthur & Rousseau 1996). Perinteiset yhden organisaation sisällä tehtävät urat ovat vähentyneet vuosikymmenien kuluessa ja dynaamisuuden lisääntyessä. 1990-luvulla uusi rajattoman uran malli tuli tunnetuksi. Rajattomalla uralla (engl. *boundaryless career*) tarkoitetaan organisaatiosta riippumatonta uraa, jossa yksilöt voivat vapaasti liikkua organisaatioiden välillä (Arthur & Rousseau 1996). Luvussa 3.2.2 esiteltyä proteaanista urakäsitystä voidaan pitää lähes synonyymina rajattomalle urakäsitykselle. Yksinkertaistetusti rajaton ura on rajoitetun eli perinteisen organisatorisen uran vastakohta. Rajattomien urien tapauksessa siirtymiä tulee enemmän kuin perinteisissä urissa (Sullivan 1999). Esimerkkejä rajattomasta urasta on lukuisia. Esimerkiksi jos hylkää työtarjoituksen henkilökohtaisista syistä, on kyseessä rajaton ura. Rajaton ura peilaa enemmän nyky maailman tilaa, johon liittyy paljon epävarmuutta, riippuvuutta markkinatilanteesta ja dynaamisuutta. (Arthur 1994.) Taulukosta 3 ilmenevät keskeisimmät erot perinteisten uravaihemallien ja Arthurin ja Rousseauin rajattoman uran välillä (Sullivan 1999). Alkuperäisestä taulukosta on jätetty joitakin kohtia pois ja esitelty vain keskeisimmät eroavaisuudet urakäsitysten välillä.

Taulukko 3 Perinteisen ja rajattoman uran vertailua (mukaellen Sullivan 1999)

| | <i>Perinteinen ura</i> | <i>Rajaton ura</i> |
|--------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| <i>Työsuhde</i> | Turvattu työpaikka lojaaliutta vastaan | Joustavuus ja tuloksellisuus keskiössä |
| <i>Työpaikkojen lukumäärä</i> | 1-2 yritystä | Useita |
| <i>Taidot</i> | Yritys-/organisaatiokohtaisia | Siirrettävissä organisaatiosta toiseen |
| <i>Menestyksen mittaaminen</i> | Palkka, ylennykset ja status | Työn psykologinen merkityksellisyys |
| <i>Vastuu urahallinnasta</i> | Organisaatiolla | Yksilöllä |
| <i>Virstanpylväät</i> | Ikäperusteisia | Osaamisperusteisia |

Usein rajaton ura nähdään positiivisena asiana. Esimerkiksi ihmiset joilla on työkokemusta useista eri organisaatioista omaavat useimmiten laajemmat verkostot, jotka puolestaan on yhdistetty uramenestykseen. Kuitenkin rajattomuuteen saattaa liittyä myös pal-

jon stressiä ja loppuunpalamisia. Rajaton ura ei ole nimittäin aina yksilön oma valinta. Esimerkiksi irtisanomisten myötä ihmiset saattavat joutua rajattomalle uralle vastentahtoisesti. Lisäksi jos perinteisellä uralla ollut henkilö kohtaa vastentahtoisien siirtymän, saattaa hänellä olla haasteita löytää uutta työtä. (Sullivan 1999.) Proteaanista tai rajatonta uraa voisi kuvata enemmänkin ajattelutavaksi kuin urasuuntaukseksi. Proteaaninen ajattelu viittaa vapauteen, itseohjautuvuuteen ja omien arvojen mukaisten valintojen tekemiseen. (Briscoe & Hall 2006.) Urien puhutaan olevan rajattomia, vaikka todellisuudessa rajattomuus toteutuu harvoin. Rajoja tarvitaan edelleen esimerkiksi organisaatioiden määrittelyyn ja niiden erottamiseen muista. Rajat ovat vain läpäisevämpiä kuin aiemmin, ja rajattoman uran tutkimus keskittyy läpäisevyyden tutkimiseen. (Sullivan 1999.)

3.3 Työelämän piirteitä 2000-luvulla

3.3.1 Työurien mosaiikkisuus

1990-luvun loppupuolelta alkaen perinteisiä uravaihemalleja on alettu kyseenalaistaa ja pohtia uudella tavalla (Sullivan 1999). Voisi sanoa ettei enää olla mallien armoilla, vaan malleja sovelletaan nykypäivän työelämään sopiviksi. Toisaalta työelämä muuttuu jatkuvasti ja nykypäivän työelämää kuvataan pirstoutuneeksi ja mosaiikkiseksi (Pyöriä 2020). Aiemmin tutkimuksessa on tarkasteltu työuria työntäjän lähtökohdista, mutta 2000-luvulla tutkimus on keskittynyt tarkastelemaan työuria yksilökeskeisemmin eli työntekijöiden näkökulmasta. 2000-luvun urat ovat proteaanisia eli työntekijät ovat niin sanotusti oman uransa herroja eli johtavat itse omia uriaan. Nykypäivän työurat voidaankin nähdä yksilöiden henkilökohtaisina projekteina (Koivunen ym. 2012). Nykytyöelämässä ihmiset vaihtavat ammattia yhä useammin uransa aikana. Myös uudelleen kouluttautuminen useampaankin otteeseen on yhä tavallisempaa. Työurat eivät enää ole suoraviivaisesti yhtä rataa eteneviä, vaan työurien piirteitä ovat katkokset, uudet alut ja ammatinvaihdot. (Sutela ym. 2019, 39-40.)

Yhä useammin työtä tehdään vaihtelevasti eri ammattiasemissa, kuten vuoroin palkansaajana tai yrittäjänä. Palkkatyön ohessa saatetaan toimia esimerkiksi sivutoimisena yrittäjänä. (Sutela ym. 2019, 46.) Usean työn tekemisen taustalla saattaa olla myös arvo-ohjautuneisuutta tai pyrkimystä itseohjautuvaan työuran hallintaan. Viime vuosina yhä useampaa on kiinnostanut niin sanottu firettäminen eli määrätietoinen pyrkiminen taloudelliseen riippumattomuuteen, jonka osaltaan voidaan ajatella olevan monimuotoista ura-

käsitystä. (Järvensivu 2022.) Firettämisestä ei ehkä olla samaa mieltä yhteiskunnan johdantasolla, sillä työurien pidentäminen on yksi keskeinen poliittinen tavoite (Sutela ym. 2019, 348).

Jos länsimaissa ura nähdäänkin yksilön mahdollisuutena kehittää itseään vapaasta tahdosta omien mieltymysten mukaisesti ja mahdollisuutena henkilökohtaiselle muutokselle ja kehittymiselle, länsimaiden ulkopuolella tilanne on täysin päinvastainen. Urakäsitykseen vaikuttavat paikalliset taloudelliset, kulttuurilliset ja psykologiset tekijät. (Arulmani ym. 2014, 1-2.) Uravalintoihin vaikuttavat myös ympäristö, vanhemmat ja yksilön ominaisuudet kuten ikä, sukupuoli, arvot ja kiinnostuksenkohteet. Toisaalta myös eri sukupolvet suhtautuvat työhön eri tavoin. Milleniaalit odottavat työelämältä enemmän etene-
mismahdollisuuksia ja joustavuutta kuin aiemmat sukupolvet (Dale & Sheets 2020). Milleniaaleja on kuvattu hieman leikkisästikin työmarkkinoilla shoppailijoiksi, jotka valitsevat vain kivoja töitä ja kyllästyvät alta aikayksikön (Sutela ym. 2019, 349).

Nykypäivän moninaisia työuria voidaan pyrkiä ymmärtämään työurien kaaosteorioiden avulla, jolloin tavoitellaan työurien monimuotoisuuden ja kontekstitekijöiden huomioimista. Kontekstisidonnaisuus onkin yksi avainsana nykypäivän työurien tarkastelussa. Järvensivu ja Pulkki (2019) hahmottelivat neljä työuramuotoa kaaosteorioiden avulla, joiden pääkohdat ilmenevät kuviossa 5. Kuviota on hieman tiivistetty verrattuna alkuperäiseen. Esimerkiksi attraktorien englanninkieliset käsitteet on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Keskeisiä käsitteitä kaaosteorioissa ovat attraktorit ja siirtymät. Attraktoreita voisi kutsua juoniksi tai logiikoiksi, jotka jäsentävät ihmisen työuraa kompleksisuuden keskellä. Siirtymät puolestaan tarkoittavat muutosta, katkoskohtaa tai taitekohtaa työuralla. Tarkastelen kuvion jälkeen työuramuotoja lyhyesti.

| | |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Suoraviivainen työura | <ul style="list-style-type: none"> • yksi tietty päämäärä, esim. ammatti, hierarkkinen asema • tavoitteellisuutta esiintyy usein |
| Heilurimainen työura | <ul style="list-style-type: none"> • ihmisen ajattelu kahtia jakautunutta, heiluu kuin kahden kiintopisteen välillä • ristiriidat, roolikonfliktit ja vaikeat valinnat yleisiä |
| Hahmonsa löytävä työura | <ul style="list-style-type: none"> • monimutkaisesti rakentuva työura • kehämäisyys mahdollista • kompleksisuus ja ennakoitavuus vuorottelevat tai tasapainoilevat |
| Hahmoton työura | <ul style="list-style-type: none"> • monimutkaisesti rakentuva ura • vaikea löytää juonta tai juoni muuttuu nopeasti |

Kuvio 5 Työuramuotoja kaaosteorioiden avulla (mukaellen Järvensivu & Pulkki 2019)

Yhteenvetona Järvensivun ja Pulkin (2019) tutkimuksessa havaittiin terveyden suuri ja moninainen vaikutus työuriin. Suoraviivainen työura etenee tavoitteiden mukaisesti ja usein tietoisten valintojen avulla. Ihminen on usein perusterve, mikä tukee mahdollisuuksia toteuttaa omia tavoitteita. Toisaalta suoraviivainenkin ura saattaa olla ajautumisen tai reagoinnin myötä muodostunut. Heilurimaisessa työurassa on monia eri heilureita, jotka voivat olla repiviä, täydentäviä tai tasapainottavia. Näitä voi olla myös limittäin. Repiäisyys voi olla esimerkiksi terveysongelmista aiheutuvaa. Hahmonsa löytävässä työurassa on useita siirtymiä koulutusten ja työpaikkojen välillä ja usein myös katkoksia kuten työttömyysjaksoja. Työura muodostuu monimutkaisesti, mutta siitä on löydettävissä toistuvuutta. Muutosten joukosta löytyy järjestelmällisyyttä, tapoja ja rutiineja. Hahmotonta työuraa puolestaan on haastava mallintaa, vaikka siinäkin saattaa olla joitakin toistuvuuksia. Hahmoton ura on usein sirpaleinen ja sisältää terveydellisiä haasteita ja taloudellista huolta. Hahmottomassa ja hahmonsa löytävässä urassa on samoja piirteitä, mutta niiden keskeinen ero on, että hahmoton etenee totaalisempien siirtymien avulla.

3.3.2 Lisääntynyt liikkuvuus

Lisääntyvä katkonaisuus, epäjatkuvuus ja monisuuntaisuus lisäävät urasiirtymiä (Koivunen ym. 2012). Opiskelun jälkeen työelämään siirryttäessä haetaan omaa paikkaa työelämässä ja tähän etsintävaiheeseen liittyvästä liikkuvuudesta puhutaan uran alkuliikkuvuu-

tena (Lähteenmäki 1992, 26-27). Ilmiö on havaittavissa esimerkiksi Työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019, 41), jonka mukaan nuorimmat palkansaajat vaihtavat ahkerimmin työpaikkaa. Viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana 79 % 15-24-vuotiaista ja 68 % 25-35-vuotiaista oli vaihtanut työpaikkaa. Vastaava luku 45-55-vuotiailla oli vain 30 %. (Sutela ym. 2019, 41.) Toisaalta on hyvä huomioda, että liikkuvuuden tutkiminen on haastavaa, sillä eri elämänvaiheissa työmarkkinoille kiinnittymisessä on suuria vaihteluja. Työvoiman ulkopuolella ollaan monista eri syistä, kuten esimerkiksi opiskelun, perhevapaan tai työkyvyttömyyden takia (Pyöriä 2020, 103). Oman lisämausteensa liikkuvuuteen on tuonut koronapandemia, jonka myötä esimerkiksi diginomadismi on lisääntynyt. Diginomadisimmilla tarkoitetaan elämäntapaliikkuvuutta, johon liittyy etätyöskentely. Diginomadit ovat yksilöitä, jotka pystyvät työskentelemään etänä digitalisaation ansiosta ja nauttivat mahdollisuudesta elää liikkuvaa elämäntapaa. He työskentelevät esimerkiksi freelancereina tai IT-alalla. Tyypillinen diginomadi on niin kutsutun vahvan passin omaava pohjoismaalainen, joka työskentelee etelämmässä, jossa hintataso on alhaisempi ja näin ollen diginomadin ostovoima on parempi. Arviolta diginomadeja on maailmanlaajuisesti ollut vuonna 2021 jopa 35 miljoonaa. (Helsingin yliopiston uutiset 15.2.2022.) Kyseessä on valtava ihmisjoukko, josta tutkimustietoa ei vielä tässä kohtaa ole paljon. Ilmiö on kuitenkin ajankohtainen, joten halusin nostaa sen myös tähän tutkielmaan.

Liikkuvuutta ja siirtymiä on mahdollista jäsentää monella eri tavalla, joista edellä tarkasteltiin Louisin urasiirtymien kategorioita ja Scheinin uraliikkuvuus käsitystä organisaatioiden näkökulmasta. Tarkastellaan seuraavaksi muutamia uudempia tapoja jäsentellä liikkuvuutta ja siirtymiä. Uraliikkuvuutta voi tarkastella myös rakenteellisesta, yksilön ja päätöksenteon näkökulmasta. Rakenteellisessa näkökulmassa makrotason tekijät määrittelevät uraliikkuvuutta työmarkkinoilla. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna uraliikkuvuus on yksilön omien mieltymysten ja sen mukaisen käytöksen summa. Päätöksenteon näkökulma pohjautuu suunnitellun käytöksen teoriaan, jonka mukaisesti uraliikkuvuus päätökset tehdään subjektiivisten normien, liikkuvuusvaihtoehtojen haluttavuuden ja yksilön muutosvalmiuden mukaan. (Ng ym. 2007.) Toinen tapa jäsentää urasiirtymiä on jaotella ne horisontaalisiin eli sivusuuntaisiin, työn rikastuttamiseen eli työssä kasvamiseen ja väliaikaisiin siirtymiin eli esimerkiksi projektitöihin. Organisaatiot voivat tarjota työntekijöille mahdollisuuden uramenestykseen tarjoamalla mahdollisuuden tehdä erilaisia siirtymiä. (De Vos ym. 2008.) Sosiaalinen kyvykkyys on yhdistetty urasiirtymien on-

nistumiseen. Ihmiset jotka harkitsevat siirtymää, aloittavat muutosprosessin jopa vuoden aikaisemmin ennen todellista muutosta. (Carless & Arnup 2011.)

Eri tieteissä liikkuvuutta lähestytään eri näkökulmista. Sosiologiassa ollaan kiinnostuneita esimerkiksi sosiaalisesta liikkuvuudesta, jolloin tarkastelun kohteena on vaikkapa vanhempien ja lasten sosiaalisten asemien poikkeavuus. Yksi tapa on jaotella liikkuvuutta on jakaa se ulkoiseen ja sisäiseen sekä työmarkkinaliikkuvuuteen. Sisäinen liikkuvuus tapahtuu organisaation sisällä. Ulkoinen liikkuvuus puolestaan tarkoittaa organisaatiosta toiseen vaihtamista tai esimerkiksi palkansaaajasta yrittäjäksi siirtymistä. Ulkoinen liikkuvuus voi olla yksilön toiveista lähtevää tai vastentahtoista kuten irtisanomistilanteessa. Työmarkkinaliikkuvuus eli ammatillinen liikkuvuus taas tarkoittaa työpaikan, toimialan tai ammatin vaihtoa. Se osaltaan edesauttaa toimivia työmarkkinoita työvoiman kohtaan ja saatavuuden näkökulmista tarkasteltuna. Yksilön kannalta se voi aiheuttaa suuria kustannuksia esimerkiksi äkillisen alueellisen rakennemuutoksen myötä pakon edessä muuttamisen tai uudelleen kouluttautumisen myötä. Jos aiempi osaaminen ei riitä uuteen työhön, aiheuttaa se liikkuvuuskustannuksia. (Pyöriä 2020, 102-108.)

Tämän tarkastelutavan ulkopuolelle jää kansainvälinen liikkuvuus. Esimerkiksi koronapandemia ja koronapassit osaltaan vahvistivat kansainvälisen liikkuvuuden eriarvoisuutta (Helsingin yliopiston uutiset 15.2.2022). Lisäksi koronapandemia on lisännyt halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Suomen Ekonomien (21.4.2022) mukaan viimeisen puolen vuoden aikana 17 % jäsenpulssiin vastaajista oli vaihtanut työtä ja 44 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa. Koronapandemia oli taustasyynä kahdella viidestä vastaajista. Kaksi muuta työpaikan vaihtoon innoittajaa ovat palkka ja johtamisongelmat. Nämä kaksi syytä ovat kautta aikojen olleet vaihtamishalujen taustalla. Lisäksi myös etenemishaaveet ovat olleet motivaattorina työpaikan vaihdossa.

3.3.3 Jatkuvien muutosten tuoma epävarmuus

Työelämän tutkimuksen keskiössä ovat viimeisen kahden vuosikymmenen ajan olleet työelämän pirstaloituminen, epätyypilliset työsuhteet ja koettu turvallisuus. Määräaikaiset työsuhteet ja koettu epävarmuus työelämässä ovat lisääntyneet (Soininen 2015). Epävarmassa työelämässä on paljon vastentahtoisia urasiirtymiä kuten irtisanomisia (Koivunen ym. 2012). Työn epävarmuutta voidaan käsitteellisesti jäsentää monin eri tavoin. Se voidaan jakaa määrälliseen ja laadulliseen. Määrällistä epävarmuutta on työpaikan menettämisen pelko, joka kulkee usein käsi kädessä talouden suhdanteiden kanssa. Puoles-

taan laadullista epävarmuutta ovat esimerkiksi pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn tai työpaikan muutto toiselle paikkakunnalle. Usein laadullinen epävarmuus liittyy ennakoimattomiin muutoksiin. Lisäksi epävarmuutta voidaan tarkastella objektiivista uhkaa tai subjektiivisia kokemuksia työn epävarmuudesta. Epävarmuutta käsitellessä on hyvä erottaa toisistaan työn epävarmuus ja työllisyyden epävarmuus. Työllisyyden epävarmuuteen vaikuttavat monet tekijät kuten yksilön ominaisuudet, yleinen työllisyystilanne ja työ- ja koulutuspolitiikka. (Sutela ym. 2019, 217, 221.)

Kokonaisuudessaan työelämässä on menossa suuri murrosvaihe, jossa muutosten määrä ja vauhti on hurjaa. Nykypäivän palkansaajien työympäristöön vaikuttavat globalisaatio, teknologinen ja digitalinen kehitys sekä muutokset johtamistavoissa, työn organisointitavoissa ja työsuojelussa (Sutela ym. 2019, 29). Aivotyö ja erilaiset teknologian muodot ovat osa työarkea. Tuottavin ja tärkein osa työstä on siirtynyt käsistä korvien väliin. Muutoksen myötä asiantuntijatyö on lisääntynyt. Viime vuosikymmenen aikana tietotyön käsite on vakiintunut osaksi työelämätutkimusta. Tiedosta on muodostunut uusi tuotannon tekijä perinteisten tuotannon tekijöiden, pääoman, raaka-aineiden ja työvoiman, rinnalle. Tietotyöllä tarkoitetaan muutosta, joka kansantaloudessa on tapahtunut. (Pyöriä 2007, 44-46.) Työelämä jatkuvien muutosten ympäröimänä on epävarmaa ja vaativaa. Muutosten myötä myös työnteon tavat ovat muuttuneet. Erityisesti koronapandemian myötä etä- ja hybridityö ovat lisääntyneet ja uudenlaisia työnteon tapoja tulee jatkuvasti lisää. Vuonna 2018 etätyötä teki 28% palkansaajista (Sutela ym. 2019, 252). Tulevaisuuden tutkimuksissa nähdään pandemian vaikutukset etätyön tekemisen laajuuteen. Yhä useampi työntekijä myös kokee työn henkisesti raskaaksi (Valtioneuvosto 19.5.2022). Noin joka kymmenes vakituisessa työsuhteessa oleva kokee henkisesti kuormittavaa epävarmuutta työtilanteesta. Lisäksi yli puolet palkansaajista kokee vakavan työuupumuksen vaarana. (Sutela ym. 2019, 228.) Psykykinen jaksaminen on koetuksella ja psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy onkin keskeinen nykytyöelämän haaste (Valtioneuvosto 19.5.2022).

Työelämän epävarmuuteen liittyvään keskusteluun liitetään uudissana prekariaatti, jolla tarkoitetaan ihmistä, jonka työelämä on epävakaa, projektiluontoista ja haavoittuvaista. Kyseessä ei ole luokkakäsite eikä edes yhtenäinen ryhmä, vaan monenlaiset ihmiset voivat olla prekariaatteja. Esimerkiksi tukityöllistetty, korkeakoulutettu pätkätyöläinen tai satunnaisten toimeksiantojen varassa oleva yksinyrittäjä ovat prekariaatteja. Prekariaatin työ on ”työtä, johon kasautuu yhtä aikaa useita, niin objektiivisia kuin subjektiivisiakin epävarmuustekijöitä”. (Pyöriä & Ojala 2017, 42, 50.)

Monelle prekariaatti työ saattaa kuulostaa suuressa epävarmuudessaan turvattomalta ja ei-toivotulta. Kokopäiväinen vakituinen palkkatyö on perinteisesti mielletty turvalliseksi ja vakaaksi, mutta turvaa ja varmuutta voi kokea prekariaatissakin. Vakituinen työsuhte voidaan nähdä riskinä tulevaisuuden toiminnan vaihtoehtojen supistumiselle sen sijaan, että se olisi turvallinen ja tavoiteltava työn muoto. (Åkerblad 2013.) Järvensivu (2022) kyseenalaistaakin prekariaatin käsitteen monimuotoisesti työtä tekevien kohdalla. Monet Järvensivun (2022) kohtaamat monimuotoista työtä tekevät olivat tyytyväisiä ja hyvinvoivia. He olivat jopa tyytyväisempiä kuin niin sanotusti ”oikearytmiset” työntekijät, jolloin ei ole perusteltua automaattisesti pitää heitä prekariaatteina sen negatiivisessa konnotaatioissa. Toisaalta monimuotoisesti työtä tekevien hyvinvoinnista ole ainakaan vielä kattavaa tutkimustietoa löydettävissä.

Joillekin sitoutumattomuus vain yhteen työnantajaan ja ennalta määriteltyihin työtehtäviin tarjoaa mahdollisuuden seikkailuun, vaihteleviin haasteisiin ja uusiin kokemuksiin. Autonomia ja mielekkyys ovat monelle tärkeitä prekariaatissa tilanteessa. Varjopuolena tilanteessa ovat työn sirpaleisuus, nopeatempoiset ja alati muuttuvat tilanteet sekä toimeentulon epävarmuus. (Åkerblad 2013.) Syyt monen työn tekemiselle vaihtelevat eri demografisissa ryhmissä. Osalla taustalla ovat taloudelliset syyt, kuten kulujen kattaminen tai lisätienestien tekeminen. Osa haluaa tehdä toista työtä koska nautti siitä tai haluaa laajentaa osaamistaan. Korkeammin koulutetut tekevät useammin toista työtä, koska nauttivat siitä. Alemmin koulutetut puolestaan tekevät enimmäkseen lisätöitä nostaakseen tulotasoaan. Myös talouden suhdannevaihtelut osaltaan selittävät tilannetta. (Hipple 2010.)

Vain erittäin harvat pystyvät täysin välttämään epävarmuuden kokemuksia työelämässä. Prekariaarisuus kulkee käsi kädessä taloussuhdanteiden kanssa. Suhdannevaihteluiden lisäksi prekariaatista ennustavia tekijöitä ovat heikko ansiotaso, toimiala ja maantieteellinen asuinalue. Voidaankin todeta, että yhteiskunnalliset olosuhteet määrittelevät pitkälti yksilöiden kohtaloita työmarkkinoilla. (Pyöriä & Ojala 2017, 51, 58-59.) Esimerkiksi opiskelijoiden osallistuminen työmarkkinoille vaihtelee reippaasti ja heitä voidaan nimittää puskurityövoimaksi (Pyöriä 2020, 104). Heidän työllistymisensä on liitetty talouden suhdannevaihteluihin. Sutelan ym. (2019, 27) mukaan opiskelijoilla on noususuhdanteen aikana enemmän työllistymismahdollisuuksia kuin taantuman aikana, jolloin useampi opiskelija puolestaan keskittyy opintojen loppuunsaattamiseen.

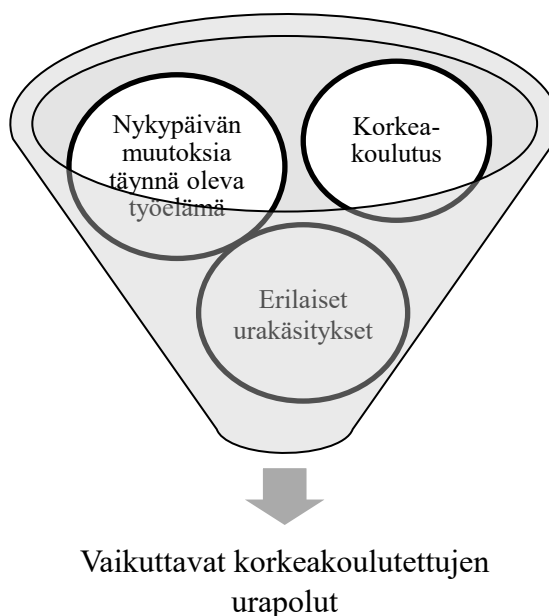
Jos ajatellaan monimuotoista työnteon tapaa, niin siihen tarvittavat yhteiskunnalliset rakenteet ovat vielä vajaat. Suojaavia ja joustavia rakenteita tarvitaan, jotta tulevaisuudessa on paremmat edellytykset omannäköisten elämän kokonaisuuksien rakentamiseen. (Åkerblad 2013.) Myös Järvensivun ja Pulkin (2019) mukaan tutkimuksen ja poliittisen päätöksenteon tulisi tulevaisuudessa perustua työurakäsitykseen, jossa urat ovat monimutkaisesti kytkeytyneitä ja kontekstisidonnaisia eivätkä enää lineaarisia.

3.4 Korkeakoulutuksen työelämärelevanttius

3.4.1 Korkeakoulutuksen vaikutukset urapolkuun

Aika näyttää, miten yhteiskunnan rakenteet joustavat työelämän muutoksiin. On todennäköistä, ettei muutostahti ainakaan hidastu. Yhteenvetona voidaan todeta nykypäivän työurien olevan kompleksisia. Käytän tietoisesti vierasperäistä sanaa vahvistamaan sitä, miten monimuotoista työelämä on. Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että työuraa on mahdollista tarkastella monista eri näkökulmista. Tässä tutkielmassa urapolkuja tarkastellaan korkeakoulutuksen vaikuttavuuden ja erilaisten urakäsitysten avulla. Kuviossa 6 esitellään keskeisimmät urapolkuihin vaikuttavat tekijät tässä tutkielmassa. Oletuksena on, että korkeakoulutus on ainakin joiltakin osin vaikuttanut työuraan. Todellista vaikuttavuutta on haastava todentaa, mutta aihetta on mahdollista tarkastella ja pohdita. Tässä alaluvussa pohditaan korkeakoulutuksen vaikutuksia työuraan sekä korkeakoulutuksen hyödyllisyyttä niin yksilöiden kuin yhteiskunnankin tasolla. Jos korkeakoulutettujen työllistyminen ja viivytyksetön sijoittuminen koulutusta vastaavaan työhön nähdään koulutuksen vaikuttavuuden kuvaajana (Väisänen ym. 2015), muodostuu korkeakoulutuksen työelämärelevanttius merkittäväksi tekijäksi.

Koulutuksella on työmarkkina-arvon lisäksi muitakin arvoja, vaikka tässä tutkielmassa tämä näkökulma painottuu. Koulutuksella hankituilla tiedoilla ja taidoilla on monelle oma itseisarvonsa. Lisäksi koulutus parantaa elämäntilannetta esimerkiksi tuomalla välineitä ymmärtää ja reflektoida omaa elämää. Toisaalta koulutuksen ja sen tuomien taloudellisten resurssien puuttuminen voivat vaikuttaa negatiivisesti yksilön hyvinvointiin esimerkiksi rajoittamalla harrastusmahdollisuuksia. (Aro 2014, 7, 33, 47).



Kuvio 6 Yhteenveto kirjallisuuskatsauksesta

Uran käsite on yhdistetty aiemmin vain korkeakoulutettuihin tai liike-elämässä työskenteleviin (Arthur & Rousseau 1996), joten historiassa korkeakoulutus ja ura ovat kulkeneet käsi kädessä. Nykypäivänä kuitenkin ajatellaan, että jokaisella työssäkäyvällä on ura, joten aihe on monimutkaisempi. Kuitenkaan jokaisella työssäkäyvällä ei ole korkeakoulutusta. Työolotutkimuksen mukaan vuonna 2018 palkansaajista 46 prosenttia oli suorittanut korkeakoulututkinnon (Sutela ym. 2019, 24). Keskimääräinen koulutustaso on kuitenkin noussut Suomessa, vaikka oppivelvollisuuden jälkeen kouluttautuminen on vapaaehtoista. Taustalla ovat työmarkkinatodellisuus eli työnantajien alati kasvava vaatimustaso sekä sosiaalipoliittiset toimenpiteet. (Aro 2014, 2.)

Yliopistojen ja korkeakoulutuksen hyödyllisyys on sekä yhteiskunnallinen että yksilötason keskustelu. Yksi relevantti kysymys, jota pohtivat niin nuoret korkeakouluun pyrkivät kuin poliittiset päätöksentekijätkin, on ”Johtaako laadukkaammassa korkeakoulussa opiskelu parempaan työmarkkinamenestykseen?” Yleinen oletus on, että tämä pitäisi paikkaansa (Suhonen 2015). Kansainvälisesti tarkasteltuna korkeakoulun valinnalla on suurempi merkitys kuin kotimaassa. Kotimaassa yliopistot ovat suurelta osin julkisesti rahoitettuja eikä niissä ole laadullisesti merkittäviä eroja. Tilanne on toinen esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa koulutus on maksullista. Suomessa relevantti pohdinnan aihe onkin, millaisia etuja korkeakoulutuksella saavutetaan tai onko hyödyllistä kouluttautua yliopistoaan. Onko korkeakoulutus tae paremmasta työelämästä tai tulevaisuudesta? Entä mil-

lainen vaikutus korkeakoulutuksella on urapolkuun? Onko korkeakoulutettuja nykypäivänä jopa liikaa? Näihin kysymyksiin on varmasti yhtä monta vastausta kuin on vastaa-jaakin. Lisäksi alakohtaiset erot ovat merkittäviä. Universaalia käsitystä korkeakoulutuksen hyödyllisyydestä tai vaikuttavuudesta voi olla jopa mahdoton muodostaa. Pohditaan kuitenkin aihetta muutamista eri näkökulmista.

Oppilaitosten näkökulmasta tehokkuus on yksi tärkeimmistä tavoitteista. Koulutusjärjestelmätasolla keskusteltaessa saatetaan unohtaa, että koulutus on lopulta yksilön valinta. Näin ollen koulutusjärjestelmän tavoitteena pitäisi olla myös joustavuus. (Välimaa 2004, 54.) Yliopistojen rahoitus perustuu osaltaan tutkintomääriin, joten niillä on selkeä taloudellinen motivaatio tuottaa mahdollisimman paljon tutkintoja. Tämä voi kuitenkin olla ongelmallista, jos keskitytään liikaa tehokkuuteen, eikä pidetä huolta esimerkiksi valmistuneiden työllistymisestä. Tutkintomäärien nousu osaltaan kiihdyttää myös koulutusinflaatiota. (Aro 2014, 113.) Tähän huoleen on kuitenkin yritetty reagoida Aron (2014) väitöskirjan jälkeen, sillä nykyisin valmistuneiden työllisyys on yksi korkeakoulujen rahoitusperusteista. Nykyisin korkeakoulujen tuleekin pohtia, miten edistää opintojen ripeää suorittamista ja samanaikaisesti mahdollistaa työssäkäynti tulevan työllistymisen tukemiseksi (Väisänen ym. 2015).

Tehokkuuden tarkastelussa voidaan pohtia myös koulutusjärjestelmän toimivuutta nykyisellä duaalimallilla. Suomessa duaalimalli on ollut käytössä 1990-luvulta lähtien, jolloin ammattikorkeakoulujärjestelmä perustettiin. Mallin ydinajatuksena on, että yliopistot ovat tiede- ja tutkimuslähtöisiä ja ammattikorkeakoulut puolestaan ovat työelämälähtöisiä ja käytännönläheisempiä. Suomen yliopistoverkko on kansainvälisesti vertailtuna hyvin tiheä. Se on kuitenkin nähty tärkeäksi takaamaan, että kaikkialla Suomessa olisi riittävä tieto- ja osaamis pohja elinkeinojen vahvistamiseksi. Suomessa on varsinaisten yliopistojen lisäksi yliopistokeskuksia, joiden olemassaolo on perusteltua yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja alueellisen kehittämisen kannalta. (Ilmavirta ym. 2013, Aro 2014, 12-13.) Poliittisessa keskustelussa on ollut pohdintaa korkeakoulujen määrästä. Esimerkiksi duaalimallin hyödyllisyyttä on kyseenalaistettu, sillä ammattikorkeakoulujärjestelmän perustamisen myötä koulutusinflaatio on kiihtynyt (Aro 2014, 12-13). Toinen kyseenalaistettu ajatus on koulutuksen ja työllisyyden syy-seuraus-suhde (Heikkilä & Jokinen 2015), jota Suhonenkin (2015) on pohtinut. Kuitenkaan tässä tutkielmassa ei pyritä ratkaisemaan Suomen koulutusjärjestelmän tulevaisuutta, vaan keskitytään tarkastelemaan

eri näkökulmia keskittyen erityisesti kaupallisen yliopistokoulutuksen vaikuttavuuteen, hyödyllisyyteen ja työelämärelevanttiuteen.

Taloustieteessä puhutaan koulutuksen tuoton käsitteestä, kun tutkitaan koulutuksen arvoa. Sillä tarkoitetaan yhden lisäkoulutusvuoden keskimääräistä ennustettua vaikutusta palkkaan. Ennusteen avulla pyritään arvioimaan koulutuksen tulevaa tuottoa koko elämänkaaren ajalle. Kuitenkin koulutus tuo mukanaan muutakin kuin pelkästään tulojen kasvua. Sosiologiassa koulutuksen nähdään vaikuttavan sosiaaliseen asemaan yhteiskunnassa ja se voidaan nähdä valuuttana, jolla ”ostetaan” aina jotakin, jota koulutuksella tavoitellaan. Näitä ”ostettavia” asioita voivat olla esimerkiksi luokkapositio, yhteiskunnallinen arvostus tai ammatillinen asema. (Aro 2014, 5, 7, 47.) YLE:n uutisten (7.2.2020) mukaan yliopistotutkinto tuo nettona miehille noin 600 000 euroa ja naisille 400 000 euroa lisäansioita verrattuna keskiasteen tutkinnon suorittaneisiin. Taloudellisten etujen lisäksi koulutus suojaa työttömyydeltä, sillä esimerkiksi vain peruskoulun käynyt jää todennäköisemmin työttömäksi verrattuna korkeakoulutettuun.

Korkeakouluja on Suomessa perinteisesti arvostettu, mutta viime vuosina arvostus on kokenut inflaatiota. Luotto koulutuksen ja työllistymisen yhteyteen ei ole ollut 1990-luvun lamasta lähtien samalla tasolla kuin aiempina vuosikymmeninä. Nykypäivään kuuluvat nopeat reaktiot ja vaikuttavuus, jotka puolestaan ovat eri rytmissä yliopiston kanssa. (Heikkilä & Jokinen 2015.) Koulutusjärjestelmä ja yritys-elämä eroavat toisistaan kestoltaan ja rytmiltään. Esimerkiksi kaupallisen alan yliopistokoulutus kestää viisi vuotta, mutta yrityksen toiminta yksinkertaistetusti vain sen ajan kun tilauskirjalla on tilauksia. Vuosineljännes on yritystoiminnassa pitkä aika, mutta yliopistossa puolestaan edes luentosarjaa ei ehditä pitää samassa ajassa. (Välimaa 2004, 56-57.) Eroavat rytmit ovat todellinen haaste, sillä korkeakoulutuksen tulisi tuottaa sellaista sivistystä, joka olisi relevanttia tulevaisuudessa ja vastaisi tulevaisuuden elinkeinoelämän osaamiskysyntään (Aarrevaara ym. 2021).

Koulutusalojen väliset erot työllistymisessä ovat merkittäviä, mikä tulee huomioida koulutuksen arvioinnissa. Korkeakoulututkinnot voidaan jakaa professio- ja generalistitutkintoihin. Professiotutkinnot valmistavat tiettyyn ammattiin, kuten lääkäriksi tai opettajaksi. Generalistitutkinnot puolestaan tarjoavat yleisiä valmiuksia työelämään, jolloin tutkintojen tuottama osaaminen riippuu pääaineesta sekä muista opintoihin liittyvistä valinnoista. Kaupallisen alan tutkinto on tyypillinen esimerkki generalistitutkinnosta. Profes-

siotutkinnon suorittaneet sijoittuvat useammin oman alan työtehtäviin verrattuna generalisteihin. (Väisänen ym. 2015).

Koulutusta vastaaviin tehtäviin työllistymisen voidaan nähdä tarkoittavan sitä, että koulutus on onnistunut tarjoamaan työelämärelevanttia osaamista. Toisaalta sitä voidaan tarkastella siltäkin kannalta, että osaamiselle on ollut kysyntää työmarkkinoilla. Mikäli korkeakoulutettuja valmistuu nopeammin kuin mitä heidän osaamiselleen on kysyntää, puhutaan yli- tai liiakoulutuksesta. Pitkään jatkuva liiakoulutus voi johtaa koulutusinflaatioon. (Väisänen ym. 2015.) Koulutusinflaatiolla tarkoitetaan koulutuksen ”ostovoiman” heikentymistä (Aro 2014, 3). Jos taas tämä tila pitkittyy, on korkeakoulutus työnsaannin kannalta välttämätön muttei kuitenkaan riittävä. Yksilötasolla tämä tarkoittaa, että yksilöt haalivat lisäkoulutuksia parantaakseen asemaansa työmarkkinoilla. Tämä puolestaan edelleen nostaa koulutusvaatimuksia. (Väisänen ym. 2015.)

Ylikoulutus, liiakoulutus, koulutusekspansio ja koulutusinflaatio kytkeytyvät toisiinsa. Yksilötasolla puhutaan ylikoulutuksesta. Liiakoulutus puolestaan tarkoittaa sitä, että tutkintoja suoritetaan liikaa suhteessa työvoimatarpeisiin. Eri koulutusten aloituspaikkoja säätelemällä pyritään välttelemään liiakoulutusta, mutta käytännössä siinä ei voida onnistua täysin kaikilla aloilla. Koulutusinflaation ”uhrit” ovat tehtäviinsä ylikoulutettuja, mikä voi johtaa yksilötasolla tyytymättömyyteen ja työttömyyteen. Koulutusekspansiosta eli koulutuksen laajenemisesta taas puhutaan suuren ihmisjoukon koulutustason noustessa. (Aro 2014, 3, 27.) Yli- ja ohikoulutus vaikuttavat negatiivisesti yksilöihin, mutta niillä on myös pidempiaikaisia vaikutuksia esimerkiksi palkkatasoon (Väisänen ym. 2015).

Aro (2014, 105-106) hahmotteli väitöskirjassaan koulutusinflaation etenemistä ja vaikutuksia kolmen erilaisen mallin avulla jonona, portaina ja kehänä. Jonomallissa koulutuksen suhteellista arvoa hahmoteltiin ”jonotusnumeroiden” avulla. Koulutuksella lunastetaan eräänlainen ”jonotusnumero” potentiaalisten työnhakijoiden joukossa. Kun esimerkiksi yliopistokoulutettujen määrä kasvaa, myös hajonta ”jonotusnumeroissa” saman koulutustason omaavien kesken kasvaa. Toisessa mallissa portaiden askelmat viittaavat sosioekonomisiin asemiin tai luokka-asemiin. Usein esimerkiksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet sijoittuvat ylemmiksi toimihenkilöiksi. Historiassa vastaaviin tehtäviin on päässyt alemmalla koulutustasolla, mikä havainnollistaa nykypäivän koulutusinflaatiota. Kuitenkaan käytännössä porrasmalli ei ole näin yksiselitteinen kuin teoriassa.

Todellisuudessa inflaatiota tapahtuu portaittain ja portaattomasti, sillä koulutettujen asema saattaa laskea myös sosioekonomisen ryhmän sisällä. Kehämällissa puolestaan on kyse koulutettujen kysynnän ja tarjonnan vaihtelusta. Siinä keskeisenä ajatuksena on koulutusekspansion seurauksena heikentyvä työllistyminen tietyillä aloilla. Kun jonkin alan työttömyysluvuista tieto leviää esimerkiksi uutisoinnin avulla, tästä todennäköisesti seuraa alan kiinnostavuuden väheneminen ja tutkintomäärien pienentyminen. Suosion lasku puolestaan yhdistetään koulutettujen tarjonnan vähenemiseen, mikä voi nostaa koulutuksen arvoa kysynnän säilyessä vakiona. Näin ollen kehä on valmis.

Koulutusekspansio ja sen seuraukset tuovat haasteita yhteiskunnalle. (Aro 2014, 111.) Koulutukselle kuitenkin on tarvetta tulevaisuudessa. Opetushallituksen Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 -selvityksen (2020) mukaan vuosina 2017-2035 avautuviin työpaikkoihin tarvittavasta työvoimasta korkeakoulutettujen osuus on 55-57 %. Tämän valossa korkeakoulutus voidaan nähdä hyödyllisenä ja kannattavana investointina niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta.

Keskustelua työelämärelevantin osaamisen tärkeydestä on käyty, mutta talouden suhdannevaihteluiden myötä keskustelu on siirtynyt siihen, onko kaikille korkeakoulutetuille edes töitä. Suurien ikäluokkien vanhetessa julkinen talous on koetuksella, joten Suomessa työmarkkinatilannetta seurataan tarkasti. Opiskelupaikkoja on 2010-luvulla leikattu, opiskelijavalintaa on muutettu ja opintotukijärjestelmää on uudistettu. Toimet ovat reagointeja työmarkkinatilanteeseen ja julkisen talouden haasteisiin. (Väisänen ym. 2015.) Kuitenkin alakohtaiset vaihtelut ovat suuria, mikä tulee huomioida tarkastelussa. Vuodelle 2022 lisättiin noin 2 300 korkeakoulujen aloituspaikkaa. Tällä toimella pyrittiin vastaamaan korkean osaamistason osaajapulaan sekä toteuttamaan hallituksen tavoitetta koulutustason nostosta. (Valtioneuvoston tiedote 20.12.2021.)

3.4.2 Kaupallinen yliopistokoulutus ja työurat

Edellisessä luvussa tarkasteltiin korkeakoulutuksen vaikutuksia uralle ja tässä alaluvussa keskitytään tarkastelemaan kaupallisen yliopistokoulutuksen vaikutuksia. Yliopistojen lisäksi kaupallisen alan korkeakoulutusta on tarjolla 21 ammattikorkeakoulussa 35 eri paikkakunnalla (tradenomikoulutus). Kuitenkin tässä yhteydessä tarkastelu rajoittuu yliopistotutkintoon. Hyödynnän tarkastelussa Suomen Ekonomien (2021 ja 2022) tutkimustuloksia, sillä he ovat tutkineet kauppatieteiden maisterien työllistymistä sekä vastavalmistuneiden kokemuksia koulutuksesta. Hyödynnän tuloksia myös luvussa 5 ja vertailen niitä

omiin tutkimuslöydöksiini. Keskityn tarkastelemaan erityisesti tutkinnon ja työllistymisen yhtymäkohtia.

Suomen Ekonomien Viisi vuotta työelämässä -tutkimuksen (2021) mukaan työssä oli 92,5 % vastaajista ja noin 88 % puolestaan oli vakituksessa työsuhteessa kyselyhetkellä. Toisin sanoen tutkinnolla työllistytään hyvin, mistä voidaan päätellä kaupallisen alan koulutuksen olevan arvokasta valuuttaa työmarkkinoilla. Suurin osa työelämässä olevista on vakituksissa työsuhteissa, mikä kertoo työmarkkinatilanteen vakaudesta. Vain noin 6 % vastaajista työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa. Yrittäjinä puolestaan työskentelee yllättävän vähän vastaajista, sillä vain alle 5 % heistä on itsenäisiä ammatinharjoittajia. Kokonaisuudessaan tutkintoon oltiin tyytyväisiä, vaikkakin se koettiin paikoitellen liian teoriapainotteiseksi ja käytännönläheisyyttä olisi kaivattu. Lisäksi vastaajat ovat havainneet työelämän vaativan stressinsietokykyä ja neuvottelutaitoja enemmän kuin mihin yliopistokoulutus oli heitä valmentanut. Työllistymiseen vaikutti vastaajien mukaan eniten kyky kertoa omasta osaamisesta ja aiempi työkokemus. Taulukkoon 4 on koottu keskeisiä tutkimustuloksia. Sen avulla mahdollistetaan erojen tarkastelu kaikkien vastaajien ja Turun yliopiston vastaajien välillä. Erot ovat kuitenkin maltillisia, minkä voidaan tulkita kertovan siitä, ettei Suomessa korkeakoulun valinnalla ole suurta merkitystä urapolkuun.

Taulukko 4 Viisi vuotta työelämässä tutkimustuloksia (mukaellen Suomen Ekonomit 2021)

| | Turun yli- opisto | Yhteensä |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|
| <i>Työssä</i> | 93,2 % | 92,5 % |
| <i>Työttömänä</i> | 1,8 % | 1,8 % |
| <i>Vakituisessa kokopäivätyössä</i> | 91,2 % | 87,6 % |
| <i>Määräaikaisessa kokopäivätyössä</i> | 4,9 % | 5,9 % |
| <i>Osa-aikatyössä</i> | 1,5 % | 1,3 % |
| <i>Itsenäisenä yrittäjänä/ammatinharjoittajan/freelancerina</i> | 1,5 % | 4,5 % |
| <i>Useita rinnakkaisia työsuhteita</i> | 1,0 % | 0,3 % |
| <i>Valmistumisen jälkeisten työnantajien lukumäärä</i> | 2,3 kpl | 2,2 kpl |
| <i>Perhevapaalla oloaika</i> | 10,3 kk | 11,4 kk |
| <i>Työttömyysjaksojen lukumäärä työttömillä</i> | 1,7 kpl | 1,5 kpl |
| <i>Työttömyysaika työttömillä</i> | 9,0 kk | 7,8 kk |
| <i>Pystyy hyödyntämään yliopiston oppeja nykyisessä työssä</i> | 39,6 % | 36,4 % |
| <i>Työn vaatimustaso vastaa yliopistokoulutusta</i> | 39,4 % | 36,4 % |
| <i>Ei ole saanut koulutustasoa vastaavaa työtä</i> | 20,7 % | 16,6 % |

| | Turun yliopisto | Yhteensä |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|
| <i>Jatkaa koulutustasoa vastaamattomassa työssä, jossa oli jo ennen valmistumista</i> | 13,8 % | 14,9 % |
| <i>Ei ole halunnut toimia koulutusta vastaavissa työtehtävissä</i> | 5,2 % | 1,9 % |
| <i>Tyytyväisyys kokonaisuudessaan vuonna 2014 tai 2015 suoritettuun tutkintoon työuran kannalta (asteikolla 1-6)</i> | 4,9 | 4,9 |

Tarkastellaan seuraavaksi vain Turun yliopiston vastaajia. Turun yliopistosta valmistuneista maistereista 93,2 % oli työssä ja työttöminä vain 1,8 %. Loput olivat työvoiman ulkopuolella esimerkiksi perhevapaalla. Vakituksessa kokopäivätyössä oli 91,2 % vastaajista, mikä on hieman enemmän verrattuna kaikkiin vastaajiin. Turusta valmistuneista 39,6 % koki pystyvänsä hyödyntämään yliopistossa opittuja tietoja ja taitoja nykyisessä työssään. Mikäli valmistunut oli ottanut vastaan koulutustasoaan vastaamattoman työn, olivat sille tärkeimpinä syinä työn mielenkiintoisuus, se ettei onnistunut saamaan koulutustasoa vastaavaa työtä sekä palkka ja/tai työehdot. Yksi syy oli myös jatkaminen työssä, jossa oli jo ennen valmistumista. Vain 5,2 % vastaajista ei ole halunnut toimia koulutusta vastaavissa tehtävissä. Tarkempia syitä tälle valinnalle ei avattu tutkimuksessa, joten niitä ei voida analysoida. (Suomen Ekonomit 2021.)

Samassa Suomen Ekonomien (2021) tutkimuksessa tarkasteltiin myös 27:ää työelämävalmiutta, joista jokaisesta oli annettu vastaajille valmiit kuvaukset. Turun yliopiston vastaajista työelämävalmiuksista tärkeimmiksi nousivat kyky oppia ja omaksua uutta, itseohjautuvuus sekä ongelmanratkaisutaidot. Toisin sanoen generaliset taidot koettiin tärkeimmiksi. Vastaajia pyydettiin myös antamaan arvosana (asteikolla 1-6) tutkinnolle ja Turun yliopiston osalta tyytyväisyys oli 4,9. Vastaava arvosana sille arvostavatko työnantajat tutkintoa oli 5,2 ja 4,2 taas sille, antoiko koulutus riittävät valmiudet työelämään. Voidaan todeta, että ainakin tämän tutkimuksen mukaan kaupalliseen yliopistotutkintoon ollaan tyytyväisiä. Toki pitää huomioida otoskoko tulosten yleistettävyydessä. Kyseiseen tutkimukseen liittyvään kyselyyn oli vastannut 1 733 henkilöä, joista Turun yliopistosta valmistuneita oli 220 henkilöä. Turun osalta vastausprosentti oli 34,5 %.

Suomen Ekonomit (2022) tutkivat myös vastavalmistuneiden ekonomien mielipiteitä tutkinnosta. Noin joka kolmas maisteriksi valmistunut oli 25-26-vuotias, jolloin koulutus on hankittu varsin nopeasti toisen asteen koulutuksesta valmistumisen jälkeen. Noin kolmella viidesosalla valmistuminen viivästyivätavoiteajasta, joka on kaksi lukuvuotta. Ylei-

sin syy opintojen viivästymiselle oli kokopäiväinen työskentely opintojen ohella. Toisaalta viivästyminen ei ollut yksilöiden kannalta negatiivinen asia, sillä kyselyn mukaan heidän kuukausipalkkansa oli korkeampi kuin tavoiteajassa valmistuneilla. Yli 50 % vastaajista oli vakituudessa työsuhhteessa ja 80 % vastaajista oli tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa. Työtilanteeseensa tyytymättömyyttä aiheutti vakityöpaikan puute, oman alan työmahdollisuuksien niukkuus, vähäinen oman alan työkokemus opiskeluajalta ja työllistymisvaikeudet. Useissa vastauksissa työpaikan saamiskeinona mainittiin LinkedIn. Enemmistö vastaajista (60 %) työskenteli Uudellamaalla. Useampi kuin neljä viidestä vastaajasta koki myös työtehtäviensä vastaavan koulutustaan hyvin tai melko hyvin. Toisaalta koulutus koettiin myös liian generalistiseksi ja valmiuksia työelämään koettiin saatavan enemmän luottamustehtävistä kuin itse koulutuksesta.

Turun kauppakorkeakoulun osalta valmistuttiin tyypillisimmin noin 30-vuotiaana. Heistä 64 %:lla opinnot viivästyivät tavoiteajasta, jolle syinä olivat työskentely sekä pro gradu -tutkielman viivästyminen. Valmistuneista 61 % oli toistaiseksi voimassa olevassa kokopäivätyössä ja 82 % vastaajista oli tyytyväisiä työtilanteeseensa. Koulutukseen puolestaan ei oltu yhtä tyytyväisiä kuin muissa opinahjoissa. Koulutuksesta saaduista valmiuksista tärkeimmiksi nostettiin ryhmätyöskentelytaidot ja uusien asioiden omaksuminen. Heikoimmat valmiudet Turun kauppakorkeakoulussa saatiin ruotsinkieliseen viestintään ja yrittäjyyteen. Maisteriopintojen aikana 29 % oli käynyt vaihdossa. Tärkein peruste opiskelupaikan valintaan oli sijainti. Turun kauppakorkeakoululla on kaksi toimipistettä, jotka sijaitsevat Turussa ja Porissa. Porissa painottui sijainnin lisäksi hyviksi arvioidut mahdollisuudet saada opiskelupaikka. Valmistuneista 40 % oli työllistynyt Helsinkiin ja neljäsosa Turkuun. Nykyinen työpaikka oli saatu useimmiten Internetin välityksellä. Vastavalmistuneiden näkemys koulutuksen tarjoamista työelämävalmiuksista asteikolla 1-4 oli Turun yliopiston vastaajilla 3,1. (Suomen Ekonomit 2022.)

Kaupallisen yliopistokoulutuksen aloituspaikkoja on lisätty viime vuosina, mikä kertoo kaupallisen alan osaajien tarpeesta. Tarkastellaan vertailun vuoksi tilastoja parilta eri vuodelta. Viime vuonna 2022 kaupalliseen yliopistokoulutukseen oli 2 175 aloituspaikkaa koko maassa, joista Turun yliopistoon oli 326 paikkaa. Samana vuonna oli yhteensä 35 758 hakijaa kaupalliselle alalle, joista Turun yliopistoon haki 6 838 henkilöä. (Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta 2022.) Muutama vuosi sitten vuonna 2018 tarjolla oli 1 890 aloituspaikkaa koko maassa ja hakijoita puolestaan oli yhteensä 12 304. Turun yliopistoon oli 300 aloituspaikkaa ja 6 184 hakijaa. (Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta

2018.) Vain muutamassa vuodessa hakijamäärä on melkein kolminkertaistunut, mikä kertoo alan houkuttelevuudesta hakijoiden keskuudessa. Kaupallista alaa voidaankin kutsua hakupainealaksi, jolloin riskinä on KTM-tutkinnon inflaatio (Suomen Ekonomit 2022).

Perinteisesti nuoruudessa hankitaan nopeasti peruskoulutus ja sen jälkeen luodaan mahdollisimman pitkä työura. Voi olla että tulevaisuudessa opiskelu ja työ jakautuvatkin tasaisemmin eri elämänvaiheisiin. Tämä edellyttää uudenlaista ajattelua esimerkiksi yhteiskunnallisen tulonmuodostuksen osalta. Koulutus voi tulevaisuudessa saada myös uusia merkityksiä, kuten yhteiskunnallisen aktiivisuuden tuottamista, sosiaalisten erojen kaventamista tai kustannustehokasta oma-aloitteisuuden ja terveyden ylläpitoa. Tulevaisuudessa korkeakoulutuksen vaikuttavuus saattaa painottua myös sosiaalisten ulottuvuuksien tarkasteluun. (Heikkilä & Jokinen 2015.) Koulutusjärjestelmää uudistetaan jatkuvasti, josta esimerkkinä voidaan mainita vuonna 2021 toteutunut uudistus, jonka myötä oppivelvollisuus jatkuu siihen asti, kunnes opiskelija täyttää 18 vuotta. Tämän uudistuksen tavoitteena on, että kaikki suorittaisivat vähintään toisen asteen tutkinnon. (Opetushallitus 2022.)

Korkeakoulut ovat merkittäviä osaamisen ja innovaatioiden tuottajia globaalissa taloudessa. Korkeakoulut tuottavat opetus- ja tutkimustoimintojen avulla uutta osaamista Suomeen. Korkeakoulut tuottavat myös innovaatio toimintaa, mikä on välttämätöntä Suomen kansainvälisen kilpailukyvyn kannalta. (Ilmavirta ym. 2013.) Korkeakoulut vaikuttavat ympäröivään yhteiskuntaan monin eri tavoin. Valtaosa koulutuksen vaikuttavuudesta muodostuu siitä, mitä opiskelijat oppivat (Mustajoki 2017). Keskeinen koulutuksen vaikuttavuuden kuvaaja puolestaan on korkeakoulutettujen työllistyminen koulutusta vastaavaan työhön (Väisänen ym. 2015). Tutkimuksessani hyödynnän tätä tarkastelutapaa ja tutkin Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneiden kauppatieteiden maistereiden urapolkuja kahden edellisen luvun tietojen pohjalta. Seuraavassa pääluvussa esittelen valitsemani tutkimusmenetelmän urapolkujen tutkimiseen sekä kerron aineiston keräämisestä ja analysoinnista. Luvussa 5 puolestaan esitän tutkimustulokset.

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni tavoite on saada ajankohtaista ymmärrystä Turun kauppakorkeakoulun alumnien työurista ja korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta. Tutkimusotteeksi valitsin laadullisen tutkimuksen, jota voidaan vertauskuvallisesti kuvata väripaletiksi, johon jokainen tutkija tekee oman tutkimuksensa ja sekoittaa värit omalla tavallaan (Hirsjärvi ym. 2004, 156). Oma väripaletini sisältää keräämäni tutkimusaineiston lisäksi olemassa olevien aineistojen analyysia sekä arviointia. Tutkielmassani on piirteitä arviointitutkimuksesta, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä, eikä tarjota aukotonta näkemystä. Arviointitutkimuksessa johtopäätökset ja näkemykset muodostuvat spiraalina. Arviointiprosessia voidaan nimittää miniarviointien ketjuksi, jonka taustalla vaikuttavat kirjallisuus ja empiiriset havainnot. Kirjallisuuteen kuuluvat tutkimuskirjallisuuden lisäksi erilaiset hallinnon asiakirjat ja selvitykset. Arviointiprosessissa kartutetaan tutkijan, hankkeen toteuttajien ja sidosryhmien ymmärrystä arviointikohteesta. (Jokinen 2023.)

Valitsin menetelmäksi dokumenttianalyysin, jonka etuja ovat tehokkuus ja aineiston saatavuus. Erityisesti dokumenttianalyysi menetelmänä sopii laadullisiin tapaustutkimuksiin. (Bowen 2009.) Tapaukseni tässä tutkielmassa on Turun kauppakorkeakoulun alumnien sijoittuminen työelämään. Lyhyesti ilmaistuna dokumenttianalyysillä tarkoitetaan nimensä mukaisesti dokumenttien analysointia, jonka tavoitteena on kerätä tietoa jostakin ilmiöstä (Caulley 1983). Analysoitavina dokumentteina tutkimuksessani ovat alumnien LinkedIn-profiilit, joista olen koonnut aineistoni. Dokumenttianalyysia käytetään usein täydentävänä menetelmänä, mutta se on käyttökelpoinen myös ainoana menetelmänä (Bowen 2009).

Dokumenteilla saavutetaan usein uskottavampaa tietoa kuin haastattelemalla tai observoimalla. Joissakin tilanteissa dokumentit ovat ainoa tapa saada tiettyä tietoa. Ne ovat käteviä, helposti saatavilla olevia ja edullisia. Valmiiden dokumenttien avulla aikaa ja resursseja ei kulu esimerkiksi sopivien haastateltavien etsintään tai haastatteluajankohtien sopimiseen. Toisaalta dokumentit voivat olla harhaanjohtavia, sillä usein niiden tehtävä on luoda hyvää kuvaa. Dokumentit ovat ihmisten luomia, jolloin niihin sisältyy luonnollinen virheen mahdollisuus. Dokumentin luoja tai kirjoittaja saattaa alitajuntaisesti vääristää tuloksia tai yksinkertaisesti muistaa väärin. (Caulley 1983.) Pohdin pitkin tässä lu-

vussa menetelmäni hyviä ja huonoja puolia sekä perustelen, miksi valitsemani menetelmä on sopiva valinta juuri tähän tutkimukseen.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkittavaa kohdetta pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2004, 152). Kuitenkaan tutkimuksen kohderyhmää ei ole aina helppo tavoittaa. Tässä tutkimuksessa haasteena oli löytää sopiva aineistonkeruumenetelmä, koska tavoitteeni oli tavoittaa mahdollisimman monta alumnia. Dokumenttianalyysin lisäksi vaihtoehtoina pohdin kyselyä tai haastatteluita. Haastattelut mahdollistaisivat syvemmän ymmärryksen urapoluista, mutta otos jäisi pienehköksi. Kyselyn hylkäsin, sillä kyselyt ovat kalliita, kohderyhmää on vaikea tavoittaa ja vastausprosentit jäävät usein mataliksi. Esimerkiksi Suomen Ekonomien (2021) toteuttamassa Viisi vuotta työelämässä -tutkimuksessa vastausprosentti Turun yliopiston osalta oli vain 34,5 %.

Internet tarjoaa mahdollisuuden tutkia ryhmiä, joita muuten olisi haastava tavoittaa. Esimerkiksi sosiaalisen median alustat, kuten LinkedIn, mahdollistavat erilaisten teemojen ympärille muodostuvien ryhmien tutkimisen. Toisaalta kaikki eivät käytä sosiaalista mediaa, jolloin kaikkia ei ole mahdollista tavoittaa edes verkon välityksellä (Kananen 2014, 41). Kuitenkin useimmiten tuorein tieto löytyy Internetistä, joten oli perusteltua toteuttaa tämän tutkimuksen aineistonkeruu siellä. LinkedIn on oikeastaan jo välttämätön työhaussa. Työnhaun lisäksi sitä voi hyödyntää verkostoitumiseen ja asiakashankintaan. (Suomen Ekonomit.)

Aineistonkeruussa tulisikin pyrkiä taloudelliseen ja tarkoituksenmukaiseen ratkaisuun. Aina tutkimusongelman ratkaisemiseksi ei tarvitse itse kerätä aineistoa, vaan on mahdollista hyödyntää jo olemassa olevia aineistoja. Joihinkin tutkimusongelman osiin on mahdollista saada vastaus valmiista aineistosta ja osaan vastaus on haettava itse keräämällä aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2004, 175.) LinkedInin avulla oli mahdollista toteuttaa tämän kaltainen taloudellinen aineistonkeruu. Aineistoni koostuu vuosien 1992, 2002, 2012 ja 2017 Turun kauppakorkeakoulun alumneista, jotka löytyivät LinkedInistä. Verkossa toteuttamassani aineistonkeruussa tavoitin 63 % valmistuneista, mikä on oletettavasti enemmän kuin mitä olisin esimerkiksi kyselyllä tavoittanut. Näin ollen valitsemani aineistonkeruutapaa voidaan pitää kannattavana valintana.

4.1.1 Aineistonkeruu

Keräsin tutkimusaineistoni LinkedInistä löytyvän julkisen tiedon avulla. Aineistonkeruuta varten tarvitsin tiedot valmistuneista henkilöistä, jotta voisin etsiä heitä LinkedInistä. Tutkimuslupaprosessin jälkeen sain Kauppakorkeakoululta valmistuneiden henkilöiden tiedot, jotka on kirjattu Turun yliopiston opiskelijatietojärjestelmä Peppiin. Lähtötietoina ovat nimitiedot ja opiskelutiedot, joihin kuuluvat valmistumisvuosi, pääaine ja tavoitetutkinto. Käytin henkilötietoja vain etsiessäni heidän LinkedIn profiilejaan. Kaikki tunnistetiedot on poistettu heti aineistonkeruun jälkeen. Alun perin pyysin tiedot vuonna 1992, 1997, 2002, 2007, 2012 ja 2017 valmistuneista. Suunnitelmani oli tutkia viiden vuoden välein valmistuneita. Kuitenkin valitsin sittenkin tutkia 10 vuoden välein valmistuneista eli vuosina 1992, 2002 ja 2012 valmistuneita. Lopulta täydensin näitä vielä vuoden 2017 valmistuneilla saadakseni tietoa viimeisimmistä urakäänteistä.

Tutkimusympäristönä verkkoympäristö eroaa fyysisestä maailmasta, sillä tutkijalla ei ole ikinä täyttä varmuutta tutkittavan identiteetistä (Kananen 2014, 14). Valitsin kolme kriteeriä, joiden tuli täytyä, jotta luotan LinkedInistä löytyneen henkilön olevan etsimäni henkilö. Ensin nimen tuli olla sama, toiseksi profiilissa tuli mainita Turun kauppakorkeakoulu ja kolmantena valmistumisvuosi tuli olla sama. Osassa profiileja koulutuksen kohdalla oli käytetty myös Turun yliopistoa eikä Turun kauppakorkeakoulua. Hyväksyin aineistoon myös Turun yliopistoa käyttäneet, koska Turun kauppakorkeakoulu liitettiin yliopistoon tutkimani jakson aikana, ja kunhan muut kriteerit täytyivät. Kaikki eivät olleet maininneet pääainettaan profiilissa, joten se ei olisi ollut toimiva kriteeri.

Vaihtoehtoisesti aineistonkeruun olisi voinut toteuttaa esimerkiksi hyödyntämällä LinkedInissä olevia ryhmiä. Esimerkiksi Turun kauppakorkeasta valmistuneilla ja Ekonomiilitolla on omat ryhmänsä. Oletan niiden ryhmien koostuvan vain aktiivisimmista käyttäjistä, jolloin tutkimusjoukko olisi liian rajoittunut eikä tarjoaisi kattavaa kuvaa Turun kauppakorkeakoulun alumnien urapoluista. Valmistuneiden nimilistojen avulla oli mahdollista saavuttaa kattavampi otos.

LinkedInissä on muitakin tiedon luotettavuuteen liittyviä rajoitteita, jotka olen tiedostanut. Esimerkiksi jokainen LinkedIn käyttäjä on itse luonut profiilin ja valinnut esittää siellä tiettyjä asioita. Usein LinkedIniä käytetään työnhakuun, joten joitain seikkoja on saatettu jättää tietoisesti profiilin ulkopuolelle. LinkedIn toimii monelle markkinointikanavana omalle osaamiselle, joten sinne saatetaan koota niin sanotusti vain parhaat palat

itsestä ja työurasta. Epäonnistumiset tai esimerkiksi katkot työuralla saatetaan jättää mainitsematta. Tällä aineistonkeruutavalla ei ole mahdollista todentaa mihin tarkoitukseen henkilöt käyttävät LinkedIniä. Voidaan pitää todennäköisenä, että henkilöt jotka ovat pannotaneet profiileihin, hyödyntävät alustaa enemmän. He saattavat tai ovat saattaneet hyödyntää profiilia esimerkiksi työnhaussa.

LinkedIniin on mahdollista lisätä paljon eri osioita, joista valtaosan rajasin tarkastelun ulkopuolelle. Näitä ovat esimerkiksi vapaaehtoistyöt, vaihto-opiskelut ja kielitaito. Vapaaehtoistöihin voidaan kirjata esimerkiksi tutorointi yliopisto-opintojen aikana. Profiiliin voi myös lisätä erilaisia sertifikaatteja esimerkiksi Google Ads tai Sijoituspalvelututkiminto APV1, mutta rajasin nämäkin tutkimuksen ulkopuolelle.

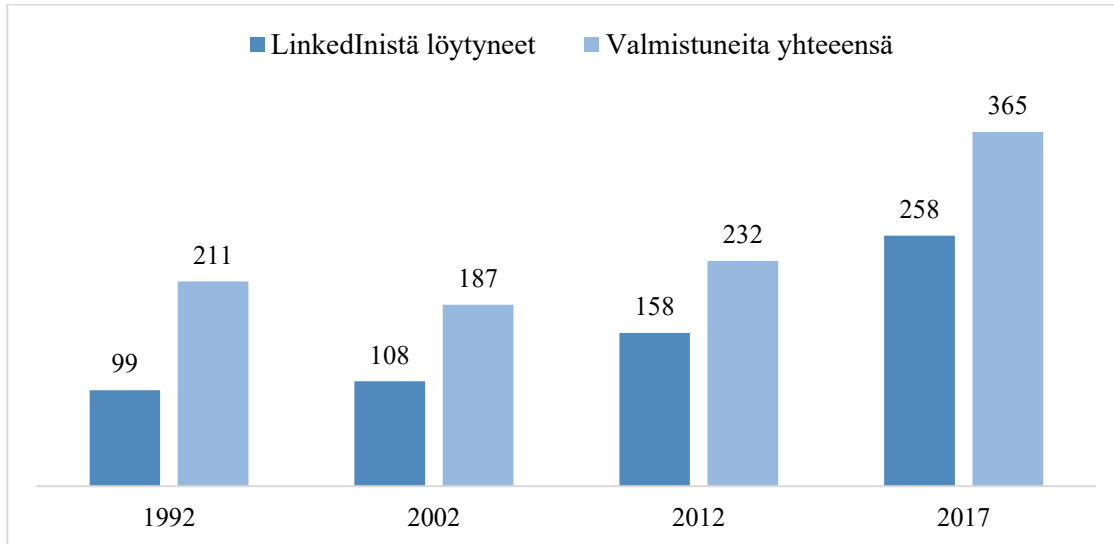
Tässä tutkielmassa tarkastelun ulkopuolelle jäivät myös henkilöiden postaukset LinkedInissä, koska niitä pääsee näkemään pääasiassa vasta kun on henkilön verkostossa. Postauksista pääsisi tarkastelemaan millaisia ajatuksia alumneilla on työstä. Myös profiilien esittelyteksteistä olisi saanut paljon lisää tietoa, mutta jätin ne tarkastelun ulkopuolelle, koska aineistonkeruu jokaisesta yksilöstä oli tällaisenaankin aikaa vievää.

Rajoitteista huolimatta onnistuin keräämään edustavan aineiston LinkedInissä. Aineistona toimivat vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 Turun kauppakorkeakoulusta kauppatieteiden maistereiksi valmistuneet henkilöt. Vuonna 2012 ja 2017 valmistuneista oli eritelty Porin yksiköstä valmistuneet, mutta tässä tutkielmassa niitä ei painoteta erillään. Uraa tutkimusaineiston henkilöt ovat valmistumisen jälkeen ehtineet luoda noin 5-30 vuotta. Toki tässä tutkimuksessa on huomioitu kaikki uran käänteet, jotka LinkedIniin on kirjattu. Monet ovat voineet rakentaa uraa jo ennen yliopisto-opintoja tai niiden aikana. Seuraavassa luvussa kuvataan tarkemmin aineistoa.

4.1.2 Aineiston kuvaus

Vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 Turun yliopistosta valmistui on yhteensä 995 kauppatieteiden maisteria, joista 623 kpl löytyi LinkedInistä. Tutkimusaineistoni kattaa 63 % valmistuneista. Jatkossa viittaaan LinkedInistä löytyneisiin LinkedIn käyttäjinä tai alumneina. Valmistuneilla puolestaan tarkoitan koko valmistuneiden joukkoa. Kuviossa 7 on eritelty eri vuosien välillä valmistuneet ja heistä LinkedInin käyttäjät. Kuvioista havaitaan, että tarkasteluvuosina valmistuneita on 187-365 kpl vuosittain. 2010-luvun alumnit muodostavat valtaosan (67 %) tutkimusaineistostani. Kuitenkin 16 % aineistosta on vuoden

1992 alumneja, joten hekin ovat edustettuna aineistossa. Lisäksi tulee huomioida, että valmistuneiden lukumäärä on esimerkiksi vuonna 2017 suurempi verrattuna aiempiin vuosiin.



Kuvio 7 Valmistuneet kauppatieteiden maasterit vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017

Vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 valmistuneista 540 on naisia ja 442 miehiä. Valmistuneiden joukkoon lukeutuu myös 13 henkilöä joiden sukupuolta en pystynyt päättämään lähtötiedoista. Sukupuoli on arvioitu nimen tai LinkedIn profiilikuvien perusteella. LinkedInistä heistä löytyy 305 naista ja 318 miestä. Lukumäärällisesti molemmat sukupuolet ovat melko tasaisesti edustettuna tutkimuksessa. Ennakko-oletukseni oli etten välttämättä löytäisi naispuolisia alumneja yhtä paljon kuin miespuolisia, sillä monet ovat saattaneet mennä naimisiin ja vaihtaa sukunimeä. Yllättäen kuitenkin löysin naisia lähes yhtä paljon kuin miehiä. LinkedIniin on mahdollista ilmoittaa nykyisen sukunimen lisäksi aiempi sukunimi, mikä mahdollisti myös monen naimisiin menneen naispuoleisen alumnin löytymisen.

Pääosin alumnit ovat melko aktiivisia LinkedInin käyttäjiä. Eniten LinkedIniä käyttävät 2010-luvulla valmistuneet. Vuonna 2017 valmistuneista 71 % ja vuonna 2012 valmistuneista 68 % käyttää LinkedIniä. Jos verrataan naisia ja miehiä laskemalla sukupuolittain LinkedInin käyttäjät jaettuna valmistuneiden määrällä, voidaan todeta miesten olevan aktiivisempia verkostoitujia. Nimittäin 56 % naisista ja 72 % miehistä käyttää LinkedIniä.

Valmistuneilla oli 11 eri pääainetta. Eniten valmistuneita oli laskentatoimen ja rahoituksen (41 %), markkinoinnin (39 %) ja johtamisen ja organisoinnin (21 %) pääaineista.

tutkiminen oli mielenkiintoista, mutta samanaikaisesti niistä raportoiminen oli haastavaa. Tämän takia ryhmittelin niitä jo aineistonkeruuvaiheessa siirtymiä.

Excel-tiedostoon kerätyt tiedot:

- Taustatiedot (nimi, valmistumisvuosi ja pääaine & sukupuoli päätelty)
- Löytyykö alumni LinkedInistä (kyllä/ei)
- Nykyinen sijainti (maa/ kaupunki & kotimaassa/ ulkomailla)
- Nykyinen tehtävänimike
- Verkoston laajuus (lukumäärä kuten LinkedInissä ilmoitettu)
- Ura siirtymien ryhmittely (neljä eri ryhmää)
- Ulkomaan jaksot (kyllä/ei & kohdemaat)
- Tehtävänimikkeiden ja työnantajien lukumäärät uran aikana
- Otsikkotiedot (tehtävänimike/ kuvaus osaamisesta/ avainsanoja/ koulutus/ etsii töitä/ tyhjä)

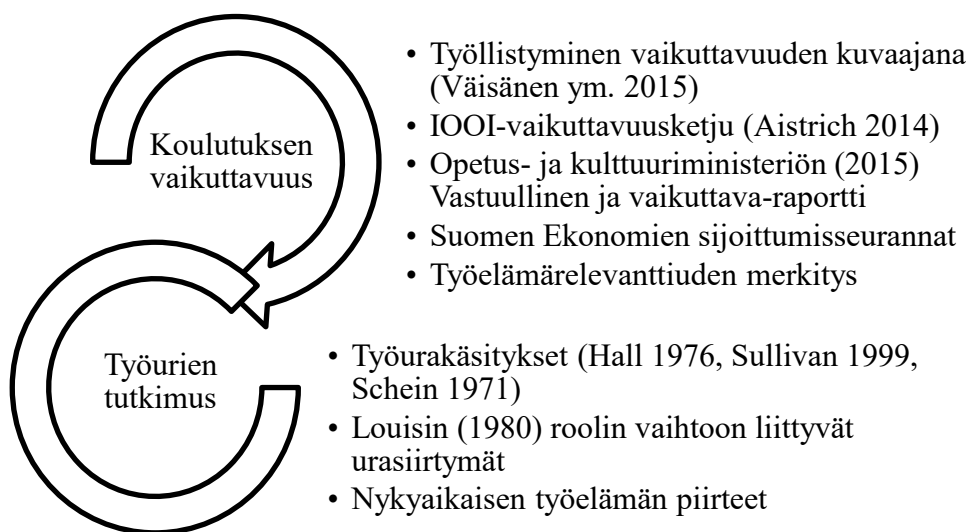
Edellä kuvattujen lisäksi tutkin LinkedIn-profiilien otsikkotietoja ja taulukoin niitä niiden sisällön perusteella. Profiilissa olevaan otsikko-kenttään on mahdollista lisätä valitsemansa teksti. Monet mainitsevat siinä nykyisen tehtävänimikkeensä ja organisaation, jossa työskentelevät. Toki yksilöiden on mahdollista tuoda tässä esiin mitä tahansa. Tutkin näitä, sillä otsikkotiedot kertovat siitä, mitä alumnit haluavat viestiä profiilillaan. Otsikkoa voidaan pitää eräänlaisena käyntikorttina, sillä se sijaitsee nimen ja profiilikuvan alapuolella. Aineistonkeruun yhteydessä keräsin talteen tiedot siitä, mitä otsikossa oli mainittu. Kun olin käynyt joitakin profiileja läpi, huomasin että tietyt teemat toistuvat otsikkoteksteissä. Näin ollen päätin ryhmitellä niitä jo aineistonkeruuvaiheessa. Valitsemani ryhmät ovat tehtävänimike ja/tai organisaatio, avainsanoja tai lyhyt kuvaus osaamisesta, koulutus/ tutkinto mainittu ja työnhakijat sekä näiden erilaiset yhdistelmät. Esittelen tuloksia tarkemmin luvussa 5.

4.1.3 Aineiston analyysi

Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti aineiston analyysi eteni polveilevasti ja spiraalin muotoisesti eikä suoraan etenevästi (Hirsjärvi ym. 2004, 211-212). Varsinainen analyysi alkoi loppusyksystä 2022, kun olin saanut täydennettyä aineiston vuoden 2017 valmistu-

neiden osalta, ja jatkui aina kevääseen 2023 saakka. Pääasiallinen analysointityökaluni on ollut Excel, joka mahdollisti melko ketterän analysoinnin suuresta aineistomäärästä huolimatta. Olen hyödyntänyt Pepistä saamiani lähtötietoja analyysissa. Nimitiedot poistettiin aineistonkeruun valmistuttua ja tutkin jatkossa alumneja esimerkiksi ”vuonna 1992 valmistunut nainen, pääaineena johtaminen ja organisointi”.

Yksinkertaistetusti laadullisessa analyysissä on kaksi vaihetta, jotka ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen eli tuloksien tulkitseminen (Alasuutari 2011). Pelkistämällä pyrin olennaisen löytämiseen valitun teoreettisen viitekehysten kannalta (ks. kuvio 9). Viitekehyksessäni on kaksi hyvin laajaa kokonaisuutta, korkeakoulutuksen vaikuttavuus ja työurat, joten pelkistäminen oli paikoitellen haastavaa. Lisäksi tarkastelen molempia teemoja niin yksilöiden kuin yhteiskunnankin näkökulmista, mikä tuo oman lisänsä analyysiin. Jos laadullista tutkimusta tarkastellaan väripaletina (Hirsjärvi ym. 2004, 156), voisi omaani kuvata melko värikkääksi ja suureksi paletiksi.



Kuvio 9 Tutkimukseni teoreettinen viitekehys

Tässä tutkielmassa tutkin opiskelijoiden kautta tapahtuvaa vaikuttavuutta, jonka kuvaajana hyödynnän työllistymistä. Tutkielma ja sen myötä myös aineiston analyysi pohjautuu oletukseen, jonka mukaan korkeakoulutus on vaikuttanut alumnien työuraan. Vaikuttavuuden analysoinnissa hyödynnän pääasiassa Opetus- ja kulttuuriministeriön (2015) kattavaa selvitystä vaikuttavuudesta ja Sitran IOOI-vaikuttavuusketjun logiikkaa. Työurien analysoinnissa keskeisimpiä ovat erilaiset urakäsitykset ja roolin vaihtoon liittyvät urasiirtymät (Louis 1980). Erityispiirteenä tutkielmassani on sosiaalisessa mediassa to-

teutettu aineistonkeruu, mikä mahdollistaa myös sosiaalisten verkostojen tarkastelun. Sosiaalinen kyvykkyys ja verkostot on yhdistetty onnistuneisiin urasiirtymiin (Carless & Arnup 2011), joten verkostojen tarkastelu on myös teoreettisesti tarkasteltuna perusteltua.

Rikastuttaakseni tutkimusta vertailen omaa aineistoani Suomen Ekonomien (2021) Viisi vuotta työelämässä -tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksessa tarkastellaan vuosina 2014 ja 2015 valmistuneita maistereita, ja kyselyt on toteutettu vuosina 2019 ja 2020. Käytän pääasiassa vain Turun yliopiston tuloksia enkä koko Suomen tuloksia. Tämä lisää vertailukelpoisuutta omiin löydöksiini. Aiemmin luvussa 3.4.2 olen tarkastellut saman tutkimuksen tuloksia, kun analysoin kaupallisen yliopistokoulutuksen työelämärelevanttiutta.

4.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimusta varten olen perehtynyt vaikuttavuuden eri ilmenemismuotoihin ja olemassa olevaan vaikuttavuustutkimukseen sekä työuratutkimukseen, joka sekkin on moniulotteista ja -tieteistä. Tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää korkeakoulutuksen vaikuttavuutta ja tuoda uutta näkökulmaa aiheeseen. Vaikuttavuuden ilmentymänä nähdään tässä tutkielmassa korkeakoulusta valmistuneet, jotka urallaan vaikuttavat yhteiskunnassa paikallisesti ja kansainvälisesti. Tutkimustani voisi nimittää pilottitutkimukseksi, sillä vastaavanlaista tutkimusta ei ole aiemmin toteutettu Turun kauppakorkeakoulussa. Tutkimuksen toteutettuani olen vakuuttunut, että menetelmä tarjoaa mahdollisuuden uuden tiedon löytämiseen.

Luotettavuuteen liitetään käsitepari validiteetti ja reliabiliteetti. Eli toisin sanoen tutkitiinko sitä, mitä oltiin alun perin luvattu ja onko tutkimus mahdollista toistaa. Toisaalta näiden käytettävyyteen laadullisen tutkimuksen yhteydessä suhtaudutaan ristiriitaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi olen tässä luvussa kertonut läpinäkyvästi tutkimusprosessistani. Tulosten vahvistettavuutta puolestaan olen lisännyt kuvaamalla tuloksia mahdollisimman monipuolisesti seuraavassa luvussa. Havainnollistan tuloksia erilaisten kuvioiden avulla.

Erilaisten teorioiden, metodien ja tiedonlähteiden yhdistämisellä eli triangulaatiolla on mahdollista lisätä validiteettia (Tuomi & Sarajärvi 2018) sekä monipuolistaa aineistoa. Kirjallisuuskatsauksessa yhdistän kaksi laajaa kokonaisuutta ja pyrin tarkastelemaan molempia monista eri näkökulmista. Tulosluvussa esittelen ensisijaisesti havaintoja kerää-

mästäni aineistosta. Sen lisäksi teen vertailua Suomen Ekonomien (2021) tutkimuksen tuloksiin, mikä lisää validiteettia.

Aineistonkeruu sosiaalisessa mediassa on yksi tutkimukseni erityispiirteistä. Sosiaalisessa mediassa toteutettavaan tutkimukseen pätevät niin sanotusti samat lait kuin verkossa tehtävään tutkimukseen ylipäätään. Suurimmat kysymysmerkit liittyvät usein eettisiin kysymyksiin, jäljitettävyyteen ja suostumukseen. (Henderson ym. 2013.) Laadullista verkkoaineistoa myös analysoidaan samoilla menetelmillä kuin fyysisen maailman aineistoja (Kananen 2014, 17).

Eettisyys on erityisen tärkeä osa tutkimustani. Tutkimukseni mahdollisti Kauppakorkeakoululta saadut nimilistat valmistuneista. Kävin läpi pitkän lupaprosessin nimien saamiseksi. Internetissä toteutettavissa tutkimuksissa suostumuksen hankkimisesta ollaan montaa mieltä. Toisaalta ajatellaan, että Internet on kaikille avoin paikka, jolloin materiaali on luonnostaan julkista. Toisaalta selvää kahtiajakoa julkisen ja yksityisen välille on haastavaa tehdä Internetissä. Suostumuksen hankkimiseen kannustetaan, vaikka samalla tiedostetaan sen olevan paikoitellen haasteellista. Erityisen tarkasti dataa tulisi käsitellä, mikäli tutkimuksen kohteena olisi lapsia tai nuoria. (Henderson ym. 2013.) Tutkimukseni erillistä suostumusta ei tarvittu, mutta alumneille on annettu tieto tutkimuksestani Turun kauppakorkeakoulun alumnisivustolla ja liitteessä 2 on kuvakaappaus ilmoituksesta. Olen vaalinut tutkittavien anonymiteettiä tarkasti. Alumnit eivät ole tunnistettavissa tutkimuksesta. Olen jättänyt tutkimuksen ulkopuolelle tekijät, joista olisi mahdollista tunnistaa yksilöitä.

5 Korkeakoulutuksen mahdollistamat urapolut

5.1 Havaintoja LinkedIn-profiileista

Tämä tulosluku on jaettu neljään alalukuun. Tarkastellaan ensin yleisiä havaintoja LinkedIn-profiileista sekä analysoidaan alumnien uria tehtävänimikkeiden ja profiilien otsikotietojen avulla. Sosiaalisen median alustana LinkedInissä on mahdollisuus myös verkostoitua, joten toisessa alaluvussa tarkastellaan alumnien sosiaalisia verkostoja. Kolmannessa alaluvussa tarkastellaan urasiirtymiä ja -liikkuvuutta. Viimeisessä alaluvussa puolestaan tarkastellaan alumnien sijoittumista niin kotimaassa kuin ulkomaillakin.

Yleisenä havaintona voidaan todeta, että profiileissa oli usein kerrottu työkokemuksista sanallisesti esimerkiksi mainittu keskeisimmät opitut taidot tai kuvailtu yritystä, jossa henkilö oli työskennellyt. Lisäksi monessa kuvattiin kenelle missäkin tehtävässä oltiin vastuussa, kuten esimerkiksi ”raportoin toimitusjohtajalle”. Osassa profiileja henkilöt käyttivät tarinan voimaa ja kuvasivat taidokkaasti mitä olivat saaneet aikaan yrityksessä. Esimerkiksi joissain profiileissa oli kuvattu yrityksen kasvutarinaa, laajentumista ulkomaille tai esitelty suurimmat projektit. Muutamilla oli linkkejä esimerkiksi portfolioihin tai uutisointiin liittyen omiin työprojekteihin tai saavutuksiin. Osalla oli yhteystiedot profiilitekstissä mainittuna.

Aineistoa kerätessä otin talteen alumnien nykyiset tehtävänimikkeet, jotka löytyvät listatuna liitteessä 1. Joitakin nimikkeitä oli useampia, joten listausta on tiivistetty niin, että jokainen nimike mainitaan vain kerran. Nimikkeitä oli valtava määrä, joten muodostin niistä erilaisia ryhmiä. Valitsin hakusanoja ja -perusteita ja etsin kuinka monta kertaa sana esiintyy nimikkeissä. Osa hakusanoista kuvaa alumnin asematasoa organisaatiossa ja osa taas tehtävänsisältöä. Keskeisimmät havainnot on esitelty taulukossa 5. Valtaosa nimikkeistä oli englanniksi LinkedInissä, mikä havaitaan myös taulukosta. Tulkinnoissa tulee huomioda, että pelkät tehtävänimikkeet eivät kerro paljoa työn todellisesta luonteesta, mutta tässä yhteydessä analyysi perustuu vain nimikkeisiin.

Taulukko 5 Alumnien nykyisiä tehtävänimikkeitä

| <i>Hakusana tai -peruste</i> | <i>Osumia (kpl)</i> |
|------------------------------|---------------------|
| <i>manager</i> | 163 |
| <i>director</i> | 47 |
| <i>managing director</i> | 13 |

| <i>Hakusana tai -peruste</i> | <i>Osumia (kpl)</i> |
|-----------------------------------------------|---------------------|
| <i>head of</i> | 37 |
| <i>vice president/ VP</i> | 9 |
| <i>senior</i> | 64 |
| <i>chief</i> | 8 |
| <i>lead</i> | 20 |
| <i>päällikkö</i> | 7 |
| <i>johtaja</i> | 4 |
| <i>3 kirjaimiset alkaa C ja päättyy O</i> | 35 |
| <i>specialist/ asiantuntija</i> | 35 |
| <i>entrepreneur/ yrittäjä/ founder/ owner</i> | 33 |
| <i>consultant/ konsultti</i> | 25 |
| <i>controller</i> | 30 |
| <i>accountant/ auditor</i> | 6 |
| <i>finance</i> | 21 |
| <i>researcher</i> | 13 |
| <i>lecturer/ opettaja/ teacher</i> | 15 |
| <i>board member</i> | 8 |
| <i>marketing</i> | 29 |
| <i>sales</i> | 26 |
| <i>supply chain</i> | 5 |
| <i>sustainability/ vastuullisuus</i> | 4 |
| <i>strategy</i> | 6 |
| <i>business development</i> | 8 |
| <i>HR/ human resources/ payroll</i> | 12 |
| <i>project</i> | 22 |

Kuten taulukosta 5 havaitaan, yleisin sana tehtävänimikkeissä on manager (163 kpl), mikä viittaa siihen, että monet työskentelevät jonkin asteisessa johtotehtävissä. Muita johtotehtäviin viittavia sanoja ovat director, head of, vice president/VP, chief, lead, päällikkö, johtaja ja kolmikirjaimiset lyhenteet. Näitä on yhteensä 330 kpl, mikä vastaa noin puolta koko aineistosta. Vain 2 % alumneista työskentelee managing director -nimikkeellä, joka voidaan tulkita toimitusjohtajan tehtäväksi. Hallituksen jäseniä oli 8 kpl. Asiantuntijatasoisia tehtäviä ovat ainakin specialist-hakusanan sisältävät nimikkeet. Toisaalta monet eri nimikkeet voidaan katsoa asiantuntijatehtäväksi, vaikka niissä ei mainitaisi asiantuntija-sanaa. Senior-etuliitteen omaavat tittelit voidaan tulkita urallaan jo pidemmälle edenneiksi asiantuntijoiksi. Kahdessa nimikkeessä mainittiin sekä specialist-

että senior-hakusanat. Yrittäjyyteen viittaaviin nimikkeisiin lasken mukaan hakusanat entrepreneur, yrittäjä, owner ja founder, ja näitä on yhteensä 33 kpl. Konsulttina toimi 4 % alumneista. Tutkijoita oli 13 kpl ja opetustehtävissä työskenteli 15 kpl.

Tunnistin asematason lisäksi erilaisia työtehtäviin ja pääaineisiin liittyviä hakusanoja, joiden avulla sain ryhmiteltyä laajaa nimikkeiden kirjoa. Laskentatoimen työtehtäviin kuuluvat finance, controller, acountant ja auditor -hakusanat sisältävät nimikkeet, joita oli yhteensä 57 kpl. Markkinointitehtävissä oli ainakin 29 alumnia ja myyntitehtävissä 26 alumnia. Toimitusketju sanana oli mainittu vain viidessä nimikkeessä. Etsin myös vastuullisuuteen liittyviä titteleitä, mutta niitä oli vain 4 kpl. Strategia- ja liiketoiminnan kehitystyötä tekeviä oli yhteensä 14 kpl. Henkilöstöhallintoon viittavia nimikkeitä oli 12 kpl. Nykyajan nopeisiin reaktioihin liittyen etsin myös kuinka moni tekee nimiketasolla projektitöitä. Heitä löytyi 22 kpl.

Kolmikirjaimisia C-alkuisia ja O-loppuisia nimikkeitä oli 35:llä henkilöllä, mikä on ylittävä vähän. Tarkat nimikkeet olivat CDO, CEO, CFO, COO ja CRO. CEO-tittelillä työskenteli 17 kpl, CFO-tittelillä 14 kpl, COO-tittelillä 2 kpl ja CRO- ja CDO-titteleillä molempia 1 kpl. Nämä johtopositiot jakautuvat melko tasaisesti eri vuosina valmistuneiden kesken. Reilu 37 % ylimmässä johdossa työskentelevistä oli vuonna 2012 valmistuneita. Toiseksi eniten heitä oli vuonna 1992 valmistuneissa ja vain muutama 2017 valmistuneista. Suurimmalla osalla (17 kpl) oli pääaineena laskentatoimi ja rahoitus. Seitsemällä pääaineena oli markkinointi ja neljällä johtaminen ja organisointi. Lopuilla oli pääaineena taloustiede (2 kpl), tietojärjestelmätieteet (2 kpl), yritys juridiikka (1 kpl), kansainvälinen liiketoiminta (1 kpl) ja talousmaantiede (1 kpl). Laskentatoimen pääaineesta valmistuneita on aineistossani yhteensä 163 kpl, joten 10,4 % heistä työskentelee ylimmässä johdossa. Vastaavat luvut markkinoinnin pääaineesta ovat 154 kpl ja 4,5 %. Johtamisen pääaineesta valmistuneita puolestaan on 75 kpl, joten 5,3 % heistä on näissä tehtävissä. Toisin sanoen laskentatoimen ekonomit päätyvät todennäköisimmin ylimpään johtoon pääaineen sisällä vertailtuna.

Nimikkeiden laaja kirjo kuvaa hyvin nykytyöelämän piirteitä, joihin lukeutuvat mosaiikkisuus, proteaanisuus ja prekariaarisuus. Toisaalta se myös kuvaa monialaista tehtäväkenttää, jonka kaupallisen alan yliopistokoulutus mahdollistaa. Samalla tutkinnolla on mahdollista työllistyä hyvin erilaisiin ja eri tasoisiin tehtäviin, mikä on generalistialoille tyypillistä. Vain tehtävänimikkeisiin perustuvalla analyysillä on haastava sanoa, mitkä

tehtävistä ovat koulutusta vastaavia tehtäviä. Toisaalta generalistialoilla on haastavampaa määritellä oman alan tehtäviä kuin professionaaloilla. Voidaan kuitenkin olettaa korkeakoulutuksen mahdollistaneen monipuolisen tehtäväkentän, vaikka on todennäköistä, että aiemmalla työkokemuksellakin on ollut oma merkityksensä.

Nykyisten tehtävänimikkeiden lisäksi tein havaintoja profiilien otsikoista, jotka sijaitsevat LinkedIn-profiilissa heti nimen alapuolella. Otsikkoon on mahdollista kirjoittaa valitsemansa lyhyt kuvaus itsestään ja osaamisestaan. Otsikko toimii eräänlaisena käyntikorttina osaamiselle, jonka esimerkiksi rekrytoijat saattavat lukea. Tein havaintoja otsikkoteksteistä ja ryhmittelin niitä erilaisiin ryhmiin, jotka on koottu taulukkoon 6. Tehtävänimike-ryhmässä ovat profiilit, joissa oli otsikkotekstissä mainittu vain nykyinen tehtävänimike ja mahdollisesti organisaatio, jossa työskentelee. Avainsanoja/kuvaus-ryhmässä ovat profiilit, jotka olivat listanneet osaamiseensa liittyviä avainsanoja kuten ”lean management”, ”content marketing” ja ”strategy” tai muuten kuvanneet osaamistaan otsikkotekstissään. Yleisenä havaintona voidaan vielä todeta, että molemmat avainsanat ja kuvaukset olivat lähes poikkeuksetta englanniksi. Seitsemässä profiilissa ei ollut otsikkotietoja lainkaan, mutta muut olivat hyödyntäneet otsikointia profiileissaan.

Taulukko 6 Havaintoja LinkedIn-profiilien otsikoista

| <i>Otsikkoryhmä</i> | <i>Osumia (kpl)</i> |
|-----------------------------------------------|---------------------|
| <i>Tehtävänimike ja/ tai organisaatio</i> | 539 |
| <i>Avainsanoja/ kuvaus osaamisesta</i> | 31 |
| <i>Koulutus/ tutkinto mainittu</i> | 10 |
| <i>Tyhjä otsikkokenttä</i> | 7 |
| <i>Mainitsee etsivänsä töitä</i> | 5 |
| <i>Tehtävänimike & avainsanoja/kuvaus</i> | 582 |

Kuten taulukosta 6 havaitaan, valtaosalla (93 %) oli otsikossa tehtävänimike mainittuna. Myös erilaisia avainsanoja on hyödynnetty paljon, mikä saattaa lisätä profiilin houkuttelevuutta esimerkiksi työmarkkinoilla. Vain 5 alumnia oli maininnut etsivänsä töitä, mikä on yllättävän vähän. Tältä pohjalta voidaan päätellä, että vain viisi alumneista etsii aktiivisesti uusia haasteita. Täyttä varmuutta ei kuitenkaan tällä menetelmällä saada siitä, kuinka moni todellisuudessa etsii töitä. Käymänsä koulutuksen tai suorittamansa tutkinnon oli maininnut vain 10 alumnia, mikä vastaa alle 2 % aineistosta. Voidaan päätellä, ettei koulutuksen mainitsemista pidetä relevanttina otsikkotietona. Tärkeämpänä pidetään

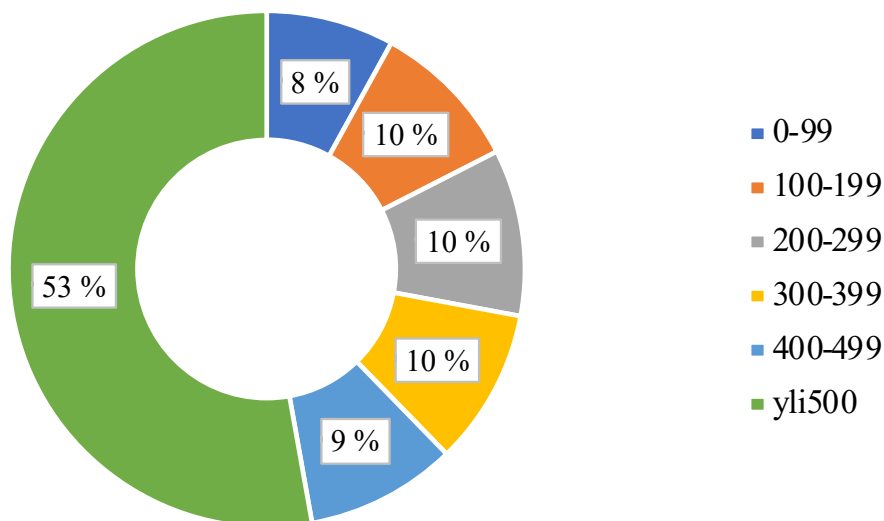
kuvata nykyistä työtehtävää ja muuta osaamista. Objektiiivisella tarkastelulla on kuitenkin haastavaa sanoa, kertooko tämä siitä, etteivät alumnit arvostaisi koulutustaan.

Yhdellä oli otsikossa maininta, että hän oli tällä hetkellä äitiyslomalla. Pidän kuitenkin todennäköisenä, että useampi kuin yksi alumni olisi perhevapailla, sillä esimerkiksi viisi vuotta valmistumisen jälkeen keskimääräinen perhevapaalla oloaika on 10,3 kk (Suomen Ekonomit 2021). On mahdollista etteivät kaikki mainitse sitä LinkedIn-profiilissaan, sillä se on ensisijaisesti työprofiili eikä sinne ole tarvetta jakaa henkilökohtaisen elämän tapahtumia.

5.2 Sosiaalisen verkoston tuomat mahdollisuudet

Yksi tapa tutkia vaikuttavuutta on tarkastella sosiaalisia verkostoja, jotka alumnit ovat itselleen luoneet. LinkedIn tarjoaa tähän oivan mahdollisuuden, joten taulukoin alumnien verkostojen lukumäärät. LinkedIn kertoo alle 500 henkilöiden verkostot lukuina ja siitä suuremmat ilmoittaen vain ”yli 500”, joten olen hyödyntänyt tätä samaa mitta-asteikkoa tutkimuksessani.

Kuviosta 10 havaitaan, että hieman yli puolella (53 %) alumneista on yli 500 henkilöä verkostossaan. Valtaosalla (83 %) on kuitenkin yli 200 henkilöä verkostossaan. Vain 8 prosentilla alumneista oli alle 100 henkilöä verkostossaan. Kolmella henkilöllä verkostossa oli 0 henkilöä, joten he eivät todennäköisesti käytä LinkedIniä aktiivisesti tai vaihtoehtoisesti he ovat saattaneet luoda profiilin vasta äskettäin. Yhteenvetona voidaan todeta suurimman osan aineistoni kauppatieteilijöistä olevan verkostoituneita laajasti.



Kuvio 10 Alumnien sosiaalisen verkoston laajuus

Alumneja joilla on yli 500 henkilöä verkostossaan on 328 kpl eli 53 % alumneista. Heistä suurin osa (43 %) on vuonna 2017 valmistuneita. Vuonna 2012 valmistuneita puolestaan neljäsosa ja 16 % sekä vuonna 2002 että 1992 valmistuneita. Johtopäätöksenä voidaan todeta 2010-luvulla valmistuneiden olevan aktiivisimpia verkostoitujia. Toisaalta nuoremmat sukupolvet ovat yleisesti ottaenkin aktiivisempia sosiaalisen median käyttäjiä, joten osa 2010-luvun verkostoitumisinnokkuudesta saattaa selittyä myös sillä. Lisäksi voidaan pitää todennäköisenä, että 2010-luvulla hyödyntävät LinkedIniä enemmän työhaussa kuin aiemmin valmistuneet. Aiemmin valmistuneille työnhaku ei välttämättä ole enää niin ajankohtaista. Sukupuolten välillä tarkasteltuna ei ole havaittavissa selkeitä eroavaisuuksia. Yli 500 henkilön laajuisen verkoston omaavista 53,9 % on miehiä ja loput naisia, joten kummatkin sukupuolet ovat yhtä aktiivisia verkostoitujia.

Tutkimushetkellä ulkomailla työskentelevillä on verkostossaan vähintään 180 henkilöä ja valtaosalla yli 500 henkilöä. Tästä voidaan päätellä verkostojen olevan yksi mahdollinen vaikuttava tekijä kansainväliseen uraan. Pidän todennäköisenä, että LinkedIniä käyttävät alumnit ovat kiinnostuneita työelämästä ja työurastaan, sillä he ovat halunneet luoda profiilin LinkedIniin. Lisäksi uskon uraorientoituneiden ihmisten olevan aktiivisempia LinkedInin käyttäjiä ja verkostoitujia. Omien verkostojen lisäksi LinkedInissä voi liittyä erilaisiin ryhmiin, jotka tarjoavat lisämahdollisuuksia verkostoitua tai esimerkiksi etsiä työpaikkoja. Suomen Ekonomieilla on oma ryhmänsä LinkedInissä, jossa on tällä hetkellä maaliskuussa 2023 yli 18 tuhatta jäsentä.

5.3 Urapolut täynnä siirtymiä

Uraisiirymät sekä uraliikkuvuus ovat jatkuvassa kasvussa, mikä on havaittavissa aineistostani. Tarkastellaan ensimmäisenä roolin vaihtoon liittyviä urasiirtymiä, joita Louis (1980) tunnistaa viisi erilaista. Tarkastelin näitä siirtymiä LinkedIniin listattujen tehtävänimikkeiden ja organisaatioiden avulla. Ensimmäiseen siirtymään olen sisällyttänyt 100 prosenttia aineistosta, sillä kaikki ovat valmistuneet ja näin ollen kuuluvat tähän joukkoon. Louisin (1980) mukaan ensimmäiseen siirtymään voi kuulua myös esimerkiksi paluu vanhempainvapaalta, mutta tätä minun ei ollut mahdollista tutkimusmenetelmälläni varmentaa, eikä se liity varsinaisesti työuran kuvaamiseen.

Toinen urasiirtymä pitää tutkimuksessani sisällään henkilöt, jotka ovat siirtyneet roolista toiseen saman organisaation sisällä kerran tai useammin. Eli jos henkilö on profiilissaan maininnut useita tehtävänimikkeitä samassa organisaatiossa, olen laskenut hänet mukaan

tähän ryhmään. Valtaosalla (78%) oli tällaista organisaation sisällä tapahtuvaa liikehdintää uralla eli toisin sanoen sisäistä liikkuvuutta oli paljon. Sisäinen liikkuvuus viittaa siihen, että horisontaalisia urasiirtymiä on paljon. Siirtymät voidaan nähdä myös organisaatioiden kannalta mahdollisuutena tarjota työntekijöille mahdollisuuden uramenestykseen. (De Vos ym. 2008.)

Vielä suurempi osa (93 %) oli siirtynyt urallaan organisaatiosta toiseen joko kerran tai useammin. Nämä kuuluvat kolmanteen urasiirtymään, jota voidaan liikkuvuustermistössä kutsua myös ulkoiseksi liikkuvuudeksi. Ulkoista liikkuvuutta on myös palkansaaajasta yrittäjäksi siirtyminen (Pyöriä 2020), mutta tässä tarkastelutavassa yrittäjät luokitellaan omaksi ryhmäkseen. Ulkoisten siirtymien suuren määrän voidaan katsoa kertovan proteaanisista urista, jolloin yksilöt ovat onnistuneet luomaan omannäköisiä työuria. Toisaalta ne voivat viitata myös nykytyöelämään epävarmuuteen, sillä taustalla voi olla myös esimerkiksi irtisanomisista johtuvia siirtymiä. Tässä tutkielmassa ei pystytä varmentamaan siirtymien taustatekijöitä, vaan keskitytään niiden objektiiviseen tarkasteluun.

Neljänteen urasiirtymään kuuluvat alanvaihtajat ja yrittäjänä työskennelleet. Yrittäjyys ja monimuotoinen tapa tehdä työtä korostuvat erityisesti nykypäivän työurissa, siksi halusin tarkastella näitä. Päätin laskea tähän neljänteen urasiirtymään mukaan kaikki, jotka työskentelivät tällä hetkellä yrittäjinä sekä ne jotka olivat jossakin kohtaa uransa varrella työllistäneet itse itsensä. Yrittäjiksi olen laskenut henkilöt, joiden työkokemuksiin oli listattu LinkedInissä oma yritys, johon viitattiin esimerkiksi ”self-employed”-termillä tai mainittiin toiminimi työkokemuksissa. Halusin tutkia, kuinka moni oli edes jossakin kohtaa työskennellyt yrittäjänä. Alanvaihtajiksi puolestaan laskin henkilöt, jotka työskentelivät tällä hetkellä tittelin perusteella aivan erilaisissa tehtävissä kuin missä muut kaupallisella alalla työskentelevät. Mikäli henkilö työskenteli nykyisin esimerkiksi psykologina ja valmistunut psykologian maisteriksi kauppatieteiden tutkinnon jälkeen, laskin hänet alanvaihtajaksi. Lisäksi alanvaihtajia ovat henkilöt, jotka ovat aiemmin käyneet jonkin toisen koulutuksen ja sittemmin vaihtaneet kaupalliselle alalle.

Yrittäjiä ja alanvaihtajia oli yhteensä 94 henkilöä, mikä vastaa 15 % alumneista. Lukumäärällisesti 10 oli alanvaihtajia ja 85 yrittäjiä. Yksi alanvaihtajista työskentelee myös yrittäjänä, joten hänet on huomioitu molemmissa ryhmissä. Kolme alanvaihtajista on kouluttautunut jollekin muulle alalle ennen kauppakorkeaan siirtymistä. Muut ovat vaihtaneet alaa kaupalliselta puolelta pois. Mielenkiintoinen fakta on, ettei yhdelläkään alanvaihta-

jalla ole ulkomaan työjaksoja urapolullaan. Voidaan pitää todennäköisenä, ettei aika ole riittänyt kaikkeen useampien tutkintojen suorittamisen lisäksi. Alanvaihtajien keskuudessa yleisimmät pääaineet olivat johtaminen ja organisointi sekä laskentatoimi ja rahoitus. Molempien edustajia löytyi 4 kpl. Loput kaksi olivat markkinoinnista ja tietojärjestelmätieteestä valmistuneita. Alanvaihtajilla oli ollut keskimäärin 6,5 työnantajaa ja 7,6 tehtävänimikettä tähänastisen uransa aikana. Valtaosa (70 %) heistä on 2010-luvulla valmistuneita, mikä on melko yllättävää.

Voidaan päätellä kauppatieteilijöiden olevan tyytyväisiä tutkintoonsa, koska alanvaihtajia on vain muutamia. Yrittäjiä oli 14 % alumneista. Yleisin pääaine yrittäjien keskuudessa on ollut markkinointi. Mielenkiintoista on, että yrittäjiin kuuluvista 11 henkilöä asui tällä hetkellä ulkomailla. Tästä voidaan päätellä, ettei Suomea pidetä houkuttelevana kohteena yrittäjien keskuudessa. Toisaalta vaadittaisiin lisätutkimuksia, jotta ymmärrettäisiin todellisia syitä ulkomaille muuton taustalla. Viidenteen ryhmään eli työelämästä jo poistuneisiin ei kuulunut yksikään otoksesta.

Vertailtaessa Suomen Ekonomien (2021) tutkimustuloksiin havaitaan, että omassa otoksessani yrittäjiä on prosentuaalisesti enemmän. Turun yliopiston vastaajista 2,7 % ansaitsi koko toimeentulonsa tai suurimman osan siitä yrittäjänä tai freelancerina. Vastaava luku koko Suomen vastaajista oli 5,5%. On mahdollista, etteivät yrittäjät kuulu Ekonomiliiton, mikä voi osaltaan selittää heidän pientä edustustaan tutkimustuloksissa. Silti molemmat prosenttiosuudet olivat mielestäni yllättävän pieniä. Toisaalta tutkimuksessani monet ovat luoneet uraa pitempään kuin viisi vuotta, kuten Suomen Ekonomien selvityksessä, joten tuloksia ei täysin voi vertailla keskenään. Lisäksi olen omassa aineistossa laskenut yrittäjien joukkoon nykyisten yrittäjien lisäksi jossain vaiheessa uraansa tai yhtäaikaisesti muun työtehtävän kanssa yrittäjinä toimineet, mikä heikentää tulosten vertailukelpoisuutta.

Olin kiinnostunut tietämään, kuinka monta eri työnantajaa ja tehtävänimikettä alumniensa urapoluille on kertynyt. Pyrin näiden avulla ymmärtämään kuinka paljon siirtymiä kertyy uran varrelle ja onko selkeitä eroja havaittavissa näissä määrissä eri vuosina valmistuneiden välillä. Lisäksi halusin tietää onko esimerkiksi täysin organisatorisia uria vielä olemassa. Työnantajia oli keskimäärin 5,3 kpl/henkilö ja tehtävänimikkeitä 7,8 kpl/henkilö koko aineistossa. Näin ollen oikeastaan kaikki urat ovat rajattomia eli monimuotoisia, sillä työnantajia on useita. Eri työnantajia alumneilla oli 0-23 kpl/henkilö ja tehtävänimik-

keitä puolestaan 0-26 kpl/henkilö. Selkeällä enemmistöllä (60 %) työnantajia on ollut tähänastisella urapolulla 0-5 kpl. Puolestaan eri nimikkeitä on ollut enemmistöllä (50 %) 6-10 kpl. Aineistoon sisältyi myös 3 profiilia, jossa ei ollut yhtäkään työnantajaa tai tehtävänimikettä mainittuna.

Eri vuosina valmistuneiden välillä ei ole havaittavissa selkeitä eroja työnantajien tai tehtävänimikkeiden lukumäärissä. Taulukosta 6 havaitaan, että 2010-luvulla valmistuneilla lukumäärät ovat hieman suuremmat kuin aiemmin valmistuneilla. Herkästi tästä voidaan päätellä siirtymien lisääntyneen ja liikkuvuuden kasvaneen. Kuitenkin ainakin osa 2010-luvulla valmistuneiden liikkuvuudesta selittyy opiskelusta työelämään siirtymiseen liittyvällä alkuliikkuvuudella (Lähteenmäki 1992, 26-27), kun omaa paikkaa työelämässä vielä etsitään ja siirtymiä tulee useampia. Puolestaan reilu 20 vuotta sitten valmistuneilla ura on oletettavasti jo vakiintuneemmassa tilassa, jolloin siirtymien määrä vähenee luonnostaan.

Taulukko 7 Työnantajien ja tehtävänimikkeiden keskiarvot

| Valmistumisvuosi | Työnantaja keskimäärin (kpl) | Tehtävänimikkeitä keskimäärin (kpl) |
|------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| 1992 | 4,8 | 7,3 |
| 2002 | 4,6 | 7,1 |
| 2012 | 5,2 | 7,7 |
| 2017 | 5,8 | 8,3 |

On myös mahdollista, että 2010-luvulla valmistuneet ovat aktiivisempia LinkedInin käyttäjiä ja ovat lisänneet profiileihinsa enemmän tietoja kuin aiemmin valmistuneet. Erityisesti jos 2010-luvulla valmistuneet hyödyntävät LinkedIniä työnhaussa, ovat he varmasti listanneet tarkasti kaiken työkokemuksensa profiileihin. Vastavalmistuneet ovat todennäköisemmin listanneet esimerkiksi kesätyöt tai muut opiskeluaajan mahdollisesti määräaikaiset työkokemukset LinkedIniin. Nämä osaltaan nostavat lukumääriä. Todellisuudessa on kuitenkin epätodennäköistä, että jokainen alumni olisi listannut joka ikisen urasiirtymän LinkedIniin. Tuleekin huomioida, että alumnit hyödyntävät LinkedIniä eri tarkoituksiin, jolloin sen käyttötavoissakin on eroavaisuuksia. Osa varmasti päivittää LinkedIniä aktiivisesti, kun taas osa on passiivisempia käyttäjiä.

Tarkasteltaessa sukupuolten välisiä eroavaisuuksia havaitaan, että naisilla liikkuvuutta on enemmän verrattuna miehiin. Koko aineiston naisilla on ollut keskimäärin 5,5 työnantajaa

ja 8,0 nimikettä. Miehillä on ollut keskimäärin 5,0 työnantajaa ja 7,6 nimikettä. Olin hie-
man yllätynyt tästä, sillä olisin ajatellut miehillä olevan enemmän liikkuvuutta. Ennako-
oletukseni oli, että naisilla olisi liikkuvuutta vähemmän esimerkiksi vanhempainvapaiden
takia. Ainakin perinteisesti naisten työelämään tulee enemmän katkoja perhevapaiden ta-
kia, mikä osaltaan voi joillakin hidastaa etenemistä uralla. Tutkimuksessani on kuitenkin
paljon uransa alkuvaiheilla olevia, jolloin perhevapaat eivät ole välttämättä vielä edes
ajankohtainen kysymys. Toisaalta työnantajien ja nimikkeiden suuri lukumäärä voi ker-
toa myös siitä, ettei vakituisia työsuhteita tarjota nuoremmille työnhakijoille esimerkiksi
edellä mainittujen perhevapaiden takia.

Perinteisellä uralla liikkuvuus on vähäistä ja työnantajia on 1-2. Tällaisia uria on
aineistossani 106 kpl. Tähän joukkoon olen laskenut mukaan henkilöt, joilla on vain 1-2
työnantajaa mainittuna profiilissaan. Heillä on tehtävänimikkeitä mainittu 1-15 kpl. Jos
taas perinteinen ura ajatellaan olevan vain niillä, joilla on sekä työnantajia että
tehtävänimikkeitä vain 1-2, niin tällaisia uria on 37 kpl. Tällöin lukumäärä on pienempi.
Rajattomia uria ovat loput eli tarkastelutavasta riippuen joko 514 kpl tai 583 kpl, mikä
vastaa 82,5 prosenttia tai 93,5 prosenttia koko aineistosta. Tarkastelutavasta riippumatta
valtaosa tutkimuksen urista on rajattomia. Tarkastelussa on hyödynnetty Sullivanin
(1999) perinteisen ja rajattoman uran vertailua (ks. taulukko 3).

Organisatorisia uria aineistossa oli vain 16 kpl. Nykyään organisatoriset urat ovat
tutkimusten valossa harvinaisempia, joten niiden pieni osuus ei yllättänyt. Tässä
yhteydessä organisatorisia uria katsotaan olevan henkilöillä, joilla on LinkedInissä 1 kpl
työnantajia ja 1 kpl tehtävänimikkeitä. Näistä 6 kpl oli valmistunut vuonna 1992, 4 kpl
vuonna 2002, 2 kpl vuonna 2012 ja 4 kpl vuonna 2017. Tulee myös muistaa, että 2010-
luvulla valmistuneet ovat olleet työelämässä vain muutaman vuoden, jolloin heidän
uransa saattavat vaikuttaa organisatorisilta tai perinteisiltä vielä tässä kohtaa. Muutaman
vuoden kuluttua tilanne saattaa kuitenkin olla erilainen.

Vertailtaessa Suomen Ekonomien (2021) tutkimustuloksiin olivat ne jokseenkin eroavat
omistani. Heillä viisi vuotta valmistumisen jälkeen keskimääräinen työnantajien luku-
määrä oli 2,3 kpl. Noin kolmasosa vastaajista oli työskennellyt yhtäjaksoisesti saman
työnantajan palveluksessa tai vaihtoehtoisesti yrittäjänä valmistumisesta lähtien. Omassa
tutkimuksessani vuonna 2017 valmistuneet edustavat vastaavaa viisi vuotta sitten valmis-
tuneiden joukkoa. Aineistossani heillä oli ollut keskiarvallisesti 5,8 työnantajaa ja 8,3 eri

tehtävänimikettä, mikä on merkittävästi enemmän kuin Ekonomien tutkimuksessa. Toisaalta tulee ottaa huomioon, että Ekonomien tutkimuksessa on oletettavasti otettu huomioon vain valmistumisen jälkeiset työpaikat. Omassa tutkimuksessani puolestaan on huomioitu jokainen LinkedIniin kirjattu työpaikka ja työnantaja olivat ne sitten ennen tai jälkeen valmistumisen. Tuloksia vertaillessa tulee lisäksi huomioida vastausprosenttien erot. Omassa tutkimuksessani tavoitin reilu 60 % tutkimusjoukosta, kun taas Ekonomiliiton kysely tavoitti reilu 30 % joukosta.

5.4 Sijoittuminen kotimaahan ja ulkomaille

Aineistoni alumneista noin 90 % vaikuttaa kotimaassa ja loput ulkomailta. Ulkomailta työskentelevien voidaan ajatella kuuluvan koulutus- tai osaamisviennin pariin. Sijoittumisen olen päätellyt LinkedIn profiilissa mainittavasta nykyisestä sijainnista. Profiilissa on mahdollista valita sijainniksi maa tai paikkakunta. Olen huomionnut sijainnin siten, miten alumnit ovat sen ilmoittaneet profiilissaan.

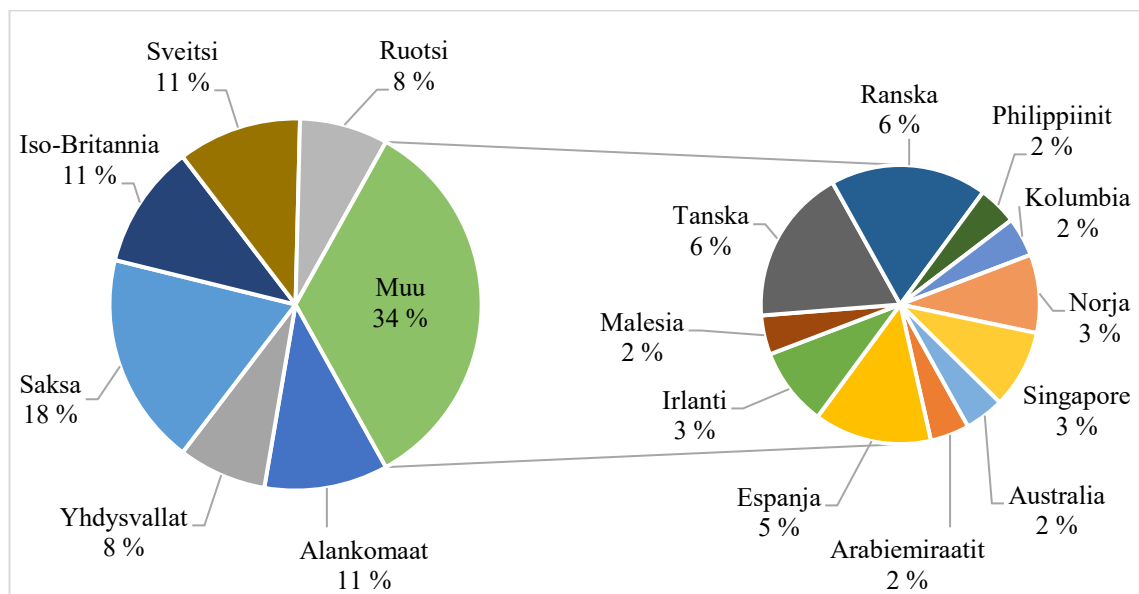
Kotimaassa olevista valtaosa (87,8 %) oli ilmoittanut sijaintinsa paikkakunnan. Kuitenkin 68:lla alumnilla sijaintina oli Suomi ilman paikkakuntatietoa, joten heidän tarkkaa sijaintia ei voida tietää. Paikkakuntansa kotimaassa kertoneet jakoutuivat 30 eri paikkakunnalle (Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Hämeenlinna, Jyväskylä, Kaarina, Kerava, Kokkola, Kuopio, Kärjenkoski, Loimaa, Maarianhamina, Merikarvia, Naantali, Nummela, Pirkkala, Pori, Porvoo, Rauma, Rovaniemi, Rusko, Salo, Savonlinna, Seinäjoki, Tampere, Tornio, Turku, Vaasa, Vantaa, Vihti).

Lista eri paikkakunnista on melko pitkä. Kuitenkin 78 % kotimaassa olevista ilmoitti sijainnikseen Pääkaupunkiseudun tai Varsinais-Suomen. Pääkaupunkiseutuun kuuluviksi olen hahmottanut Espoon, Helsingin, Hyvinkään, Kerava, Nummelan, Vihdin ja Vantaan. Puolestaan Varsinais-Suomeen kuuluvia ovat Loimaa, Naantali, Rusko, Salo ja Turku. Pääkaupunkiseudulla on 51 % kotimaassa asuvista ja 46 % koko aineistosta. Varsinais-Suomessa taas on 27 % kotimaassa asuvista ja 24 % koko aineistosta. Toki tulee huomioida, että aineistossa on 68 henkilöä joiden tarkkaa sijaintia kotimaassa ei voida tietää. Nämä saattaisivat muuttaa tilannetta.

Vertailtaessa Suomen Ekonomien (2021) tutkimustuloksiin havaitaan niiden olevan linjassa omien löydöksieni kanssa. Järjestö kartoitti työpaikan sijaintia maakuntatasolla. Myös heidän tuloksissaan valtaosa vastaajista työskenteli kyselyhetkellä Pääkaupunki-

seudulla. Nimittäin 58,6 % vastaajista työskenteli Uudellamaalla. Toiseksi eniten työskentely tapahtui opiskelupaikkakunnan lähetyvillä, sillä 20,5 % vastaajista työskenteli Varsinais-Suomessa. Tämä tulos on myös hyvin lähellä omaa tulostani. Näiden tutkimustulosten valossa voidaan päätellä, että Turussa opiskelleet ovat melko sitoutuneita opiskelupaikkakuntaansa. Aivan aukotonta päätelmää ei kuitenkaan voida opiskelupaikkakuntaan sitoutuneisuudesta tehdä, sillä osa aineistoni alumneista on valmistunut Turun kauppakorkeakoulun Porin yksiköstä.

Ulkomailla työskenteli 5,1 % Suomen Ekonomien (2021) kyselyyn vastanneista. Puolestaan oman tutkimukseni alumneista suurempi osa työskenteli ulkomailla, sillä 10,4 % alumneista eli 65 henkilöä kertoi olevansa ulkomailla tällä hetkellä. Ulkomailla työskentelevät alumnit ovat 15 eri maassa, joihin lukeutuvat Alankomaat, Arabiemiraatit, Yhdysvallat, Espanja, Saksa, Irlanti, Iso-Britannia, Malesia, Tanska, Sveitsi, Ranska, Filippiinit, Kolumbia, Norja, Ruotsi, Singapore ja Australia. Kuviossa 11 on havainnollistettu alumniensa jakautumista ympäri maailmaa.



Kuvio 11 Ulkomailla työskentelevien alumniensa sijoittuminen

Eniten alumneja on Saksassa, jossa on 18 % ulkomailla työskentelevistä. Jaetulla toisella sijalla ovat tasaluvuin (11 %) Alankomaat, Iso-Britannia ja Sveitsi. Näissä kaikissa on seitsemän alumnia. Kolmanneksi eniten alumneja asuu Yhdysvalloissa (8 %). Osa ulkomailla olevista oli kertonut kaupunkinsa maan lisäksi. Kaikki kaupungit ovat listattuna liitteessä 3.

Tutkimukseni pohjalta voidaan todeta nuorempien sukupolvien olevan innokkaampia ulkomailla työskentelijöitä. Nimittäin vuonna 2017 valmistuneista 30 alumnia kertoo nykyisen sijaintinsa olevan ulkomailla, mikä kattaa noin puolet kaikista ulkomailla asuvista. Vastaavasti vuonna 1992 valmistuneista vain 6 on ulkomailla. Vuoden 2012 alumneista 22 ja vuoden 2002 alumneista 7 on ulkomailla. Mahdollisesti uran alkuvaiheilla alumnit haluavat kerryttää kansainvälistä kokemusta ja palaavat myöhemmin takaisin Suomeen.

Ulkomailla työskentelevistä 57 % on naisia, joten heitä on pieni enemmistö. Kuitenkaan selkeitä eroja sukupuolten välillä ei ole havaittavissa. Pääaineittain tarkasteltuna eniten ulkomailla olevia on tietojärjestelmätieteestä (31 %), markkinoinnista (26 %), kansainvälisestä liiketoiminnasta (18 %) sekä laskentatoimesta ja rahoituksesta valmistuneita (15 %). Nämä prosenttiluvut on laskettu suhteessa kuinka moni 65:stä ulkomailla työskentelevästä on valmistunut mistäkin pääaineesta. Kiteytetysti tutkimukseni mukaan ulkomailla asuva Turun kauppakorkeakoulusta valmistunut ekonomi olisi vuonna 2017 tietojärjestelmätieteestä valmistunut nainen. Lukumääräisesti tällaisia henkilöitä löytyy 18 aineistostani.

Noin kymmenesosa alumneista on tällä hetkellä ulkomailla. Sen lisäksi lähes kolmasosa (29 %) on jossakin kohtaa urapolkuaan työskennellyt ulkomailla. Tarkastelin tutkimuksessani erikseen alumneja, jotka ovat työskennelleet aiemmin ulkomailla, mutta heidän nykyinen sijaintinsa on kotimaassa. Ulkomaan jaksoihin olen ottanut mukaan sekä lyhyemmät että pidemmät jaksot. Osalla kyseessä oli esimerkiksi työharjoittelu ulkomailla. Osa oli ollut kerran yhdessä maassa ja osa taas oli ollut useita kertoja eri maissa. Yleisin kohdemaahan ulkomaan jaksoilla oli Saksa. Saksassa oli työskennellyt 19 %. Toiseksi yleisin maa oli Yhdysvallat, jossa oli ollut 13 % ulkomailla työskennelleistä. Kolmannella sijalla oli Alankomaat, jossa oli työskennellyt 12 %.

Jossain vaiheessa urapolkuaan ulkomailla työskennelleistä 56 % oli työskennellyt vain yhdessä maassa. Keskiarvallisesti ulkomailla työskennelleet olivat olleet 1,7 eri maassa. Valtaosa oli tehnyt yhden työjakson ulkomailla ja moneen eri maahan sijoittuvat työjaksot olivat harvinaisempia. Kahteen eri maahan sijoittuvia ulkomaan työjaksoja oli 29 % ulkomailla työskennelleistä. Kolmessa eri maassa oli työskennellyt 11 %. Selkeästi harvinaisempia olivat yli kolmeen maahan sijoittuneet työjaksot. Vain 4 % oli työskennellyt neljässä tai useammassa eri maassa.

Yhteenvetona alumnien urapolkujen voidaan todeta olevan monimuotoisia ja rajattomia. Jos oletetaan korkeakoulutuksen mahdollistaneen alumnien urat, niin kauppätieteiden maisterin paperit ovat tarjonneet pääsyn lukuisiin eri tehtäviin ja asemiin. Useat työskentelevät johtotehtävissä ja urapoluille on mahtunut lukuisia siirtymiä. Alumnit ovat verkostoituneet laajasti ja todennäköisesti verkostot ovat vaikuttaneet positiivisesti heidän uriinsa. Alueellisella vaikuttavuudella voidaan viitata Turun kauppakorkeakoulun toiminta-alueeseen, jonka voidaan todeta olevan laaja. Alue ulottuu aina Turusta Manilaan saakka. Suurin osa toiminta-alueesta on Suomessa, sillä valtaosa alumneista työskentelee kotimaassa. Vajaa kolmasosa alumneista on sijoittunut Varsinais-Suomeen. Kymmenesosa puolestaan vaikuttaa tälläkin hetkellä ulkomailla ja lähes kolmasosa on vaikuttanut aikanaan ulkomailla.

6 Yhteenveto

6.1 Johtopäätökset

Tavoitteeni oli tutkia Turun kauppakorkeakoulun alumnien urapolkuja työelämän verkko-yhteisöpalvelu ja verkostoitumisväline LinkedInissä, ja sen avulla lisätä ymmärrystä korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta. Tutkielmassani on piirteitä arviointitutkimuksesta, jonka ensisijainen tavoite on lisätä ymmärrystä, eikä tarjota aukotonta näkemystä (Jokinen 2023). Tutkimuskysymykseni olivat:

Millaisia urapolkuja Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneilla on?

Mitä työurat voivat kertoa korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta?

Ensimmäinen tavoitteeni oli tutkia millaisia työuria Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneilla on ja aineistonkeruumenetelmäksi valitsin hieman kokeellisesti LinkedInin perinteisempien menetelmien sijaan. LinkedIn tarjosi nykyaikaisen tavan tarkastella työuria ja mahdollisti tutkimusjoukon saavuttamisen melko helposti. Koko tutkimusjoukkooni kuului melkein 1000 henkilöä, joten aineistonkeruuseen kului aikaa. Toisaalta se tuotti myös tulosta. Löysin yli puolet (63 %) tutkimusjoukosta LinkedInistä, mikä on todennäköisesti enemmän kuin mitä esimerkiksi kyselyn avulla olisin tavoittanut. Se osoittaa kauppatieteilijöiden olevan aktiivisia verkostoitujia ja uskon heidän näkevän verkostoissa mahdollisuuden myös työuran edistämiseen.

Toinen tavoitteeni oli pohtia, mitä urat kertovat korkeakoulutuksen vaikuttavuudesta. Vaikuttavuus on ilmiönä monimuotoinen ja sen todentaminen on haastavaa. Kuitenkin korkeakoulujen vaikuttavuuden tuloksellisuutta tulisi kyetä mittaamaan ja arvioimaan esimerkiksi julkisen rahoituksen takia. Olen analysoinut koulutuksen vaikuttavuutta alumnien urapolkujen avulla, sillä työllistymistä koulutusta vastaavaan tehtävään pidetään koulutuksen vaikuttavuuden kuvaajana (Väisänen ym. 2015).

Turun kauppakorkeakoulussa ei ole aiemmin tehty vastaavalla aineistonkeruun menetelmällä tutkimusta alumnien urapoluista. Alumneja on melko haastava tavoittaa valmistumisen jälkeen, minkä takia valitsin tutkimusalustaksi LinkedInin. Toki osaltaan alumnien urapolkuja on tutkittu esimerkiksi Aarresaaren uraseurannan avulla. Myös Ekonomiliiton kyselytutkimukset tutkivat Turun kauppakorkeakoulusta valmistuneiden uria. Oma tutkimukseni tarkastelee urapolkuja uudella menetelmällä.

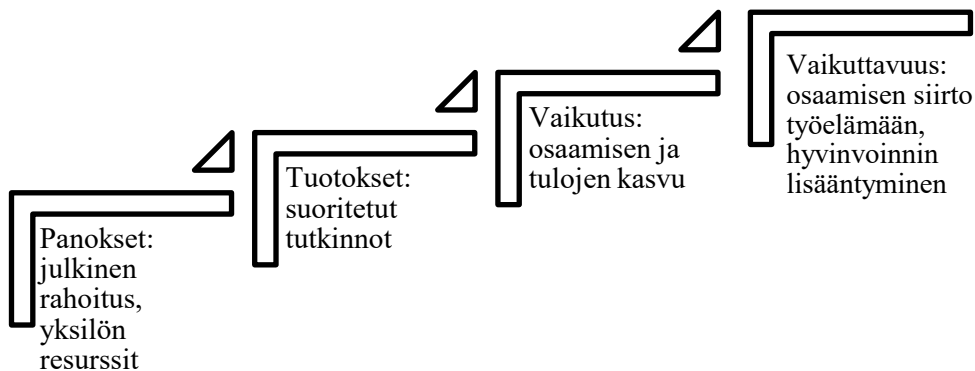
Turun kauppakorkeakoulun nettisivuilla todetaan opinahjon tarjoavan oppimisympäristön, ”joka on tulevaisuusorientoitunut, yhteiskunnallisesti tiedostava ja monipuolisen kansainvälinen” (Turun kauppakorkeakoulu: Opiskelu). Tutkimukseni mukaan valtaosa on työllistynyt valmistumisen jälkeen oman alan töihin ja edennyt urallaan, joten voidaan tulkita tämä lupaus lunastetuksi siltä osin. Objektiivisesti tarkasteltuna Turun kauppakorkeakoulu on onnistunut kouluttamaan monipuolisesti erilaisiin tehtäviin, joista osa sijaitsee myös ulkomailla. Toki työllistymiseen vaikuttavat lukuisat tekijät aina tutkinnosta sattumaan, eikä tällä menetelmällä pystytä kausaalisuuksia varmentamaan.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen olen vastannut luvussa 4 kuvaamalla erilaisia havaintoja alumniurapoluista. Yhteenvetona voidaan todeta suurimman osan urista olevan niin sanotusti rajattomia, joissa siirtymiä on enemmän kuin perinteisissä urissa (Arthur & Rousseau 1996; Sullivan 1999). Tutkimukseni mukaan Scheinin (1971) kuvaamia organisatorisia uria on vain harvalla. Tutkimuksessa havaitsin siirtymien suuren lukumäärän ja sen perusteella voin yhtyä Koivusen ym. (2012) pohdintaan siitä, onko lopulta koko työura siirtymää. Osa alumneista on työskennellyt yli 20:ssä eri yrityksessä uransa aikana ja valtaosalla oli keskimäärin noin 5 työnantajaa. Urasiirtymien suuri määrä voi kertoa monesta eri tekijästä. Siirtymät voidaan tulkita uralla etenemiseksi ja menestykseksi, mutta toisaalta urasiirtymien takana voi olla myös erimielisyyksiä tai YT-neuvotteluita. Varmuutta siirtymien taustatekijöistä ei tässä tutkielmassa saada. Toisaalta niin onnekkaita kuin epäonnekkaitakin urasiirtymät kuuluvat väistämättömästi työmarkkinoiden dynamiikkaan (Pyöriä 2020,103).

Objektiivisesti tarkasteltuna 2010-luvulla valmistuneiden urat ovat pirstaloituneempia kuin aiemmat. Heillä on eniten siirtymiä ja he vaikuttavat ympäri maailmaa. Esimerkiksi 80 % tällä hetkellä ulkomailla työskentelevistä on 2010-luvulla valmistuneita. Toisaalta 1990-luvulla valmistuneet ovat ehtineet luoda uraa pidempään ja mahdollisesti heidän uransa on jo vakaammassa tilanteessa. Heillä saattaa olla myös perhettä tai muita tekijöitä elämässä, jotka vähentävät sirpaleisuutta. Lisäksi, jos he ovat työtilanteeseensa tyytyväisiä, niin heillä ei ole samanlaista tarvetta päivittää jokaista urakäännettä LinkedIniin. Vastaavasti uran alkupuolella olevat voivat kokea tarvetta pitää LinkedIn profiilin ajantasaisena, jotta rekrytoijat saavat heidän osaamisestaan mahdollisimman hyvän kuvan.

Toiseen tutkimuskysymykseen, mitä työurat voivat kertoa vaikuttavuudesta, ei ole yhtä oikeaa vastausta. Vaikuttavuuden määritelmä vaikuttaa siihen, miten vaikuttavuutta tar-

kastellaan, mitataan ja arvioidaan. Vaikuttavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi IOOI-vaikuttavuusketjun (Aistrich 2014) avulla (ks. kuvio 12). Ensimmäisenä vaiheena vaikuttavuusketjussa ovat panokset eli resurssit. Suomessa korkeakoulutusta rahoitetaan julkisilla varoilla, joten koulutus kuluttaa yhteiskunnan resursseja. Yksilöt puolestaan käyttävät henkilökohtaisia resurssejaan, esimerkiksi aikaansa, ensin korkeakouluun hakemiseen ja myöhemmin siellä opiskeluun. Päätoiminen opiskelu vaatii usein poissaoloa työelämästä, joten panoksena ovat myös menetetyt tulot opiskeluaikalta. Tuotoksena puolestaan saadaan korkeakoulutettuja yksilöitä, jotka siirtävät osaamistaan yhteiskuntaan.



Kuvio 12 Vaikuttavuusketju (mukaellen Aistrich 2014)

Korkeakoulutus on pääsääntöisesti kannattava investointi. Yksi keskeisimmistä korkeakoulutuksen vaikutuksista on osaamisen kasvu, jonka myötä yksilön on mahdollista saada koulutusta vastaava työ. Opiskelusta työelämään siirtyminen onkin yksi merkittävimmistä urasiirtymistä (Louis 1980). Osaamisen kasvusta hyötyvät niin yksilöt kuin yhteiskuntakin. Osaamisen kasvu puolestaan johtaa usein tulotason kasvuun, mikä myös hyödyttää molempia tahoja. Kaupallisen alan yliopistotutkinnon avulla tulot yltyvät 2,5–2,8-kertaisiksi verrattuna perusasteiseen koulutukseen (Suhonen ja Jokinen 2018). Yhteiskunnan kannalta tämä tarkoittaa kattavampia verotuloja. Valitulla menetelmällä ei kuitenkaan pystytä tarkastelemaan alumnien tuloja ja niiden vaikutuksia. Yhteenvetona voidaan todeta korkeakoulutuksen olevan lupaus paremmasta elintasosta ja työmarkkinamenestyksestä. Toisaalta voidaan pohtia, kummalle koulutuksen vaikutukset lopulta ovat tärkeämpiä, yhteiskunnalle vai yksilölle?

Tässä tutkimuksessa havaitut työurien eri vaiheet ovat koulutuksen vaikutuksia ja niiden voidaan tulkita johtavan laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Viimeinen vaihe IOOI-vaikuttavuusketjussa (Aistrich 2014) on vaikuttavuus, joka on vaiheista var-

masti monimutkaisin. Jos vedetään mutkat suoriksi, niin vaikuttavuudella tarkoitetaan kaikkea, mitä yliopisto toiminnoillaan saa aikaan (Linna 1999). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti työllistymisen kautta tapahtuvaa vaikuttavuutta. ”Vaikuttavuus ymmärretään Turun yliopistossa muutoksen aikaansaamisena ja sen edistämisenä (Turun yliopiston Laatukäsikirja 2022, 20)”. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna kaikki urapolkujen eri vaiheet, kuten urasiirtymät, ovat muutoksia, jolloin kaiken tulosluvussa 4 esiteltyyn voidaan ajatella olevan vaikuttavuutta.

Koulutusjärjestelmän tehokkuuden kannalta tarkasteltuna olisi tärkeää saada valmistuneet työllistymään koulutusta vastaaviin tehtäviin. Yksilöiden uratavoitteet voivat erota tästä ja toisaalta heidän uratavoitteensa saattavat muuttua elämän varrella. Harva tietää vielä lukioiässä, mitä oikeastaan elämältä tai uralta haluaa, joten on ymmärrettävää, että tavoitteet muuttuvat. Kuitenkin korkeakoulujen tulisi tuottaa työelämärelevanttia osaamista niin nykyhetken kuin tulevaisuudenkin tarpeisiin. Kaupallisella alalla tämän tutkiminen on haasteellista, sillä alan tutkinnolla on mahdollista työllistyä monenlaisiin tehtäviin. Erityisesti generalistialoilla, kuten kaupallisella alalla, koulutusta vastaavien tehtävien käsitykset vaihtelevat valmistuneiden odotuksista ja tavoitteista riippuen (Väisänen ym. 2015). Millaiset tehtävät ovat niin kutsuttuja oman alan töitä tai koulutusta vastaavia töitä? Kasvaako koulutuksen vaikuttavuus, jos yksilö työskentelee koulutusta vastaavissa tehtävissä? Voidaan pohtia, onko tärkeämpää työllistyä ylipäätään vai työllistyä juuri koulutusta vastaaviin tehtäviin. Esimerkiksi professiotutkintoihin valmistuneilla on selkeämmin määriteltävissä koulutusta vastaavat tehtävät. Kuitenkaan kaupallisella alalla määritelmä ei ole niin mustavalkoinen.

Tulevaisuudessa korkeakoulutuksen vaikuttavuus saattaa laajentua sen sosiaalisten ulottuvuuksien tarkasteluun (Heikkilä & Jokinen 2015), siksi halusin tarkastella verkostoja myös omassa tutkimuksessani. Verkostojen tarkastelu on tärkeää, sillä esimerkiksi Suomen Ekonomien (2022) vastavalmistuneiden palaute -tutkimuksen mukaan työpaikan löytämisen tärkeimpiä kanavia ovat Internet, työskentely samassa organisaatiossa jo opiskelujen ohella, henkilökohtaiset suhteet sekä oma-aloitteinen yhteydenotto potentiaaliin työnantajaan. Näistä suurinta osaa on mahdollista tarkastella LinkedInin ja verkostojen avulla, mikä osaltaan vahvistaa valitsemani tutkimusmenetelmän relevanttisuutta. Verkostot saattavat mahdollistaa työpaikan löytymisen tai uralta etenemisen, jolloin ne edistävät myös vaikuttavuutta. Valitsemallani tutkimusmenetelmällä ei kuitenkaan saada tietoa siitä, kuinka moni on hyötynyt verkostostaan tai sen laajuudesta uraltaan. Se olisi

yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde, jota voitaisiin selvittää esimerkiksi haastatteluiden tai kyselyn avulla.

Vaikutusten ja vaikuttavuuden kokemuksissa on todennäköisesti subjektiivisia eroja yksilöiden välillä. Koulutuksen hankkimisen voi ajatella olevan suuri henkilökohtainen panostelu sekä panostus omaan osaamiseen ja tulevaisuuteen. Jokainen arvioi näiden panosteluiden merkitystä ja tuottavuutta tahollaan eri tavoin, eikä näiden subjektiivista arvoa ole mahdollista tarkastella valitsemallani tutkimusmenetelmällä. Kuitenkin voidaan pitää todennäköisenä, että tutkimuksessa analysoidut objektiiviset työurat eivät olisi olleet mahdollisia ilman korkeakoulutusta. Toisaalta voidaan pohtia, onko uran luominen kaikille arvokasta. Ovatko kaikki kaupallisen alan korkeakoulutuksen saaneet uraorientoituneita tai ylipäättään kiinnostuneita urasta? Tai onko uralla eteneminen tavoiteltava asia ylipäättään? Onko korkeakoulutus itseisarvo? Onko tärkeämpää opiskella vai työllistyä? Yksilöt arvostavat eri asioita. Vaikka valitulla tutkimusmenetelmällä ei ole mahdollista tarkastella subjektiivisia urakäsityksiä, on mielestäni perusteltua nostaa myös tämä asia esille.

Korkeakouluilla on jatkuva paine vaikuttavuuden mallintamiseen ja todentamiseen. Koulutusekspansion ja -inflaation tuomat haasteet ovat osa nykypäivän koulutuskeskustelua. Vaikuttavia urapolkuja tulisi onnistua luomaan, mutta sen tulisi olla myös kustannustehokasta. Aron (2014) hahmottelemat koulutusinflaation etenemisen mallit havainnollistavat hyvin sitä, että korkeakoulutus ei enää nykypäivänä takaa parempaa tulevaisuutta, mutta ilman tutkintoa joutuu jonon hännille. Yksilöiden kannalta taas monet etsivät yhä enemmän omannäköistä tapaa elää ja työskennellä. Toki yksilöiden välillä on suuriakin eroavaisuuksia, mutta yleisesti ottaen rajattomat proteaaniset mosaiikkiurat ovat tätä päivää. Odotukset työelämää ja sitä edeltävää opiskelua kohtaan ovat monimuotoistuneet ajan saatossa.

Työurien tulevaisuus on ennen kaikkea työmarkkinapoliittinen kysymys (Pyöriä 2020, 131). Myös korkeakoulutus ja sen vaikuttavuus ovat poliittisia kysymyksiä julkisen rahoituksen takia. Valtaosa koulutuksen vaikuttavuudesta muodostuu siitä, mitä opiskelijat oppivat (Mustajoki 2017) ja miten he osaavat sitä hyödyntää, joten on erityisen tärkeää kehittää tulevaisuudessa keinoja mitata ja arvioida tätä vaikuttavuuden väylää. Työllistymistä on käytetty usein mittarina, mutta se ei ole ongelmaton. Nimittäin työllistymiseen vaikuttavat lukuisat eri tekijät motivaatiosta relevanttiin työkokemukseen ja talouden

suhdanteisiin (Väisänen ym. 2015). Tulevaisuuden tavoitteena on kuitenkin mittaristo, jossa vaikuttavuus pystyttäisiin todentamaan sekä yhteismitallisoin että korkeakoulukohdittain arviointikriteerien (Aarrevaara ym. 2021).

6.2 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Korkeakoulutuksen vaikuttavuutta on tutkittu pitkään valmistuneiden työllistymisen avulla. Kuitenkin uusia mittareita kaivataan, joten tällaisen täysin uuden mittariston kehittäminen voisi olla yksi mahdollinen jatkotutkimuskohde. Turun kauppakorkeakoulun mottoakin ”A Great Place to Think Ahead” (Turun kauppakorkeakoulu: Opiskelu) herättää pohtimaan, olisiko tulevaisuudessa mahdollista löytää jokin parempi mittari. Toisaalta mittaamisessa on pohjimmiltaan kyse ”asioiden tekemisestä näkyväksi” (Ritsilä ym. 2008), joten olkoon mittari mikä tahansa, on aiheen esiin tuominen kaikista oleellisinta.

Valittuun aineistonkeruumenetelmään liittyy omat rajoitteensa, joita on kuvattu luvussa 4. Epävarmassa työelämässä on paljon myös vastentahtoisia urasiirtymiä kuten irtisanomisia (Koivunen ym. 2012). LinkedIn on monelle väylä markkinoida omaa osaamistaan, jolloin profiilissa saatetaan jättää mainitsematta epävarmuustekijöitä tai katkoja uran varrelta. Kukaan ei ollut LinkedIn profiilissaan tuonut esiin irtisanomisia, vaikka voidaan olettaa että niitäkin on ainakin joillakin tutkimusaineistoon kuuluvilla. Myöskään mahdollisia työttömyysjaksoja tai muita jaksoja työelämän ulkopuolella ei pystytty tarkastelemaan. Muutamat olivat profiilissaan tuoneet esiin esimerkiksi esittelytekstissä tai työkokemuksissa, että ovat olleet uratauolla. Muutamat olivat kuvanneet tarkemmin urataukoja ja kertoneet käyttäneensä sen itsensä kehittämiseen tai esimerkiksi matkusteluun. LinkedIn on ensisijaisesti työprofiili, joten profiilien ulkopuolelle jää usein työn ja muun elämän yhteensovittaminen, vaikka sosiodemografiset tekijät, kuten ikä ja perhetilanne (lapsia vai ei), ovat merkittävässä roolissa urasiirtymien kannalta erityisesti horisontaalisissa siirtymissä (De Vos ym. 2008).

Dokumenttianalyysillä työuria on mahdollista tarkastella vain objektiivisesti, jolloin subjektiivinen urakäsitys rajautuu tarkastelun ulkopuolelle. Tälle tutkimukselle luontevana jatkotutkimuksena toimisivat haastattelut, jotka mahdollistaisivat subjektiivisten kokemusten tutkimisen. Niiden analysoinnissa voitaisiin hyödyntää esimerkiksi Järvensivun ja Pulkin (2019) kaaosteorioiden työuramuotoja tai Lähteenmäen (1992) subjektiivista uravaihemallia. Uraasiirtymiä puolestaan voitaisiin tarkastella Louisin (1980) roolin sisäisten siirtymien avulla. Koivusen ym. (2012) mukaan urasiirtymiä olisi hyvä tutkia tu-

levaisuudessa tarinoiden ja elämäkertojen avulla, mikä olisi mahdollista haastatteluiden avulla.

Tässä tutkimuksessa kausaalisuuksia on vaikea todentaa. Esimerkiksi urasiirtymien taustalla olevia tekijöitä ei päästä tarkastelemaan. Onko eteneminen uralla ollut sattuman kauppaa vai pitkän harkinnan ja työn tulos? Vastaavasti korkeakoulutuksen ja työurien syy-seuraus-suhteita on haastava todentaa. Objektiiivisesti tarkasteltuna korkeakoulutuksen vaikuttavuus on selkeä, jos ajatellaan työllistymisen mittaavan vaikuttavuutta. Kuitenkin yksilöiden välillä saattaa olla eroja siinä, miltä osin koulutus on vaikuttanut urapolkuun. Osalla varmasti korkeakoulutus on ollut merkittävässä roolissa, mutta toisilla taas muut tekijät ovat voineet olla merkittävämpiä. Subjektiiivisten kokemusten avulla olisi mahdollista tarkastella alumnien kokemuksia vaikuttavuudesta ja korkeakoulutuksen hyödyllisyydestä. Lisäksi haastattelemalla voitaisiin tutkia alumnien ajatuksia uramestyyksestä, uratytytyväisyydestä ja työssäjaksamisesta.

Korkeakoulutuksen vaikuttavuus teemana on ajankohtainen ja melko tuore tutkimuksen kohde Suomessa. Yksi mahdollinen tapa tutkia korkeakoulutuksen vaikuttavuutta, olisi toteuttaa vastaava tutkimus toisesta koulutusasteesta ja vertailla tuloksia. Työurien kokonaisvaltainen tutkimus edellyttää usein pitkittäistutkimuksia (Pyöriä 2020, 109). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna jatkotutkimuksena voitaisiin toistaa tämä tutkimus uudelleen joidenkin vuosien kuluttua tai esimerkiksi viiden vuoden välein. Aineistonkeruu voitaisiin toteuttaa tulevaisuudessakin LinkedInissä, mikäli kyseinen palvelu on silloin vielä toiminnassa. Mahdollisessa jatkotutkimuksessa voitaisiin tarkastella erikseen työkokemusta ennen valmistumista ja sen jälkeen. Tässä tutkimuksessa huomioitiin kaikki LinkedIniin kirjatut työkokemukset. Jos nyt tekisin tutkimuksen uudelleen, todennäköisesti erittelisin valmistumisen jälkeiset työkokemukset. Toisaalta opiskeluajan työpaikat ovat saattaneet avata oven valmistumisen jälkeiseen työpaikkaan, jolloin on perusteltua huomioida myös opiskeluajan työkokemukset. Lisäksi LinkedInin avulla voitaisiin esimerkiksi lähettää viesti jokaiselle sieltä löydetylle alumnille ja kutsua heidät haastatteluihin tai täyttämään kyselylomake. Näiden lisäaineistojen avulla LinkedInissä kerättyä aineistoa voitaisiin rikastuttaa ja saataisiin mahdollisuus tarkastella sekä objektiiivista että subjektiiivista näkökulmaa.

Lähteet

- AACSB Accreditation. <<https://www.aacsb.edu/educators/accreditation>>, retrieved 14.10.2022.
- Aarresaari. Maistereiden uraseuranta. <<https://www.aarresaari.net/maistereiden-uraseuranta/>>, haettu 11.3.2023.
- Aarrevaara, Timo – Kajanus, Miika – Kivistö, Jussi – Kohtamäki, Vuokko – Muhonen, Reetta – Niinistö-Sivuranta, Susanna – Pekkarinen, Eero – Seppälä, Hannele – Stenvall, Jari – Viitasaari, Juha (2021) Vaikuttava korkeakoulu. Yhteenvedo korkeakoulujen yhteiskunnallisen vaikuttavuudet jatkotoimet hankkeen tuloksista. <https://www.unifi.fi/wp-content/uploads/2021/09/vaikuttava_korkeakoulu_verkko.pdf>, haettu 2.2.2022.
- Aistrich, Matti (2014) Kannattaako vaikuttavuutta yrittää mitata? <<https://www.sitra.fi/artikkelit/kannattaako-vaikuttavuutta-yrittää-mitata/>>, haettu 15.4.2022.
- Alasuutari, Pertti (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. 4. uud. p. Vastapaino, Tampere.
- Anoschkin, Katja (2019) Vaikuttavuuden jäljillä: Opas yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kehittämiseen. Hyvän Mitta -hanke. Kaskas Media Oy.
- Aro, Mikko (2014) Koulutusinflaatio. Koulutusekspansio ja koulutuksen arvo Suomessa 1970-2008. Väitöskirja. Turun yliopisto, Turku.
- Arthur, Michael B. – Rousseau, Denise M. (1996) The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In: *The boundaryless career*, ed. Arthur, Michael B – Rousseau, Denise, M., 3–22. Oxford University Press, New York.
- Arthur, Michael B. (1994) The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, Vol. 15(4), 295–306.
- Arulmani, Gideon – Bakshi, Anuradha, J. – Leong, Frederick T. L. – Watts, A. G. (2014) The Manifestation of Career: Introduction and Overview. In: *Handbook of Career Development: International Perspectives*, ed. Arulmani, Gideon – Bakshi, Anunrandha, J. – Leong, Frederick T. L. – Watts, A. G. 1-10. Springer, New York.
- Bowen, Glenn A. (2009) Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative research journal*, Vol. 9(2), 27–40.

- Briscoe, Jon P. – Hall, Douglas T. (2006) The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications, *Journal of vocational behavior*, Vol. 69(1), 4–18.
- Carless, Sally A. – Arnup, Jessica L. (2011) A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of vocational behavior*, Vol. 78(1), 80–91.
- Caulley, Darrel N. (1983) Document analysis in program evaluation. *Evaluation and program planning*, Vol. 6(1), 19–29.
- Dale, Sarah E. – Sheets, Krista S. (2020) Challenging Old-School Career Path Practices. *Journal of Financial Planning*, Vol. 33(9), 17–20.
- De Vos, Ans – Dewettinck, Koen – Buyens, Dirk (2008) To move or not to move?: The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*, Vol. 30 (2), 156–175.
- Geuna, Aldo – Muscio, Alessandro (2009) The Governance of University Knowledge Transfer: A Critical Review of the Literature. *Minerva London*. Vol.47 (1), 93–114.
- Hall, Douglas (1976) *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company, California.
- Hall, Douglas (1996) Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management executive*, Vol. 10(4), 8–16.
- Heikkilä, Katariina – Jokinen, Leena (2015) Korkeakoulujen yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Teoksessa: *Vastuullinen ja vaikuttava: Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen*, toim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 33–48.
- Helsingin yliopiston uutiset (15.2.2022) Etätyö ja siihen liittyvä liikkuvuus lisääntyy – ja valtion rooli muuttuu. <<https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/tasa-arvo/etatyo-ja-siihen-liittyva-liikkuvuus-lisaantyy-ja-valtion-rooli-muuttuu>>, haettu 15.10.2022.
- Henderson, Michael – Johnson, Nicola F. – Auld, Glenn (2013) Silences of ethical practice: dilemmas for researchers using social media. *Educational research and evaluation*, Vol.19(6), 546–560.
- Hipple, Steven F. (2010) Multiple Jobholding During the 2000s. *Monthly Labor Review*, Vol. 133(7), 21–32.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2004) *Tutki ja kirjoita*. 10. uud. p. Tammi, Helsinki.

- Ilmavirta, Veijo – Salminen, Hannele – Ikävalko, Markku – Kaisto, Heikki – Myllykangas, Päivi – Pekkarinen, Eero – Seppälä, Hannele – Apajalahti, Touko (2013) Korkeakoulut yhteiskunnan kehittäjinä. Korkeakoulujen yhteiskunnallisen ja alueellisen vaikuttavuuden arviointiryhmän loppuraportti. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 5:2013.
- Inkson, Kerr (2007) *Understanding careers: the metaphors of working lives*. Sage Publications, London.
- Jokinen, Esa (2023) Laadullinen arviointitutkimus. Tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/laadullinen-arviointitutkimus/>>, haettu 27.2.2023.
- Järvensivu, Anu – Pulkki, Jutta (2019) Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä?. *Janus*, Vol. 27(1), 38–54.
- Järvensivu, Anu (2022) Monimuotoinen työ ja työura edellyttävät erityisiä kompetensseja. Teoksessa: *Työpoliittinen aikakauskirja 1/2022*, toim. Työ- ja elinkeinoministeriö, 8–18. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Kananen, Jorma. (2014) *Verkkotutkimus opinnäytetyönä: Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas*. Juvenes Print, Jyväskylä.
- Karhunen, Hannu (7.3.2017) Nuoret eivät pärjää ilman oikeanlaista koulutusta. Tieto & Trendit. <<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/nuoret-eivat-parjaa-ilman-oikeanlaista-koulutusta/>>, haettu 12.2.2022.
- Karvi auditoinnit. Korkeakoulujen auditoinnit 2018-2024. <<https://karvi.fi/korkeakoulutus/auditoinnit/>>, haettu 13.4.2022.
- Karvi. Tietoa Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta. <<https://karvi.fi/karvi/>>, haettu 14.11.2022.
- Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta 2018. Kauppatieteet.fi-sivun tilasto hakijamääristä keväällä 2018. <<https://www.kauppatieteet.fi/wp-content/uploads/Hakijat-hyva%CC%88ksytyt-naiset-ensikertalaiset-2018.pdf>>, haettu 14.5.2023.
- Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta 2022. Kauppatieteet.fi-sivun tilasto hakijamääristä keväällä 2022. <<https://www.kauppatieteet.fi/wp-content/uploads/Hakijatilasto-2022-2.pdf>>, haettu 14.5.2023.
- Kauppatieteet.fi: Opiskelu. Saatavilla: <<https://www.kauppatieteet.fi/opiskelu/>>, haettu 14.10.2022.

Kielitoimiston sanakirja (2021a) Ura.

<<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/ura?searchMode=all>>, haettu 16.2.2022.

Kielitoimiston sanakirja (2021b) Työura.

<<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/ty%C3%B6ura?searchMode=all>>, haettu 16.2.2022.

Knudsen, Matte – Frederiksen, Marianne – Goduscheit, Rene (2021) New forms of engagement in third mission activities: a multi-level university-centric approach. *Innovation (North Sydney)*, Vol.23 (2), 209–240.

Koivunen, Minna – Lämsä, Anna-Maija – Heikkinen, Suvi (2012) Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä – analyysi urasiirtymän käsitteestä. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun Working paper No:371/2012.

Linna, Eila (1999) Korkeakoulun vaikuttavuus ulkopuolisin silmin. Teoksessa: *Korkeakoulut alueidensa vetureina: viisi näkökulmaa vaikuttavuuteen*, toim. Moitus, Sirpa – Vähäpassi, Anne, 7–22. Edita, Helsinki.

Louis, Meryl Reis (1980) Career Transitions: Varieties and Commonalities. *The Academy of Management review*, Vol. 5(3), 329–340.

Lyytinen, Anu – Hölttä, Seppo – Kivistö, Jussi – Kohtamäki, Vuokko – Mugabi, Henry – Pekkola, Elias (2015) Korkeakoulujen kolmas tehtävä ja sen mittaaminen: kansainvälinen selvitys. Teoksessa: *Vastuullinen ja vaikuttava: Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen*, toim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 49-78.

Melin, Harri (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. *Työ murroksessa*, toim. Kasvio, Antti – Tjäder, Johanna, 17–29. Työterveyslaitos. Helsinki. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Moore, Celia, Gunz, Hugh – Hall, Douglas T. (2007) Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organization Studies. In: *Handbook of Career Studies*, eds. Gunz, Hugh P. – Peiperl, Maury A., 13–38. Sage Publications.

Mustajoki, Arto (2017) Tutkimuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden eettisiä kysymyksiä. *Tieteessä tapahtuu*, Vol. 35(5), 3–13.

Mustajoki, Henriikka – Mustajoki, Arto (2017) *A New Approach to Research Ethics: Using Guided Dialogue to Strengthen Research Communities*. Routledge, London.

- Ng, Thomas W. H. – Sorensen, Kelly L. – Eby, Lillian T. – Feldman, Daniel C. (2007) Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80(3), 363–386.
- Nieminen, Mika (2004) Lähtökohta yliopistojen kolmannen tehtävän tarkastelulle. Teoksessa: *Yliopistojen kolmas tehtävä?*, toim. Kankaala, Kari – Kaukonen, Erkki – Kutinlahti, Pirjo – Leimola, Tarmo – Nieminen, Mika – Välimaa, Jussi, 15–45. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2015) Vastuullinen ja vaikuttava. Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:13.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021a) Korkeakoulut. Koulutuspoliittinen selonteko. <<https://okm.fi/koulutusselonteko/korkeakoulut>>, haettu 30.3.2023.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021b) Yliopistojen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen. <https://okm.fi/documents/1410845/4392480/YO_rahoitusmalli_fi/7ca7db15-70af-e449-d2b4-0450d4cfd1c3/YO_rahoitusmalli_fi.pdf?t=1583241788000>, haettu 14.11.2022.
- Opetushallitus (2020) Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Raportit ja selvitykset 2020:6.
- Opetushallitus (2022) Perustietoa oppivelvollisuuden laajentamisesta. <<https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/perustietoa-oppivelvollisuuden-laajentamisesta>>, haettu 14.5.2023.
- Pyökkö, Riitta – Kivistö, Jussi – Pirttilä, Anneli – Wallenius, Jyrki – Huusko, Mira – Leppänen, Otto – Mustonen, Kirsi – Nordblad, Mirella (2020) Korkeatasoisella osaamisella työelämään. Humanistisen alan, kauppatieteiden ja liiketalouden, tekniikan ja yhteiskuntatieteellisen korkeakoulutuksen arvioinnit. Tiivistelmät 1:2020. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.
- Pyöriä, Pasi – Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa: *Työelämän myytit ja todellisuus*, toim. Pyöriä, Pasi. Gaudeamus Oy, Helsinki.
- Pyöriä, Pasi (2007) Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa: *Työ murroksessa*, toim. Kasvio, Antti – Tjäder, Johanna, 44–52. Työterveyslaitos. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Pyöriä, Pasi (2020) Työurien tutkimus. Käsitteelliset, teoreettiset ja empiiriset lähtökohdat. Teoksessa: *Pirstoutuvatko työurat?: Teollisuusalat talouden ja*

teknologian murroksissa, toim. Ojala, Satu – Pyöriä, Pasi, 95-143, Tampere University Press, Tampere.

Ritsilä, Jari – Lahtonen, Jukka – Mukkala, Kirsi (2008) Yliopistojen vaikuttavuuden mittarikehikon kehittäminen. Loppuraportti. Kesäkuu 2008.

Salminen, E. Olavi (2005) *Joustava urakehitys: miten johtaa sitä?*. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Salomone, Paul R. (1996) Tracing Super's Theory of Vocational Development: a 40-Year Retrospective. *Journal of Career Development*, Vol. 22(3), 167–184.

Schein, Edgar (1971) The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of applied behavioral science*, Vol. 7(4), 401–426.

Sitra (2018) Vaikuttavuuden askelmerkit: Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille, toim. Heliskoski, Jonna – Humala, Heidi – Kopola, Riina – Tonteri, Anna – Tykkyläinen, Saira. Sitran selvityksiä 130.

Soininen, Tiina (2015) Työn vakaus suomalaisessa työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, Vol. 13(3), 231-238.

Sonnenfeld, Jeffrey – Kotter, John P. (1982) The Maturation of Career Theory. *Human relations (New York)*, Vol. 35(1), 19–46.

Suhonen, Tuomo – Jokinen, Juho (2018) Mikä on tutkintotodistuksesi tuotto? *Talous ja yhteiskunta*, Vol. 46(2), 30-37.

Suhonen, Tuomo (2015) Korkeakoulun laadun vaikutus opiskelijoiden työmarkkinamenestykseen. Teoksessa: *Vastuullinen ja vaikuttava: Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen*, toim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 144-167.

Sullivan, Sherry E. (1999) The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of management*, Vol. 25(3), 457–484.

Suomen Ekonomit (2021) Viisi vuotta työelämässä -uraseuranta. Vuosina 2014 ja 2015 valmistuneiden ekonomien arvioita tähänastisesta työurasta sekä suoritetusta tutkinnosta. Raportin tekijä: Sami Rojo.

Suomen Ekonomit (2022) Vastavalmistuneiden kauppatieteiden maisterien palaute. 2021. Raportin tekijä: Rami Rakkolainen.

Suomen Ekonomit (21.4.2022) Työpaikan vaihtaminen on nyt monen kauppatieteilijän mielessä. <<https://www.ekonomit.fi/tyo/tyopaikan-vaihtaminen-on-nyt-monen-kauppatieteilijan-mielessa/#6c2ab102>>, haettu 16.10.2022.

- Suomen Ekonomit. LinkedIn työnhaussa. <<https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/tyonhaku/linkedin/#a601d273>> , haettu 21.11.2022.
- Sutela, Hanna –Pärnänen, Anna – Keyriläinen, Marianne (2019) *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Loppuraportti. Tilastokeskus, Helsinki.
- Tilastokeskus (2020) Väestön tieto- ja viestintätekniiikan käyttö 2020. <<http://www.stat.fi/til/sutivi/index.html>>, haettu 12.2.2022.
- Tradenomikoulutus. Tradenomiksi opiskeleminen. <<https://www.tradenomiksi.fi/opiskelu>>, haettu 23.10.2022.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uud. p. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Turun kauppakorkeakoulu: Akkreditoinnit ja laadunhallinta. <<https://www.utu.fi/fi/yliopisto/turun-kauppakorkeakoulu/tietoa-kauppakorkeakoulusta/akkreditoinnit-ja-laadunhallinta>>, haettu 27.4.2023.
- Turun kauppakorkeakoulu: Opiskelu. <<https://www.utu.fi/fi/yliopisto/turun-kauppakorkeakoulu/opiskelu>>, haettu 27.4.2023.
- Turun yliopisto (2022) Turun yliopiston laatukäsikirja 2022. <<https://www.utu.fi/sites/default/files/public%3A/media/file/Turun%20yliopiston%20laatukäsikirja.pdf>>, haettu 15.10.2022.
- Vaasan yliopisto. Sijoittumisseuranta. <<https://www.uwasa.fi/fi/alumnit/alumniseurannat/sijoittumisseuranta>>, haettu 11.3.2023.
- Valtioneuvosto (19.5.2022) Mielen hyvinvointiin panostamalla parempi työelämä. Sosiaali- ja terveysministeriön kolumni. <<https://valtioneuvosto.fi//1271139/mielen-hyvinvointiin-panostamalla-parempi-tyoelama>>, haettu 25.9.2022.
- Valtioneuvoston tiedote (20.12.2021) Korkeakoulujen aloituspaikkoja lisätään vuodelle 2022 noin 2 300:lla. <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/korkeakoulujen-aloituspaikkoja-lisataan-vuodelle-2022-noin-2-300-lla>>, haettu 14.5.2023.
- Vipunen. Opetushallinnon tilastopalvelu. <<https://vipunen.fi/fi-fi/>>, haettu 2.4.2022.
- Väisänen, Mira – Siekkinen, Taru – Aittola, Helena (2015) Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen koulutustehtävän yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Teoksessa: *Vastuullinen ja vaikuttava: Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen*, toim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 119-143.

- Välimaa, Jussi (2004) Kolmas tehtävä korkeakoulutuksessa: tavoitteena joustavuus ja yhteistyö. Teoksessa: *Yliopistojen kolmas tehtävä?*, toim. Kankaala, Kari – Kaukonen, Erkki – Kutinlahti, Pirjo –Leimola, Tarmo –Nieminen, Mika – Välimaa, Jussi, 44–68. Edita Prima Oy, Helsinki.
- YLE (7.2.2020) Analyysi: Kannattaako opiskelu? Korkeakoulututkinto tuo miehelle 600 000 euroa enemmän, naiselle 400 000 euroa. <<https://yle.fi/a/3-11197792>>, haettu 19.3.2023.
- Yliopistolaki. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yliopistolaki>>, haettu 6.3.2022.
- Zikic, Jelena – Hall, Douglas T. (2009) Toward a More Complex View of Career Exploration. *The Career development quarterly*. Vol.58 (2), 181–191.
- Åkerblad, Leena (2013) Epävarmuuden elettäväksi tekeminen. *Työelämän tutkimus*, Vol. 11(3), 177-191.

Liitteet

Liite 1. Tehtävänimikkeet

Board member, Managing director, Expert Communication Officer, Banking Marketing & Communication in Finland, Senior headhunter, General manager, Partner, Client manager, CRO, CEO, Senior partner, Business controller, CFO, Head of HR, Head of consulting, Pohdiskelija, COO ,Dean, Senior manager finance operations development, Financial specialist, Opettaja, Senior business controller, Senior manager, Purchasing manager, Category manager, After sales manager, Co-founder and Chief Financial and Operating Officer, Senior lecturer, Sales manager, Partner, Senior vice president, Hieroja, Chief communications specialist, Research director, VP sales, Sales manager, Client Executive and Team Leader, Account manager, Finance manager, Sales controller, Doctoral researcher, Head of sales Nordics, Ambassador, Project manager, APA/KHT, Chairman Of The Board, investor, Financial business consultant, Business coach, Vastuullisuus- ja viestintäjohtaja, Credit risk manager, Käyttöpäällikkö, yrittäjä, Director, Global finance manager, Project manager, Legal counsel, Senior HR manager, Owner, Konsultti, KHT-tilintarkastaja, Executive Adviser, Senior manager, Owner, Sales chef,R&D manager, HR manager, Partner, executive senior consultant, Financial director, Psykologi, Delivery manager, Property manager, Executive assistant, Financial director, Downshifting manager, Brand lead, Professor, General manager business development, Controller, Senior client executive, Yksilövalmentaja, Director, Ministerial adviser, Director, Supply chain specialist, Sales planner, University lecturer, Strategic partner, Senior advisor, Business development consultant, Researcher, Product manager, Head of product and price, Crisis support worker, Vice president, Tekninen projektipäällikkö, Head of plan and delivery, Investment controller, General manager, Marketing manager, MAPA director, Senior sales and client relations manager, Head of data and analytics, Opintovapaalla, KYC specialist, Pharmacy owner, Service product manager, Deputy head of business customers, Senior consultant SAP, Controller, Store network manager, Vice president, Owner, Sales director, Owner, Director, Ecommerce director, Senior IT business, system analyst, Development manager, Kielenhuoltaja, Conferment ceremony coordinator, Head of internal audit, Offer manager, Sales director, Lecturer, Digital planner, Digitalization, Financial auditor, Customer experience manager, Entrepreneur, User experience manager, Trade & transport facilitation expert,

Senior vice president, Solution manager, Competition manager, SAP consultant, Heading intelligent automation, Service manager, Agency director, Communications leader, Learning & development manager, Toiminnanjohtaja, Head of department, Regional director, Senior compliance officer, Liikkeenjohdon konsultti, Kauppias, University researcher, Bid manager, Kauppapaikkapäällikkö, Lead developer Officier, Marketing project manager, Digital business and marketing expert, Senior sourcing specialist, Automatisointiasiantuntija, Technology Architect Delivery Manager, Postdoctoral researcher, Business analyst, Housekeeping supervisor, Assistant business controller, Business controlling specialist, Purchasing manager, Ecommerce manager, Special advisor, Tilahallintopäällikkö, Group, innovation process manager, Marketing communications manager, Head of concepts, Head of people and strategy, Planning officer, Lifecoach, Communications specialist, Regional account manager, Head of customer success, Nordic regional manager, Real estate, Service delivery manager, Head of customer value management, Director digital business development, Risk manager, Channel marketing manager, Chief software architect, Senior compliance officer, Supply chain and demand planning manager, Finance manager, Team lead, IT implementation manager, Senior consulting specialist, Tender specialist, Postdoctoral researcher, Supplier sustainability manager, Project coordinator, Senior communications , Group lead standard software, Global mobility and rewards specialist, Economist, Head of human resources, Campaign controller, Content producer, Head of IT, Technical architect, Asiakkuusjohtaja, Marketing specialist, Service manager & Team Lead, Travelling, gap year, Head of Marketing and Communications, HRD planner, Procurement, Service Manager, Consumer Experience Team Leader, Authorized Public Accountant, Customer Relations Manager, Attorney at Law, Client Manager, Head of Regional Finance, Head of Organization Management, New Business Lead, Elementary School Teacher, Key Account Manager, Internal Audit Manager, Development Specialist, Palvelupäällikkö, Process Designer, Product Owner, Airbnb Author, Communications Manager, Group BPM Strategy Lead, Subway driver, Supervisor, Senior Project and Program Manager, Director of Sales and Ad Operations, Real Estate Investor, Head of eCommerce Sales, Doctoral Researcher, Growth Manager, Kiinteistövälittäjä, Liability Underwriter, Doctoral Researcher, Development Specialist, Finance & Marketing, Software Developer, Head of Operations, IT Risk and Controls Officer, Data Management Engineer, Product Owner, Software Designer, Laskentasuunnittelija, Data & AI Lead, Head of Fintech and Principal Adviser, Solutions

Manager, Senior Analytics Engineer, IT Consultant, Head of Cybersecurity Awareness and Culture, Human Resources Consultant, Head of Service Sales, Data & Analytics Consultant, Software Sales Representative, Pricing & Sales, Management Development Senior Specialist, Trainer, Commercial Project Manager & Business Analyst, Solution Specialist, Manager of Customer Success, Data & AT Strategy Manager, VP Nordic Mortgage Coordination, B2B Marketing Manager, Head of Credit Risk Analysis, Performance Marketing Manager, Brand Manager Nordics, Associate Director, Senior Legal Counsel, IT Service Manager, Senior Investment Advisor, Management Consultant, Head Of Development, Tiiminvetäjä, Senior Associate, Tax Auditor, HR Specialist, Chief Strategy Officer, Project Controller, Equity & Derivatives Specialist, Asset Manager, Retail Banker, Strategic, Account Executive, LKV, Senior Statistician, Digital Growth Manager, Lead Marketing, D2C &, Ecommerce Specialist, Director Data Management and Science, Private Banker, Digital Sales, Business Designer, Investment Manager, Premium Banking Assistant, Global Marketing Manager, MBA Student, Logistics Specialist, Senior Legal Counsel, Senior Consultant, Management, Producer, Commercial property asset Management and development, Innovation Director, Assistant Manager, Treasury Manager, Data Privacy Lead, Development Manager, Senior Sustainability Consultant, Service Delivery Manager, Sales Development Manager, Head of Earn, Engagement Manager, Sustainability Lead, Demand Manager, National Account Manager, Business Development Analyst, eCommerce Account Manager, Collection Specialist, Service Advisor, Ryhmäpäällikkö, Solutions Architect, Sourcing Category Manager, Corporate, Senior Supply Chain Development Specialist, Internal Auditor, Industry Lead, Risk Manager, Customer Insight Specialist, Senior Strategy Consultant, ICT Procurement Specialist, Head of Operative Procurement & Inbound Logistics, Occupational Health Psychologist, Talent Acquisition Lead, Head of Business Insights & Analytics, Work Ability Management, Head of Data research & validation, Master Expert, Career Coach, Financial and Administrative Director, Customer & Insight Manager, Product Analyst, Payroll Specialist, Director of Finance, Web Analyst, Senior Professional Services Consultant, HR Business Specialist, eCom Supply Chain Lead, Software Developer, Sales and Marketing Manager, Transport Coordinator, Junior Policy Advisor, Compliance Officer, Project Buyer, Customer Success Lead, KYC Specialist, Head of Unit, Credit Specialist, CRM & Marketing Automation Manager, Asset Manager, Chief Creative, Category Strategy Manager, Business Applications Sales Executive, Subject Matter Expert, HR planning officer, Interior Designer, Deputy Head

of Communications, Growth Marketing Manager, Marketing Manager, Analyst Digital Markets

Liite 2. Ulkomailla asuvien maa- ja paikkakuntatiedot

| Asuinmaa | henkilöitä | Asuinmaa | henkilöitä |
|----------------------|------------|-----------------------|------------|
| Alankomaat | | Tanska | |
| Ei kaupunkitietoja | 2 | Ei kaupunkitietoja | 1 |
| Amsterdam | 3 | Kööpenhamina | 3 |
| Eindhoven | 1 | | |
| Tilburg | 1 | Sveitsi | |
| | | Ei kaupunkitietoja | 2 |
| Yhdysvallat | | Lausanne | 1 |
| Ei kaupunkitietoja | 1 | Zurich | 4 |
| Atlanta, GA | 1 | | |
| Fort Worth, TX | 1 | Ranska | |
| Washington, DC | 1 | Lyon | 1 |
| San Francisco, CA | 1 | Pariisi | 3 |
| | | | |
| Espanja | | Filippiinit | |
| Madrid | 1 | Manila | 1 |
| Barcelona | 2 | | |
| | | Kolumbia | |
| Saksa | | Medellin | 1 |
| Ei kaupunkitietoja | 2 | | |
| Cologne | 1 | Norja | |
| Brysseli | 3 | Oslo | 2 |
| Burgwedel | 1 | | |
| Hampuri | 2 | Ruotsi | |
| Berliini | 2 | Ei kaupunkitietoja | 2 |
| Düsseldorf | 1 | Tukholma | 3 |
| | | | |
| Irlanti | | Australia | |
| Dublin | 2 | Sydney | 1 |
| | | | |
| Iso-Britannia | | Arabiemiraatit | |
| Fleet | 1 | Ei kaupunkitietoja | 1 |
| Lontoo | 6 | | |
| | | Singapore | |
| Malesia | | Ei kaupunkitietoja | 2 |
| Kuala Lumpur | 1 | | |

Liite 3. Kuvakaappaus Turun kauppakorkeakoulun internetsivuston alumnisivun ilmoituksesta

— Pro gradu -työ alumniin sijoittumisesta työelämään

Ninni-Maria Tuominen tutkii pro gradu -työssään Turun kauppakorkeakoulusta vuosina 1992, 2002, 2012 ja 2017 valmistuneiden sijoittumista työelämään. Mahdollisimman ajankohtaisen tiedon saamiseksi tutkimus toteutetaan LinkedInistä löytyvän julkisen tiedon avulla. Tutkimuksen toteutusta varten Tuominen on saanut Turun yliopiston opiskelijatietojärjestelmä Pepistä nimilistat valmistuneista henkilöistä, jotta heidät voi löytää LinkedInistä. Käytössä on valmistuneiden nimet, valmistumisvuodet ja pääaineet. Aineistoa analysoidaan anonyymisti. Kaikki henkilötiedot hävitetään analyysivaiheessa eikä valmiista tutkimuksesta ole tunnistettavissa henkilöitä. Erilaisten ura-siirtymien ja -polkujen avulla pyritään ymmärtämään kaupallisen koulutuksen vaikuttavuutta alueellisesti ja kansainvälisesti.

Lisätietoa: ninni-maria.n.tuominen@utu.fi