



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Jasmin Kreuz

# **Vastavalmistuneiden työelämäkompetenssit julkishallinnossa**

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Hallintotieteiden maisteri  
Julkisjohtaminen

Vaasa 2024

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Jasmin Kreuz		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Vastavalmistuneiden työelämäkompetenssit julkishallinnossa : .		
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Julkisjohtamisen koulutusohjelma		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Sanna Tuurnas		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2024	<b>Sivumäärä:</b>	76

---

**TIIVISTELMÄ:**

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja julkishallinnossa. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja ja nähdä vastaako koulutus kompetenssitarpeisiin. Vastavalmistuneet tässä tutkimuksessa tarkoittaa niitä henkilöitä, jotka ovat suorittaneet julkishallinnon koulutuslinjan viimeisen seitsemän vuoden aikana.

Tutkimus suoritettiin valmiiden aineistojen analyysinä sisällönanalyysimenetelmällä. Tutkimuksessani käytän Vaasan yliopiston toteuttamaa kyselylomaketta valmistuneille hallintotieteilijöille. Tämä lomake on valittu sen ajankohtaisuuden perusteella sekä siksi että siitä saa tärkeää tietoa vastavalmistuneiden työelämätaidoista. Kyselylomakkeeksi valikoitui Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, jota käytän tutkimuksessani aineistona.

Tulokset paljastivat eroja vastaajien ja teoreettisten osaamistarpeiden välillä. Kansainvälistymisen merkitystä korostetaan teoriassa, mutta se ei vielä näy käytännössä. Yhteistä oli kuitenkin sosiaalisten ja ongelmanratkaisutaitojen tärkeys tulevaisuuden kannalta. Vastauksissa korostui monenlaisten taitojen merkitys, ja erityisen tärkeitä olivat sekä teoreettiset että käytännön taidot, analyttiset taidot ja tiedonhankintataidot. Näiden taitojen odotetaan kehittyvän merkittävästi tulevaisuudessa, mikä korostaa monipuolisten taitojen tarvetta julkishallinnossa.

Kyselylomakkeen vastaukset ja teoreettiset näkemykset osaamistarpeista tukevat toisiaan. Vastavalmistuneet tunnustavat, että julkishallinnon toimintaympäristö muuttuu ja ymmärtävät, että heidän on jatkuvasti kehitettävä osaamistaan, jotta he voivat vastata työelämän vaatimuksiin. Julkishallintokoulutuksen raportoidaan onnistuneen vastaamaan näihin tarpeisiin, ja opiskelijat ovat hyvin valmistautuneita työelämään.

---

**AVAINSANAT:** Työelämäkompetenssit, julkinen hallinto, competencies, civil servant

## Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	6
1.2	Teoria ja käsitteistö	7
2	Teoreettinen viitekehys	10
2.1	Työelämäkompetenssit	11
2.2	Työelämäkompetenssit julkishallinnon muuttuvassa toimintaympäristössä	14
2.2.1	Kompetenssit julkishallinnossa	14
2.2.2	Työelämäkompetenssit julkishallinnon tulevaisuudessa	17
2.2.3	Julkishallinnon koulutus	23
3	Tutkimusmenetelmät ja aineisto	26
3.1	Tutkimusmenetelmät	26
3.2	Aineiston analyysi	28
3.3	Aineiston esittely, Vaasan yliopiston kyselylomake	29
4	Tutkimustulokset	31
4.1	Työ ja osaaminen	32
4.2	Vastavalmistuneiden kokemukset hallintotieteiden koulutuksesta	39
4.3	Tulevaisuuden osaaminen	44
5	Tulosten tarkastelu	47
5.1	Vastavalmistuneiden kompetenssit	47
5.2	Koulutus	50
5.3	Tulevaisuuden kompetenssit työelämässä	52
6	Yhteenveto	55
	Lähteet	59
	Liitteet	65
	Liite 1. Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto (täydellinen kyselylomake)	65

## Taulukot

- Taulukko 1.** Aineistosta esiin nousseet toimintaympäristön muutokset, niihin liittyvät tekijät ja julkishallinnon osaamisen tarpeet (Mukaihen Autioniemi ja muut, 2021, s. 106) 20
- Taulukko 2.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 22. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo yksi taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023). 32
- Taulukko 3.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 23 a. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023). 35
- Taulukko 4.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 23 b. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023). 40
- Taulukko 5.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 24. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023). 45

## 1 Johdanto

Tietojen ja taitojen siirtäminen uusille sukupolville säilyttää työpaikkojen kilpailukyvyn (Virta, 2011, s. 1). Virta jatkaa sanoen, että siksi työpaikoilla onkin tärkeää, että suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, tiedot ja taidot siirtyvät uusille työntekijöille. Työpaikoilla voidaankin siis siirtää opittuja tietoja ja taitoja sisäisesti. Eri aloilla arvostetaan erilaisia taitoja ja tietoja. Julkisella sektorilla voi olla erilainen kompetenssitarve kuin yksityisellä puolella. Tässä tutkimuksessa keskitytäänkin julkishallinnon kompetensseihin sekä siihen, millaisia kompetensseja opiskelijat saavat hallintotieteiden koulutuslinjalta.

Opiskelujen kautta opimme paljon uutta ja hyödyllistä tietoa maailmasta ja sen historiasta. Peruskoulussa opimme laskemaan, lukemaan ja kirjoittamaan. Myöhemmin opinnot valmistavat meidät johonkin ammattiin, ja opimme tärkeitä tietoja ja taitoja tulevasta mahdollisesta ammatistamme. Ammatillinen osaaminen syntyy, kun tieto ja tekeminen sitoutuvat toisiinsa (Nyyssölä, 2022, s. 100). Nyyssölä kirjoittaa, että tämän näkökulman myötä ammatillinen osaaminen ja kompetenssit osuvat hyvin lähelle toisiaan. Jatkaen, että työmarkkinoilla kompetenssi on ymmärretty sopivuutena, mutta se tarkoittaa kykyä, jonka avulla tieto ja taito muuttuvat toiminnaksi.

Osaamisen jatkuva kehittyminen sekä yksilöinä että organisaatioissa edellyttää lähestymistapaa, joka reagoi ulkomaailman muutoksiin. Työelämään vaikuttavien trendien ja muutosten ymmärtäminen on ratkaiseva lähtökohta ennakoivalle osaamisen kehittämiseksi (Solsvik & Thomson, 2020, s. 21–28). Solsvik ja Thomson jatkavat, että muuttumassa ei ole vain yhteiskuntamme, vaan myös työntekijät. Uudet sukupolvet tuovat mukanaan uusia ihanteita ja erilaisen näkemyksen elinikäisestä oppimisesta kuin vanhempi sukupolvi.

Ajatus yhdestä urasta voidaan korvata ajatuksella useasta eri urasta elämän aikana (Solsvik & Thomson, 2020, s. 28). He jatkavat sanoen, että uusien sukupolvien valmius ja tarpeet merkitsevät vaatimuksia osaamisen kehittämiseksi, käytännössä läpi elämän. Tämä tarkoittaa siis tiukempia vaatimuksia koulutukselle, pätevyydelle ja elinikäiselle

oppimiselle. Heidän mukaansa vastuu elinikäisestä oppimisesta on jaettava työntekijöiden, työnantajan, viranomaisten sekä yksityisten ja julkisten koulutuksen järjestäjien kesken.

Työelämä on ollut muutoksien alla viime aikoina, esimerkiksi koronapandemia toi uusia tuulia jokaisen työelämään, mikä lisäsi mielenkiintoani työntekijöiden työelämäkompetensseja kohtaan. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja työelämäkompetenssit ovat avainasemassa työntekijöiden menestymisessä ja sopeutumisessa muutoksiin. Tärkeänä asiana pidän myös ikäluokkien muutosten työelämässä sekä tietojen ja taitojen siirtymisen sukupolvelta toiselle. Mielestäni onkin tärkeää taata, että tiedot ja taidot siirtyvät työntekijöiden välillä.

## **1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Pro gradu -tutkimusaiheekseni olen valinnut vastavalmistuneiden työelämäkompetenssit julkishallinnossa. Valintaani johti mielenkiintoni aihetta kohtaan. Tämän lisäksi Autioniemi ja muut (2021, s. 94) sanovat, että julkisen hallinnon toimintaympäristön muutokseen liittyen kompetenssien jäsentämistä ei ole juurikaan tehty, varsinkaan kotimaisessa tutkimuksessa. Aiheen valintaan vaikutti myös sen ajankohtaisuus, esimerkiksi suurten ikäluokkien eläkeiän lähestymisen vuoksi. Tutkimuksessani hyödynnän sekä Suomessa että kansainvälisesti toteutettuja materiaaleja.

Lähivuosisikymmeninä ikääntyneiden ja ulkomailla syntyneiden työntekijöiden osuus työvoimasta kasvaa, kun taas nuorempien työntekijöiden määrä vähenee (Bergbom ja muut, 2020, s. 53). Bergbom ja muut jatkavat, että työpaikoille on rekrytoitava eri-ikäisiä, taustaltaan ja kyvyiltään erilaisia työntekijöitä ja edistettävä monimuotoisuutta. Myös esimerkiksi ilmastonmuutoksen vaikutukset heijastuvat työelämään. Ilmastonmuutokseen vastaaminen edellyttää työpaikoilta ja työntekijöiltä joustavuutta eli kykyä vastata, sopeutua, oppia ja innovoida liiketoimintaympäristön vaatimuksiin (Ala-Laurinaho ja muut, 2020, s. 75).

Työpaikkojen käytäntöjen ja asenteiden on tuettava entistä enemmän kulttuurista monimuotoisuutta, jos halutaan että Suomeen tulee pysyvästi enemmän ihmisiä ja että maahanmuuttajia hyödynnetään työmarkkinoilla parhaalla mahdollisella tavalla (Bergbom ja muut, 2020, s.53). Bergbom ja muut jatkavat sanoen, että työntekijöiden kehittämisen on oltava luonnollinen osa organisaation jatkuvaa muutosprosessia ja osaamisen hallintaa kaikkien työntekijäryhmien osalta. Työpaikoilla on vahvistettava työelämätaitoja tukevia toimenpiteitä. Myös digitalisaatio sekä esimerkiksi etätyö ovat muuttaneet työelämää, mistä on seurannut uusien taitojen ja tietojen oppimista työssä.

Yllä mainitut seikat osoittavat, että vastavalmistuneiden työntekijöiden työelämäkompetenssien tutkiminen julkishallinnossa on tärkeää niin organisaatioille, vastavalmistuneille, kuin yhteiskunnalle laajemminkin. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja ja nähdä vastaako koulutus kompetenssitarpeita. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on siis syventää ymmärrystä vastavalmistuneiden työelämäkompetensseista, mikä mahdollistaa muun muassa oikeanlaisen tuen antamisen heidän työkykynsä parantamiseksi. Tutkimustuloksia voisi myös mahdollisesti käyttää koulutuksen luomien työelämävalmiuksien arvioimiseen sekä koulutuksen tarjoamien työelämäkompetenssien kehittämiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaisia työelämäkompetensseja vastavalmistuneilla on julkishallinnossa?
2. Miten koulutus tukee vastavalmistuneiden työelämäkompetenssien kehittymistä ja vastaamista työelämän tarpeisiin julkishallinnossa?

## **1.2 Teoria ja käsitteistö**

Tässä tutkimuksessa tutkitaan vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja julkishallinnossa. Teoreettisen viitekehyksen alussa määritellään työelämäkompetenssit sekä kerrotaan, miten ne näkyvät julkishallinnossa. Tutkimusosassa käytän valmista aineistoa,

jonka olen saanut Vaasan yliopistolta. Aikaisempaa tutkimusta vastavalmistuneiden työelämäkompetensseista julkishallinnosta ei ole, mutta esimerkiksi Autioniemen ja muiden (2021) artikkeli hipoo aihetta jonkin verran ja antaa hyvän lähteen tälle tutkimukselle.

Tutkimukseni keskeisiä käsitteitä ovat työelämäkompetenssit, vastavalmistuneet ja julkishallinto. Työelämäkompetenssit määritellään omana kokonaisuutenaan sen tärkeyden ja laajan käsitteistön takia. Yleisesti kuitenkin kompetenssit tarkoittavat taitoja, tietoja, asenteita ja kykyjä, jotka ovat avain työntekijöiden yksilöllisten tehtävien suorittamisen ymmärtämiseen (Kruyen & Van Genutgen, 2019, s. 118). Näihin voivat kuulua esimerkiksi viestintätaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä empatiakyky (Schulz, 2008, s. 147).

Vastavalmistuneet tässä tutkimuksessa tarkoittavat henkilöitä, jotka ovat valmistuneet julkishallinnon tehtäviin viimeisen seitsemän vuoden aikana. Tutkimuksessani on myös tärkeää määritellä julkishallinto. Julkishallinnolla tarkoitetaan organisaatioita ja rakenteita, jotka tarjoavat julkisia palveluja ja harjoittavat julkista politiikkaa (Valtiovarainministeriö, Hallinnon rakenteet ja ohjaus). Julkishallintoon kuuluvat eduskunta, tasavallan presidentti, Suomen valtion ylin valta, mukaan lukien valtioneuvosto, riippumattomat tuomioistuimet, keskushallinto ja muut hallintoelimet. Valtiovarainministeriön artikkelissa muistutetaan myös, että Ahvenanmaa on itsehallinto Ahvenanmaan lainsäädännön mukaisesti.

Valtionhallinto muodostuu valtion keskus-, alue- ja paikallishallinnosta. Valtion keskuhallinto muodostuu ministeriöistä ja niiden hallinnon alla olevista valtakunnallisista virastoista ja laitoksista (Valtiovarainministeriö, Hallinnon rakenteet ja ohjaus). Valtiovarainministeriön artikkelissa kerrotaan, että muuta julkista hallintoa ovat kunnat, hyvinvointialueet, kirkollishallinto sekä välillinen julkinen hallinto. Artikkelissa kerrotaan myös, että välillistä julkista hallintoa ovat itsenäiset julkisoikeudelliset laitokset ja julkista valtaa käyttäessään myös yhteisöt, laitokset, säätiöt sekä yksityiset henkilöt lainsäädännön tai sen nojalla annetun säännöksen tai määräyksen perusteella.

Tutkimukseni teoreettisessa viitekehyksessä ensimmäisenä kerron, mitä ovat työelämäkompetenssit ja määrittelen ne. Sen jälkeen kerron, miten ne näkyvät julkisessa hallinnossa sekä julkisen hallinnon muuttuvassa toimintaympäristössä. Tarkoitukseni on tarkastella työelämäkompetensseja niin menneisyyden kuin tulevaisuudenkin sekä koulutuksen kautta. Teoreettista viitekehystä, eli teoriaa seuraavat tutkimusmenetelmät, -tulokset sekä tulosten tulkinta ja johtopäätökset.

## 2 Teorettinen viitekehys

Teorian termiä käytetään monissa eri merkityksissä ja yhteyksissä, mutta tutkimuksesta ja artikkeleista puhuttaessa sillä tarkoitetaan näkökulmaa todellisuuteen (Pihlaja, 2001, s. 45). Pohjimmiltaan teoriaa voidaan ajatella eräänlaisena näkökulmana ilmiöön, eli yhteenvedonäkökulmana siitä, miten ilmiötä voidaan tarkastella (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). He jatkavat sanoen, että teoria ja käytäntö eivät ole täysin erillisiä ja vastakkaisia, vaan ne liittyvät ja kietoutuvat toisiinsa.

Tutkimuksessa puhutaan usein teorettisesta viitekehuksesta, jossa teoriaa käytetään luomaan pohjaa tutkimukselle eli osoittamaan tutkimuksen "paikka" muiden tutkimusten joukossa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka jatkavat sanoen, että teorettisen viitekehysten tulisi sisältää aineistoja, jotka liittyvät aiheeseen sekä toisiin tutkimuksissa käytettäviin lähteisiin. Eskola ja Suoranta (2000, s. 80) sanovat myös, että tutkimusongelman ja teorian tulisi nivoutua toisiinsa, eli teorian ja empirian välillä tulisi olla looginen jatkumo.

Useimmissa tapauksissa teorettinen tausta koostuu useista eri näkökulmista aiheeseen liittyen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). He jatkavat sanoen, että tällöin viitekehys on eri näkökulmien yhteen kietoutumista, vaikka yksi tai useampi näkökulma olisi-kin tärkeämmässä asemassa. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka muistuttavat, että teorioita voidaan käyttää myös osoittamaan, mitä aiheesta ei vielä tiedetä, eli osoittamaan että aiheessa on aukkoja ja siten ohjaamaan tutkijoita uuden tiedon etsimisessä. He jatkavat, että teoria on siis malli, kehys, hahmotelma tai ajatus, jonka on esittänyt esimerkiksi alan tunnettu klassikko tai enemmän tai vähemmän tunnettu nykytutkija tai teoreetikko.

## 2.1 Työelämäkompetenssit

Työelämäkompetenssit ovat yksi keskeisimmistä käsitteistä tässä tutkimuksessa ja ne vaativat tarkkaa määrittelyä ja syventymistä. Kompetenssi on tietojen ja taitojen kokonaisuus, joka yksilöllä on hallussaan, sekä kyky käyttää niitä tiettyyn tarkoitukseen (TEPA-tieteentermipankki). TEPA-tieteentermipankin määritelmässä mainitut taidot viittaavat erityisesti henkilön käyttäytymiseen, arvoihin, asenteisiin ja mieltymyksiin. Termipankin määritelmän mukaan osaamista kehitetään muun muassa koulutuksen, työkokemuksen ja arkioppimisen avulla. Kompetenssi on siis laatu, kyky tai opiskelijan kehittämä taito (Lokhoff ja muut, 2010, s. 21).

On yleistä ajatella, että perusosaaminen on jotain, jota opimme vain koulussa, kun taas ammatillinen osaaminen on jotain, jota aletaan kehittämään koulussa ja se jatkuu koko työelämän ajan. Näin sen ei välttämättä tarvitse olla. Kaikenlaista osaamista voidaan kehittää koko elämän ajan (Solsvik & Thomson, 2020, s. 14). Kompetenssit tunnistavat ihmisten, taitojen ja teknologioiden monimutkaisen vuorovaikutuksen, joka ohjaa organisaatioiden suorituskykyä ja ottaa huomioon oppimisen riippuvuuden merkityksen sen kehityksessä (Delamare Le Deist & Winterton, 2007, s. 27).

Kompetenssin käsitteessä on kuitenkin paljon näkemyseroja ja käsitteen määritelmät saattavat vaihdella. Termiä ”kompetenssi” on käytetty viittaamaan käyttäytymisenä ilmaistuun merkitykseen, kun taas termiä ”kompetenssit” on käytetty viittaamaan standardeina ilmaistuun merkitykseen (Hoffmann, 1999, s. 276). Hoffmann jatkaa, että kirjallisuuden tarkastelu on osoittanut kolme keskeistä kantaa, jotka on otettu termin määrittelyyn. Nämä kolme kantaa jakoivat kompetenssit joko havaittavaan suorituskykyyn, henkilön suorituksen tuloksen tasoon tai laatuun tai henkilön taustalla oleviin ominaisuuksiin.

Kompetenssi jaetaan usein perustasoon, yleisiin eli pehmeisiin taitoihin ja ammatillisiin taitoihin (Solsvik & Thomson, 2020 s. 14). Solsvik ja Thomson kertovat, että perustaitoja ovat esimerkiksi lukeminen, kirjoittaminen ja laskeminen sekä digitaaliset perustaidot.

Yleinen osaaminen on heidän mukaansa osaamista, jota tarvitaan elinikäiseen oppimiseen ja dynaamisessa työelämässä toimimiseen. Tämä on osaamista analyttiseen ja kriittiseen päättelyyn, sosiaalisiin tunnetaitoihin, yhteistyökykyyn sekä jatkuvaan kehitykseen ja kykyyn sopeutua. Lopuksi he kirjoittavat, että ammatillinen taito on tietyn ammatin erityisosaamista. Ammatillista osaamista arvioidessa, kyky suorittaa erityisiä tehtäviä on keskeinen taito (Drisko, 2014 s. 416).

Krpálekin ja muiden (2021, s. 14) tutkimus osoitti, että juuri pehmeät taidot ovat useimmin työntekijöiden käytössä ja työnantajan vaatimia työsuhteen alkaessa. Heidän mukaansa tämä tulos on kansainvälisten suuntausten mukainen, koska luovuus, tiimityö ja joustavuus, jotka ovat pehmeiden taitojen osa-alueita, ovat julkishallinnon eturintamassa. Krpálekin ja muiden tutkimuksen mukaan lisäksi julkishallinnon työntekijät arvioivat itsensä suotuisimmin pehmeisiin taitoihin, jotka taas liittyvät työnantajien korkeisiin vaatimuksiin ja annettujen taitojen käyttöasteeseen työpaikalla. Erityisesti johtajat käyttävät pehmeitä taitoja tehtävissään useimmiten. Pehmeitä taitoja ovat muun muassa viestintätaidot, ongelmanratkaisutaidot, kyky toimia ryhmissä, neuvottelutaidot, itseohjautuvuus, projektinhallinta, kulttuurinen tietoisuus sekä empatiakyky (Schulz B., 2008, s. 147).

Koivunen (2016, s. 155) lukee pehmeisiin taitoihin työntekijän emotionaaliset taidot. Tällaiseksi hän mainitsee vain empatian, vaikka emotionaalisiin taitoihin sisältyy myös laajempi skaala tunnetyötä. Koivunen sanoo myös, että emotionaalisia ja sosiaalisia taitoja, kuten kommunikointikykyä, kutsutaan myös pehmeiksi taidoiksi. Fyysiset taidot ovat kykyä käyttää fyysisiä työkaluja ja toimintoja, kuten tieto- ja viestintätekniiikan laitteita ja uusia koneita (OECD future of education and skills 2030, 2019, s. 4). OECD:n artikkelin mukaan käytännön taidot ovat tarvittavia taitoja materiaalien, työkalujen ja laitteiden käyttämiseen tavoitteiden saavuttamiseksi.

OECD:n Koulutus ja Taidot 2030 -projektissa taito määritellään kyvyksi suorittaa prosesseja ja käyttää tietoa vastuullisesti tavoitteiden saavuttamiseksi (OECD future of

education and skills 2030, 2019, s. 4). Taidot kuuluvat osaksi kokonaisvaltaista kompetenssia, joka sisältää tiedon ja taitojen mobilisoinnin sekä asenteiden ja arvojen monimutkaisten vaatimusten täyttämisen. OECD Learning Compass 2030 erottaa siis kolme erilaista taitoa: kognitiiviset ja metakognitiiviset taidot, sosiaaliset ja emotionaaliset taidot sekä fyysiset ja käytännön taidot.

Kognitiiviset taidot ovat ajattelustrategioita, jotka mahdollistavat kielen, numeroiden, päättelyn ja hankitun tiedon käytön (OECD future of education and skills 2030, 2019, s. 4). Metakognitio ohjaa oppijan kykyä reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan (Ruohotie, 2005b, s. 6). Asiantuntijuudessa yhdistyvät vahva asiantuntijuus, jota on syvälinen ymmärrys ja tiedon monimutkaisuuden hallinta, siirrettävät taidot ja metakognitiiviset taidot, joita ovat kyky analysoida kriittisesti ja käyttää tietoa luovasti sekä ennakoita tulevaa kehitystä, ja tuloksia sekä ottaa vastuuta työstä ja jatkuvuudesta (Okkonen, 2003 s. 66).

Ammatillinen kompetenssi on potentiaalia tai kykyä suoriutua ammatillisesta työstä tai työtehtävästä, jota työorganisaatio arvostaa (Ruohotie, 2005a, s. 4). Ruohotien mukaan tämä kompetenssi ei riipu ainoastaan työntekijän kyvyistä vaan myös työn vaatimuksista. Hän jatkaa muistuttaen, että ammatillinen pätevyys ei ole sama asia kuin työsuoritus. Työelämäkompetenssien osatekijät koostuvat henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten kyvyistä, motiiveista, persoonallisuuden piirteistä, minäkuvasta, asenteista, arvoista ja persoonallisuudesta, jotka täydentävät ja integroituvat muiden työn konteksteihin liittyviin elementteihin, kuten tietoon, kykyihin, taitoihin, arvoihin, käyttäytymiseen, toimintaan ja kokemukseen (Guerrero & De los Ríos, 2012, s. 1293).

Guerrero ja De los Ríos (2012, s. 1293) kirjoittavat, että ammattiosaamisen ja sen kontekstin käyttö työtehtävissä viittaa ensisijaisesti tehokkuuteen, vaikuttavuuteen ja onnistumiseen yhteistyön ja ongelmanratkaisun kautta, jossa tehtävä toteutettiin. He kertovat, että ammatillinen pätevyys viittaa myös kykyyn selviytyä muuttuvista ammatillisista konteksteista. Guerrero ja De los Ríos kirjoittavat, että ottaen huomioon, että pätevät

ammattilaiset muodostetaan muuttuvassa kontekstissa, on kohtuullista katsoa, että heidän taidossansa on myös kehitettävä. He jatkavat, että pätevien ammattilaisten arviointi on haaste, joka on otettava vastaan, varsinkin jos sertifiointin tarve ilmaistaan.

## **2.2 Työelämäkompetenssit julkishallinnon muuttuvassa toimintaympäristössä**

Tämän päivän virkamiehet kohtaavat poliittisen päätöksentekoympäristön, joka on täynnä maailmanlaajuisia haasteita ilmastonmuutoksesta terveysepidemioihin, terrorismista muuttoliikkeeseen ja taloudelliseen epäonnistumiseen (Bice & Coates, 2020, s. 1). Bice ja Coates kirjoittavat, että poliittisten ongelmien kiireellisyyteen ja leviämiseen on puututtava eri tasoilla ja venytettävä niiden taitoja ja valmiuksia hyvin kansallisten rajojen ulkopuolella. He jatkavat sanoen, että nykypäivän virkamiesten on edistettävä tällaisia poliittisia vastauksia samalla kun he tarjoavat edelleen vakaata hallintoa ja palveluja kansallisella, valtiollisella ja paikallisella tasolla.

### **2.2.1 Kompetenssit julkishallinnossa**

Milloin kompetenssin käsite on tullut ihmisten tietoisuuteen? Horton (2000, s. 306) kirjoittaa, että 1930-luvulla johtamiskoulujen akateeminen ja ammatillinen kiinnostus keskittyi sekä työn organisointiin, että työntekijöiden motivointiin. 1930-luvulla Yhdysvalloissa Rooseveltin hallinto edisti työpaikkojen toiminnallista analysointia ja sen tuloksena julkaistiin ammattinimikkeitä koskeva sanakirja, jossa tunnistettiin eri ammatteihin liittyvät tiedot ja taidot. Kuitenkin johtamiskompetenssien tutkimus on ollut merkittävää sen jälkeen, kun Boyatzis (1982) tunnisti ylimmän johdon tehokkuuden liittyvän kompetenssiin (Virtanen, 2000, s. 333).

Yhdysvaltojen sekä Yhdistyneiden kansakuntien pätevyysliike (eng. competency movement) syntyi samasta ympäristöstä, eli muuttuvasta teknologiasta, lisääntyvästä

kilpailusta, kannattavuuden heikkenemisestä ja suorituskyvyn parantamisesta (Horton, 2000, s. 310). Horton jatkaa sanoen, että pätevyysliikkeen avulla 1990-luvulla organisaatioita kehitettiin, minkä mukana työskentelytavat muuttuivat esimerkiksi ryhmätöihin sekä asiakaspalveluun keskittymisellä. Jatkaen, että tämän lisäksi organisaatorakenteet muuttuivat tasaisemmaksi, mikä tarkoitti sitä, että perinteinen henkilöstön kehittäminen ylennysten kautta vähentyi. Hortonin mukaan työntekijät ottivat vastuuta jatkuvasta oppimisesta ja itsensä kehittämisestä sekä olivat enemmän joustavampia, mikä johti taitojen laajempaan kehittymiseen.

Horton (2000, s. 313–315) kirjoittaa, että yksittäisten johtajien suorituskyvyn parantaminen ja kaikki työntekijät nähdään avaintekijänä tämän saavuttamisessa. Hän jatkaa, että työnantajat mainitsevat tarpeen kehittää tulevaisuuden taitoja. Työnantajat uskovat, että kompetenssit tarjoavat yhteisen kielen ja helpottavat kulttuurin muutosta (Strebler ja muut, 1997, s. 2). Horton kirjoittaa, että pätevät julkisjohtajat voivat hallita ja mukauttaa hallintorakenteita luonnostaan moniselitteisesti sääntöjen ja kehysten puitteissa sekä poliittisissa tilanteissa, jotka ovat luonnostaan epävakaita. Virtanen (2000, s. 333–334) kirjoittaa tutkimuksessaan, että kompetenssit ymmärretään enimmäkseen teknisiksi tai instrumentaaliksiksi, eikä arvopohjaisiksi. Virtanen määrittelee arvokompetenssin olevan motivaatiota ja instrumentaalisen kompetenssin olevan kykyjä.

Virtanen (2000, s. 334) rakentaa julkisjohtajille viiden osaamisalueen viitekehyksen, johon kuuluu tehtäväosaaminen, ainealan ammatillinen osaaminen, hallinnon ammatillinen osaaminen, poliittinen osaaminen sekä eettinen osaaminen. Virtasen mukaan näistä viidestä tärkein osaamisalue on tehtäväosaaminen, jossa tavoitteet ja keinot annetaan ja tehtävä on vain suoritettava. Hän jatkaa, että kaikki muut osaamisalueet vaikuttavat sosiaaliseen todellisuuteen tehtäväkompetenssin jäsentämisen käyttäytymisrajapinnan kautta. Virtasen mukaan, ilman tehtäväkompetenssia ”mitään ei tapahdu”. Jatkaen, että tehtäväkompetenssiin lukeutuvat kaikki taidoiksi tai käyttäytymistekniikoiksi määritellyt kompetenssit (esim. viestintä).

Ammatillisen osaamisen kriteerinä on politiikkaosaaminen, oppiaineosaaminen ja yhteistyön osaaminen (Virtanen, 2000, s. 336). Poliittinen pätevyys liittyy arvoihin ja valtaan. Virtasen mukaan, ilman poliittista osaamista julkisjohtajat eivät pysty edistämään poliittisesti hyväksyttäviä tuloksia, olipa tuotos kuinka hyvä tahansa ammatillisen laadun ja suorituskyvyn kehittämisessä. Kankaanpää ja muut (2023, s. 517) sanovat, että esimerkiksi kunnissa edellytetään poliittista osaamista ja vuorovaikutuskykyä kompleksisessa kuntaympäristössä.

Eettisellä osaamisella tarkoitetaan kulttuurissa vallitsevien moraalisten arvojen ja moraalityöimien mukautumista (Virtanen, 2000, s. 336). Virtasen mukaan eettinen osaaminen pitää itsestäänselvyytenä perustuslakia ja lakeja, jotka määrittelevät julkisten johtajien yleiset oikeudet ja velvollisuudet. ”Oikeana” moraalina eettinen kompetenssi viittaa varsinaiseen etiikkaan, joka ei perustu siihen, mikä on yleisesti hyväksyttyä, vaan siihen mikä on oikein. Virtasen mukaan julkisjohtajien pitäisi pystyä ratkaisemaan mahdolliset ristiriidat näiden kahden välillä. Hän jatkaa, että eettisen osaamisen kriteeri on oikeutus, mitä ilman julkisjohtajat eivät käytä poliittista, ammatillista tai tehtäväosaamistaan oikealla tavalla.

Nykyaikaisista julkishallinnon virkamiehistä on tullava ”kuraattoreita”, ”tarinankertojia” ja ”ennustajia” (Bice S. & Coates H., 2020, s. 2). Bicen ja Coateksen mukaan virkamiesten on kyettävä käyttämään syvällistä tietämystä kansalaisista päätöksenteko vaiheessa. Tämän lisäksi heidän on osoitettava kykynsä ”innovointiin, voittoon, rohkeuteen ja riskinottoon” samalla kun saavutetaan tehokkuus ja varmistetaan hallituksen toimeksiantojen toteuttaminen. Bicen ja Coateksen mukaan menestyvän julkishallinnon on oltava taitava erilaisissa kotimaisissa ja kansainvälisissä poliittisissa ympäristöissä. Schwarz ja muut (2020, s. 543–544) sanovat myös, että julkisen sektorin johtajat toimivat työntekijöiden roolimalleina.

## 2.2.2 Työelämäkompetenssit julkishallinnon tulevaisuudessa

Julkinen hallinto kamppailee tiettyjen huolenaiheiden kanssa, joiden ratkaisemiseen tarvitaan osaavia työntekijöitä. Huolenaiheita ovat muun muassa luottamuspuola tai työntekijöiden pitkäaikainen sitoutuminen organisaatioon (Holzer, 2022, s. 102–103). Julkinen hallinto vastaa yhteiskunnan tarpeisiin, ja sen tehokkuus heijastaa sitä, miten maita hallitaan (Davis ja muut, 2024, s. 1). Davis ja muut jatkavat sanoen, että tehokkuudella on suuri vaikutus kestävään talouskasvuun ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, ja se riippuu voimakkaasti julkisten työntekijöiden pätevyydestä.

Julkisen hallinnon digitalisointi on ensisijainen tavoite kansallisella ja eurooppalaisella tasolla (Davis ja muut, 2024, s. 1). Davisin ja muiden mukaan digitalisaation ja tekoälyn (AI) edusta huolimatta julkinen sektori ei kuitenkaan ole hyötynyt digitaalisen muutoksen kaikista potentiaalista. He jatkavat sanoen, että teknologiset muutokset muuttavat julkishallinnon rakenteita ja strategioita, ja sähköisen hallinnon tutkimukset korostavat tekniikan käyttöönoton monimutkaisuutta ja korostaa sen aiheuttamia haasteita. Holzer (2022, s. 104) miettii, että onko nousevalla teknologialla todella positiivinen vaikutus julkisessa hallinnossa ja toteaa, että teknologian vaikutuksia olisi vielä tutkittava tarkemmin.

Julkisissa palveluissa yksilön ja organisaation kompetenssit nähdään keinona saavuttaa tehokkaampaa suorituskykyä ja luoda modernisoitu, tehokas ja reagoiva hallitus, mutta myös helpottaa kulttuurin muutosta (Horton, 2000, s. 313). Julkisen hallinnon strategia (JHS) määrittelee lupauksen yhteiskunnalle rakentaa kestävää arkea ja varmistaa toimivan ja turvallisen yhteiskunnan kaikissa tilanteissa (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 2022). Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen artikkelissa sanotaan, että julkisen hallinnon strategia toimii suomalaisen hallinnon uudistamisen kehyksenä, joka ohjaa ja vahvistaa koko julkisen hallinnon uudistamista. Jatkaen, että yhtenäinen ja määrätietoinen uudistaminen pyrkii tehostamaan arkipalveluita, varmistamaan oikeusvarmuuden yhteiskunnassa ja luomaan uusia mahdollisuuksia yrityksille ja yhteisöille.

Toimintalinjaukset kuvaavat käytännön tapoja, joilla hallintoa uudistetaan ja miten päämääriä tavoitellaan 2020-luvun julkisessa hallinnossa (Valtiovarainministeriö, 2020, s. 7). Ne ovat välineitä julkisen hallinnon johdolle, kehittäjille ja henkilöstölle ohjata toimintaa ja priorisoida tavoitteita. Valtiovarainministeriön mukaan tavoitteena on rakentaa toimivaa ja muutoskykyistä julkista hallintoa, joka uudistuu ajassa ja houkuttelee työntekijöitä. Tällä tavoin julkista hallintoa uudistetaan 2020-luvulla. Toimintalinjauksissa korostetaan ihmislähtöistä ja monimuotoista palvelujen järjestämistä sekä mahdollisuuksien laajentamista päätöksentekoon vaikuttamiseen ja osallistumiseen. Ilmastonmuutoksen torjuntaan ja sopeutumiseen sitoutuminen sekä yhteistyö muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa ovat myös keskeisiä teemoja.

Valtiovarainministeriö (2020, s. 6) korostaa moninaisuuden huomioimisen vahvistavan yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Jatkaen, että lisäksi ylisukupolvinen vastuunkanto resurssien rajallisuudesta varmistaa kestäväen hyvinvoinnin. Valtiovarainministeriön mukaan uusien teknologioiden ja toimintatapojen rohkea kokeilu sekä avoin ja vuorovaikutteinen hallintotapa ovat keskeisiä uudistumisessa. Toiminnan tulisi perustua vankkaan tietoperustaan ja avoimuuteen, ja päätöksiä tulisi tehdä laajasti saatavilla olevan ja monipuolisen tiedon perusteella. Valtiovarainministeriö jatkaa, että Suomi pyrkii aktiivisesti edistämään avointa hallintoa kansainvälisesti.

Monet toimintamallit työelämässä ovat muuttuneet pakon edessä, kun pandemian torjuntatoimet ovat pakottaneet organisaatiot sopeutumaan uusiin olosuhteisiin (Ranki, 2022, s. 12). Ranki sanoo, että pakon paine on väistynyt, mutta vasta ajan myötä nähdään, mitkä muutokset jäävät pysyviksi ja millaisiksi ne kehittyvät. Keskeisiä muutosnäkyviä pandemian jälkeisessä työelämässä piirtävät isoa kuvaa, jonka pohjalta on tärkeää tarkentaa tarkastelua eri toimialoille, joilla muutokset vaikuttavat eri tavoin.

Ensimmäinen muutosnäkyvä liittyy työn itsenäistymiseen ja lähijohtamisen yksilöllistymiseen (Ranki, 2022, s. 12–13). Etätöihin siirtyminen on mahdollistanut monille aiempaa itsenäisemmän päätöksenteon omassa työssään. Ranki jatkaa sanoen, että

pandemia on siirtänyt päätöksentekoa myös tiimeille ja yksittäisille työntekijöille monissa lähityöyhteisöissä, mikä vahvistaa työn autonomian lisääntymistä. Tämä kehityskulku oli Rankin mukaan havaittavissa jo muutama vuosi ennen pandemiaa, mutta etätyön laajentuminen on vahvistanut sitä entisestään.

Työn itsenäistymisen myötä on myös noussut tarve kyvylle itsensä johtamiseen, joka edellyttää työntekijöiltä kykyä suunnitella omaa työtään, asettaa tavoitteita ja arvioida omaa suoriutumistaan (Ranki, 2022, s. 12–13). Ranki lisää, että etätyön myötä jokaisen työntekijän vastuu omasta työympäristöstä ja hyvinvoinnista on korostunut, mikä edellyttää entistä parempaa itsensä johtamista. Park ja muut (2021, s. 225) sanovat, että joissakin tutkimuksissa on todettu, että etätyö on este uran etenemiselle ja menestykselle, koska se voi vaikuttaa negatiivisesti heidän uransa kasvuun. Elinikäinen oppiminen on välttämätöntä uralla eteenpäin pääsemisessä (OECD, 2017, s. 10).

Ranki (2022, s. 14–20) kirjoittaa, että pandemian myötä digitalisaatio on saanut uusia muotoja ja sen ennustetaan jatkuvan etenemistään tekoälyn ja robotiikan avulla. Hänen mukaansa työn itsenäistymisen ja digitalisaation vahvistuminen pandemian aikana asettaa uusia haasteita työnantajille ja esihenkilöille, mutta samalla avaa mahdollisuuksia tehokkaammalle ja joustavammalle työskentelylle. Ranki jatkaa sanoen, että ilmastokriisin torjunta edellyttää myös uutta osaamista työelämässä, ja pandemian aikainen oppi riskienhallinnasta ja terveystieteiden torjunnasta voi auttaa ilmastokriisin torjumisessa. Rankin mukaan suomalaisen osaamisen nähdään tarjoavan uusia liiketoimintamahdollisuuksia ilmastotoimenpiteiden parissa.

Autioniemen ja muut (2021, s. 99) mukaan nykyisessä kirjallisuudessa korostuvat kompetenssit kuten itsensä johtaminen, henkilökohtainen resilienssi ja kehittäminen, julkisen toiminnan systeminen ymmärtäminen, ihmissuhdekompetenssit, substanssikompetenssit, mukaan lukien teknologiaosaaminen sekä muuntautumiskyky erilaisiin johtamisen rooleihin. Autioniemen ja muiden empiirisestä aineistosta nousevat teemat eivät

ole yhtenäisiä, mikä osoittaa, että osa näistä teemoista liittyy toimintaympäristön muutoksiin ja osa konkreettisiin kompetenssitarpeisiin.

Autioniemen ja muut (2021, s. 105–106) tutkimus käsittelee tulevaisuuden kompetenssitarpeita ja koulutuksellista ulottuvuutta neljän toimintaympäristön muutoksen kautta, jotka ovat teknologian, hallinnon, työn sekä demografian muutokset. Alla oleva taulukko kertoo näistä neljästä muutosnäkökulmästä.

**Taulukko 1.** Aineistosta esiin nousseet toimintaympäristön muutokset, niihin liittyvät tekijät ja julkishallinnon osaamisen tarpeet (Mukaillen Autioniemi ja muut, 2021, s. 106)

Toimintaympäristön muutos	Kompetenssitarve	Koulutuksellinen ulottuvuus
<b>Teknologinen muutos</b> Digitalisaatio, tekoäly, Big data	Suunnittelu ja päätöksenteon tuki, Ongelmatilanteisiin puuttuminen, Johtaminen ja päätöksen teko, Palvelujen digitalisointi	Datan keräämiseen, yhdistelemiseen ja hyödyntämiseen liittyvä osaaminen, Kyberturvallisuuteen kytkeytyvät tiedot ja taidot
<b>Hallinnollinen muutos</b> Organisaatorakenteiden ja toimintakulttuurin muutos, julkisen sektorin roolin muutos	Ilmiöpohjainen, yhteiskunnallisten ja globaalien ongelmien yhteisöllinen ratkaiseminen, Kokeilut, esim. perustulokokeilu, Julkiset hankinnat	Hallinnonalarajat ylittävän yleisosaamisen tarve, Empiiriset tutkimusmenetelmät, Vaikutusten arviointi, Oikeudellis-hallinnollinen osaaminen, Ymmärrys politiikan ja yhteiskunnan toimintaperiaatteista
<b>Työn muutos</b> Uudenlaiset työsuhteet, työn muodot ja työtavat	Muutos työntekijä-työnantaja-asetelmassa, Erileistuvat työsuhteet, Työtehtävien katoaminen, Uudet työtehtävät	Tasa-arvo työelämässä, Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, Verotuksen kohdentuminen ja toteuttaminen, Johtamisosaaminen, Työyhteisön hyvinvointi
<b>Demografinen muutos</b> Väestön ikääntyminen, maahanmuutto ja kaupungistuminen	Eri sukupolvien johtamisosaaminen, Kulttuurien välinen vuorovaikutusosaaminen, Eri väestöryhmien tunnistaminen palveluiden kehittämisessä	Yhdenvertaisuuteen liittyvä osaaminen: hallinnon etiikka ja juridiikka, Syrjäytymisen ehkäiseminen, Kansalaisten osallistaminen, Kaupunkikehittäminen

Taulukosta nähdään Autioniemen ja muiden (2021, s. 106) tutkimuksesta esiin nousseet tulevaisuuden kompetenssitarpeet. Taulukosta käy ilmi poliittisen toimintaympäristön muutosten ja hallinnollisten käytäntöjen (osaamistarpeet) sekä hallinnollisten osaamistarpeiden (koulutuksen ulottuvuudet) välinen yhteys. Nämä kaksi tasoa liittyvät suoraan toisiinsa, sillä toimintaympäristön muutokset vaikuttavat hallinnollisiin käytäntöihin ja osaamiseen, mikä puolestaan luo uusia osaamistarpeita hallinnollisessa koulutuksessa.

Taulukossa 1 esitetyt toimintaympäristön muutokset liittyvät toisiinsa. Digitalisaatio ja teknologiset innovaatiot edellyttävät uudenlaista osaamista (Autioniemi ja muut, 2021, s. 106). Autioniemen ja muiden mukaan ne mahdollistavat kansalaisten laajemman osallistumisen ja osallistumisen julkiseen päätöksentekoon, mikä on väestörakenteen muutosten luoma tarve. Taulukossa osaamistarpeet on konkretisoitu koulutuksen osalta. Autioniemi ja muut jatkavat sanoen, että vaikka voi olla vaikeaa ottaa huomioon muuttuva toimintaympäristö koulutuksen osaamistavoitteiden osalta, niitä on määriteltävä oppiaineiden lisäksi myös opetussuunnitelmatasolla.

Globalisaation luomien mahdollisuuksien ja uhkien vuoksi ammattitaitoisen työvoiman kehittäminen ja ylläpitäminen on ratkaisevan tärkeää (Davis ja muut, 2024, s. 1–2). He jatkavat, että työntekijöiden valmius liittyä läheisesti työmarkkinoiden edellyttämiin kompetensseihin ja uusien tehtävien monimutkaisuuteen, että työn tulevaisuuden valmiuden lisäämiseksi tarvitaan työvoiman valmiuspolitiikkaa yleisön tasolla. Lisäksi Davis ja muut sanovat, että yksilöiden on osoitettava jatkuvaa huolta tarvittavien taitojen kehittämisessä. Siksi heidän mukaansa on tärkeää suunnitella asiaankuuluvat ratkaisut työvoiman kohtaamille muutoksille ja tarjota selkeä kuva julkishallinnon johtajille sen varmistamiseksi.

Työpaikkojen suurimmat haasteet 2000-luvulla liittyvät digitaaliseen muutokseen (Davis ja muut, 2024, s. 1–2). Heidän mukaansa digitaalitekniikan nopealla kehityksellä on ollut mittaamaton vaikutus työ- ja henkilöstöhallintastrategioihin. Digitaalinen muutos

mullistaa työpaikkaa ja liiketoimintaympäristöä, mikä johtuu sen päätavoitteesta lisätä tehokkuutta ja tuottavuutta (Meske ja muut, 2020, s. 2). Davis ja muut kirjoittavat, että digitaalitekniikat muuttavat julkishallinnon sähköisen hallinnon ja digitaalisen palvelun toimittamisesta tietopohjaiseen päätöksentekoon. Heidän mukaansa ilman digitaalista lukutaitoa julkiset johtajat voivat pyrkiä ymmärtämään ja omaksumaan nousevia tekniikoita, mikä johtaa menetettyihin mahdollisuuksiin parantaa julkisten palvelujen arvoa.

Davisin ja muut (2024, s. 2) kirjoittavat, että toinen keskeinen osaamisryhmä koostuu viestintäosaamisesta. He jatkavat sanoen, että tehokas viestintä on elintärkeää julkishallinnoille luoda luottamusta ja avoimuutta kansalaisten ja muiden sidosryhmien kanssa. Davis ja muut kertovat myös, että vahvat viestintätaidot antavat julkisen sektorin johtajille ja työntekijöille mahdollisuuden olla tekemisissä kansalaisten kanssa, kerätä palautetta, ymmärtää heidän tarpeitaan ja tarjota reagoivia julkisia palveluita. Erilaiset viestintätekniikat vaikuttavat positiivisesti työprosessien koordinointiin ja työhön liittyvien tehtävien suorittamiseen (Meske ja muut, 2020, s. 3). Heidän mukaansa osastojen välinen viestintä lisää tehokkuutta, tuottavuutta ja tyytyväisyyttä tiimityöhön liittyvissä tilanteissa.

Tärkeää Davisin ja muiden (2024, s. 2) mukaan ovat myös ylimääräiset pätevyydet. Tarkoittaen, että julkisen sektorin työntekijöiden kannustaminen ajattelemaan luovasti ja etsimään innovatiivisia ratkaisuja sosiaalisiin haasteisiin voi johtaa tehokkaampiin julkisiin palveluihin. Lopuksi he kirjoittavat, että julkisessa hallinnossa on otettava huomioon varainhankintaosaaminen, jonka kehittäminen antaa julkisen sektorin johtajille ja työntekijöille mahdollisuuden etsiä vaihtoehtoisia rahoituslähteitä, kuten julkisen ja yksityisen sektorin kumppanuuksia, apurahoja ja hyväntekeväisyyslahjoituksia. Davisin ja muiden mukaan varainkeruuosaaminen rohkaisee myös julkisen sektorin johtajia ja työntekijöitä tutkimaan uusia rahoitusmalleja, mikä tekee julkisista palveluista mukautuvan muuttuviin taloudellisiin olosuhteisiin.

### 2.2.3 Julkishallinnon koulutus

Julkisenhallinnon muutokset edellyttävä myös oppilaitoksia mukauttamaan opetuksia vastamaan julkishallinnon tarpeita. Suomessa monet yliopistot tarjoavat julkishallinnon korkeakoulutusta niin omina koulutusohjelminaan, kuin osana muuta koulutusta (Autioniemi ja muut 2021, s. 96). He jatkavat sanoen, että julkishallinnon koulutus on poikkitieteellistä ja kattaa valtio-opin, hallintotieteen, oikeustieteen, sosiologian ja filosofian aloja, mutta suurin osa alan koulutuksesta annetaan hallintotieteiden kursseilla. Autioniemi ja muut sanovat, että julkishallinnon koulutus on myös osa yhteiskuntatieteellistä koulutusta, ja sitä arvioi Suomessa esimerkiksi Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI).

Yhteiskuntatieteiden alalla sekä kandidaatti- että maisteriohjelmat ovat erittäin relevantteja työmarkkinoiden kannalta (Autioniemi ja muut, 2021, s. 94). Lisäksi he toteavat, että työnantajien toiveet täyttyvät erityisesti tutkinnon tarjoaman laajan opintokokonaisuuden sekä analyyttisten ja ongelmanratkaisutaitojen ja opiskelijoiden kriittisen ajattelun taitojen kehittymisen ansiosta. Autioniemi ja muut sanovat, että yhteiskuntatieteelliset tutkinnot ovat yleisluontoisuutensa vuoksi erittäin relevantteja työmarkkinoille, mutta samalla opiskelijat näkevät tämän ongelmallisena. Yleisyys heikentää käytännön relevanssia, eivätkä työelämätaidot näy selvästi opiskelijoille (Seppälä ja muut, 2020, s. 76).

Nykyään julkishallinnon koulutuksessa keskitytään uusiin taitoihin ja kompetensseihin (Autioniemi ja muut, 2021, s. 96). He jatkavat sanoen, että julkisen sektorin johtajilta odotetaan esimerkiksi innovatiivisuutta pelkän "hallinnoinnin" sijaan, keskittymistä ihmisiin rakenteiden sijaan ja luottamuksen asettamista johtamisen edelle. Jotkut hallitukset ovat siirtymässä kohti kompetenssipohjaisia valintaprosesseja sen sijaan, että ne luottaisivat koulutus pätevyyteen ensisijaisena ansioiden indikaattorina (OECD, 2017, s. 9).

Tutkimus "työn tulevaisuudesta" on noussut keskeiseksi huolenaiheeksi sekä tutkijoille että alan ammattilaisille liiketoiminnan ja johtamisen alalla, josta esimerkiksi tekoäly on

herättänyt paljon keskusteluja (Kraus ja muut, 2023, s. 1). Sen mahdollinen integroituminen akateemiseen maailmaan on huomattavan kiinnostavaa (Burger ja muut, 2023, s. 1). Kraus ja muut toteavat, että riippumatta sovelletusta perspektiivistä, oli se sitten utopistinen tai dystooppinen, on kiistatonta, että tekoälyn chatbottien prototyypeillä on potentiaalia häiritä oppilaitoksia ja niiden tulevaa työmaisemaa.

Akateeminen toimiala voi muuttua, jos tekoälystä, esimerkiksi ChatGPT:stä tulee olennainen apuväline oppilaitoksissa (Kraus ja muut, 2023, s.1). He jatkavat sanoen, että tällä muutoksella on kaksi vaikutusta: toisaalta opiskelijat saavat virtaviivaisen pääsyn laajaan, hyvin jäsennehtyyn tietoon, mutta toisaalta on olemassa riski, että opiskelijoista tulee liian riippuvaisia uuden tietosisällön automaatiosta. Heidän mukaansa tekoälyn käyttäminen ei välttämättä hio oppilaiden kriittistä ajattelutapaa. Digitalisointi on kattanut kaikki elämän alueet nykyaikaisessa yhteiskunnassa (Khrykov ja muut, 2023, s. 1). Khrykovin ja muiden mukaan tieto- ja viestintätekniikoiden (ICT) käyttöönotto on yksi julkisen hallinnon tärkeimmistä suuntauksista.

Osaamisen ennakkointifoorumi (OEF), eli opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen organisoima ja koordinoima ennakkoinnin asiantuntijaelin, on tarkastellut koulutuksen tulevaisuuden muutosilmiöitä osaamis- ja koulutustarpeiden ennakkoinnin näkökulmasta (Nyyssölä, 2022, s. 10). Nyyssölä kirjoittaa, että digitalisaatio ja teknologinen kehitys ovat keskeisiä muutosvoimia, jossa digitalisaatio muuttaa yritysten toimintatapoja ja asiakkaiden käyttäytymistä, mikä korostaa sen merkitystä toiminnan ja kilpailuedellytysten kannalta. Hän jatkaa, että lisäksi tekoälyn käyttö automatisoi toimintoja, big data yleisty, alustatalous kasvaa, ja analytiikka auttaa päätöksenteossa.

Toinen laaja muutosilmiö liittyy ekologisiin kehityskuluihin, joissa taloudellisuus ja ekologisuus kehittyvät yhdessä (Nyyssölä, 2022, s. 10). Hän jatkaa, että luontoarvojen merkitys korostuu innovaatioissa. Kolmas muutos liittyy työmarkkinoihin, joissa nähdään uusien työpaikkojen syntyvän korkean teknologian yrityksiin ja pitkälle jalostettujen tuotteiden markkinointiin. Nyyssölä jatkaa sanoen, että samalla työmarkkinoilla tapahtuu

työehtojen polarisoitumista ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä. Hänen mukaansa lisätyövoimaa odotetaan tulevan ulkomailta entistä enemmän.

Maailman trendit, kuten globalisaatio ja edistysaskeleet tekoälyssä muuttavat vaatimuksia työmarkkinoista ja siihen tarvittavista taidoista (OECD, 2019, s. 3). OECD:n artikkelissa kerrotaan, että menestyäkseen työntekijöiden on luotettava jopa enemmän heidän ainutlaatuisiin kykyihinsä: luovuuteen, vastuullisuuteen ja kykyynsä "oppia oppimaan" koko elämänsä ajan. Sosiaaliset ja emotionaaliset taidot, kuten empatia, itsetuntemus, toisten kunnioittaminen ja kyky kommunikoida, ovat tulossa välttämättömiä luokkahuoneiden ja työpaikkojen lisääntyessä etnisesti, kulttuurisesti ja kielellisesti monimuotoisemmaksi.

Autioniemi ja muut (2021, s. 94) toteavat, että osaaminen todennäköisesti muuttuu edelleen tulevina vuosikymmeninä. Tämä tarkoittaa sitä, että virkamiesten osaaminen työelämässä tulee täydentymään. Miten nämä muutokset vaikuttavat opettajilta vaadittavaan osaamiseen, on toinen kysymys (Denhardt, 2001, s. 529–530). Suomalaiset yhteiskuntatieteelliset korkeakoulut arvioivat, että koulutus vastaa tällä hetkellä nyky-yhteiskunnan moninaiisiin osaamistarpeisiin, jotka johtuvat muun muassa digitalisaatiosta, kestävästä kehityksestä, kansainvälistymisestä ja muuttoliikkeestä (Autioniemi ja muut 2021, s. 94). Myös johtamisosaaminen ja yleinen ammatillinen osaaminen korostuvat, esimerkiksi kyky analysoida vaikeita ja laajalle levinneitä yhteiskunnallisia ongelmia ja kyseenalaistaa olemassa olevia käytäntöjä (Seppälä ja muut, 2020, s. 57).

### 3 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Seuraavassa osiossa käsittelen pro gradu -tutkimukseni tutkimusmenetelmät ja aineiston. Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja julkishallinnossa. Tutkimalla työelämäkompetensseja voidaan paremmin ymmärtää, mitkä taidot ja ominaisuudet ovat tärkeitä erilaisissa työtehtävissä ja -ympäristöissä. Tässä tutkimuksessa tutkitaan myös, miten yliopisto-opinnot ovat kehittäneet opilaiden työelämävalmiuksia.

#### 3.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni tutkimusmenetelmänä käytän valmiin aineiston käyttöä eli niin sanottuja sekundääriaineistoja ja niiden analyysiä. Valmiita aineistoja ovat muun muassa muiden tutkijoiden keräämät aineistot, erilaiset organisaatioiden ja tutkimuslaitosten tilastot tai asiakirjat sekä kulttuurituotteet (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Sekundääriaineistoiksi kutsutaan muiden tutkijoiden omiin tarkoituksiinsa keräämiä aineistoja (Hirsjärvi ja muut 2004, s. 175) ja näistä aineistoista tehtyjä analyyseja sekundaarianalyyseiksi (Uusitalo 2001, s. 94).

Tämä ei tarkoita sitä, että tiedot, joita jo käytetään johonkin tarkoitukseen tai jotka ovat olemassa ilman, että tutkija on itse kerännyt tietoja, olisivat automaattisesti toissijaisia ja tutkimuksen tarkoituksen kannalta huonompia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tärkeää Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan mukaan on arvioida, missä yhteydessä aineisto on syntynyt ja miten se soveltuu tutkimukseen. Jatkaen, että erityisesti aloittelevien tutkijoiden voi olla hyödyllistä oppia ensin syvällisesti analysoimaan ja tulkitsemaan olemassa olevaa aineistoa sen sijaan, että he käyttäisivät liikaa energiaa itse oman aineiston hankkimiseen.

Kun käytetään olemassa olevaa tietoa, tutkimusprosessi voi edetä tutkijan omasta ongelmasta olemassa olevan tiedon etsimiseen tai päinvastoin (Saaranen-Kauppinen &

Puusniekka, 2006). He jatkavat sanoen, että osa olemassa olevista aineistoista voi herättää tutkijan mielikuvituksen ja antaa hänelle mahdollisuuden kehittää uusia tutkimuskysymyksiä, kun taas osa voi löytää olemassa olevan aineiston omien kiinnostuksen kohteidensa analysoimiseksi. On myös hyvä muistaa, että kaikki olemassa olevat aineistot eivät sellaisenaan sovellu tutkimukseen, ja tutkimusintressin mukaan niitä on muokattava tai rajattava tutkimukseen sopivaan muotoon (Hirsjärvi ja muut, 2004, s. 175).

Kukin tutkimus pohjautuu jollakin tavalla aiempaan tutkimukseen, sillä tutkimusprosessissa tarkastellaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja tuloksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). He jatkavat sanoen, että systemaattinen haku voi auttaa tutkijaa löytämään tutkimusaiheen kannalta merkityksellisiä julkaisuja ja sitä kautta selvittämään, voidaanko aiemmin kerättyä aineistoa käyttää omassa tutkimuksessa. Tämän lisäksi keskustelut opettajien tai tutkijoiden kanssa voivat paljastaa käytettäväksi hyvinkin mielenkiintoista tutkimusaineistoa, näin kävi esimerkiksi omalla kohdallani. Saaranen ja Puusniekka muistuttavat, että kaikki aineistot eivät kuitenkaan välttämättä ole muiden saatavilla, sillä se voi sisältää luottamuksellista aineistoa (liikesalaisuuksia, henkilötietoja) tai aineistoa, jota vain tietyt tutkijat saavat käyttää.

Tietojen saatavuuden helpottamiseksi on perustettu erilaisia tietokantoja ja arkistoja, joihin kerätään erityyppisiä tutkimustietoja (Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006). He sanovat, että yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (FSD) on esimerkki tällaisesta tiedonkeruuorganisaatiosta. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka sanovat, että valmiiden aineistojen käyttö voi säästää aikaa ja vaivaa tiedonkeruussa, mutta niiden soveltuvuus tutkimukseen on arvioitava huolellisesti. Heidän mukaansa näin on tehtävä, koska valmiit aineistot on alun perin kerätty tiettyä tarkoitusta tai tutkimuskysymystä varten. Tärkeitä kysymyksiä aineiston valitsemiseen on muun muassa: Miten ne on kerätty? Millaisia aineistot ovat? Onko aineisto riittävä tutkimukseeni? Miten ja missä määrin voin käyttää aineistoa tutkimuksessani? Soveltuuko aineisto tutkimuskysymykseni käsittelyyn?

Tässä tutkimuksessa olen hyödyntänyt Vaasan yliopiston toteuttaman kyselylomakkeen hallintotieteiden koulutuslinjalta valmistuneille opiskelijoille. Tämä lomake on valittu sen ajankohtaisuuden perusteella sekä siksi että siitä saa laajaa tietoa vastavalmistuneiden työelämätaidoista. Syy, jonka takia en valinnut vuoden 2023 kyselyä, on koska se valmistui vasta keväällä 2024, eikä siis ajallisesti olisi sopinut tutkielmani aikatauluun. Kuitenkin valitsemani kyselylomake on vielä relevantti ja antaa hyvän kuvan vastavalmistuneiden työelämäkompetensseista.

### **3.2 Aineiston analyysi**

Käytettävissä olevaa sekundääriaineistoa olen analysoinut tutkimukseeni sopivalla tavalla. Analysointimenetelmäksi olen valinnut laadullisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi on eräs laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 78). Tuomi ja Sarajärvi jatkavat sanoen, että sen avulla voidaan systemaattisesti analysoida lähes mitä vain kirjallisessa muodossa olevaa materiaalia.

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 80) sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen eri osaan, joita ovat aineistolähtöinen, teoriasidonnainen, toisin sanoen teoriaohjaava ja teorialähtöinen sisällönanalyysi. Teorialähtöinen tutkimus tarkoittaa, että tutkimusaineiston analyysi perustuu olemassa olevaan teoriaan tai malliin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka jatkavat sanoen, että aineistolähtöisessä tutkimuksessa tutkimuksen pääpaino on aineistossa, jolloin esimerkiksi analyysiyksikköä ei ole ennalta määrätty ja teorit rakennetaan aineiston pohjalta.

Kolmas sisällönanalyysin osa on teoriasidonnainen tutkimus. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) kertovat, että teoriasidonnaista tutkimusta voidaan pitää teorialähtöisen ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimuotona. Heidän mukaansa aineiston analyysi ei perustu suoraan teoriaan, mutta sen merkitys teorian kannalta voidaan tunnistaa, jolloin tulosten selitystä tai vahvistusta etsitään tulkinnan perustana olevasta teoriasta. Tämän tutkimuksen yksi analysointimenetelmä on teoriasidonnainen sisällönanalyysi,

mikä näkyy varsinkin kappaleessa 5 tulosten tulkinta. Muutoin tämä tutkimus on toteutettu yleisesti sisällönanalyysimenetelmällä.

Tutkimuksessani käytän teoriasidonnaista eli teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Tässä analyysityypissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, jossa aikaisempi tieto ohjaa ja auttaa analyysiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 81–83). Tuomi ja Sarajärvi jatkavat sanoen, että teorialähtöisessä analyysissä aineiston hankinta on vapaata suhteessa teoriaosan jo tiedettyyn tietoon tutkittavasta ilmiöstä. Tässä analyysimenetelmässä tutkija voi myös tehdä huomioita empirian vastaamattomuudesta aiempiin tutkimuksiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

### **3.3 Aineiston esittely, Vaasan yliopiston kyselylomake**

Pro-gradu tutkielmassa tutkin vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja julkishallinnossa. Tutkimusosani toteutan tutkimalla Vaasan yliopiston toteuttamaa kyselyä. Vaasan yliopisto on toteuttanut Vaasan hallintotieteiden koulutuslinjalta valmistuneille opiskelijoille kyselyn, jossa seurataan valmistuneiden työllistymistä. Tähän tutkielmaan valitsin aineistoksi Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, jossa on 28 kysymystä vaihdellen monivalintakysymyksistä avoimiin kysymyksiin.

Tähän tutkimukseen valitsin vain kompetensseihin liittyvät kysymykset ja tuloksiin liittyvät tärkeimmät taustakysymykset. Tärkeimmät kysymykset ovat vastavalmistuneiden nykyiset kompetenssit, koulutuksesta saadut kompetenssit sekä se miten kyselyyn vastanneet kokevat tulevaisuuden työelämäkompetenssien muodostuvan. Aineistokseni valitsin vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyselyn, koska kyselylomakkeesta näkee opiskelijoiden kompetenssien kehittymistä viiden vuoden ajalta.

Tutkimuksessa käytettävän aineiston on toteuttanut Vaasan yliopisto, joten aineistoa voidaan pitää hyvin luotettavana. Kysely on lähtenyt valmistuneiden sähköpostiin tai postiin, eikä se ole ollut yleisessä käytössä, mikä poistaa turhien vastauksien mahdollisuuden.

Kyselyjen vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti (Vaasan yliopisto, sijoittumisseuranta). Vaasan yliopiston artikkelissa sanotaan, että vastaajien antamat tiedot yhdistetään henkilökohtaisen tunnusteen avulla opintorekisteristä saatuihin taustatietoihin. Artikkelissa sanotaan myös, että vastauksista koostettavassa aineistossa ei säilytetä tunnistettavia henkilötietoja, ja tulokset raportoidaan aina siten, ettei yksittäisen vastaajan antamaa palautetta voida tunnistaa.

Sijoittumisseurannan avulla Vaasan yliopisto saa kuulla valmistuneiden kokemuksia työelämästä (Vaasan yliopisto, sijoittumisseuranta). Sijoittumiskyselyllä Vaasan yliopisto hankkii tietoa akateemisten työllistymisestä. Kyselyjen tarkoituksena on saada suora palautetta koulutuksesta Vaasan yliopiston entisiltä opiskelijoilta. Artikkelissa sanotaan, että sijoittumiskyselyllä saatavia tietoja hyödynnetään muun muassa opintojen kehittämisessä sekä opiskelijoiden ohjauksessa. Artikkelissa mainitaan, että aineistot säilytetään anonymisoituina sähköisessä muodossa Yhteiskuntatieteellisessä tietoarkistossa.

## 4 Tutkimustulokset

Tämän kappaleen alussa käyn tärkeitä taustatietoja läpi, jotka helpottavat tuloksien seuraamista ja antaa niistä lisätietoa. Sen jälkeen käyn työn ja osaamisen, koulutuksen ja tulevaisuuden näkemysten kautta aineistoa läpi. Tarkoitukseni on saada teoria ja tutkimus tukemaan toisiaan ja löytää niiden välisiä yhtäläisyyksiä. Vaasan yliopiston vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyselyyn on vastannut 39 henkilöä, joten otos on varsin pieni. On myös hyvä huomata, että vaikka suurin osa vastaajista eli 77 prosenttia, oli töissä julkishallinnossa, oli joukossa kuitenkin yhdeksän vastaajaa eli 23 prosenttia, jotka olivat töissä yksityisellä sektorilla.

Yksi tärkeä sekä mielenkiintoinen tulos vuoden 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyselystä oli se, että vastanneista 54 prosenttia oli jo ennen vuotta 2017 käynyt jonkun toisen ammatillisen tai korkea-asteen tutkinnon. Tämän lisäksi 76 prosenttia kyselyyn vastanneista on osallistunut koulutukseen vuonna 2017 suoritettua tutkinnon jälkeen. Tämä korostaa teoriassakin kerrottua ilmiötä, jossa ihmisten on itse pidettävä huoli omasta oppimisestaan. Ketamo ja muut (2022, s. 10) kirjoittavatkin, että 2000-luvun alussa jatkuva oppiminen nostettiin EU:n kilpailukykyyn kasvattamisen avaintekijäksi ja oppimisen vastuu siirtyi yksilöille. Itsensä kehittäminen on selkeästi näkyvissä myös vastaajien kesken.

Tärkeää on huomata, että vuoden 2017 kyselyssä 61 prosenttia vastaajista sanoo, että he pystyvät hyödyntämään yliopistossa oppimia tietoja ja taitoja nykyisessä työssään melko paljon, paljon ja erittäin paljon. He, jotka vastasivat, että työ ei vastaa koulutusta antoivat syyksi muun muassa sen, että he eivät ole saaneet koulutusta vastaavaa työtä. Larja ja Peltonen (2023, s. 207–211) sanovat, että liiketoiminnan ja hallinnon toimialalla määrä on hieman laskenut viime vuosikymmenen aikana, ja työpaikat ovat keskittyneet yhä enemmän kaupunkikeskuksiin, joista suurin työllistäjä on Uusimaa.

## 4.1 Työ ja osaaminen

Tutkielmaani tärkeimmät osiot ovat vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyseilyn kaksi viimeistä osiota. Näissä osioissa kysyttiin vastaajien työstä ja osaamisesta. Osioiden tarkoituksena on selvittää muun muassa, miten yliopisto-opinnot ovat kehittäneet taitoja, joita vastaajat tarvitsevat työssään. Ensin pyydettiin vastaajia arvioimaan, miten seuraavat tekijät ovat vaikuttaneet työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Vastaa- jia pyydettiin valitsemaan vastaukset koko valmistumisen jälkeisen työuran perusteella. Olen kerännyt vastauksista alla olevan taulukon. Vaikutukset ovat taulukon vasemmassa reunassa ja kysymysten vastausvaihtoehdot ovat yläreunassa. Taulukon eri numerot merkitsevät vastaajien määrää, jotka ovat valinneet sen vaihtoehdon.

**Taulukko 2.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 22. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo yksi taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023).

Vaikutus	Ei lain- kaan tärkeä	Vain vä- hän mer- kitystä	Jonkin verran merki- tystä	Melko tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä	Vaihtoehto ei koske mi- nua
Tutkinnon aineyhdistelmä	0	7	5	14	8	3	0
Harjoittelu	3	3	6	4	6	10	1
Muu työkokemus	1	3	3	9	12	11	0
Muut opinnot / koulutukset	3	5	4	6	7	5	2
Järjestötyöhön tai harrastuk- siin liittyvä kokemus	10	10	5	0	3	2	2
Kansainvälinen kokemus	9	3	2	3	6	1	4
Kontaktit / suhdeverkostot	4	6	3	12	8	4	0
Kyky kertoa omasta osaami- sesta	0	1	4	9	16	9	0
Aktiivisuus ja profiloituminen sosiaalisessa mediassa	14	8	6	2	2	1	1
Muun tekijän vaikutus	1	0	0	1	1	1	3

Taulukko 2 sisältää erilaisten tekijöiden vaikutuksen arvioinnin eri osa-alueisiin. Näitä osa-alueita ovat tutkinnon aineyhdistelmä, harjoittelu, työkokemus, opinnot ja koulutukset, järjestötyö ja harrastukset, kansainvälinen kokemus, kontaktit ja suhdeverkostot, kyky kertoa omasta osaamisesta, aktiivisuus ja profiloituminen sosiaalisessa mediassa, sekä muun tekijän vaikutus. Tästä taulukosta saadaan hyvää tietoa siitä, miten nämä

tekijät ovat vaikuttaneet työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Taulukosta 2 nähdään myös, että vastaajat eivät ole yhtä mieltä vaihtoehdoissa, vaan niissä on paljon hajontaa.

Taulukosta 2 voidaan nähdä, kuinka tärkeitä eri tekijät ovat yksilön urakehityksessä tai työllistymisessä. Esimerkiksi kyky kertoa omasta osaamisesta ja kontaktit ja suhdeverkostot ovat tärkeitä tekijöitä, jotka enemmistö kokee melko tärkeästä jopa erittäin tärkeäksi taidoksi. Vastaajista 87 prosenttia arvioi kyvyn kertoa omasta osaamisestaan kohtiin melko tärkeä, tärkeä ja erittäin tärkeä. Tämä viittaa siihen, että itsetuntemuksesta on paljon hyötyä työnhaussa. Kohtaan kontaktit ja suhdeverkostot yhteensä 65 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdot melko tärkeä, tärkeä ja erittäin tärkeä.

Taulukosta 2 nähdään myös, että esimerkiksi tutkinnon aineyhdistelmä vaihtoehdossa suurin osa vastaajista, 68 prosenttia, pitää tätä melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä, vain seitsemän vastaajaa eli 19 prosenttia, koki sen ei lainkaan tärkeänä. Vaihtoehdossa harjoittelu vastaajat jakautuvat laajemmalle skaalalle, mutta suurin osa eli 60 prosenttia pitää harjoittelua melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Toisaalta 36 prosenttia vastaajista piti harjoittelua ei lainaan tärkeänä, vähämerkityksisenä tai jonkin verran tärkeänä.

Taulukon 2 vaihtoedon muu työkokemus kohdassa vastaajat pitää sitä tärkeänä, jopa 82 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Tämä tulos oli odotettavissa, sillä se osoittaa käytännön taitoja ja soveltamista. Vaihtoehto muut opinnot ja koulutukset näyttävät olevan melko tasaisesti jaettu, mutta suurin osa, eli 56 prosenttia pitää niitä melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Tässä tuloksessa tärkeää on huomata, että vastaus sai vain 32 vastausta sekä kaksi vastaajaa on vastannut, että tämä vaihtoehto ei koske heitä, mikä alentaa tuloksia hieman.

Kansainvälinen kokemus vaihtoehdossa enemmistö pitää tätä jonkin verran tai melko tärkeänä, mutta on myös merkittävä osa, joka ei pidä sitä merkittävänä. Tähän vaihtoehtoon on tullut vain 28 vastausta, josta 4 eli 14 prosenttia vastaajista on valinnut, että

vaihtoehto ei koske heitä. Kuitenkin kansainvälisen kokemuksen melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä piti 36 prosenttia vastaajista, kun taas jopa 50 prosenttia vastaajista ei pitänyt tätä lainkaan tärkeänä, vähämerkityksisenä tai jonkin verran tärkeänä.

Taulukosta 2 voidaan huomata, että hyvin monella tekijällä on ollut vaikutuksia valmistuneiden nykyiseen työuraan. Tulokset antavat tärkeää tietoa tarvittavista taidoista työelämässä. Oli myös mielenkiintoista huomata, että vastaukset olivat hyvin hajanaisia, eikä mikään taito tullut esille erityisen paljon. Tämä viittaa siihen, että monella tekijällä on painoarvoa työelämässä, eikä mikään tekijä ole ylitse muiden.

Seuraava kysymys, joka löytyy vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyselystä, jakautui kahteen osioon, joista a-osiossa kysyttiin, kuinka tärkeitä seuraavat tiedot ja taidot ovat nykyisessä työssäsi? Tässä kysymyksessä oli 27 eri taitoa ja vastaajia pyydettiin arvioimaan se taito asteikolla 1–6, joista 1 on ei lainkaan tärkeä ja 6 on erittäin tärkeä. Olen taulukoinut vastaajien valinnat alla olevaan taulukkoon.

**Taulukko 3.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 23 a. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehoitteella ”Luo taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023).

Kehittyvä taito	Ei lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä
Teoreettinen osaaminen	3	7	7	10	9	3
Käytännön osaaminen	3	11	9	4	7	5
Analyttiset, systemaattiset ajattelun taidot	0	1	5	6	13	14
Tiedonhankintataidot	0	0	3	6	15	15
Ongelmanratkaisutaidot	0	0	2	5	12	20
Organisointi- ja koordinoitaitaidot	0	0	1	5	11	22
Projektinhallintataidot	0	3	4	5	11	16
Esihenkilö- tai johtamistaidot	3	10	4	6	8	8
Yhteistyötaidot	0	0	0	3	10	26
Neuvottelutaidot	0	2	3	11	8	15
Esiintymistaidot	0	1	6	4	16	11
Opetus-, koulutus- ja ohjaustaidot	3	1	5	12	10	7
Monikulttuurisessa ympäristössä toimiminen	3	7	11	6	5	6
Lainsäädännön tuntemus	3	2	4	4	11	14
Liiketoiminnan/ taloushallinnon perusteiden tuntemus	1	9	6	8	7	7
Tieto- ja viestintätekniikan taidot	0	2	1	10	17	9
Suomen kielen viestintätaidot	0	0	3	2	14	20
Ruotsin kielen viestintätaidot	13	10	7	3	4	2
Englannin kielen viestintä	1	5	9	7	10	7
Muiden kielten viestintä	29	6	1	1	0	0
Kyky oppia ja omaksua uutta	0	0	1	4	10	24
Luovuus	0	4	11	14	8	2
Tieteiden- tai taiteidenvälisyys	6	6	9	8	8	1
Stressinsietokyky	0	1	2	6	8	22
Verkostoitumistaidot	0	1	5	13	7	13
Itseohjautuvuus/ oma-aloitteisuus	0	0	1	3	11	24
Yrittäjyystaidot	17	11	3	4	3	1

Yllä olevasta taulukosta 3 voidaan nähdä vastaajien tärkeimmiksi ja vähiten tärkeimmiksi luokitellut taidot. Erittäin tärkeitä taitoja vastaajien mielestä on ongelmanratkaisutaidot, organisointi ja koordinoitaitaidot, yhteistyötaidot, suomen kieli, kyky oppia ja omaksua uutta, stressinsietokyky sekä itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus. Nämä kaikki taidot saivat 20 tai yli 20 vastausta kohdasta erittäin tärkeä. Vähiten tärkeiksi vastaajat ovat mieläneet ruotsin kielen sekä muiden kielen, kuin suomen tai englannin taidot ja

yrittäjyystaidot. Tämän lisäksi esimerkiksi tieto- ja viestintätaidot ovat vastaajien mielestä tärkeitä taitoja työelämässä. Myös esiintymistaidot ja lainsäädännönoppiminen ovat tärkeässä roolissa.

Taulukosta 3 käy ilmi, että opinnoista saatu teoreettinen osaaminen työssä on tärkeää suurimmalle osalle vastaajia. Tähän vaihtoehtoon 56 prosenttia vastaajista on valinnut kohdan melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Loput 44 prosenttia vastaajista on vastannut, että opinnoista saatu teoreettinen osaaminen ei ole niin tärkeää. Käytännön osaamista arvostetaan myös korkealle, vaikka hieman vähemmän kuin teoreettista osaamista. Tähän vaihtoehtoon 41 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Peräti 51 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot ei lainkaan tärkeä, vain vähän merkitystä tai jonkin verran merkitystä.

Analyttiset ja systemaattiset ajattelutaidot ovat erittäin tärkeitä, melkein kaikille vastaajille, mikä korostaa niiden roolia nykyisissä työtehtävissä. Tähän vaihtoehtoon 85 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdon melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Loput 15 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot ei lainkaan tärkeä, vain vähän merkitystä tai jonkin verran merkitystä. Samoin tiedonhankintataidot ovat korkeassa arvossa, mikä osoittaa tarpeen löytää ja arvioida tietoa tehokkaasti. Tähän vaihtoehtoon 92 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Kohdat ei lainkaan tärkeä ja vain vähän merkitystä eivät saaneet yhtään vastausta. Kohta jonkin verran merkitystä sai kolme vastausta eli seitsemän prosenttia vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon.

Ongelmanratkaisutaidot, organisaatio- ja koordinoitaitaidot sekä projektinhallintataidot ovat myös keskeisiä taitoja, mikä kertoo niiden tärkeydestä nykyisissä työtehtävissä. Ongelmanratkaisutaitoihin 95 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Loput viisi prosenttia vastaajista valitsi kohdan jonkin verran merkitystä. Kohdat ei lainkaan merkitystä ja vain vähän merkitystä ei saanut yhtään vastausta.

Ongelmanratkaisutaidot ovat myös Autioniemen ja muiden (2021, s.106) taulukossa tulevaisuuden kompetenssitarpeina.

Organisaatio- ja koordinoitaitaidot saivat myös positiivisia vastauksia, vain yksi vastaajista eli kolme prosenttia vastaajista valitsi kohdan jonkin verran merkitystä. Loput 97 prosenttia vastaajista valitsi kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Projektinhallintataidot ovat saaneet enemmän hajontaa, kuin ongelmanratkaisutaidot. Projektinhallintataitoja arvostavat suurin osa vastaajista, kun 82 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Loput 18 prosenttia vastaajista on pitänyt projektinhallintaitoa vähemmän merkityksellisenä.

Esihenkilö- ja johtamistaitojen merkitys koetaan jokseenkin tärkeiksi, kun taas yhteistyötaidot ovat erittäin tärkeitä, mikä heijastaa tiimityön merkitystä. Esihenkilö- ja johtamistaidot ovat saaneet paljon hajontaa vastaajien kesken, mutta enimmäkseen nämä taidot on koettu tärkeänä, kun 56 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Vähemmän tärkeiksi esihenkilö- ja johtamistaidot on valinnut 44 prosenttia vastaajista. Yhteistyötaitoja arvostetaan korkealle sillä kukaan vastaajista ei ole valinnut kohtia ei lainkaan tärkeä, vain vähän merkitystä tai jokseenkin merkitystä. Tähän taitoon 100 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä.

Neuvottelutaitojen merkitys nykyisessä työssä koetaan enimmäkseen tärkeiksi. 87 prosenttia vastaajista on valinnut kohdan melko tärkeän, tärkeän tai erittäin tärkeän. Loput 13 prosenttia vastaajista koki tämän vain vähän tai jokseenkin merkityksellisenä. Vaihtoehto ei lainkaan tärkeä ei saanut yhtään vastausta. Esiintymistaitoja arvostetaan myös korkealle, kun 82 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Loput 18 prosenttia on valinnut vaihtoehdon vain vähän tai jonkin verran merkitystä. Huomion arvoista on, että esiintymistaitoihin oli tullut 38 vastausta ja vaihtoehto ei lainkaan tärkeä ei saanut yhtään vastausta.

Taulukon 3 kohta ohjaus-, koulutus- ja opetustaidot on saanut myös 38 vastausta, mikä alentaa vastauksen keskiarvoa hieman. Kuitenkin 76 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. 24 prosenttia vastaajista ei kokenut ohjaus-, koulutus- ja opetustaitoja merkitykselliseksi nykyisessä työssään. Monikulttuurisessa ympäristössä toimiminen koettiin enemmistön kannalta vähemmän merkitykselliseksi, kun 55 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdot ei lainkaan tärkeä, vain vähän tai jonkin verran merkitystä. 45 prosenttia vastaajista koki monikulttuurisessa ympäristössä toimimisen tärkeäksi.

Lainsäädännön ja liiketoiminnan tai taloushallinnon perusteiden tuntemisen merkitys saivat molemmat hajanaisesti vastauksia. Lainsäädännön merkitys nykyisessä työssä koettiin tärkeäksi, kun 76 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. 24 prosenttia vastaajista valitsivat vaihtoehdot ei lainkaan tärkeä, vain vähän tai jonkin verran merkitystä. Liiketoiminnan tai taloushallinnon perusteiden osaamiseen 42 prosenttia vastaajista vähemmän tärkeäksi ja loput 58 prosenttia koki nämä taidot tärkeiksi.

Taulukon 3 kohta tieto- ja viestintätekniikan taidot saivat enimmäkseen positiivisia vastauksia ja tämä taito koettiin merkitykselliseksi. 92 prosenttia vastaajista koki tämän tärkeäksi ja loput kahdeksan prosenttia koki tieto- ja viestintätekniikan taidot vähemmän tärkeiksi. Viestintätaidot, erityisesti suomen kielen taito, on myös korkealla listalla. Suomen kielen taitoa arvosti suurin osa eli 92 prosenttia vastaajista, jotka valitsivat vaihtoehdon melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Loput kahdeksan prosenttia koki tämän taidon jonkin verran tärkeäksi. Sen sijaan muiden kielten viestinnän merkitys saa vähemmän painoarvoa. Englannin kielen taitoa arvostettiin enemmän, kuin ruotsin kielen taitoa, mikä viittaa kansainvälistymiseen.

Kyky oppia ja omaksua uutta on arvioitu tärkeäksi taidoksi, mikä osoittaa jatkuvan oppimisen merkityksen. Tähän vaihtoehtoon suurin osa eli 97 prosenttia on valinnut kohdat melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä, kun kolme prosenttia taas valitsi kohdan jonkin

verran merkityksellinen. Luovuuden merkitys koettiin myös tärkeäksi vastaajien kesken. 62 prosenttia vastaajista koki tämän taidon tärkeäksi ja 38 prosenttia vastaajista koki tämän taidon vähemmän tärkeäksi. Tieteiden- tai taiteidenvälisyys ja moniammatillisissa ryhmissä toimimisen merkitys koettiin hyvin hajanaisena, 55 prosenttia vastaajista koki tämän merkityksen vähäisenä. Loput 45 prosenttia koki tämän taidon tärkeäksi.

Stressinsietokyky koettiin tärkeäksi taidoksi, mikä korostaa paineen alla työskentelyn merkityksen. 92 prosenttia vastaajista koki tämän tärkeäksi taidoksi, kun taas loput kahdeksan prosenttia ei kokenut stressinsietokykyä kovin merkitykselliseksi. Verkostoitumistaidot ja itseohjautuvuus ovat myös korkealla listalla. Verkostoitumistaitoja arvostaa 85 prosenttia vastaajista, mikä heijastuu myös taulukko 2:n verkostoitumistaitojen vastauksista. Loput 15 prosenttia ei kokenut verkostoitumistaitoja kovin tärkeiksi. Itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus taidot on myös koettu tärkeiksi, kun 97 prosenttia vastaajista ovat valinneet vaihtoehdot melko tärkeä, tärkeä tai erittäin tärkeä. Yrittäjyystaitojen merkitys saa vähiten arvostusta, mikä voi heijastaa vastaajien työympäristöä, joka ei välttämättä edellytä yrittäjämäisiä taitoja.

## **4.2 Vastavalmistuneiden kokemukset hallintotieteiden koulutuksesta**

Tässä osiossa käyn kyselylomakkeiden tuloksia koulutuksen osalta läpi. Tarkemmin sitä, miten opinnot ovat kehittäneet työelämävalmiuksia. Vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyselyssä kysymyksen 23 b osiossa kysyttiin, miten yliopisto-opiskelu kehitti kyseisiä työelämävalmiuksia? Alla on taulukko vastauksista.

**Taulukko 4.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 23 b. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023).

Kehittyvä taito	Ei lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Paljon	Erittäin paljon
Teoreettinen osaaminen	0	3	8	8	17	3
Käytännön osaaminen	4	7	11	8	6	3
Analyttiset, systemaattiset ajattelun taidot	1	1	7	12	14	4
Tiedonhankintataidot	0	0	5	7	19	8
Ongelmanratkaisutaidot	0	0	9	9	14	7
Organisointi- ja koordinoititaidot	0	4	6	17	7	4
Projektinhallintataidot	0	8	9	13	6	3
Esihenkilö- tai johtamistaidot	5	7	7	7	12	1
Yhteistyötaidot	0	3	3	12	16	5
Neuvottelutaidot	1	10	10	8	6	3
Esiintymistaidot	0	3	8	12	10	5
Opetus-, koulutus- ja ohjaustaidot	4	11	7	9	3	3
Monikulttuurisessa ympäristössä toimiminen	3	8	13	5	5	3
Lainsäädännön tuntemus	3	2	5	10	11	7
Liiketoiminnan/ taloushallinnon perusteiden tuntemus	1	12	11	9	2	3
Tieto- ja viestintätekniikan taidot	3	5	9	12	6	4
Suomen kielen viestintätaidot	0	4	5	11	13	6
Ruotsin kielen viestintätaidot	11	8	10	6	2	2
Englannin kielen viestintä	6	6	8	10	5	4
Muiden kielten viestintä	25	3	2	3	1	0
Kyky oppia ja omaksua uutta	0	1	2	8	17	11
Luovuus	2	13	6	10	5	2
Tieteiden- tai taiteidenvälisyys	5	11	11	8	2	2
Stressinsietokyky	1	7	10	11	5	5
Verkostoitumistaidot	1	4	11	14	4	5
Itseohjautuvuus/ oma-aloitteisuus	0	3	5	8	11	12
Yrittäjyystaidot	16	8	8	4	1	2

Taulukosta 4 voidaan nähdä, että yliopisto-opinnot näyttävät vaikuttavan merkittävästi opiskelijoiden työelämäosaamiseen monilla eri osa-alueilla. Teoreettinen osaaminen kehittyy opintojen kautta selvästi, kun suurin osa vastaajista arvioi sen kehittyvän melko paljon tai paljon. Käytännön osaaminen saa vaihtelevampia arvioita, mutta enemmistö näkee sen kehittyvän jonkin verran tai melko paljon.

Taulukosta 4 käy ilmi, että opinnoista saadun teoreettisen osaamisen kehittyminen yliopistossa on suurimmalle osalle vastaajista tärkeää. Tähän vaihtoehtoon 72 prosenttia vastaajista on valinnut kohdan melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 28 prosenttia vastaajista on vastannut vaihtoehdot vain vähän tai jokin verran kehitystä. Käytännön osaamiseen 44 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 56 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot ei lainkaan, vain vähän tai jonkin verran kehitystä. Nämä tulokset peilaavat taulukon 3 tuloksia, myös melkein samoilla prosenttiosuuksilla.

Analyttiset ja systemaattiset ajattelutaidot ovat erittäin tärkeitä, melkein kaikille vastaajille, kun 77 prosenttia vastaajista koki tämän tärkeäksi. Loput 23 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot ei lainkaan, vain vähän tai jonkin verran merkitystä. Myös tiedonhankintataidot ovat korkeassa arvossa, kun tähän vaihtoehtoon 87 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Kohdat ei lainkaan ja vain vähän merkitystä eivät saaneet yhtään vastausta. 13 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon jonkin verran merkitystä.

Ongelmanratkaisutaitojen kehittymiseen yliopistossa 77 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 13 prosenttia vastaajista valitsi kohdan jonkin verran merkitystä. Kohdat ei lainkaan merkitystä ja vain vähän merkitystä eivät saaneet yhtään vastausta. Nämä vastaukset seuraavat myös pitkälti taulukon 3 tuloksia. Organisaatio- ja koordinoitaitaidot saivat vastauksissa paljon hajontaa. 26 prosenttia vastaajista valitsi kohdan vain vähän tai jonkin verran merkitystä. Loput 74 prosenttia vastaajista valitsi kohdat melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Projektinhallintataidot ovat jakautuneet hyvin tasaisesti vastaajien kesken. 44 prosenttia vastaajista koki, että projektinhallintataidot ovat kehittyneet yliopistossa vain vähän tai jonkin verran. 56 prosentti vastaajista koki niiden kehittyneen, melko paljon, paljon tai erittäin paljon.

Esihenkilö- ja johtamistaitojen kehitys yliopistossa koetaan kehittyneen hyvin tasaisesti. 51 prosenttia vastaajista on valinnut kohdat melko paljon, paljon tai erittäin paljon, kun taas 49 prosenttia koki sen kehittyneen vain vähän, jonkin verran tai ei lainkaan. Yhteistyötaidot ovat saaneet enemmän hajontaa, kuin taulukko 3:n vastauksissa, silti suurin osa eli 85 prosenttia vastaajista arvioi sen kehittyneen yliopistossa melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 15 prosenttia vastaajista arvioi yhteistyötaitojen kehittyneen yliopistossa vain vähän tai jonkin verran.

Neuvottelutaidot yliopistossa arvioitiin enimmäkseen kehittyneen jonkin verran, vain vähän tai ei lainkaan, kun 55 prosenttia vastaajista valitsi nämä kohdat. Loput 45 prosenttia vastaajista valitsi kohdan melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Nämä tulokset eivät mene linjassa taulukon 3 tulosten kanssa, olisiko tarpeellista kehittää neuvottelutaitoja yliopistossa enemmän? Esiintymistaitojen kehittymistä arvostettiin korkealle, kun 71 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 29 prosenttia ovat valinneet vaihtoehdot vain vähän tai jonkin verran kehittymistä.

Ohjaus-, koulutus- ja opetustaidot on koettu kehittyneen vähän yliopistossa. Vastaajista 59 prosenttia oli kokenut näiden taitojen kehittyneen jonkin verran, vain vähän tai ei lainkaan. 41 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Huomionarvoista on, että tähän vaihtoehtoon oli tullut vain 37 vastausta. Monikulttuurisessa ympäristössä toimimisen kehittyminen koettiin enemmistön kannalta vähemmän merkitykselliseksi, kun 65 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdot ei lainkaan, vain vähän tai jonkin verran kehitystä. Loput 35 prosenttia vastaajista koki monikulttuurisessa ympäristössä toimimisen tärkeäksi. Myös tähän vaihtoehtoon oli tullut vain 37 vastausta, mikä alentaa tulosten keskiarvoa.

Taulukon 4 kohta lainsäädännön ja liiketoiminnan tai taloushallinnon perusteiden tuntemisen kehittyminen yliopistossa saivat molemmat hajanaisesti vastauksia. Lainsäädännön tunteminen koettiin kehittyneen yliopistossa enemmistön mielestä paljon, kun 74 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon melko paljon, paljon tai erittäin paljon. 26

prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdot ei lainkaan, vain vähän tai jonkin verran kehitystä. Liiketoiminnan tai taloushallinnon perusteiden osaamiseen 67 prosenttia vastaajista koki nämä taidot kehittyneen vain vähän ja loput 37 prosenttia koki nämä taidot kehittyneet paljon yliopistossa.

Taulukossa 4 tieto- ja viestintätekniikan taidot saivat enimmäkseen positiivisia vastauksia ja tämä taito koettiin kehittyneen yliopistossa melko paljon. 56 prosenttia vastaajista koki tämän kehittyneen paljon. Loput 44 prosenttia koki tieto- ja viestintätekniikan taidot vähemmän kehittyneiksi yliopistossa. Taulukon 3 tuloksien mukaan 92 prosenttia vastaajista piti tärkeinä tieto- ja viestintätekniikan taitoja tärkeinä nykyisessä työelämässä. Oliko tässä koulutuksen kannalta vielä kehitettävää? Suomen kielen taito yliopistossa arvioitiin kehittyneen vastaajien mielestä paljon, kun 77 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdot melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 23 prosenttia koki tämän taidon jonkin verran kehittyneeksi. Muiden kielten viestinnän merkitys saa vähemmän painoarvon. Englannin kieli katsottiin kehittyneen enemmän kuin ruotsin kielen taito.

Kyky oppia ja omaksua uutta on arvioitu kehittyneen paljon yliopistossa, kun tähän vaihtoehtoon suurin osa eli 92 prosenttia on valinnut kohdat melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Kahdeksan prosenttia taas arvioi tämän taidon kehittyneen jonkin verran tai vähän. 45 prosenttia vastaajista koki luovuuden kehittyneen melko paljon, paljon tai erittäin paljon, kun taas 55 prosenttia vastaajista koki tämän taidon vähemmän kehittyneeksi. Tieteiden- tai taiteidenvälisyys ja moniammatillisissa ryhmissä toimimisen kehitys koettiin enimmäkseen negatiivisena, kun 69 prosenttia vastaajista koki tämän kehittyneen vähän. Loput 31 prosenttia koki tämän taidon kehittyneen melko paljon, paljon tai erittäin paljon yliopistossa.

Stressinsietokyky koettiin kehittyneen yliopistossa enemmistön mukaan melko paljon, paljon tai erittäin paljon, kun 54 prosenttia valitsi nämä vaihtoehdot. Loput 46 prosenttia vastaajista koki sen kehittyneen vähän. Verkostoitumistaitojen arvioitiin kehittyneen paljon, kun 59 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdot melko paljon, paljon tai erittäin

paljon. Loput 41 prosenttia ei kokenut verkostoitumistaitoja kovin paljon kehittyneeksi. Itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus taidot on myös koettu kehittyneen paljon yliopistossa, kun 79 prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdot melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Loput 21 prosenttia arvioi niiden kehittyneen jonkin verran tai vain vähän. Yrittäjyystaitoja ei arvioitu kehittyneen yliopistossa paljon.

Tärkeää on huomata, että vaikka taulukoiden 3 ja 4 välillä on paljon samanlaisuuksia, on niissä myös eroja. Esimerkiksi neuvottelutaidoissa sekä tieto- ja viestintätekniikan taidoissa on tuloksien perusteella vielä kehitettävää yliopisto-opinnoissa. Samalla kuitenkin taulukoista on nähtävissä yhtäläisyyksiä näiden taitojen välillä, mikä kertoo yliopistopintojen tarjoavan opiskelijoille hyvät valmiudet työelämään.

### **4.3 Tulevaisuuden osaaminen**

Tässä osiossa käydään läpi tulevaisuuden kompetenssitarpeita. Seuraavassa vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseurantakyselyn kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan seuraavien taitokokonaisuuksien merkityksen kehittymistä seuraavan viiden vuoden aikana. Ohjeeksi vastaajat saivat valita sopivin vaihtoehto. 1 = Merkitys vähenee selvästi, 2 = Merkitys vähenee hieman, 3 = Merkitys pysyy ennallaan, 4 = Merkitys kasvaa hieman, 5 = Merkitys kasvaa selvästi, 0 = En pysty arvioimaan merkityksen kehittymistä. Alla on taulukko tähän kysymykseen tulleista vastauksista.

**Taulukko 5.** Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto, kysymys 24. Huom. Taulukko on luotu tekoälyä hyödyntäen kehotteella ”Luo taulukko näistä tiedoista” (OpenAI, 2023).

Taito/kyky	Merkitys vähenee selvästi	Merkitys vähenee hieman	Merkitys pysyy ennallaan	Merkitys kasvaa hieman	Merkitys kasvaa selvästi	Ei pysty arvioimaan merkityksen kehittymistä
Ajattelun taidot	0	0	4	13	21	0
Tiedon yhdistämisen taidot	0	0	3	17	18	0
Sosiaaliset taidot	0	0	4	15	19	0
Kieli- ja kulttuuritaidot	0	2	8	14	12	0
Itsesäätelytaidot	0	0	4	9	25	0
Yleistaidot	0	0	4	16	18	0

Taulukon 5 ensimmäisessä saarekkaassa on ajattelun taidot, johon kuuluvat muun muassa ongelmanratkaisu, päätöksenteko, analyttisyys, kriittisyys ja luovuus. Toisessa sarakkeessa on tiedon yhdistämisen taidot, joita ovat muun muassa alan teoreettinen osaaminen, alan käytännön osaaminen, tiedonhakutaidot ja tieteiden- ja taiteidenvälisyys. Kolmannessa on sosiaaliset taidot, joita ovat muun muassa yhteistyötaidot, neuvottelutaidot ja tunneälykyys. Neljännessä sarakkeessa on kieli- ja kulttuuritaidot, joita ovat muun muassa kulttuurien tuntemus ja viestintä eri kielillä. Viidennessä on itsesäätelytaidot, joita ovat muun muassa kyky oppia ja omaksua uutta, stressinsietokyky, omaaloitteisuus ja uteliaisuus. Viimeisessä eli kuudennessa sarakkeessa on yleistaidot, joita ovat muun muassa organisointi- ja koordinoitaitaidot, esiintymistaidot, tieto- ja viestintätekniikan taidot ja projektinhallintataidot.

Ajattelun taitoihin 11 prosenttia vastaajista arvioi niiden pysyvän ennallaan, 34 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan hieman ja 55 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan selvästi. Tiedon yhdistämisen taitoihin kahdeksan prosenttia vastaajista arvioi niiden pysyvän ennallaan, 45 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan hieman ja 47

prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan selvästi. Sosiaaliin taitoihin 11 prosenttia vastaajista arvioi niiden pysyvän ennallaan, 39 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan hieman ja 50 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan selvästi.

Kieli- ja kulttuuritaitoihin 22 prosenttia vastaajista arvioi niiden pysyvän ennallaan, 39 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan hieman ja 33 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan selvästi. Kuusi prosenttia arvioi tämän taidon merkityksen alenevan hieman. Itsesäätelytaitoihin 11 prosenttia vastaajista arvioi niiden pysyvän ennallaan, 24 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan hieman ja 66 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan selvästi. Yleistaitoihin 11 prosenttia vastaajista arvioi niiden pysyvän ennallaan, 42 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan hieman ja 47 prosenttia vastaajista arvioi niiden kasvavan selvästi.

Mielenkiintoista tässä taulukossa on huomata, että kaikki taidot, paitsi kieli- ja kulttuuritaidot, ovat saaneet arvot merkitys pysyy ennallaan, merkitys kasvaa hieman tai merkitys kasvaa merkittävästi. Vaihtoehdot merkitys vähenee selvästi ja merkitys vähenee hieman, saivat vain kieli- ja kulttuuritaidossa kaksi vastausta. Tämä voi viitata siihen, että vasta valmistuneet tiedostavat julkishallinnon muutosnäkömät ja ovat valmiita kehittämään omia taitojaan niiden mukaan.

## 5 Tulosten tarkastelu

Teoriasta sekä tutkimusosasta voidaan nähdä nykyajan virkamiesten kompetenssitarpeita julkishallinnossa. Esimerkiksi ongelmanratkaisu kyky on koettu tärkeäksi taidoksi sekä vastavalmistuneiden että muun teorian keskuudessa. Autioniemen ja muiden (2021, s. 106) taulukosta voidaan nähdä tulevaisuuden julkishallinnon muutosnäkyviä sekä kompetenssi tarpeita. Teknologian, hallinnon, työn ja demografian muutos ovat kaikki muutoksia, jotka ohjaavat nykyajan työelämää ja työntekijöiden pätevyyttä eteenpäin.

### 5.1 Vastavalmistuneiden kompetenssit

Taulukon 2 mukaan valmistuneet koki vähiten tärkeiksi kansainvälisen kokemuksen, harastukset tai järjestötyöhön osallistumisen sekä aktiivisuuden ja profiloitumisen sosiaalisessa mediassa. Eniten näistä kolmesta vastauksesta herättää huomiota kansainvälisen kokemuksen tarpeettomuus, varsinkin kun kansainvälistymisestä ja globalisaatiosta puhutaan paljon. Tietenkin julkishallinnon tehtävät suurin piirtein ulottuvat ja koskevat vain Suomea ja suomalaisia, joten kansainvälisellä kokemuksella ei liene isoa merkitystä. Kuitenkin Bauera ja muut (2019, s. 913) kirjottavat, että hallinnollista kansainvälistymistä ei ole jätetty kokonaan huomiotta julkishallinnossa ja viime aikoina keskustelu on kiihtynyt. Teoriassakin mainitut Valtiovarainministeriön toimintalinjaukset puoltavat kansainvälistymisen lisääntymisen puolesta.

Taulukosta 2 kohdat kontaktit, suhdeverkostot ja harjoittelu koetaan, joskin tärkeästä jopa erittäin tärkeäksi. Harjoittelu voi helpottaa pääsemään oman alan töihin sekä näyttämään millaista arki siellä on. Harjoittelun kautta saa myös näyttää osaamisensa sekä oppia uutta omasta alastaan. Ko ja Sidhu (2012, s. 729) tutkivat, että julkisen sektorin harjoittelukokemukset lisäävät opiskelijoiden todennäköisyyttä valita julkisen sektorin työpaikka. He jatkavat sanoen, että julkiset organisaatiot voivat hyödyntää harjoitteluohjelmia paitsi kykyjen houkuttelemiseksi julkiseen palvelukseen myös imagonsa parantamiseksi. Taulukon tulosten perusteella voidaan todeta, että koulutuksen ja

työkokemuksen sekä verkostoitumisen nähdään olevan keskeisiä tekijöitä urakehityksessä ja työllistymisessä.

Taulukossa 3 on selvästi nähtävissä, että monet tekniset ja henkilökohtaiset taidot ovat erittäin tärkeitä urakehityksessä ja työelämässä menestymisessä. Esimerkiksi analyyttiset ajattelutaidot, tiedonhankintataidot ja ongelmanratkaisukyky ovat ominaisuuksia, joita suurin osa vastaajista pitää vähintään jonkin verran tärkeinä ja useimmat jopa erittäin tärkeinä. Tämä osoittaa, että kyky kriittiseen ajatteluun ja tiedonhallintaan ovat korkealla työnantajien arvostuslistalla. Lisäksi kommunikaatiotaidot, kuten yhteistyö-, neuvottelu- ja esiintymistäidot, ovat erittäin tärkeitä, mikä korostaa sosiaalisten taitojen merkitystä nykyaikaisessa työelämässä. Näitä taitoja tarvitaan päivittäisessä vuorovaikutuksessa työtovereiden, asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa.

Taulukosta 3 voidaan myös todeta, että johtajuustaidot ja itsensä hallinnointi ovat myös tärkeitä. Stressinsietokyky ja itseohjautuvuus nähdään korkealle arvostettuina taitoina, mikä kertoo siitä, että kyky toimia tehokkaasti paineen alla ja itsenäisesti ovat keskeisiä taitoja menestymiselle. Lisäksi taulukosta 3 näemme, että teknologiset taidot, kuten tieto- ja viestintätekniikan hallinta, ovat erittäin tärkeitä, mikä ei ole yllättävää digitalisoituvassa työympäristössä. Kielitaito, erityisesti suomen kielen hallinta, on myös korkealla listalla, korostaen kielitaidon merkitystä työelämässä. Kaiken kaikkiaan taulukko 3 osoittaa, että menestyäkseen nykyaikaisessa työelämässä yksilön on hallittava monipuolinen joukko taitoja, jotka liittyvät niin tekniseen osaamiseen kuin sosiaalisiin taitoihin ja itsensä hallintaan.

Tutkimusosan kyselyn vastauksissa sekä teorian kompetenssi tarpeissa on myös nähtävissä eroavaisuuksia. Esimerkiksi Bice ja Coates (2020, s. 2) kertovat, että menestyvän julkishallinnon on myös oltava taitavatoimiminen erilaisissa kotimaisissa ja kansainvälisissä poliittisissa ympäristöissä. Kansainvälistyminen ei kuitenkaan ole näkynyt kyselyyn vastanneiden työelämässä eikä sitä painotettu paljoa. Muun kielinen viestiminen oli kyselyyn vastanneiden mukaan tärkeämpää tulevaisuudessa, kuin mitä se on nyt.

Kyselyosassa taulukoiden 3 ja 5 välillä on myös nähtävissä samanlaisuuksia. Esimerkiksi taulukossa 5 on painotettu sosiaalisia taitoja, joita ovat muun muassa neuvottelutaidot, yhteistyötaidot ja tunneälykyys, tärkeiksi tulevaisuudessa. Nämä samat taidot ovat jo nyt näkyvissä hyvin tärkeänä taitona julkishallinnon työelämässä. Tämän lisäksi myös esimerkiksi ongelmanratkaisu- ja teoreettisen ja käytännön osaaminen ovat jo nyt tärkeitä taitoja, mutta niiden tärkeys lisääntyy entisestään tulevaisuudessa.

Kun tarkastellaan taulukon 3 vastausten jakautumista eri taitojen kehittymisen ja niiden tärkeyden välillä, huomataan useiden taitojen, kuten teoreettisen osaamisen, analyyttisten ja systemaattisten ajattelutaitojen sekä tiedonhankintataitojen, olevan erittäin tärkeitä. Näiden taitojen odotetaan kehittyvän merkittävästi tulevaisuudessa. Samalla käytännön osaamisen, kuten projektinhallintataitojen ja organisointi- ja koordinoitaitojen, sekä monien muiden taitojen, kuten esiintymis- ja neuvottelutaitojen, arvioidaan olevan myös tärkeitä, vaikkakin hieman vähemmän kuin edellä mainittujen. Yllä olevien taitojen odotetaan kuitenkin olevan sopusointuisesti jonkin verran, melko tai erittäin tärkeää. Kaiken kaikkiaan vastausten perusteella korostuu monipuolisen taidonkirjon merkitys, jossa painotetaan sekä teoreettista että käytännön osaamista, analyyttistä ajattelua ja tiedonhankintataitoja.

Tutkimusosio osoittaa, että julkishallinnon työelämässä on monipuolinen taitotarve. Taulukko 3 osoittaa, että työelämässä tarvittavat taidot vaihtelevat laajasti teoreettisesta osaamisesta käytännön taitoihin ja viestintätaitoihin. Tämä korostaa monipuolisen osaamisen tärkeyttä nykyaikaisessa työelämässä. Eri taitojen merkitys on suuri ja taulukon 3 perusteella voidaan nähdä, että jotkut taidot, kuten yhteistyötaidot ja neuvottelutaidot, saivat korkeammat arviot tärkeydestä verrattuna toisiin taitoihin. Tämä voi viitata siihen, että näitä taitoja pidetään erityisen olennaisina menestyksensä työelämässä.

## 5.2 Koulutus

Teoriassa käsiteltiin julkishallintoon kouluttautumista ja tätä käsiteltiin myös tutkimusosassa kappaleessa 4.2. Autioniemen ja muiden (2021, s. 106) taulukosta voidaan nähdä tulevaisuuden kouluttautumistarpeita. Näitä ovat muun muassa datan keräämiseen, yhdistelemiseen ja hyödyntämiseen liittyvä osaaminen, hallinnonalarajat ylittävän yleisosaamisen tarve, oikeudellishallinnollinen osaaminen, ymmärrys politiikan ja yhteiskunnan toimintaperiaatteista, tasa-arvo työelämässä, työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, johtamisosaaminen sekä yhdenvertaisuuteen liittyvä osaaminen.

Taulukossa 4 käsitellään kyselyyn vastanneiden kokemuksista hallintotieteiden koulutuslinjalta Vaasan yliopistossa. Autioniemen ja muiden (2021, s. 106) sekä taulukon 4 tuloksista voidaan nähdä samankaltaisuuksia. Kummassakin mainitaan useita erilaisia taitoja ja osaamisalueita, kuten johtamistaidot, yhteistyötaidot ja lainsäädännön tuntemus. Tämän lisäksi sekä Autioniemen ja muiden taulukossa, että taulukossa 4 korostetaan monipuolisten taitojen ja osaamisen merkitystä. Kyselyn tuloksista on myös tärkeää huomata, että vastaajat pystyvät hyödyntämään yliopistossa oppimia tietoja ja taitoja nykyisessä työssään.

Taulukosta 4 voidaan nähdä koulutuksen kannalta myös kehitettävää. Esimerkiksi käytännön osaaminen näyttää tarvitsevan hieman enemmän kehittämistä, koska siihen annetaan matalampia arvioita, kuin esimerkiksi teoreettisessa osaamisessa. Myös projektin hallintataidot, vaikka arvostetaan tärkeinä, saavat odotettua vähäisemmän arvion kehittymisen suhteen. Tämä antaa viitettä tarpeesta tarjota enemmän tukea ja resursseja näiden taitojen kehittämiseksi. Samoin esihenkilö- tai johtamistaidot arvioidaan tärkeiksi, mutta niiden kehittymisen yliopistossa koetaan jäävän hieman vähäisemmäksi, mikä voi viitata tarpeeseen tarjota enemmän koulutusta tai mahdollisuuksia harjoitella johtamistaitoja. Samoin verkostoitumistaidot, vaikka pidetään tärkeinä, arvioidaan kehittyvän vähemmän.

Taulukko 4 osoittaa myös, että esimerkiksi organisaation ja koordinoinnin taidot, yhteistyötaidot sekä ongelmanratkaisutaidot saivat korkeita arvioita tärkeydestä. Vastaajat osoittivat tarvetta kehittää tiettyjä taitoja, kuten luovuutta ja verkostoitumistaitoja, joita arvioitiin vain vähän tai jonkin verran kehitettäväksi. Useat vastaajat ilmaisivat tarpeen kehittää kykyä oppia ja omaksua uutta sekä stressinsietokykyä. Nämä vastaukset viittaavat siihen, että koulutusohjelmat ja kurssit voivat keskittyä näiden taitojen vahvistamiseen.

Yksi hyvin tärkeä taito, jota vastaajien mielestä ei yliopisto-opinnot antanut, mutta ovat kuitenkin hyvin tärkeässä roolissa työelämässä, on neuvottelutaidot. Työntekijöiden neuvottelutaidot näkyvät monin tavoin työsuhteen aikana, alkaen työntekijän oman korvauksen ja työehtojen neuvottelemisen organisaation puolesta asiakkaiden, toimittajien ja muiden sidosryhmien kanssa (Chapman ja muut, 2017, s. 940). Neuvottelutaitoja tarvitsee paljon ja monessa eri kohtaa työelämässä, joten olisi tärkeää, jos sitä myös opetettaisiin koulussa.

Taulukossa 4 mielenkiintoista on nähdä, että vastaajat eivät ole valinneet vaihtoehtoa erittäin paljon yhtä paljon, kuin taulukossa 3. Kyky oppia ja omaksua uutta sekä itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus olivat ainoita taitoja, jotka saivat yli 10 vastausta kohtaan erittäin paljon. Myös teoriassa mainitaan, että nämä kaksi kykyä on tärkeitä taitoja, joita työntekijät omaavat, joten hyvä, että yliopistossa panostetaan näihin myös opiskelijoiden mielestä.

Taulukosta 4 näemme, että teoreettisen ja käytännön osaamisen kehittämisessä on eroja. Teoreettisen osaamisen arvioidaan kehittyvän tasaisemmin eri vastaajien välillä, kun taas käytännön osaamisen kehittymistä pidetään hieman merkittävämpänä. Tämä viittaa siihen, että työelämässä tarvitaan paitsi teoreettista tietoa myös kykyä soveltaa sitä käytännössä. Lisäksi analyyttiset ajattelutaidot, tiedonhankintataidot, ongelmanratkaisutaidot ja organisointi- ja koordinoititaidot nähdään melko tärkeinä, ja niiden kehittymistä pidetään suurena. Kielitaidoista suomen kielen viestintätaidot arvioidaan melko tärkeiksi

ja niiden kehittymistä pidetään hyvänä, kun taas ruotsin kielen taidot ovat tärkeitä, mutta sen ei odoteta kehittyvän paljon yliopistossa.

Eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia taulukoiden 3 ja 4 välillä on havaittavissa. Teoreettinen osaaminen arvioitiin hieman tärkeämmäksi yliopisto opinnoissa ja käytännön osaamisen merkitys nykyisessä työssä oli melkein yhtä korkea. Tämä saattaa viitata siihen, että vastaajat arvostavat sekä teoreettista että käytännön osaamista työelämässä, ja he ovat valmiita soveltamaan yliopistossa oppimiaan taitoja käytäntöön. Yhteistyö- ja verkostoitumistaitojen merkitys nykyisessä työssä oli korkeampi kuin niiden kehittyminen yliopistossa. Johtamis- ja organisointitaitojen kehittyminen yliopistossa arvioitiin korkeammaksi kuin niiden merkitys nykyisessä työssä. Myös teoriassa painotetaan yhteistyötaitojen tärkeyttä muuttuvassa julkishallinnon toimintaympäristössä, joten tämä taito on todella tärkeä omata. Stressinsietokyvyn merkitys nykyisessä työssä ja sen kehittyminen yliopistossa eroavat jonkin verran toisistaan.

### **5.3 Tulevaisuuden kompetenssit työelämässä**

Taulukko 5 antaa kuvan erilaisten taitojen odotetusta merkityksen kehittämisestä tulevaisuudessa. Taulukossa olleiden taitojen osalta, kuten ajattelun, tiedon yhdistämisen, sosiaalisten, kieli- ja kulttuuri- sekä yleistaitojen, merkityksen odotetaan pysyvän suhteellisen samana tai kasvavan hieman tai selvästi. Tämä viittaa siihen, että nämä taidot ovat edelleen arvokkaita ja niiden merkitys voi jopa kasvaa tulevaisuudessa. Erityisesti itseohjautuvuustaidoissa odotetaan merkittävää kasvua, mikä voi heijastaa työelämän muutosta kohti itsenäisempää ja joustavampaa työskentelytapaa.

Taulukossa 5 huomionarvoista on, että kaikissa taidoissa ei ole odotettavissa laskua. Tämä viittaa siihen, että monipuolinen osaaminen ja kyky sopeutua muuttuviin työelämän vaatimuksiin ovat edelleen tärkeitä. Lisäksi taulukko 5 antaa viitteitä siitä, että tietynlaiset taidot, kuten itseohjautuvuus, voivat olla yhä keskeisempiä tulevaisuuden työelämässä. Itseohjautuvuus työssä tarkoittaa vapauden, vallan ja vastuun jakamista

hierarkkisesta organisaatiomallista poikkeavalla tavalla (Vuori, 2021, s. 350). Itseohjautuvuus on tärkeä taito hallinnon muutoksissa, etenkin nykypäivänä, kun etätyöskentely vaatii paljon vastuuta saada työtehtävät tehtyä päivän aikana.

Taulukossa 5 esitettyjen tulosten perusteella voidaan havaita, että useat taidot saavat arvioiltaan jonkin verran tai melko paljon merkitystä tulevaisuuden työelämässä. Esimerkiksi analyyttiset ja systemaattiset ajattelun taidot, tiedonhankintataidot, ongelmanratkaisutaidot ja yhteistyötaidot saavat korkeita arvoja näissä kategorioissa. Tämä viittaa siihen, että kyky ajatella analyyttisesti, hankkia tietoa, ratkaista ongelmia ja työskennellä yhdessä muiden kanssa ovat tärkeitä taitoja tulevaisuuden työelämässä menestymiseen.

Toisaalta on huomionarvoista, että tietyt taidot, kuten teoreettinen osaaminen ja käytännön osaaminen saavat myös merkittävää huomiota, vaikka niiden merkitys voi vaihdella hieman. Esimerkiksi käytännön osaamisen tärkeys arvioidaan jonkin verran tai melko paljon tärkeäksi, mikä tarkoittaa, että työelämässä tarvitaan sekä teoreettista että käytännön osaamista. Tämän lisäksi tietyt taidot, kuten yleistaidot ja itsesäätelytaidot saavat vähemmän huomiota tulevaisuuden kannalta. Tämä voi olla alue, johon koulutusohjelmien ja työelämän tulisi kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa.

Ajattelun taidot, kuten luova ja kriittinen ajattelu sekä tiedon yhdistämisen taidot arvioidaan kasvavan selvästi merkityksessään. Tämä viittaa siihen, että nykyään korostetaan entistä enemmän kykyä hahmottaa laajoja kokonaisuuksia ja soveltaa monipuolisesti erilaisia tietoja ja taitoja. Myös sosiaaliset taidot ja yleistaidot nähdään kasvavan merkityksessään, mikä korostaa vuorovaikutustaitojen, tiimityön ja monipuolisten osaamisalueiden merkitystä nykypäivän työelämässä. Esimerkiksi luovaa kykyä arvostetaan julkishallinnossa (Krpálek ja muut, 2021, s. 14), joten on hyvä, että vastaajat tunnistavat tämän taidon tärkeäksi myös tulevaisuudessa.

Toisaalta kieli- ja kulttuuritaidoissa sekä itsesäätelytaidoissa merkityksen kasvu näyttää hidastuvan. Tämä voi johtua siitä, että monikulttuurisuus ja kielitaito ovat jo vakiintuneet

osaksi työelämää, eikä niiden merkitys enää kasva yhtä voimakkaasti kuin aiemmin. Itsesäätelytaidoissa, kuten stressinhallinnassa ja ajanhallinnassa, merkitys näyttää pysyvän ennallaan, mikä voi johtua niiden vakiintuneesta asemasta tärkeinä työelämätaitoina.

Taulukko 5 heijastaa työelämän muuttuvia vaatimuksia erilaisten taitojen suhteen. On tärkeää kiinnittää huomiota erityisesti ajattelu- ja sosiaalisiin taitoihin, joiden merkitys kasvaa selvästi. Samalla on tarpeen ylläpitää ja kehittää myös muita taitoja, kuten kulttuuritaitoja, vaikka niiden merkityksen kasvu saattaa hidastua. Tämä poikkeaa teorian kanssa hieman, koska Autioniemi ja muut (2021) korostavat kulttuuriosaamisen tärkeyttä tulevaisuudessa. Taulukon antamat tiedot auttavat niin yksilöitä kuin organisaatioitakin valmistautumaan tulevaisuuden työelämän haasteisiin. Kuten teoriassakin on mainittu, viestintä- ja sosiaaliset taidot ovat tärkeitä taitoja omistaa työelämässä.

Työelämä tulevaisuudessa voi näyttää hyvinkin erilaiselta, kuin mitä se on tänä päivänä. Esimerkiksi tekoäly on jo nyt käytössä monessa työpaikassa apuvälineenä, joka helpottaa ja nopeuttaa työn tekemistä. Käyttäytymis- ja työskentelytapamme ovat muuttumassa, ja kun olemme yhä tiiviimmin sidoksissa teknologiakeskeiseen maailmaan koko, työvoima vaatii inhimillisempiä ja uudelleenluonnosteltuja työpaikkoja (Deloitte, Future of work). Tulevaisuuden työelämässä tapahtuu ajattelu- ja toimintatapojen muutos (Väänänen ja muut, 2020, s. 11). Teknologian tärkeys näkyy myös taulukossa 5, kun vastaajat ovat painottaneet tiedonhakutaitojen tärkeyttä tulevaisuudessa.

Kaiken kaikkiaan kyselyn vastaukset ja teoriassa esiin nousseet kompetenssitarpeet kulkevat hyvin käsikädessä. Vastavalmistuneet työntekijät, myös tulosten perusteella, ymmärtävät, että julkishallinnossa on muutosnäkömiä, jotka muuttavat työelämää sekä muovaavat osaamista. Tämän lisäksi julkishallinnon koulutus vastaa työelämätarpeita ja yliopisto-opinnot sparraavat työelämään tarpeeksi.

## 6 Yhteenveto

Tutkimuksessa vertailtiin vastavalmistuneiden työelämäkompetensseja julkishallinnossa nykyisten tarpeiden ja tulevaisuuden sekä koulutuksen välillä. Tutkimukseni tutkimuskysymykset olivat, minkälaisia työelämäkompetensseja vastavalmistuneilla on julkishallinnossa? Ja miten koulutus tukee vastavalmistuneiden työelämäkompetenssien kehittymistä ja vastaamista työelämän tarpeisiin julkishallinnossa?

Vastavalmistuneiden työelämäkompetenssit olivat nähtävissä taulukoissa 2 ja 3. Tärkeitä taitoja olivat ongelmanratkaisutaidot, organisointi- ja koordinoititaidot, yhteistyötaidot, suomen kieli, kyky oppia ja omaksua uutta, stressinsietokyky sekä itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus. Tämän lisäksi esimerkiksi tieto- ja viestintätaidot ovat vastaajien mielestä tärkeitä taitoja työelämässä. Myös esiintymistaidot ja lainsäädännönoppiminen ovat tärkeässä roolissa. Vähiten tärkeiksi vastaajat ovat mieltäneet ruotsin kielen sekä muiden kielten taidot ja yrittäjäystaidot.

Taulukosta 4 voidaan nähdä, että yliopisto-opinnot näyttävät vaikuttavan merkittävästi opiskelijoiden työelämäosaamiseen monilla eri osa-alueilla. Teoriassa ja käytännön kokemuksissa korostetaan julkishallintoon kouluttautumisen tärkeyttä. Autioniemen ja muiden (2021) tutkimuksesta sekä Vaasan yliopiston kyselyn tuloksista ilmenee samankaltaisuuksia tulevaisuuden kouluttautumistarpeissa ja koulutuksen onnistumisessa. Molemmissa korostetaan monipuolisia taitoja ja osaamista, kuten johtamistaitoja, yhteistyötaitoja ja lainsäädännön tuntemusta. On tärkeää huomata, että tuloksien mukaan hallintotieteiden koulutuksen saaneet pystyvät hyödyntämään oppimaansa nykyisessä työssään.

Tulokset paljastivat eroja vastausten ja teoreettisten kompetenssitarpeiden välillä. Vaikka teoriassa korostetaan kansainvälistymisen merkitystä, se ei vielä näy käytännössä. Samankaltaisuuksia löytyi kuitenkin sosiaalisten- ja ongelmanratkaisutaitojen merkityksessä. Ongelmanratkaisun ja teoreettisen sekä käytännön osaamisen merkitys korostuu sekä nykyisessä että tulevaisuuden työelämässä. Vastaukset tuovat esiin monipuolisen

taitojen kirjon tärkeyden, jossa esimerkiksi tiedonhankintataidot ovat erityisen merkittäviä. Näiden taitojen odotetaan kehittyvän merkittävästi tulevaisuudessa korostaen julkishallinnon tarvetta monipuoliselle osaamiselle.

Monipuolista osaamista ja kykyä sopeutua muuttuviin työelämän vaatimuksiin korostettiin sekä teoriassa että tutkimusosassa. Vaikka tulevaisuuden tarpeet painottavat tiettyjä taitoja enemmän, perustaidot kuten teoreettinen ja käytännön osaaminen säilyvät keskeisinä taitoina työelämässä. Vaikka joitakin taitoja, kuten projektinhallinta- ja esihenkilötaitoja, pidetään tärkeinä työelämässä, vastaajat kokivat niiden kehittymisen yliopistossa jäävän alhaisemmalle tasolle. Eri taitojen merkitys vaihtelee, mutta yhteistyö- ja neuvottelutaidot nousevat esiin erityisen tärkeinä menestyksen kannalta nykyaikaisessa työelämässä.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että koulutusohjelmat vastaavat työelämän tarpeisiin tarjoamalla riittävää tukea ja resursseja erilaisten taitojen kehittämiseksi. Samalla on tärkeää kiinnittää huomiota myös perustaitoihin, jotta opiskelijat ovat valmiita kohtaamaan muuttuvat työelämän haasteet. Autioniemen ja muiden (2021, s. 106) esittämä taulukko tulevaisuuden kouluttautumistarpeista tarjoaa kattavan näkymän tarvittaviin taitoihin ja osaamisalueisiin. Sekä tämä taulukko että tutkimusosio korostavat monipuolisen osaamisen merkityksen julkishallinnon työelämässä. Samankaltaisuuksia näkyy erityisesti monipuolisten taitojen ja osaamisen korostamisessa. Johtamistaidot, yhteistyötaidot ja lainsäädännön tuntemus nousevat esiin sekä teoriassa että tutkimusosassa tärkeinä taitoina.

Henkilökohtaistaminen ja yksilöllinen oppiminen ovat olleet koulutuksen keskiössä pitkään. Vaikka digitalisaatio tarjoaa uusia mahdollisuuksia, tutkimukseni osoittaa, että tieto- ja viestintätaidot eivät välttämättä ole saaneet riittävästi painotusta koulutuksessa. Myös käytännön osaamisen ja johtamistaitojen kehittämistä tulisi korostaa enemmän opinnoissa. Lisäksi neuvottelutaitojen merkitys työelämässä korostuu, mutta vastaajien mukaan niitä ei ole opittu yliopisto-opinnoissa riittävästi. On kuitenkin huomionarvoista,

että vastaajat kykenevät suurimmalta osin hyödyntämään yliopistossa oppimiaan taitoja nykyisessä työssään.

Tutkimustulokset osoittavat, että taidoissa on havaittavissa odotettuja suuntauksia kohti tulevaisuuden työelämän tarpeita. Erityisesti sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisukyky ja analyyttinen ajattelu ovat säilyttämässä tai jopa kasvattamassa merkitystään. Tämä korostaa tärkeyttä monipuoliseen osaamiseen ja kykyyn sopeutua muuttuviin työelämän vaatimuksiin. Huomionarvoista on myös, että joitain taitoja, kuten itseohjautuvuutta, arvioitiin kasvavan merkittävästi, mikä viittaa työelämän muutoksiin kohti itsenäisempää ja joustavampaa työskentelytapaa.

Kyselyjen vastaukset ja teoreettiset näkökulmat kompetenssitarpeista tukevat toisiaan. Vastavalmistuneet työntekijät ovat tietoisia julkishallinnon muutosnäkymistä ja ymmärtävät tarpeen jatkuvasti kehittää osaamistaan vastaamaan työelämän vaatimuksia. Julkishallinnon koulutus on onnistunut vastaamaan näihin tarpeisiin ja opintojen kerrotaan valmentavan opiskelijoita riittävästi työelämään.

Tällä tutkimuksella on myös rajoituksensa, joista yksi selkeä rajoitus on osallistujien määrä. Tutkimusosion kyselylomakkeeseen oli osallistunut 39 henkilöä, mikä rajoittaa tutkimusta jonkin verran. Toinen haittapuoli on se, että tutkimusaineisto on vain Vaasan yliopiston tekemät kyselylomake, joka ei kata kuin vain Vaasan yliopistossa opiskelleiden oppilaiden näkökulmaa ja vain yhdeltä vuosikurssilta. Tämän vuoksi myös tulokset eivät ole täysin tarkkoja, koska kyselylomake ei anna kokokuvaa Suomen koulutustilanteesta tai hallintotieteiden opinnoista sekä työllistymisestä. Toisaalta on myös hyvä huomata, että tutkimusosa sekä teoria nivoutuvat kuitenkin hyvin yhteen ja tutkimus osoittaa, että julkishallinnon opinnot sparraavat opiskelijoita hyvin työelämään.

Tutkimusta voisi jatkaa tuottamalla laajemman kyselyn julkishallinnon työtehtäviin valmistuneille henkilöille, jossa tutkitaan heidän työelämäkompetenssejansa. Tutkimusta voisi laajentaa myös sisällyttämällä haastatteluja tai case-analyyseja julkishallinnon

organisaatioihin, jolloin saisi tuloksia siitä, millaisia työelämäkompetensseja julkishallinnon organisaatioihin halutaan. Tämä voisi tarjota syvällisempää ymmärrystä siitä, miten vastavalmistuneiden kompetenssit vastaavat todellisia työelämän tarpeita erilaisissa julkishallinnon konteksteissa.

Toinen vaihtoehto voisi olla seurata vastavalmistuneiden urakehitystä ja kompetenssien kehittymistä ajan myötä. Tällainen pitkittäistutkimus auttaisi selvittämään, miten työelämän vaatimukset ja vastavalmistuneiden valmiudet muuttuvat ajan mittaan ja miten koulutus voi vaikuttaa tähän kehitykseen. Tästä voisi jopa saada kansainvälisen tutkimuksen laajentamalla tutkimusta muihin maihin ja vertaamalla vastavalmistuneiden kompetensseja eri maiden julkishallinnoissa. Tämä voisi tarjota arvokasta tietoa siitä, miten erilaiset koulutusjärjestelmät ja työelämän käytännöt vaikuttavat vastavalmistuneiden valmiuksiin eri puolilla maailmaa.

## Lähteet

- Autioniemi J., Mäntylä N., Kosonen J., Partinen H., & Pernaa H-K. (2021). Muuttuva julkinen hallinto ja työelämäkompetenssien suuntaviivat suomalaisessa korkeakoulutuksessa. <https://doi.org/10.37450/ht.95637>
- Bauera M., Ege J. & Schomaker R. (2019). The Challenge of Administrative Internationalization: Taking Stock and Looking Ahead. *international journal of public administration* 2019, 42(11), 904–917. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1522642>
- Bice S. & Coates H. (2020). Public Servants for All Places: Competencies, Skills, and Experiences in a Globalized Policy Environment. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-03008-7\\_30-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-03008-7_30-1)
- Burger, B., Kanbach, D.K., Kraus, S., Breier, M. and Corvello, V. (2023). On the use of AI-based tools like ChatGPT to support management research. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 233-241. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2023-0156>
- Chapman E., Miles E. & Maurer T. (2017). A proposed model for effective negotiation skill development. *Journal of Management Development*, 36(7), 940–958. <https://doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1108/JMD-01-2016-0002>
- Davis S., Zinica D., Bărbuță-Mișu N., Savga L., Virlanuta F.-O. (2024). Public administration managers' and employees' perceptions of adaptability to change under “the future of work” paradigm. *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 199, 123088. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123088>
- Delamare Le Deist F. & Winterton J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Deloitte. Future of Work. Noudettu 17.1.2024 osoitteesta [https://www.deloitte.com/global/en/issues/work.html?icid=top\\_work](https://www.deloitte.com/global/en/issues/work.html?icid=top_work)
- Denhardt R. (2001). The Big Questions of Public Administration Education. *Public Administration Review*, 61(5), 526–534. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00125>

- Drisko J. (2014). Competencies and Their Assessment. *Journal of Social Work Education*, 50(3), 414–426. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1080/10437797.2014.917927>
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2022, 22. maaliskuuta). Julkisen hallinnon uudistaminen vuoteen 2030. Noudettu 21.2.2024 osoitteesta <https://www.ely-keskus.fi/julkisen-hallinnon-uudistaminen-vuoteen-2030>.
- Eskola J. & Suoranta J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Guerrero D. & De los Ríos I. (2012). Professional competences: a classification of international models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, 1290–1296. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.290>
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. (2004). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi
- Hoffmann T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-286. <https://doi.org/10.1108/03090599910284650>
- Holzer M. (2022). The Future of Public Administration. *Public Integrity*, 24(1), 102–104. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1080/10999922.2022.2003153>
- Hood C. & Lodge M. (2004). Competency, Bureaucracy, and Public Management Reform: A Comparative Analysis. *Governance. An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 17(3), 313–333. <https://doi.org/10.1111/j.0952-1895.2004.00248.x>
- Horton S. (2000). Introduction – the competency movement: its origins and impact on the public sector. *The Journal of public Sector Management*, 13(4), 306-3018. <https://doi.org/10.1108/09513550010350283>
- Kankaanpää J., Oulasvirta L. & Ruohonen J. (2023). Kuntayhtiöiden hallitusten puheenjohtajien poliittinen tausta ja monimuotoisuus. *Hallinnon Tutkimus*, 42(5), 511–527. <https://doi.org/10.37450/ht.125306>
- Ketamo H., Ollila J. & Paaso L. (helmikuu 2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Helmikuu 2022. Sitra. PunaMusta.
- Khrykov Y., Ptakhina O., Sych T., Dzvinchuk D., & Kormer M. Trends in the Development of e-Learning for Civil Servants. In *Proceedings of the 1st Symposium on Advances in Educational Technology*, Vol. 2, 126-140. <http://dx.doi.org/10.5220/0010929400003364>

- Koivunen T. (2016). Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 14(2). Noudettu 16.4.2024 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87009/45908>
- Kokkinen L. (2020). Työterveyslaitos. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, Helsinki. PunaMusta Oy, Tampere 2020.
- Ko K. & Sidhu D. (2012). The impact of internship in public organizations on university students' perceptions and career choice. *International Review of Administrative Sciences*, 78(4), 710–732. DOI: 10.1177/0020852312455307
- Krpálek P., Berková K., Kubišová A., Krpálková Krelová K., Frendlovská D. & Spiesová D. (2021). Formation of Professional Competences and Soft Skills of Public Administration Employees for Sustainable Professional Development. *Sustainability* 2021, 13(10). <https://doi.org/10.3390/su13105533>
- Kruyen P. & Van Genutgen M. (2019). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public management review* 2020, 22(1), 118–140. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638442>
- Larja L. & Peltonen J. (tammikuu 2023). Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. Noudettu 19.3.2024 osoitteesta [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat\\_hankkeen%20loppuraportti\\_tarkistettu.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf)
- Lokhoff J., Wegewijs B., Durkin K., Wagenaar R., González Ferreras J., Isaacs A. K., Luigi Dalla R. & Gobbi M. (2010). A Tuning Guide to Formulating Degree Programme Profiles: Including Programme Competences and Programme Learning Outcomes. Competences in Education and Recognition Project (CoRe). Noudettu 18.10.2023 osoitteesta [https://www.researchgate.net/publication/299450575\\_A\\_guide\\_to\\_formulating\\_degree\\_programme\\_profiles\\_Including\\_programme\\_competences\\_and\\_programme\\_learning\\_outcomes](https://www.researchgate.net/publication/299450575_A_guide_to_formulating_degree_programme_profiles_Including_programme_competences_and_programme_learning_outcomes)
- Meske C., Kissmer T., Stieglitz S. (2020). Bridging formal barriers in digital work environments – Investigating technology-enabled interactions across organizational

- hierarchies. *Telematics and Informatics*, Vol. 48, 101342.  
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2020.101342>
- Nieminen M. (6.9.2005). Tilastokeskus. Demografia demokratian perustana. Noudettu 21.2.2024 osoitteesta [https://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta\\_07\\_05\\_nieminen.html](https://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_07_05_nieminen.html)
- Nyysölä K. (2022). Koulutus tulevaisuudessa – Ennakointi näkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. Opetushallitus. Noudettu 13.11.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/koulutus-tulevaisuudessa>
- OECD (2017). *Skills for a High Performing Civil Service*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264280724-en>.
- OECD (2019). *Future of education and Skills 2030, Conceptual learning Framework – Skills for 2030*. Noudettu 21.1.2024 osoitteesta [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills\\_for\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf)
- Okkonen E. (2003). Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto - lähtökohdat ja haasteet. Noudettu 16.4.2024 osoitteesta [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93890/Ammattikorkeakoulun\\_jatkotutkinto\\_lahtokohdat\\_ja\\_haasteet.pdf?sequence=1#page=65](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93890/Ammattikorkeakoulun_jatkotutkinto_lahtokohdat_ja_haasteet.pdf?sequence=1#page=65)
- OpenAI. (2023). *ChatGPT* (14.3.2023) [laaja kielimalli]. Noudettu 8.5.2024 osoitteesta <https://chat.openai.com/chat>
- Park S., Jeong S. & Seok Chai D. (2021). Remote e-Workers' Psychological Well-being and Career Development in the Era of COVID-19: Challenges, Success Factors, and the Roles of HRD Professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 222–236. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1177/15234223211017849>
- Pihlaja J. (2001). *Tutkielmaa tekemään*. Lahti: Soceda.
- Polo S. (2005). Osaamisen kehittäminen on tietoista toimintaa. *Aikuiskasvatus* 2/2005 näkökulmia tutkimukseen. Noudettu 11.1.2024 osoitteesta <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/93624/52302>
- Ranki S. Työterveyslaitos. *HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkökulmat*. PunaMusta.

- Ruohotie P. (2005a). Ammatillinen kompetenssi ja sen kehittäminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 7(3), 4–18. Noudettu 20.2.2024 osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/115036>
- Ruohotie P. (2005b). Metakognitiiviset taidot ja käsitteellinen oppiminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 7(1), 4–11.
- Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 4.5.2024 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_6.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_6.html)
- Schulz B. (2008). The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge. *NAWA Journal of Language and Communication*, June 2008. Noudettu 3.4.2024 osoitteesta <https://ir.nust.na/server/api/core/bitstreams/53056486-f186-4d65-96b4-70fe0b9f8e91/content>
- Schwarz G., Eva N. & Newman A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance? *Public Administration Review*, 80(4) 543–554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Seppälä U., Kivistö J., Joas M., Kaikkonen V., Rantanen T., Rantanen T., Tiilikainen T. & Nordblad M. (2020). Yhteiskuntatieteellisen korkeakoulutuksen arviointi. Kansallisen koulutuksen arviointi keskus. Noudettu 15.4.2024 osoitteesta [https://karvi.fi/app/uploads/2020/01/KARVI\\_0220.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2020/01/KARVI_0220.pdf), 1.12.2020.
- Solsvik A., & Thomson I. (2020). Competence development in working life: Recommendations and reflexions from the social partners. Noudettu 14.11.2023 osoitteesta <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1475533/FULLTEXT01.pdf>
- Strebler M., Robinson D. & Heron P. (1997). Getting the best out of Your competencies. The institute for employment studies. Noudettu 17.4.2024 osoitteesta <https://www.semanticscholar.org/paper/Getting-the-Best-Out-of-Your-Competencies-Strebler/5ed1d8a122ec833ace2322a68af10fa40ae9d188>
- TEPA-tieteentermipankki. Kompetenssi. Noudettu 15.0.2023 osoitteesta <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/kompetenssi>
- Tuomi J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos)*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Uusitalo H. (2001). Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.
- Vaasan yliopisto. Sijoittumisseuranta. Noudettu 8.5.2024 osoitteesta <https://www.uwasa.fi/fi/alumnit/alumniseurannat/sijoittumisseuranta>
- Valtionavarainministeriö. Hallinnon rakenteet ja ohjaus. Noudettu 18.10.2023 osoitteesta <https://vm.fi/hallintopolitiikka/hallinnon-rakenteet>
- Valtiovarainministeriö. (2020, 1. joulukuuta). Julkisen hallinnon uudistamisen strategia. Noudettu 21.2.2024 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-684-8>
- Valtiovarainministeriö. (2021, 1. kesäkuuta). Suomen teknologiapolitiikka 2020-luvulla – Teknologialla ja tiedolla maailman kärkeen. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2021:30. Noudettu 21.2.2024 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-692-3>
- Virta M. (2011). Asiantuntijuuden siirtäminen sukupolvien välillä. Noudettu 12.11.2023 osoitteesta <https://journal.fi/inf/article/view/4442/4195>
- Virtanen T. (2000). Changing competences of public managers: tensions in commitment. *The Journal of Public Sector Management*, 13(4), 333-341. <https://doi.org/10.1108/09513550010350300>
- Vuori J. (2021). Vapautta, vastuuta, valtaa: fenomenografinen tutkimus itseohjautuvuudesta. *Työelämän tutkimus – arbetslivsforskning*, 19(3), 348–372. <https://doi.org/10.37455/tt.98465>

## **Liitteet**

### **Liite 1. Vaasan yliopistosta vuonna 2017 valmistuneiden viisivuotisseuranta-aineisto (täydellinen kyselylomake)**

Vastaa kysymyksiin valitsemalla sopivimman vaihtoehdon numero tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

#### **TAUSTAKYSYMYKSET**

Saamme opintorekisteristä tiedot 2017 suorittamastasi tutkinnosta. Haluaisimme kuitenkin tietää mahdollisista muista opinnoistasi.

#### **1. Olitko suorittanut muita ammatillisia tai korkea-asteen tutkintoja ennen vuonna 2017 suorittamaasi tutkintoa?**

1. En
2. Kyllä, tutkinnon/tutkintojen nimet:

#### **2. Oletko osallistunut koulutukseen vuonna 2017 suorittamasi tutkinnon jälkeen?**

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

1. Olen osallistunut/suorittanut ammatillisen erikoistumiskoulutuksen, pätevyitysmkoulutuksen tms. Minkä?
2. Olen suorittanut muun tutkinnon. Minkä?
3. Olen suorittanut opintoja tähtäimessä toinen korkeakoulututkinto. Miltä alalta/mikä tutkinto?
4. Olen suorittanut tieteellisiä/taiteellisia jatko-opintoja. Miltä alalta?
5. Olen suorittanut lyhyempiä koulutuksia tai kursseja.
6. En ole osallistunut koulutukseen.

### **TYTYVÄISYYS TUTKINTOON**

Seuraavien kysymysten avulla pyrimme saamaan kuvan siitä, mitä ajattelet tutkinnostasi nyt, viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Käytämme tietoa koulutuksen kehittämiseen.

#### **3. Arvioi vuonna 2017 suorittamaasi tutkintoa seuraavien väittämien perusteella.**

Valitse sopivin vaihtoehto.

1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = hieman samaa mieltä, 5 = samaa mieltä, 6 = täysin samaa mieltä

1. Työnantajat arvostavat tutkintoani. 1 2 3 4 5 6
2. Suosittelisin koulutustani muille. 1 2 3 4 5 6
3. Opintojen osaamistavoitteet tuotiin selkeästi esille. 1 2 3 4 5 6
4. Koulutus antoi riittävät valmiudet työelämään. 1 2 3 4 5 6
5. Koulutuksen aikana tuotiin esille yrittäjyys uravaihtoehtona. 1 2 3 4 5 6

#### **4. Miten tyytyväinen olet kokonaisuudessaan vuonna 2017 suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta?**

1. Erittäin tyytymätön
2. Tyytymätön
3. Hieman tyytymätön
4. Melko tyytyväinen
5. Tyytyväinen
6. Erittäin tyytyväinen

Perustele vastaustasi

### **TYÖURAN KOKONAISUUS**

Seuraavat kysymykset liittyvät urapolkusi vaiheisiin. Meille on tärkeää saada tietoa myös työuran katkoksista.

#### **5. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten tähänastisen työurasi kokonaisuutta?**

1. Yhtäjaksoisesti saman tai useamman työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä valmistumisesta lähtien. Ei katkoksia.
2. Useita eri työnantajia tai määräaikaisuuksia tai toimeksiantoja tai työskentelyä apurahalla. Ei juuri katkoksia.
3. Vaihtuvia työnantajia tai tehtäviä, joiden välissä katkoksia, opiskelua tai työttömyysjaksoja tai muuten jonkin verran katkoksia sisältävä työuran alku.
4. Työttömyyttä, jota satunnaiset määräaikaisuudet, harjoittelut sekä keikka- tai freelancetyöt pilkkovat.
5. Pääasiassa työvoiman ulkopuolella: esim. opiskelua ja/tai vanhempainvapaata valtaosan ajasta.
6. Joku muu, mikä?

**6. Kuinka monen työnantajan palveluksessa olet ollut valmistumisesi jälkeen (ml. nykyinen työnantajasi)?**

\_\_\_\_\_ kpl

**7. Oletko valmistumisesi jälkeen toiminut yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina?**

Valitse parhaiten tilannettasi kuvaava vaihtoehto.

1. En
2. Kyllä, suurin osa/koko toimeentuloni koostuu yrittäjänä/freelancerina tehdystä työstä.
3. Kyllä, suurin osa/koko toimeentuloni koostui aiemmin yrittäjänä/freelancerina tehdystä työstä, mutta nyt olen työsuhteessa.
4. Kyllä, tein/teen silloin tällöin toimeksiantoja/ freelancesuhteisia töitä, mutta ne eivät ole päätulonlähteeni, sillä olen myös palkkatyössä.
5. Kyllä, teen toimeksiantoja/freelancetöitä, mutta ne eivät riitä turvaamaan toimeentuloani, en ole palkkatyössä.

**8. Oletko ollut valmistumisen jälkeen työttömänä (ml. lomautukset)?**

1. En

2. Korkeintaan 1 kk
3. Yli 1 kk – korkeintaan 3 kk
4. Yli 3 kk – korkeintaan 6 kk
5. Yli 6 kk – korkeintaan 12 kk
6. Yli 12 kk

**9. Oletko ollut valmistumisesi jälkeen poissa työelämästä perhevapaiden vuoksi?**

1. En
2. Kyllä, kesto \_\_\_\_\_ v \_\_\_\_\_ kk.

**10. Kuinka tyytyväinen olet tähänastiseen työuraasi?**

1. Erittäin tyytymätön
2. Tyytymätön
3. Hieman tyytymätön
4. Melko tyytyväinen
5. Tyytyväinen
6. Erittäin tyytyväinen

Perustele vastaustasi.

**TYÖTILANNE**

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työtilannettasi. Tietoja käytetään mm. opiskelijoiden uraohjauksessa konkreettisina esimerkkeinä työnantajista ja aloista, joihin eri alojen opiskelijat ovat työllistyneet.

**OHJEITA**

- Jos olet esim. perhe- tai opintovapaalla, vastaa sen työpaikan perusteella, josta jäit vapaalle.
- Jos et ole työssä tai et ollut työssä, kun jäit esim. perhevapaalle, vastaa soveltuvin osin.
- Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, vastaa soveltuvin osin.

**11. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten tilannettasi tällä hetkellä?**

Valitse yksi vaihtoehto.

1. Vakituinen kokopäivätyö
2. Määräaikainen kokopäivätyö
3. Osa-aikatyö
4. Itsenäinen yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer (oma Y-tunnus)
5. Useita rinnakkaisia työsuhteita (työskentely verokortilla)
6. Työllistetty/työharjoittelu
7. Työtön työnhakija
8. Työvoimakoulutus tai vastaava
9. Päätoiminen opiskelu (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)
10. Perhevapaa (työsuhteesta)
11. Perhevapaa (ei työsuhdetta)
12. Työskentely apurahalla
13. Työvoiman ulkopuolella (asevelvollisuus tms.)
14. Muu, mikä?

**12. Mikä on päätyönantajasi tällä hetkellä?**

Valitse yksi vaihtoehto

1. Kunta tai kuntayhtymä
2. Valtio
3. Suuri yritys (250 työntekijää tai enemmän)
4. Pieni tai keskisuuri yritys (alle 250 työntekijää)
5. Oma yritys/työllistän itse itseni
6. Järjestö, säätiö, seurakunta tai vastaava
7. Yliopisto
8. Ammattikorkeakoulu
9. Muu, mikä?

**13. Mitkä seuraavista kuvaavat parhaiten tämänhetkisten työtehtäviesi luonnetta?**

Voit valita useita vaihtoehtoja.

1. Tutkimus
2. Opetus tai kasvatus
3. Johto- ja esimiestehtävät
4. Konsultointi tai koulutus
5. Asiakastyö/potilastyö
6. Markkinointi ja myynti
7. Suunnittelu-, kehitys- tai hallintotehtävät
8. Viestintä- ja mediatyö
9. Toimistotehtävät
10. Taiteellinen työ
11. Lainopillinen työ
12. Kirkollinen työ
13. Rahoituksen ja taloushallinnon tehtävät
14. Muu, mikä?

**14. Valitse edellisen kysymyksen vaihtoehdoista se, joka kuvaa parhaiten pääasiallisinta työtehtävääsi.**

Merkitse vain yhden vaihtoehdon numero:

**15. Mikä on työsi ammatti-, tehtävä- tai virkanimike?**

---

**16. Mikä on asemasi organisaatiossa?**

Valitse yksi.

1. Ylin johto
2. Esihenkilöasema
3. Erityisasiantuntija/asiantuntija
4. Toimihenkilö
5. Yrittäjä
6. Muu asema, mikä?

**17. Millä paikkakunnalla työpaikkasi/yrityksesi sijaitsee?**

---

Jos olet työssä ulkomailla, kirjoita paikkakunnan sijaan maa.

**TYÖLLISTYMISEN LAATU**

Seuraavien kysymysten avulla seuraamme, miten yliopistoista valmistuneet kokevat työnsä suhteessa koulutukseensa.

**18. Oliko vuonna 2017 suorittamasi ylempi/alempi korkeakoulututkinto vaatimuksena nykyiseen työhösi?**

1. Ei
2. Kyllä
3. En tiedä

**19. Arvioi vuonna 2017 suorittamaasi tutkintoa ja nykyistä työtäsi seuraavien väittämien perusteella.**

Valitse sopivin vaihtoehto.

1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = hieman samaa mieltä, 5 = samaa mieltä, 6 = täysin samaa mieltä

1. Pystyn hyödyntämään yliopistossa oppimiani tietoja ja taitoja nykyisessä työssäni hyvin. 1 2 3 4 5 6
2. Työni vastaa vaatavuustasoltaan hyvin yliopistollista koulutustani. 1 2 3 4 5 6

**20. Mikäli nykyinen työsi ei vastaa hyvin koulutustasoasi, mikä oli tärkein syy työn vastaanottamiseen?**

1. Jatkan työssä, jossa olin jo ennen valmistumistani.
2. En ole saanut koulutustasoani vastaavaa työtä.
3. Työ on mielenkiintoisempaa.

4. Palkka ja/tai työehdot ovat paremmat.
5. Muu koulutus on ohjannut minut nykyisiin tehtäviini.
6. En ole halunnut toimia koulutustasoani vastaavissa töissä.
7. Muu syy, mikä?

**21. Mikä on keskimääräinen bruttopalkkasi tai kuukausitulosi euroina (säännölliset lisät, luontoisetujen verotusarvot ja ylityökorvaukset mukaan lukien)?**

\_\_\_\_\_ €/kk

### **TYÖ JA OSAAMINEN**

Tämän osion kysymyksillä selvitämme muun muassa, miten yliopisto-opinnot ovat kehittäneet taitoja, joita tarvitset työssäsi.

OHJEITA:

- Jos olet esim. perhe- tai opintovapaalla, vastaa sen työpaikan perusteella, josta jäit vapaalle.
- Jos et ole työssä tai et ollut työssä, kun jäit esim. perhevapaalle, vastaa soveltuvin osin.
- Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, vastaa soveltuvin osin.

**22. Arvioi, miten seuraavat tekijät ovat vaikuttaneet työllistymiseesi valmistumisen jälkeen? Vastaa koko valmistumisen jälkeisen työurasi perusteella.**

Valitse sopivin vaihtoehto.

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Vain vähän merkitystä, 3 = Jonkin verran merkitystä, 4 = Melko tärkeä, 5 = Tärkeä, 6 = Erittäin tärkeä, 0 = Vaihtoehto ei koske minua.

HUOM! Jos sinulla ei esimerkiksi ole lainkaan kansainvälistä kokemusta, valitse valinta 0.

1. Tutkintosi aineyhdistelmä 1 2 3 4 5 6 0

2. Harjoittelu 1 2 3 4 5 6 0

3. Muu työkokemus 1 2 3 4 5 6 0

4. Muut opinnot tai koulutukset (ei vuonna 2017 suorittamaasi tutkintoon kuuluvat). 1 2 3 4 5 6 0

5. Järjestötyöhön tai harrastuksiin liittyvä kokemus 1 2 3 4 5 6 0
6. Kansainvälinen kokemus 1 2 3 4 5 6 0
7. Kontaktit/suhdeverkostot 1 2 3 4 5 6 0
8. Kyky kertoa omasta osaamisesta 1 2 3 4 5 6 0
9. Aktiivisuus ja profiloituminen sosiaalisessa mediassa 1 2 3 4 5 6 0
10. Muu, mikä? 1 2 3 4 5 6 0

Perustele halutessasi vastaustasi. Voit kertoa myös muista työllistymiseesi vaikuttaneista tekijöistä.

**23. Kuinka tärkeitä seuraavat tiedot ja taidot ovat nykyisessä työssäsi? Miten yliopisto-opiskelu kehitti kyseisiä työelämävalmiuksia?**

OHJE:

Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi viimeisimmän työpaikkasi mukaan. Valitse jokaisesta sopivimmat vaihtoehdot.

1 = Ei lainkaan tärkeä, 2 = Vain vähän merkitystä, 3 = Jonkin verran merkitystä, 4 = Melko tärkeä, 5 = Tärkeä, 6 = Erittäin tärkeä

1. Opinnoista saatu teoreettinen osaaminen 1 2 3 4 5 6
2. Opinnoista saatu käytännön osaaminen 1 2 3 4 5 6
3. Analyttiset, systemaattisen ajattelun taidot 1 2 3 4 5 6
4. Tiedonhankintataidot 1 2 3 4 5 6
5. Ongelmanratkaisutaidot 1 2 3 4 5 6
6. Organisointi- ja koordinoititaidot 1 2 3 4 5 6
7. Projektinhallintataidot 1 2 3 4 5 6
8. Esihenkilö- tai johtamistaidot 1 2 3 4 5 6
9. Yhteistyötaidot 1 2 3 4 5 6
10. Neuvottelutaidot 1 2 3 4 5 6
11. Esiintymistaidot 1 2 3 4 5 6
12. Opetus-, koulutus- ja ohjaustaidot 1 2 3 4 5 6
13. Toimiminen monikulttuurisessa ympäristössä 1 2 3 4 5 6

14. Lainsäädännön tuntemus 1 2 3 4 5 6
15. Liiketoiminnan/taloushallinnon perusteiden tuntemus 1 2 3 4 5 6
16. Tieto- ja viestintätekniikan taidot 1 2 3 4 5 6
17. Viestintä suomen kielellä 1 2 3 4 5 6
18. Viestintä ruotsin kielellä 1 2 3 4 5 6
19. Viestintä englannin kielellä 1 2 3 4 5 6
20. Viestintä muilla kielillä, millä? 1 2 3 4 5 6
21. Kyky oppia ja omaksua uutta 1 2 3 4 5 6
22. Luovuus 1 2 3 4 5 6
23. Tieteiden- tai taiteidenvälisyys/moniammatillisissa ryhmissä toimiminen 1 2 3 4 5 6
24. Stressinsietokyky 1 2 3 4 5 6
25. Verkostoitumistaidot 1 2 3 4 5 6
26. Itsehajautuvuus/oma-aloitteisuus 1 2 3 4 5 6
27. Yrittäjyyshaidot 1 2 3 4 5 6

**24. Arvioi seuraavien taitokokonaisuuksien merkityksen kehittymistä seuraavan viiden vuoden aikana?**

Valitse sopivin vaihtoehto. 1 = Merkitys vähenee selvästi, 2 = Merkitys vähenee hieman, 3 = Merkitys pysyy ennallaan, 4 = Merkitys kasvaa hieman, 5 = Merkitys kasvaa selvästi, 0 = En pysty arvioimaan merkityksen kehittymistä

1. Ajattelun taidot (mm. ongelmanratkaisu, päätöksenteko, analyyttisyys, kriittisyys ja luovuus)  
1 2 3 4 5 0
2. Tiedon yhdistämisen taidot (mm. alan teoreettinen osaaminen, alan käytännön osaaminen, tiedonhakutaidot ja tieteiden-/taiteidenvälisyys) 1 2 3 4 5 0
3. Sosiaaliset taidot (mm. yhteistyötaidot neuvottelutaidot ja tunneälykyys) 1 2 3 4 5 0
4. Kieli- ja kulttuuritaidot (mm. kulttuurien tuntemus ja viestintä eri kielillä) 1 2 3 4 5 0
5. Itsesäätelytaidot (mm. kyky oppia ja omaksua uutta, stressinsietokyky, oma-aloitteisuus ja uteliaisuus) 1 2 3 4 5 0

6. Yleistaidot (mm. organisointi- ja koordinoititaidot, esiintymistaidot, tieto- ja viestintätekniikan taidot ja projektinhallintataidot) 1 2 3 4 5 0

**25. Mitä osaamista aiot itse kehittää seuraavan viiden vuoden aikana?**

---

**TYÖN KANSAINVÄLISYYS**

Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi viimeisimmän työpaikkasi mukaan.

**26. Missä määrin nykyisiin työtehtäviisi sisältyy kansainvälisten yhteyksien hoitamista tai vieraan kielen käyttöä?**

Ympyröi jokaisesta sopivin vaihtoehto.

1 = ei ollenkaan, 2 = kerran vuodessa, 3 = pari kertaa vuodessa, 4 = kuukausittain, 5 = viikoittain, 6 = päivittäin

1. Henkilökohtainen vuorovaikutus kotimaassa 1 2 3 4 5 6
2. Henkilökohtainen vuorovaikutus ulkomailla 1 2 3 4 5 6
3. Kirjoittaminen ja raportointi vieraalla kielellä 1 2 3 4 5 6
4. Vieraskielisten dokumenttien tai lähdeaineiston hyödyntäminen 1 2 3 4 5 6
5. Muu vieraaseen kulttuuriin tai kieleen liittyvä toiminta, mikä? 1 2 3 4 5 6

**27. Mitä kieliä käytät työssäsi äidinkielesi lisäksi?**

Ympyröi sopivimmat vaihtoehdot.

1. Englanti
2. Ruotsi
3. Saksa
4. Ranska
5. Suomi
6. Muu, mikä?

**28. Minkä kielen osaaminen edellisten lisäksi olisi työssäsi hyödyksi?**

---

**Lisäksi olemme kiinnostuneita tietämään:**

Mikä oli asuinkuntasi ennen yliopisto-opintojen aloittamista?

---

Millä paikkakunnalla ensimmäinen työpaikkasi sijaitsi? (Jos olit työssä ulkomailla, kirjoitathan paikkakunnan lisäksi myös maan).

---