



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Asiantuntijana kehittyminen – Urapääomien näkökulma

Krista Anttila KTT, FM, Uraohjauksen asiantuntija

Opiskelijan asiantuntijuuden kehittyminen urapääomien näkökulmasta



- Asiantuntijuuden kehittyminen: urapääomien muotoutumisen (sosiaalinen) *prosessi*, jossa haetaan työmarkkinoilta vahvistusta omalle ammatilliselle asiantuntijuudelle ja identiteetille (Farnese et.al., 2014).
- Tomlinson (2017): Viisi urapääomaa: inhimillinen, identiteetti-, psykologinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma. Ovat kokemuspohjaisia, dynaamisia, itseään uusintavia, kumuloituvia ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa eli myötävaikuttavat toistensa muotoutumiseen, vahvistumiseen ja hyödyntämiseen.
- Rakentavat opiskelijan ammatillista esi-identiteettiä (Jackson, 2015), josta myöhemmin muotoutuu asiantuntijuuden ”keskuspilari” (Farnese et.al., 2024).
- Vahvistavat opiskelijan toimijuutta ja työllistyvyyttä siten, että antavat valmiuden siirtyä hallitusti korkeakoulusta työmarkkinoille ja tehdä mielekkäitä päätöksiä omaan uraan liittyen (Tomlinson, 2017; Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017).

1. Inhimillinen pääoma



Inhimillinen pääoma viittaa sellaisiin tietoihin, taitoihin, kokemuksiin, asenteisiin ja kognitiivisiin kykyihin, jotka ovat suoraan tai epäsuorasti sovellettavissa työpaikalla. Perustuu usein *muodolliselle koulutukselle*, siinä saaduille kokemuksille sekä näiden pohjalta myönnetyille kvalifikaatioille (Tomlinson et al., 2022; Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017; Fugate et.al., 2004).

- Inhimillinen pääoma henkinen investointi, josta tuottoja myöhemmin työmarkkinoilla. Taloudellisesti kannattavien tietojen ja taitojen hankkiminen ja niiden kehittäminen henkilökohtaisen hyödyn saamiseksi (Becker, 1993; Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017; Tomlinson et al., 2022)
- Jakaantuu:
 - ❖ **Kovat taidot – saadaan muodollisesta koulutuksesta**
 - Tekninen, alaspesifi ja ammatillinen osaaminen (ainelaitokset); työssä suoriutumisen pohja ja edellytys
 - Oman osaamisen mukauttaminen alan/kontekstin asettamiin vaatimuksiin ja *soveltaminen* niiden puitteissa

Inhimillinen pääoma jatkuu



❖ **Kovat taidot:** yliopistokoulutuksesta saatavat geneeriset, siirrettävät työelämätaidot, esim.

a) Asioiden kanssa toimiminen

- ❑ **Analyttisen ja systemaattisen ajattelun taito:** kyky tarkastella tietoa kriittisesti ja objektiivisesti sekä lähestyä järjestelmällisesti ongelmia tai tehtäviä ja niiden ratkaisemista
- ❑ **Tiedonhankintataidot:** kyky löytää, arvioida ja käyttää tietoa tehokkaasti
- ❑ **Teknologiataidot:** kyky käyttää ja omaksua erilaisia teknologisia työkaluja ja järjestelmiä
- ❑ **Projektinhallintataidot:** kyky suunnitella, toteuttaa ja hallita projekteja tehokkaasti
- ❑ **Ongelmanratkaisutaidot:** kyky tunnistaa ongelmia, analysoida niitä ja löytää toimivia ratkaisuja luovasti ja tehokkaasti

b) Ihmisten kanssa toimiminen

- ❑ **Yhteistyötaidot:** kyky työskennellä muiden kanssa saumattomasti ja tuottavasti, sopeutua erilaisiin persoonallisuuksiin ja jakaa vastuuta
- ❑ **Koordinointi- ja organisointitaidot:** tehtävien, resurssien ja ihmisten järjestäminen ja organisoiminen haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi
- ❑ **Johtamis- ja esihenkilötaidot:** kyky ohjata ja tukea tiimejä ja organisaatioita tehokkaasti
- ❑ **Neuvottelutaidot:** kyky saavuttaa sopimuksia ja ratkaisuja eri tilanteissa
- ❑ **Viestintätaidot:** kyky ilmaista itseään selkeästi ja tehokkaasti sekä suullisesti että kirjallisesti; sisältää myös kuuntelemisen taidon

c) Muut taidot, esim. luovuus, oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus, yrittäjäyys, uuden omaksuminen myös tärkeitä!

❖ **Pehmeät uran rakentamisen taidot** (*career management skills*) (Bridgstock, 2009; Tomlinson, 2017; Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017; Tomlinson et al., 2022):

- a) **Itsen tuntemisen & uralla johtamisen taidot:** arvojen, persoonan, kykyjen, kiinnostusten taipumusten, motivaation, päämäärien jne. tunteminen (vrt. *uraidentiteetti*; Arthur, Inkson, & Pringle, 1999).
- b) **Työllistymistäidot** eli kyky mm.:
 - Tuntea oman alan työehdot (esim. palkkaus), pelisäännöt (esim. miten rekrytoidaan), työtilanne (esim. työttömyysaste, tulevaisuuden uhat & mahdollisuudet) ja osaamisvaateet (esim. tietotekninen osaaminen)
 - Pitää työpaikka (alaistaidot), arvioida sopiva aika siinä pysymiselle sekä kehittää siinä omaa osaamista omaa työuraa hyödyttävällä tavalla
 - Tietää, miten ja mistä työmahdollisuuksia voi etsiä ja löytää (esim. verkkosivustot)
 - Hahmottaa itselle soveltuvia tai vaihtoehtoisia uramahdollisuuksia (esim. tietyn tyyppinen rooli, sijainti, projekti)
 - Kirjoittaa työnhaun dokumentteja (hakemus, CV, portfolio) sekä
 - Suoriutua työhaastatteluissa ja henkilöarviointitilanteissa

Inhimillinen pääoma itsetuntemuksen/-johtamisen ja viestintätaitojen kautta kytköksissä identiteettipääomaan.

Inhimillinen pääoma



2. Identiteettipääoma

Identiteettipääoma viittaa siihen, kuka yksilö on ammatillisesti, millaisena työntekijänä itsensä näkee sekä miten paljon investoi itseään suhteessa tulevaan työhönsä. Viittaa myös amm. identiteettiä välittävään minätarinaan ja työhön liitettyihin merkityksiin (esim. Tomlinson et.al., 2017; Tomlinson et al., 2022; London, 1993).

- Identiteetti tärkeä, koska asiantuntijaminän “keskuspilari” ja se (tai puute) vaikuttaa uramotivaatioon, tavoitteisiin, urasuunnitteluun ja uravalintoihin; myös itseluottamukseen, kokeiluun ja lisäkouluttautumiseen (esim. Fugate, et.al., 2004). Tärkeä siis urasuunnitelmien selkeyden kannalta.
- **Oppiminen ja identiteetti saman kolikon eri puolia eli muotoutuvat vuorovaikutteisesti.** Kehittyminen opiskelijalla kahdessa vaiheessa: alkuvaiheessa *esi-identiteetti* suhteessa omaan alaan & sen rooleihin ja niiden vaatimuksiin. Itsen visualisointi ja kuvittelu työssä sekä siihen liittyvien tietojen ja taitojen oppiminen - *samanlaisuus* (Jackson, 2016; Farnese et.al., 2024; Trede, et.al., 2012)



Identiteettipääoma jatkuu



- Myöhemmin kokemuksellinen syveneminen: sosiaalistuminen ja identifioituminen oman alan yhteisöjen käytäntöihin, toiminta- ja puhetapoihin, kulttuuriin, ideologiaan ja arvoihin
-> *Identiteettityö* ja merkityksellisyyden kokeminen suhteessa työrooliin (tai sitten ei) - *erilaisuus* (esim. Lave & Wenger, 1991; Holmes, 2013; Ibarra & Petriglieri, 2010; Trede et.al., 2012).
- Myös vuorovaikutus yksilötasolla (esim. saatu palaute, vertailu roolimalleihin) (esim. Farnese et.al., 2024; Hogg, 2000) ja kulttuuriset kuvat ja tarinat (esim. johtaja, opettaja) vaikuttavat opiskelijan identiteetin muotoutumiseen (Jackson, 2016; Anttila, 2021).

Identiteettipääoma jatkuu

- Ihminen hahmottaa itseään tarinallisesti eli kertoo (työ)kokemustensa pohjalta itsestään sisäistä kertomusta, johon valitsee asiantuntija/uraidentiteetin kannalta tärkeitä tapahtumia (esim. Ashforth & Fugate, 2001; Hänninen, 1999; Savickas, 2012).
- Identiteetti siis jatkuvasti muotoutuva **tarina & tulkinta** itsestä työn kontekstissa (esim. Fugate et.al., 2004; Meijers, 1998). **Tarina luo sisäistä koherenssia, jatkuvuutta ja merkityksen tunnetta läpi ura- ja tehtäväsiirtymien sekä antaa suuntaa ja motivoi eteenpäin (Savickas, 2012; Wijers & Meijers, 1996). Yksilö ei siis menetä itseään jatkuvien muutosten keskellä (Guichard, 2005).**
- Työhaussa portfolio, CV, henkilöbrändi ja haastattelussa kerrottu tarina ilmentävät kaikki (myös) identiteettipääomaa. Osaamisen ja uratarinan & identiteetin välittäminen työnantajille vakuuttavan puhettavan/sanaston/tarinan avulla tärkeää (Holmes, 2013; 2015; Tomlinson, 2017; Fugate et.al., 2004).



3. Psykologinen pääoma

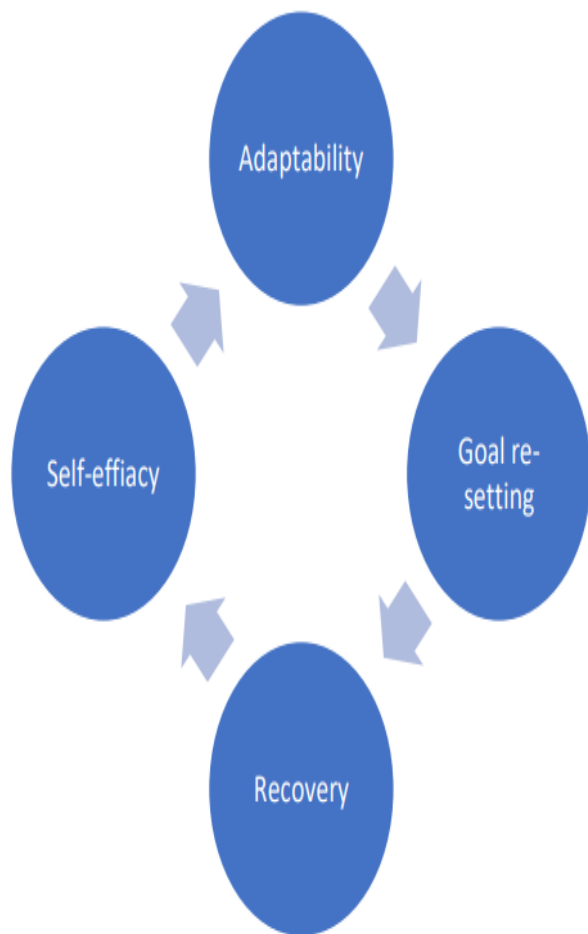


Psykologinen pääoma viittaa yksilön kykyyn mukautua haastaviin työ- ja yksityiselämän olosuhteisiin ja samalla toimia proaktiivisesti, itseohjautuvasti ja sinnikkäästi kohti omia tavoitteita (Tomlinson et.al., 2017).

- Myönteisiä psykologisia voimavaroja, jotka edistävät suorituskykyä ja hyvinvointia sekä työssä että siviilissä, esim. toivo ja optimismi- tunne hallinnasta, intentionaalisuudesta ja toimijuudesta tavoitteiden saavuttamisessa yhdistävät (esim. Luthans & Yusef-Morgan, 2017)
- Uraan liittyen keskeistä *uraresilienssi*: uraan liittyvän sinnikkyuden, muuntuvuuden ja/tai kukoistamisen kyvyn kehittymisprosessi haasteista, muutoksista tai häiriöistä huolimatta. Positiivisluonteista reagointia uraan liittyviin tapahtumiin niin työssä kuin yksityiselämässäkin. *On kehitettävissä ja kehittyy iän ja kokemuksen myötä* (Mishra & MacDonald, 2017).
- Koostuu seuraavista osatekijöistä:



Psykologinen pääoma ja uraresilienssi jatkuu



1. Uramuuntuvuus (*adaptability*) (Savickas, 2005; 2007; Savickas & Porfeli, 2012)

- Vaatii tulevaisuusorientaatiota, aktiivista (suunniteltuihin) sattumiin varautumista (*serendipity & happenstance*), työmarkkinan ja itsen analysointia, realistisuutta uraan liittyvissä odotuksissa sekä perusteltujen valintojen tekoa (Savickas, 2007; Tomlinson, 2017)
- Ilmentää siis proaktiivista itsesääätelyä & orientoitumista työmarkkinoilla (Bimrose et.al. 2012; vrt. Fugate et.al., 2004), joka mahdollistuu ja kehittyy yksilön ja toimintaympäristön tiiviissä vuorovaikutuksessa.

2. Uratavoitteiden uudelleenasettaminen (*goal re-setting*)

- Positiivinen/negatiivinen/suunniteltu/suunnittelematon tapahtuma herättää vahvoja tunteita ja/tai pakottaa uudelleenarvioimaan ja -suuntaamaan omaa tilannetta (Ackermans et.al., 2018; Luthans & Yusef-Morgan, 2017; Seibert et.al., 2016).
- Uramuuntuvuus mahdollistaa uratavoitteiden joustavan uudelleen arvioimisen, muokkaamisen ja asettamisen (Savickas, 2007; Seibert et al., 2016)

Psykologinen pääoma ja uraresilienssi jatkuu



3. Palautuminen (*recovery*)

- Muutostilanteessa tapahtuvan uratavoitteiden uudelleenarvioinnin ja -asettamisen sekä siitä johtuvien tunteiden käsittelyn **välineinä tunne- ja tietoisuustaidot** sekä **kehittymisorientaatio**; aikaansaavat palautumista (Seibert et.al., 2016)

4. Pystyvyys (*self-efficacy*)

- Tavoitteiden realistisemmän uudelleenasettamisen ja palautumisen myötä pystyvyyden tunne eli luottamus omaan kykyihin suoriutua ja selviytyä palautuu, mikä taas mahdollistaa uramuuntuvuutta
- Pystyvyyden tunne tärkeä, sillä vaikuttaa yksilön motivaatioon, tavoitteisiin, ponnisteluun ja jaksamiseen työnhaussa ja uralla yleensä (vrt. Bandura, 1977)

4. Kulttuurinen pääoma



Kulttuurinen pääoma viittaa tutkinnon ulkopuolelta hankittuihin tietoihin, taitoihin, kokemuksiin ja saavutuksiin, jotka ovat kulttuurisesti arvostettuja aloilla tai organisaatioissa, joihin opiskelija haluaa päästä (Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017). Liittyy myös oman paikan tai roolin tunnistamiseen työmarkkinoilla.



- Elämänkenttä (*field*) sosiaalinen areena, jolla yksilöt pyrkivät hankkimaan itselleen kentällä relevantteja pääomia sekä saavuttamaan valtaa (esim. politiikka, akateeminen maailma, yritys-elämä) (Bourdieu, 1972). *Jokaisella kentällä omat norminsa, arvostuksensa ja pääomansa.*
- Kulttuurista pääomaa esim.
 - Sisäistetyt ja kehollistuneet, yhteisössä jaetut arvostukset, asenteet, taipumukset ja puhe- ja toimintatavat
 - Tunnustukset ja palkinnot
 - Harvinaiset erityisosaamiset (esim. työmenetelmät tai tietous)
- Yksilön (vaikutus)valta kentällä riippuvaista tällä olevista, arvostettuina pidetyistä pääomista. Laajat saavutukset, kokemukset ja osaaminen erottavat yksilön muista silloin, kun ne viestivät asioista, jotka ovat alalla arvostettuja (vrt. '*distinction*'); Bourdieu, 1972; Tomlinson, 2017).

Kulttuurinen pääoma jatkuu

- Opiskelijalla kulttuurinen pääoma tutkinnon ulkopuolisesta kokemuksista ja yhteyksistä ulkopuolisiin organisaatioihin, esim. harjoittelut, vapaaehtois-toiminta, seuratoiminta jne; myös kotitausta eli *habitus* - pysyväluonteinen taipumus havaita, ajatella, puhua, arvottaa ja toimia luontaiselta tuntuvalta, kotoa opitulla tavalla (Bourdieu, 1972).
- Pelkkä tutkinto ei riitä; kyettävä kokemuspohjaisesti hankkimaan ja välittämään oikeanlaisia piirteitä, vahvuuksia ja laatuja, jotka linjassa alan kulttuurin, toimintatapojen ja arvostusten kanssa-> sosiaalinen yhteensopivuus ja integroituminen (*'organizational fit'* tai ”porukkaan sopiminen/sen puute)
- **Kulttuurinen pääoma ilmenee kyvyssä ”lukea” erilaisia toimintakulttuureja, organisaatioita ja työtehtäviä sekä arvioida, mihin omana itsenään parhaiten sopii. Liittyy näin vahvasti ”oman paikan” tunnistamiseen työmarkkinoilla.**
- Kulttuurisen pääoman puute voi vaikuttaa rajoittavasti omaan uramahdollisuuksia koskevaan tietoisuuteen, valintoihin (”toimintahorisontti”) sekä kokemukseen kuuluvuudesta (Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017; Hodgkinson & Sparkes, 1997).

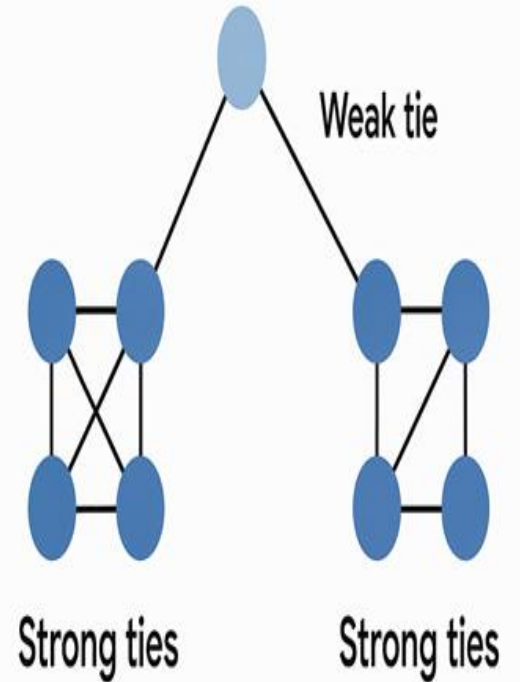


5. Sosiaalinen pääoma



Sosiaalinen pääoma viittaa sellaisiin ihmissuhteisiin, ryhmiin ja verkostoihin, joista apua valmistuvan opiskelijan inhimillisen pääoman tuomisessa lähemmäs työmarkkinoita ja sen sekä hyödyntämisessä niiden piirissä (Tomlinson, McCafferty, Fuge & Wood, 2017; Farnese et.al. 2024; Tomlinson et al., 2022). Liittyy myös mahdollisten urapolkumahdollisuuksien ja työtehtävien tunnistamisen kykyyn.

- Yksilöillä vaihtelevasti pääsy erilaisiin uraa edistäviin resursseihin; vaikuttaa työllistymiseen
- Esim. korkeakoulukoulutukseen osallistuminen (Bourdieu, 1986)
 - Vuorovaikutus ainelaitosten henkilökunnan, mentoreiden, urapalveluiden, alumnien, yliopiston ulkopuolisten organisaatioiden, alan vaikuttajien, LinkedIn-verkoston jne. kanssa = ns. **heikkoja sidoksia**; yhdistävät toisistaan irrallaan olevia sosiaalisia piirejä ja avaavat uutta tietoa, mahdollisuuksia ja resursseja (Granovetter, 1973; Tomlinson et al., 2022).
 - Alan tuntemuksen (esim. toimenkuvat ja sisällöt, johtavat organisaatiot, ydinhenkilöt) lisääntyminen
 - Vaihtoehtoisten urapolkuvaihtoehtojen, työnantajaorganisaatioiden tai työtehtävien hahmottaminen (Tomlinson et al., 2022; 2017; Fugate et.al., 2004)
 - Myös oman osaamisen sekä tunnettuuden lisääminen alalla ->**asiantuntijabrändi**



Sosiaalinen pääoma: asiantuntijabrändi

- (Positiivinen) asiantuntijabrändi siis keino heikkojen kontaktien määrän lisäämiseksi ja oman asiantuntijuuden tunnetuksi tekemiseksi omilla työmarkkinoilla.
- **Asiantuntijabrändin ydinidea: osaamispohjainen palvelu & persoona**
 - ➔ *Kuka voisi olla asiakkaani (työnantajani)?*
 - ➔ *Miten (millä pääomacombolla) voin ja haluan tuottaa tälle lisäarvoa eli **palvella** arkisten ongelmien, toiveiden tai tarpeiden ratkaisemisessa? **Millaisena?***
 - ➔ *Jatkuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa -> Asiakkaan haasteiden syvälinen tunteminen -> Lisäarvoa tuottava ongelmanratkaisu -> Maineen ja brändiarvon kasvu (esim. Gorbatov et.al., 2018; Manai & Holmlund, 2015; Kurvinen, Laine & Tolvanen, 2017).*
- Brändiarvon kasvu
 - ➔ Sosiaalisen pääoman ja mahdollisuuksien lisääntyminen; ilmenee mm. verkostosta tulleina työtarjouksina, yhteistyöehdotuksina, konsultaatioina, työpaikan säilymisenä omassa organisaatiossa jne
 - ➔ Asiantuntijaidentiteetin, osaamispääoman & työllistyvyyden sekä itsearvostuksen & pystyvyyden kokemuksen vahvistuminen (Seibert, et.al., 2016; Kurvinen, Laine & Tolvanen, 2017).



Urapääomat opiskelijan asiantuntijuuden perustana

(Tomlinson 2017)



Identiteettipääoma

- OSAAMISIDEN- TITEETTI
- ASIA NTUNTI- JANA KEHI T- TYMINEN
- henkilökohtaiset ominaisuudet ja valmiudet
- rakentuu elämämme aikana
- muokkautuu kokemusten ja valintojen myötä
- Ytimessä **kertomukset** ja käsitykset itsestä



Psykologinen pääoma

- SOPEUTUMINEN JA EPÄ- VARMUUDEN SIETO
- resilienssi, pystyvyysuskomukset, uramuuntuvuus, kokoelma psykososiaalisia resursseja
- epävarmuuden sieto, hallittujen riskien ottaminen,
- takaiskujen, muutosten, siirtymien hallitseminen



Inhimillinen pääoma

- TUTKINNON ANTAMA OSAAMINEN
- TYÖLLISTYMI S- TAITOT
- Alaspesifiä osaamista, tietoja ja taitoja
- Sidoksissa tutkintoon tai yleisiä, siirrettäviä työelämä taitoja
- Työllistymistäidot, taito kirjoittaa työnhaun dokumentteja, työhaastattelussa suoriutuminen
- Tieto omista työmarkkinoista ja työmahdollisuuksista



Kulttuurinen pääoma

- OMAN PAIKAN LÖYTÄMINEN TYÖMARKKI- NOILLA
- AKTIIVISUUS ERILAISSA TOIMINTAYMPÄ- RISTÖISSÄ
- kulttuurisesti arvostettua tietoa, kykyjä ja käyttäytymistä
- muodostuu usein koulutuksen ulkopuolella (esim. harjoittelut, järjestötyö)
- käyttökoodi ja sen vaihtelu



Sosiaalinen pääoma

- VAIHTOEHTOJEN JA MAHDOLLI- SUUKSIEN HAHMOTTAMINEN
- VERKOSTOI- TUMINEN
- verkostot, sosiaaliset siteet ja ihmissuhteet
- mahdollisuudet ja urapolut
- alan keskeiset toimijat ja vaikuttajat

Mitä pääomia minulla on jo, mitä taas ehkä tarvitsisin vielä lisää?



Urapääomien kehittyminen – testi:

<https://kudin.fi/>

Osio 1: Ura ja työllistymisvalmiudet

- ❖ Sisään JYU:n opiskelijatunnuksilla
- ❖ Järjestelmä ei tallenna, mutta kirjallinen palaute vahvuuksista ja kehittämiskohteista



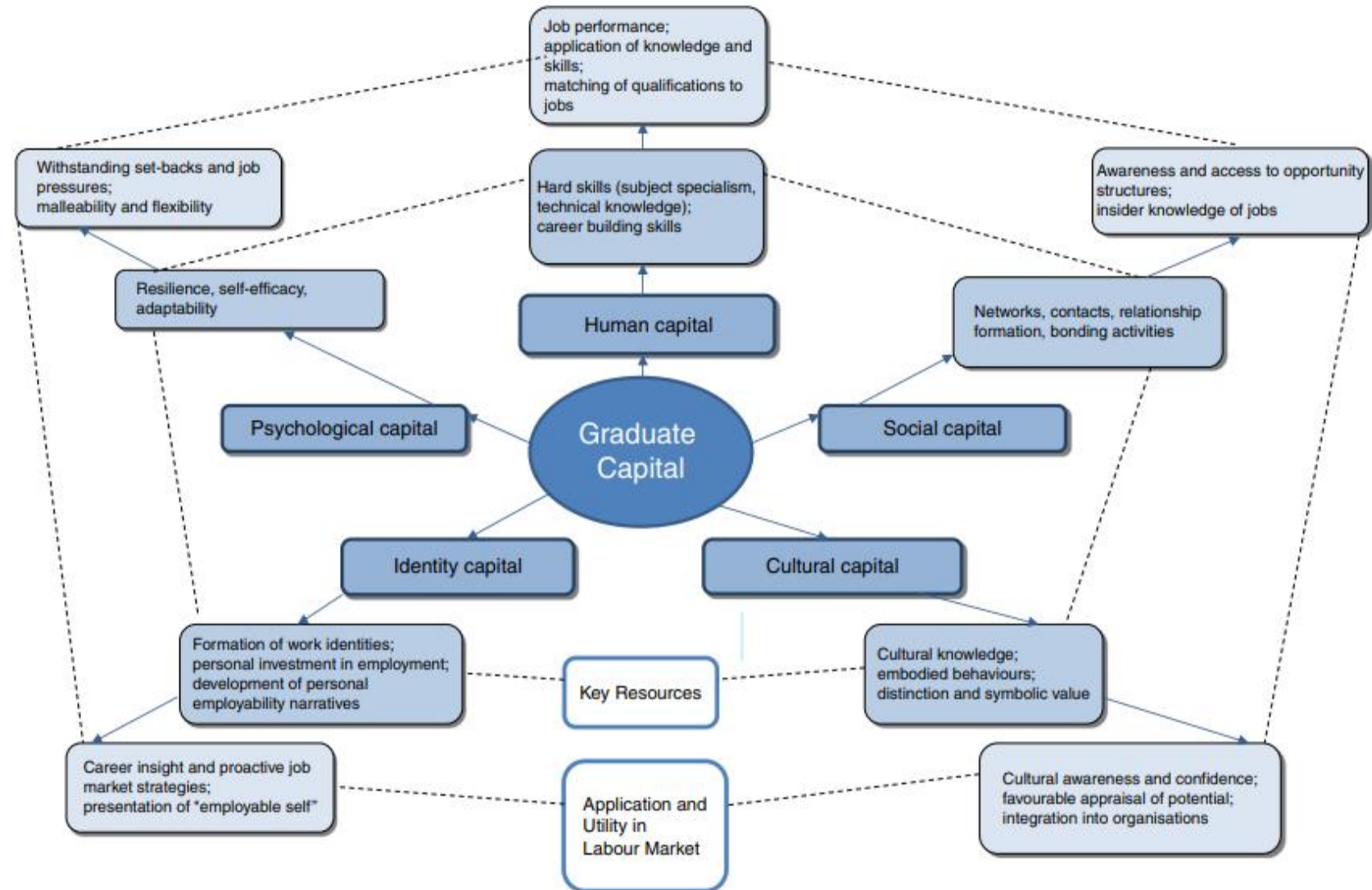


Figure 1.
Graduate capital
model

Lähde: Tomlinson, 2017



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Kiitos! 😊