

Huijarisyndrooma ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaussa ja urasuunnittelussa

Aikuiskasvatustieteen
kandidaatin tutkielma

Laatija:
Roosa Lehtinen

30.5.2026
Turku

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

Kandidatutkielma

Oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Tekijä: Roosa Lehtinen

Otsikko: Huijarisyndrooma ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaussa ja urasuunnittelussa

Ohjaaja: Yliopistonlehtori, Jenni Tikkanen

Sivumäärä: 40 sivua

Päivämäärä: 30.5.2026

Tiivistelmä

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena oli tarkastella, miten huijarisyndrooma ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa yliopistossa työnhaun ja urasuunnittelun kontekstissa. Tutkielmassa keskitytään generalistialojen opiskelijoihin ja vastavalmistuneisiin tilanteissa, joissa heidän tulisi tunnistaa, esitellä ja hinnoitella osaamistaan työelämän kontekstissa. Tutkimuksen lähtökohtana oli, että huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus voi vaikeuttaa oman osaamisen tunnistamista erityisesti silloin, kun yksilöltä edellytetään aktiivista osaamisensa markkinointia. Tutkimus keskittyy generalistialojen työnhakijoihin, joilla ammattirooli ei ole yksiselitteinen. Tutkielmassa huijarisyndroomaa tarkasteltiin kokemuksellisenä ja sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä, ei kliinisenä häiriönä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla asiantuntijahaastatteluilla. Haastateltavina oli kolme yliopiston ura- ja työelämäpalveluissa työskentelevää asiantuntijaa. Aineisto kerättiin helmikuussa 2026 etäyhteydellä toteutetuissa haastatteluissa. Haastatteluaineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Analyysissa keskityttiin siihen, miten asiantuntijat kuvasivat huijarisyndroomalle tyypillisen epävarmuuden näkyvän työnhakijoilla työelämän ja urasuunnittelun kontekstissa.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa muun muassa vaikeutena tunnistaa, sanoittaa ja hinnoitella osaamista, vaikka objektiivista näyttöä kyvykkyydestä löytyisi. Epävarmuus näkyi aineistossa osaamisen vähättelynä, varovaisuutena sekä taipumuksena alihinnoitella omaa osaamista esimerkiksi palkkatoiveissa. Lisäksi tutkimus osoitti, että ura- ja työelämäasiantuntijoilla on käytössään useita tukikeinoja huijarikokemusten lieventämisessä.

Avainsanat: huijarisyndrooma, osaamisen kaupallistaminen, ura- ja työelämänpalvelut, työnhaku, generalistialat

Sisällysluettelo

1 Johdanto	5
2 Huijarisyndrooma ilmiönä ja käsitteellinen rajaus	6
2.1 Huijarisyndrooman psykologiset mekanismit ja seuraukset urakehitykselle	7
2.2 Huijarisyndrooma sosiaalisena ja rakenteisiin kytkeytyvänä ilmiönä	8
2.3 Ammatillinen identiteetti ja huijarikokemusten jäsentäminen	10
3 Työllistettävyyden diskurssi ja osaamisen kaupallistaminen työnhaussa	11
3.1 Työelämäpalvelut osaamisen kaupallistamisen arviointikehyksenä	12
3.2 Hyvinvointi ja huijarikokemukset työelämäsiirtymissä	12
3.3 Osaamisen kaupallistamisen kasvu työnhaussa	13
4 Tutkimuksen toteutus	16
4.1 Tutkimuskysymykset	17
4.2 Aineiston kerääminen	17
4.3 Aineiston analysointi	18
4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	20
5 Tulokset	22
5.1 Epävarmuus osaamisesta objektiivisesta näytöstä huolimatta	22
5.2 Huijarisyndrooman yhteys osaamisen kaupallistamiseen	24
5.2.1 Osaamisen sanallistamisen vaikeus	24
5.2.2 Palkkatoiveet ja alihinnoittelu	26
5.3 Uraohjauksen keinot osaamisen vahvistamisessa	27
5.4 Tulosten yhteenveto	28
6 Pohdinta	29
Lähteet	31

Liitteet	33
6.1 Liite 1. Haastattelurunko	33
6.2 Liite 2. Suostumuslomake	35
6.3 Liite 3. Tietosuojailmoitus	37
6.4 Liite 4. Ilmoitus tekoälyn (AI) käytöstä	40

1 Johdanto

Työelämä ja työnhaku ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä tavalla, joka korostaa yksilön vastuuta ammatillisen osaamisensa esittämisestä. Työnhakijan on siis itse markkinoitava osaamisellaan tuomansa lisäarvo työnantajalle. Erityisesti generalistialoilla tämä korostuu, sillä tutkinto ei anna selkeää ammattiroolia. Tutkimuksen kohteena ovatkin generalistialojen opiskelijat ja vastavalmistuneet.

Tässä kontekstissa huijarisyndrooma on ajankohtainen ja tutkimuksellisesti tärkeä ilmiö. Huijarisyndroomalla tarkoitetaan kokemusta, jossa yksilö epäilee omaa osaamistaan ja kokee saavutuksensa epäluotettavina todisteina pätevyystään, vaikka objektiivista näyttöä osaamisesta olisi olemassa (Bravata ym., 2019; Tovey ym., 2022). Tyypillistä ilmiölle on, että onnistumisia selitetään ulkoisilla tekijöillä, kuten hyvällä onnella, kun taas epäonnistumiset tulkitaan vain itsestä riippuviksi. Huijarisyndrooma on yhdistetty aiemmassa tutkimuksessa muun muassa stressiin, ahdistuneisuuteen, perfektionismiin ja heikentyneeseen hyvinvointiin sekä varovaisuuteen uralla etenemisessä (Bravata ym., 2019; Heslop ym., 2023; Holden ym., 2021).

Työhaun ja urasuunnittelun näkökulmasta huijarisyndrooma on haastava, koska nämä tilanteet edellyttävät osaamisen näkyväksi tekemistä. Työnhakijan tulisi osata kertoa vahvuuksistaan ja asettaa osaamistaan vastaavia palkkatoiveita. Jos yksilö kuitenkin epäilee ammatillista osaamistaan, hän voi esimerkiksi vähätellä vahvuuksiaan ja alihinnoitella osaamistaan. Tällöin huijarisyndrooma voi olla yhteydessä siihen, millaisiin tehtäviin työnhakija uskaltaa hakea sekä miten hän esittää osaamisensa ja näin voi olla lopputuloksena yhteydessä heikompaan menestykseen työmarkkinoilla.

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan, miten huijarisyndrooma ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työhaun ja urasuunnittelun kontekstissa. Tutkielmassa ilmiötä lähestytään ura- ja työelämäasiantuntijoiden havaintojen kautta uransa aikana. Tavoitteena on selvittää, miten huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus näkyy työhaussa sekä millaisin ohjausekeinoin työnhakijaa voidaan tukea ammatillisen osaamisensa näkyväksi tekemisessä. Olen käyttänyt generatiivista tekoälyä opinnäytetyöni laatimisen apuna Turun kauppakorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti. Opinnäyteprosessin aikana käytetyn tekoälytyökalun ja sen käytön yksityiskohtainen kuvaus on liitteessä [Liite 4].

2 Huijarisyndrooma ilmiönä ja käsitteellinen rajaus

Huijarisyndroomalla viitataan kokemukseen, jossa yksilö pitää omaa suoriutumistaan ja saavutuksiaan epäluotettavina todisteina osaamisestaan ja selittää onnistumisiaan ulkoisilla tekijöillä (esim. tuurilla, muiden avulla tai olosuhteilla), samalla tulkiten vastoinkäymiset merkiksi omasta riittämättömyydestä (Bravata ym., 2019). Keskeistä ilmiössä on kyvyttömyys sisäistää omaa pätevyyttä, vaikka ulkoinen näyttö (esim. arvosanat ja saavutukset) puoltaisi osaamista, yksilö tulkitsee oman kompetenssinsa epävarmaksi ja pelkää paljastuvansa huijariksi (Bravata ym., 2019; Tovey ym., 2022). Tässä tutkimuksessa huijarisyndrooma määritellään tarkoittamaan korkean suoritustason yksilöitä, jotka kokevat objektiivisista saavutuksista huolimatta kokevat jatkuvaa itse-epäilyä ja huijariksi paljastumisen pelkoa (Bravata ym. 2019).

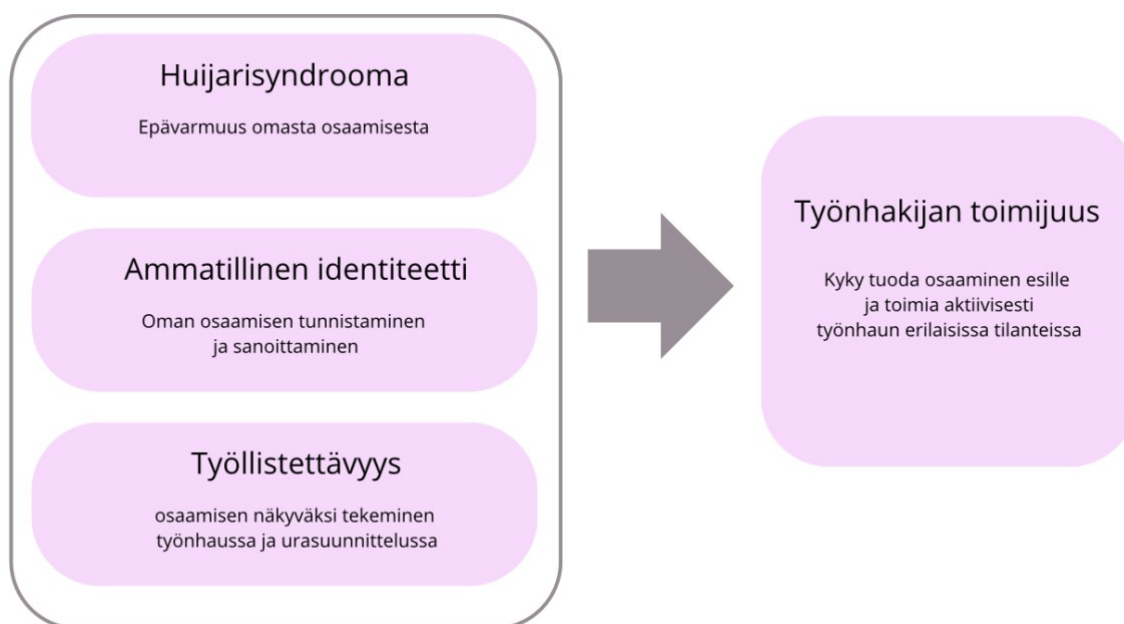
Käsitteen käyttö on yleistynyt myös julkisessa keskustelussa ja mediassa, missä sitä kuvataan työhyvinvointia ja ammatillista suoriutumista heikentävänä ilmiönä (Bravata ym., 2019). Samalla huijarisyndroomaa ei luokitella diagnostiseksi psykiatriseksi häiriöksi, eikä se sisälly keskeisiin tautiluokituksiin (Bravata ym., 2019). Tämä korostaa tutkimusasetelmassa tulkinnallisuutta: huijarisyndroomaa on perusteltua lähestyä kokemuksellisenä ja sosiaalisesti jäsenyväneä ilmiönä. Myös suomalaisessa opiskelijatutkimuksessa huijarisyndroomaa on luonnehdittu nimenomaan itsen tulkinnan tapana, joka kytkeytyy kasvatukseen, arviointikäytäntöihin ja laajempiin kulttuurisiin odotuksiin (Vanttaja ym., 2024).

Tässä tutkimuksessa huijarisyndroomaa tarkastellaan työnhaun ja urasuunnittelun tilanteissa, joissa yksilöltä edellytetään osaamisen sanoittamista, esittämistä ja myymistä (esim. CV, hakemus, haastattelu, LinkedIn, portfolio), sekä osaamisen hinnoittelua (palkkatoiveet ja neuvottelut). Nämä tilanteet ovat luonteeltaan arvioivia ja kilpailullisia, mikä voi aktivoida huijarikokemuksia erityisesti uran siirtymävaiheissa ja generalistisissa koulutustaustoissa, joissa ammatti-identiteetti ei välttämättä ole kiinnittynyt selkeärajaisiin professoriooleihin (Komulainen ym., 2019; Rouhelo, 2009; Harjula & Varjo, 2023).

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan arvoja, uskomuksia ja motivaatiotekijöitä, jotka ovat tyypillisiä tietyn ammattiroolin henkilöille (Ibarra 1999, kuten artikkelissa Gander ym (2024)). Ammatillisella toimijuudella viitataan työntekijän aktiiviseen osallistumiseen oman ammatillisen polkunsä, identiteettinsä ja toimintatapojensa rakentamiseen ja muokkaamiseen sen sijaan, että hän ainoastaan mukautuisi vallitsevaan ympäristöön (Vähäsantanen, ym., 2024). Tässä tutkielmassa tarkastellaan työnhakijan toimijuuden yhteyksiä

huijarisyndroomaan, ammatillisen identiteettiin ja työllistettävyyteen, kuten kuviossa 1 havainnollistetaan.

2.1 Tutkielman teoreettinen viitekehys



Kuvio 1. Huijarisyndrooman, ammatillisen identiteetin ja työllistettävyyden ulottuvuudet ja niiden yhteydet työnhakijan toimijuuteen.

2.2 Huijarisyndrooman psykologiset mekanismit ja seuraukset

urakehitykselle

Tutkimuskirjallisuudessa huijarisyndrooma linkittyy toistuvasti kuormittumiseen ja kielteisiin työ- ja opiskeluhuvinvoinnin indikaattoreihin. Huijarikokemukset ovat yhteydessä esimerkiksi stressiin, ahdistuneisuuteen, masennusoireisiin ja uupumukseen sekä heikompaan koettuun hyvinvointiin (Bravata ym., 2019; Heslop ym., 2023; Holden ym., 2021). Ilmiö voi myös heijastua urakehitykseen: huijarisyndrooma voi vähentää hakeutumista ylennyksiin tai vastuullisempiin rooleihin, jos yksilö ennakoii epäonnistuvansa tai pelkää paljastumista (Heslop ym., 2023). Tämä kehityskulku on tutkimuksen kannalta keskeinen, koska

ammattillisen osaamisen kaupallistaminen edellyttää aktiivista toimijuutta, osaamisen markkinointia ja kykyä esittää uskottavasti oma osaaminen arvokkaaksi työnantajalle.

Huijarisyndroomaan liittyy usein perfektionistisia piirteitä ja itseen kohdistuvaa alentavaa puhetta, joissa huomio kiinnittyy virheisiin ja epäonnistumisiin enemmän kuin onnistumisten realistiseen tulkintaan (Heslop ym., 2023). Psykologisena prosessina huijarisyndrooma on yhdistetty erityisesti alhaiseen itsetuntoon ja pessimismiin (Bravata ym., 2019).

Samansuuntaisesti opiskelijatutkimuksessa on kuvattu yhteyksiä perfektionismiin ja stressiin, jossa perfektionismi voi lisätä huijarikokemuksille altistumista, ja stressi on positiivisesti yhteydessä huijarisyndroomaan sekä ensimmäisen sukupolven opiskelijoilla että muilla opiskelijoilla (Holden ym., 2021). Holden ym. (2021) jäsentävät perfektionismia monimuotoisena piirteenä (korkeat vaatimukset itseä kohtaan, vaatimukset muita kohtaan ja kokemus ulkoa tulevista epärealistisista odotuksista) ja liittävät sen huijarikokemusten kannalta tyypilliseen “sosiaalisesti määräytyneeseen” odotusten kokemiseen (Holden ym., 2021).

Huijarisyndroomaa voidaan jäsentää myös attribuutiologiikan ja kontrolliuskomusten näkökulmasta. Kun yksilö tulkitsee onnistumisia ulkoisten tekijöiden ansioksi ja epäonnistumiset sisäiseksi todisteeksi riittämättömyydestä, osaaminen ei muutu vakaaksi kompetenssiuskomukseksi (Bravata ym., 2019; Tovey ym., 2022). Tovey ym. (2022) liittävät huijarisyndroomailmiön lisäksi ulkoiseen kontrollilokukseen (locus of control). Ulkoinen kontrollilokus viittaa käsitykseen, jossa lopputulokset liitetään ulkoisiin tekijöihin (kuten onneen) ja sen on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi stressiin ja suoriutumisen haasteisiin, ja huijarisyndroomailmiön korkeammat tasot voivat liittyä ulkoisempaan kontrollilokukseen (Tovey ym., 2022). Työhaun osaamisen kaupallistamisen tilanteissa tämä on olennaista, koska menestys riippuu sekä omasta toimijuudesta että rekrytointijärjestelmän valinnoista, mikä voi ruokkia kokemusta kontrollin puutteesta ja heikentää omaehtoista itsensä esittämistä.

2.3 Huijarisyndrooma sosiaalisena ja rakenteisiin kytkeytyvänä ilmiönä

Vaikka huijarisyndrooma ilmenee yksilön kokemuksena, tutkimus korostaa sen yhteyksiä sosiaaliin ja kulttuuriin konteksteihin. Opiskeluympäristöä on kuvattu huijarikokemuksille altistavaksi, koska arviointi, kilpailu ja suorituskeskeisyys ovat jatkuvasti läsnä, jolloin

yksilön niin sanottu riittävyys on toistuvan tarkastelun kohteena (Vanttaja ym., 2024). Samassa hengessä Bravata ym. (2019) raportoivat opiskelijatutkimuksista, että huijarikokemukset voivat kytkeytyä sosiaalisen aseman ylläpitämisen paineisiin ja imperfektion välttelyyn, kun taas sosiaalinen tuki ja itsearvostus näyttävät olevan negatiivisesti yhteydessä huijarioireiluun (Bravata ym., 2019).

Huijarisyndrooman yleisyyden tarkastelu väestöryhmittäin tuo esiin sekä demografisia että rakenteellisia ulottuvuuksia. Systemaattisessa katsauksessa havaitaan, että huijarikokemuksia esiintyy laajasti eri ammattikonteksteissa ja useissa ryhmissä, eikä ilmiö rajaudu vain yhteen sukupuoleen (Bravata ym., 2019). Katsaus kuitenkin raportoii, että osa tutkimuksista on löytänyt naisten raportoivan huijarituntemuksia miehiä useammin, kun taas osa tutkimuksista ei löydä eroja; kokonaiskuva viittaa siihen, että huijarisyndrooma koskettaa sekä naisia että miehiä, mutta sukupuolittuneita eroja voi ilmetä kontekstin mukaan (Bravata ym., 2019). Suomalaisessa opiskelija-aineistossa huijarikokemusten on raportoitu kasautuvan erityisesti muunsukupuolisille, naisille, nuorimmille opiskelijoille ja vähävaraisista/työläistaustaisista perheistä tuleville, kun taas iäkkäämmillä aikuisopiskelijoilla huijarikokemukset vaikuttavat lievemmillä (Vanttaja ym., 2024). Tämä on tärkeää myös generalistien työnhakukontekstissa, koska urasiirtymien ja epävarmuuden kasautuminen voi olla erilaista eri ryhmillä, ja “työllistettävyyden” normatiiviset odotukset voivat kohdistua epätasaisesti (Harjula & Varjo, 2023; Komulainen ym., 2019; Vanttaja ym., 2024).

Lisäksi huijarisyndrooma liittyy vähemmistöasemaan ja mielenterveyden kuormitukseen: etnisiin vähemmistöihin liittyvässä tutkimuksessa huijarikokemusten on raportoitu olevan yhteydessä heikompaan psykologiseen hyvinvointiin sekä korkeampaan ahdistuneisuuteen ja masennukseen (Bravata ym., 2019). Bravata ym. (2019) myös korostavat, että huijarisyndrooma voi selittää mielenterveyshaasteita jopa vahvemmin kuin vähemmistöasemaan liittyvä stressi joissakin tutkimusasetelmissä, mikä viittaa yksilöllisten kokemuserojen merkittävyyteen ryhmäkategorioiden sisällä (Bravata ym., 2019). Heslop ym. (2023) puolestaan rinnastavat huijarisyndrooman toiseen psykologiseen esteeseen, stereotypiauhkaan, jossa stressi syntyy negatiivisten ryhmästereotyyppien aktivoitumisesta ja siitä, että yksilö kokee ympäristön vaatimukset ylittävän hyvinvoinnin ylläpitokyvyn (Heslop ym., 2023). Työnhaku ja urasuunnittelu tarjoaa stereotypiauhalle ja huijarikokemuksille luontaisen tilan, koska yksilö arvioidaan paitsi kompetenssin myös “sopivuuden” ja uskottavuuden perusteella.

2.4 Ammatillinen identiteetti ja huijarikokemusten jäsentäminen

Ammatillisen osaamisen kaupallistaminen voidaan tulkita liittyvän identiteettityöhön, sillä työhaussa yksilö ei ainoastaan kuvaa taitojaan, vaan rakentaa kertomusta siitä, kuka hän ammatillisena toimijana on ja millainen hänen arvonsa on työmarkkinoilla. Identiteettiä on kuvattu samanaikaisesti yksilölliseksi eroksi, kollektiiviseksi samankaltaisuudeksi ja suhteeksi toisiin, minkä lisäksi identiteetti rakentuu ja uudelleen rakentuu muuttuvissa konteksteissa (Gander, 2024, kuten tekstissä Buckingham, 2008). Gander (2024) käyttää identiteettityön käsitettä kuvatakseen, miten yksilöt tulkitsevat itseään suhteessa organisaatioihin ja yhteisöihin sekä tuottavat itseään koskevia merkityksiä muutoksissa (Gander, 2024).

Ammatillinen identiteetti voidaan määritellä uskomuksiksi, arvoiksi ja motiiveiksi, jotka ovat tyypillisiä tiettyä ammatillista roolia toteuttaville (Gander, 2024, kuten tekstissä Ibarra, 1999). Osaaminen ja asiantuntijuus eivät ole vain olemassa tutkintotodistuksessa, vaan ne tulevat sosiaalisesti tunnustetuiksi narratiivisissa tilanteissa, joissa yksilö osoittaa ja merkityksellistää osaamistaan. Identiteettityöhön sisältyy myös mahdollisuus ristiriitaisiin positioihin eli yksilö voi yhtä aikaa tavoitella moraalista ja johdonmukaista minäkuvaa, mutta toimia organisaatiokontekstissa, jossa normit ja odotukset tuottavat jännitteitä (Gander, 2024, kuten tekstissä Clarke ym., 2009; Sveningsson & Alvesson, 2003).

Akateemisen ja ammatillisen identiteetin ristiriidat ovat korostuneet niin sanotussa yritysmäistyneessä yliopistossa, jossa vaikuttavuus, ulkoinen rahoitus ja mitattavat tuotokset voivat syrjäyttää perinteisiä akateemisia arvoja (Gander, 2024). Identiteetin muutospaineet eivät ole neutraaleja, vaan niihin liittyy esimerkiksi sukupuoli, ja kirjallisuus tuo esiin naisten epäedullisemmat rakenteelliset ehdot akateemisissa urissa (Gander, 2024). Vaikka tämä tarkastelu kohdistuu akatemiaan, identiteettityön logiikka on rinnastettavissa generalistien työnhakuun. Selkeän ammattiroolia puuttuessa, oman arvonn luonnin on kannettava osaamisen legitimeettiä, ja samalla yksilö voi kohdata sekä sisäisiä huijarikokemuksia että ulkoisia odotuksia siitä, millainen pätevä ja uskottava asiantuntija on.

3 Työllistettävyyden diskurssi ja osaamisen kaupallistaminen työhaussa

Osaamisen kaupallistaminen työhaussa tapahtuu työllistettävyyden diskursiivisessa kehyksessä, jossa yksilön vastuuta ja aktiivista itsen kehittämistä korostetaan. Uraohjauksen ja koulutuspolitiikan tutkimuksessa nuorten työurien on kuvattu muuttuneen epävarmemmiksi, siirtymävaltaisiksi ja katkoksellisiksi, jolloin yksilön oma vastuu ja itsenäisyys uran rakentamisessa korostuvat (Harjula & Varjo, 2023). Ohjauspuhe tuottaa subjektipositioita, joissa ihanteellinen työnhakija näyttäytyy aktiivisena, motivoituneena, itsenäisenä ja kykenevänä sanoittamaan vahvuutensa, kun taas passiiviseksi nimettyihin liitetään ei-toivottuja ominaisuuksia kuten sitoutumattomuus ja kyvyttömyys viedä työnhakuprosessia eteenpäin (Harjula & Varjo, 2023).

Tässä normatiivisessa asetelmassa huijarisyndrooma saa erityisen merkityksen, missä yksilön kokiessa osaamisensa epävarmaksi ja pelkää paljastumista, hän voi välttää näkyvyyttä, pienentää tavoitteitaan tai jättää hakematta rooleja, joita objektiivinen näyttö puoltaisi (Heslop ym., 2023; Bravata ym., 2019). Samalla työllistettävyyden ihanne tekee itsevarmuudesta ja oman osaamisen esittämisestä moraalisesti tavoiteltua, jolloin huijarikokemus voi tulkittua vääränlaiseksi ominaisuudeksi, joka heikentää yksilön asemaa työmarkkinakansalaisena (Harjula & Varjo, 2023; Komulainen ym., 2019).

Komulainen ym. (2019) tarkastelevat, miten yliopisto-opiskelijat rakentavat identiteettiään akateemisuuden ja työllistettävyyden moraalisisissa järjestyksissä. Työllistettävyys jäsenyytä yksilön velvollisuutena huolehtia omasta urastaan ja arvostaan työmarkkinoilla, ja painotus voi siirtyä tutkinnoista henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja sosiaalisiin taitoihin (Komulainen ym., 2019). Teoreettinen kehys osaamisen kaupallistamiselle tässä tutkimuksessa määrittyy työhaussa yksilön osaamisestaan vaihdettavan arvon tekemiseen. Osaamisen kaupallistaminen ei vain kuvaa yksilön taitoja, vaan kykyä osoittaa niiden relevanssi, sopivuus ja tuottavuus työnantajan näkökulmasta.

Lisäksi generalistien asema työmarkkinoilla tekee kaupallistamisen haasteet näkyvämmiksi. Aiempi tutkimus on nostanut esiin, että generalistialoilta valmistuneiden työllistymisongelmat ovat kohdistuneet erityisesti niihin aloihin, joissa tutkinto ei tuota spesifiä ammattipätevyyttä vaan yleisiä valmiuksia (Rouhelo, 2009). Kun työura voi alkaa koulutustasoa alemmista tehtävistä ja eteneminen tapahtuu usein siirtymien kautta, omien kontaktien ja verkostojen merkitys sekä epätyypilliset työsuhteet voivat korostua (Rouhelo, 2009). Tämä kytkeytyy

suoraan osaamisen sanoittamiseen ja markkinointiin. Generalistin on rakennettava narratiivi siitä, miten yleiset valmiudet muuttuvat konkreettiseksi arvoksi organisaatiolle.

3.1 Työelämäpalvelut osaamisen kaupallistamisen arviointikehyksenä

Rekrytointi kytkeytyy tiiviisti ura-/työelämäpalveluihin. Rekrytointi on arviointitilanne, jossa työnhakijan esittäytyminen tiivistyy lyhyeen vuorovaikutukseen ja jossa tulkinnat sopivuudesta syntyvät sekä eksplisiittisten kriteerien että implisiittisten odotusten kautta (Koivunen, 2017). Koivunen (2017) tuo esiin, että rekrytoijat tulkitsevat hakijan sopivuutta siitä, miten tämä toimii ja millaisen vaikutelman hän antaa ja että arvioinnin kohteena voi olla myös ruumiillisuus ja siihen liittyvä pääoma. Bourdieun pääomateorian avulla rekrytointia voidaan tarkastella prosessina, jossa hakijan erilaiset pääomat (kulttuurinen, sosiaalinen, symbolinen ja ruumiillinen) tulevat vaihdettaviksi taloudelliseksi pääomaksi, eli työpaikaksi ja palkaksi (Koivunen, 2017, kuten tekstissä Bourdieu, 1978/1986).

Tämä näkökulma laajentaa osaamisen kaupallistamisen käsitettä, missä kaupallistaminen ei ole vain kognitiivisen osaamisen esittämistä, vaan myös habitukseen ja uskottavuuteen liittyvien merkkien lukemista ja tuottamista. Koivunen (2017) kuvaa myös, että rekrytoijat voivat perustella valintojaan ”perstuntumalla” tai vaihtoehtoisesti pyrkiä objektiivisuuteen, mikä korostaa arviointiprosessin osittaista sanallistamattomuutta. Huijarisyndrooman kannalta tämä on olennainen mekanismi. Työnhakijan kokiessa itsensä epäautenttiseksi tai pelätessä paljastumista, hän voi tulkita epäselvät signaalit (esim. rekrytoijan neutraalius) oman riittämättömyytensä todisteiksi, mikä heikentää itse-esittämisen varmuutta ja strategisuutta.

3.2 Hyvinvointi ja huijarikokemukset työelämäsiirtymissä

Tutkimus rajautuu opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden kontekstiin, hyvinvoinnin käsitteellistäminen tukee huijarisyndrooman ymmärtämistä osana laajempaa kokemusten kokonaisuutta. Akateemista hyvinvointia on kuvattu moniulotteisena kokonaisuutena, jossa huomioidaan stressi ja ahdistus, kuulumisen tunne, motivaatio, koettu tuki, minäpystyvyys ja yleinen kokemus omasta akateemisesta kompetenssista (Ayyıldız ym., 2024). Tässä kehyksessä huijarisyndrooma voidaan jäsentää tekijäksi, joka voi heikentää psykologista ja/tai akateemista hyvinvointia, lisätä stressiä ja ahdistusta ja joissakin tutkimuslinjoissa olla

yhteydessä heikentyneeseen suoriutumiseen (Ayyıldız ym., 2024). Samalla esiin nostetaan, että koettu (tai joskus myös todellinen) akateeminen osaamisvaje voi ruokkia huijarikokemuksia, mikä tekee siirtymävaiheista (kuten työelämään siirtymisestä) erityisen herkkiä huijarisyndrooman aktivoitumiselle (Ayyıldız ym., 2024).

Lambergin (2023) sosiologinen näkökulma täydentää psykologisesti painottunutta keskustelua kuvaamalla, miten nuorten naisten kokemukset työstä ja työllistymisestä kietoutuvat kulttuurisesti jaetuihin normatiivisiin ihanteisiin. Työllistyminen näyttäytyy paitsi taitojen myös työorganisaation hakeman persoonan ja tuotteliaan minuuden vaatimuksena, jolloin yksilö voi kokea painetta muokata itseään ja rakentaa itsevarmuutta kilpailullisilla työmarkkinoilla (Lamberg, 2023). Lambergin (2023) tulkinta tuo tärkeän täydennyksen huijarisyndrooman yksilöselityksiin, jossa kokemukset voivat olla sidoksissa siihen, miten työelämä edellyttää itsen tuotteistamista ja miten kriittinen palaute tai epävarmuus tulkitaan henkilökohtaisena arvottamisena. Tämä kehys sopii osaamisen kaupallistamisen näkökulmaan, koska se korostaa minuuden ja persoonan roolia työmarkkinakelpoisuuden rakentumisessa.

3.3 Osaamisen kaupallistamisen kasvu työnhaussa

Työelämä ja työnhaku ovat viime vuosikymmeninä muuttuneet merkittävästi. Digitalisaatio, työurien pirstaloituminen sekä asiantuntijatyön yleistyminen ovat lisänneet yksilön vastuuta oman osaamisensa tunnistamisesta, sanoittamisesta ja markkinoinnista. Perinteisten, selkeästi rajattujen ammattiroolien sijaan yhä useammat työntekijät toimivat generalistirooleissa, joissa osaaminen rakentuu monipuolisista tiedoista, taidoista ja kokemuksista. Tämä kehitys korostaa ammatillisen identiteetin ja asiantuntijuuden narratiivista rakentumista sekä kykyä kaupallistaa oma osaaminen työelämän eri tilanteissa.

Ammatillisen osaamisen kaupallistaminen tarkoittaa tässä tutkielmassa prosessia, jossa yksilö tunnistaa, sanoittaa ja esittää osaamisensa sellaisessa muodossa, että se nähdään työnantajan tai muun sidosryhmän näkökulmasta arvokkaana. Työnhaun kontekstissa tämä sisältää muun muassa ammatillisen osaamisen esittelyn työhaastatteluissa ja -hakemuksissa, palkkatoiveiden esittämisen. Generalistialoilla nämä taidot korostuvat, sillä osaaminen ei ole suoraan sidottu yhteen ammattirooliin tai selkeästi määriteltyyn urapolkuun.

Yhdistämällä aiemmin kuvatut näkökulmat huijarisyndrooma näyttäytyy ilmiönä, jossa (1) yksilön minäkäsitys, (2) ammatillisen identiteetin rakentuminen sekä (3) työelämän normatiiviset odotukset linkittyvät toisiinsa. Huijarisyndrooma voi heikentää osaamisen kaupallistamista, koska kaupallistaminen edellyttää kykyä esittää oma kompetenssi uskottavasti ja tehdä näkyväksi oma panos, sekä neuvotella osaamisen hinnasta ilman, että oma arvo peittyä epävarmuuden ja paljastumisen pelon taakse (Bravata ym., 2019; Heslop ym., 2023; Harjula & Varjo, 2023).

Generalistien työnhakukontekstissa kaupallistamisen tehtävä on korostunut, koska selkeä ammattirooli ei automaattisesti legitimoisi osaamista, vaan legitimitteetti tuotetaan narratiivina ja arvioivissa kohtaamisissa (Rouhelo, 2009; Komulainen ym., 2019; Koivunen, 2017).

Samalla työllistettävyyden uskottavuus ja aktiivisen subjektin vaatimus voivat tehdä huijarikokemuksesta entistä kuormittavamman. Yksilö ei ainoastaan epäile osaamistaan, vaan voi myös kokea epäonnistuvansa siinä, millaiseksi työnhakijan tulisi moraalisesti ja kulttuurisesti rakentua (Harjula & Varjo, 2023; Vanttaja ym., 2024). Tämä luo perustan haastattelututkimukselle ura-/työelämäpalvelujen asiantuntijoiden näkökulmasta.

Ura/työelämäpalvelujen asiantuntijat kuten rekrytoijat toimivat työssään arvioivissa tilanteissa ja voivat havaita, miten osaamisen vähättely ja epävarmuus näkyvät työnhakijan itseesittämässä, hinnoittelussa ja uratavoitteiden rajaamisessa (Koivunen, 2017; Bravata ym., 2019).

Nykyinen heikko työllisyystilanne vahvistaa tätä vaatimusta entisestään. Työnhakijoilta edellytetään paitsi muodollista pätevyyttä myös kykyä tuoda esiin omaa osaamistaan vakuuttavasti erilaisissa työnhaun vaiheissa. Työnhaku ei ole pelkästään tekninen prosessi, vaan siihen sisältyy useita sosiaalisia ja psykologisia ulottuvuuksia, kuten itsensä esittäminen, oman arvon määrittely ja neuvottelut palkasta ja työehdoista. Näissä tilanteissa yksilön kokema ammatillinen identiteetti ja mahdollinen huijarisyndrooman esiintyminen nousevat esille. Huijarisyndrooma on ilmiö, joka voi merkittävästi vaikuttaa näihin prosesseihin. Heslop ym. (2023) osoittavat, että huijarisyndrooma on yhteydessä heikompaan hyvinvointiin sekä alentuneisiin mahdollisuuksiin edetä uralla. Lisäksi ilmiö on liitetty heikompaan itsevarmuuteen, perfektionismiin ja taipumukseen vähätellä omia saavutuksia (Holden ym. 2021). Näiden tekijöiden voidaan olettaa vaikuttavan myös siihen, miten yksilö kykenee kaupallistamaan omaa osaamistaan työelämässä.

Generalistialojen opiskelijat ja vastavalmistuneet muodostavatkin mielekkään tutkimuskohteen huijarisyndrooman tarkastelulle. Kun koulutuksen ja työelämän välinen

yhteys ei ole suoraviivainen, ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus voivat olla vielä kehittymässä. Tällöin yksilö saattaa kokea epävarmuutta omasta osaamisestaan, vaikka objektiivista näyttöä kyvykkyydestä olisikin olemassa. Huijarisyndrooma voi tällaisessa tilanteessa aktivoitua ja vaikuttaa siihen, miten yksilö asemoi itsensä työmarkkinoilla.

4 Tutkimuksen toteutus

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on tarkastella, miten huijarisyndrooma ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaun ja työelämän kontekstissa.

Tutkimuksessa keskitytään erityisesti tilanteisiin, joissa yksilön tulisi tuoda esiin omaa osaamistaan, asiantuntijuuttaan ja arvoaan työnantajalle. Tarkastelun kohteena ovat ne mekanismit, joiden kautta huijarisyndroomaan liittyvä itse-epäily voi vaikuttaa työnhakijan käyttäytymiseen työnhaussa ja urasuunnittelussa.

Tutkielman näkökulmana on ura-/työelämäasiantuntijoiden kokemukset huijarisyndrooman ilmenemisestä generalistialojen opiskelijoilla ja näiltä aloilta valmistuneilla. Asiantuntijoiden näkökulma valittiin, koska sen avulla oli mahdollista tarkastella ilmiötä asiantuntijoiden työssään kohtaamien toistuvien havaintojen kautta. Tutkimuksessa ei tarkastella huijarisyndroomaa kliinisenä häiriönä eikä pyritä arvioimaan yksilöiden psykologista hyvinvointia laajemmin. Epävarmuutta ammatillisessa osaamisessa tarkastellaan nimenomaan huijarisyndrooman näkökulmasta, eikä esimerkiksi todelliseen osaamisvajeeseen tai puutteelliseen työkokemukseen liittyvänä ilmiönä. Rajaukset on tehty, jotta tutkielman laajuus pysyy kandidaatintutkielmalle sopivana ja analyysi riittävän syvällisenä. Samalla rajaukset mahdollistavat ilmiön tarkastelun selkeästi rajatussa kontekstissa, jossa huijarisyndrooman vaikutukset ovat erityisen näkyviä.

Tutkimus toteutetaan puolistrukturoituna asiantuntijahaastatteluna. Haastateltavat asiantuntijat ovat ura- ja työelämäpalvelujen asiantuntijat yliopistolla. Haastateltavia asiantuntijoita oli 3. Tutkimuksessa näkökulma sijoittuu ura- ja työelämäpalvelujen asiantuntijoiden kokemukseen ilmiön esiintyvyydestä opiskelijoilla omassa työssään. Laadullinen tutkimusote on perusteltu, sillä tutkielman tavoitteena on ymmärtää huijarisyndrooman ilmenemismuotoja ja merkityksiä asiantuntijoiden kokemusten ja havaintojen kautta. Lisäksi haastattelemalla pitkän työuran omaavia asiantuntijoita, pystyy tarkastelemaan ilmiötä laajempaa kokonaisuutena.

Puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa ennalta määriteltyjen teemojen käsittelyn samalla, kun se jättää tilaa haastateltavien omille näkemyksille ja kokemuksille (Ruusuvoori & Tiittula 2005). Menetelmä soveltuu erityisesti ilmiöiden tarkasteluun, joissa tarvitaan syvällistä ja kontekstisidonnaista ymmärrystä. Aineisto analysoidaan teemoittelun ja kvalitatiivisen sisällönanalyysin avulla, mikä mahdollistaa keskeisten merkitysten ja toistuvien teemojen tunnistamisen aineistosta (Puusa & Juuti 2020).

Tutkimusote nojaa konstruktionistiseen näkemykseen, jonka mukaan ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus rakentuvat sosiaalisesti ja narratiivisesti vuorovaikutuksessa työ kontekstien kanssa. Erityisesti opiskelijoilla ja vastavalmistuneilla ammatillinen identiteetti voi olla vielä kehittymässä, mikä saattaa altistaa huijarisyndroomaan liittyville epävarmuustekijöille. Valitut menetelmät ovat linjassa tutkimuskysymysten ja tutkittavan ilmiön luonteen kanssa ja tukevat tutkielman tavoitteita.

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielman päätutkimuskysymys on:

Miten huijarisyndrooma ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaun ja urasuunnittelun kontekstissa generalistialojen yliopisto-opiskelijoilla ja vastavalmistuneilla?

Päätutkimuskysymystä täsmennetään kolmella alatutkimuskysymyksellä:

Miten ura-/työelämänasiantuntijat havaitsevat työnhakijan kyvykkyydestä ja objektiivisesta näytöstä huolimatta ilmenevää epävarmuutta omia taitoja esitellessään?

Miten ura-/työelämänasiantuntijat arvioivat, että epävarmuus omasta osaamisesta vaikuttaa hakijan neuvottelutaitoihin, erityisesti palkka- ja sopimusneuvotteluissa?

Miten ura- ja työelämäasiantuntijat kuvaavat epävarmuuden vähentämiseen tähtääviä tukikeinoja työnhaun kontekstissa?

4.2 Aineiston kerääminen

Tutkielman aineiston kerääminen tapahtuu asiantuntijahaastattelujen kautta. Haastatteluun osallistuvat asiantuntijat tavoitettiin kohdeyliopiston ura- ja työelämänpalvelujen henkilökunnan julkisten yhteystietojen kautta. Haastattelukutsu ja siihen liittyvä informointi tapahtuivat sähköpostien välityksellä. Sähköpostitse osallistujille lähetettiin liitteenä tietosuojalomake ja halutessaan he pääsivät tutustumaan suostumuslomakkeeseen jo ennen haastattelun toteuttamista.

Haastattelurunko jaettiin kolmeen pääteemaan, joissa on jokaisessa esiteltynä oma näkökulmansa aiheen tarkasteluun. Aluksi haastattelussa käytiin läpi suostumukselliset asiat ja haastateltavien taustatiedot. Ensimmäinen teema on Huijarisyndrooma ja osaamisen vähättely urasuunnitteluprosessissa. Tässä tarkastelukulma on enemmän huijarisyndroomassa psykologisena ilmiönä. Tässä teemaosiossa kysytään esimerkiksi havaitun huijarisyndroomalle tyypillisen epävarmuuden näyttäytymisestä kuten osaamisen sanoittamisessa.

Toisessa teemassa tarkastelukulma on Oman osaamisen markkinointi. Tässä osiossa huijarisyndrooma liitetään osaksi osaamisen kaupallistamista ja tarkastellaan näiden välistä dynaamista suhdetta. Tässä teemaosiossa kysytään esimerkiksi, miten havaittu huijarisyndroomalle tyypillinen epävarmuus näyttäytyy osaamisen hinnoittelussa ja sen markkinoinnissa.

Kolmas teema käsittelee ura-/ja työelämänasiantuntijoiden tukikeinoja. Tässä osiossa tarkastelukulma keskittyy haastateltavien asiantuntijoiden työssään käyttämiin keinoihin ja toimintamalleihin tukeakseen työnhakijoita, jotka vähättelevät osaamistaan. Puolistrukturoitu asiantuntijahaastattelu päätetään loppukysymykseen, jossa asiantuntija voi vielä halutessaan lisätä kommentteja aiheen ympäriltä. Kaikkien haastattelun teemojen yhteydessä osallistujille esitetään kysymys, ovatko he havainnoineet ilmiön ympäriltä eroavaisuuksia sukupuolten, iän tai koulutusalojen välillä. Tämä on perusteltua, sillä huijarikokemusten on raportoitu kasautuvan erityisesti muunsukupuolisille, naisille, nuorimmille opiskelijoille ja vähävaraisista/työläistaustaisista perheistä tuleville, kun taas iäkkäämmillä aikuisopiskelijoilla huijarikokemukset esiintyvät lievempinä (Vanttaja ym., 2024).

Kaikki haastattelut toteutettiin etäyhteydellä ja olivat kestoltaan 30–60 minuuttia. Aineiston keruu suoritettiin helmikuun alussa vuonna 2026. Kaikki asiantuntijahaastattelut tallennettiin Olympys 11 -ääninauhurilla äänitallenteeksi, jonka jälkeen alkuperäinen äänitallenne hävitetään heti litteroinnin ja tarkastuksien jälkeen. Äänitallenteista tehdään anonymisoidut tekstitiedostot, jotka hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Osallistujien tietoja käsitellään ja tutkimustietoja julkaistaan siten, että osallistujia ei voida niistä tunnistaa.

4.3 Aineiston analysointi

Tutkielma on laadullinen tutkimus, jossa pyritään ymmärtämään huijarisyndrooman ilmenemistä ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaun ja työelämän tilanteissa

ura- ja työelämäasiantuntijoiden kokemusten perusteella. Laadullisen tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on tarkastella tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tuottaa tulkintoja sen merkityksistä tutkittavien näkökulmasta (Hirsjärvi ym. 2009). Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena ovat ura-/työelämänasiantuntijoiden havainnot siitä, millä tavoin huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus ilmenee generalistialojen opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työnhaussa.

Tutkimusaineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää ja jäsentää aineistoa siten, että tutkittavasta ilmiöstä voidaan muodostaa selkeä kokonaiskuva. Menetelmän avulla aineistosta etsitään toistuvia merkityksiä ja ilmiöitä, joita voidaan ryhmitellä ja tulkita tutkimuskysymysten näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2012). Sisällönanalyysi soveltuu hyvin haastatteluaineiston tarkasteluun, koska sen avulla voidaan käsitellä laajaa tekstiaineistoa systemaattisesti ja tehdä siitä tutkimuksen kannalta olennaisia tulkintoja. Analyysi toteutettiin teoriaohjaavana sisällönanalyysinä tukikeinoihin kohdistuvaa tutkimuskysymystä lukuun ottamatta. Tässä lähestymistavassa analyysi perustuu ensisijaisesti aineistoon, mutta tulkintaa ohjaavat myös aiemmassa tutkimuksessa esitetyt käsitteet ja näkökulmat (Tuomi & Sarajärvi 2012). Ura- ja työelämänasiantuntijoiden tukikeinoihin kohdistuva analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä analyysinä. Tässä tutkielmassa analyysin taustalla vaikuttivat erityisesti huijarisyndroomaan sekä ammatillisen osaamiseen liitettävä teoriatausta. Teoreettinen viitekehys auttoi jäsentämään aineistoa ja tunnistamaan tutkimuskysymysten kannalta olennaisia ilmiöitä.

Aineiston analyysi eteni useassa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelut litteroitiin ja luettiin kokonaisuudessaan läpi useaan kertaan, jotta aineistosta muodostui yleiskuva. Litteroitua haastatteluaineistoa oli noin 16 500 sanaa. Seuraavassa vaiheessa aineistosta valittiin tutkimuskysymysten kannalta keskeiset kohdat. Huomiota kiinnitettiin erityisesti kuvauksiin, joissa asiantuntijat kertoivat työnhakijoiden tilanteista, joissa osaamisesta oli olemassa konkreettista näyttöä, mutta työnhakija koki silti epävarmuutta. Aineistoissa tunnistettuja sisältöjä ryhmiteltiin siten, että samankaltaisia havaintoja voitiin tarkastella kokonaisuuksina.

Tämän jälkeen aineistoa jäsennettiin teemoittelemalla sitä tutkimuskysymysten mukaisesti. Teemat olivat (1) Huijarisyndrooma ja osaamisen vähättely urasuunnitteluprosessissa, (2) Oman osaamisen markkinointi ja (3) Ura-/ja työelämänasiantuntijoiden tukikeinot tilanteissa, joissa työnhakija vähätteli omaa osaamistaan. Teemojen sisällä tarkasteltiin sekä haastateltavien yhteisiä havaintoja että mahdollisia näkökulmaeroja. Haastattelutuloksia

tulkittiin suhteessa tutkielman teoreettiseen viitekehykseen ja aiempaan tutkimukseen, jotta huijarisyndrooman ilmenemisestä työnhaun kontekstissa voitiin muodostaa mahdollisimman johdonmukainen kuva. Analyysissä kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, miten epävarmuus omasta osaamisestaan, osaamisen sanoittamisen vaikeudet ja oman osaamisen vähättely näyttäytyivät työnhaun ja urasuunnittelun tilanteissa.

Haastattelujen käsittelyssä huolehdittiin osallistujien anonymiteetistä. Kaikki tunnistettavat tiedot poistettiin aineistosta, ja haastateltaviin viitataan tutkielmassa tunnisteilla H1-H3. Aineistositaatteja on tarvittaessa lyhennetty, mutta niiden merkitys on säilytetty alkuperäisenä.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein sen perusteella, kuinka johdonmukaisesti tutkimusprosessi on toteutettu ja kuinka selkeästi tutkimuksen eri vaiheet on kuvattu. Tässä tutkielmassa luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan kuvaamalla tutkimuksen toteutus, aineiston kerääminen sekä analyysiprosessi mahdollisimman läpinäkyvästi. Tutkimuksen menetelmät valittiin siten, että ne soveltuvat tutkimuskysymysten tarkasteluun ja mahdollistavat huijarisyndroomailmiön tarkastelun asiantuntijoiden kokemusten kautta.

Asiantuntijoiden näkökulma valittiin, koska heillä on työnsä kautta laaja kokemus työnhakijoiden kohtaamista haasteista aiheen ympäriltä. Lisäksi asiantuntijat pystyivät tarkastelemaan ilmiötä useiden työnhakijoiden kokemusten kautta, mikä mahdollisti huijarisyndroomaan liittyvien teemojen tunnistamisen laajemmasta työnhaun ja urasuunnittelun kontekstista. Puolistrukturoitu asiantuntijahaastattelu soveltui tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska sen avulla oli mahdollista käsitellä ennalta määriteltyjä teemoja sekä antaa tilaa haastateltavien omille näkemyksille. Menetelmä mahdollisti ilmiön tarkastelun asiantuntijoiden kokemusten pohjalta, mikä tukee tutkimuksen tavoitteita.

Haastattelurunko oli kaikille haastateltaville pääosin samanlainen, mikä paransi aineiston vertailtavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös aineiston systemaattinen analyysi. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, ja analyysin vaiheet kuvattiin selkeästi. Haastattelut litteroitiin, mikä mahdollisti aineiston huolellisen tarkastelun. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin aineiston rajallisuus. Haastateltavia asiantuntijoita oli

kolme, mikä on kandidaatintutkielmalle tyypillinen, mutta melko pieni aineisto. Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää laajasti, vaan niitä tulee tarkastella asiantuntijoiden kokemuksiin perustuvina tulkintoina. Toisaalta asiantuntijoiden pitkä työkokemus ura- ja työelämäpalveluissa mahdollistaa ilmiön tarkastelun useiden opiskelijoiden ja työnhakijoiden kokemusten kautta, mikä vahvistaa aineiston luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkijan rooli aineiston tulkitsijana. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija tekee tulkintoja aineistosta, mikä voi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tässä tutkielmassa tulkintoja pyrittiin tekemään mahdollisimman johdonmukaisesti tutkimuskysymysten ja aineiston perusteella. Tutkimuksen toteutuksessa noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, ja osallistujille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ennen haastattelun toteuttamista. Osallistujilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta, ja heille annettiin mahdollisuus tutustua tutkimusta koskevaan tietosuojailmoitukseen etukäteen.

Tutkimuksessa huolehdittiin osallistujien anonymiteetin säilymisestä. Haastatteluaineistosta poistettiin kaikki tunnistettavat tiedot, eikä yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa tutkimuksesta. Haastateltaviin viitataan tutkielmassa tunnisteilla H1-H3. Äänitallenteet hävitettiin litteroinnin jälkeen, ja anonymisoidut tekstitiedostot hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

Tutkimus toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksien mukaisesti. Tutkimuksessa pyrittiin noudattamaan tieteellisen toiminnan keskeisiä periaatteita, kuten rehellisyyttä, huolellisuutta, tutkimuksen luotettavuutta sekä muiden tutkijoiden työn asianmukaista huomioimista ja kunnioittamista. Lisäksi tutkija kantoi vastuuta tutkimusprosessin eri vaiheiden eettisestä toteuttamisesta. (TENK, 2023, s. 11) Tutkimuksen eettisyyttä tukee se, että tutkielmassa ei arvioida kenenkään psykologista tilaa tai tehdä kliinisiä tulkintoja huijarisyndroomaan liittyen. Tämän sijaan ilmiötä tarkastellaan ura- ja työelämäasiantuntijoiden havaintojen kautta työhaun kontekstissa. Tämä rajaus vähentää tutkimukseen liittyviä eettisiä riskejä.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen keskeiset tulokset. Tulokset perustuvat kolmen ura- ja työelämäasiantuntijan haastatteluihin. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Analyysissa tunnistettiin keskeisiä teemoja, jotka kuvaavat huijarisyndroomaan liittyvän epävarmuuden ilmenemistä ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaun ja urasuunnittelun kontekstissa.

Tulokset esitetään tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastellaan epävarmuuden ilmenemistä osaamisen esittämisessä objektiivisesta näytöstä huolimatta. Tämä kytkeytyy tutkimuskysymykseen, jossa tarkastelun kohteena on ura- /työelämänasiantuntijat havainnot työnhakijan kyvykkyydestä ja objektiivisesta näytöstä huolimatta ilmenevästä epävarmuudesta omia taitoja esitellessään.

Toisessa alaluvussa kuvataan epävarmuuden yhteyksiä osaamisen kaupallistamiseen ja erityisesti palkkatoiveisiin ja osaamisen markkinointiin. Kolmannessa alaluvussa tarkastellaan ura- ja työelämäasiantuntijoiden käyttämiä tukikeinoja, jotta asiantuntijan rooli ilmiön ympärillä syventyy. Viimeisessä alaluvussa tuloksia tarkastellaan kokoavasti päätutkimuskysymyksen näkökulmasta. Haastateltaviin viitataan tunnuksilla H1-H3. Luvussa puhutaan huijarisyndroomalle tyypillisestä epävarmuudesta, mutta tässä luvussa käytetään lauserakenteiden selkeyden säilyttämiseksi pelkkää epävarmuus-termiä kontekstin ollessa lukijalle tuttu.

5.1 Epävarmuus osaamisesta objektiivisesta näytöstä huolimatta

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että ura- ja työelämäasiantuntijat tunnistivat työnhakijoissa usein epävarmuutta tilanteissa, joissa työnhakijalla oli objektiivista näyttöä osaamisestaan. Tällainen näyttö saattoi tarkoittaa esimerkiksi tutkintoa tai hyviä arvosanoja. Siitä huolimatta työnhakija ei välttämättä pitänyt saavutuksiaan riittävinä todisteina osaamisestaan. Tämä tukee aiempaa tutkimusnäyttöä, jonka mukaan huijarisyndrooman keskeinen piirre on vaikeus sisäistää omaa osaamista, vaikka ulkoinen näyttö puoltaisi sitä (Bravata ym., 2019; Tovey ym., 2022).

Haastateltavat kuvasivat epävarmuuden olevan hyvin tavallinen ilmiö erityisesti opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden ohjauksessa. Haastateltavat kertoivat yhdenmukaisesti havainneen ilmiön olevan yleinen.

Aineiston perusteella epävarmuus ilmeni esimerkiksi osaamisen vähättelynä. Työnhakija saattoi suhtautua vähättelevästi omiin vahvuksiinsa tai torjua ohjaajan tulkinnan osaamisestaan. H1 kuvasi tätä seuraavasti:

Jos mä vaikka siinä uraohjaajan roolissa teen jotain vähän ehdotuksia, että musta kuulostaa, että esimerkiksi tällaisissa asioissa sä oot hyvä, niin sit saatetaan jotenkin vähän niin kuin vähätellä sitä sillä tavalla, että en mä nyt tiedä voiko noin sanoa. (H1)

Epävarmuus ei siis näyttäytynyt aineistossa osaamisen puutteena, vaan vaikeutena nähdä oma osaaminen riittävänä ja sanomisen arvoisena. Haastatteluissa tuli useaan otteeseen ilmi, että vaikka näyttöä osaamisesta löytyisi (esimerkiksi tutkinnon kautta), sen osaamisen ymmärtäminen osoittautuu usein haastavaksi. Samoin haastatteluissa tuli esille, että työnhakijat saattoivat lähteä liikkeelle siitä, mitä heiltä puuttuu. Tämä näkyi esimerkiksi niin, että osaaminen tuodaan esille kokemuksen puuteiden kautta. Lisäksi asiantuntijat kuvasivat epävarmuuden näkyvän kehonkielessä, olemuksessa ja yleisessä esiintymisessä. Tätä haastatteluissa kuvattiin esimerkiksi epävarmuuden huokumisena kohtaamisissa.

Tuloksissa nousi esiin myös se, että epävarmuus liittyi usein vaikeuteen hahmottaa oman osaamisen yhteyttä työelämään. Kaikki haastateltavat nostivat esille, että erityisesti generalistialoilla työnhakijat saattoivat kokea osaamisensa epämääräiseksi tai vaikeasti paikannettavaksi. Generalistialoilla tutkinto ei automaattisesti tuota selkeää käsitystä siitä, mitä osaaminen työelämässä tarkoittaa. Tämä oli havaittavissa haastateltavien keskuudessa esimerkiksi tietämättömyytenä, mihin valmiilla tutkinnolla voi konkreettisesti työelämässä suuntautua. Tämä tulos on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa generalistien työmarkkina-aseman on todettu edellyttävän oman osaamisen aktiivista tulkintaa ja sanoittamista (Rouhelo, 2009; Komulainen ym., 2019).

Aineistossa korostui myös vertaaminen muihin. Vaikka työnhakijalla oli muodollinen pätevyys, hän saattoi mitätöidä omaa osaamistaan suhteessa muihin samankaltaisiin hakijoihin. Haastatteluaineistossa korostui työnhakutilanteisiin liittyvä vertailun kokemus,

jossa oma osaaminen suhteutettiin laajaan joukkoon muita esimerkiksi maisteritutkinnon suorittaneita hakijoita.

Kokonaisuutena tämän tutkimuksen perusteella epävarmuus osaamisesta näyttäytyy tilanteena, jossa objektiivinen näyttö ei muutu vakaaksi kokemukseksi osaamisesta. Sen sijaan työnhakija voi tulkita osaamisensa riittämättömäksi, vaikeasti sanoitettavaksi tai heikosti työelämään kiinnittyväksi.

5.2 Huijarisyndrooman yhteys osaamisen kaupallistamiseen

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että epävarmuus oli selvästi yhteydessä osaamisen kaupallistamiseen työnhaun kontekstissa. Aineiston perusteella epävarmuus vaikutti siihen, miten työnhakija sanoitti osaamistaan, millaisiin tehtäviin he uskalsivat hakea ja miten he arvioivat oman työnsä arvoa. Tämä tukee aiempaa tutkimusta, jossa huijarisyndrooma on liitetty itsensä vähättelyyn, näkyvyyden välttelyyn ja varovaisuuteen urakehityksessä (Bravata ym., 2019; Heslop ym., 2023). Epävarmuuden yhteys osaamisen kaupallistamiseen jäsenyi aineistossa erityisesti kahden teeman kautta: osaamisen sanallistamisen vaikeutena sekä palkkatoiveiden varovaisuutena ja hinnoittelun haasteina.

5.2.1 Osaamisen sanallistamisen vaikeus

Yksi aineiston keskeisimmistä havainnoista oli, että epävarmuus vaikeutti osaamisen sanallistamista. Työnhakijat eivät välttämättä pystyneet kuvaamaan osaamistaan konkreettisesti tai työelämän näkökulmasta relevantilla tavalla, vaikka heillä olisi ollut paljon tietoa, taitoa ja näyttöä osaamisestaan. H3 kiteytti tämän seuraavasti:

Ei uskalleta oikein sanottaa sitä omaa osaamista ainakaan yhtään sen konkreettisen todisteen tavallaan yli työnantajalle. [...] Ja tavallaan sun on pakko työnantajalle jotenkin repiä auki se, että mitä kaikkea musta löytyy. (H3)

Epävarmuus tuli näkyväksi myös työnhaun vuorovaikutustilanteissa. Haastateltavat kuvasivat, että työnhakija saattoi käyttää vähätteleviä tai ympärilyöntejä sanamuotoja sekä korostaa

puutteitaan vahvuksiensa sijaan. Haastatteluissa tuli esiin, että osa työnhakijoista pyrki kuvaamaan osaamistaan hyvin varovaisesti, mikä näkyi esimerkiksi epätarkkoina tai omaa osaamista vähättelevinä ilmaisuina hakemuksissa ja haastatteluissa.

Tämä tarkoittaa, että työnhakija ei usein uskalla tehdä näkyväksi sitä lisäarvoa, jota hänen osaamisensa voisi tuottaa työnantajalle. Haastatteluaineiston perusteella työnhakijoiden oli usein vaikea tehdä näkyväksi osaamisensa tuomaa lisäarvoa työnantajalle, ja huomio saattoi kohdistua ennemmin omiin puutteisiin kuin vahvuuksiin. Työnhaun kontekstissa olisi tärkeää tuoda esiin oma osaaminen vakuuttavasti ja merkityksellisesti, mutta epävarmuus ajaa työnhakijoita keskittymään enemmän puutteisiin ja keskeneräisyyteen. Erityisesti generalistialoilla osaamisen sanoittaminen näyttäytyi vaikeana. H2 totesi:

Me vieläkin nojataan niin vahvasti näihin nimikkeihin, niin sitten kun päästään siihen osaamiseen, niin se on todella vaikea sanoittaa nimenomaan konkreettisesti. Konkreettisesti sitten ehkä osa pystyy kertomaan sen, että toki löytyy projektiosaamista. Mutta sitten, kun lähdetään lisää haastamaan, että miten se näyttäytyy ja mitä se konkreettisesti tarkoittaa, niin siihen ei sitten pystytä vastaamaan. Siinäkin oletetaan sitten, että tämä olisi jotenkin objektiivista, mutta tämä on hyvinkin subjektiivista. Jonkun mielestä projektiosaaminen on johtamista, jonkun mielestä se on budjetointia ja jonkun mielestä myymistä, jonkun suunnitelmallisuutta ja kaikkea tällaista. Ja kaikkihan on oikeassa. Mutta tämä osaaminen on niin subjektiivista, että se riippuu niin paljon yksilöstä, mutta jos se yksilö ei näe tätä, niin sitten hän ojautuu enemmän ja enemmän kuitenkin siihen, että okei, mä oon nyt maisteri. (H2)

Konkreettisiin työelämävalmiuksiin kytkeytyvillä aloilla osaamisen esittäminen on usein helpompaa kuin aloilla, joilla osaaminen rakentuu laajemmista yleisvalmiuksista. Tämä tukee aiempaa tutkimusta siitä, että generalistialoilla työnhakijan on usein itse rakennettava narratiivi osaamisensa merkityksestä (Rouhelo, 2009; Komulainen ym., 2019). Tuloksissa nousi esiin myös se, että epävarmuus saattoi kaventaa työnhakijan käsitystä omista mahdollisuuksistaan. Epävarmuus ei vaikeuttanut pelkästään osaamisen sanoittamista, vaan myös työnhakijan kykyä tunnistaa itselleen realistisia ja potentiaalisia uravaihtoehtoja.

5.2.2 Palkkatoiveet ja alihinnoittelu

Toinen keskeinen osaamisen kaupallistamiseen liittyvä havainto koski palkkatoiveita ja osaamisen hinnoittelua. Haastatteluaineiston perusteella epävarmuus vaikutti siihen, mitä työnhakija uskaltaa pyytää palkaksi ja miten hän perustelee oman työnsä arvoa. Tämä on merkittävä tulos, koska osaamisen kaupallistaminen ei tarkoita ainoastaan osaamisen esittämistä vaan myös sen arvon määrittelyä. Aineiston perusteella epävarmuus johti useammin alihinnoitteluun liiallisen itsevarmuuden sijasta. Epävarmuus näkyi näin ollen erityisesti varovaisuutena. H2 kuvasi tätä seuraavasti:

Kyllä se (huijarisyndrooma) todella paljon vaikuttaa siihen, että paljonko tässä nyt sitten kehtaa vaatia ja kehtaa pyytää. Ja varsinkin se, että tiedostaa nämä asiat, mutta jos sä et uskalla (myöntämään) edes itselleen, että mä osaan, ja että mä pystyn tarjoamaan lisäarvoa, niin miten sä pystyt arvioimaan sitä sitten työnantajalle. Miksi mä nyt ansaitsen, vaikka tästä (palkka)haarukasta vähän enemmän siihen yläpähän liittyvää palkkaa. Sitten se menee sellaiseen pelaamiseen, että myydään ehkä vähän liian halvalla. Tässä nimenomaan just kiinnostaa se, että tavallaan irrotetaan se, että ei ole muutenkaan tietoa niinkään niistä palkoista, just koska on opiskelija ja ei ole vielä sitä urakokemusta samalla tavalla, mutta just sellaiset tilanteet, että sä huomaat, että vaikka olisi sellainen jonkunmoinen taju siitä palkasta, niin siitä huolimatta vielä ei jotenkaan pysty hyväksyä sitä. Joten alihinnottelee sitten siitä vielä. (H2)

Tuloksissa tuli esiin myös työmarkkinatilanteen vaikutus. Heikko työllisyystilanne ja kilpailu työpaikoista näyttivät lisäävän varovaisuutta sekä osaamisen esittämisessä että palkkatoiveissa. Näin epävarmuus ei näyttäydy vain yksilön sisäisenä kokemuksena, vaan siihen vaikuttavat myös laajemmat työmarkkinarakenteet ja alakohtaiset mielikuvat. Tämä tukee aiempaa tutkimusta, jossa huijarisyndroomaa on tarkasteltu sosiaalisesti ja rakenteellisesti rakentuvana ilmiönä (Bravata ym., 2019; Vanttaja ym., 2024).

Kokonaisuutena tämän tutkimuksen haastattelujen perusteella epävarmuus heikentää osaamisen kaupallistamista sekä osaamisen sanallistamista että sen hinnoittelun tasolla. Työnhakija voi jäädä esittämään itseään liian varovaisesti, hakea koulutustasoaan alempiin tehtäviin tai pyytää osaamiseensa nähden liian matalaa palkkaa.

5.3 Uraohjauksen keinot osaamisen vahvistamisessa

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että ura- ja työelämäasiantuntijoiden rooli epävarmuuden käsittelyssä oli merkittävä. Haastateltavat eivät kuvanneet tehtävänsä kuitenkaan neuvomisena, vaan työnhakijan oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen tukemisena. Tämä tulos syventää tutkimuksen näkökulmaa osoittamalla, että epävarmuuteen voidaan vaikuttaa ohjauksen keinoin.

Yksi haastatteluaineistosta nostettu tukikeino oli osaamisen sanallistamisen tukeminen. Tämä viittaa, että ohjauksessa autetaan työnhakijaa näkemään omassa osaamisessaan sellaista työelämän sidosteisuutta, jota hän ei itse välttämättä tunnista. Erityisesti generalistien kohdalla tällä näyttää olevan suuri merkitys.

Toinen aineistossa esiin tullut tärkeä tukikeino oli reflektiivisyyteen perustuva ohjaus. Aineistossa nousi esiin, että uraohjauksen tehtävänä ei ole tarjota työnhakijalle valmiita vastauksia, vaan auttaa työnhakijaa itse tunnistamaan osaamisensa. Haastatteluaineistossa nousi erilaisia työkaluja reflektoinnin tueksi, kuten kysymyksillä haastaminen.

Kolmas aineistosta noussut tukikeino oli konkreettisen tiedon tarjoaminen työnhaun käytännöistä ja työnantajan näkökulmasta. Esimerkiksi palkkatoiveiden kohdalla ohjaajat pyrkivät tekemään näkyväksi sen, että liian matala palkkatoive ei näyntyä työnantajalle välttämättä positiivisena. Haastatteluaineistossa nousi esiin, että liian matalat palkkatoiveet saatetaan työnantajan näkökulmasta tulkita työnhakijan puutteelliseksi ymmärrykseksi hakemastaan työtehtävästä.

Aineistossa korostui lisäksi toivon ja toimijuuden vahvistaminen. Ohjaus ei siis tue ainoastaan työnhaun teknisiä taitoja, vaan myös työnhakijan kokemusta siitä, että eteneminen on mahdollista. Varsinkin haastavassa työllisyystilanteessa tämä on olennaista. Koko haastatteluaineistossa nousi esiin, että ohjauksen tapa on sovitettava yksilöllisesti.

5.4 Tulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen perusteella huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa erityisesti vaikeutena tunnistaa, sanoittaa ja hinnoitella oma osaaminen uskottavasti työnhaun kontekstissa. Vaikka työnhakijalla olisi objektiivista näyttöä osaamisestaan, kuten tutkinto, se ei välttämättä muutu kokemukseksi omasta pätevyydestä. Tämä tukee aiempaa tutkimusta huijarisyndroomasta ilmiönä, jossa ulkoinen näyttö ei yksin riitä poistamaan yksilön itse-epäilyä (Bravata ym., 2019; Tovey ym., 2022).

Tulosten perusteella epävarmuus näkyy käytännössä osaamisen vähättelynä, puutteiden korostamisena, varovaisuutena sekä taipumuksena alihinnoitella omaa osaamista. Lisäksi epävarmuus näyttää kaventavan työnhakijan käsitystä omista mahdollisuuksistaan. Huijarisyndrooma ei näyttäytyä vain yksilön kokemuksena, vaan se näyttää olevan rajoittava tekijä työnhaussa ja urasuunnittelussa.

Tulokset osoittavat myös, että ilmiö korostuu erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa osaamisen yhteys työelämään ei ole selkeästi nähtävissä. Generalistialoilla työnhakijan on usein itse rakennettava narratiivi siitä, miksi hänen osaamisensa on merkityksellistä, ja juuri tässä epävarmuus voi heikentää yksilön suoriutumista. Tämä tukee aiempaa tutkimusnäyttöä, jossa generalistien työnhaun on todettu edellyttävän erityistä kykyä sanoittaa osaaminen konkreettiseksi arvoksi työelämässä (Rouhelo, 2009; Komulainen ym., 2019).

Haastatteluaineiston perusteella epävarmuus ei kuitenkaan ole lopullinen tila. Ura- ja työelämäasiantuntijat kuvasivat käyttävänsä erilaisia ohjauskeinoja, joilla työnhakijan suhdetta omaan osaamiseensa voidaan vahvistaa. Keskeisiksi nousivat osaamisen sanallistamisen tuki, reflektiivinen kysymysohjaus, työnantajan näkökulman avaaminen sekä realistisen toivon vahvistaminen. Näiden havaintojen perusteella epävarmuuden vähentämisessä keskeiseksi näyttää nousevan itsetuntemus, jossa yhdistyvät työnhakijan ymmärrys omista vahvuuksistaan, osaamisestaan ja ammatillisesta identiteetistään. Osaamisen kaupallistaminen ei ala hakemuksesta, työhaastattelusta tai palkkaneuvottelusta, vaan siitä, että yksilö kykenee itse tunnistamaan osaamisensa ja sanoittamaan sen uskottavasti suhteessa työelämän odotuksiin.

6 Pohdinta

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena oli tarkastella, miten huijarisyndrooma ilmenee ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaun ja urasuunnittelun kontekstissa. Tutkimuksessa huomio kohdistui erityisesti niihin tilanteisiin, joissa generalistialojen opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden tulisi tunnistaa, esittää ja hinnoitella omaa osaamistaan työelämän näkökulmasta uskottavasti. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus ei näyttäydy vain yksilön sisäisenä kokemuksena, vaan se konkretisoituu työnhaun ja urasuunnittelun kontekstissa ja voi olla yhteydessä siihen, miten yksilö kokee itsensä suhteessa työmarkkinoihin.

Keskeinen havainto oli, että objektiivinen näyttö osaamisesta ei välttämättä muutu kokemukseksi omasta pätevydestä. Vaikka työnhakijalla olisi tutkinto tai hyviä arvosanoja, hän ei välttämättä pidä niitä riittävinä todisteina omasta kyvykkyydestään. Tämä tukee aiempaa tutkimusta, jonka mukaan huijarisyndrooman ytimessä on vaikeus sisäistää oma osaaminen ulkoisesta näytöstä huolimatta (Bravata ym., 2019; Tovey ym., 2022).

Tulosten perusteella epävarmuus heikentää ammatillisen osaamisen kaupallistamista. Ensinnäkin se vaikeuttaa osaamisen sanallistamista. Työnhakija voi kuvata itseään liian varovaisesti, korostaa puutteitaan vahvuuksiensa sijaan tai käyttää ilmaisia, jotka eivät tee näkyväksi hänen osaamistaan työelämän kontekstissa. Toiseksi epävarmuus näkyy osaamisen hinnoittelussa, erityisesti varovaisina palkkatoiveina ja taipumuksena alihinnoitella omaa työpanosta. Näin osaamisen kaupallistaminen ei tarkoita vain osaamisen tunnistamista, vaan myös kykyä tehdä siitä työnantajalle lisäarvoa tuovaa. Huijarisyndrooma voi heikentää näitä prosesseja.

Tutkimuksen tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa huijarisyndrooma on liitetty itsensä vähättelyyn, näkyvyyden välttelyyn, perfektionismiin sekä varovaisuuteen uralla etenemisessä (Bravata ym., 2019; Heslop ym., 2023; Holden ym., 2021). Tässä tutkielmassa näitä havaintoja syvennettiin työnhaun ja urasuunnittelun näkökulmasta. Tulokset viittaavat siihen, että huijarisyndrooma ei rajoitu siihen, miten yksilö ajattelee itsestään, vaan se vaikuttaa myös siihen, mitä yksilö uskaltaa sanoa, millaisiin tehtäviin hän hakee ja millä tavoin hän määrittelee oman osaamisensa arvon.

Erityisen merkittävä havainto oli se, että ilmiö korostui generalistialojen työnhakukontekstissa. Tämä tukee aiempaa tutkimusta siitä, että generalistialoilta

valmistuneiden on usein itse rakennettava narratiivi oman osaamisensa merkityksestä, koska tutkinto ei suoraan johda yhteen selkeään ammattirooliin (Rouhelo, 2009; Komulainen ym., 2019). Kun ammatillinen identiteetti on vielä muotoutumassa ja työmarkkinat rakentuvat epävarmuuden kautta, myös huijarikokemuksille voi syntyä enemmän tilaa. Tällöin kyse ei ole vain yksilön henkilökohtaisesta epävarmuudesta, vaan myös siitä, että epävarmat työmarkkinat edellyttävät yhä enemmän oman osaamisen narratiivista rakentamista ja uskottavaa itsensä esittämistä.

Tutkielman tulokset tukevat myös käsitystä työllistettävyyden diskurssin normatiivisuudesta. Työnhakijalta odotetaan aktiivisuutta, tavoitteellisuutta, itsevarmuutta ja kykyä esittää oma osaamisensa vakuuttavasti. Huijarisyndroomaan liittyvä epävarmuus voi heikentää yksilön toimijuutta, jos oma käsitys voi olla ristiriidassa sen kanssa, millaisena ”hyvä työnhakija” kulttuurisesti ymmärretään (Harjula & Varjo, 2023; Lamberg, 2023).

Tutkimus osoitti myös, että ura- ja työelämäasiantuntijoilla on tärkeä rooli epävarmuuden tunnistamisessa ja käsittelyssä. Tulosten perusteella ohjauksen ytimessä ei ollut pelkkä työnhauksen tekninen neuvonta, vaan työnhakijan oman osaamisen tunnistamisen ja sen sanoittamisen tukeminen. Keskeisiksi keinoiksi nousivat osaamisen työelämälähtöinen sanoittaminen, reflektiivinen ohjaus ja työnantajan näkökulman avaaminen. Tämän perusteella voidaan todeta, että uraohjaus voi parhaimmillaan tukea huijarikokemusten lieventämistä erityisesti siirtymävaiheissa, joissa yksilö joutuu rakentamaan suhdettaan omaan osaamiseensa. Ohjaus toimii paitsi käytännöllisenä tukena, että ammatillista identiteettiä vahvistavana tukena.

Jatkotutkimuksen kannalta olisi hyödyllistä tarkastella, miten generalistialojen opiskelijat ja vastavalmistuneet itse kuvaavat huijarikokemustensa yhteyttä työnhakuun, palkkaneuvotteluihin ja urasuunnitteluun. Näin olisi mahdollista saada tarkempaa tietoa juuri yksilöiden omista huijarikokemuksista sen ulkoisen näyttäytymisen sijasta. Kokonaisuutena tämä tutkielma osoittaa, että huijarisyndrooma on työnhauksen ja urasuunnittelun näkökulmasta on melko yleinen ilmiö. Tutkimuksen keskeinen johtopäätös on, että työhaussa menestyminen ei riipu ainoastaan siitä, mitä yksilö osaa, vaan myös siitä, kykeneekö hän tunnistamaan oman osaamisensa, pitämään sitä lisäarvoa tuottavana ja esittämään sen uskottavasti suhteessa työelämän vaatimuksiin.

Lähteet

- Ayyıldız, P., Badelzhanova, A., & Yılmaz, A. (2024). Academic well-being, academic incompetence and imposter syndrome scale for university students. *International Online Journal of Education and Teaching*, 11(2), 189-202.
- Bravata, D. M., ym. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Gander, M. (2024). Antagonistic identity discourses in career transitions: An autoethnographic study in higher education. *Studies in Higher Education*, 49(3), 503-515. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2024.2319875>
- Harjula, S., & Varjo, J. (2023). Työllistettäväksi ohjaamassa -ohjaajien käsityksiä nuorten työllistettävyydestä epävarmoilla työmarkkinoilla. *Nuorisotutkimus*, 41(2), 20-37. <https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.9131282>
- Heslop, G., Bonilla-Velez, J., Faucett, E., & Cabrera-Muffly, C. (2023). Understanding and overcoming the psychological barriers to diversity: Imposter syndrome and stereotype threat. *Current Otorhinolaryngology Reports*, 11, 63-70.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2000). Tutkimushaastattelu. *Yliopistopaino*.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. *Tammi*.
- Holden, C. L., Wright, L. E., & Sims, P. L. (2021). Imposter syndrome among first- and continuing-generation college students: The roles of perfectionism and stress. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 25(4). <https://doi.org/10.1177/15210251211019379>
- Koivunen, T. (2017). Idealityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijien silmin. *Hallinnon tutkimus*. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98423/56248>
- 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>
- Lamberg, E. (2023). Koulutuksesta valmistuvien nuorten naisten neuvotteluja työyhteiskunnasta. *Työelämän tutkimus*, 21(3). <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/128852/89389>

- Puusa, A., & Juuti, P. (toim.). (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Rouhelo, A. (2009). Akateemisten generalistien urapolut. Työelämän tutkimus. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87452/46352>
- Ruusuvuori, J., & Tiittula, L. (toim.). (2005). Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino.
- Tovey, T. L. S., Kelly, S. E., & Brown, W. S. (2022). The relationships among locus of control, the impostor phenomenon, and math anxiety in business majors. *International Journal for Business Education*, 163(1). <https://www.proquest.com/pq1education/scholarly-journals/relationshipsamong-locus-control-impostor/docview/2732148443/>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2012). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (9. uud. laitos). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Saatavilla 10.5.2026. https://tenk.fi/sites/default/files/202303/HTK-ohje_2023.pdf.
- Valli, R., & Aaltola, J. (toim.). (2015). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus.
- Vanttaja, M., Nori, H., & Kinnari, H. (2024). Kykyjensä epäilijät: Yliopisto-opiskelijoiden huijarisyndrooman yhteys luokkataustaan, sukupuoleen ja ikään. *Kasvatus*, 55(3), 239-255. <https://doi.org/10.33348/kvt.145789>
- Vähäsantanen, K., Nissinen, K., Paloniemi, S., Ikävalko, H., Hökkä, P. & Tarmo, A. (2024). Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä. *Työelämän tutkimus*, 22(1). 59-99. 10.37455/tt.116925

Liitteet

6.1 Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko

Tutkimus: Huijarisyndrooma ammatillisen osaamisen kaupallistamisessa työnhaussa/ urasuunnittelussa

Haastateltavat: Rekrytoijat ja ura- ja työelämäasiantuntijat

Haastattelun kesto: n. 45–60 min

Haastattelutyyppi: Puolistrukturoitu asiantuntijahaastattelu

Taustatiedot:

- Voisitko kertoa lyhyesti omasta työroolistasi ja taustastasi rekrytoinnin tai työelämäpalveluiden parissa? Entä millainen koulutustaustasi on?
- Millaisessa roolissa kohtaat opiskelijoita tai vastavalmistuneita työnhaun tai urasuunnittelun tilanteissa?
- Minkä tyyppisten alojen tai koulutustaustojen kanssa työskentelet eniten?

Teema 1: Huijarisyndrooma ja osaamisen vähättely rekrytointi/ urasuunnitteluprosessissa

- Oletko kohdannut tilanteita, joissa työnhakija vaikuttaa epävarmalta omasta osaamisestaan, vaikka objektiivista näyttöä osaamisesta olisi olemassa?
- Miten tällainen epävarmuus näyttäytyy suhteessa työnhakijan todelliseen taustaan tai kokemukseen?
- Millä tavoin epävarmuus/ oman osaamisen vähättely ilmenee? (esim. puhetapa, kehonkieli, sanavalinnat tai hakeutuminen tehtäviin, joiden vaatimukset jäävät alle oman osaamistason) - Näkyykö eroja eri sukupuolten, ikäryhmien tai koulutustaustojen välillä?

Teema 2: Oman osaamisen markkinointi

- Oletko havainnut tilanteita, joissa työnhakija selvästi alihinnoittelee itseään?
 - Miten koet, että epävarmuus omasta osaamisesta vaikuttaa työnhakijan palkkatoiveisiin tai hinnoitteluun?
- Tarkentavia kysymyksiä:

-Miten osaamisen markkinointi (esim. LinkedIn, portfolio, avoimet hakemukset) sujuu näissä tilanteissa?

-Näkyykö tässä eroja eri sukupuolten, ikäryhmien tai koulutustaustojen välillä?

Teema 3: Uraohjaajan rooli osaamisen vahvistamisessa

- Millaisia keinoja tai toimintamalleja käytätte tukeaksenne työnhakijoita, jotka vähättelevät osaamistaan?

Tarkentavia kysymyksiä:

-Miten työnhakijat perustelevat matalia palkkatoiveita?

-Miten rekrytoijat yleensä reagoivat tällaisiin tilanteisiin?

Loppukysymys:

-Onko jotain aiheeseen liittyvää, mitä haluaisit vielä lisätä?

6.2 Liite 2. Suostumuslomake

SUOSTUMUSLOMAKE

Allekirjoituksellani tai suullisella suostumuksellani vahvistan osallistumiseni tutkimukseen.

Vahvistan seuraavat seikat:

- Olen suostunut yhteen tutkimushaastatteluun.
- Ennen haastattelun alkua minulle on kerrottu tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Minulla on ollut aikaa harkita osallistumistani, ja minulle on tarjottu mahdollisuus kysyä lisätietoja tutkimuksesta.
- Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.
- Tiedän, että minun ei tarvitse vastata kysymyksiin, joihin en halua vastata.
- Ymmärrän, että voin keskeyttää tutkimukseen osallistumiseni milloin tahansa eikä minun tarvitse perustella sitä mitenkään eikä siitä ole minulle mitään seuraamuksia.
- Hyväksyn, että haastatteluni tallennetaan äänitallenteeksi, jonka jälkeen alkuperäinen äänitallenne hävitetään heti litteroinnin ja tarkastusten jälkeen. Ymmärrän, että tietojani käsitellään ja tutkimustuloksia julkaistaan siten, ettei minua voida niistä tunnistaa. Tiedän, että tutkimuksen päätyttyä äänitallenteista tehdyt anonymisoidut tekstitiedostot hävitetään.
- Tietosuojaselosteessa olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksen henkilötietojen käsittelystä ja säilytyksestä samoin kuin tietosuojalainsäädännön vahvistamista rekisteröidyn oikeuksistani.

Vahvistan suostumukseni tutkimukseen osallistumiseen:

Nimi

Allekirjoitus

Paikka ja päivämäärä

6.3 Liite 3. Tietosuojailmoitus



Tietosuojailmoitus

2 (3)

EU:n yleinen tietosuoja-asetus,
 artiklat 13 ja 14

7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.
8. Tiedot tietojen siirrostä kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
9. Henkilötietojen säilytämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot, jotka anonymisoidaan, jolloin tiedostoihin ei jää suoria henkilötietoja. Nauhoitteet hävitetään tietoturvallisesti heti tekstitiedostojen kirjoittamisen jälkeen. Tekstimuotoinen anonyymi aineisto hävitetään tietoturvallisesti tutkimuksen päättyessä tai viimeistään 12/2026.
10. Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Yhteyshenkilö rekisteröidyn oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvissä asioissa on Turun yliopiston tietosuojavastaava, yhteystiedot ilmoituksen alussa.</p>
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Haastattelukutsujen lähettämiseksi tarvittavat sähköpostiosoitteet löytyvät yliopistojen julkisilta verkkosivuilta.

7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.
8. Tiedot tietojen siirrostä kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
9. Henkilötietojen säilytämisaika tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot, jotka anonymisoidaan, jolloin tiedostoihin ei jää suoria henkilötietoja. Nauhoitteet hävitetään tietoturvallisesti heti tekstitiedostojen kirjoittamisen jälkeen. Tekstimuotoinen anonyymi aineisto hävitetään tietoturvallisesti tutkimuksen päättyessä tai viimeistään 12/2026.
10. Rekisteröidyn oikeudet	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Yhteyshenkilö rekisteröidyn oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvissä asioissa on Turun yliopiston tietosuojavastaava, yhteystiedot ilmoituksen alussa.</p>
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Haastattelukutsujen lähettämiseksi tarvittavat sähköpostiosoitteet löytyvät yliopistojen julkisilta verkkosivuilta.

12. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.
--	--

6.4 Liite 4. Ilmoitus tekoälyn (AI) käytöstä

Olen hyödyntänyt generatiivista tekoälyä opinnäytetyöprosessin viimeistelyvaiheessa. Käyttämäni työkalu, sen käyttötarkoitus sekä keinot, joilla olen varmistanut tekoälyn tuottaman sisällön paikkansapitävyyden, on kuvattu alla. Vakuutan samalla käyttäneeni tekoälyä voimassa olevien ohjeiden mukaisesti huolellisesti ja vastuullisesti, sekä vastaan täysin työni koko sisällöstä.

Käytetty työkalu: OpenAI:n ChatGPT (GPT-4 versio)

- Käytön vaihe: tekstin kirjoittaminen ja muokkaaminen
- Käyttötarkoitus: Käytin tekoälypohjaisia oikeinkirjoitus- ja kielentarkistustyökaluja tekstin luettavuuden parantamiseen viimeistelyvaiheessa.
- Todentaminen: Tarkistin kaikki ehdotetut muutokset huolellisesti, jotta tekstin alkuperäinen merkitys ja sisällöllinen tarkkuus säilyivät. Olen täysin vastuussa lopullisesta tekstistä.