



**UNIVERSITY  
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

**AUTHOR** Hirvonen, Inka; Siivonen, Päivi; Komulainen, Katri

**TITLE** "Muut opiskelee yhtä varmanolosesti ja ite on vaan haahuillu ympäriinsä"

**YEAR** 2025

**DOI** <https://doi.org/10.33336/aik.145556>

**VERSION** Publisher's pdf

**CITATION** Hirvonen, I., Siivonen, P., & Komulainen, K. (2025). "Muut opiskelee yhtä varmanolosesti ja ite on vaan haahuillu ympäriinsä": Yliopisto-opiskelijoiden selontekoja suhteessa työllistettävyyden mallitarinaan. *Aikuiskasvatus*, 45(4), 269-282. <https://doi.org/10.33336/aik.145556>

**LICENSE** Copyright (c) 2025 Inka Hirvonen, Päivi Siivonen, Katri Komulainen  
  
Tämä työ on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen Julkinen -lisenssillä.

INKA HIRVONEN, PÄIVI SIIVONEN &amp; KATRI KOMULAINEN

# ”Muut opiskelee yhtä varmanolosesti ja ite on vaan haahuillu ympäriinsä”

## Yliopisto-opiskelijoiden selontekoja suhteessa työllistettävyyden mallitarinaan



Yliopisto-opiskelijoiden työllistettävyyttä ohjaa kulttuurinen mallitarina, joka korostaa nopeaa valmistumista, oman alan kokemusta, monitaitoisuutta, verkostoja ja joustavaa työntekijyyttä. Ihanteista poikkeaminen saa opiskelijat tuottamaan selontekoja, jotka heijastavat koulutukseen sisältyviä paineita. Haastatteluaineistoon pohjaava tutkimus tarkentaa sitä, miten opiskelijat asemoivat itsensä suhteessa työllistettävyyden ideaaleihin. Tieteenalaan katsomatta ihanteet synnyttävät puutteellisuuden kokemuksia, mikä korostaa tarvetta vahvistaa yliopisto-opetuksessa kriittistä ymmärrystä ja kykyä haastaa työllistettävyyden kulttuurisia odotuksia.

Abstrakti: <https://doi.org/10.33336/aik.178251>

**Y**LIOPISTO-OPISKELIJOIDEN työllistettävyydestä on muodostunut uusi kulttuurinen mallitarina (Bamberg 1997), mikä asettaa uudenlaisia ideaaleja ja vaateita niin yliopistoinstituutioille kuin yliopisto-opiskelijoille (Siivonen ym. 2023a). Yliopistojen tulee tuottaa osaavaa työvoimaa talouden kilpailukyvyn turvaamiseksi, ja opiskelijat odottavat yliopistoilta työelämälähtöistä ja työllistettävyyttä edistävää koulutusta (Tomlinson 2012; 2017).

Työllistettävyyden ihanteisiin pyrkiminen edellyttää opiskelijoilta ja vastavalmistuneilta jatkuvaa itsensä kehittämistä, jotta he näyttäytyvät arvokkaina työntekijöinä mahdollisten työnantajien silmissä (Hirvonen ym. 2023; Siivonen & Isopahkala-Bouret

2016). Työllistykseen ja säilyttääkseen työpaikkansa opiskelijoiden tulee olla aktiivisia, itsenäisiä, luovia ja yrittäjämäisiä (Laalo ym. 2019; Siivonen ym. 2023a). Työllistettäväksi määrittyvä henkilö on myös monitaitoinen (Komulainen ym. 2019; Nilsson & Nyström 2013). Nimeämme työllistettävyyden tässä tutkimuksessa kulttuurisena mallitarinana ja siihen kiinnittyvinä uudenlaisina ideaaleina ja vaateina, joita yliopisto-opiskelijoiden tulisi jatkuvasti tavoitella (Siivonen ym. 2023b).

Yliopisto-opiskelijoita koskevat työllistettävyyden ideaalit ovat sidoksissa laajempaan yliopistojen muutokseen (Kauppinen & Kaidesoja 2014), jossa yliopistokoulutuksesta on katsottu tulleen välineellistä

# TYÖLLISTETTÄVYYTTÄ ON TUTKITTU VARSIN KRITIIKITTÖMÄSTI TYÖELÄMÄSSÄ VAADITTAVIEN TAITOJEN NÄKÖKULMASTA.

ja suorituskeskeistä (ks. Oinonen 2018). Perinteisten tehtäviensä – tutkimuksen ja opetuksen – lisäksi yliopistojen tulee toteuttaa yhä enemmän talouteen ja työelämään perustuvia tehtäviä (Laalo 2020). Tämä ilmenee paineina opiskelun tehostamiseen, opiskelu-aikojen lyhentämiseen ja opintosuunnitelmien muokkaamiseen työelämälähtöisiksi (Siivonen & Filander 2019). Käytännön osaamista koskevat yleiset taidot näyttävät arvokkaampina kuin aikaa vievät ja keskittymistä vaativat akateemisenä pidetyt taidot, kuten teoreettinen ymmärrys ja kriittinen ajattelu (ks. Laalo 2020; Puhakka ym. 2010; Ylöstalo 2014). Itsensä kehittämistä ei tällöin mielletä oppimisen syventämisenä ja ihmisenä kasvamisena vaan sellaisten taitojen omaksumisena, joita on helppo myydä ja markkinoida työpaikkaa haettaessa (Oinonen 2018; Tomlinson 2008).

Yliopisto-opiskelijat rakentavat suhdettaan työelämään jo opiskeluaikanaan, jolloin myös omasta työllistettävyydestä neuvottelu aktualisoituu (Hirvonen ym. 2023; Korhonen & Niska 2022; Oinonen 2018). Tarkastelemme tässä tutkimuksessa nuorten ja keskiikäisten yliopisto-opiskelijoiden neuvottelua suhteessa työllistettävyyden mallitarinaan vuorovaikutuksessa rakentuvien selontekojen näkökulmasta. Ymmärrämme selonteot erityisenä puhetapana, jossa selitetään ongelmallisena nähtyä asiaa (De Fina 2009).

Olemme kiinnostuneita siitä, miten yliopisto-opiskelijat vastaavat työllistettävyyden vaateisiin: oikeuttavat, puolustavat ja selittävät toimintaa tai syyttävät itseään toiminnasta, joka ei vastaa työllistettävyyden ideoita. Tutkimus osallistuu aikuis-kasvatuksen ja kasvatussosiologian kriittiseen keskusteluun työllistettävyydestä. Tämä on tärkeää, koska työllistettävyyttä on toistaiseksi tutkittu varsin kriittikittömästi erityisesti työelämässä vaadittavien

taitojen näkökulmasta (ks. kuitenkin Siivonen ym. 2023a; Tomlinson & Holmes 2017).

Tutkimuksen aineistona ovat 30 eri-ikäisen ja eri aloja edustavan yliopisto-opiskelijan haastattelut, joita analysoimme narratiivisella otteella. Vastamme seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia selontekoja yliopisto-opiskelijat tuottavat, kun he tulkitsevat poikkeavansa työllistettävyyden ideoista?
- Entä miten he asemoivat itsensä näissä selonteoissa?

Tutkimuksemme perusteella esitämme, että työllistettävyyden ideojen näkökulmasta yksilöt näyttävät monin eri tavoin puutteellisina tieteenalasta riippumatta. Ideat ja vaateet vastuullistavat yksilön ja kyseenalaistavat tämän kyvykkyyden sen sijaan, että veloitteet ja muutospainet kohdistuisivat instituutioiden ja rakenteiden toimintaan ja epäkohtiin. Yksilöt on veloitettu ennakoimisen ja jatkuvan itsensä kehittämisen kierteeseen, jotta he voivat vastata työnantajien tarpeisiin.

## TYÖLLISTETTÄVYYDEN IDEALIT JA SELONTEOT

Yhteiskunta ja kulttuuri vaikuttavat siihen, millaiseksi työntekijää koskevat ideat kussakin historiallisessa ajassa ja paikassa rakentuvat (Filander ym. 2019; Korhonen ym. 2023; Siivonen ym. 2023b). Koulutusjärjestelmä on ylläpitänyt näitä ihanteita. Omas ajassamme uusliberalistinen eetos poliittisena rationaalisena määrittelee, miten yhteiskunta tulisi organisoida (Olssen & Peters 2005; Tight 2018). Työllistettävyyden ideat ovat osa uusliberalistista rationaalisuutta, joka vastuuttaa yksilöt omasta työllistettävyydestään ja työllistymisestään.

Korkeakoulutuksen tehtäväksi on uusliberalismin myötä muodostunut talouskasvun tukeminen ja edistäminen (Rinne & Antikainen 2022), sillä päättäjät uskovat, että taloudellinen hyvinvointi ja valtioiden kilpailukyky ovat riippuvaisia korkeasti koulutetuista työntekijöistä (Brown ym. 2003; Tomlinson 2017). Yliopistojen edellytetään vastaavan työmarkkinoiden tarpeisiin ja kouluttavan asiantuntijoita niiden

## KASVOTYÖSSÄ PUHUJA PYYTÄMÄTTÄ RAKENTAA ITSESTÄÄN MYÖNTEISTÄ KUVAA SILLOIN, KUN IDEAALIT MURTUVAT.

palvelukseen (ks. Boden & Nedeva 2010; Laalo 2020; Puhakka ym. 2010). Sen sijaan, että työnantajat käyttäisivät resurssejaan valmistuneiden perehdyttämiseen, he voivat tilata yliopistosta ilmaiseksi valmiita osaajia (Boden & Nedeva 2010). Opiskelijoiden tulee omaksua työnantajille tärkeitä tietoja ja taitoja ollakseen työllistettäviä (Puhakka ym. 2010).

Näemme työllistettävyyden normatiivisena ja kulttuurisena mallitarinana (Bamberg 1997; Siivonen ym. 2022), joka toimii kerronnallisena resurssina yksilöiden kertomuksille ja selonteolle itsestään työnhakijoina. Työllistettävyyden mallitarina vaatii yksilöä ottamaan vastuun omasta kouluttautumisestaan, työn tekemisestään ja uransa rakentamisesta, jolloin työllistettävyys on kiinni yksilöstä itsestään (ks. Brown ym. 2003; Tomlinson 2017). Kasvatussociologian tutkija Phillip Brown kollegoineen (2003) esittää työllistettävyyden yksilön suhteellisen mahdollisuutena hankkia töitä ja pysyä työpaikoissa. Se ei siis edellytä tai rajoitu työllistymiseen.

Suomenkielisessä tutkimuksessa työllistettävyyden ja työllistyvyyden käsitteitä käytetään usein synonyymeina. 'Työllistettävyys' on kuitenkin eri asia kuin 'työllistyvyys': työllistettävyys mahdollistaa työllistyvyyden, vaikka ei sitä takaa, ja oman työllistettävyyden ylläpitämisen vaatimus ulottuu niihinkin, jotka ovat työllistyneet. Työllistettävyys on siten laajempi käsite kuin työllistyvyys (ks. Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016).

Työmarkkinoilla ihannoidaan laajaa työkokemusta, kun taas akateeminen tutkinto näyttyy lähinnä minimivaatimuksena (Brown ym. 2003). Työkokeuksen kerryttämiseen etenkin opiskeluaikana sisältyy omat haasteensa. Yhteiskuntatieteiden tutkijat Deanna Grant-Smith ja Natalie Osborne (2017) esittävät, että uusliberalistisessa eetoksessa opiskelijoilla

teetetään ilmaista työtä sillä verukkeella, että he kerryttävät kokemusta autenttisessa työympäristössä. Palkaton harjoittelu voi vaikuttaa lupaavalta askeleelta kohti palkkatyötä, mutta usein se jää yksilön taloudelliseksi ja ajalliseksi uhraukseksi (ks. Grant-Smith & Osborne 2017).

Uusliberalistinen eetos vaikuttaa sekä yliopisto-opetukseen että -opiskeluun, sillä sen mukaisesti yliopistojen tulisi panostaa toiminnassaan markkina- ja kilpailuun, tehokkuuteen ja tuottavuuteen (Ursin 2019). Valtaosa yliopistojen rahoituksesta on peräisin valtiolta, ja sitä ohjataan rahoitusmallilla (Ursin 2019), joka on sidoksissa muun muassa tavoiteajassa suoritettuihin tutkintoihin, valmistuneiden työllistymiseen ja työllistymisen laatuun (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021). Kilpailuvyyn turvaamisen kannalta korkeakoulutettujen työurien pidentäminen näyttyy tärkeänä, ja sitä edistetään muun muassa rajaamalla opiskelijoiden opinto-oikeutta (Merenluoto & Lindberg 2012). Korkeakoulutetut halutaan valmistumisen jälkeen ripeästi työmarkkinoille ja koulutustaan vastaavaan työhön (Merenluoto & Lindberg 2012).

Hyvä työntekijä on aktiivinen ja ammattimainen työnhakija, joka on itse vastuussa omasta työllistettävyydestään ja hakee jatkuvasti työtä työllistymisensä turvaamiseksi (Laalo ym. 2019; Snyder 2016, 158). Oman työllistettävyyden ja potentiaalin osoittaminen mahdollisille työnantajille vaatii yliopisto-opiskelijoilta periksiantamatonta ponnistelua omien taitojen, ominaisuuksien ja persoonan kehittämiseksi (Handley 2018; Siivonen ym. 2023b; Tomlinson 2008). Ollakseen mahdollisimman työllistettävä ja erottuakseen joukosta opiskelijoiden tulee keskittyä verkostoitumiseen ja itsensä markkinoimiseen (ks. Korhonen ym. 2024; Kosonen ym. 2022; Mutanen, Korhonen & Siivonen 2023; Niska 2021).

Työllistettävyyden ihanteena on lisäksi paikkaan kiinnittymätön yksilö, joka on opiskeluaikanaan valmis vaihtamaan paikkakuntaa ja lähtemään vaihtoon sekä valmistuttuaan liikkumaan työn perässä (Courtois 2019; Nikunen 2017; Nikunen & Ikonen 2021). Yliopistotutkinto ei enää yksin riitä, vaan opiskelijoiden tulee kehittää itseään ja kerryttää oman alansa työkokemusta opintojen alusta alkaen (Hirvonen ym. 2023;

# LÄHESTYMME TYÖLLISTETTÄVYYTTÄ VUOROVAIKUTUKSEN NÄKÖKULMASTA JA HAASTATTELUTILANTEEN KERRONNASSA TAPAHTUVANA NEUVOTTELUNA.

Korhonen ym. 2023). Valmistumisen jälkeen heidän odotetaan siirtyvän sujuvasti koulutustaan vastaavaan työhön ja rakentavan itselleen nousujohtaisen uran ilman katkoksia (Siivonen & Filander 2020). Ollakseen hyvä työnhakija vastavalmistuneen tulee lisäksi omaksua työnantajan arvomaailma ja toimintakulttuuri (Handley 2018) sekä olla valmis intohimoisesti omistautumaan työlle (Siivonen ym. 2023a).

Työllistettävyyteen liittyvät ideaalit tulevat näkyviksi erityisesti silloin, kun tästä kulttuurisesta mallitarinasta ja siinä kiteytyvistä normatiivisista idealista poiketaan. Selonteot tekevät näkyväksi työllistettävyyden ideaalit ja niiden murtumat, eli tilanteet, joissa opiskelija ei koe omaavansa ominaisuuksia ja kykyjä, joita yliopistosta työmarkkinoille siirtyviltä odotetaan.

Viittaamme 'selonteilla' sosiolingvisti Anna De Finan (2009, 240) määritelmän mukaisesti kerronnallisiin selontekoihin, kuten oikeuttamiseen, puolustamiseen ja selittämiseen, "tiivistyksinä menneistä tapahtumista, jotka on konstruoitu vastauksina kysyjän eksplisiittisiin tai implisiittisiin arviota pyytäviin 'miksi' ja 'miten' kysymyksiin". Selonteissaan tutkittavat tekevät ymmärrettäväksi kyseisessä vuorovaikutustilanteessa omaa työllistettävyyttään koskevaa ja usein ongelmalliseksi määrittyvää asiaa, kuten liian vähäiseksi tulkittua työkokemustaan tai kielteiseksi tulkittua työpolun katkosta. Oikeuttamisen, puolustamisen ja selittämisen lisäksi luemme itseä syyttäviä selontekoja.

Sosiologit Marvin B. Scott ja Stanford M. Lyman (1986) erottavat erityyppiset selonteot toisistaan: 1) Oikeuttavissa selonteissa ongelmalliseksi mää-

rittyvä asiantila myönnetään mutta esitetään perustelluksi. 2) Puolustavat selonteot poistavat toimijan vastuuta kiistämällä tarkoituksen, tahdonalaisuuden tai toimijuuden. 3) Syyttävissä selonteissa ongelmalliseksi määrittyvä asia tai käyttäytyminen esitetään sekä kertojan vastuulla olevaksi että hänen syykseen.

Selonteissaan henkilöt pyrkivät esittämään itsensä haluamallaan tavalla konkreettiselle yleisölle, esimerkiksi haastattelijalle, tai kuvitellulle yleisölle, kuten potentiaaliselle työnantajalle (Siivonen & Korhonen 2024). Kertoja voi esimerkiksi pyrkiä herättämään yleisössään myötätuntoa tai arvostusta. Lingvistiikkaa ja kertomuksia tutkiva Michael Bamberg (2005) viittaa sosiologi Erving Goffmanin (1967) kasvotyön käsitteeseen tarkastellessaan vuorovaikutustilannetta, jossa puhuja tekee kasvotyötä rakentaessaan positivistista kuvaa itsestään suhteessa yleisöön. Kasvotyössä puhuja pyytämättä rakentaa itsestään myönteistä kuvaa silloin, kun ideaalit murtuvat (Goffman 2012). Selonteon tarkoitus on siten "korjata" sosiaalista tilannetta selittämällä, että odottamaton toiminta ei ole ongelmallinen. Bambergin (2005) mukaan tämänkaltaiset haasteelliset vuorovaikutustilanteet ovat pikemminkin sääntö kuin poikkeus.

## AINEISTO JA MENETELMÄT

Artikkelissa analysoitava aineisto tuotettiin Akateeminen yrittäjyys sosiaalisena prosessina -hankkeessa, joka ajoittuu vuosiin 2016–20. Vuonna 2017 toteutimme 30 yliopisto-opiskelijan yksilöhaastattelua. Haastatelluissa oli 20 naista ja 10 miestä. Haastattelun teemat koskivat koulutuspolkua, työelämäkokemuksia, opiskelua yliopistossa ja akateemista yrittäjyyttä.

Haastatelluissa oli lisäksi kaksi toiminnallista osuutta: Ensimmäisessä tehtävässä haastateltaville esitettiin 28 yrittäjyyttä ja työllistettävyyttä koskevaa väittämää, joista heiltä pyydettiin mielipidettä ja perusteluita. Toisessa tehtävässä haastateltaville esitettiin yksi kehyskertomus, johon heitä pyydettiin eläytymään ja jota heidät pyydettiin jatkamaan omin sanoin. Jätimme toiminnalliset tehtävät analyysin ulkopuolelle.

Haastattelussa opiskelijoille ei esitetty kysymyksiä työllistettävyydestä, joka on teoreettinen käsite. Siksi

oli perusteltua kysyä konkreettisesta työllistymisestä, vaikka analysoimmekin työllistettävyyttä.

Haastatellut edustivat eri aloja ja olivat opinnoissaan eri vaiheissa, ensimmäisen vuoden opiskelijoista juuri valmistuneisiin. Opiskelualoinaan heillä olivat kasvatustieteet, luonnontieteet, kauppatieteet, sosiaalitieteet, metsätieteet, terveystieteet, humanistiset tieteet ja oikeustieteet. Haastatellut olivat 20–65-vuotiaita: alle 30-vuotiaita oli 18, 30–39-vuotiaita kahdeksan ja yli 40-vuotiaita neljä. Heidän elämäntilanteensa vaihtelivat: jotkut olivat kokoaikaisia opiskelijoita, ja toiset työskentelivät osa- tai kokoaikaisesti.

Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin. Äänitteitä kertyi 63 tuntia ja litteroitua tekstiä 842 sivua *Word*-tekstinkäsittelyohjelman *Calibri*-kirjaintyyppillä, kun pistekoko oli 12 ja riviväli 1,5. Tutkimustulosten raportoimisessa käytetään pseudonyymejä. Aineistonäytteissä [--]-merkintä kuvaa näytteiden tiivistämistä. Näytteistä on poistettu toistoa ja turhia ilmaisuja lukemisen helpottamiseksi, kuitenkin niin, ettei näytteen alkuperäinen sisältö kärsi.

Aiemmassa tutkimuksessa olemme samalla aineistolla tarkastelleet yliopisto-opiskelijoiden identiteetin jäsentymistä suhteessa akateemisuuden, työllistettävyyden ja yrittäjyyden moraalisiin järjestyksiin (Komulainen ym. 2019). Lisäksi olemme tarkastelleet yliopisto-opiskelijoiden työllistettävän identiteetin rakentumista haastattelukerronnassa (Hirvonen ym. 2023). Keskityimme tämän artikkelin analyysissä työikäisten, eli nuorten ja keski-ikäisten, opiskelijoiden tulevaa työelämää ja työllistettävyyttä käsittelevään kerrontaan. Ikääntyneet ja eläkkeellä olevat opiskelijat ( $n = 1$ ) rajasimme analyysin ulkopuolelle, sillä olemme tarkastelleet ikääntymistä aiemmassa tutkimuksessamme (Siivonen ym. 2022). Jätimme tarkastelun ulkopuolelle lisäksi yliopistoon hakeutumista, yliopisto-opiskelua ja akateemista yrittäjyyttä käsittelevät kohdat haastatteluista.

Lähestymme tämän tutkimuksen analyysissa työllistettävyyttä vuorovaikutuksen näkökulmasta ja haastattelutilanteen kerronnassa tapahtuvana neuvotteluna (Bamberg 2011; De Fina 2015; Greenbank 2021; Greenbank & Marra 2020). Olemme kiinnostuneita siitä, miten haastatellut käyttävät kertomuksia ja selontekoja vuorovaikutustilanteissa

rakentaessaan ymmärrystä siitä, keitä he ovat. Kertomukset ovat vuorovaikutuksellista toimintaa, sillä kerronnallisia selontekoja tuotetaan aina jostain syystä ja suhteessa yleisöön (De Fina 2009). Kysymysten esittämistä tärkeämpää on se, miten kertoja rakentaa kertomustaan ja tulkitsee haastattelijan kysymystä (De Fina 2009). Kerronnallisissa selonteissa ihmiset neuvottelevat, miten he haluavat tulla nähdyiksi toisten silmissä (Bamberg 1997; 2011; Korhonen & Komulainen 2018).

Vuoropuhelussa aiemman tutkimuksen kanssa erittelimme aineistosta työllistettävyyden ihanteita, joita opiskelijat tuottivat haastattelupuheessa. Tämän jälkeen tunnistimme aineistosta erityisesti sellaisia vuorovaikutustilanteita, joissa opiskelijat tuottivat selontekoja silloin, kun he tulkitsivat poikkeavansa työllistettävyyden ideoista. Tarkastelimme, miten kertoja asemoi itsensä selonteissa ja millaisia kerronnallisia keinoja, kuten kategorisointia, hän hyödynsi selonteissaan. Tarkastelimme myös selontekojen luonnetta: olivatko ne oikeuttavia, puolustavia, selittäviä vai syyttäviä? Samalla erittelimme, kuinka opiskelijat rakensivat selonteissaan eri tavoin itsestään myönteistä kuvaa eli tekivät kasvotyötä (ks. Greenbank & Marra 2020). Kokosimme järjestelmällisesti kaikki tunnistamamme selonteot taulukkoon.

Analyysissa tunnistimme viisi työllistettävyyden ideaalia, joihin nähden selontekoja tuotettiin: 1) opintojen nopea suorittaminen ja sujuvat siirtymät lineaarisille työelämäpoluille, 2) oman alan työkokemus työllistettävyyden ihanteena, 3) kun mikään ei riitä – monitaitoisuus ihanteena, 4) taitava verkostoituminen ja itsensä markkinoiminen sekä 5) ajasta ja paikasta vapaa työntekijä työllistettävyyden ihanteena.

## TULOKSET

Työllistettävyyden ideaalit ja niitä koskevat selonteot havainnollistuvat aineistonäytteiden avulla.

### **Opintojen nopea suorittaminen ja sujuvat siirtymät lineaarisille työelämäpoluille**

Työllistettävyyden ihanteiden mukaan opintoja suoritetaan aikataulun mukaisesti, ja opiskelijat valmistu-

## OMAN ASIANTUNTIJUUDEN POHTIMINEN HERÄTTI SELONTEKOJA SIITÄ, OLIKO OMA ASIANTUNTIJUUS ”OIKEANLAISTA”.

vat tavoiteajassa (Nikunen 2021; Siivonen & Filander 2020). Heidän odotetaan suunnittelevan tulevaa työllistymistään jo opiskeluaikana ja siirtyvän valmistumisen jälkeen mahdollisimman sujuvasti koulutusta vastaavaan työhön (Hirvonen ym. 2023; Nikunen 2021). Työuran tulisi olla jatkuvasti nousujohteista ja uusiin haasteisiin tarttumista. Urakatkoksille, harha-askelille ja takaiskuille ei työllistettävyyden ihanteissa ole tilaa. Ne korostavat yksilön omaa vastuuta, jolloin työllistettävyyden on ”itsestä kiinni”, vaikka työmarkkinoilla käydään kovaa kilpailua (Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016; Siivonen ym. 2023a).

Opiskelijoiden kerronnassa selontekoa herättivät erityisesti tilanteet, joissa opinnoissa edistyminen poikkesi ihanteista. Lisäksi selontekoa tuottivat tilanteet, joissa siirtymä työmarkkinoille koulutusta vastaavaan työhön ei välttämättä olisi suoraviivainen. Diana, 24, kertoo opintojensa etenemistä ja tulevaisuudesta:

Haastattelija: ”Yliopisto-opinnot on kuitenkin sopinu sulle ihan hyvin?”

Diana: ”Joo. On niitä vaikeita hetkiä kyllä [--] etenen aika hitaasti opinnoissa eli mä en oo suorittaja, joka menee putken läpi et meillä on joskus ollu [--] opiskelukaverien kaa puhetta siitä, että mejän porukka [--] ei mee viidessä vuodessa putken läpi vaan meillä elämä tapahtuu ja [--] kyseenalaistetaan asioita [--] edetään sillä omalla tahdilla ja tehhän vähän, miten yhteiskunta ei haluaisi, että asiat tehdään.”

[--]

Diana: ”[p]itääkö mun vaan olla perehtymättä näihin asioihin kunnolla [--] kuhan nyt vaan saa niitä opintopisteitä. [--] puhutaan aina alan keskeisistä asioista mitkä ois hyvä tietää siellä tulevaisuuden työelämässä, niin on se aika ikävää, jos sä luet vaan

siihen tenttiin etkä oikeesti sisäistä tai perehdy.”

[--]

Haastattelija: ”Millasia ajatuksii ylipäättään tulevaisuuden työelämä sussa virittää?”

Diana: ”[1]uultavasti saan aika nopeesti töitä. [o]nko se välttämättä alan töitä mut liippaa läheltä [--] ei oo ollu semmosia pitkiä työttömyysjaksoja et sitten mä oon kokenu myöskin sen et mulle ei oo maailmanloppu, jos mä joudun vuoden tekee, vaikka kassatyötä valmistumisen jälkeen [--] mulla on taas taloudellinen mahdollisuus opiskella omalla rahalla [--] sit mulla ois jotain puuhaa.”

(Näyte 1: Diana, kasvatustieteet)

Dianan näytteessä rakentuu työllistettävyyden ja akateemisuuden välinen vastakkainasettelu. Hän oikeuttaa opintojensa hidasta edistymistä ja vastustaa ”putken läpi menevän suorittajan” mallitarinaa. Diana asemoi itsensä ja opiskelukaverinsa opiskelijoiden ryhmään, joka ei valmistu suoraviivaisesti tavoiteajassa. Hän perustelee ihanteesta poikkeavaa opiskelua huolellisella paneutumisella, kyvyllä kyseenalaistaa asioita ja erilaisilla elämäntilanteilla, ”elämä tapahtuu”. Diana rakentaa kuvaa itsestään opiskelijana, joka pyrkii sisäistämään oman tulevan alansa keskeiset sisällöt vastakohtanaan opiskelijat, joiden oppiminen on pinnallista ja instrumentaalista (ks. Siivonen & Filander 2020). Lisäksi Diana kuvaa hypoteettista tulevaisuutta kertomalla ennakkoinnin ja varautumisen tarinaa työllistettävyydestään.

Diana esittää itsensä aktiivisena toimijana ja selittää olevansa valmis toimimaan työllistettävyytensä kehittämiseksi, ellei saa valmistumisen jälkeen oman alansa töitä. Toimettomuus ei ole vaihtoehto. Kassatyö valmistumisen jälkeen ei näyttäydy ihannetilanteena, minkä vuoksi Diana pyrkii säilyttämään kasvonsa toteamalla, ettei kyseinen työ ”oo maailmanloppu”. Muun kuin oman alan työ näyttäytyä taloudellisena turvana, mikä myös mahdollistaisi opiskelun ja itsensä kehittämisen.

Emma, 25, kuvaa valmistumisen jälkeistä siirtymää työmarkkinoille:

Haastattelija: ”Minkälaisiks sä näät sun omat mahdollisuudet työllistyä, sitte valmistumise jälkeen?”

Emma: ”[j]os nyt tästä joskus alkais valmistuu, nii kyl se vähän ehkä pelottaa täytyy myöntää, että entäs jos ei niitä [töitä] löydykään. [o]n miettiny että sitte, sitä omaa valmistumista pitkittää [--] kunnes löytää niitä töitä, nii sit voi tavallaan valmistuu [--] että ei uskalla valmistua ellei oo töitä, ehkä näin mä sen ajattelen. Ja just, yks kaveriki, hirveäl kiireellä teki opinnot, ja sit oli niinku, olikse puoltoist vuotta työttömänä, vaikka hän ois voinu niinku [--] pitkittää pikasen opintoja ja käydä vaikka harjoittelussa [--] et hän vaan oletti että hän nytte sillä olemattomalla työkokemuksellaan, yhteiskuntatieteiden maisterin paperilla, löytäis yhtäkkiä töitä jostain, joka mun mielest oli vähän naiivia kyllä. [s]itä työkokemusta pitää olla [--] uskon että omat työllistymisen mahdollisuudet on hyvät mutta en ehkä uskalla ihan heittäytyä niin että valmistuisin, ja sit kattoo et noh, mitäs sitte. Vaan että pitäis olla jotain viritystä, jo, ennen sitä valmistumista.” (Näyte 2: Emma, kauppatieteet)

Näytteessä Emma asemoi itsensä toimijaksi, joka harkitsee huolellisesti työelämään siirtymistä ja sijoittumista ja tarvittaessa jopa pitkittää valmistumistaan, jos vaihtoehtona on työttömyys. Hän oikeuttaa nopean valmistumisen normiin nähden poikkeavaa ”strategiaansa” paitsi luomalla itsestään rationaalisen toimijan kuvaa, myös kertomalla esimerkin naiivista yhteiskuntatieteitä edustavasta opiskelijakollegastaan. Vaikka opiskelijakollega valmistui nopeasti, hän toimi hätiköidysti ja päätyi työttömyyteen.

### Oman alan työkokemus työllistettävyyden ihanteena

Työllistettävyyden ihanteissa opiskelijoiden tulee opiskeluaikana kerryttää mahdollisimman aktiivisesti oman koulutusalsansa työkokemusta vahvistaakseen työllistettävyyttään (Hirvonen ym. 2023; Korhonen ym. 2023; Siivonen & Filander 2020). Oman alan työkokemuksen puute tai vähäisyys näyttäytyy haastattelupuheessa ongelmallisena asiantilana, jota

haastatellut selittävät eri tavoin.

Haastattelija: ”Onks sulle kertyny työkokemusta liittyen tähän opiskelualaan?”

Diana: ”Tähän opiskelualaan ei valitettavasti, että en oo hakenu semmisiin tehtäviin, ku on ollu aina vakityö jostain mis saa valita sen työajan, et on aika vähän töitä et pystyy tukien kanssa vitkutelemaan.” (Näyte 3: Diana, kasvatustieteet)

Näytteessä Diana puolustaa oman alansa työkokemuksen puutetta tekemällään joustavalla työllä, joka soveltuu tehtäväksi opintojen ohella. Hän tekee kasvotyötä rakentamalla itsestään kuvaa aktiivisena työntekijänä ja vastuullisena, ensisijaisesti opintotutella itsensä elättävänä opiskelijana, vaikka oman alan työkokemus puuttuu.

### Kun mikään ei riitä – monitaitoisuus ihanteena

Työllistettävyykeskustelussa painottuu laaja-alainen osaaminen (Komulainen ym. 2019). Se ei tarkoita pelkästään sitä, mitä työntekijä tuo työpaikkaan saapuessaan vaan myös sitä, millaista potentiaalia hänellä on tarjota tulevaisuudessa (Nikunen 2017). Oman asiantuntijuuden pohtiminen herätti selontekoja erityisesti siitä, oliko oma asiantuntijuus ”oikeanlaista”. Ne opiskelijat, jotka katsoivat edustavansa tietyn alan asiantuntijuutta, arvioivat heikkoudeksi osaamisen suppeuden ja kyseenalaistivat asiantuntijuutensa syvällisyyden. Ne opiskelijat, jotka mielsivät itsensä laaja-alaisiksi osaajiksi arvioivat puolestaan, voidaanko laaja-alaisuus tulkita itselle epäedullisesti ”haahuiluna” ja kyvyttömyytenä rajata opintoja.

Reetta, 26, jäsentää asiantuntijuuttaan:

Haastattelija: ”Millanen käsitys siulla on tän oman työkokemuksen kautta muodostunu työelämästä ja opintojen kautta työelämästä?”

Reetta: [v]aikka täällä koulussa epäilyttää, että, muut opiskelee yhtä tosi varmanolosesti vaikka eihän se niinkään oo ja ite on vaan haahuillu ympäröinsä [--] työpaikoilta on saanu tosi positiivista palautetta, että, on hyvä juttu, et on vähän erilainen

# HAASTATELLUT OIKEUTTIVAT IHANTEESTA POIKKEAVAA OPINTOJEN EDISTYMISTÄ HUOLELLISELLA PEREHTYMISELLÄ OPETUSSISÄLTÖIHIN.

polku. [--] just sitä monipuolista osaamista korostetaan ihan hirveesti, että sitä pitäis olla. [e]i riitä, että on vaan yksiä opintoja ja tietysti omalta kannalta se tuntuu ihan mukavalta mut sit taas toisaalta [--] miksi ei muka riitä, että eikö mikään riitä enää kohta [--] onks se enää kohtuullista ollenkaan.” (Näyte 4: Reetta, metsätieteet)

Reetta tarkastelee sekä omaa asiantuntijuuttaan että toisten opiskelijoiden asiantuntijuutta vuoroin yliopiston ja vuoroin työelämän ristiriitaisilla ja yhteensovittamattomilla mittapuilla. Yhtäältä hän pohdii ja puolustaa osaamistaan suhteessa opiskelukaverihinsa, jotka ovat opinnoissaan keskittyneet yhteen asiaan, toisin kuin hän itse. Reetta esittää itsensä ”haahuilijana” ja oman tiensä kulkijana ja oikeuttaa omaa polkuaan työnantajalta saamallaan hyvällä palautteella. Toisaalta hän pohdii opiskelijoihin kohdistuvien osaamisvaatimusten jatkuvaa lisääntymistä ja kyseenalaistaa kehityssuunnan kohtuullisuuden.

## Taitava verkostoituminen ja itsensä markkinoiminen

Työllistettävyyden ihanteissa jokaisen tulisi hallita verkostoituminen ja itsensä markkinoiminen (Korhonen ym. 2024). Työnhakijan on tärkeää erottautua edukseen muista hakijoista ja esittää itsensä houkuttelevana potentiaalisen työnantajan silmissä (Oinonen 2018). Koska jokainen on itse vastuussa omien verkostoitumistaitojensa kehittamisestä, opiskelijoita kannustetaan luomaan sosiaalisia suhteita ja verkostoja oman työllistymisen ja työelämässä menestymisen vuoksi (Korhonen ym. 2024).

Linda, 31, jäsentää verkostoitumista:

Linda: ”Yks mikä oli siis [--] se business breakfast ja sitten sen jälkeen toi yrityssuunnistus. Siis minä sain sieltä 5/6, koko viikon aikana siis 5/6 potentiaalista työpaikkaa ja kontaktia, koska mä päätin.. Mä hirveesti tykkään siis kyllä höpöttää – niinku ehkä huomaat [nauraa] – oon aika ekstrovertti, mutta en tykkää silleen välttämättä vieraille tehdä itestäni numeroo. Se on enemmänkin just sellasta jonkun tutun kanssa jauhamista jossain nurkassa. Mä otin nyt silleen ihan ilon irti, että nyt verkostoidutaan, ja menin käsi ojossa kaikki nuo [markkinointitoimitot] ja kaikki läpi, että terve. [M]utta mä käyn sellasta väittelyä aina asioista pääni sisällä itseni kanssa, niin just mä mietin aina sitä, että no nyt pitäis verkostoitua. Ja sit se piru on olkapäällä, no, itsehän halusit yrittäjäksi tai yrittäjyyttä nyt miettiä, että no mene nyt verkostoitumaan sitten, että ai..

Haastattelija: Onko pakko [nauraa].” (Näyte 6: Linda, terveystieteet)

Linda esittää itsensä myönteisellä tavalla ihmiseksi, joka on ulospäinsuuntautunut, mutta ei ”tee itsestään numeroa”. Tällaisessa kulttuurisessa eetoksessa verkostoitumisen ideaalia täytyy selittää: kun verkostoituminen on määrätietoista ja omaan valintaan perustuvaa toimintaa, siitä tulee hyväksyttävää (ks. Korhonen ym. 2024).

Haastattelija: ”No mitä sä aattelet sun työllistymisestä sitte valmistumise jälkeen?”

Victoria: [e]hkä nyt on tullu kriittisemmäks itteensä kohtaan just työllistymisen kannalta [--] ei palkallisia harjittelupaikkoja saanu ja käyny niissä haastateluissa ni vähän tuli, itsekriittisyys että [--] osaan ko minä, markkinoida itseäni siinä tarpeeksi [--]” (Näyte 5: Victoria, sosiaalitieteet)

Victoria, 35, esittää itsensä kehnona itsensä markkinoijana. Hän syyttää itseään siitä, ettei puutteellisten markkinointitaitojensa vuoksi ole saanut tärkeää harjittelupaikkaa.

Näytteessä hahmottuu epävarma ja ambivalentti subjekti, joka joutuu miettimään omaa arvoaan mui-

den katseissa ja omaa vastuutaan arvonsa määrittymisessä. Näyte havainnollistaa työllistettävyyden tapaa korostaa yksilön omaa vastuuta, jolloin esimerkiksi ilman haastattelukutsua jääminen tai kielteinen päätös työpaikasta näyttäytyy yksilön epäonnistumisena.

### Ajasta ja paikasta vapaa työntekijä työllistettävyyden ihanteena

Työllistettävyyden ihanteena on työlle omistautunut, ajasta ja paikasta riippumaton työntekijä, joka sopeutuu työelämän vaateisiin, kuten kiireiseen työtahtiin (Komulainen & Korhonen 2023) ja työn perässä liikkumiseen (Nikunen 2017; Nikunen & Ikonen 2021; Oinonen 2018). Työn ja vapaa-ajan välinen ero hämärtyy, jolloin ideaalitalanteessa työ tuntuu enemmän harrastukselta kuin työltä (Frayne 2015; Hirvonen ym. 2023). Haastattelupuheessa haluttomuus suunnitella omaa elämää työelämän ehtojen mukaisesti herätti opiskelijoissa tarpeen puolustaa omia valintoja.

Rebekka, 29, pohtii työllistettävyyttään suhteessa maantieteelliseen sijaintiin:

Haastattelija: ”No millasia suunnitelmia sulla on yliopiston jälkeisestä elämästä? Ei niitten välttämättä tarvi työelämään liittyä mutta sun tulevaisuus nyt näyttää?”

Rebekka: [m]ulla on paljon mielessä ollu tää et mites, että mun muille koulukavereille on niin helppoo lähteä täältä pois, kun he ei oo täältä kotosiin ja he on ylipäättänsäkin jo muuttanu opiskelemaan eri paikkakunnalle ja, heillä ei oo selvästikään semmosta samanlaista tunnesidettä heiän kotikaupunkeihin kun ehkä mulla. Mä oon huomannu että mulla on hirveen vahva semmonen tunneside, niin kun [keskisuureen Kaupunkiin] ja olla täällä, mulla on suurin osa kavereista kuitenkin täällä edelleen ja mun perhe ja suku, kaikki on täällä, ja just se että kyllähän mä tänne ihan mielelläni jäisin mut että pitäiskö mun ja just se että ei sais antaa sitten tän maantieteellisen, rajauksen tai alueen rajata niitä mahdollisuuksia sen työelämän tiimoilta että sitten, pitäis olla valmis avartamaan sitä katsomustaan kun hakee niitä töitä niin että ne

ei ois pelkästään että haen [keskisuuresta Kaupungista] töitä vaan että, tätä mä oon miettiny paljon.” (Näyte 7: Rebekka, kauppatieteet)

Näytteessä Rebekka jäsentää valmistumisen jälkeistä työnhakua ja opiskelupaikkakunnalta pois muuttamista. Haluttomuus muuttaa kotipaikkakunnalta pois työn perässä rakentuu ongelmalliseksi asiantilaksi, jota hän pyrkii puolustamaan vahvalla tunnesiteellään. Rebekka esittää itsensä kiinnittyneeksi paikkakuntaan ja vertaa itseään opiskelukavereihin, joille pois muuttaminen on helppoa. Hän kyseenalaistaa kiinnittymistään pohtimalla, tulisiko hänen avartaa katsomustaan työnhausta ja työllistettävyyttään parantaakseen hakea töitä myös muualta.

### POHDINTA

Erittelimme tässä artikkelissa sitä, millaisia selontekoja yliopisto-opiskelijat tuottivat, kun he tulkit-sivat poikkeavansa työllistettävyyden ideaaleista. Analysoimme lisäksi sitä, miten he asemoivat itsensä näissä selonteoissa. Työllistettävyyttä on tutkittu varsin vähän yliopisto-opiskelijoiden näkökulmasta. Yliopisto-opiskelijoiden tarkasteleminen lisää ymmärrystämme siitä, millaisia huolia, toiveita ja odotuksia opiskelijoilla on työelämästä (Holmes 2013; Oinonen 2018).

Useat haastateltumme tarkastelivat itseään puutteellisina niin opiskelijoina kuin tulevina työntekijöinä työllistettävyyden ihanteisiin nähden. Selontekoja tuotettiin suhteessa viiteen työllistettävyyden ihanteeseen: 1) opintojen nopea suorittaminen ja sujuvat siirtymät lineaarisille työelämäpoluille, 2) oman alan työkokemus työllistettävyyden ihanteena, 3) kun mikään ei riitä – monitaitoisuus ihanteena, 4) taitava verkostoituminen ja itsensä markkinoiminen sekä 5) ajasta ja paikasta vapaa työntekijä työllistettävyyden ihanteena. Tunnistimme oikeuttavia, puolustavia, selittäviä ja syyttäviä selontekoja.

Opintojen suorittaminen tavoiteaikataulussa ja sujuva siirtymä lineaarisille työelämäpoluille rakentuivat haastatteluissa ongelmalliseksi asiantilaksi. Haastateltut asemoivat itsensä syvällisiksi oppijoiksi ja oikeuttivat ihanteesta poikkeavaa opintojen edistymistä huo-

## TYÖLLISTETTÄVYYS NÄYTTÄYTYI OPISKELIJOILLE KIELTEISENÄ ITSEHAVAINNOINNIN KOHTEENA.

lellisella perehtymisellä opetussisältöihin (ks. Nikunen 2021; Siivonen & Filander 2020). Opintojen pitkittymistä he oikeuttivat sillä, että siirtymä työmarkkinoille olisi sujuvampi valmistumisen jälkeen, eikä edessä olisi pitkää työttömyysjaksoa. Haastatellut esittivät itsensä toimeliaina ja selittivät varavaihtoehtoja kuvaamalla keinoja työttömyyden välttämiseksi sen varalta, että koulutusta vastaava työtä ei olisi valmista valmistumisen jälkeen tarjolla. Muu työ ei olisi ihannetilanne mutta antaisi taloudellista turvaa ja mahdollistaisi itsensä kehittämisen.

Samoin oman koulutusalan työkokemuksen puute rakentui haastattelussa ongelmalliseksi asiantilaksi. Haastatellut asemoivat itsensä aktiivisiksi ja vastuullisiksi opiskelijoiksi ja puolustivat työkokemuksen puutetta vakituisella työllä, jota oli joustava tehdä opintojen ohella. Asiantuntijuuden pohtiminen herätti opiskelijoissa selontekoja erityisesti siitä, oliko oma asiantuntijuus ”oikeanlaista” ja miltä se näytti vuoroin yliopiston ja vuoroin työelämän ristiriitaisilla ja yhteensovittamattomilla mittapuilla. Haastatellut asemoivat itsensä ”haahuilijoiksi” ja oikeuttivat yliopiston mittapuun vastaista monipuolista osaamistaan työelämästä saamallaan hyvällä palautteella. Akateemisen tutkinnon ja sen tuoman pääoman ei katsottu yksin riittävän (ks. myös Komulainen ym. 2015; Oinonen 2018; Tomlinson 2008). Työllistettävyyden kulttuurinen mallitarina haastaa akateemisten taitojen ja tutkintojen arvon (Laalo ym. 2019).

Haastatellut arvioivat verkostoitumis- ja markkinointitaidot tärkeiksi omalle työllistymiselleen (ks. myös Korhonen ym. 2024; Kosonen ym. 2022; Mutanen ym. 2023; Niska 2021). He asemoivat itsensä ulospäinsuuntautuneiksi henkilöiksi ja selittivät verkostoitumista hyväksyttäväksi silloin, kun se oli määrätietoista ja omaa valintaa koskevaa toimintaa

(ks. Korhonen ym. 2024). Jotkut haastatellut asemoivat itsensä puutteellisiksi itsensä markkinoijiksi ja syyttivät ihanteen vastaisia markkinointitaitojaan palkallisen harjoittelupaikan puutteesta. Lisäksi he asemoivat itsensä kotipaikkaan kiinnittyneiksi ja puolustivat ihanteesta poikkeavaa haluttomuuttaan muuttaa pois kotipaikkakunnalta työn perässä.

Työllistettävyyttä näyttäytyi opiskelijoille siis kielteisenä itsehavainnoinnin kohteena. Sen kautta he asemoivat itseään joko puolustamalla ja perustelemalla ihanteista poikkeavia näkemyksiään ja toimintaansa tai tulkitsemalla epäsuotuisan tilanteen omaksi syykseen. Tieteenalasta riippumatta opiskelijat näyttäytyvät tavoiteaikataulua hitaamman opintojen edistymisen vuoksi puutteellisina yliopiston näkökulmasta ja työkokemuksen vähäisyyden vuoksi puutteellisina myös työelämän näkökulmasta.

Uusliberalistisen eetoksen ja rationaliteetin mukaiset työllistettävyyden ihanteet ovat ristiriitaisia ja pitävät yllä jatkuvaa itsensä kehittämisen kierrettä ja tavoitetta, jota ei koskaan saavuteta. Ihanteet voivat näyttää opiskelijoista kuormittavilta ja herättää riittämättömyyden kokemuksia sekä ruokkia epävarmuutta omasta tulevaisuudesta. Työllistettävyyden ihanteet ja vaateet vastuullistavat yksilön ja kyseenalaistavat tämän kyvykkyyden sen sijaan, että velvoitteet ja muutospainet kohdistuisivat instituutioiden ja rakenteiden toimintaan ja epäkohtiin.

Tutkimustuloksemme vahvistavat aiempaa kriittistä aikuiskasvatustieteellistä ja kasvatussociologista tutkimusta työllistettävyydestä (Burke ym. 2017; Hirvonen ym. 2023; Korhonen ym. 2023; Tomlinson 2008). Toisin kuin taitoihin keskittyvä työllistettävyyden tutkimus esittää (vrt. esim. Holmes 2013; Siivonen ym. 2023), työllistettävyyden ihanteet eivät kosketa vain koulutuksessa ja työssä hankittuja kykyjä vaan ulottuvat laajemmin yksilön elämään ja persoonaan (Hirvonen ym. 2023; Mutanen ym. 2023).

Soveltamaamme narratiivista lähestymistapaa ei ole juurikaan käytetty työllistettävyyden tutkimuksessa (ks. kuitenkin Korhonen ym. 2023; Korhonen ym. 2024; Siivonen ym. 2023b). Tässä tutkimuksessa olemme eritelleet vuorovaikutuksen tutkimuksen lähtökohdista selontekoja, joita on käytetty vähän työllistettävyyden tutkimuksessa. Selontekoja erittelemällä

## TYÖLLISTETTÄVYYDEN IHANTEET PUHUTTELEVAT YLIOPISTO-OPISKELIJOITA TIETEENALASTA RIIPPUMATTA.

pääsemme käsiksi opiskelijoiden hienovaraisiin neuvotteluihin työllistettävyyden rakentamista kulttuurisista ja normatiivisista odotuksista.


Tutkimuksemme tuottaa ymmärrystä monimutkaisista sosiaalisista prosesseista, joita yliopisto-opiskelijat kohtaavat eikä niinkään tarkastele työllistävyyttä lopputuloksen näkökulmasta, kuten kuinka moni työllistyi (Tomlinson 2017). Tulokset auttavat kehittämään korkeakoulutusjärjestelmää, edistämään korkeakouluista valmistuneiden työllistymistä ja parantamaan opinto-ohjauksen ja opetussuunnitelmien kehittämistyötä.

Tutkimuksemme rajoituksena voidaan pitää sitä, ettei se tarjoa mahdollisuutta vertailla eri tieteenalojen opiskelijoiden selontekoja. Haastateltujen joukko on opiskelualoiltaan liian heterogeeninen, jotta opiskelualojen ja selontekojen välistä vertailua voisi tarkastella. Eri aloilla rakentuu erilaisia painotuksia työllistettävyyden ihanteissa (Koivisto 2024; Niska 2021; Päiviö 2008). Tämän ja aiemman tutkimuksen perusteella kuitenkin oletamme, että työllistettävyyden ihanteet läpäisevät yliopistokoulutuksen ja puhuttelevat yliopisto-opiskelijoita tieteenalasta riippumatta (esim. Korhonen ym. 2023; Kosonen ym. 2022; Niska 2023).


Opiskelijat ja valmistuneet voivat olla työllistettäviä moniin työtehtäviin. He eivät kuitenkaan

rajaa työnhakuaan vain siihen, mihin he kokevat omaavansa mahdollisuuksia vaan myös siihen, mihin he kokevat olevan hyväksyttävää hakea (Brown ym. 2003; Handley 2018; Tomlinson 2017). Voimme pyrkiä lisäämään yliopisto-opetuksessa opiskelijoiden kriittistä ymmärrystä työllistettävyyden kulttuurisesta mallitarinasta ja valmiuksia haastaa sitä (ks. Davies 2005; Grant-Smith & Osborne 2017). Yksilöt voivat aktiivisina toimijoina vastustaa sosiaalisia normeja ja näin pyrkiä rakentamaan työllistettävyyttään itselleen sopivalla tavalla, omista lähtökohdistaan käsin (Handley & den Outer 2021).




INKA HIRVONEN  
KM, väitöskirjatutkija  
kasvatustieteiden ja psykologian  
osasto  
Itä-Suomen yliopisto  
 <https://orcid.org/0009-0000-4293-6534>



PÄIVI SIIVONEN  
FT, dosentti, kasvatustieteen  
professori  
kasvatustieteiden laitos  
Turun yliopisto  
 <https://orcid.org/0000-0003-1634-5188>



KATRI KOMULAINEN  
PsT, professori  
kasvatustieteiden ja psykologian  
osasto  
Itä-Suomen yliopisto  
 <https://orcid.org/0000-0001-9337-5052>

Tutkimus pohjautuu Suomen Akatemian rahoittamaan hankkeeseen "Akateeminen yrittäjyys sosiaalisena prosessina" (ACE 2016–20, päätösnumero 295961). Siinä tutkittiin yrittäjämäisten identiteettien rakentumista yliopistokoulutuksessa.

- Bamberg, M. (1997). Positioning between structure and performance. *Journal of Narrative and Life History*, 7, 335–342. <https://doi.org/10.1075/jnlh.7.42pos>
- Bamberg, M. (2005). Narrative discourse and identities. Teoksessa J. C. Meister, T. Kindt & W. Schernus (toim.) *Narratology Beyond Literary Criticism: Mediality, Disciplinarity*. Walter de Gruyter, 213–237. <https://doi.org/10.1515/9783110201840.213>
- Bamberg, M. (2011). Who am I? Narration and its contribution to self and identity. *Theory & Psychology*, 21(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/0959354309355852>
- Bamberg, M. & Wipff, Z. (2020). Reconsidering counter-narratives. Teoksessa M. Bamberg & Z. Wipff (toim.) *Routledge Handbook of Counter-narratives*. Routledge, 70–82.
- Boden, R. & Nedeve, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate ‘employability’. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54. <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107–126. <https://doi.org/10.1080/1363908032000070648>
- Burke, C., Scurry, T., Blenkinsopp, J. & Graley, K. (2017). Critical perspectives on graduate employability. Teoksessa M. Tomlinson & L. Holmes (toim.) *Graduate Employability in Context. Theory Research and Debate*. Palgrave Macmillan, 87–107. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7\\_4](https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7_4)
- Courtois, A. (2018). From ‘academic concern’ to work readiness: student mobility, employability and the devaluation of academic capital on the year abroad. *British Journal of Sociology of Education*, 40(2), 190–206. <https://doi.org/10.1080/01425692.2018.1522241>
- Davies, B. (2005). The (im)possibility of intellectual work in neoliberal regimes. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/01596300500039310>
- De Fina, A. (2009). Narratives in interview: The case of accounts: For an interactional approach to narrative genres. *Narrative Inquiry*, 19(2), 233–258. <https://doi.org/10.1075/ni.19.2.03def>
- De Fina, A. (2015). Narrative and identities. Teoksessa A. De Fina & A. Georgakopoulou (toim.) *The Handbook of Narrative Analysis*. Wiley-Blackwell, 351–446. <https://doi.org/10.1002/9781118458204.ch18>
- Filander, K., Korhonen, M. & Siivonen, P. (2019). Johdatus nykyajan huiputukseen. Teoksessa K. Filander, M. Korhonen & P. Siivonen (toim.) *Huiputuksen moraalijärjestys: Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia*. Vastapaino, 15–47.
- Frayne, D. (2015). *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. Zed Books Ltd.
- Grant-Smith, D. & Osborne, N. (2017). Resisting the ‘employability’ doctrine through anarchist pedagogies and prefiguration. *Australian Universities’ Review*, 59(2), 59–69. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.076276142366533>
- Greenbank, E. (2021). Employable identities: Social and cultural capital in the narratives of former refugees. *Narrative Inquiry*, x(x), xx–xx. <https://doi.org/10.1075/ni.19103.gre>
- Greenbank, E. & Marra, M. (2020). Addressing societal discourses: Negotiating an employable identity as a former refugee. *Language and Intercultural Communication*, 20(2), 110–124. <https://doi.org/10.1080/14708477.2020.1722147>
- Goffman, E. (1967). On Face Work. Teoksessa E. Goffman (toim.) *Interaction Ritual*. New York, 5–45.
- Goffman, E. (2012). Kasvotyöstä: Analyysi sosiaalisen vuorovaikutuksen rituaalisista elementeistä. Teoksessa E. Goffman (toim.) *Vuorovaikutuksen sosiologia*. Vastapaino, 23–64.
- Handley, K. (2018). Anticipatory socialization and the construction of the employable graduate: A critical analysis of employers’ graduate careers websites. *Work, Employment and Society*, 32(2), 239–256. <https://doi.org/10.1177/0950017016686031>
- Handley, K. & den Outer, B. (2021). Narrating ‘potential’: Older knowledge workers’ anticipatory narratives about their future employment. *Ageing & Society*, 41(10), 2375–2395. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20000252>
- Hirvonen, I., Siivonen, P. & Komulainen, K. (2023). Finnish university students constructing their ideal employable identities: A case study of Top Performing Experts. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia (toim.) *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. Palgrave Macmillan, 275–297. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5>
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Isopahkala-Bouret, U. & Siivonen, P. (2016). Viisikympipisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä. *Aikuiskasvatus*, 36(4), 246–257. <https://doi.org/10.33336/aik.88510>
- Kauppinen, I. & Kaidesoja, T. (2014). A shift towards academic capitalism in Finland. *Higher Education Policy*, 27, 23–41. <https://doi.org/10.1057/hep.2013.11>

- Koivisto, H. (2024). *Fuksiksi yliopistoyhteisöön: Jäsenyyden neuvottelu yliopisto-opiskelijan moraalaisella uralla*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
- Komulainen, K., Kärkkäinen, M., Korhonen, M., Rätty, H., Siivonen, P., Kasanen, K. & Rautiainen, R. (2015). Kun mikään ei riitä: Akateeminen kykyminuus puntarissa. Teoksessa K. Brunila, J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa*. Vastapaino, 147–170.
- Komulainen, K., Hirvonen, I., Kaskes, K., Kasanen, K. & Siivonen, P. (2019). Asiantuntijoita, monitaitoisia ja akateemisia yrittäjiä. Yliopisto-opiskelijoiden asemoituminen akateemisuuteen, työllistettävyyteen ja yrittäjyyteen. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 122–137. <https://doi.org/10.33336/aik.82982>
- Komulainen, K. & Korhonen, M. (2023). Health as employability potential in business graduates' career imagination. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia (toim.) *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. Palgrave Macmillan, 251–274. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5>
- Korhonen, M. & Komulainen, K. (2018). The moral orders of work and health: A case of sick leave due to burnout. *Sociology of Health & Illness*, 41(2), 219–233. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12816>
- Korhonen, J. & Niska, M. (2022). "Mä meen mukaan siihen mikä kiinnostaa": Toimijuuden rakentuminen maisteriopiskelijoiden urasuunnittelupuheessa. *Psyko-logia* 57(1), 51–65.
- Korhonen, M., Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Mutanen, H. & Komulainen, K. (2023). Young and/but successful: Business graduates performing themselves as valuable labouring subjects. *Journal of Youth Studies*, 27(5)1–17. <https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2161355>
- Korhonen, M., Siivonen, P., Henttu, R. & Mutanen, H. (2024). "Oikea" ja "väärä" sosiaalinen verkostoituminen nuorten kauppatieteilijöiden tulkitsemana. *Sosiologia*, 61(2), 95–113.
- Kosonen, T., Annala, J., Penttinen, L. & Mäkinen, M. (2023). University students' approaches to making the most of their study time. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 67(3), 377–390. <https://doi.org/10.1080/00313831.2021.2021440>
- Laalo, H., Kinnari, H. & Silvennoinen, H. (2019). Setting new standards for homo academicus: Entrepreneurial university graduates on the EU agenda. *European Education*, 51(2), 93–110. <https://doi.org/10.1080/10564934.2018.1489729>
- Laalo, H. (2020). *Yrittäjyys akateemisena mentaliteettinä. Yrittäjämäärän normalisointi ja neuvottelu koulutuspolitiisessa kielenkäytössä ja yliopistokoulutuksen käytännöissä*. Väitöskirja. Turun yliopisto.
- Merenluoto, S. & Lindberg, M. (2012). The problems with prolonging studies and delaying: The beginning of graduates' working careers from the Finnish national and international perspectives. Teoksessa S. Ahola & D. M. Hoffman (toim.) *Higher Education Research in Finland. Emerging Structures and Contemporary Issues*. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 131–146.
- Mutanen, H., Korhonen, M. & Siivonen, P. (2023). Employability as self-branding in job search games: A case of Finnish business graduates. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia (toim.) *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. Palgrave Macmillan, 319–339. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5>
- Nikunen, M. (2017). Young people, future hopes and concerns in Finland and the European Union: classed and gendered expectations in policy documents. *Journal of Youth Studies*, 20(6), 661–676. <https://doi.org/10.1080/13676261.2016.1260693>
- Nikunen, M. (2021). Labour market demands, employability and authenticity. *Journal of Applied Youth Studies*, 4(3), 205–220. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00049-1>
- Nikunen, M. & Ikonen, H.-M. (2021). Moral orders of mobility: youth aspirations and 'doing' social position in Finland. *Sociological Research Online*, 26(4), 908–925. <https://doi.org/10.1177/1360780421997838>
- Nilsson, S. & Nyström, S. (2013). Adult learning, education, and the labour market in the employability regime. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 4(2), 171–187. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.rela9007>
- Niska, M. (2021). Konsultointia horisontissa: Uusi työ yliopisto-opiskelijoiden argumentaatioissa. *Kulttuurintutkimus*, 38(2–3), 19–34.
- Niska, M. (2023). Jockeying for position: university students' employability constructions. *Journal of Education and Work*, 36(4), 284–298. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2197643>
- Oinonen, E. (2018). Under pressure to become – from a student to entrepreneurial self. *Journal of Youth Studies*, 21(10), 1344–1360. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1468022>
- Olsen, M. & Peters, M. A. (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: from the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy*, 20(3), 313–345. <https://doi.org/10.1080/02680930500108718>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). *Yliopistojen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen*. [https://okm.fi/documents/1410845/4392480/YO\\_rahointusmalli\\_fi/7ca7db15-70af-e449-d2b4-0450d4cfd1c3/YO\\_rahointusmalli\\_fi.pdf](https://okm.fi/documents/1410845/4392480/YO_rahointusmalli_fi/7ca7db15-70af-e449-d2b4-0450d4cfd1c3/YO_rahointusmalli_fi.pdf)

- Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen, V. (2010). Employability and Finnish university graduates. *European Educational Research Journal*, 9(1), 45–55. <https://doi.org/10.2304/eeerj.2010.9.1.45>
- Päiviö, H. (2008). The moral order of business studying. Teoksessa J. Välimaa & O.-H. Ylijoki (toim.) *Cultural Perspectives on Higher Education*. Springer, 59–74.
- Rinne, R. & Antikainen, A. (2022). The Nordic model of higher education from a comparative and historical perspective. Teoksessa J. Côté & S. Pickard (toim.) *Routledge Handbook of the Sociology of Higher Education*. Routledge, 294–308.
- Scott, M. B. & Lyman, M. L. (1986). Accounts. *American Sociological Review*, 33(1), 46–62.
- Siivonen, P. & Isopahkala-Bouret, U. (2016). Adult graduates' negotiations of age(ing) and employability. *Journal of Education and Work*, 29(3), 352–372. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.939161>
- Siivonen, P. & Filander, K. (2019). Yliopisto-opiskelijoiden kelpoisuuden muuttuneet mitat ja askelmerkit -vaativia asiakkaita ja tukea tarvitsevia koululaisia. Teoksessa H. Nori, H. Laalo & R. Rinne (toim.) *Kohti Oppimisyhteiskuntaa: Koulutuspolitiikan uusi suunta ja korkeakoulutuksen muuttuva maisema*. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, Julkaisusarja A; No.217. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, 131–158.
- Siivonen, P. & Filander, K. (2020). 'Non-traditional' and 'traditional' students at a regional Finnish University: Demanding customers and school pupils in need of support. *International Journal of Lifelong Education*, 39(3), 247–262. <https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1758814>
- Siivonen, P., Komulainen, K., Kasanen, K. & Kupiainen, P. (2022). Aged and gendered master narratives on entrepreneurship in Finnish higher education. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(1), 26–43. <https://doi.org/10.1108/IJGE-01-2021-0010>
- Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Tomlinson, M., Korhonen, M. & Haltia, N. (2023a). Introduction: Rethinking graduate employability in context. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia (toim.) *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. Palgrave Macmillan, 1–26. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5>
- Siivonen, P., Korhonen, M., Komulainen, K., Mutanen, H. & Haltia, N. (2023b). Negotiating (employable) graduate identity: Small story approach in qualitative follow-up research. Teoksessa P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret, M. Tomlinson, M. Korhonen & N. Haltia (toim.) *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. Palgrave Macmillan, 341–362. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5>
- Siivonen, P. & Korhonen, M. (2024). *Accounts of ruptures and narrative positioning in qualitative follow-up research. Narratives in Educational Research: Methodological Perspectives*. Springer Nature Switzerland, 33–49. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-68350-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-68350-3_3)
- Snyder, B. H. (2016). *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. Oxford University Press.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407–431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Tomlinson, M. (2017). Introduction: graduate employability in context: Charting a complex, contested and multi-faceted policy and research field. Teoksessa M. Tomlinson & L. Holmes (toim.) *Graduate Employability in Context, Theory, Research and Debate*. Palgrave Macmillan, 1–40. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Tomlinson, M. & Holmes, L. (2017). Graduate Employability in Context. *Theory, Research and Debate*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Ursin, J. (2019). Higher Education Reforms in Finland: From a Ponderous to a More Agile System?. Teoksessa B. Broucker, K. De Wit, J. C. Verhoeven & L. Leisyte (toim.) *Higher Education System Reform: An International Comparison after Twenty Years of Bologna*. Alankomaat; Brill, 67–77. [https://doi.org/10.1163/9789004400115\\_005](https://doi.org/10.1163/9789004400115_005)
- Ylöstalo, H. (2014). Työntekijäkansalaisia vai maailmanmuuttajia? Opiskelijat uusliberalistisessa yliopistossa. *Sukupuolentutkimus*, 27(4), 5–16.