



Uran alussa olevan HR-asiantuntijan tarpeet

Heli Knuutila

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Tutkimuksellinen opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Heli Knuutila
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Uran alussa olevan HR-asiantuntijan tarpeet
Sivu- ja liitesivumäärä 50 + 16
<p>Menestyksenkäs uran aloitus edellyttää päämäärätietoisuutta ja johdonmukaisuutta. Uran alussa työnhaku voi olla haastavaa ja kilpailu kovaa, mistä voi seurata pettymyksiä. Työhaussa on tärkeää korostaa omaa osaamistaan monialaisesti sekä hakea työtä, joka on linjassa omien arvojen kanssa.</p> <p>Opinnäytetyön aiheen tarjosi toimeksiantaja HENRY ry. Työn tavoitteena oli tutkia uran alussa olevien HR-asiantuntijoiden tarpeita työnhakuun, työllistymiseen ja urakehitykseen liittyen. Kohderyhmään kuuluivat uran alussa olevat HR-asiantuntijat, joilla oli vähintään 170 opintopistettä tai korkeintaan vuosi työkokemusta HR-asiantuntijana työskentelystä.</p> <p>Keskeinen tietoperusta muodostui aiheista, joita olivat uran alun haasteet, uran alkuun tarvittavat taidot sekä uran alkua ja -kehitystä tukevat toimet. Haasteita uran alkuun synnyttävät muun muassa työmarkkinoiden tilanne, työkokemuksen puute ja puutteellinen käsitys omasta osaamisesta. Taidot, kuten itseluottamus, eettinen ajattelu ja toiminta sekä toimialan tuntemus, jolle on koulutautumassa, tukevat uran alkua. Keskeiset uran alkua ja urakehitystä tukevat toimet sisältävät esimerkiksi urasuunnitelman luomisen ja tavoitteiden asettamisen. Lisäksi uraohjaus, mentorointi ja verkostoituminen edesauttavat uran alkua ja urakehitystä.</p> <p>Työ toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä vuoden 2023 aikana. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kyselytutkimus toteutettiin puolistrukturoituna verkkokyselynä keväällä 2023 hyödyntäen Webropol-ohjelmaa. Kyselyssä oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin kohderyhmälle sähköpostitse sekä julkaistiin tekijän LinkedIn-profiilissa. Vastauksia kyselyyn saatiin 48 kappaletta. Tutkimustulokset ristiintaulukoitiin vastaajien sukupuolen ja iän perusteella. Tämän lisäksi Likertin-asteikollisten kysymysten kuusi ja seitsemän vastausten merkitsevyyttä testattiin Mann-Whitney U -testillä sukupuolten ja ikäryhmien välillä.</p> <p>Tutkimuksen mukaan haasteiksi uran alussa on koettu erityisesti LinkedIn-profiilin ylläpitäminen ja verkoston luominen. Lisäksi oman alan sosiaalisen median, koulutusten ja tapahtumien seuraamisessa on havaittavissa puutteita. Näissä miehet ovat arvioineet taitonsa naisiin verrattuna heikommiksi. Taidot ja toimet, kuten verkostoituminen, vertaistuki, mentorointi ja uraohjaus, ovat nousseet tutkimuksessa esiin uran alkua tukevin. Tutkimuksessa on myös havaittu tukea olevan saatavilla kaikkien näiden taitojen kehittämiseen. Johtopäätöksenä HR-asiantuntijat tarvitsevat tukea uran alkuun verkostoitumisessa, työhaussa ja hakijanäkyvyydessä sekä kaipaavat parempia mahdollisuuksia ja helpompaa saavutettavuutta uraohjaukseen, mentorointiin ja vertaistukeen.</p>
Asiasanat Uran alku, uran alun tarpeet, HR-asiantuntija, verkostoituminen, uraohjaus, työnhaku

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus.....	2
1.2	Kohdeorganisaation ja kilpailijoiden esittely.....	3
1.3	Vastuullisuus.....	5
1.4	Keskeiset käsitteet.....	6
2	Uran alku henkilöstöhallinnossa.....	8
2.1	Haasteet HR-asiantuntijan uran alussa.....	8
2.2	Uran alkua tukevat taidot.....	11
2.3	Uran alkua ja urakehitystä tukevat toimet.....	13
3	Empiirinen tutkimus.....	18
3.1	Tutkimusotteen kuvaus ja tutkimusmenetelmä.....	18
3.2	Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu.....	20
3.3	Aineiston analyysi.....	21
3.4	Kohderyhmä ja vastaajien taustatiedot.....	23
4	Tutkimustulokset.....	25
4.1	Oma osaaminen uran alussa.....	25
4.2	Palveluiden ja palveluntarjoajien tuntemus.....	34
4.3	Vastaajien tarpeet uran alkuun.....	37
5	Pohdinta.....	39
5.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset kohdeorganisaatiolle.....	39
5.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	41
5.3	Luotettavuuspohdinta.....	42
5.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	44
	Lähteet.....	46
	Liitteet.....	51
	Liite 1. Kyselylomake.....	51
	Liite 2. Saatekirje.....	58
	Liite 3. Kyselylomakkeen kysymyksen 15 avoimet vastaukset.....	59
	Liite 4. Kyselylomakkeen kysymyksen 16 avoimet vastaukset.....	60
	Liite 5. Kyselylomakkeen kysymyksen 18 avoimet vastaukset.....	62
	Liite 6. Merkitsevyyserot kyselyn kysymyksissä 6 ja 7 vastaajien sukupuolten välillä.....	65
	Liite 7. Merkitsevyyserot kyselyn kysymyksissä 6 ja 7 vastaajien ikäryhmien välillä.....	66

1 Johdanto

Uran alkuun saaminen vaatii tavoitteellisuutta ja johdonmukaisuutta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö tavoitteet voisi muuttua. Tärkeää onkin löytää asia, jota haluaa tavoitella urallaan, kuten yrityksen toimintojen kehittäminen. Tunnistettuaan uratavoitteensa, voi siihen päästä hyödyntämällä monia eri reittejä. Jos tavoite vaatii selkeyttämistä tai keinot tavoitteeseen pääsemiseen ovat epäselvät, kannattaa rohkeasti hakea apua. Apua tarjoavat monet eri tahot, kuten mentorit ja coachit. (Eskola 26.12.2022; Penttinen, Skaniakos & Lairio 2013, 885–888.)

Uran alussa työnhaku voi olla puuduttavaa ja kilpailu työpaikoista kovaa. Vaikka pettymykset usein kuuluvatkin hakuprosessiin, ei kannata lannistua, vaan olla rohkea. Apua työnhakuun on saatavilla ja työnhausta saa pyytää palautetta. (Korpimies 9.10.2022.) Työkokemuksen ollessa vähäistä, kannattaa osaaminen tuoda esiin esimerkiksi harrastusten tai mielenkiinnon kohteiden kautta (Jackson & Tomlinson 2020, 440; Korpimies 9.10.2022). Työnhaussa on tärkeää ottaa huomioon yhteneväisyys omien arvojen kanssa. Työssä voi olla haastavaa jaksaa, jos työpaikan ja henkilökohtaisten arvojen välillä on suuria eroja, vaikka muut työolosuhteet olisivat hyvät. (Korpimies 9.10.2022; Verbruggen, Emmerik, Gils, Meng & Grip 2015, 107–109.) Tärkeintä uran alussa on relevantin työkokemuksen kartuttaminen. Ensimmäinen työ toimii uran aloittajana, eikä siinä ole tarkoitus viettää koko uraa. (Korpimies 9.10.2022.)

Työmarkkinoilla on kasvava osaajapula. Yhä useammat uran alussa olevat ovat kysytyjä työmarkkinoilla. (Korpimies 12.3.2023.) Osaajapulaan nähden työntarjoajat vaativat työnhakijoilta paljon osaamista ja kokemusta. Työpaikkailmoitukset sisältävät usein pitkän listan osaamisvaatimuksia ja listalta löytyy monesti vaatimus esimerkiksi useamman vuoden työkokemuksesta. (Dhakar, Connell & Burgess 2018, 112–113; Korpimies 12.3.2023.) Vaatimuslista ei ole kuitenkaan este työn hakemiselle. Useat uran alussa olevat hakevatkin töitä rohkeasti, vaikka eivät täysin täyttäisikään vaatimuksia. (Korpimies 12.3.2023.) Samaan aikaan uran alussa olevan käsitys haettavan työn palkkatasosta saattaa olla puutteellinen. Riskinä puutteellisessa palkkatason hahmottamisessa on joutuminen alipalkatuksi. (Korpimies 12.3.2023; Tuononen, Parpala & Lindblom-Yläne 2019, 583–593.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, mitä tarpeita uran alussa olevalla HR-asiantuntijalla on. Aiheen opinnäytetyölle tarjosi toimeksiantaja HENRY ry (jäljempänä kohdeorganisaatio). Kiinnostuin aiheesta, koska olen itsekin urani alussa oleva HR-asiantuntija. Tietoa ja tukea uran alkuun on saatavilla, mutta mistä sitä löytää ja mikä on juuri se itselle oikea tuki. Uran alkuun saaminen voi myös olla haastavaa. Työpaikkoja on tarjolla rajallisesti aloittelevalle HR-asiantuntijalle, ja kilpailu paikoista on kovaa. Tämän innoittamana halusin selvittää, miten muut samassa tilanteessa olevat HR-asiantuntijat kokevat uransa alkuvaiheen ja sen tuomat haasteet sekä tarpeet. Halusin

myös opinnäytetyöni olevan hyödyllinen uran alussa oleville HR-asiantuntijoille. Yhteistyö kohdeorganisaation kanssa loi mahdollisuuden antaa ehdotuksia heidän tarjontansa kehittämiseksi uran alussa oleville HR-asiantuntijoille.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaisia tarpeita uran alussa olevilla HR-asiantuntijoilla on. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella tarjotaan kohdeorganisaatiolle kehitysehdotuksia, kuinka he voivat paremmin tukea uran alussa olevia jäseniään. Empiirisen tutkimuksen pääkysymys, johon opinnäytetyöllä haetaan vastausta, on: **Millaisia tarpeita HR-asiantuntijalla on uran alussa?**

Alakysymykset ovat:

1. Mikä aiheuttaa haasteita HR-asiantuntijalle uran alussa?
2. Millaiset taidot ja toimet tukevat HR-asiantuntijaa uran alussa?
3. Millaista tukea ja tarjontaa on saatavilla uran alun haasteisiin?

Opinnäytetyön kohderyhmänä on uransa alussa olevat HR-asiantuntijat. Kohderyhmä rajataan opintojen loppusuoralla oleviin tulevaisuuden HR-asiantuntijoihin, joilla on vähintään 170 opintopistettä suoritettuna. Tämän lisäksi kohderyhmä rajataan HR-asiantuntijoihin, joilla on korkeintaan vuosi kokemusta HR-asiantuntijana työskentelystä. Kohderyhmään kuuluvien sukupuolella ei ole rajausta. Kohderyhmään kuuluvien ikää ei rajata päättymään tietyn ikäisiin, sillä HR-asiantuntijaksi voivat opiskella kaiken ikäiset ja tästä syystä uran alussa oleva HR-asiantuntija voi olla minkä ikäinen tahansa.

Peittomatriisissa (taulukko 1) on esitelty opinnäytetyön alakysymysten yhteys tietoperustaan, tutkimustuloksiin sekä kyselytutkimuksen kysymyksiin.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Opinnäytetyön alakysymykset	Tietoperusta	Tutkimustulokset	Kyselylomake
1. Mikä aiheuttaa haasteita HR-asiantuntijalle uran alussa?	2.1	4.3	6, 7, 16, 18
2. Millaiset taidot ja toimet tukevat HR-asiantuntijaa uran alussa?	2.2, 2.3	4.1	6, 7, 14, 15, 17, 18
3. Millaista tukea ja tarjontaa on saatavilla uran alun haasteisiin?	2.3	4.2	8–13, 19, 20

Yhteys alakysymyksiin on ilmaistu alalukujen ja kyselylomakkeen kysymysten numeroita käyttäen.

1.2 Kohdeorganisaation ja kilpailijoiden esittely

Kohdeorganisaation lisäksi tässä luvussa esitellään kaksi kilpailevaa organisaatiota. Kilpailevat organisaatiot esitellään, jotta palvelun tarjoajiin saadaan vertailukohteita. Kyseiset organisaatiot valittiin vertailukohteiksi, koska heidän tarjoamat palvelut ovat maksuttomia eivätkä edellytä jäsenyyttä.

Kohdeorganisaatio on henkilöstöhallinnon alalla toimiva voittoa tavoittelematon ammatillinen verkosto, jonka omistaa Henrietta Oy (2016a). Kohdeorganisaatio on perustettu 1990 (Salo 3.3.2023). Kohdeorganisaatiolla on yli 3200 jäsentä, jotka koostuvat muun muassa henkilöstöhallinnon asiantuntijoista, lähiesihenkilöistä, kouluttajista sekä alan opiskelijoista (HENRY 2016a). Jäseneksi voivat liittyä henkilö- ja oppilaitosjäsenet. Lisäksi yrityksillä ja yhteisöillä on mahdollisuus liittyä kohdeorganisaation kannatusjäseniksi (HENRY 2016b). Kuvassa 1 kohdeorganisaation logo havainnollistamassa organisaatiota.



Kuva 1. HENRY ry:n logo (HENRY 2016a)

Kohdeorganisaatio tarjoaa jäsenilleen esimerkiksi koulutuksia, verkostoitumismahdollisuuksia sekä erilaisia jäsenetuja. Tämän lisäksi he tuottavat aktiivisesti uutta sisältöä jäsenilleen ja pyrkivät kehittämään henkilöstöhallinnon alaa. (HENRY 2016a.) Kohdeorganisaatio on jaettu yhteentoista alueverkostoon, joiden tarkoitus on mahdollistaa alueella toimivien kohdeorganisaation jäsenten omaehtoinen verkostoituminen. Alueverkostot tarjoavat verkostoitumisen lisäksi jäsenille paikallisia tilaisuuksia, joihin ovat tervetulleita kaikki kohdeorganisaation jäsenet. (HENRY 2016c.)

Kohdeorganisaatiolta löytyy 15 erilaista teemaverkostoa, joiden tiedotteet jäsenillä on mahdollista tilata sähköpostiinsa (HENRY 2016d). Uran alussa oleville HR-asiantuntijoille kohdeorganisaatio tarjoaa ”Tulevaisuuden tekijät” verkoston. Verkoston tarkoitus on järjestää muutamia kertoja vuodessa tilaisuuksia, jotka on suunnattu nimenomaan kohdeorganisaation uran alussa oleville jäsenille. Verkoston tarkoitus on myös luoda verkostoitumismahdollisuuksia edellä mainituille jäsenille. (HENRY 2016e.)

Tulevaisuuden tekijät-verkoston lisäksi kohdeorganisaatio tarjoaa oppilaitoksille mahdollisuutta tehdä yhteistyötä kohdeorganisaation kanssa ja tarjota henkilöstöhallinnon alaa opiskeleville

opiskelijoilleen kohdeorganisaation jäsenyyden maksutta. Opiskelijajäsenet saavat kohdeorganisaatiolta säännöllisen heille räätälöidyn uutiskirjeen, mahdollisuuden osallistua kohdeorganisaation webinaareihin ja alueverkostojen jäsentapahtumiin, tunnukset kohdeorganisaation jäsensivuille sekä opintojen päätyttyä mahdollisuuden liittyä kohdeorganisaation jäseneksi ilman liittymismaksua. Jäsensivuilta opiskelijajäsen löytää jäsenetujensa lisäksi ”kootusti avoimet HR-alan työpaikat” sekä virtuaalisen verkostoitumisalustan. (HENRY 2016f; HENRY s.a.)

Kohdeorganisaation lisäksi tukea uran alkuun tarjoavat muun muassa Suomen mentorit ja Ohjaamo. Mentorin on huomattu vaikuttavan positiivisesti vastavalmistuneen uraan (Giraud, Bernard & Trinchera 2019, 354). Suomen mentorit (s.a.a) tarjoavat korkeakoulutetuille alle 36-vuotiaille mentorointiohjelmaa ympäri Suomea. Suomen mentorit järjestävät kerran vuodessa alkavan ja vuoden kestävä hybridiohjelman. Hybridiohjelman aikana mentori ja mentoroitava tapaavat toisiaan 8–10 kertaa kasvokkain, etänä tai molemmilla tavoilla omien toiveidensa mukaisesti. Ohjelman aikana Suomen mentorit järjestävät myös koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia sekä verkossa että kasvokkain. (Suomen mentorit s.a.b.) Mentorointiohjelmien lisäksi, Suomen mentoreilla on Tehdään töitä -kampanja, jossa heidän kumppaniorganisaationsa tarjoavat työpaikkoja vastavalmistuneille (Suomen mentorit s.a.a). Kuvassa 2 Suomen mentoreiden logon havainnollistamassa organisaatiota.



Kuva 2. Suomen Mentorit logo (Suomen mentorit s.a.a.)

Suomen mentoreiden ohjelmat ovat maksuttomia ja niihin haetaan mukaan hakulomakkeella. Mentoriohjelmaan mukaan voivat päästä henkilöt, jotka hakevat ohjelmaan ensimmäistä kertaa ja täyttävät Suomen mentoreiden muut hakukriteerit (Suomen mentorit s.a.c.) Suomen mentorit tarjoavat korkeakoulutettuja mentoreita eri toimialoilta kaikille korkeakoulutetuille, joilla on oman alan työpaikan etsintä tai uran suunnan valinta ajankohtainen. Mentoroinnin suuntaus määritetään mentorointisuhteen alussa. Mentorin ammattitaidon lisäksi mentorin ja mentoroitavan käytössä on materiaali-pankki, josta saa työkaluja tapaamisiin. (Suomen mentorit s.a.b.)

Ohjaamo puolestaan tarjoaa kaikille alle 30-vuotiaille maksutonta ohjausta elämän eri tilanteisiin kuten opintojen valintaan ja asunnon hankintaan. Ohjaamo tarjoaa lisäksi uraohjausta sekä ohjausta työllistymiseen. (Ohjaamo s.a.a.) Ohjaamon palveluita on saatavilla ympäri Suomea noin 70 eri

toimipisteellä (Ohjaamo s.a.b). Vaikkei paikkakunnalta löytyisikään Ohjaamoa, on mahdollista asioida naapurikunnan Ohjaamossa tai Ohjaamon sähköisissä palveluväylissä, kuten WhatsAppissa tai puhelimitse (Ohjaamo s.a.a). Kuvassa 3 Ohjaamon logo havainnollistamassa organisaatiota.



Kuva 3. Ohjaamon logo (Ohjaamo s.a.a.)

Helsingissä toimiva ohjaamo tarjoaa esimerkiksi apua työn hakuun sekä tarjoaa vinkkejä työhaastatteluun. Helsingin Ohjaamosta saa apua myös CV:n ja työhakemuksen luontiin. Tämän lisäksi Helsingissä toimiva Ohjaamo järjestää säännöllisesti tilaisuuksia, joissa on mahdollista päästä tapaamaan työnantaja. Tilaisuuksissa on mahdollisuus myös päästä heti työhaastatteluun. (Nuorten Helsinki 2021.)

1.3 Vastuullisuus

Sen lisäksi, että vastuullisuus luo yrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia, se vaikuttaa positiivisesti yritysten työnantajamielikuvaan. Yhä useammin nuoremmat sukupolvet painottavat vastuullisuutta tehdessään työnhakuun ja työllistymiseensä liittyviä päätöksiä. Yritysten vastuullisuus on myös jatkuvasti kasvattanut merkitystään yhteiskunnallisesti. Tämä näkyy muun muassa yritysten vastuullisuuden sääntelynä, kuten ympäristölle aiheutuvien haittojen seuraamisena ja rajoittamisena sekä ihmisoikeuksien ja muiden työntekijän oikeuksien toteutumisesta huolehtimisena. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 2–4, 29.)

Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu tai yritysvastuu sisältää kolme eri osa-aluetta. Näitä osa-alueita ovat taloudellinen vastuu, ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu. Taloudellisella vastuulla tarkoitetaan taloudellisesti kannattavaa ja kestävää toimintaa. Taloudellista vastuuta on yrityksen kilpailukyvyistä ja rahan käytöstä huolehtiminen. Lisäksi taloudelliseen vastuuseen sisältyy esimerkiksi palkitsemisjärjestelmät, korruption ja muun rahan väärinkäytön estäminen sekä vastuullinen veronmaksaminen. Laadukas taloudellinen vastuullisuus mahdollistaa ympäristö- ja sosiaalisesti vastuullisen toiminnan. Ympäristövastuu korostaa kestävää luonnonvarojen käyttöä ja ympäristön pilaantumisen estämistä. Se kattaa energia- ja materiaalitehokkuuden, jätteen vähennyksen ja ilmastonsuojelun. (Liappis ym. 2019, 6–9.)

Sosiaalinen vastuullisuus viittaa yrityksen velvollisuuteen huolehtia sen toiminnan seurauksista ihmisiin. Vastuullinen yritys pyrkii minimoimaan haitat sidosryhmilleen, kuten työntekijöilleen, asiakkailleen ja ympäristönsä asukkaille. Yrityksen ihmisoikeusvelvoitteet ovat sosiaalisen vastuun ydin, jonka lisäksi painotetaan työhyvinvointia, johtamista, asiakaspalvelua ja tuoteturvallisuutta. Ilman ihmisiä ei ole yritystoimintaa, eikä sille ole tarvetta. Sosiaalisen vastuun kulmakiviä ovat ihmisten kohtelu oikein, heidän huomioimisensa ja arvostamisensa. Haittojen minimoiminnin lisäksi yritys voi pyrkiä tuottamaan myönteisiä muutoksia ihmisten elämään tuotteidensa ja toimintakulttuurinsa avulla. (Liappis ym. 2019, 7–9, 128–129.)

Työelämän sosiaalista vastuullisuutta koskevat odotukset ovat muuttuneet. Aiemmin merkittävimpiä osa-alueita sosiaalisessa vastuullisuudessa olivat vaarallisen työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen ja fyysisesti raskaan työn tuomat haasteet. Tähän rinnalle ovat nousseet työn henkinen kuormittavuus sekä kiire. Kiireen tunnetta ja henkistä kuormittavuutta lisäävät työn epävarmuus, pätkätyöt, oman osaamisen jatkuva ylläpito sekä teknologisessä kehityksessä mukana pysyminen. Lisäksi sosiaalista vastuullisuutta ovat työyhteisön moninaisuudesta huolehtiminen. Moninaisuutta lisäävät eri ammattitautaiset, eri-ikäiset, eri sukupuolta edustavat, eri kulttuuriset ja eri kieliset työntekijät. Palkkaamalla eritaustaisia työntekijöitä luodaan potentiaali idearikkaammalle työyhteisölle, jolla on laajempi asiakasymmärrys. Moninaisuus tulee huomioida rekrytoinnista lähtien. Rekrytointi tulisi perustua taitoihin, osaamiseen ja kokemukseen, eikä esimerkiksi iän, sukupuolen tai kulttuuritaustan tulisi vaikuttaa prosessiin. Työllistymisen mahdollistaminen, esimerkiksi maahanmuuttaja taustaiselle, voidaan nähdä yhteiskuntavastuullisena tekona, sillä työ mahdollistaa nopeamman integroitumisen kieleen ja kulttuuriin. (Liappis ym. 2019, 133–134.)

Vastavalmistuneen palkkaaminen edellyttää resursseja, mutta panostuksesta seuraa usein yritykseen sitoutunut ja ammattitaitoinen työntekijä. Opinnoista saatu osaamis pohja on usein kattava. Työnantajan vastuulla on syventää tätä osaamis pohjaa esimerkiksi tarjoamalla mentorointia tai muuta ohjausta työn oheen. Vastavalmistuneet ovat usein innokkaita ja nopeita oppimaan, eivätkä he pelkää vastuuta. Muutamassa työvuodessa vastavalmistuneiden ammattitaito kasvaa ja heistä tulee kysytyjä työmarkkinoilla. Huolehtimalla työhyvinvoinnista, työn joustavuudesta, työn merkittävyydestä sekä työn tarjoamista kehittymismahdollisuuksista, saadaan vastavalmistuneet sitoutumaan yritykseen jo uran varhaisessa vaiheessa. (Kettunen 28.11.2022.)

1.4 Keskeiset käsitteet

Asiantuntija on jostakin aiheesta korkeatasoista tietoa tai taitoa omaava henkilö (Heilmann 2022, 279; Valtiovarainministeriö 2007, 15). Asiantuntija omaa usein syvällisempää tai korkealaatuisempaa osaamista tietyllä alueella verrattuna muihin samalla alalla työskenteleviin tai samankaltaisia tehtäviä suorittaviin henkilöihin. Asiantuntijan ajattelu on systemaattista, ongelmanratkaisukykyistä

ja luovaa. Asiantuntija erottaa olennaisen epäolennaisesta, kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan ja haluaa jakaa tietoaan muiden kanssa. Kokemattomampi asiantuntija tukeutuu sääntöihin, tosi-seikkoihin ja tarkastuslistoihin. Asiantuntijuuden lisääntyessä asiantuntijalla on kyky nähdä tilanteet intuitiivisesti ja soveltaa osaamistaan joustavasti. Vaikka asiantuntijuus perustuu syvään ymmärrykseen ja intuition, eri yhteisöillä ja konteksteilla on omat tapansa määritellä ja arvostaa asiantuntijuutta. Asiantuntijuuden kehittymisen voi määritellä esimerkiksi eri tasojen kautta, kuten maalikko, noviisi, tulokas, harjoittelija (oppipoika), kisälli, asiantuntija ja mestari. Mestari on asiantuntija, joka on saavuttanut korkeatasoiset tiedot tai taidot muihin alalla työskenteleviin verrattuna. (Heilmann 2022, 279–289.) Tässä opinnäytetyössä käsitettä asiantuntija käytetään kuvaamaan henkilöä, joka on kattavasti opinnoissa tai työelämässä perehtynyt henkilöstöjohtamiseen, mutta ei vielä ole saavuttanut asiantuntijuuden mestari tasoa. Lisäksi termillä opiskelija opinnäytetyössä tarkoitetaan tulevaa HR-asiantuntijaa ja vastavalmistuneella tarkoitetaan HR-asiantuntijaksi valmistunutta opiskelijaa.

HR-asiantuntijat ovat vastuussa yrityksen henkilöstöjohtamisesta. Lyhenne HRM tulee englanninkielisistä sanoista ”human resource management” ja tarkoittaa henkilöstövoimavarojen johtamista toisin sanoen henkilöstöjohtamista. Lyhenne HRM tai HR on vakiintunut myös suomalaiseen johtamisanastoon. Henkilöstöjohtamisesta puhutaan myös termillä henkilöstöhallinto. Henkilöstöhallinnon katsotaan käsittävän pääasiassa henkilöstöjohtamisen hallinnolliset toimet, kuten palkkahallinto, työsopimukset, työterveyshuolto sekä muut yritykselle kuuluvat työntekijöihin liittyvät hallinnolliset toimet. Henkilöstöjohtamiseen kuuluu tämän lisäksi henkilöstökäytännöistä, kuten työntekijöiden rekrytoinnista ja perehdyttämisestä sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen. (Viitala 2021, 14–15.) HR-asiantuntijalla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan henkilöstöjohtamisen asiantuntijaa.

Uran alulla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan ajanjaksoa opintojen viimeistelystä ensimmäiseen vuoteen työelämässä oman alan töissä.

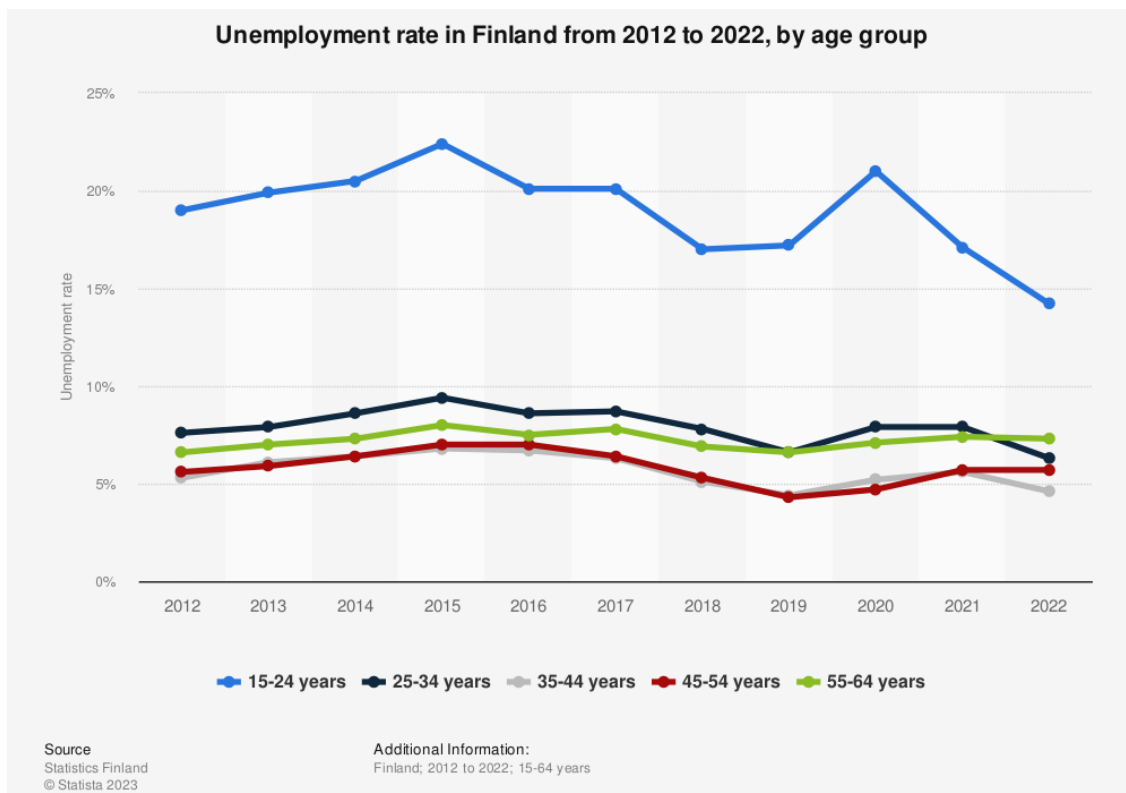
Tarpeilla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan uran alkuun saamiseen liittyviä tarpeita, kuten työpaikan löytäminen, urasuunnan valinta, verkoston luominen tai uran alun tukea, kuten uraohjausta.

2 Uran alku henkilöstöhallinnossa

Tässä luvussa käsitellään haasteita HR-asiantuntija uran alussa. Lisäksi käsitellään HR-asiantuntijan uran alkua tukevia taitoja ja toimia. Lisäksi tietoperustassa käsitellään soveltuvien osin yleisesti uran alun kehitykseen liittyviä lähteitä.

2.1 Haasteet HR-asiantuntijan uran alussa

Covid-19 vaikutti merkittävästi vastavalmistuneiden HR-asiantuntijoiden työllistymiseen vuonna 2020. Jopa vähäistä työkokemusta vaativat avoimet työpaikat menivät tuolloin kokeneemmille HR-asiantuntijoille ja kilpailu työpaikoista oli merkittävää. Oppilaitosten rekrytointitilaisuuksien sekä työnantajien työhaastatteluiden siirtyminen verkkoympäristöön loi myös omat haasteensa. Vaikutuksen tekeminen verkkoympäristössä ei ole verrattavissa suoraan kontaktiin vastaavissa aiemmissa tilaisuuksissa. Oman haasteensa toi myös jatkuva työvoiman lisääntymien. Samaan aikaan, kun työpaikat vähenivät ja kilpailu lisääntyi avoimista työpaikoista, valmistui henkilöstöhallinnon alalle kouluista lisää työvoimaa. (Bergeron 2020, 1–3.)



Kuva 4. Työttömyysaste Suomessa vuosina 2012–2022 ikävuosittain (Statistics Finland 2023)

Suomessa 15–24-vuotiaiden työttömyys lisääntyi Covid-19 aikana eniten kaikista ikäryhmistä (Taskinen 27.5.2020). Tämä oli havaittavissa erityisesti vuonna 2020 (Statistics Finland 2023; kuva 4). Työttömyys lisääntyi myös 25–34-vuotiaiden keskuudessa aiempaan vuoteen verrattuna jonkin verran, mutta ei yhtä merkittävästi kuin nuorempien työllisten keskuudessa (Taskinen 21.7.2020).

Opintosuunnitelma ohjaa opiskelijoita läpi opintojen. Työnhaku saattaa olla yksi ensimmäisistä työhön liittyvistä toimista, jonka opiskelija hoitaa itsenäisesti ja itseohjautuvasti. Tämän takia opiskelija saattaa olla erityisen altis omaa asemaansa heikentävään käyttäytymiseen työnhaun yhteydessä. Tällaista käyttäytymistä on esimerkiksi työnhaun viivyttely, vaikka opiskelija tietää, ettei viivyttely paranna hänen asemaansa tai mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla. (Renn, Steinbauer, Taylor & Detwiler 2014, 423–431.) Lisäksi oppilaitoksen rooli esimerkiksi erilaisten työllistymistä edistävien tilaisuuksien järjestäjänä ei ole aina selkeä. Tapahtumat saatetaan järjestää esimerkiksi päällekkäin opetuksen tai muun oppilaitoksen järjestämän opintojen ulkopuolisen toiminnan kanssa. (Jackson & Tomlinson 2020, 440.)

Opintojen lopulla työnhakun on ajankohtaista lähes kaikille opiskelijoille. Omien työllistymismahdollisuuksien heikko arvio valmistumisen jälkeen voi aiheuttaa huolta omasta urakehityksestä sekä sopivan työpaikan saannista. Tämä huoli saattaa sitoa opiskelijan henkisiä resursseja ja estää henkistä palautumista, jonka seurauksena opiskelijalle saattaa syntyä univaikeuksia ja ahdistuksen oireita. Terveyshaittojen lisäksi saattaa huoli viedä myös urakehitykseen tarvittavia henkisiä resursseja. (Kleine, Schmitt & Keller 2023, 185–186.) Työllisyydellä on tärkeä vaikutus opiskelijan henkeen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Kleine ym. 2023, 185–186; Valls, González-Romá, Hernández & Rocabert 2020, 1–2). Aiempien kokemusten ja suoritusten on havaittu vaikuttavan opiskelijan työskentelyyn liittyvään itsetehokkuuteen ja sen seurauksena urakehitykseen (Kleine ym. 2023, 185–194). Itsetehokkuudella tarkoitetaan yksilön uskoa omaan kykyihinsä ”organisoida ja toteuttaa tarvittavat toiminnot erilaisten tilanteiden hallitsemiseksi” (Mielen ihmeet 2022). Huoli urasta ei välttämättä ole yhteydessä päätöksen tekoon, vaan se aiheuttaa enemmänkin pessimistisen asenteen ammatillista tulevaisuutta kohtaan. Pessimistinen asenne saattaa estää uraa edistäviä toimia ja heikentää opiskelijan henkistä terveyttä. (Kleine ym. 2023, 185–194.)

Uran alun alityöllistyminen vaikuttaa urakehitykseen. Useat vastavalmistuneet ottavat vastaan uransa alussa työn, johon ovat ylikoulutettuja, joko päästäkseen pois työttömyydestä tai toivoen, että vastaanotettu työ toimisi lähtökohtana urakehitykselle. Jos vastavalmistunut ottaa vastaan työn, johon on ylikoulutettu, saattaa se myöhemmin työnhaussa rekrytoijista vaikuttaa siltä, ettei vastavalmistunut ole riittävän pätevä hakemaansa työhön tai häneltä puuttuu työskentelymotivaatiota. Tällaisen työn vastaanottamisella on huomattu olevan negatiivinen vaikutus myös inhimillisen pääoman syntyyn ja sen seurauksena tulevaisuuden palkkatasoon sekä uramahdollisuuksiin.

(Verbruggen ym. 2015, 107–109.) Inhimillistä pääomaa ovat esimerkiksi henkilöstöön ja työyhteisöön sidoksissa olevat aineettomat resurssit, kuten osaaminen ja asenteet (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015). Negatiivinen vaikutus inhimilliseen pääomaan on havaittavissa erityisesti, jos vasta valmistunut on tyytymätön työllistymiseensä (Verbruggen ym. 2015, 107–109).

Alueellinen työllisyystilanne, alan heikot työllistymismahdollisuudet, vastavalmistuneen riittämättömät verkostot sekä työkokemuksen puute ovat yleisimpiä syitä työllistymisvaikeuksiin. Opiskelijat saattavat olla myös tietämättömiä haasteista, joita he kohtaavat valmistumisen jälkeen. (Jackson & Tomlinson 2020, 438; Dhakal ym. 2018, 112–113; Tuononen ym. 2019, 583–593.) Tämän seurauksena opiskelijat saattavat kohdata pettymyksiä, kun heidän odotuksensa ja työllistymismahdollisuutensa eivät kohtaakaan. Tutkimuksessa havaittiin, että vastavalmistuneet eivät välttämättä osanneet tunnistaa ja arvioida opinnoistaan saamia taitoja, ennen kuin olivat päässeet käyttämään niitä työelämässä. Heillä oli myös taipumus aliarvioida opinnoistaan saamansa taidot. Vastavalmistuneiden käsitys opinnoissa kehitetyistä yhteistyö- ja kommunikointitaidoista havaittiin tutkimuksessa muuttuneen kolmen vuoden seurantajakson kohdalla. Tutkimuksen vastaajat kertoivat, etteivät he olleet kehittäneet kyseisiä taitoja opinnoissaan niin paljon, kuin arvioivat valmistumishetkellä kehittäneensä. Tutkimuksessa kerrottiin vastavalmistuneiden merkittävimiksi haasteiksi, heidän oman kertomansa mukaan, yleisiin taitoihin liittyvät puutteet, erityisesti esiintymistaitojen ja sosiaalisten taitojen puute. (Tuononen ym. 2019, 583–593.)

Uran alussa vastavalmistuneiden työllistymiseen saattavat vaikuttaa puute työpaikoista sekä työnantajien toiveet löytää työvoimaa, joilla on jo työkokemusta ja osaamista, jota voi kerryttää vain työvuosien myötä. Näihin vaatimuksiin vaikuttavat institutionaaliset ja poliittiset tekijät, kuten koulutuksesta saatu riittämätön taitotaso, markkinapalkkoja korkeammat palkkatoiveet, kokemuksen puute, kuten harjoittelun uupuminen, puutteellinen tietämys työmarkkinasta, jolle vastavalmistunut on siirtymässä sekä työpaikkojen teknologisoituminen tai ulkoistaminen muihin maihin. (Dhakal ym. 2018, 112–113.) Vastavalmistuneen positiivinen käsitys työllistymismahdollisuuksistaan saattaa kummuta myös työmarkkinoiden ja sen tarjoamien mahdollisuuksien puutteellisesta ymmärryksestä (Jackson & Tomlinson 2020, 438). Työllistymiseen saattavat vaikuttaa lisäksi työnantajien surrealistiset käsitykset. Lähtötason töihin odotetaan työtehtävään vaadittavaa korkeampaa koulutusta ja runsaampaan kokemukseen. (Dhakal ym. 2018, 112–113.)

Opintojen ulkopuolisesta toiminnasta, kuten vapaaehtoistyöstä ja harrastuksista, saatavien taitojen merkitys on lisääntynyt työllistymistä edistävänä tekijänä. Tämä saattaa kuitenkin asettaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan, sillä kaikilla ei ole esimerkiksi taloudellisesti varaa käydä useissa eri harrastuksissa. Lisäksi matalammasta tulotasosta lähtöisin olevat opiskelijat saattavat joutua käyttämään vapaa-aikansa esimerkiksi työssä käymiseen, jolloin heille ei jää aikaa harrastuksille.

(Jackson & Tomlinson 2020, 440.) Vaikka monet opiskelijat osallistuvat opintojen ulkopuoliseen toimintaan, he eivät osaa ilmaista toiminnasta saamaansa kokemusta. (Jackson & Tomlinson 2020, 440; Tuononen ym. 2019, 583–593).

Tutkittaessa 1–5 vuotta HR-asiantuntijana työskennelleiden urakehitystä on havaittu, että monet HR-asiantuntijat kokevat, etteivät ole päässeet työelämässä tekemään sellaista henkilöstöhallintoa, jota varten ovat kouluttautuneet HR-asiantuntijoiksi. Uran alussa HR-asiantuntijat ovat toivoneet pääsevänsä tarjoamaan ratkaisuja henkilöstön kohtaamiin haasteisiin. Vaihtoehtoisesti HR-asiantuntijat ovat toivoneet pääsevänsä luomaan miellyttävää yrityskulttuuria, käyttäen apunaan yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. HR-asiantuntijoiden toiveena onkin ollut päästä kehittämään yritysten henkilöstöpolitiikkaa. Näiden uratoiveiden sijaan HR-asiantuntijat kokevat, että heidän työnsä keskittyy nykyisten henkilöstöpolitiikan käytänteiden valvomiseen ja vahvistamiseen, käytänteiden kehittämisen sijaan. (Pandey & Mukherji 2012, 128–133.)

Sukupuolen on havaittu vaikuttavan työllistymiseen ja uran alun haasteisiin. Naisten aloituspalkojen on havaittu olevan keskimäärin 9,4 prosenttia matalampia kuin vastaavissa asemissa miehillä. Tuloeron on havaittu myös kasvavan virkasuhteen edetessä. Aiheesta tehtyjen aiempien tutkimusten mukaan tuloerot on osittain selitettävissä uravalinnoilla. Naiset usein jatkavat työssä, jonka ovat opiskeluiden aikana aloittaneet, ottavat vastaan työn, joka ei vaadi tutkintoa tai kokevat sukupuolen perusteella syrjintää työpaikoilla. Naisilla on myös taipumus seuraajien rooleihin. Naiset yleensä noudattavat oletettuja sukupuoleen perustuvia etenemismahdollisuuksia johtotehtäviin tai heillä on pienempi todennäköisyys palkkaneuvotteluihin. (Giraud ym. 2019, 363–367.) Naisilla ja vähemmistöillä on lisäksi rajallisemmin mahdollisuuksia luoda uran kannalta kriittisiä verkostoja. He myös usein verkostoituvat heikommin ja saattavat tarvita enemmän tukea ammatillisen verkostonsa luomisessa. (Ansmann ym. 2014, 133.)

2.2 Uran alkua tukevat taidot

Oleellisia taitoja HR-asiantuntija tehtäviin hakeutuvalle ovat esimerkiksi alan tuntemus, tahdikas viestintä, erinomainen ajanhallinta, persoonallisuus ja joustavuus, laadukkaat johtamistaidot, analyyttinen ajattelu sekä HR-järjestelmien ymmärrys (Fica 2018). HR-asiantuntija rooliin hakeutuvan on tärkeää ymmärtää, ettei työ henkilöstöhallinnossa sisällä pelkästään positiivisia kontakteja ja kanssakäymistä. HR-asiantuntijoiksi hakeutuvien tulee yhä enemmän ymmärtää yrityksen taloutta ja henkilöstön toiminnan kannattavuutta suhteessa talouteen. Ensisijaisesti HR on kuitenkin työnantajan edustaja, joka ajaa yrityksen etuja. HR-asiantuntijat saavat opinnoissaan hyvin yksinkertaistetun käsityksen alan toiminnoista, vaikka usein työelämässä tilanteisiin vaikuttavat useat tekijät. HR-koulutuksen kerrotaan helpottavan työnhakua, sillä tällöin ei tarvitse muuta osaamista ja koulutusta ei tarvitse perustella HR-tehtäviin sopivaksi. Lisäksi täytyy olla aktiivinen, lukea,

opiskella ja osallistua seminaareihin. Jos jokin tietty työtehtävä kiinnostaa, kuten rekrytointi, keino saada ymmärrystä työtehtävästä on etsiä ammattilainen, joka työskentelee kyseisen kiinnostuksen kohteen parissa. Ammattilaiselle voi esittää kysymyksiä ja oppia niistä. (Meinert 2019, 36–43.)

HR-asiiantuntijat, jotka luottavat omiin taitoihinsa kokevat stressaavat tilanteet todennäköisemmin haastavina, eivätkä esimerkiksi uhkaavina ja pystyvät siten paremmin säätelemään stressitasojaan (Kleine ym. 2023, 187). Opinnoista saadut taidot, kuten ajanhallinta ja työn tehokas organisointi, liitetään uralla menestymiseen. Vastavalmistuneet, jotka ovat kokeneet kehittäneensä useita taitoja opinnoissaan, saattavat mieltää koulutuksensa hyödyllisemmäksi kuin he, jotka ovat kokeneet kehittäneensä vähemmän osaamista opinnoissaan. Useita taitoja kehittäneet vastavalmistuneet ovat lisäksi tyytyväisempiä työhönsä ja uraansa. Vastavalmistuneet, jotka valmistumisensa hetkellä osaavat arvioida omaa taitotasoaan sekä kuvailla laajemmin osaamistaan, työllistyivät varmemmin omalle alalleen ja taitotasoaan vastaaviin työtehtäviin. Työskentelyn omalla alalla on havaittu lisäävän myös työtyytyväisyyttä. (Tuononen ym. 2019, 590–593.) Opinnoista saadun osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen on todettu olevan merkittävä etu työllistymisessä. Tämä tulisi huomioida opetuksessa lisäämällä opiskelijoiden tuntemusta näistä aiheista. (Jackson & Tomlinson 2020, 450–451; Tuononen ym. 2019, 590–593.)

HR-asiiantuntijaksi opiskelevan eettisillä taidoilla on merkitystä työllistymiseen (Elrayah 2021, 527). Eettisyydellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi oikein toimimista tilanteen vaativuudesta huolimatta ja sen vaihtoehdon valitsemista, joka tuottaa suurimmalle määrälle ihmisiä eniten merkitystä tai onnea. Eettinen toiminta on pyrkimystä oikeudenmukaisuuteen, hyvään, moraaliseen toimintaan. Moraalisuus on puolestaan kyky erottaa hyvä ja paha toisistaan. Etiikkaa määrittelee tätä hyvää ja paha, toisin sanoen moraalin luonnetta. (Salminen 2016, 1–3.) HR-asiiantuntija, jonka eettiset taidot ja ymmärrys ovat linjassa toimialan eettisten käytänteiden ja menettelyiden kanssa, työllistyy todennäköisemmin toimialalle, kuin HR-asiiantuntija, joka ei näitä taitoja omaa. Lisäksi ymmärrys yleisistä eettisistä toimintatavoista, kuten korruptiotietoisuudesta sekä henkilöstökäytännöistä ja säännöksistä, parantavat vastavalmistuneiden työllistymistä. Korkeakoulujen opetussuunnitelmiin suositellaankin sisällytettävän eettisten taitojen opetusta sekä varmistavan opiskelijoiden taidot tältä osin ennen valmistumista. (Elrayah 2021, 527.)

Tietyillä persoonallisuuden piirteillä on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteys uralla menestymiseen. Extraversio piirteillä kuten energisyys, positiivisuus, itsevarmuus ja sosiaalisuus on aiemmin havaittu olevan positiivinen vaikutus ansioihin ja työssä suoriutumiseen. Luotettavuus, velvollisuudentunto, järjestelmällisyys ja suunnitelmallisuus ovat tunnollisuuden piirteitä, joiden on aiemmin havaittu vaikuttavan positiivisesti palkkatasoon ja työtyytyväisyyteen. Puolestaan neurootisuuden luonteenpiirteet kuten taipumus negatiiviseen ajatteluun, ahdistukseen ja masennukseen

on aiemmin havaittu vaikuttavan negatiivisesti ansioihin ja työssä suoriutumiseen. Luonteenpiirteiden lisäksi tunneälykkyys on havaittu olevan tärkeä osa uralla menestymistä alasta riippumatta. Persoonallisuuden piirteillä ei ole kuitenkaan aiemmin havaittua yhteyttä esimerkiksi palkkatasoon. Persoonallisuusprofiili, jolla on alhainen neuroottisuus ja korkea ekstraversio yhdessä tunneälykkyiden taitojen ja alhaisen avoimuuden kanssa, on kuitenkin havaittu vaikuttavan positiivisesti palkkatasoon. (De Haro, Castejon & Gilar 2020, 1846–1858.)

2.3 Uran alkua ja urakehitystä tukevat toimet

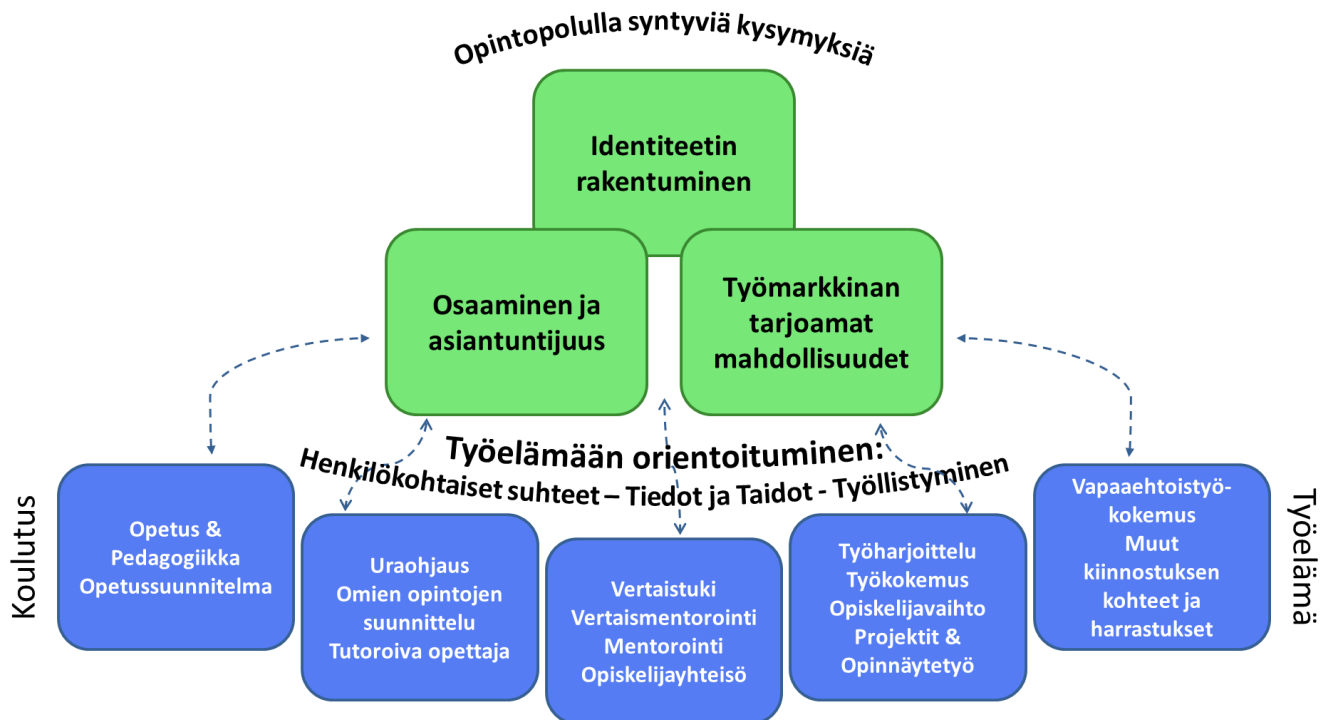
Selkeät uratavoitteet voivat tarjota opiskelijalle tunteen urakehityksen päämäärästä ja tarkoituksesta ja sen myötä vähentää huolen tunnetta tulevaisuuden urasta. Selkeiden uratavoitteiden on havaittu lisäävän uraoptimismia, joka todennäköisesti ehkäisee uraan liittyvän huolen syntymistä. Erityisesti valmistumisen lähestyessä opiskelijoilla lisääntyvät yhteiskunnalliset paineet valita uralle selkeä suunta. Tässä vaiheessa selkeät uratavoitteet ja -strategiat suunnan saavuttamiseksi korostavat opiskelijan asiantuntijuutta ja lisäävät opiskelijan uraan liittyvää itsetehokkuutta. (Kleine ym. 2023, 186–187; Spurk, Kauffeld, Barthauer & Heinemann 2015, 136.)

Proaktiivinen käyttäytyminen uran alussa ei pelkästään hyödytä uran alkua vaan näkyy myös myöhemmässä uramenestyksessä (De Vos, De Clippeler & Dewilde 2009, 774; Valls ym. 2020, 1). Proaktiivisella käyttäytymisellä tarkoitetaan yksilön taipumusta oma-aloitteeseen toimintaan ympäristönsä muuttamiseksi (Valls ym. 2020, 2–3). Vastavalmistunut, joka keskittyy uransa alussa itsensä kehittämiseen sen sijaan, että pyrkii pärjäämään paremmin verrattuna muihin, menestyy paremmin urallaan. Itsensä kehittäminen tai hyvin pärjääminen, suhteessa muihin, vaikuttavat kaiken kaikkiaan positiivisesti uraan vastavalmistuneilla, joilla on alhaiset akateemiset pätevyudet sekä keskiarvoisesti heikommat arvosanat. Hyvien arvosanojen, halun työskennellä itsensä eteen ja henkilökohtaisten lähtökohtien lisäksi vastavalmistuneen tavoitteellisuudella voi olla merkittävä vaikutus hänen uramenestykseensä. (Jackson & Tomlinson 2020, 439; van Dierendonck & van der Gaast 2013, 705–707.)

Opinnoista saatu ohjaus auttaa opiskelijaa ymmärtämään, millaisia valintoja hänen tulisi tehdä opinnoissaan saavuttaakseen tavoittelemansa urasuunnan. Lisäksi opinnoista saatu osaaminen ja asiantuntijuus vaikuttavat opiskelijan urasuunnitteluun. Opiskelijalle syntyy opintopolulla erilaisia kysymyksiä liittyen työelämään ja siihen orientoitumiseen. Tutkimuksessa selvisi, että erityisesti opintojen lopulla yli 90 %:lla opiskelijoista on uraan liittyviä kysymyksiä. Opinnoissa pystytään antamaan tukea näihin kysymyksiin. Tätä tukea eivät tarjoa ainoastaan opettajat, vaan kaikki koulutuksen ja työelämän välillä opiskelijan kohtaamat henkilöt, kuten uraohjaajat, mentorit ja työnantajat. Urasuunnitteluun vaikuttavat myös erilaiset kokemukset, harrastukset ja yhteisöt. Pedagogisella

vuorovaikutuksella on kuitenkin merkittävä rooli uran suunnan ja siihen vaadittavien taitojen vahvistajana. (Penttinen ym. 2013, 885–888.)

Opiskelijan työelämän näkymät -malli yhdistää opiskelijoiden tulevaisuuden kysymykset ja työelämän suuntautumisen pedagogisiin mahdollisuuksiin (kuva 5). Mallissa kuvataan, kuinka työelämän näkökulmaa voidaan sisällyttää koulutukseen. Se ottaa huomioon eri koulutusosat, kuten opetussuunnitelmat ja kurssit, sekä eri toimijoiden, kuten opettajien ja ohjaajien, roolit opiskelijoiden tukemisessa. Mallissa korostetaan yhteistyön ja eri osa-alueiden yhdistämisen merkitystä, ei niinkään niiden erillisyyttä. Tavoitteena on tukea opiskelijoiden työelämäsuuntautumista ja tehdä heidän opintovalinnoistaan merkityksellisiä. Pedagogiset tilanteet korkeakoulutuksessa voivat laajentaa tai kaventaa opiskelijan näkymiä työelämässä, ja koulutuksen tulisi tukea heitä tässä prosessissa. Mallia voidaan tarkastella opiskelija näkökulmasta pohtien, kuinka koulutus voisi tukea opiskelijan työelämäsuuntautumista. Vaihtoehtoisesti mallia voidaan tarkastella pohtien, millaisia välineitä ja mahdollisuuksia koulutus antaa opiskelijalle muodostaa ja rakentaa omaa suhdettaan työelämään. (Penttinen ym. 2013, 887–888.)



Kuva 5. Opiskelijan työelämän näkymät -malli (mukaillen Penttinen ym. 2013, 888)

Urasuunnittelu sisältää tavoitteiden asettamisen, suunnitelman luomisen sekä urastrategian kehittämisen (Jackson & Tomlinson 2020, 440; Kilponen ym.2020, 23; Renn ym. 2014, 422; Valls ym. 2020, 1–2). Urasuunnittelu, autonomia omaa työtä kohtaan sekä koulutus edesauttavat organisaation mukautumista (Tabiu, Pangil & Othman 2020, 721). Selkeän ja tarkan tavoitteen asettaminen

uran suunnalle auttaa saavuttamaan toivotun lopputuloksen (Fica 2018; Jackson & Tomlinson 2020, 440; Valls ym. 2020, 1–2). Kun tavoite on asetettu, tulisi tarkastella nykytilannetta, missä on urallaan tällä hetkellä, mihin on asettanut tavoitteen ja esimerkiksi mitä taitoja, tutkintoja tai sertifikaatteja tarvitsee saavuttaakseen tavoitteen. Viimeinen vaihe on asettaa itselleen aikataulu, jossa suorittaa vaadittavat ominaisuudet tulevaa työtä varten ja mikä on tuleva työ, jota varten nämä taidot haluaa oppia. (Fica 2018.)

Opiskelija, joka investoi enemmän aikaa ja vaivannäköä urasuunnitteluun ennen valmistumista saa todennäköisemmin laadukkaamman työpaikan. Urasuunnittelun on havaittu myös lisäävän menestymistä myöhemmin uralla. (Renn ym. 2014, 430.) Huolellinen lyhyt- ja pitkäaikainen urasuunnittelu on tärkeää menestykselle uralle, sillä se parantaa työssä suoriutumista sekä tyytyväisyyttä elämään (Guo, Xiao, Ye, Zhu & Zhu 2022, 1; Spurr ym. 2015, 136). Huolella tehty urasuunnitelma ei hyödytä pelkästään HR-asiantuntijaa itseään vaan myös työnantajaa sekä yhteiskuntaa. Työnantaja hyötyy työntekijöiden urasuunnittelusta esimerkiksi ylennyksiin ja koulutuksiin liittyvässä päätöksenteossa. Urasuunnittelu mahdollistaa työnantajalle ennakoitavuutta ja sen seurauksena parantaa yrityksen kilpailukykyä. Yhteiskuntaa urasuunnittelu palvelee työvoiman nopeampana liikkuvuutena, esimerkiksi opinnoista työelämään. Työvoima liikkuu nopeammin, kun uran tavoitteet ovat valmistumisen hetkellä selkeämmät. (Guo ym. 2022, 1.)

Urasuunnittelun on havaittu vahvistavan vastavalmistuneen käsitystä haettavan työn sopivuudesta hänelle. Proaktiivisuus urasuunnittelussa tarkoittaa tavoitteiden asettamista ja niiden tavoittelua. Vastavalmistuneet, jotka ovat proaktiivisia urasuunnittelussaan, ennakoivat mitä he haluavat tai eivät halua saavuttaa urallaan. Tämän seurauksena proaktiivisuuteen taipuvaiset vastavalmistuneet ovat keskittyneempiä tulevaisuuteensa ja sen suuntaan. Lisäksi urasuunnittelussa mietityt tavoitteet synnyttävät luontaisesti strategista ajattelua tavoitteiden saavuttamiseksi. Proaktiivinen persoonallisuus kannustaa uransa alussa olevaa HR-asiantuntijaa hallitsemaan oman uransa suuntaa laatimalla urasuunnitelman. Proaktiivisen persoonallisuuden omaava vastavalmistunut löytää todennäköisemmin urasuunnitelmansa mukaisen työn, joka vastaa hänen käsitystään omasta ammattipätevyydestä. (Jackson & Tomlinson 2020, 439–441; Valls ym. 2020, 1–3, 10.)

Uraohjaus sisältää kaikki ne toimet, joiden tarkoitus on suunnitelmallisesti edistää itsetietoisuutta, ymmärrystä mahdollisuuksista, päätöksentekotaitojen oppimista sekä siirtymävaiheiden taitojen oppimista. Uraohjaus antaa opiskelijoille mahdollisuuden hyödyntää tehokkaasti opinnoissaan hankkimiaan taitoja ja tietoja. Lisäksi uraohjaus auttaa opiskelijaa ymmärtämään työmarkkinaa ja peilaamaan omia kiinnostuksen kohteitaan, tavoitteitaan, kykyjään ja pätevyyksiään suhteessa työmarkkinaan. (Pitan & Atiku 2017, 1–2.) Uraohjauksen on havaittu myös lisäävän ohjattavan itsetietoisuutta, sopeutumiskykyä ja itseohjautuvuutta uralla. Lisäksi uraohjauksella on potentiaali

parantaa työllistymiseen liittyvän inhimillisen pääoman voimavaroja, kuten urasuunnittelua sekä psykologisia uraan liittyviä resursseja, kuten uraoptimismia. (Pitan & Atiku 2017, 9; Spurk ym. 2015, 135.)

Uraohjauksessa opiskelijoille tulisi antaa tukea erityisesti uran alkuun liittyvissä taidoissa, sillä monet opiskelijat aloittavat siirtymän työelämään jo opintojen loppu puolella. Uraohjauksella voitaisiin pyrkiä parantamaan opiskelijoiden sopeutumiskykyä työmarkkinoille. Tällä tavoin olisi mahdollista myös vahvistaa opiskelijoiden uraidentiteettejä ja sen myötä selkiyttää heidän uratavoitteitaan. Ensimmäisen työpaikan seurauksena HR-asiantuntijan arvot saattavat muuttua merkittävästi. Arvojen muuttuessa uraohjaus saattaa antaa tukea uran uudelleen rakentamiseen. Tästä syystä uraohjauksen ei tulisi rajoittua vain opintojen lopulle, vaan tukea tulisi tarjota myös uran alussa oleville. (Giraud ym. 2019, 369.)

Mentorina toimivan ammattilaisen tuella on havaittu olevan positiivinen vaikutus opiskelijan urasuunnitteluun ja työn hakuun. Mentoroinnissa kokeneempi alan ammattilainen tarjoaa tukea vähemmän kokeneelle alan asiantuntijalle pyrkimyksenä edistää kokemattomamman asiantuntijan henkilökohtaista tai ammatillista kehitystä. Opiskelijoita usein mentoroidaan jossain määrin opintojen yhteydessä opettajien toimesta. Työelämästä tulevalle mentorilla on kuitenkin opettajiin nähden usein alan ajankohtaisin tietämys ja näkemys työmarkkinoihin. Mentorin läsnäolo opiskelijan työnhakuprosessissa on havaittu myös lisäävän opiskelijan kontrollin ja ammattitaidon tunnetta. (Renn ym. 2014, 422–430.)

Vastavalmistunut, jolla on mentori tukena ensimmäisen työn saannissa, tienaa noin 78 prosenttia enemmän kuin vastavalmistunut vertaisensa, jonka tukena on alumniverkosto (Giraud ym. 2019, 363; Renn ym. 2014, 422). Kokeneemmalta työntekijältä tukea saava vastavalmistunut sopeutuu nopeammin työyhteisöön ja yrityskulttuuriin, joka puolestaan edistää vastavalmistuneen ammatillisen verkoston syntyä (Owusu-Agyeman 2021, 172). Verkostoitumisella on merkittävä vaikutus urakehitykseen. Verkostoitumisen vaikutus näkyy erityisesti ensimmäisen uravuoden aikana, minkä jälkeen uran kehittymiseen alkavat vaikuttamaan myös muut tekijät. (De Vos ym. 2009, 773–774; Renn ym. 2014, 425.)

Verkostoituminen on merkittävä tekijä urakehityksessä erityisesti vastavalmistuneelle ja sen merkitys on vuosien saatossa vain lisääntynyt. Verkostoitumisella tarkoitetaan yksilön pyrkimystä luoda ja ylläpitää ihmissuhteita, joista voi olla hyötyä uralla. Verkostoitumisen on havaittu vaikuttavan positiivisesti useisiin uraan liittyviin muuttujiin kuten työssä suoriutumiseen, motivaatioon, ura tavoitteisiin, palkkaan, ylennyksiin ja uratytyväisyyteen. (Ansmann ym. 2014, 133; De Vos 2009, 763–746; Spurk ym. 2015, 135.) Verkostosta voi saada esimerkiksi henkistä tukea, tietoa, uraneuvoja tai apua työllistymiseen tai työpaikalla ylenemiseen (Ansmann ym. 2014, 133; De Vos 2009, 763).

Ihmisten välinen yhteydenpito on siirtynyt enenemissä määrin digitaalisiin alustoihin, kasvokkain tapaamisen sijaan. Verkostoitumista ovat helpottaneet erilaiset sosiaalisen median alustat ja monet ammatilliset yhteisöt ovat löydettävissä jo verkosta. Vastavalmistuneen asiantuntijan kannattaa luoda kontakteja alansa kokeneempiin ammattilaisiin. Uransa alussa olevalle asiantuntijalle esimerkiksi ammatillinen yhteisö voi olla hyödyllinen alusta verkostoitumiselle. Lisäksi laajempi verkosto vähemmän läheisillä suhteilla saattaa olla hyödyllisempi urakehitykselle, kuin suppeampi verkosto muutamalla todella läheisellä suhteella. (Ansmann ym. 2014, 133.)

Kansainvälisen kokemuksen on huomattu vaikuttavan positiivisesti vastavalmistuneen tulotasoon. Vastavalmistunut, jolla on runsaammin kansainvälistä kokemusta, tienaa keskimäärin enemmän kuin vastavalmistuneet, joilla on vähemmän kuin viisi vuotta kokemusta ulkomailta. (Andresen ym. 2022, 703–704; Giraud ym. 2019, 363–367.) Yhdestä kolmeen ulkomaankomennusta uralla vaikuttavat myös positiivisesti ylennyksen saamiseen, kun taas neljä tai enemmän eivät tuota välttämättä samaa lopputulosta (Andresen ym. 2022, 703). Lisäksi säännöllinen työpaikan vaihtaminen vaikuttaa positiivisesti tulotasoon. Toisaalta liiallinen työstä toiseen vaihtaminen saatetaan työmarkkinoilla kokea negatiivisena piirteenä. Työn vaihtaminen nähdään rationaalisena ratkaisuna, jos se on edistänyt uraa tai on muutoin havaittavissa positiivinen vaikutus uralle. Tutkimuksessa tulokset viittaavat myös uran alun henkilökohtaisten arvojen vaikuttavan pitkäkestoisesti vastavalmistuneiden opiskelijoiden urapolkuihin. (Giraud ym. 2019, 363–367.)

3 Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa käsitellään tutkimusotteen kuvaus, määritellään tutkimusmenetelmän valinta sekä esitellään tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu. Lopuksi kuvataan aineiston analysointi ja esitellään aineiston taustatiedot.

3.1 Tutkimusotteen kuvaus ja tutkimusmenetelmä

Tieteellisen tutkimuksen pyrkimys on selvittää tutkittavan kohteen lainalaisuuksia ja toimintaperiaatteita. Empiirinen tutkimus on havainnoiva tutkimus ja sillä voidaan selvittää esimerkiksi syitä jonkin ilmiön tai käyttäytymisen takana tai hakea ratkaisuja, miten jokin asia tulisi toteuttaa. Onnistuneen tutkimuksen edellytys on oikean kohderyhmän ja tutkimusmenetelmän valinta. Tutkimusmenetelmä määräytyy pääsääntöisesti tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteen perusteella. Tutkimuksen toteutukseen voi kuitenkin olla useita soveltuvia menetelmiä. (Heikkilä 2014, 12–18.)

Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään yleensä selvittämään päätösten ja toimien syitä. Tutkimuskohde sisältää pienen määrän tapauksia, jotka analysoidaan mahdollisimman perusteellisesti. Tutkittavat valitaan huolella ja heiltä saaduilla vastauksilla ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa lomakehaastattelujen lisäksi esimerkiksi teemahaastatteluiden tai pienryhmäkeskusteluiden muodossa. Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteen vuoksi toteutetaan tutkimusta usein samanaikaisesti jo tulkintoja tehdessä. Tämän seurauksena saattaa tutkimuksen tekijälle tulla analysointivaiheessa vastaan teemoja, jotka olisivat olleet oleellisia aineistoa kerätessä. (Heikkilä 2014, 14–18.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella haetaan vastauksia usein suurelta määrältä vastaajia eli havaintoyksiköitä. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa tutkittavaa kohdetta tai sen ominaisuuksia tai ilmiöitä. (Vilka 2007, 17–20.) Kvantitatiivinen tutkimus ei selvitä asioiden syvempiä syitä, vaan sillä pyritään selvittämään tämänhetkinen tilanne. Kvantitatiivisen tutkimuksen heikkous on tiedon pinnallisuus, sillä syitä ei kyetä selvittämään yhtä syvällisesti kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Vastauksia kvantitatiiviseen tutkimukseen voidaan hakea erilaisilla tiedonkeruumenetelmillä kuten kirjeitse, puhelimitse, haastatellen tai verkkokyselyllä. Tutkimuksesta saadut vastaukset esitetään numeerisessa muodossa. (Heikkilä 2014, 15–18.)

Verkkokysely on tehokas keino pyytää vastauksia havaintoyksiköiltä. Verkkokyselyyn ei tarvita haastattelijaa, jolloin vältetään haastattelijan mahdollinen vaikutus vastausten luonteeseen. Verkkokyselyssä on kuitenkin tärkeää huomioida kyselyn pituus, sillä mitä pidempi kysely on sitä herkemmin vastaaja saattaa jättää sen kesken. Verkkokyselyssä on myös suuri väärinkäsityksen

mahdollisuus, eivätkä vastaukset ole todennäköisesti yhtä tarkkoja kuin esimerkiksi henkilökohtaisessa haastattelussa. (Heikkilä 2014, 15–18.)

Kerätessä vastauksia kyselyn avulla, ovat kysymykset standardoituja eli vakioituja. Vakioitu kysymys tarkoittaa, että kyselyn kysymykset ovat kaikille vastaajille täysin samat ja täysin samassa järjestyksessä. Kyselyn lähettämisessä on tärkeää huomioida ajankohta, jolloin kyselyn lähettää vastaajille, esimerkiksi työskentelyyn tai opintoihin liittyviin kysymyksiin vastaaja ei mahdollisesti halua vastata ollessaan lomalla. (Vilka 2007, 28; Heikkilä 2014, 15–18.)

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrälliseen tutkimukseen päädyttiin vastausmäärän maksimoimiseksi. Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valittiin verkkokysely. Erityisesti valmistumisen jälkeen uran alussa olevat HR-asiantuntijat saattavat muuttaa muille paikkakunnille esimerkiksi töiden perässä. Verkkokyselyllä tavoittaa vastaajat heidän sijainnistaan riippumatta ja vastaajan on mahdollista vastata kyselyyn hänelle itselleen sopivana ajankohtana kyselyn aukiolon puitteissa (Vilka 2007, 28; Heikkilä 2014, 15–18).

Kyselylomakkeen laatiminen vaatii tietoperustaan perehtymistä, tutkimusongelman huolellista koostamista sekä käsitteiden määrittelyä. Tutkimuksen tavoite tulee olla selvillä ennen kyselyn laatimista. Kyselytutkimuksessa tärkeää on myös tietää, miten aineisto käydään läpi, esimerkiksi mitä ohjelmaa aikoo käyttää kyselystä saatujen tietojen käsittelyyn. Kysymysten asettelussa täytyy lisäksi olla huolellinen, sillä jälkikäteen kysymyksiä ei voi parannella. Ennen kuin kysely jaetaan vastaajille, on kyselylomaketta syytä testata ja tehdä vaadittavat korjaukset kysymyksiin ja rakentamiseen testauksesta saatujen tietojen perusteella. (Heikkilä 2014, 45–46.)

Kyselylomakkeeseen vastaamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi lomakkeen ulkonäkö, kysymysten laatu sekä vastaamiseen käytettävä aika. Lomakkeen ulkonäössä on tärkeää huomioida selkeys ja siisteys, kuten sopiva tekstin koko, teksti erottuu taustastaan ja kysymysten asettelu ei ole liian tiivis. Lomakkeella kysyttävien kysymysten tulee edetä loogisesti ja jokainen kysymys on omansa, toisin sanoen yhdessä kysymyksessä ei kysytä kahta tai useampaa asiaa. Loogisella etenemisellä tarkoitetaan sitä, että samaa aihetta koskevat kysymykset ovat saman otsikon tai teeman alla. Vastaamiseen käytettävää aikaa pystytään säätelemään harkitsemalla jokaisen kysymyksen tarpeellisuus huolella eli tuottaako kysymys tutkimuksen kannalta oikeasti relevanttia tietoa. Kyselyyn vastaajien kiinnostuksen herättäminen on myös tärkeää. Alussa on hyvä olla helppoja kysymyksiä ja vastattuaan lomakkeeseen vastaajalle on hyvä jäädä tunne, että hänen vastauksellaan on merkitys asiaan. (Heikkilä 2014, 46–47.)

3.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu

Aineiston keruussa ja tutkimustulosten käsittelyssä tutkijan on toimittava eettisesti. Tutkija ei saa omalla toiminnallaan tai tutkimustuloksilla ajaa omaa etuaan tai vaikuttaa tutkimuksellaan muiden ihmisten asemaan. Tutkimuksen tulokset tulee raportoida niin, ettei yhtäkään vastaajaa pysty yksilöimään niistä. Lisäksi tulosten raportoinnissa tulee pitäytyä vain tutkimuksesta saaduissa tiedoissa. (Heikkilä 2014, 169).

Tutkimus toteutettiin kevään 2023 aikana kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus toteutettiin verkkokyselynä Webropol-ohjelmalla. Vastauksia verkkokyselyyn pyydettiin sähköpostitse suomalaisen ammattikorkeakoulun opiskelijoilta sekä kohdeorganisaation jäseniltä. Sähköpostin mukana oli saatekirje (liite 2), jossa kerrottiin kyselyn tarkoitus sekä kohderyhmä. Tutkimuksen kyselylomake oli auki 2,5 viikkoa aikavälillä 4.-19.5.2023. Suomalaisessa ammattikorkeakoulussa kysely toimitettiin kohderyhmälle kahdesti. Kohdeorganisaation viikoittaisessa uutiskirjeessä kysely julkaistiin kolmesti. Kyselyyn pyydettiin vastauksia myös opinnäytetyön tekijän LinkedIn-profiiliin tehdyn julkaisun avulla. Julkaisussa käytettiin tekstinä saatekirjettä sekä pyydettiin verkostoa vastaamaan kyselyyn.

Tutkimus aloitettiin perehtymällä kirjallisuuteen, artikkeleihin ja verkkosivuihin. Tietoperustaan haettiin tietoa uran alun haasteista sekä erilaisista toimista ja taidoista, jotka tukevat uran alkua. Pää-tutkimuskysymys oli, mitkä ovat uran alussa olevien HR-asiiantuntijoiden tarpeita. Tietoperustalla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksen tarkentaviin kolmeen alakysymykseen ja täten löytämään tietoa tutkimuskysymykseen.

Kyselytutkimuksen tavoite oli saada tietoa suoraan uran alussa olevilta HR-asiiantuntijoilta heidän kohtaamistaan tarpeista. Luotaessa kyselylomaketta on tärkeää etukäteen perehtyä aiheen kirjallisuuteen, pohtia tutkimusongelma huolella sekä määritellä käsitteet ja tutkimusasetelma (Heikkilä 2014, 45). Kysymysten hahmottaminen alkoi, kun suurin osa tietoperustasta oli saatu valmiiksi. Kysymykset laadittiin tietoperustan perusteella ja kysely pyrittiin pitämään riittävän lyhyenä vastaajamäärän maksimoimiseksi.

Kysely koostuu 20 kysymyksestä, joista vastaajalle pakollisia kysymyksiä oli 19 kappaletta (liite 1). Kysymykset oli jaettu seitsemälle eri sivulle. Kyselyn alussa kahdella ensimmäisellä sivulla oli viisi taustakysymystä, joista kolmella ensimmäisellä kartoitettiin vastaajan soveltuvuutta kyselyn kohderyhmään. Jos vastaaja ei kuulunut kyselyn kohderyhmään, kiitettiin häntä mielenkiinnosta kyselyä kohtaan, jonka jälkeen kysely sulkeutui ja vastaaja ohjautui automaattisesti kohdeorganisaation kotisivuille. Tämän lisäksi kysyttiin taustatietoina vastaajan sukupuolta ja ikää, jotta aineistoa

voitaisiin myöhemmin analysoida vertaamalla näihin lähtökohtiin. Ikää kysyttäessä oli vastausvaihtoehdot valmiiksi luokiteltu jakaumiin välille alle 25-vuotias ja 45 tai enemmän (kuva 6).

Taustatietojen jälkeen kyselyn kysymyksellä kuusi kartoitettiin vastaajan kokemusta omasta osamisestaan kahdeksan eri väittämän avulla ja kysymyksellä seitsemän kartoitettiin vastaajan kokemusta omasta urakehityksestään yhdeksän eri väittämän avulla. Kumpikin kysymys oli omalla sivullaan, jotta kysymyssivuista ei tule liian raskaita. Kysymyksillä 8–13 kartoitettiin vastaajan osallistumista uran alkua edistäviin tapahtumiin ja palveluihin sekä vastaajan tuntemusta tällaisia palveluita ja tapahtumia tarjoaviin tahoihin. Sivulla kuusi olevat kysymykset 14–18 käsittelivät vastaajan kokemusta tuen tarpeesta uran alkuun. Sivun kuusi kysymyksistä 15–18 olivat avoimia kysymyksiä, joista kolmeen ensimmäiseen vastaaja sai vastata lyhyesti ja viimeiseen kysymykseen vastaajalle annettiin mahdollisuus vastata laajasti. Kyselyn viimeinen sivu käsitteli kohdeorganisaatiota ja sivulla oli lyhyt kuvaus kohdeorganisaatiosta. Sivulla myös kartoitettiin, kuuluuko vastaaja kohdeorganisaatioon ja annettiin mahdollisuus jättää ehdotuksia kohdeorganisaatiolle, miten he voisivat tukea uransa alussa olevia HR-asiantuntijoita. Ehdotuksen jättäminen ei kuitenkaan ollut pakollista, sillä koettiin, että kysymyksestä pakollisen tekeminen vastaajille saattaisi antaa virheellistä tietoa erityisesti, jos vastaaja ei ole koskaan kuullut kohdeorganisaatiosta.

Ennen kuin kyselyyn lähdettiin hakemaan vastauksia kohderyhmältä, käytiin sen sisältö läpi opinnäytetyön toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajien kanssa. Lisäksi kysely, sen ulkoasu sekä kysymysten muotoilu käytiin läpi opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Näiltä saatujen ehdotusten perusteella tehtiin kyselyyn tarvittavat muutokset. Tämän jälkeen kysely vielä testattiin. Testauksen jälkeen kysely resetoitiin, ajastettiin aukeamaan aiemmin mainittuna ajankohtana ja lähetettiin kohderyhmälle.

3.3 Aineiston analyysi

Kyselyn tulokset analysoitiin käyttäen Webropol-ohjelman analysointityökaluja. Tulokset luokiteltiin palkkidiagrammeiksi sekä pinotuiksi palkkidiagrammeiksi käyttäen Webropol-ohjelman perustyökaluja. Tämän lisäksi tuloksista luotiin ristiintaulukointi ikäryhmittäin. Ristiintaulukointi mahdollistaa riippuvuussuhteiden havaitsemisen kahden tai useamman muuttujan välillä (Vilka 2007, 129). Tulosten merkittävyyttä selvitettiin hyödyntämällä Webropol-ohjelman Analytics Professional Statistics -työkalua.

Kyselyn kysymykset kuusi ja seitsemän olivat Likertin-asteikollisia kysymyksiä. Tyypillisesti Likertin-asteikko on 4- tai 5-portainen järjestysasteikko, jossa vastausvaihtoehdot sijoittuvat välille ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” (Heikkilä 2014, 51). Vastaavaa jaottelua käytettiin myös kyselyn kysymyksissä kuusi ja seitsemän. Vastausvaihtoehdoille annettiin seuraavasti arvot 1–5:

- 1 = täysin eri mieltä
- 2 = jokseenkin eri mieltä
- 3 = en eri enkä samaa mieltä
- 4 = jokseenkin samaa mieltä
- 5 = täysin samaa mieltä

Numeerisen jaottelun lisäksi kysymysten kuusi ja seitsemän tuloksia havainnollistettiin prosenttiarvoilla sekä väreillä. Vastauksiin ”täysin eri mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä” valittiin punainen sävy ja vastauksiin ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” valittiin vihreä sävy. Vastausvaihtoehto ”en eri enkä samaa mieltä” jätettiin harmaaksi.

Ristiintaulukoinnissa ikäryhmiä määritettiin kolme. Ikäryhmät määritettiin sen mukaan, kuinka isoja vastaajajoukot olivat. Koska alle 25-vuotiaita vastaajia oli eniten (kuva 6), valittiin tämä yhdeksi ikäryhmäksi. Toiseksi ikäryhmäksi ristiintaulukoinnille valittiin 25–29-vuotiaat, sillä tässäkin ikäryhmässä oli melko suuri vastaajamäärä (kuva 6). Kolmanneksi ikäryhmäksi valittiin kaikki, jotka olivat vastanneet iäkseen 30 vuotta tai enemmän. Neljän ryhmän sijasta päädyttiin kolmeen ryhmään, sillä 35-vuotiaiden tai vanhempien vastaajien määrä olisi ollut omana ryhmänään melko pieni suhteessa muihin vastaajaryhmiin.

Riippumatonta aineistoa voidaan arvioida esimerkiksi Mann-Whitney U -testillä (Taanila 26.9.2020). Aineisto on riippumaton, mikäli otokset on otettu kahdesta eri perusjoukosta (Taanila 25.10.2013). Kyselyn tuloksia analysoitaessa eri perusjoukot määräytyivät vastaajien iän ja sukupuolen mukaan ja olivat täten toisistaan riippumattomia otoksia. Koska arvioitava aineisto oli melko pieni ja arvioitavat väitteet perustuivat vastaajien mielipiteisiin, soveltuu Mann-Whitney U -testi tämän aineiston tulkintaan. Mann-Whitney U -testi soveltuu esimerkiksi T-testiä paremmin pienen aineiston ja mielipideasteikollisen aineiston merkitsevyyden selvittämiseen (Taanila 26.9.2020).

Korrelaatiokertoimella pystytään kuvaamaan kahden eri muuttujan välistä riippuvuutta numeerisesti. Korrelaatiokertoimella saadut tulokset sijoittuvat lukuarvojen -1 ja +1 välille. Muuttujien tilastollinen riippuvuus on sitä vähäisempi, mitä lähemmäs nollaa saatu arvo sijoittuu. (Vilka 2007, 130.) Tilastollinen merkitsevyys saadaan selville laskemalla korrelaation p-arvo. Tutkija päättää mitä merkitsevyytensä tutkimuksessa noudatetaan ennen tutkimustulosten analysointia. P-arvolle tyypillisesti annetut merkitsevyytensä ovat 0,05 (5 %) ja 0,01 (1 %). Jos saatu arvo on alle valitun tason, kuvastaa se muuttujien välistä korrelaatiota eli merkitsevyyttä. (Heikkilä 2014, 184; Taanila 17.4.2019.) Tässä tutkimuksessa valittiin merkitsevyytensä 0,05 (5 %). Tutkimuksessa merkitsevyyttä selvitetiin sukupuolten välillä sekä kolmen eniten vastauksia saaneiden ikäryhmien välillä.

Webropol-ohjelmalla tehdyn luokittelun ja muotoilun jälkeen tulokset siirrettiin Excel-tiedostoon helpottamaan niiden käsittelyä ja tulkintaa. Avoimet kysymykset käytiin läpi ja niistä kirjattiin ylös merkittävimmät yhtäläisyydet. Avoimet kysymykset tulkittiin sanallisesti.

3.4 Kohderyhmä ja vastaajien taustatiedot

Kohderyhmäksi tutkimukselle rajattiin opintojensa lopulla olevat HR-alan opiskelijat sekä uransa alussa olevat HR-asiantuntijat, jotka ovat opiskelleet HR-tehtäviin tai johtamiseen soveltuvan koulutuksen. Alan opiskelijoilla tuli olla suoritettuna vähintään 170 opintopistettä, jotta he soveltuivat kyselyn kohderyhmään. HR-alan asiantuntijoilla sai työkokemusta olla enintään vuosi, jotta he soveltuivat tutkimuksen kohderyhmään.

Kysely lähetettiin suomalaisen ammattikoreakoulun lukukaudelle ilmoittautuneille TRALI ja HELI opintosuunnitelmia noudattaville liiketalouden opiskelijoille, pois lukien vuonna 2023 aloittaneet opiskelijat. Kyselyn vastaanottajiin sisältyy myös muun kuin HR-opintosuunnan valinnoita opiskelijoita sekä opiskelijoita, joilla ei ole vielä kyselyyn vaadittavaa määrää opintopisteitä. Näin toimittiin, jotta kysely tavoitti kaikki HR-opintosuunnan valinneet opiskelijat, jotka kuuluvat kyselyn kohderyhmään.

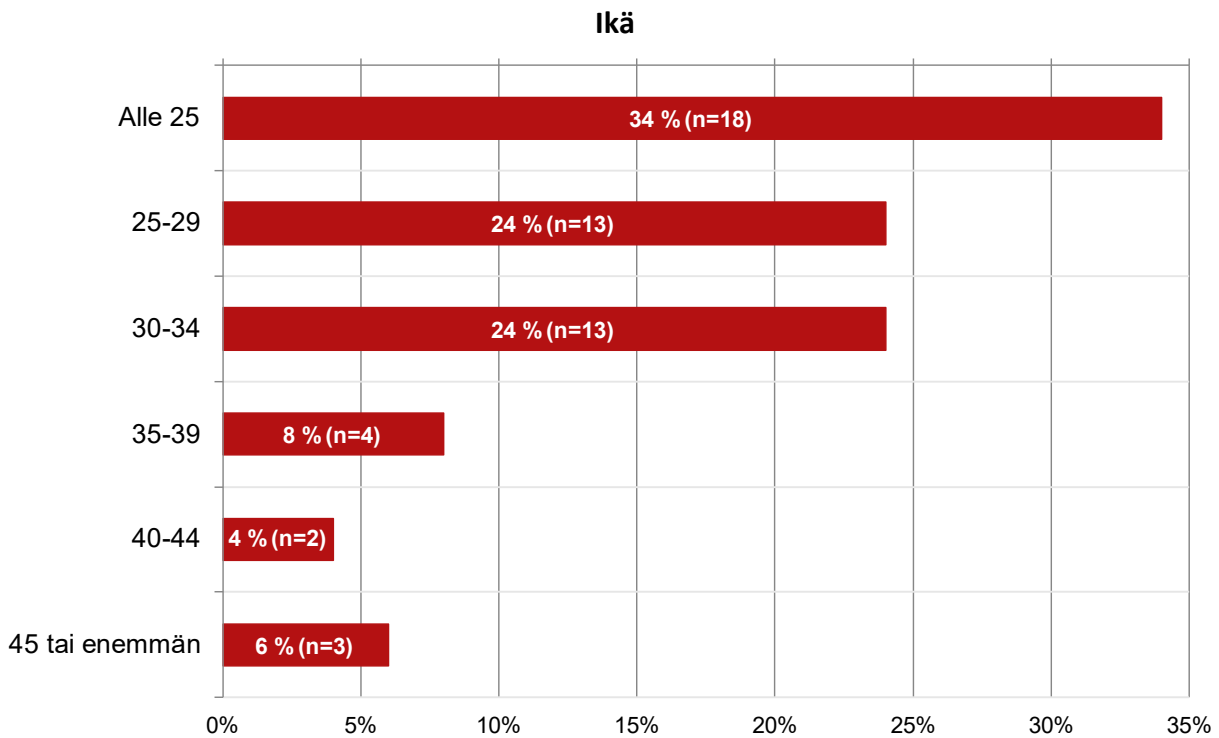
Lisäksi kysely lähetettiin kohdeorganisaation kaikille jäsenille heidän viikoittaisen uutiskirjeensä mukana. Tästä vastaanottajamäärästä vain murto-osa kuului kyselyn kohderyhmään. Määrässä on mukana pidempään kuin vuoden HR-asiantuntijoina työskennelleitä sekä opiskelijajäseniä, joilla ei ole vielä kyselyyn vaadittavaa määrää opintopisteitä.

Koska kyselyn vastaanottajien määrästä ei pystytä määrittämään tarkkaa kohderyhmää, on vastausprosenttia suhteessa kohderyhmään mahdoton laskea. Vastausprosentti kyselyn avanneista voidaan kuitenkin laskea, jolloin saadaan tulokseksi 21,2 %. Kokonaisuudessaan kyselyn avasi 264 henkilöä (taulukko 2). Näistä 264 henkilöstä 80 aloitti vastaamisen, joista 24 jätti vastaamisen kesken. Kyselyyn vastasi lopulta 56 henkilöä (taulukko 2), joista 48 vastaajaa soveltui kyselyn kohderyhmään. Vastaajien kohderyhmään soveltuminen varmistettiin kysymyksillä 1., 2. ja 3. (liite 1). 56 vastaajasta 53 opiskeli tai oli opiskellut HR-tehtäviin tai johtamiseen soveltuvan koulutuksen, joten kolme vastaajaa ei tämän perusteella soveltunut kyselyn kohderyhmään. 53 vastaajasta kolmella oli alle 170 opintopistettä ja kahdella oli työkokemusta alalta enemmän kuin vuosi, joten nämä vastaajat eivät myöskään soveltuneet kyselyn kohderyhmään.

Taulukko 2. Seurantatilasto kyselyyn vastanneista

	Yhteensä	
	(N)	%
Vastattu kyselyyn: Julkinen nettilinkki	56	70
Vastaaminen aloitettu	80	100
Kysely avattu vastaajien toimesta	264	330
Vastausprosentti kyselyn avanneista	21,2	

Vastaajista kolme neljäsosaa oli naisia ja noin neljäsosa vastaajista vastasivat sukupuolekseen mies tai muu. Suurin osa vastaajista (noin 82 %) oli alle 35-vuotiaita (kuva 6). Eniten vastauksia kyselyyn saatiin alle 25-vuotiailta, joita oli kolmasosa koko kyselyn vastaajajoukosta (kuva 6).



Kuva 6. Vastaajien ikäjakauma (n = vastanneiden kokonaismäärä)

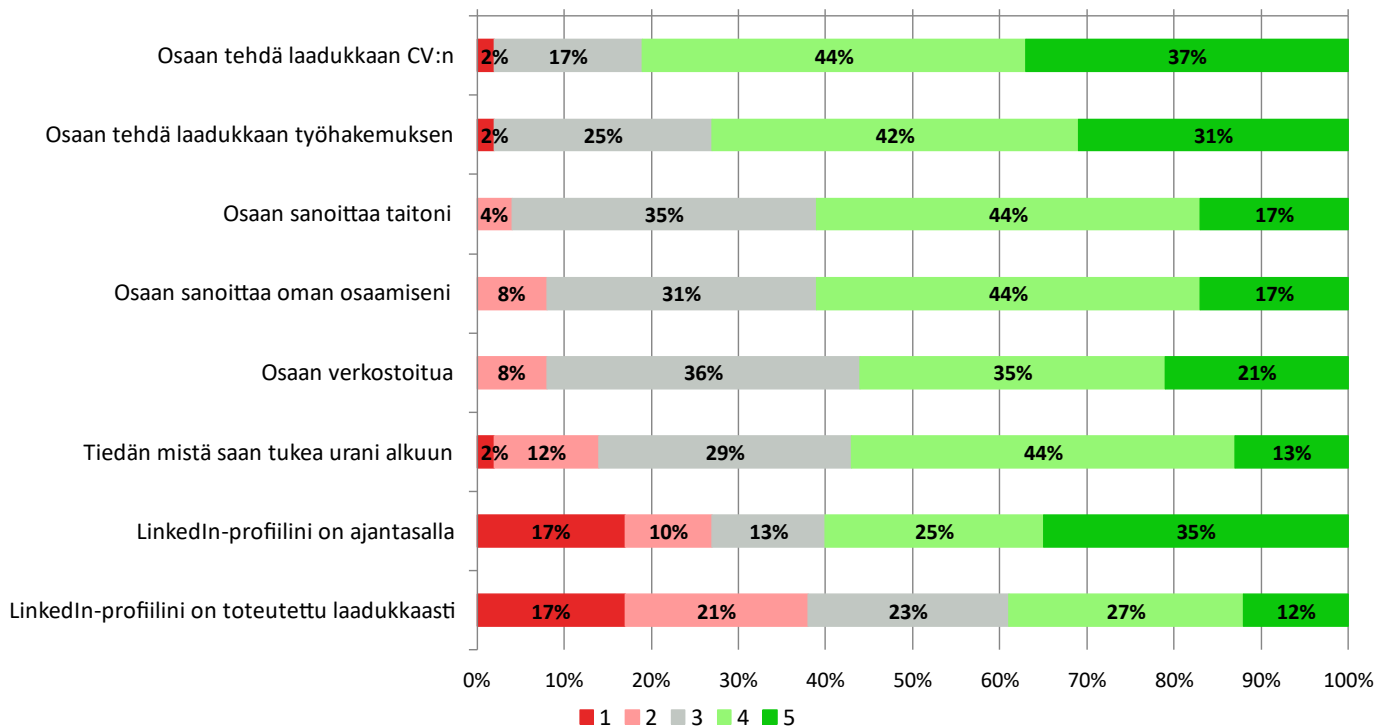
Jokaisesta ikäryhmästä saatiin vastaajia (kuva 6). Suurin osa kyselyyn soveltuvista vastaajista oli opiskelijoita. 48 vastaajasta opiskelijoita oli 42. Loppuista kuudesta vastaajasta kolme etsi työtä itselleen ja 3 oli työssäkäyviä.

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saadut tulokset. Tuloksia analysoidaan tutkimuskysymysten näkökulmasta. Tämän lisäksi tarkastellaan tulosten tilastollista merkitsevyyttä sekä muuttujien välisiä riippuvuuksia.

4.1 Oma osaaminen uran alussa

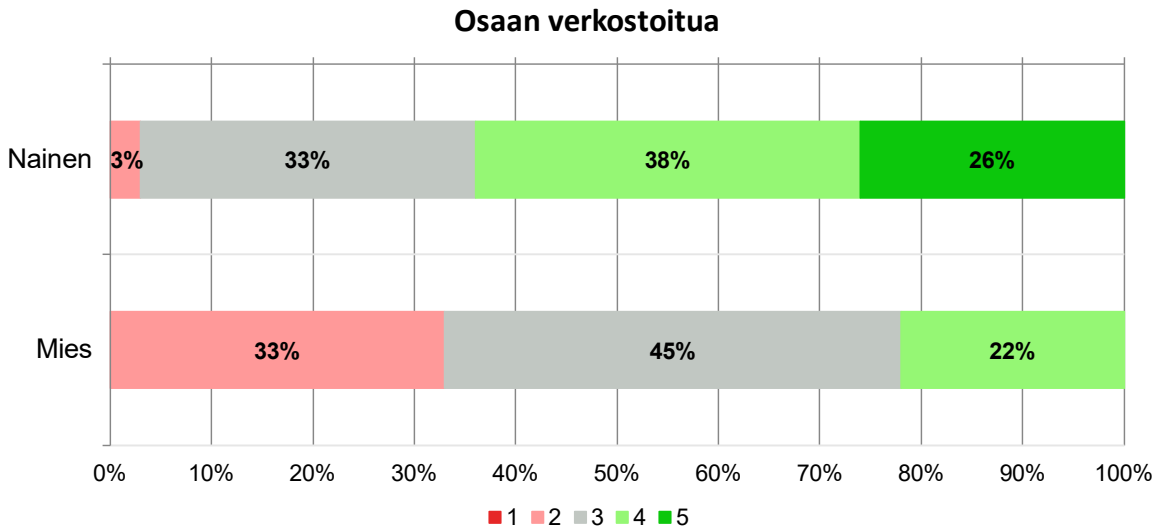
Perustietojen jälkeen vastaajille esitettiin väittämiä ja heitä pyydettiin arvioimaan omaa osaamistaan suhteessa väittämään (kuva 7). Viisiportaisen Likertin-asteikollisen kyselyn arvo 1 tarkoitti täysin eri mieltä ja arvo 5 täysin samaa mieltä. Vastaajista 81 % oli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että he osaavat tehdä laadukkaan CV:n. Myös vastaavasti 73 % vastaajista koki osaavansa tehdä laadukkaan työhakemuksen. Hieman yli puolet (61 %) vastaajista koki osaavansa sanoittaa taitonsa ja oman osaamisensa. Lisäksi hieman yli puolet (56 %) vastaajista koki osaavansa verkostoitua. Vastaajista 57 % koki tietävänsä jokseenkin tai täysin mistä saa tukea uran alkuun.



Kuva 7. Vastaajien oman osaamisen arviointi

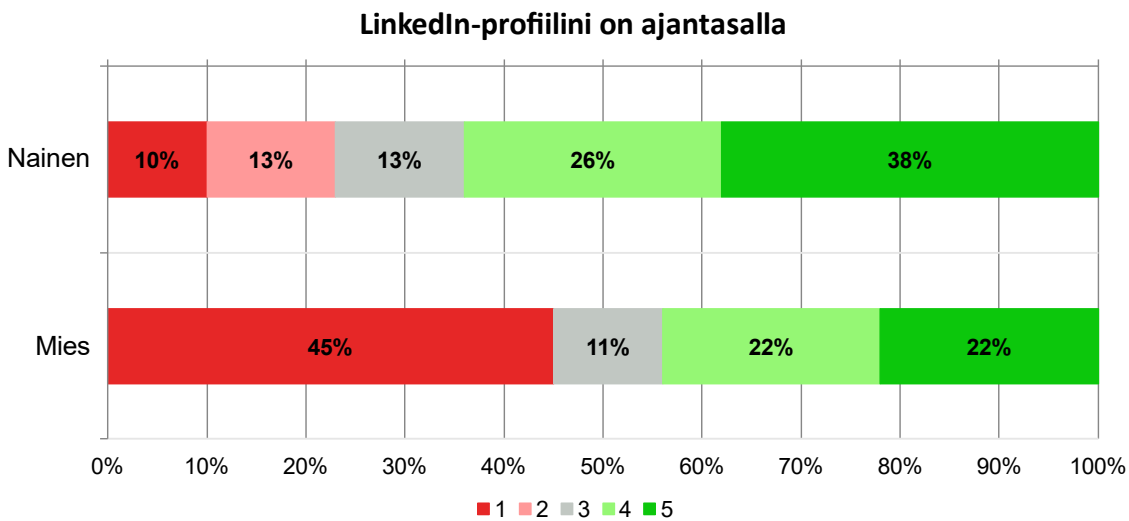
LinkedIn-profiilin laatua koskevat kysymykset saivat selkeästi eniten eriäviä kokemuksia väittämiin nähden (kuva 7). Vaikka 60 % vastaajista koki LinkedIn-profiilinsa olevan ajan tasalla, koki 27 % eli noin neljäsosa vastaajista, etteivät heidän profiilinsa olleet ajan tasalla. Hieman alle 40 %

vastaajista koki olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että heidän LinkedIn-profiilinsa oli toteutettu laadukkaasti. Vain 39 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän LinkedIn-profiilinsa oli toteutettu laadukkaasti.



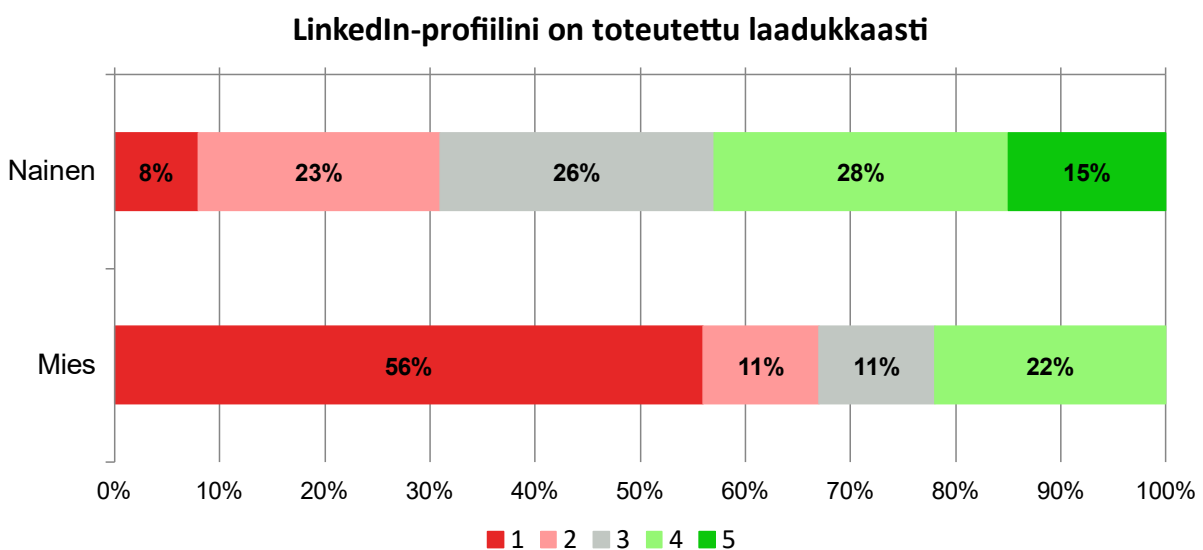
Kuva 8. "Osaan verkostoitua" sukupuolittain ristiintaulukoituna

Kysymyksen kuusi vastauksista otettiin ristiintaulukoimalla tarkasteluun sukupuolten väliset erot. Naisvastaajista vain 3 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän "Osaan verkostoitua" kanssa, kun taas miesvastaajista jopa kolmasosa (33 %) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa (kuva 8). Yksikään nais- tai miesvastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Naisvastaajista yli puolet (64 %) oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että he osaavat verkostoitua. Miesvastaajista vain 22 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että he osaavat verkostoitua. Yksikään miesvastaaja ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuva 9. "LinkedIn-profilini on ajan tasalla" sukupuolittain ristiintaulukoituna

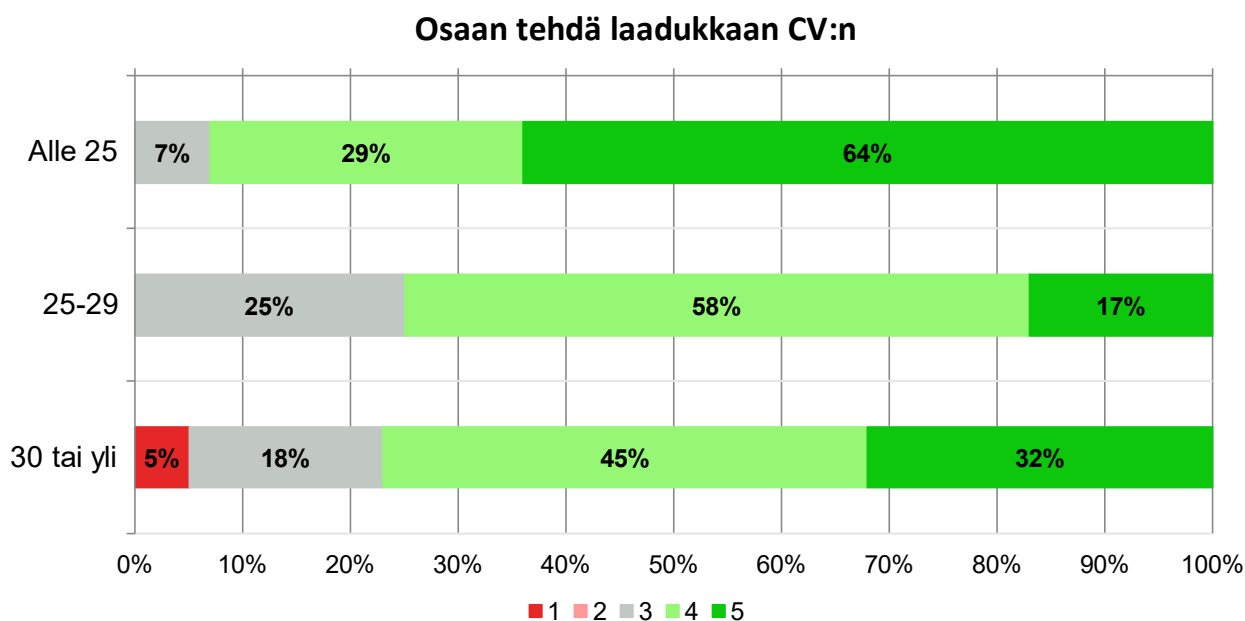
Kaikista kyselyn kysymyksen kuusi väittämistä LinkedIn-profiilia koskevat väittämät saivat eniten vastauksia jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kysyttäessä LinkedIn-profiilin ajantasaisuudesta vastaajat, jotka olivat valinneet sukupuolekseen nainen, kokivat LinkedIn-profiilinsa olevan ajantasaisempia kuin vastaajat, jotka olivat valinneet sukupuolekseen mies (kuva 9). Miesvastaajista hieman alle puolet (45 %) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän "LinkedIn-profiilini on ajantasalla" kanssa, kun taas naisvastaajista vain 10 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Naisvastaajista yli puolet (64 %) oli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän LinkedIn-profiilinsa olivat ajan tasalla. Miesvastaajista 44 % oli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän LinkedIn-profiilinsa olivat ajan tasalla.



Kuva 10. "LinkedIn-profiilini on toteutettu laadukkaasti" sukupuolittain ristiintaulukoituna

LinkedIn-profiilin ajantasaisuuden lisäksi yli puolet (56 %) miesvastaajista oli täysin eri mieltä väitteen ”LinkedIn-profiilini on toteutettu laadukkaasti” kanssa (kuva 10). Naisvastaajista vain 8 % koki olevansa täysin eri mieltä, että heidän LinkedIn-profiilinsa on toteutettu laadukkaasta. Naisvastaajista 23 % ja miesvastaajista 11 % oli jokseenkin eri mieltä LinkedIn-profiilinsa laadukkaasta toteutuksesta. Miesvastaajista yksikään ei kokenut olevansa täysin samaan mieltä väitteen kanssa. Naisvastaajista 15 % koki LinkedIn-profiilinsa olevan laadukkaasti toteutettu ja 28 % koki sen olevan jokseenkin laadukkaasti toteutettu.

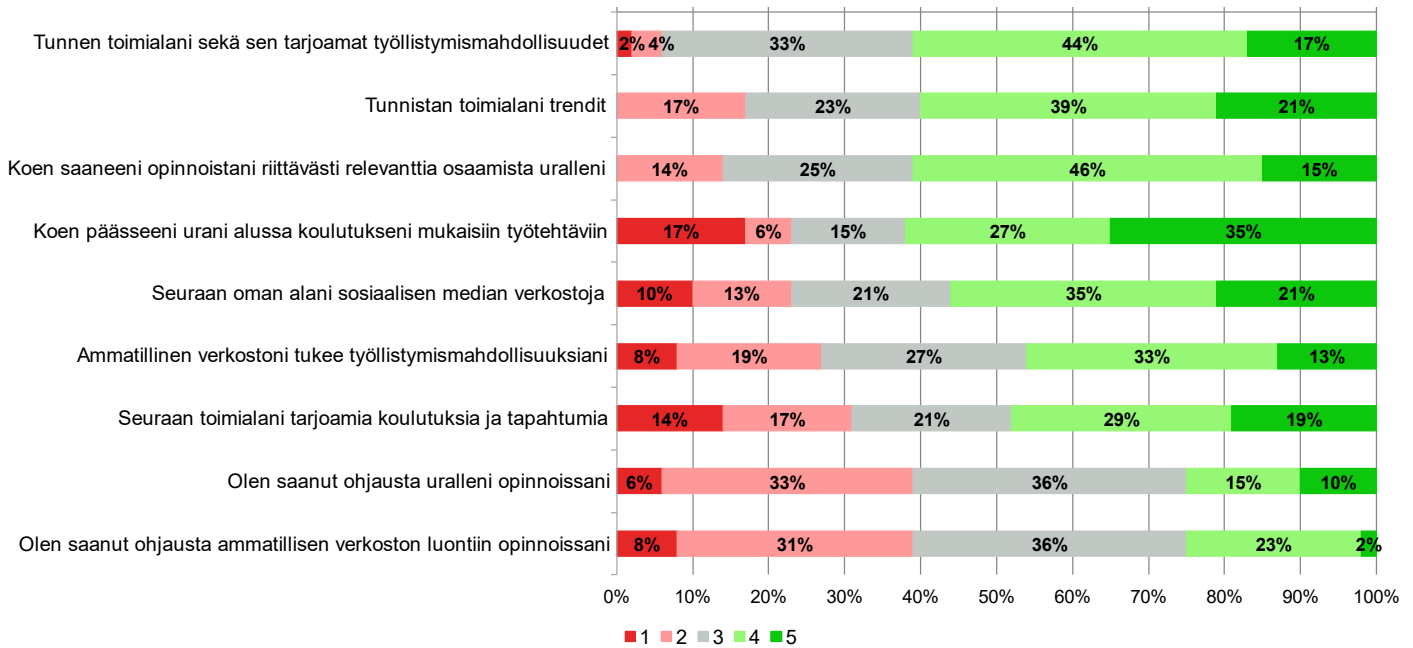
Ristiintaulukoitaessa tuloksia ikäryhmittäin olivat tulokset melko tasavertaisia. Alle 25-vuotiaista vastaajista noin kaksi kolmasosaa (64 %) koki osaavansa tehdä laadukkaan CV:n ja 29 % prosenttia koki osaavansa tehdä jokseenkin laadukkaan CV:n (kuva 11). Puolestaan 25–29-vuotiaista vain 17 % ja 30-vuotiaista tai vanhemmista 32 % koki osaavansa tehdä laadukkaan CV:n. 30-vuotiaista tai vanhemmista 5 % koki olevansa täysin eri mieltä väittämän ”Osaan tehdä laadukkaan CV:n” kanssa. Vain tästä ikäryhmästä tuli vastauksia väitteeseen, jotka olivat täysin eri mieltä.



Kuva 11. ”Osaan tehdä laadukkaan CV:n” ikäryhmittäin ristiintaulukoituna

Kysymyksessä seitsemän pyydettiin vastaajia arvioimaan oman uransa kehitystä teemaan liittyvien väittämien avulla (kuva 12). Yli puolet (61 %) vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä toimialansa tuntemuksesta ja sen tarjoamista työllistymismahdollisuuksista. Lisäksi 60 % vastaajista koki tuntevansa toimialansa trendit jokseenkin tai täysin. Vastaajista 61 % koki olevansa jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän ”Koen saaneeni opinnoistani riittävästi relevanttia osaamista uralleni” kanssa. Samaan aikaan hieman alle neljännes (17 %) kyselyn vastaajista koki, ettei ollut päässyt uransa alussa koulutuksensa mukaisiin työtehtäviin.

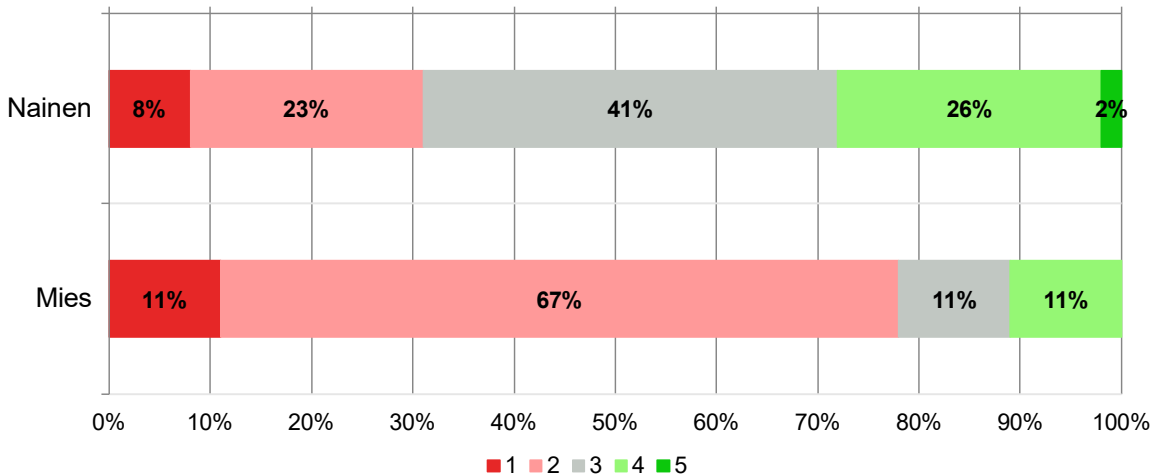
Hieman yli puolet (56 %) vastaajista koki seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja jokseenkin tai täysin.



Kuva 12. Vastaajan oman urakehityksen arviointi

Vastaajista 56 % koki ammatillisen verkostonsa tukevan työllistymismahdollisuuksiaan jokseenkin tai täysin (kuva 12). Samaan aikaan kuitenkin hieman yli neljännes (27 %) vastasi olevansa väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Hieman alle puolet vastaajista (48 %) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä väitteen ”Seuraan oman toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia” kanssa. Vastaajista jopa kolmasosa (31 %) oli väitteestä jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kyselyn vastaajista 39 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämien ”Olen saanut ohjausta uralleni opinnoissani” sekä ”Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani” kanssa.

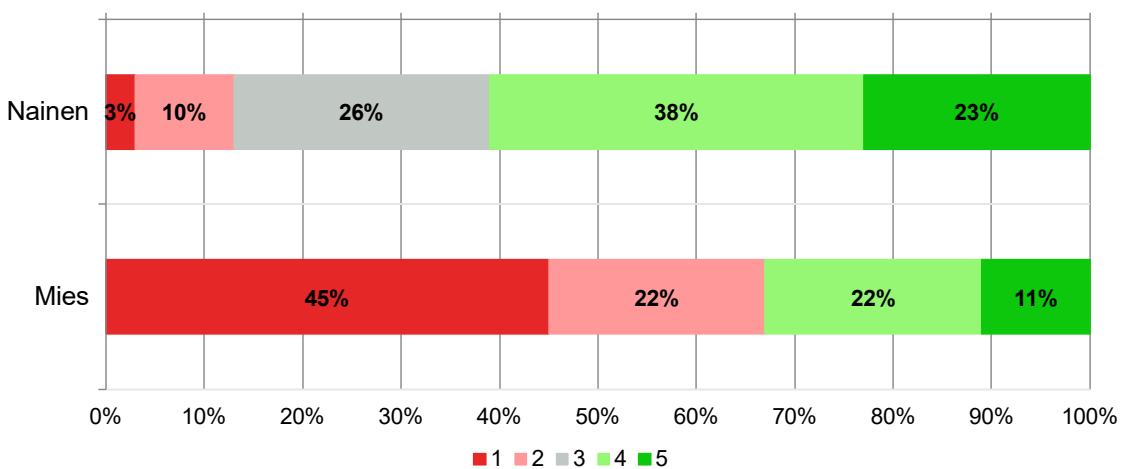
Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani



Kuva 13. ”Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani” sukupuolittain ristiintaulukoituna

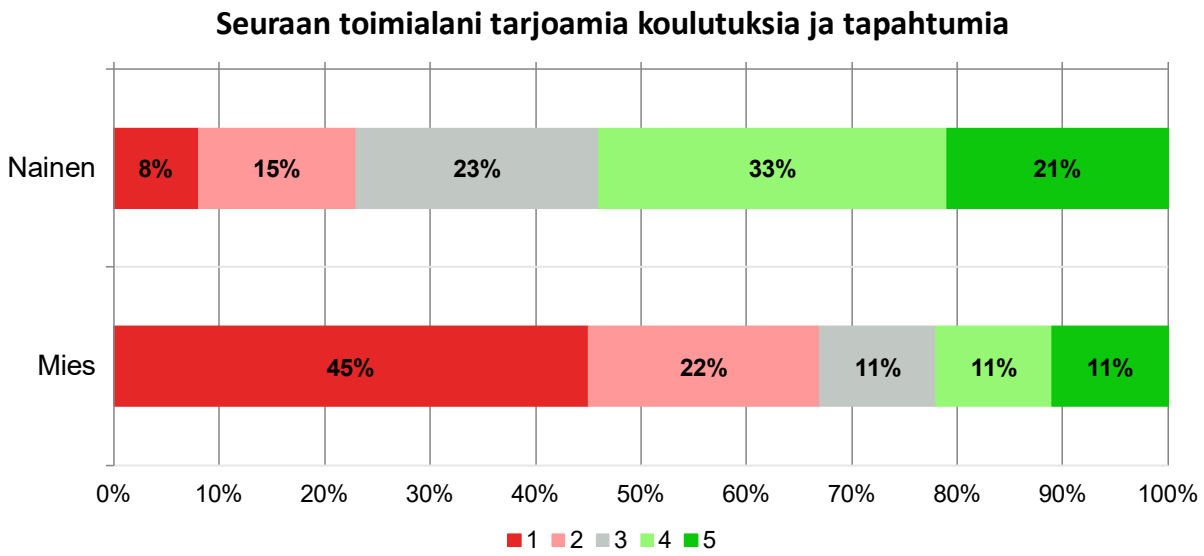
Vertaillen naisvastaajien ja miesvastaajien vastauksia väittämään ”Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani” oli huomattavissa, että noin kolmasosa (31 %) naisvastaajista koki, ettei ollut saanut opinnoissaan ohjausta lähes ollenkaan tai ollenkaan ammatillisen verkostonsa luontiin (kuva 13). Miesvastaajien keskuudessa kolme neljäsosaa (78 %) oli joko jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän ”Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani” kanssa. Naisvastaajista noin neljäsosa (28 %) koki saaneensa opinnoissaan ohjausta ammatillisen verkostonsa luontiin jokseenkin tai täysin. Noin 41 % naisvastaajista kuitenkin vastasi, ettei ole eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa. Miesvastaajista yksikään ei kokenut olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja



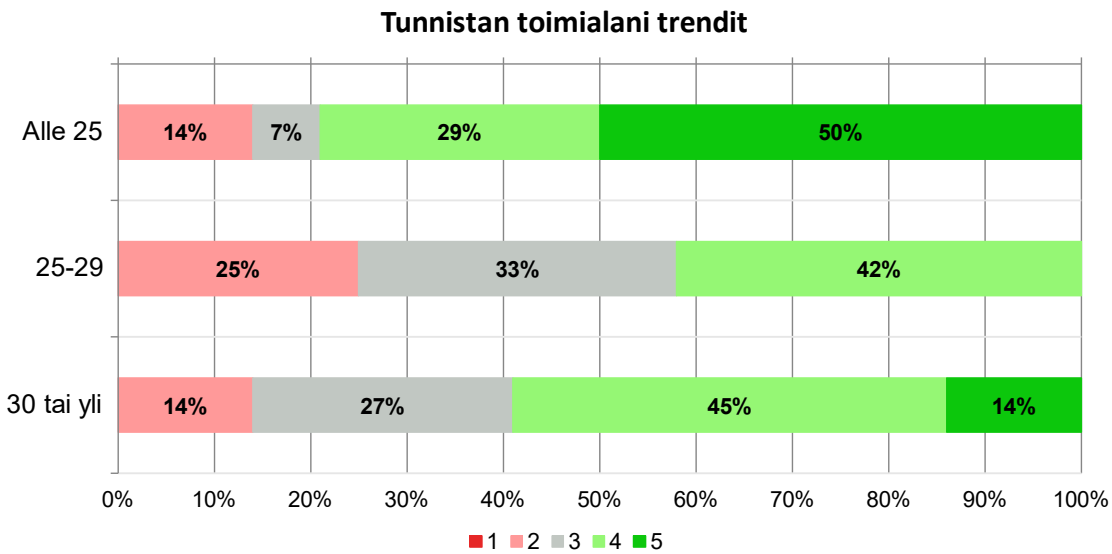
Kuva 14. ”Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja” sukupuolittain ristiintaulukoituna

Naisvastaajista vain 3 % vastasi olevansa täysin eri mieltä ja 15 % jokseenkin eri mieltä väittämän ”Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja” kanssa (kuva 14). Miesvastaajista hieman alle puolet (45 %) vastasivat olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 22 % jokseenkin eri mieltä. Naisvastaajista puolestaan 54 % vastasi seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja joko jokseenkin tai täysin. Miesvastaajista vain 22 % vastasi seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja joko jokseenkin tai täysin.



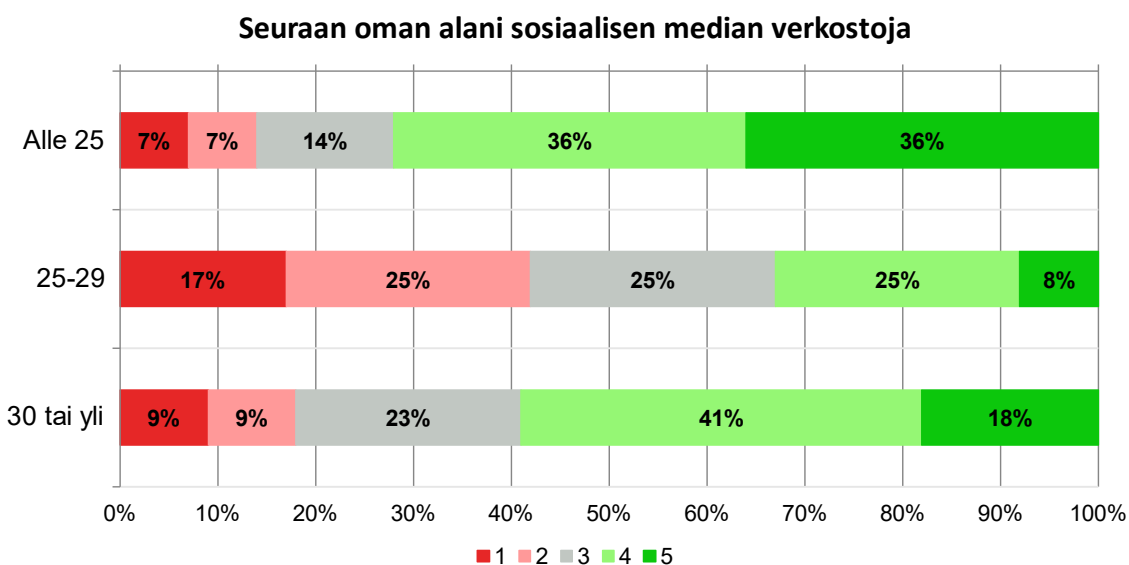
Kuva 15. ”Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia” sukupuolittain ristiintaulukoituna

Hieman yli puolet (54 %) kyselyn naisvastaajista vastasi seuraavansa jokseenkin tai täysin toimialansa tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia (kuva 15). Miesvastaajilla sama luku oli noin 22 %. Puolestaan noin 67 % miesvastaajista vastasi väittämään ”Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia” olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Naisvastaajien keskuudessa vastaavasti noin neljäsosa (23 %) vastasi väittämään ”Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia” olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Naiset kokivat siis seuraavansa toimialansa tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia suhteessa enemmän kuin miehet.



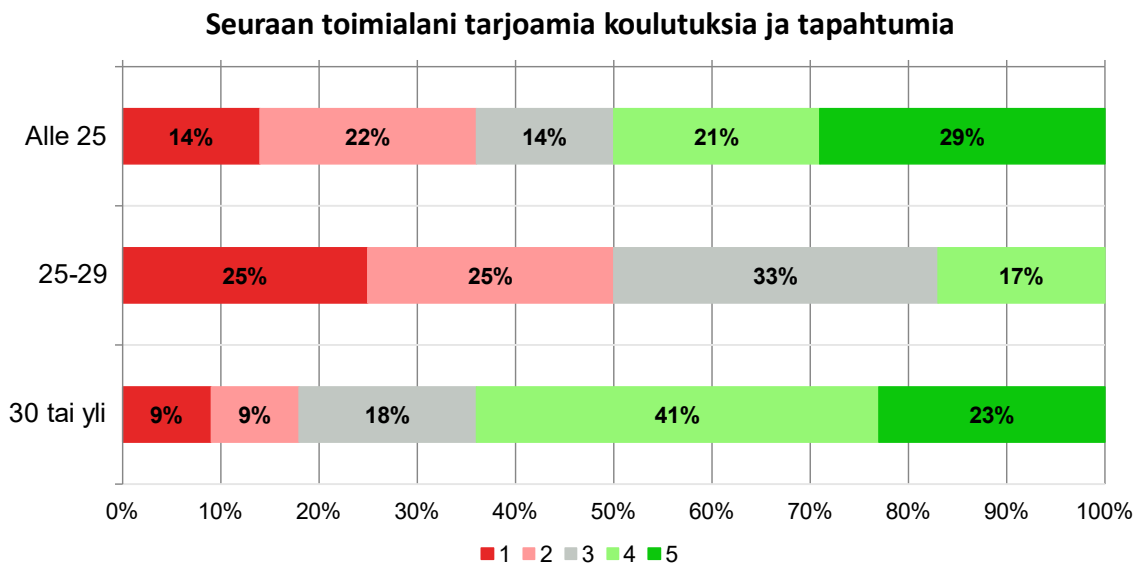
Kuva 16. ”Tunnistan toimialani trendit” ikäryhmittäin ristiintaulukoituna

Yksikään ikäryhmä ei ollut täysin eri mieltä väittämän ”Tunnistan toimialani trendit” kanssa (kuva 16). Puolet (50 %) alle 25-vuotiaista vastaajista koki tunnistavansa toimialansa trendit ja 29 % heistä koki tunnistavansa toimialansa trendit jokseenkin hyvin. 25–29-vuotiaista vastaajista yksikään ei kokenut täysin tunnistavansa toimialansa trendejä, mutta heistä 42 % koki jokseenkin tunnistavansa toimialansa trendit. 30-vuotiaista tai vanhemmista vastaajista 14 % koki tunnistavansa toimialansa trendit ja 45 % koki tunnistavansa jokseenkin hyvin toimialansa trendit. Kolmesta ikäryhmästä 25–29-vuotiaat arvioivat toimialansa trendi tuntemuksen heikoiten. Heistä neljännes (25 %) koki olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän ”Tunnistan toimialani trendit” kanssa. Alle 25-vuotiaiden ja 30-vuotiaiden tai vanhempien vastaajien keskuudessa vastaava luku oli 14 %.



Kuva 17. ” Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja” ikäryhmittäin ristiintaulukoituna

Alle 25-vuotiaista 72 % koki seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja hyvin tai jokseenkin hyvin (kuva 17). 25–29-vuotiaista vain noin kolmasosa (33 %) koki seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja hyvin tai jokseenkin hyvin. 30-vuotiaiden ja sitä vanhempien keskuudessa sama luku oli 59 %. Ikäryhmistä alle 25-vuotiaat kokivat seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja parhaiten. Heistä vain 7 % ei kokenut seuraavansa alansa sosiaalisen verkostoja ollenkaan. 30-vuotiaiden ja vanhempien keskuudessa 9 % vastaajista ei kokenut seuraavansa alansa sosiaalisen median verkostoja ja 25–29-vuotiaista jopa 17 % ei kokenut seuraavansa alansa sosiaalisen median verkostoja.



Kuva 18. "Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia" ikäryhmittäin ristiintaulukoituna

Kaikista ikäryhmistä 30-vuotiaat tai sitä vanhemmat kokivat seuraavansa toimialansa koulutuksia ja tapahtumia enemmän verrattaessa muihin ikäryhmiin (kuva 18). Heistä 64 % koki seuraavansa toimialansa koulutuksia ja tapahtumia joko hyvin tai jokseenkin hyvin. 25–29-vuotiaista vain 17 % koki seuraavansa toimialansa tapahtumia ja koulutuksia jokseenkin hyvin, mutta yksikään ei ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Alle 25-vuotiaista puolet (50 %) koki seuraavansa toimialansa koulutuksia ja tapahtumia hyvin tai jokseenkin hyvin. Jopa neljäsosa (25 %) 25–29-vuotiaista ei kokenut seuraavansa toimialansa tarjoamia koulutuksia tai tapahtumia. Alle 25-vuotiaista 14 % ja 30-vuotiaista sekä sitä vanhemmista 9 % ei kokenut seuraavansa toimialansa tarjoamia koulutuksia tai tapahtumia.

Kyselyn kysymysten kuusi ja seitsemän tuloksista tutkittiin myös tulosten merkitsevyyttä vastaajien sukupuolten välillä (liite 6). Koska sukupuolekseen valitsi vaihtoehdon "muu" vain yksi vastaaja, jätettiin tämä ryhmä vähäisen vastaajamääränsä vuoksi pois vertailusta. Kysymyksen kuusi väittämistä merkitseviä eroja havaittiin naisten ja miesten välillä väittämässä "Osaan verkostoitua"

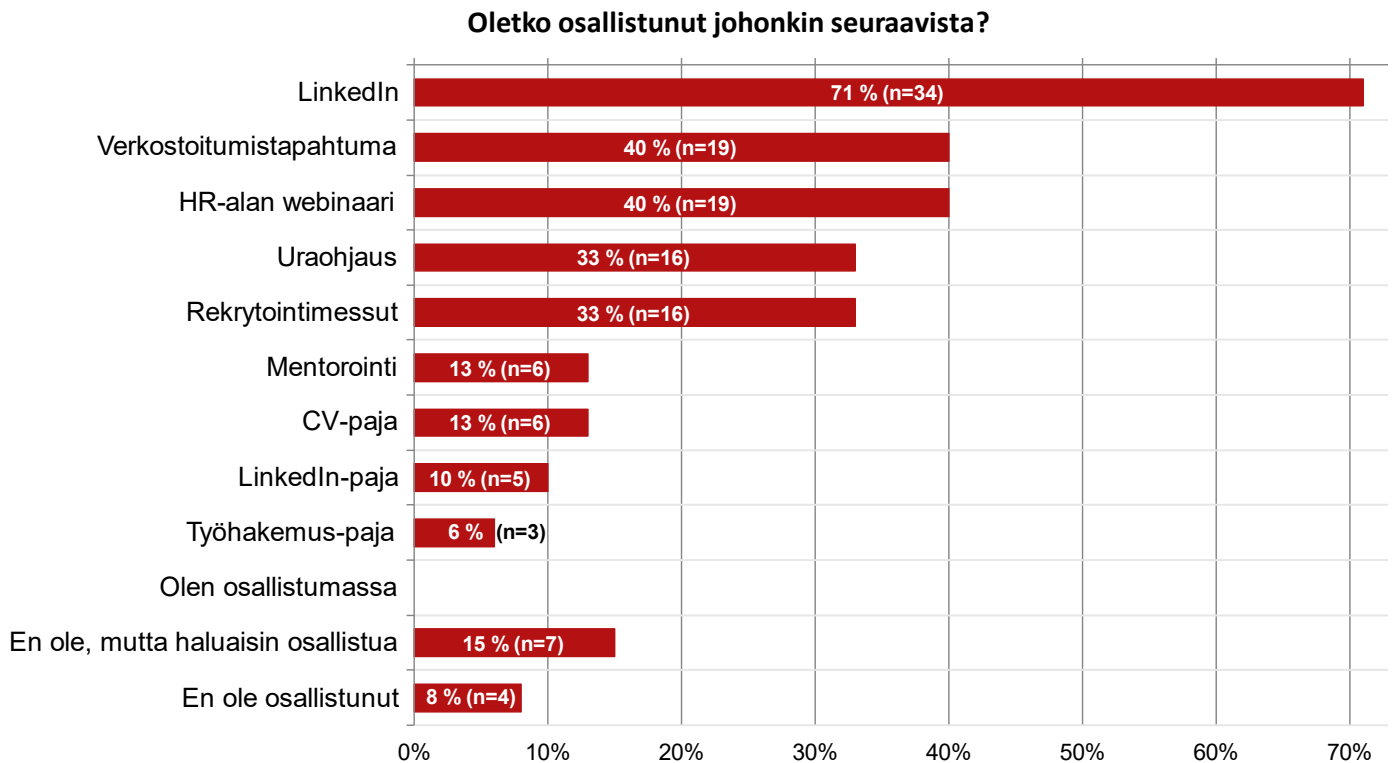
($p=0,004$) ja ”LinkedIn-profiilini on toteutettu laadukkaasti” ($p=0,015$). Naiset arvioivat oman osaamisensa väittämien kohdalla merkitsevästi paremmaksi kuin miehet.

Kysymyksen seitsemän väittämistä merkitseviä eroja havaittiin naisten ja miesten välillä väittämissä ”Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani” ($p=0,034$), ”Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja” ($p=0,018$) ja ”Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia” ($p=0,021$) (liite 6). Miehet kokivat saaneensa ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissaan merkitsevästi vähemmän kuin naiset. Naisvastaajat kokivat seuraavansa oman alansa sosiaalisen median verkostoja sekä toimialansa tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia merkitsevästi enemmän kuin miesvastaajat.

Kysymysten kuusi ja seitsemän merkitsevyyttä tutkittiin sukupuolen lisäksi ikäryhmittäin (liite 7). Kysymyksen kuusi väittämään ”Osaan tehdä laadukkaan CV:n” ($p=0,020$) tuli merkitsevä tulos alle 25-vuotiaiden ja 25–29-vuotiaiden välille. Alle 25-vuotiaat arvioivat taitonsa tehdä laadukas CV merkitsevästi paremmiksi kuin 25–29-vuotiaat. Muut kysymyksen kuusi väittämät ja ikäryhmät eivät tuottaneet merkitseviä tuloksia. Kysymyksessä seitsemän merkitseviä tuloksia alle 25-vuotiaiden ja 25–29-vuotiaiden välille saivat väittämät ”Tunnistan toimialani trendit” ($p=0,013$) sekä ”Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja” ($p=0,045$). Lisäksi väittäjä ”Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia” ($p=0,008$) sai merkitsevän tuloksen 25–29-vuotiaiden ja 30–34-vuotiaiden välille.

4.2 Palveluiden ja palveluntarjoajien tuntemus

Vastaajilta kysyttiin heidän osallistumisestaan erilaisiin uraa kehittäviin tilaisuuksiin ja toimiin (kuva 19). Vastaajille annettiin mahdollisuus valita kaikki ne vaihtoehdot, jotka pitivät paikkansa heidän kohdallaan. Suurin osa vastaajista oli osallistunut edes johonkin uraansa kehittävään toimintaan. 48 vastaajasta vain neljä kertoi ettei ollut osallistunut mihinkään uraa kehittävään toimeen. Lähes kolme neljäsosaa (71 %) vastaajista kertoi kuuluvansa LinkedIniin. Verkostoitumis-tapahtumiin ja HR-alan webinaareihin oli osallistunut hieman alle puolet (40 %) vastaajista. Kolmasosa (33 %) vastaajista oli osallistunut uraohjaukseen ja rekrytointimessuille. Vastaajista vain 13 % oli osallistunut mentorointiin. Sama määrä vastaajia (13 %) oli osallistunut CV-pajaan. 48 vastaajasta vain viisi oli osallistunut LinkedIn-pajaan ja vain kolme työhakemuspajaan. Yksikään vastaaja ei ollut kyselyn toteutushetkellä osallistumassa mihinkään uraa kehittävään tilaisuuteen tai toimintaan, mutta 15 % vastaajista kuitenkin oli halukkaita osallistumaan.

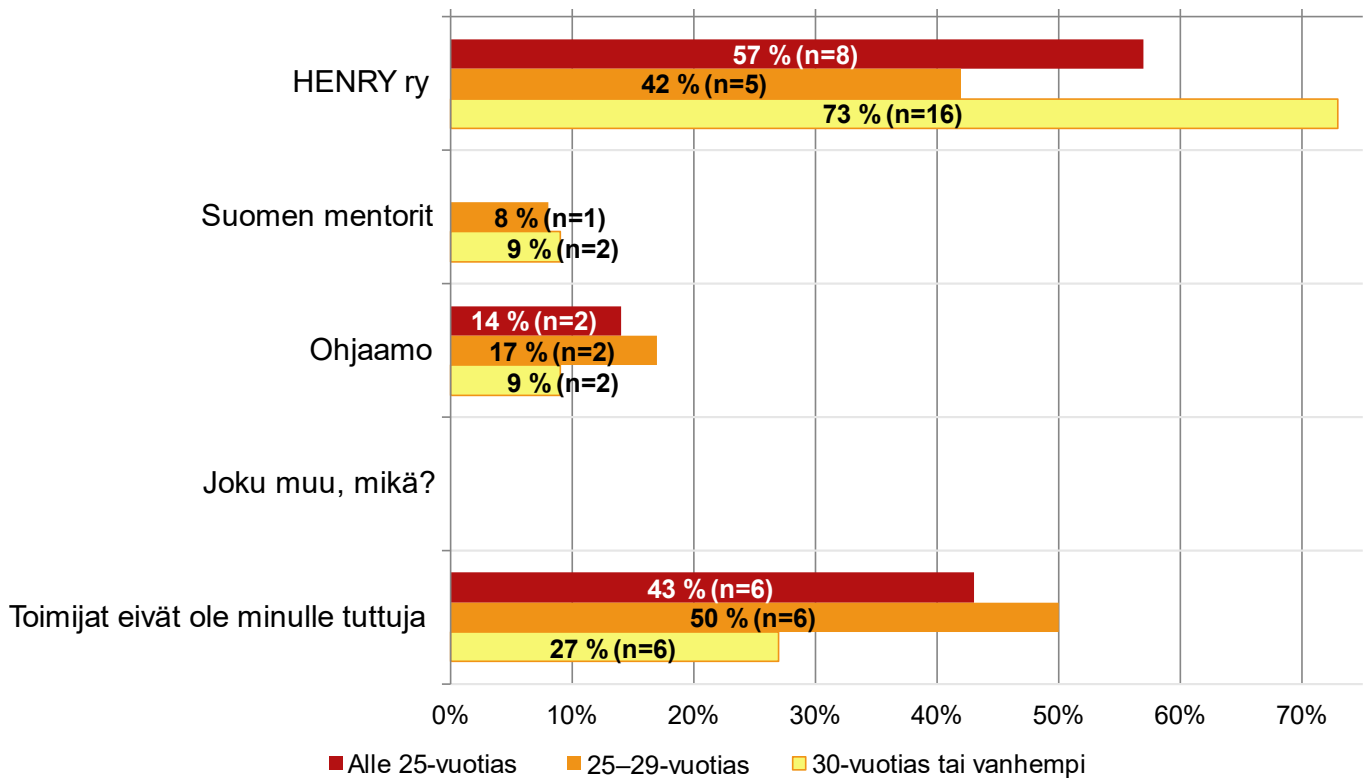


Kuva 19. Vastaajien osallistuminen erilaisiin tilaisuuksiin

Kysymyksellä kymmenen (liite 1) tiedusteltiin vastaajilta ovatko uran alkua tukevat toimijat heille entuudestaan tuttuja. Kysymykseen sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Vastaajista 60 % tunsi kohdeorganisaation entuudestaan. Vain kolme vastaajaa (6 %) tiesi Suomen mentorit. Ohjaamo oli tuttu 13 % vastaajista. Noin kolmasosa (38 %) kyselyyn vastanneista ei ollut kuullut yhdestäkään kyselyssä mainitusta toimijasta. Yksikään vastaajista ei nimennyt näiden toimijoiden lisäksi muita palveluntarjoajia.

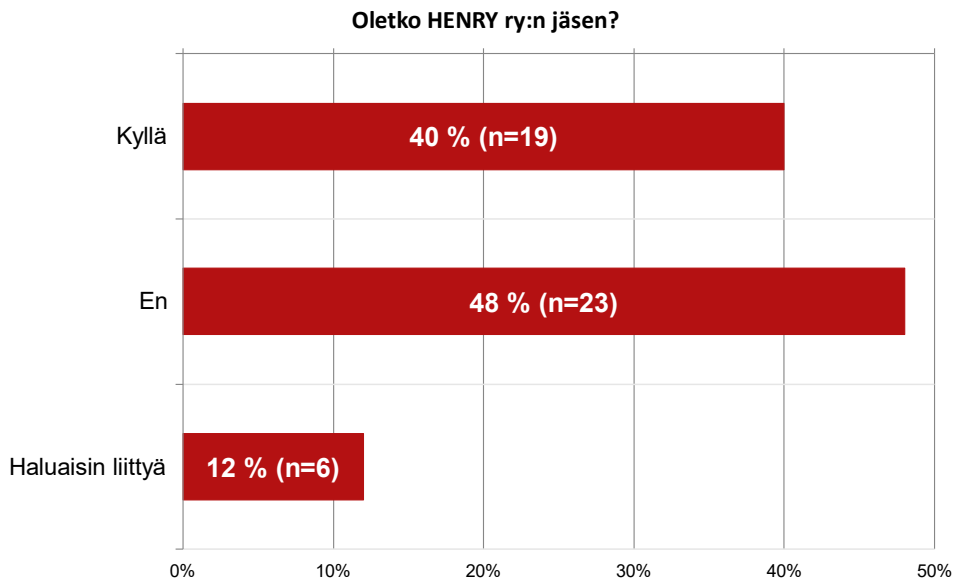
Kokonaisuudessaan 60 % vastaajista tunsi kohdeorganisaation, 6 % tunsi Suomen mentorit ja 13 % tunsi Ohjaamon. Vastaajista 38 % ei tuntenut yhtäkään kolmesta palveluntarjoajasta. Ristiintaulukoimalla palveluntarjoajat vastaajien ikäryhmien kanssa saatiin selville, että kohdeorganisaatio oli tunnetumpi 30-vuotiaiden tai sitä vanhempien vastaajien keskuudessa, heistä 73 % tunsi kohdeorganisaation (kuva 20). Alle 25-vuotiaista vastaajista 57 % tunsi kohdeorganisaation ja hieman alle puolet (42 %) 25–29-vuotiaista vastaajista tunsi kohdeorganisaation. Alle 25-vuotiaat vastaajat tunsivat kohdeorganisaation siis hieman paremmin kuin 25–29-vuotiaat. Suomen mentorit olivat tunnettu toimija vain harvalle vastaajista. Alle 25-vuotiaista vastaajista kukaan ei vastannut tuntevansa Suomen mentoreita entuudestaan. Ohjaamo oli hieman tunnetumpi palveluntarjoajana verrattuna Suomen mentoreihin, mutta kumpikaan ei ollut lähellekään yhtä tunnettu kuin kohdeorganisaatio vastaajien keskuudessa.

Ovatko toimijat sinulle entuudestaan tuttuja?



Kuva 20. Vastaajien tuntemus uralle tukea tarjoavista toimijoista ristiintaulukoituna iän kanssa

Vastaajille annettiin mahdollisuus myös arvioida kuinka hyvin palveluntarjoajat ottavat uransa alussa olevan huomioon, jos vastaajat vastasivat tuntevansa palveluntarjoajan. Valitessaan jonkin toimijan, vastaajille avautui liukukytkin asteikolla 1–5. Kytkimen arvot tarkoittivat 1 = ei ota lainkaan huomioon, ..., 5 = ottaa huomioon erinomaisesti. Laskettaessa vastauksen keskiarvon kohdeorganisaatio sai tulokseksi 3,3, Suomen mentorit saivat tulokseksi 3 ja Ohjaamo sai tulokseksi 3,7. Näissä tuloksissa tulee kuitenkin huomioida muiden toimijoiden kuin kohdeorganisaation vähäinen tunnettavuus, eivätkä tulokset ole siksi keskenään vertailukelpoisia.

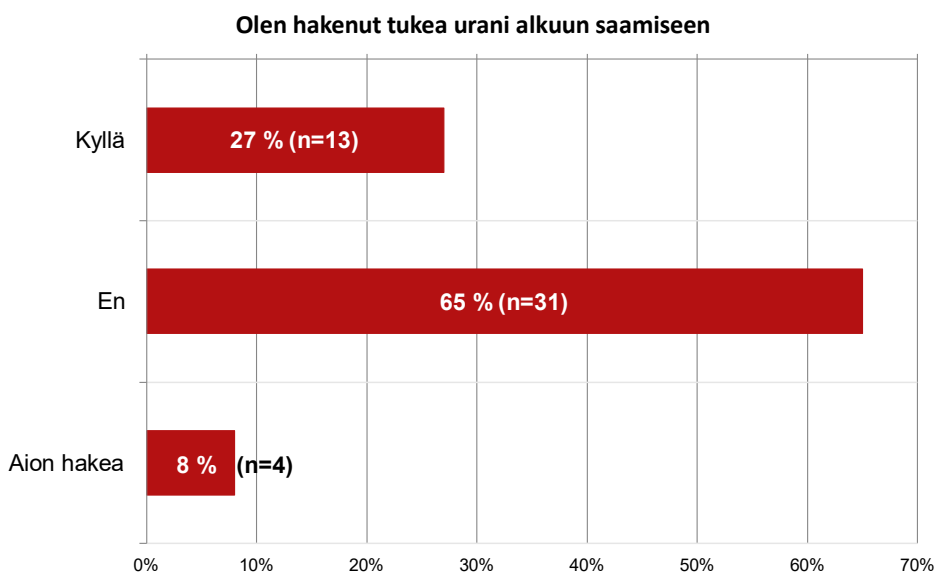


Kuva 21. Kohdeorganisaation jäsenten määrä vastaajista

Vastaajista 19 (40 %) kertoi olevansa kohdeorganisaation jäsen (kuva 21). Hieman yli puolet (60 %) vastasi, ettei ole kohdeorganisaation jäsen. Näistä kuitenkin 6 vastasi haluavansa liittyä kohdeorganisaation jäseneksi.

4.3 Vastaajien tarpeet uran alkuun

Kyselyn vastanneista vain hieman yli neljäsosa (27 %) oli hakenut tukea uransa alkuun saamiseen (kuva 22). Vastaajista 65 % vastasi, ettei ollut hakenut tukea uransa alkuun saamiseen. Vain 8 % vastaajista eli neljä vastaajaa vastasi aikovansa hakea apua uransa alkuun saamiseen.



Kuva 22. Vastaajien tuen haku uran alkuun

Kysymyksen 14 vastauksen (kuva 22) perusteella vastaajille esitettiin jatkokysymyksinä ” Mistä olet hakenut tukea urasi alkuun saamiseen?”, ”Mikset ole hakenut tukea urasi alkuun saamiseen?” tai ”Mistä aiot hakea tukea urasi alkuun saamiseen?”. Kysymykseen 14 ”kyllä” vastanneet kertoivat hakeneensa tukea uravalmennuksesta, korkeakoulunsa uraohjauksesta, verkostoiltaan ja ammatti-liitostaan (liite 3). Vain yksi vastaaja kertoi hakeneensa tukea mentorista ja coachingista. Vastaajat, jotka eivät olleet hakeneet apua uransa alkuun saamiseen, eivät kokeneet tarvetta tuelle uransa alkuun (liite 4). Osa vastaajista kertoi päässeensä omin avuin haluamalleen urapolulle, esimerkiksi harjoittelun jatkona, eivätkä siksi tarvinneet tukea uran alkuun saamiseen. Lisäksi muutamat vastaajat eivät kokeneet tuen hakua vielä ajankohtaiseksi tai eivät tieneet mistä lähteä hakemaan tukea. Neljä vastaajaa kertoi aikovansa hakea tukea uransa alkuun saamiseen. Yksi kertoi aikovansa hankkia mentori, kaksi kertoi tutustuvansa aiheeseen sen ollessa ajankohtaisempi ja neljäs kertoi aikovansa tukeutua työelämäverkostoonsa.

Kysymyksellä 18 (liite 1) kysyttiin vastaajilta, millaista tukea he toivoivat saavansa uransa alkuun. Vastauksista (liite 5) nousi esiin selkeitä teemoja. Vastauksista nousi kolme toistuvaa teemaa: mentorointi ja ohjaus, verkostoituminen sekä työpaikkojen ja harjoittelupaikkojen saaminen. Mentoroinnissa ja ohjauksessa toivottiin erityisesti niiden helpompaa saatavuutta. Vastaajat toivoivat myös konkreettisempaa ohjausta siitä, millaisia erilaisia vaihtoehtoja henkilöstöhallinnon ala heille mahdollistaa ja miten näitä mahdollisuuksia voi tavoitella. Toiveena oli mentori, jonka suuntaan voisi kääntyä myös yksinkertaisilta ja arkisilta tuntuvien HR aiheiden tiimoilta. Eräs vastaaja totesi, että ”Uutena alalle tulevana on vielä tunne, ettei edes osaa välttämättä kysyä spesifejä kysymyksiä, vaan kaipaa melko yleistason tietoa.”.

Useat vastaajat kaipasivat matalan kynnyksen verkostoitumistapahtumia erityisesti opintojensa loppulle ja aivan uransa alkuun. Verkostoitumistapahtumilta toivottiin helppoa saavutettavuutta ja mahdollisuutta tavata sekä vertaisiaan että kokeneempia kollegoita ja päästä sparrailemaan alasta. Vastaajat toivoivat myös apua työpaikkojen ja harjoittelupaikkojen löytämisessä ja saamisessa. Lisäksi tietämys siitä, millaisia työpaikkoja on realistista hakea ja millainen palkkataso on odotettavissa, olivat työpaikkoihin liittyviä aiheita, joista vastaajat kaipasivat lisää tietoa.

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä annettiin vastaajille mahdollisuus antaa ehdotuksia kohdeorganisaatiolta toivomastaan tuesta. Kohdeorganisaatiolta toivottiin enemmän verkostoitumistilaisuuksia, jotka on suunnattu nimenomaan uransa alussa oleville HR-asiantuntijoille. Verkostoitumistilaisuuksien lisäksi toivottiin alustaa tai yhteisöä, jossa voi sparrailla kollegoiden kanssa ja kysyä apua arkisiltakin tuntuviin HR-haasteisiin. Lisäksi apua toivottiin esimerkiksi CV:n ja työhakemuksen luomiseen. Kohdeorganisaatiolta toivottiin myös tukea yleisesti työnhakuun sekä opintoihin liittyvän harjoittelun hakuun. Eräs vastaaja ehdotti konkreettisia rekrytointiohjelmia.

5 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön johtopäätökset ja kehitysehdotukset. Lisäksi esitellään jatkotutkimusehdotukset sekä pohditaan työn luotettavuutta. Lopuksi arvioidaan opinnäytetyön prosessia ja omaa oppimista.

5.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset kohdeorganisaatiolle

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta päätutkimuskysymyksen vastaukseksi, että uran alussa oleva HR-asiantuntija tarvitsee erityisesti tukea verkostoitumiseen, työnhakuun ja hakijanäkyvyyden luomiseen. Tämän lisäksi he kaipaavat mahdollisuuksia mentorointiin, uraohjaukseen ja vertaistukeen. Nämä aiheet toistuivat myös uran alun haasteissa, uran alkua tukevissa taidoissa ja toimissa sekä uran alkuun tarjolla olevassa tuessa. Näihin tarpeisiin tukea tarjoavat kaikki HR-asiantuntijan uran alussa kohtaamat henkilöt, kuten opettajat, uraohjaajat, mentorit ja työnantajat (Penttinen ym. 2013, 885–888). Tarpeiden tunnistaminen jää uran alussa olevan HR-asiantuntijan itsensä vastuulle. Esimerkiksi opinnoissa voidaan kuitenkin tarjota ohjausta, jonka pohjalta uran alussa oleva HR-asiantuntija voi tunnistaa itselleen sopivat tuen tarpeet ja muodot (Penttinen ym. 2013, 885–888).

Vastavalmistuneen työllistymismahdollisuuksiin saattaa vaikuttaa vääristynyt tai puutteellinen käsitys työmarkkinoista (Jackson & Tomlinson 2020, 438; Dhakal ym. 2018, 112–113). Lisäksi omien ammatillisten ja sosiaalisten taitojen virheellinen tai puutteellinen arviointi voi tuottaa haasteita uran alkuun (Tuononen ym. 2019, 583–593). Tutkimuksessa vastaajat nostivat esiin vastaavanlaisia haasteita. Ensimmäiseen alakysymykseen vastauksena voidaan tutkimuksen perusteella todeta, että haasteita uran alussa aiheuttavat puutteelliset verkostoitumistaidot, LinkedIn-profiiliin ja CV:n riittämätön sisältö sekä puutteellinen ohjaus verkoston ja uran luontiin opinnoissa. Lisäksi haasteita aiheuttavat oman toimialan sosiaalisen median verkostojen, koulutusten ja tapahtumien puutteellinen seuraaminen sekä toimialan trendien riittämätön ymmärrys. Osa vastaajista myös kertoi, ettei tiedä mistä hakea tukea uran alkuun. Jacksonin & Tomlinsonin (2020, 440) mukaan esimerkiksi korkeakoulujen järjestämien uratapahtumien aikataulut saattavat olla este opiskelijan tapahtumaan osallistumiselle. Lisäksi ensimmäistä työtään hakiessa opiskelija saattaa sortua viivyttelyyn, vaikka tiedostaa, ettei se paranna hänen asemaansa työmarkkinoilla (Renn ym. 2014, 423–431). Haasteet saattavat aiheutua siis ulkoisten tai sisäisten tekijöiden seurauksena. Joihinkin haasteisiin uran alussa oleva HR-asiantuntija voi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Toiset haasteet puolestaan ovat hänestä riippumattomia.

Verkostoitumisen merkitys urakehityksessä on viime vuosina lisääntynyt, sen on havaittu vaikuttavan positiivisesti uraan sekä tarjoavan vertaistukea (Ansmann ym. 2014, 133; De Vos ym. 2009,

763–746). Myös opintojen aikana tehdyllä urasuunnittelulla on havaittu olevan positiivinen vaikutus esimerkiksi ensimmäisen työpaikan ja sen tasokkuuden varmistamisessa (Renn ym. 2014, 430). Nämä teemat olivat havaittavissa myös tutkimustuloksissa ja toiseen alakysymykseen vastauksena voidaan todeta, että HR-asiantuntijan uran alkua tukevat vertaistuki, verkostot ja verkostoituminen, mentorointi sekä uraohjaus. Tutkimuksessa havaittiin miesten arvioivan verkostoitumistaitonsa sekä LinkedIn-profiilinsa laadun ja ajantasaisuuden naisia heikommiksi. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että HR-asiantuntijana toimivat miehet voisivat hyötyä tuesta näillä osa-alueilla naisia enemmän. Lopullinen tiedon hankinta ja toimintaan ryhtyminen on kuitenkin uran alussa olevan HR-asiantuntijan omalla vastuulla. Proaktiivinen käyttäytyminen uran alussa toimiikin lähtökohtana uramenestykselle (De Vos ym. 2009, 774; Valls ym. 2020, 1).

Uraohjaus auttaa työmarkkinan hahmottamista ja omien vahvuuksien sekä kiinnostuksen kohteiden tunnistamista suhteessa työmarkkinaan (Pitan & Atiku 2017, 1–2). Mentorin tuella on havaittu olevan positiivinen vaikutus opiskelijan urasuunnitteluun. Lisäksi mentoroinnin on havaittu lisäävän opiskelijan ammattitaidon tunnetta. (Renn ym. 2014, 422–430.) Tutkimuksen perusteella voidaan kolmanteen alakysymykseen vastauksena todeta uran alun haasteiden tueksi olevan tarjolla mentorointia, verkostoja, vertaistukea sekä uraohjausta ja -valmennusta, jota tarjoavat niin oppilaitokset kuin yksityisetkin palveluntarjoajat. Tutkimuksessa naiset arvioivat saaneensa opinnoissaan enemmän ohjausta ammatillisen verkostonsa luontiin kuin miehet. Lisäksi naiset arvioivat seuraavansa alansa sosiaalisen median verkostoja sekä koulutuksia ja tapahtumia miehiä paremmin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tuen lisääminen opinnoissa verkoston luontiin sekä sosiaalisen median, tapahtumien ja koulutusten parempi saavutettavuus voisi hyödyttää HR-asiantuntijaksi koulutautuvia miehiä jopa enemmän kuin naisia.

Tuen antaminen ja saaminen ovat kuitenkin usein sidoksissa siihen kokeeko uran alussa oleva HR-asiantuntija tarvetta tuelle ja hakeeko hän tukea. Penttisen ym. (2013, 887–888) mukaan proaktiivisuuden merkityksen ymmärtämiseen uran alussa voidaan antaa tukea ja tietoa esimerkiksi korkeakouluopinnoissa. Ohjauksen kautta opiskelija saa käsityksen siitä, minkälaisia päätöksiä hänen pitäisi tehdä opinnoissaan edetäkseen haluamaansa urapolkuun (Penttinen ym. 2013, 887–888).

Tutkimustulosten pohjalta uran alussa olevat HR-asiantuntijat kaipaavat vertaisverkostoja sekä edullisempia mahdollisuuksia osallistua kohdeorganisaation tarjoamaan toimintaan. Eräs kyselyn vastaaja toivoi kohdeorganisaatiolta vertaistukiverkostoa saadakseen apua ”ihan arkisiin HR-tilanteisiin”. Ehdottaisin kohdeorganisaatiolle uransa alussa olevien HR-asiantuntijoiden kysymyksille ja vertaistuelle kohdennettuja ”Työnohjaus ja Coaching” -verkoston ”HR-sparri” -tilaisuuksia. Kohdeorganisaation Työnohjaus ja coaching -verkosto järjestää ”HR-sparri” -tilaisuuksia, joissa HR-

asiantuntijat pääsevät keskustelemaan keskenään kunkin kerran teemasta (HENRY 2016g). Toinen vastaaja toivoi kohdeorganisaatiolta alhaisempaa jäsenmaksuvaihtoehtoa, joka ei ole sidottu opiskelijastatukseen. Kaikki vastavalmistuneet eivät työllisty heti opintojensa päätyttyä. Tähän voi olla monia henkilökohtaisia, työmarkkinoista johtuvia tai yhteiskunnallisia syitä. Muun muassa taantumana on todettu vaikuttavan epäedullisesti vastavalmistuneen työllistymiseen ja palkkatasoon (Li & Toll 2021, 41–49). Alhaisemman jäsenmaksun avulla esimerkiksi HR-asiantuntija, joka ei ole onnistunut työllistymään heti opintojensa päätteeksi, pääsisi hyödyntämään kohdeorganisaation palveluita, kuten lisäkoulutustautumaan, verkostoitumaan tai yleisesti saamaan tietoa alan trendeistä ja suhdanteista.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Olenaisia jatkotutkimusehdotuksia syntyi opinnäytetyöprosessin aikana kaksi. Tutkimuksessa selvisi, että alle 30-vuotiaiden vastaajien keskuudessa kohdeorganisaatio oli heikommin tunnettu kuin 30-vuotiaiden tai sitä vanhempien keskuudessa. Kaikista vastaajista hieman yli puolet (60 %) tunsi kohdeorganisaation ja hieman alle puolet (40 %) oli kohdeorganisaation jäseniä. Ensimmäinen jatkotutkimusehdotus onkin tutkia kohdeorganisaation saavutettavuutta ja viestintää. Päättökysymys voisi olla: ”Kuinka hyvin kohdeorganisaation viestintä saavuttaa sidosryhmät?”. Tutkimuksen voisi toteuttaa kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kohderyhmänä voisivat olla HR-asiantuntijat, jotka eivät ole kohdeorganisaation jäseniä, sekä HR-asiantuntijat, jotka ovat kohdeorganisaation jäseniä.

Kyselyn alussa voisi tiedustella onko vastaaja kohdeorganisaation jäsen vai ei. Vastauksen perusteella vastaajalle esitettäisiin kohdeorganisaation viestintään ja saavutettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Ei-jäseniltä voisi esimerkiksi kysyä ovatko he kuulleet kohdeorganisaatiosta ja olisivatko he kiinnostuneita liittymään kohdeorganisaation jäseniksi. Jäseniltä puolestaan voisi kysyä mitä kautta he kuulivat kohdeorganisaatiosta ja miten he päätyivät jäseniksi. Teemoina kyselyssä molemmille vastaajajoukoille voisivat olla kohdeorganisaation viestintäkanavien tuntemus, viestinnän selkeys ja ymmärrettävyys sekä viestinnän aktiivisuus ja saavutettavuus. Kysymysten asettelu riippuisi vastaajan jäsenyydestä kohdeorganisaatioon. Kyselyn viimeisessä kysymyksessä voitaisiin vastaajille antaa mahdollisuus avoimeen palautteeseen. Kyselyn voisi julkaista eri kanavissa kuten kohdeorganisaation uutiskirjeessä ja LinkedIn sivuilla. Kyselyn tuloksissa voisi vertailla jäsenien ja ei-jäsenten vastauksia ja vastauksista voisi etsiä toistuvia teemoja. Tulosten perusteella voisi tarvittaessa tehdä kehitysehdotuksia viestinnän ja saavutettavuuden parantamiseen.

Tutkimuksen avoimissa vastauksissa toistui tarve saada lisää tietoa, millaisia ura- ja työllistymismahdollisuuksia vastavalmistuneilla HR-asiantuntijoilla on. Toinen jatkotutkimusehdotus onkin tutkia vastavalmistuneen HR-asiantuntijan työllistymismahdollisuuksia. Päättökysymys voisi

olla: "Millaisia työllistymismahdollisuuksia on vastavalmistuneella HR-asiantuntijalla?". Alakysymyksiä voisivat olla esimerkiksi: "Mitkä ovat keskeisimmät taidot, jotka edistävät vastavalmistuneen HR-asiantuntijan työllistymistä?", "Millaisiin erilaisiin rooleihin vastavalmistuneet voivat työllistyä?" sekä "Mitkä tekijät vaikuttavat eniten vastavalmistuneen HR-asiantuntijan työllistymismahdollisuuksiin?". Tutkimuksen voisi toteuttaa kvalitatiivisena tutkimuksena käyttäen puolistrukturoituja teemahaastatteluita, jotka mahdollistavat tulosten vertailun antaen kuitenkin mahdollisuuden syvällisempään keskusteluun. Teemahaastatteluiden kohderyhmät voisivat olla HR-asiantuntijaksi opiskelevat, HR-asiantuntijana työskentelevät sekä työnantajan edustajat. Haastateltavat HR-asiantuntijat ja työnantajan edustajat voisi valita eri toimialoilta, jotta saataisiin laajempi näkemys erilaisista mahdollisuuksista.

Haastattelukysymysten teemoja voisivat olla esimerkiksi taidot, odotukset, työnhaku ja koulutuksen vastaavuus. Teemojen kysymykset voisi asetella vastaajaryhmille sopiviksi, kuitenkin huomioiden vastausten vertailukelpoisuuden. Tutkimustuloksista voisi vertailla vastaajaryhmien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia, kuten mitkä taidot koettiin tärkeinä, millaisia odotuksia eri ryhmillä on vastavalmistuneille, näkemys erilaisista vastavalmistuneelle sopivista HR-asiantuntija rooleista sekä koulutuksen vastaavuus suhteessa työmarkkinan vaatimukseen. Jos tuloksissa nousisi esiin esimerkiksi tiedon tai taitojen puute, voisi tehdä kehitysehdotuksen opetuksen lisäämisestä tarvittavien aiheiden tiimoilta.

5.3 Luotettavuuspohdinta

Tutkimuksen validiteetti tai pätevyys tarkoittaa sitä, mittaako tutkimus todella sitä, mitä sillä on tarkoitus selvittää. Jotta tutkimus olisi pätevä, sen tulee olla hyvin suunniteltu, tutkimuksen tavoitteiden tulee olla selkeästi asetettu ja tiedonkeruun tulee olla tarkkaan harkittu. Kyselytutkimuksessa kysymysten laatu on keskeistä: niiden tulee olla selkeästi ymmärrettäviä ja kattaa koko tutkimuksen aihealue. Tarkasti määritelty kohderyhmä auttaa saamaan luotettavia tuloksia, ja korkea vastausprosentti lisää tulosten uskottavuutta. (Heikkilä 2014, 27.)

Ennen varsinaiseen opinnäytetyöprosessiin ryhtymistä, luotiin prosessista alustava suunnitelma. Suunnitelma tarkentui prosessin edetessä. Päättökysymyksen tueksi luotiin kolme alakysymystä, joilla tarkennettiin tutkittavaa aihetta. Alakysymykset tarkentuivat tietoperustaa kirjoitettaessa ja näin varmistettiin, että ne kattavat koko päätökyskysymyksen aihealueen. Näillä toimilla lisättiin opinnäytetyön validiteettia.

Kohderyhmän huolellisella määrittämisellä ja rajaamisella varmistettiin vastaajien kuuluminen kohderyhmään. Varsinaista kohderyhmän kokoa oli mahdotonta tietää etukäteen, joten vastausprosentti laskettiin kyselyn avanneista suhteessa kyselyn loppuun vastanneisiin. Ennen kyselyn

lähettämistä kohderyhmälle, arvioitiin kohdeorganisaation edustajan kanssa kyselyn vastaajien määräksi 50–60 vastaajaa. Kyselyyn loppuun vastanneita oli lopulta 48, joten vastaajien määrä oli melko lähelle alkuperäistä olettaa, vaikka jäikin melko pieneksi.

Opintojensa lopulla ja uransa alussa olevat HR-asiantuntijat kuuluvat joissain määrin samaan demografiseen ryhmään. Opinnäytetyön kyselyssä olisi voinut kuitenkin enemmän huomioida jo alalla työskenteleviä HR-asiantuntijoita, jotka ovat vielä uransa alussa. Esimerkiksi tutkimuksen kysymyksen 18 ”Millaista tukea toivoisit saavasi uran alkuun?” sijaan olisi voinut kysyä ”Millaista tukea toivoisit tai olisit toivonut saavasi uran alkuun?”. Tämän seurauksena opinnäytetyön validiteetti heikkeni.

Reliabiliteetti tai luotettavuus kertoo tulosten tarkkuudesta. Reliabiliteetti esimerkiksi näkyy tutkimustulosten analysoinnissa, analysointiin tulee käyttää vain sellaisia menetelmiä, jotka tutkija hallitsee. Käyttämällä hallitsemiaan menetelmiä, tutkija varmistaa tutkimustulosten korrektiin tulkinnan sekä eettisen käsittelyn. Reliabiliteetti on myös tutkimustulosten oikein ja eettisesti keräämistä ja käsittelyä, tutkijan tulee olla tarkka ja kriittinen koko tutkimuksen ajan, eikä hän saa antaa omien näkemystensä vaikuttaa tulosten tulkintaan. Tutkimuksen luotettavuus varmistetaan valitsemalla kohderyhmä, joka edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Pieni otoskoko voi johtaa epäluotettaviin ja satunnaisiin tuloksiin, joka heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetti voidaan todentaa tutkimuksen toistettavuudella eli, jos tutkimus toistettaisiin, olisiko tutkimustulokset samat vai eroaisivatko ne aiemmista. Tutkimustulosten pysyessä samanlaisina on tutkimus reliabeli. (Heikkilä 2014, 28, 169–178.)

Kyselyn eettisyys varmistettiin kysymysten muotoilulla, esimerkiksi vastaajien sukupuolta kysyttäessä annettiin vastausvaihtoehdot nainen, mies, muu ja en halua sanoa. Jos vastaaja ei kuulunut kohderyhmään, kerrottiin se hänelle jo kyselyn alussa rajaavien kysymysten yhteydessä ja kiitettiin mielenkiinnosta kyselyä kohtaan. Lisäksi vastaajat vastasivat opinnäytetyön kyselyyn anonyymisti, eikä heiltä kerätty mitään sellaista tietoa, jonka avulla pystyisi identifioimaan vastaajat vastauksista, kuten sähköpostiosoitteita tai muita henkilötietoja. Näin varmistettiin kyselyn vastaajien anonymiteetti ja sekä eettinen kohtelu. Kyselystä saatuja vastauksia käsiteltiin ja säilytettiin vain yhdellä laiteella näin varmistaen tulosten luotettava ja eettinen käsittely. Tulokset analysoitiin vain Webropol-ohjelmalla eli niitä ei viety ohjelmasta ulkopuoliseen järjestelmään analysoitavaksi, joka rajaa mahdollisuutta tietojen leviämiseen ulkopuolisille tahoille.

Laajempi vastaajamäärä olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuus heikkeni vastaanottajaryhmän rajaamisen vaikeuden vuoksi ja tämän seurauksena vastaajaryhmän kokoa ei pystytty varmuudella toteamaan. Noin kolme neljäsosaa (70 %) kyselyyn vastaamisen aloittaneista vastasi kyselyyn (taulukko 2). Melko vähäisestä vastaajamäärästä huolimatta vastauksista

oli havaittavissa merkitsevyksiä, joka lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Vastauksista oli lisäksi havaittavissa yhtäläisyyksiä. Toisaalta suljettujen ja avointen kysymysten vastauksissa oli havaittavissa ristiriitaisuuksia. Suljetuissa vastauksissa vastaajat vastasivat tunteviensa toimialansa ja sen tarjoamat työllistymismahdollisuudet, mutta avoimissa vastauksissa toivottiin ohjausta henkilöstöhallinnon alan tarjoamista mahdollisuuksista. Tämä saattaa olla seuraus pienestä vastaajamäärästä ja vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi.

Objektiivisuus eli puolueettomuus on tärkeää säilyttää tehdessä tutkimusta, eikä esimerkiksi tutkimuksen tuloksen tulisi muuttua, jos tutkijaa vaihdetaan kesken tutkimuksen. Tutkijan subjektiivisuus on kuitenkin läsnä valittaessa tutkimus- ja analysointimenetelmiä, muotoiltaessa tutkimuskysymyksiä sekä raportointitavan valinnassa. Tahalliset keinot kuten tulosten vääristely tai käytettävissä olevien kontrolloikeinojen käyttämättä jättäminen eivät ole sallittuja. Tahattomia virheitä saattaa kuitenkin sattua huolellisellekin tutkijalle. (Heikkilä 2014, 28–29.)

Tutkimuksen objektiivisuus heikkeni aiheen läheisyyden vuoksi. Koska kuuluiin kyselyn opiskelijakohderyhmään, oli paikoin vaikea esimerkiksi pohtia millaista tukea vuoden uralla ollut HR-asiantuntija saattaisi tarvita. Tämän seurauksena osa kyselyn kysymyksistä oli suunnattu selkeämmin opiskelija vastaajille kuin koko kohderyhmälle, kuten aiemmin mainittu kysymys numero 18. Jos nyt lähtisin toteuttamaan prosessia alusta asti, hyödyntäisinkin uran alussa olevan HR-asiantuntijan kokemusta kysymysten luonnissa.

5.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessin aikana olen huomannut, miten suuri merkitys tuella on oikeasti uran alkuun ja kuinka siitä ei käydä riittävästi keskustelua esimerkiksi opinnoissa. Oppilaitokset tarjoavat erilaisia tilaisuuksia uran kehitykseen, mutta nämä usein perustuvat vapaaehtoisuuteen ja opiskelijan omaan proaktiivisuuteen. Jos uran alkuun saatavilla oleva tuki tuotaisiin vahvemmin esiin jo opintojen aikana, saatettaisiin vastavalmistuneiden uratytyytyväisyyttä ja -valmiutta parantaa. Lisäksi opiskelijat mahdollisesti kokisivat työllistyvänsä oikeasti oman alansa töihin ja heidän käsityksensä oman alan mahdollisuuksista saattaisi olla realistisempi.

Opinnäytetyö prosessina oli täynnä yllätyksiä, itsestä uusien asioiden oppimista ja itsensä kuuntelemista. Opinnoissani olen aina tuottanut kaikki tuotokset määräaikaan mennessä. Ryhdyin opinnäytetyöprosessiin mielestäni realistisella aikataululla ja täynnä intoa. Projektina opinnäytetyö oli kuitenkin perinteiseen opinnoissa tuotettavaan harjoitustyöhön verrattuna hyvin erilainen kokonaisuus. Tietoperustan kirjoittamiseen olin varannut mielestäni riittävästi aikaa. Tietoperustan kirjoittaminen osoittautui kuitenkin aiemmin olettamaani haasteellisemmaksi. HR-asiantuntijoiden uran alkua koskevista tarpeista, erityisesti Suomessa, oli tietoa saatavilla hyvin niukasti. Tästä

syystä tietoperustaan pitikin hakea tietoa soveltuvilta osin muista uran alkuun ja muihin aiheisiin tehdyistä tutkimuksista. Tämän seurauksena työn alkuperäinen aikataulu venyi ja työ valmistui aiottua myöhemmin.

Opinnoissa suoritettavissa harjoitustöissä on tavoite helppoa asettaa työn valmistumiseen. Koska opinnäytetyö on niin erilainen kokonaisuus verrattuna harjoitustyöhön, ei tavoitetta ole edes mahdollista asettaa työn valmistumiseen, vaan opinnäytetyössä on välttämätöntä käyttää välitavoitteita. Välitavoitteiden asettaminen on tärkeää, jotta työ etenee aikataulussa. Uskoin asettaneeni välitavoitteet realistisesti, mutta prosessin edetessä ja erityisesti työn loppuvaiheilla huomasin, että välitavoitteita olisi voinut olla vieläkin runsaammin. Opinnäytetyöprosessista opinkin projektin parempaa ajanhallintaa sekä selkeämpää ja laadukkaampaa tavoitteen asettamista. Säännöllisten tilannekatsausten järjestäminen osoittautui myös projektia edistäväksi toimeksi.

Opinnäytetyön edetessä korostui vertaistuen merkitys prosessiin. Oma tukiverkostoni muodostui vasta työn lähestyessä loppua, mutta heistä oli korvaamaton apu ja olen heille hyvin kiitollinen saamastani tuesta. Vertaistuki onkin mielestäni prosessin etenemisen kannalta tärkeää. Jos nyt ryhtyisin tähän prosessiin uudelleen, selvittäisin jo prosessin alussa kaiken tuen, joka minulla on prosessiin saatavilla.

Lähteet

- Andresen, M., Lazarova, M., Apospori, E., Cotton, R., Bosak, J., Dickmann, M., Kaše, R. & Smale, A. 2022. Does international work experience pay off? The relationship between international work experience, employability and career success: A 30-country, multi-industry study. *Human resource management journal*, 32, 3, s. 698–721.
- Ansmann, L., Flickinger, T. E., Barelo, S., Kunneman, M., Mantwill, S., Quilligan, S., Zanini, C. & Aelbrecht, K. 2014. Career development for early career academics: Benefits of networking and the role of professional societies. *Patient education and counseling*, 97, 1, s. 132–134.
- Bergeron, P. 2020. Young HR Job Seekers Face Obstacles. *HRMagazine*, s. 1–5.
- De Haro, J. M., Castejon, J. L. & Gilar, R. 2020. Personality and salary at early career: The mediating effect of emotional intelligence. *International journal of human resource management*, 31, 14, s. 1844–1862.
- De Vos, A., De Clippeleer, I. & Dewilde, T. 2009. Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82, 4, s. 761–777.
- Dhakar, S. P., Connell, J. & Burgess, J. 2018. Inclusion and work: Addressing the global challenges for youth employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37, 2, s. 110–120.
- Elrayah, M. 2021. Can business ethics-based education improve HR graduates' employability, knowledge, skills, and competence? *Journal of education for business*, 96, 8, s. 522–529.
- Eskola, H. 26.12.2022. Isoa joukkoa työkäisiä vaivaa tuska ja häpeä omasta urasta – Tätä kysymystä jokaisen tulisi pohtia omaa cv:tä katsoessaan, tutkija neuvoo. Luettavissa: <https://www.kaupalehti.fi/uutiset/isoa-joukkoa-tyoikaisia-vaivaa-tuska-ja-hapea-omasta-urasta-tata-kysymysta-jokaisen-tulisi-pohtia-omaa-cvta-katsoessaan-tutkija-neuvoo/c290feb9-411d-4e6d-a660-a50fffb0632a>. Luettu:14.9.2023.
- Fica, T. 2018. Navigating Your HR Career Path. *HR Strategy and Planning Excellence Essentials*. HR.COM. Aurora.
- Giraud, L., Bernard, A. & Trinchera, L. 2019. Early career values and individual factors of objective career success The case of the French business graduates. *Career development international*, 24, 4, s. 350–382.

- Guo, P., Xiao, K., Ye, Z., Zhu, H. & Zhu, W. 2022. Intelligent career planning via stochastic sub-sampling reinforcement learning. *Scientific reports*, 12, 1, s. 8332.
- Heikkilä, T. 2014. *Tilastollinen tutkimus*. 9. uudistettu painos. Edita. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.9.2023.
- Heilmann, P. 2022. Asiantuntijuuden käsite ja osa-alueet. *Hallinnon Tutkimus*, 41, 4, s. 278–292.
- HENRY 2016a. Kuka se HENRY oikein on? Luettavissa: <https://www.henry.fi/henry/organisaatio.html>. Luettu: 20.2.2023.
- HENRY 2016b. HENRYn jäsenyydet. Luettavissa: <https://www.henry.fi/jasenyys/jasenyynet.html>. Luettu: 20.2.2023.
- HENRY 2016c. HENRYn alueverkostot. Luettavissa: <https://www.henry.fi/henry/alueverkostot.html>. Luettu: 20.2.2023.
- HENRY 2016d. HENRYn teemaverkostot. Luettavissa: <https://www.henry.fi/henry/teemaverkostot.html>. Luettu: 20.2.2023.
- HENRY 2016e. Tulevaisuuden tekijät. Luettavissa: <https://www.henry.fi/henry/teemaverkostot/tulevaisuuden-tekijat>. Luettu: 21.2.2023.
- HENRY 2016f. HENRYn oppilaitosjäsenet. Luettavissa: <https://www.henry.fi/jasenyys/oppilaitosjasenyys.html>. Luettu: 21.3.2023.
- HENRY 2016g. Tapahtumat. Tulevat tapahtumat. Luettavissa: <https://www.henry.fi/tapahtumat/tulevat-tapahtumat.html?cal220=2023-09>. Luettu: 10.9.2023.
- HENRY s.a. Ihmisten kanssa huipulle. Luettavissa: <https://www.esitteemme.fi/henry/WebView>. Luettu: 21.3.2023.
- Jackson, D. & Tomlinson, M. 2020. Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher education*, 80, 3, s. 435–455.
- Kettunen, S. 28.11.2022. Näin yritys löytää uskomattoman osaavia työntekijöitä, joita harva uskalltaa palkata. Viivan alla blogi. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nain-yritys-loytaa-uskomattoman-osaavia-tyontekijoita-joita-harva-uskalltaa-palkata/01e86cf0-6fd2-422a-9e73-0bd8408f53ed>. Luettu: 19.9.2023.

Kilponen, K., Takkunen, A., Tsupari, H., Auvinen, E., Huhtala, M. & Feldt, T. 2020. Johtotehtäviin liittyvien huolenaiheiden yhteydet urasuunnitelmiin ja työtavoitteisiin korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla. *Hallinnon Tutkimus*, 39, 1, s. 21–35.

Kleine, A., Schmitt, A. & Keller, A. C. 2023. Career Planning and Self-efficacy as Predictors of Students' Career-Related Worry: Direct and Mediated Pathways. *Journal of career development*, 50, 1, s. 185–199.

Korpimies, A. 12.3.2023. Tällainen on palkkaloukku, joka uhkaa monia vastavalmistuneita – Osaa hinnoitella osaamisesi rohkeasti, neuvoo asiantuntija. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tallainen-on-palkkaloukku-joka-uhkaa-monia-vastavalmistuneita-osaa-hinnoitella-osaamisesi-rohkeasti-neuvoo-asiantuntija/0563a481-c33a-4960-b058-07e74ba4cba9>. Luettu: 17.9.2023.

Korpimies, A. 9.10.2022. Oletko vastavalmistunut? – Rekrytoija antaa 3 avainvinkkiä työnhakuun uran alussa. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/oletko-vastavalmistunut-rekrytoija-antaa-3-avainvinkkia-tyonhakuun-uran-alussa/b595de16-2f30-4c8b-85aa-eb234625c605>. Luettu: 14.9.2023.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla: Käsikirja kokonaisuuteen. Edita Publishing Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.9.2023.

Li, A. & Toll, M. 2021. Effects of graduating during economic downturns on mental health. *Annals of epidemiology*, 55, s. 41–49.

Meinert, D. 2019. NEW YEAR, NEW GOALS: HR professionals share career advice for those who are just starting out. *HR Magazine* (Alexandria, Va.), 64, 4, s. 35.

Mielen ihmeet 2022. Albert Banduran itsetehokkuuden teoria. Luettavissa: <https://mielenihmeet.fi/albert-banduran-itsetehokkuuden-teoria/>. Luettu: 16.4.2023.

Nuorten Helsinki 2021. Työ ja yrittäjyys. Luettavissa: <https://nuorten.hel.fi/opiskelu-ja-tyo/ohjaamo/tyo-ja-yrittajyys/>. Luettu: 22.3.2023.

Ohjaamo s.a.a. Usein kysytyt kysymykset. Luettavissa: <https://ohjaamot.fi/usein-kysytyt-kysymykset>. Luettu: 22.3.2023.

Ohjaamo s.a.b. Etsi Ohjaamo. Luettavissa: <https://ohjaamot.fi/lahin-ohjaamo>. Luettu: 23.3.2023.

Owusu-Agyeman, Y. 2021. Subjective career success and adaptation of early career academics: A career construction theory approach. *Australian journal of career development*, 30, 3, s. 167–176.

Pandey, M. & Mukherji, A. 2012. The Voice of the Young HR Professional. NHRD Network Journal, 5, 3, s. 127–134.

Penttinen, L., Skaniakos, T. & Lairio, M. 2013. Supporting students' pedagogical working life horizon in higher education. Teaching in higher education, 18, 8, s. 883–894.

Pitan, O. S. & Atiku, S. O. 2017. Structural determinants of students' employability: Influence of career guidance activities. South African journal of education, 37, 4, s. 1–13.

Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R. & Detwiler, D. 2014. School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. Journal of vocational behavior, 85, 3, s. 422–432.

Salminen, A. 2016. Julkisen johtamisen etiikka. 4. uudistettu ja laajennettu painos. Vaasan yliopisto. University of Vaasa. Vaasa. E-kirja. Luettu: 19.7.2023.

Salo, M. 3.3.2023. Toiminnanjohtaja. HENRY ry. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015. Vahva inhimillinen pääoma on hyvinvoivan ja tuottavan työyhteisön tuntomerkki. Luettavissa: <https://stm.fi/-/vahva-inhimillinen-paaoma-on-hyvinvoivan-ja-tuottavan-tyoyhteison-tuntomerkki>. Luettu: 14.4.2023.

Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L. & Heinemann, N. S. 2015. Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. Journal of vocational behavior, 87, s. 134–144.

Statistics Finland 2023. Unemployment rate in Finland from 2012 to 2022, by age group. Statista. Luettu: 12.7.2023.

Suomen mentorit s.a.a. Mitä teemme? Luettavissa: <https://suomenmentorit.fi/suomen-mentorit/>. Luettu: 12.4.2023.

Suomen mentorit s.a.b. Suomen Mentorit ry:n mentorointiohjelma. Luettavissa: <https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/>. Luettu: 12.4.2023.

Suomen mentorit s.a.c. Haluaisitko oman mentorin? Luettavissa: <https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/hae-mentoria/>. Luettu: 12.4.2023.

Taanila, A. 25.10.2013. Riippumattomat vai riippuvat otokset? Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/20/riippumattomat-vai-riippuvat-otokset/>. Luettu: 13.8.2023.

- Taanila, A. 17.4.2019. Korrelaatio ja sen merkitsevyys. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/11/01/10-korrelaatio-ja-sen-merkitsevyys/>. Luettu: 13.8.2023.
- Taanila, A. 26.9.2020. Mann-Whitney U -testi. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/08/mann-whitney-u-testi/>. Luettu: 13.8.2023.
- Tabiu, A., Pangil, F. & Othman, S. Z. 2020. Does Training, Job Autonomy and Career Planning Predict Employees' Adaptive Performance? *Global business review*, 21, 3, s. 713–724.
- Taskinen, P. 27.5.2020. COVID-19-oireet ilmeisiä työmarkkinoilla, vaikka virallinen työttömyysaste ei vielä nousekaan. Tilastokeskus. Tieto & Trendit blogi. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/covid-19-oireet-ilmeisia-tyomarkkinoilla-vaikka-virallinen-tyottomyysaste-ei-viela-nousekaan/>. Luettu: 12.7.2023.
- Taskinen, P. 21.7.2020. Lomautettuja palasi töihin, mutta kriisi kolhii nuorten työllisyyttä. Tilastokeskus. Tieto & Trendit blogi. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/lomautettuja-palasi-toihin-mutta-kriisi-kolhii-nuorten-tyollisyytta/>. Luettu: 12.7.2023.
- Tuononen, T., Parpala, A. & Lindblom-Ylänne, S. 2019. Graduates' evaluations of usefulness of university education, and early career success - a longitudinal study of the transition to working life. *Assessment and evaluation in higher education*, 44, 4, s. 581–595.
- Valls, V., González-Romá, V., Hernández, A. & Rocabert, E. 2020. Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of vocational behavior*, 119, 103424, s. 1–15.
- Valtiovarainministeriö 2007. Aloittelijasta senioriksi – asiantuntijoiden kehitys- ja urapolut valtionhallinnossa. Luettavissa: https://vm.fi/documents/10623/1172234/Aloittelijasta+senioriksi+julkaisu+8a_2007.pdf/9b9e1358-6e89-4185-8d3e-6b2c15572669. Luettu: 24.3.2023.
- van Dierendonck, D. & van der Gaast, E. 2013. Goal orientation, academic competences and early career success. *Career development international*, 18, 7, s. 694–711.
- Verbruggen, M., Van Emmerik, H. v., Gils, A. V., Meng, C. & de Grip, A. d. 2015. Does early-career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of vocational behavior*, 90, 90, s. 101–110.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Edita Publishing. Helsinki. E-kirja. Luettu: 3.3.2023.
- Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake



Uran alussa olevan HR-asiantuntijan tarpeita

| Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Taustatiedot

1. Opiskeletko tai oletko opiskellut HR-tehtäviin tai johtamiseen soveltuvan koulutuksen? *

- Kyllä
- En

Taustatiedot

2. Opinnoista suoritettu *

- Alle 170 opintopistettä
- 170 opintopistettä tai enemmän
- Valmistunut

3. Oletko työskennellyt HR-alalla *

- Olen vasta hakemassa HR-alan työtä
- Vuoden tai vähemmän
- Yli vuoden
- En työskentele HR-alalla

4. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua sanoa

5. Ikä *

- Alle 25
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45 tai enemmän

Oma osaaminen

6. Vastaa seuraaviin oman kokemuksesi pohjalta *

1 = täysin eri mieltä, , 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Tiedän mistä saan tukea urani alkuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan sanoittaa oman osaamiseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan sanoittaa taitoni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tehdä laadukkaan CV:n	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tehdä laadukkaan työhakemuksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan verkostoitua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LinkedIn-profiilini on ajantasalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LinkedIn-profiilini on toteutettu laadukkaasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Urakehitys

7. Vastaa seuraaviin oman kokemuksesi pohjalta *

1 = täysin eri mieltä, , 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Koen saaneeni opinnoistani riittävästi relevanttia osaamista uralleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut ohjausta uralleni opinnoissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillinen verkostoni tukee työllistymismahdollisuuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen päässeeni urani alussa koulutukseni mukaisiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen toimialani sekä sen tarjoamat työllistymismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan toimialani trendit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seuraan oman alani sosiaalisen median verkostoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tilaisuudet ja toimijat

8. Oletko osallistunut johonkin seuraavista? *

Valitse vähintään yksi vaihtoehto. Voit valita myös useamman vaihtoehdon.

- Mentorointi
- Uraohjaus
- Verkostoitumistapahtuma
- Rekrytointimessut
- HR-alan webinaari
- LinkedIn
- CV-paja
- Työhakemus-paja
- LinkedIn-paja
- Olen osallistumassa
- En ole osallistunut, mutta haluaisin osallistua
- En ole osallistunut

9. Mihin olet osallistumassa? *

Tilaisuus

Tilaisuuden järjestäjä

10. Ovatko toimijat sinulle entuudestaan tuttuja? *

Valitse vähintään yksi vaihtoehto. Voit valita myös useamman vaihtoehdon.

- HENRY ry
- Suomen mentorit
- Ohjaamo
- Joku muu, mikä? _____
- Toimijat eivät ole minulle tuttuja

11. Kuinka hyvin HENRY ry ottaa mielestäsi uran alussa olevan huomioon? *

1 = ei ota lainkaan huomioon,, 5 = ottaa huomioon erinomaisesti



12. Kuinka hyvin Suomen mentorit ottavat mielestäsi uran alussa olevan huomioon? *

1 = ei ota lainkaan huomioon,, 5 = ottaa huomioon erinomaisesti



13. Kuinka hyvin Ohjaamo ottaa mielestäsi uran alussa olevan huomioon? *

1 = ei ota lainkaan huomioon,, 5 = ottaa huomioon erinomaisesti



Tuen tarve**14. Olen hakenut tukea urani alkuun saamiseen ***

- Kyllä
- En
- Aion hakea

15. Mistä olet hakenut tukea urasi alkuun saamiseen? ***16. Mikset ole hakenut tukea urasi alkuun saamiseen? *****17. Mistä aiot hakea tukea urasi alkuun saamiseen? *****18. Millaista tukea toivoisit saavasi uran alkuun? ***

HENRY ry

HENRY ry on henkilöstöhallinnon alalla toimiva voittoa tavoittelematon ammatillinen verkosto. HENRY ry:llä on noin 3200 jäsentä, jotka koostuvat muun muassa henkilöstöhallinnon asiantuntijoista, lähiesihenkilöistä, kouluttajista sekä alan opiskelijoista.

Jäseneksi ovat tervetulleita liittymään kaikki alan asiantuntijat. HENRY ry tarjoaa jäsenilleen esimerkiksi koulutuksia, verkostoitumismahdollisuuksia sekä erilaisia jäsenetuja. Tämän lisäksi he tuottavat aktiivisesti uutta sisältöä jäsenilleen ja pyrkivät kehittämään henkilöstöhallinnon alaa.

19. Oletko HENRY ry:n jäsen? *

- Kyllä
- En
- Haluaisin liittyä

20. Millaista tukea HENRY ry voisi tarjota uran alussa oleville HR- asiantuntijoille?

Liite 2. Saatekirje

Hyvä urasi alussa oleva HR-asiantuntija!

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa Liiketalouden koulutusohjelmassa tradenomiksi. Teen opin-
näytetyötä toimeksiantona HENRY ry:lle. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia haasteita HR-asi-
antuntija kokee uransa alussa.

Kysely on suunnattu HR-opintojensa lopulla oleville opiskelijoille, joilla opinnoista on suoritettu vähintään
170 op sekä vuoden tai vähemmän HR-alalla työskennelleille HR-asiantuntijoille. **Kyselyyn vastaaminen kes-
tää 5 minuuttia.** Tulokset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastanneiden kirjautumistietoja yhdistetä vas-
tauksiin, eikä niitä luovuteta muille osapuolille.

Vastauksesi on meille erittäin tärkeä. Vastaathan alla olevan linkin kautta kyselyyn **viimeistään pe
19.5.2023.**

<https://link.webropolsurveys.com/S/A103CD1F2EAE33D6>

Vastaamalla kyselyyn sinun on mahdollisuus vaikuttaa HENRY ry:n jäsenpalveluihin.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi sekä kyselyyn käyttämästäsi ajasta!

Ystävällisin terveisin

Heli Knuutila
heli.knuutila@myy.haaga-helia.fi

Liite 3. Kyselylomakkeen kysymyksen 15 avoimet vastaukset

Mistä olet hakenut tukea urasi alkuun saamiseen?

Vastaajien määrä: 13

Vastaukset
Uravalmennus
Uravalmentaja, ammattiliiton valmennukset, LinkedIn-verkoston jäsenet
Haaga-Helian uraohjauspalvelut
Yksityiseltä uravalmentajalta
Uravalmentajalta
Tradenomiliitosta
Omalta oppilaitokselta Haaga-Helialta
Verkostoilta.
Vertaistuki verkostojeni kautta
Uravalmennuksesta
koulun kautta ja harjoittelusta
Haaga-Helia uraohjaajalta
Coaching/mentorointi

Liite 4. Kyselylomakkeen kysymyksen 16 avoimet vastaukset

Mikset ole hakenut tukea urasi alkuun saamiseen?

Vastaajien määrä: 31

Vastaukset
Sain urani itse alkuun.
En ole kokenut tarpeelliseksi hakea.
Tällä hetkellä en ole tarvinnut.
en ole tarvinnut
En ole vielä tarvinnut
En tiedä mistä olisin sellaista voinut hakea
Olen jo töissä ja kouluttautunut tarpeiden mukaan HR tehtäviin
En ole ehtinyt työ ja opiskelukiireiltä
En ole tarvinnut
Olin aikeissa hakea, mutta onnistuinkin työllistymään alalle jo opintojen aikana.
Pääsin hyvään työpaikkaan enkä kokenut tarvetta
En ole kokenut tarvetta.
En ole toistaiseksi tarvinnut
Ei ole ollut tarvetta. Ura on alkanut hyvin ilman ulkopuolista apua.
Minulla on kokoajan ollut työpaikka.
Pääsin harjoitteluun HR-tehtäviin, jonka kautta työllistyin HR-koordinaattoriksi, joten tuen hakemiselle ei ehtinyt tulla tarve.
En koe tarvitsevani tukea vielä niin kovasti, että olisin ottanut selvää mistä sitä kannattaa etsiä

Löysin helposti harjoittelupaikan, johon työllistyin nopeasti vakituiseseen työsuhteeseen. En ole siis nähnyt tarvetta tuelle.
En ole ollut kovinkaan tietoinen mitä tukea voisin saada + CV pajat yms. ei juurikaan lämmitä
En ole jaksanut
Minulla on pitkäaikainen vakituinen työ, joka ei täysin ole HR-puolella
En ole halunnut
En vielä ole kokenut tarpeelliseksi
sain työharjoittelun HR alalta, ja aion aliksi mennä takaisin vanhaan työhöni, ennenkun haen uudelleen HR alan töitä
Olen työllistynyt muihin töihin aikaisemmin. Olen tyytyväinen työtilanteeseeni.
Ei ole ollut mielenkiintoa eikä ajankohtaista
Olen tällä hetkellä töissä ja harkitsen myöhemmin uralleni tuen hakemista
En tiedä vaihtoehtoja
-
En tiedä, mistä hakisin tukea ja toisaalta en ehkä ole kokenut tarvettakaan tuelle
Opinnot ovat kesken eikä toistaiseksi ole tarvetta.

Liite 5. Kyselylomakkeen kysymyksen 18 avoimet vastaukset

Millaista tukea toivoisit saavasi uran alkuun?

Vastaajien määrä: 48

Vastaukset
Kontakteja enemmän ja apua harjoittelupaikan löytämiseen/saamiseen
.
En ole kokenut tarpeelliseksi hakea.
Mentorointi
Neuvoja, millaisiin rooleihin kannattaisi hakeutua
mentorointia kollegoilta
Edes lyhyitäkin työmahdollisuuksia alalla jo toimivien ihmisten kautta, kenties jonkinlaisia matalan kynnyksen ohjelmia.
Mistä löytää piilotyöpaikkoja
Haluaisin enemmän tietoa yhteisöistä ja verkostoista, joissa uutena alalle tuleva pääsisi lukemaan, kuuntelemaan ja osallistumaan alan keskusteluihin. Uutena alalle tulevana on vielä tunne, ettei edes osaa välttämättä kysyä spesifejä kysymyksiä, vaan kaipaa melko yleistason tietoa. Tuki erityisesti harjoittelupaikan ja ensimmäisen työpaikan saamiseen ja hallitsemiseen tuntuisivat kaikista oleellisimmalta.
Enemmän aloittavien HR henkilöiden verkostoitumista ja mentoria, jolta voisi kysyä tiukan paikan tullen ohjausta.
Tällä hetkellä en enää minkääläistä, mutta esim oman suuntautumisen työharjoittelu paikan saamisessa olisi ollut hienoa saada apuja jostain ja vinkkejä.
mm. 1. Henry:n tiedotteet ja ylipäänsä HR-ammattilaisille -julkaisut (netistä eri lähteitä) ovat hyviä. 2. Johdon coaching/työnohjaus (olen aloittanut).
Neuvoja

Matalan kynnyksen webinaareja ja verkostoitumistilaisuuksis, mentorointiapua pienellä kustannuksella
Koulun kurssit eivät ainakaan tue ollenkaan työelämän osa-alueita, koska kaikki käytössä olevat järjestelmät ovat 20v vanhoja joilla esimerkiksi opetellaan laskemaan palkkoja. En ole oppinut kursseilta mitään mistä olisi apua työelämässä.
Miten ja missä verkostoitua, relevanttia tietoa alan työtehtävistä ja palkkauksesta, millaisiin tehtäviin realistista päästä suoraan opinnoista, millaista muuta osaamista alan töissä tarvitaan, kuulla alalla työskentelevien ajatuksia
Henkistä
Vertaistukea
Sparrailua saman alan kollegan kanssa.
Lisää tietoa avoimista paikoista ja verkostoitumismahdollisuuksista
Minkälaisia asioita työhakemuksessa kannattaa tuoda esiin
En koe tarvetta tuelle tällä hetkellä.
Johtamista esimiehiltäni. Nimenomaan hyvää henkilöjohtamista.
Mahdollisuuden näyttää ja todentaa osaaminen muutenkin kuin paperilla. HR on HUMAN eli ihmistyötä ei kirjoitustaidon hallintaa. Tunteet, empatia ja taito olla läsnä (vuorovaikutustaidot) on työssä tärkeitä. Se että hakemukseen tai cv:hen kirjoittaa että on empaattinen ei tunnu tarkoittavan mitään, koska lukija ei -tunne- sitä.
Koulun jälkeen valmiudet tuntui laihoilta ja työpaikalla törmäsi usein tunteeseen, että jokin asia tulisi olla jo tietää-tasolla tuttua.
Tukea osaamisen kehittämiseen, itsensä johtamiseen tai esimerkiksi työllistymis- ja palkka-asioihin liittyen (palkkataso yms)
-
Enemmän verkostoja työharjoittelun ja opintojen aikana. Työpaikalla perehdytys ja tiimin tuki tärkeässä roolissa.

Ala on niin haluttu, että ensimmäisen työpaikan saamiseen tuesta voisi olla monelle hyötyä.
Verkostoja, erilaisia uravaihtoehtoja esiteltynä
Jonkinlaista ohjausta, mistä kannattaisi aloittaa uraa
Verkostoitumistapahtumia, mentorointia
Mentorointia. Toivon, että ei vain heitetä syvään päätyyn vaan selkeää ohjausta työn tekemiseen
-
En osaa sanoa
Uraohjausta ja mahdollisuuksia esimerkiksi työharjoitteluun.
ilmaista mentorointia ja ura apua
Oman osaamisen sanoittamiseen ja Hr-tehtävien ymmärrykseen. Myös apuja siihen mistä kannattaa aloittaa, että päätyy monipuolisiin hr-tehtäviin
Toivoisin tukea urapolkujen selvittämiseen. Vastauksia siihen, minkälainen kokemus on hyödyksi missäkin tehtävissä.
LinkedIn vinkkejä ja verkostoitumista
Opastusta työhakemusten täyttöön sekä mahdolliseen CV täydentämiseen
Mentorointi
-
Kuulla enemmän uratarinoita
Kannustusta ja vinkkejä siihen, mistä kannattaa lähteä luomaan pohjaa
Haluaisin tukea oikeanlaisen hakemuksen luontiin, jotta työhaastatteluun pääsy onnistuisi.
Oman osaamisen sanoittamista olisi tarve opetella. Tiedän oppineeni opinnoissa paljon tärkeitä asioita, mutta jotenkin niiden kertominen työnantajaa kiinnostavassa muodossa on vaikeaa.
-

Liite 6. Merkitsevyyserot kyselyn kysymyksissä 6 ja 7 vastaajien sukupuolten välillä

	Vastaa seuraaviin oman kokemuksesi pohjalta:	Mies / Nainen
K6.	Tiedän mistä saan tukea urani alkuun	-0.36 (p=0.721)
	Osaan sanoittaa oman osaamiseni	-1.63 (p=0.106)
	Osaan sanoittaa taitoni	-1.28 (p=0.218)
	Osaan tehdä laadukkaan CV:n	-0.11 (p=0.900)
	Osaan tehdä laadukkaan työhakemuksen	-0.31 (p=0.789)
	Osaan verkostoitua	-2.81 (p=0.004)
	LinkedIn-profiilini on ajantasalla	-1.5 (p=0.135)
	LinkedIn-profiilini on toteutettu laadukkaasti	-2.39 (p=0.015)
K7.	Koen saaneeni opinnoistani riittävästi relevanttia osaamista uralleni	-0.11 (p=0.936)
	Olen saanut ohjausta uralleni opinnoissani	-1.08 (p=0.300)
	Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani	-2.1 (p=0.034)
	Ammatillinen verkostoni tukee työllistymismahdollisuuksiani	-1.12 (p=0.270)
	Koen päässeeni urani alussa koulutukseni mukaisiin työtehtäviin	-1.26 (p=0.217)
	Tunnen toimialani sekä sen tarjoamat työllistymismahdollisuudet	-0.35 (p=0.727)
	Tunnistan toimialani trendit	-1.2 (p=0.250)
	Seuraan oman alan sosiaalisen median verkostoja	-2.4 (p=0.018)
	Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia	-2.29 (p=0.021)

Liite 7. Merkitsevyyserot kyselyn kysymyksissä 6 ja 7 vastaajien ikäryhmien välillä

	Vastaa seuraaviin oman kokemuksesi pohjalta:	Alle 25 / 25–29	Alle 25 / 30–34	25–29 / 30–34
K6.	Tiedän mistä saan tukea urani alkuun	-1.2 (p=0.223)	-1.59 (p=0.109)	-0.77 (p=0.454)
	Osaan sanoittaa oman osaamiseni	-1.42 (p=0.178)	-0.33 (p=0.763)	-1.36 (p=0.189)
	Osaan sanoittaa taitoni	-1.97 (p=0.058)	-1 (p=0.333)	-0.89 (p=0.379)
	Osaan tehdä laadukkaan CV:n	-2.38 (p=0.020)	-1.95 (p=0.058)	-0.63 (p=0.583)
	Osaan tehdä laadukkaan työhakemuksen	-2.1 (p=0.062)	-0.78 (p=0.462)	-1.47 (p=0.144)
	Osaan verkostoitua	-0.16 (p=0.965)	-0.98 (p=0.362)	-1.02 (p=0.330)
	LinkedIn-profiilini on ajantasalla	-0.4 (p=0.716)	-0.24 (p=0.813)	-0.09 (p=0.930)
	LinkedIn-profiilini on toteutettu laadukkaasti	-0.16 (p=0.904)	-0.03 (p=0.955)	-0.11 (p=0.925)
K7.	Koen saaneeni opinnoistani riittävästi relevanttia osaamista uralleni	-0.28 (p=0.809)	-0.75 (p=0.482)	-0.41 (p=0.719)
	Olen saanut ohjausta uralleni opinnoissani	-0.3 (p=0.790)	-0.59 (p=0.568)	-0.26 (p=0.809)
	Olen saanut ohjausta ammatillisen verkoston luontiin opinnoissani	-1.02 (p=0.339)	-0.1 (p=0.921)	-0.96 (p=0.348)
	Ammatillinen verkostoni tukee työllistymismahdollisuuksiani	-0.03 (p=1.000)	-1.06 (p=0.297)	-0.96 (p=0.346)
	Koen päässeeni urani alussa koulutukseni mukaisiin työtehtäviin	-0.43 (p=0.709)	-0.25 (p=0.816)	-0.24 (p=0.825)
	Tunnen toimialani sekä sen tarjoamat työllistymismahdollisuudet	-1.08 (p=0.281)	-0.61 (p=0.574)	-1.15 (p=0.275)
	Tunnistan toimialani trendit	-2.46 (p=0.013)	-1.85 (p=0.064)	-1.28 (p=0.216)
	Seuraan oman alan sosiaalisen median verkostoja	-2.03 (p=0.045)	-1.03 (p=0.311)	-1.53 (p=0.133)
	Seuraan toimialani tarjoamia koulutuksia ja tapahtumia	-1.55 (p=0.136)	-0.52 (p=0.616)	-2.63 (p=0.008)