



**UNIVERSITY
OF TURKU**

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

AUTHOR	Siivonen, Päivi
TITLE	Yrittäjämäisiä ja työllistettäviä korkeakoulutettuja kasvattamassa: menestyjiä vai uupuneita suorittajia?
YEAR	2023
DOI	https://doi.org/10.54329/akakk.142038
VERSION	Author's accepted manuscript
CITATION	Siivonen, P. (2023). Yrittäjämäisiä ja työllistettäviä korkeakoulutettuja kasvattamassa: menestyjiä vai uupuneita suorittajia?. <i>Ammattikasvatuksen aikakauskirja</i> , 25(4), 66–73.

Päivi Siivonen
FT, apulaisprofessori
Turun yliopisto
paivi.siivonen@utu.fi
puh. +358 505212775
Riihikalliontie 7, 02420 Jorvas

Abstrakti

Tämä kirjoitus pohjautuu ”Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille” -hankkeessa (2018–2022) tehtyyn tutkimukseen.

Yrittäjämäisyyttä ja työllistettävyttä tarkastellaan kriittisestä näkökulmasta: Miten opiskelijat ja erityisesti kaupalliselta alalta valmistuneet asemoituvat ja pyrkivät vastaamaan työllistettävyyteen ja siihen liittyviin ihanteisiin ja vaateisiin? Entä millaisia seurauksia yksilölle itselleen on jatkuvasta itsensä muokkaamisesta työllistettävyyden ihannemittoihin? Tutkimus tuo esiin, että kaupalliselta alalta valmistuneet maisterit ovat omaksuneet yrittäjämäisyyden ja työllistettävyyden yksilökeskeiset ihanteet varsin kriittittävästi. He esittävät itsensä ihanteiden mukaisina, koska omaa arvoa ja asiantuntijuutta ’täytyy’ osoittaa ja todistella sekä itselle että muille. Nuorta ikää ja siitä johtuvaa työkokemuksen puutetta sekä naissukupuolta pyritään paikkaamaan korostamalla sosiaalisuutta, innokkuutta ja kunnianhimoista huippusuorittamista. Syrjintään ja vähättelyyn vastataan huippusuorittamisella ja eteen tulevat esteet ylitetään omin voimin. Oman osaamisen ja kyvykkyyden osoittaminen itselle ja muille vahvistaa omaa pätevyyttä työntekijänä. Metelin nostaminen bisnesorganisaatioiden epätasa-arvoisista rakenteista ei palvelisi tätä päämäärää. Itsensä esittäminen työllistettävänä on kuitenkin jo itsessään kuluttavaa. Epätasa-arvoisiin rakenteisiin liittyviä näkökulmia olisi tärkeää integroida korkeakoulutukseen ja erityisesti yrittäjyyskasvatukseen ja tarkastella työpahoinvointia rakenteellisena eikä pelkästään yksilöpsykologisena ongelmana.

Avainsanat: korkeakoulutus, työllistettävyys, yrittäjämäisyys, huippusuorittaminen, hyvinvointi

Yrittäjämäisiä ja työllistettäviä korkeakoulutettuja kasvattamassa: menestyjiä vai uupuneita suorittajia?

Johdanto

Talouteen ja työelämään perustuvat tavoitteet ovat tulleet yhä määräävämmiksi suomalaisissa yliopistoissa. Suorituskeskeisyys, välineellisyys ja yritysmaailmasta omaksutut toimintatavat ohjaavat nyky-yliopistoja maksimoimaan taloudellisen toimintakykynsä (Kauppinen & Kaidesoja, 2014). Tähän ohjaa myös Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusmalli, jonka tulosindikaattorit, kuten tavoiteajassa suoritettut tutkinnot ja opiskelijoiden työllistyminen ja työllistymisen laatu, ohjaavat yliopistoja kilpailemaan keskenään valtion rahoituksesta. Yrittäjämäisyydestä onkin lyhyessä ajassa muodostunut suomalaisissa yliopistoissa jopa ainoa yliopistojen toimintaa, akateemista työtä ja ihmisenä olemista ohjaava uusi toimintatapa.

Myös suomalaisten yliopistojen johto näkee yrittäjämäisen toimintatavan hyvin myönteisessä valossa (Eriksson ja muut, 2020). Kaikki suomalaiset yliopistot kattava haastattelututkimus osoitti, että yrittäjämäisen toimintatavan kehittäminen liittyi johtajien mukaan yliopistojen epäsuoran taloudellisen vaikuttavuuden vahvistamiseen. He näkivät, että työelämä myös edellyttää yrittäjämäistä asennetta ja siihen liittyviä taitoja, joiden opettamisesta on tullut yliopistojen ”luonnollista” toimintaa.

Yrittäjyys ja yrittäjämäisyys onkin nivottu korkeakoulujen tutkintovaatimuksiin.

Yrittäjyyskasvatuksen ja -koulutuksen keskeiset tavoitteet on määritelty kolmitahoisiksi (Heinonen & Hytti, 2010): 1) opettaa ja oppia ymmärtämään yrittäjyyttä, 2) oppia yritteliäs elämäntapa ja 3) oppia yrittäjäksi. Yrittäjyyskasvatusta tarjotaan kaikilla tieteenaloilla ja siihen kannustetaan kaikkia opiskelijoita. Yrittäjyysopintojen tavoitteena on kasvattaa bisnesorientoituneita korkeakoulutettuja, jotka pystyvät työllistämään sekä itsensä että toiset ja näin vahvistamaan yrittäjyyttä yhteiskunnassa (Laalo ja muut, 2019). Kuitenkin vain harva opiskelija pitää yrittäjyyttä itselleen merkityksellisenä uravaihtoehtona (Komulainen ja muut, 2019).

Yliopistoissa ja korkeakoulutettujen työmarkkinoilla ”yrittäjyys” ja ”yrittäjämäisyys” viittaavat usein samaan ilmiöön kuin ”työllistettävyys” (Laalo ja muut, 2019): yksilön

taitoihin ja henkilökohtaisiin kykyihin – kuten luovuuteen, innovatiivisuuteen ja riskinotto-kykyyn – ja työllistymisominaisuuksiin, kuten aktiivisuuteen, joustavuuteen, sosiaalisiin taitoihin ja itseohjautuvuuteen. Saadakseen työpaikan ja menestyäkseen työelämässä on omattava kykyjä, taitoja sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita epävarmoilla ja kilpailullisilla työmarkkinoilla arvostetaan. Pelkkä tuore akateeminen tutkinto ei siis enää riitä takamaan hyvää työpaikkaa ja asemaa työmarkkinoilla.

Yrittäjyys ja yrittäjämäisyys haastavat ymmärrystä siitä, millaisia taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia korkeakoulutetuilta työelämässä edellytetään (Laalo ja muut, 2019). Opiskelijat peräänkuuluttavatkin ”työelämärelevanttia” korkeakoulutusta, jota heidän mukaansa arvostetaan työelämässä pikemmin kuin akateemisia taitoja (Räty ja muut, 2019). Teoreettisuus ja kriittisyys kun ovat aikaa vieviä, keskittymistä vaativia ja käytännön osaamista arvostavan työelämän kannalta tarpeettomia taitoja.

Yrittäjämäisyyden ja työllistettävyyden ihanteet asettavat yliopisto-opiskelijoille ja korkeakoulusta valmistuneille uudenlaisia vaateita, kun heidän tulee jatkuvasti kehittää omaa työllistettävyyttään ja osoittaa sopivuutensa ja potentiaalinsa oman alansa työpaikkoihin. Työllistettävyyssdiskurssissa yksilö on itse vastuussa omasta työllistettävyydestään, kun taas korkeakoulut ja työnantajat nähdään toimijoina, jotka tarjoavat yksilöille mahdollisuuden kehittää taitojaan ja ominaisuuksiaan, jotka tekevät heistä työllistettäviä (Varman ja muut, 2011; Laalo & Heinonen, 2016; Tomlinson, 2017; Hall, 2020).

Yrittäjämäiset kyvyt ja ominaisuudet myös näyttäytyvät yleisinä ja kaikkia samalla lailla koskevinä erilaisista elämäntilanteista, työpaikoista tai sosiaalisista rakenteista kuten sukupuoleen tai ikään liittyvästä syrjinnästä riippumatta. Vaikka Suomessa korostetaan naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia työelämässä, korkeakoulutetuilla, esimerkiksi kaupalliselta alalta valmistuneilla naisilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia työelämässä kuin miehillä (Vuorinen-Lampila, 2016). Sekä nuoremmat että ikääntyvät työntekijät myös kokevat ikään liittyvää syrjintää suomalaisilla työmarkkinoilla (Siivonen & Isopahkala-Bouret, 2016). Erityisesti nuorten korkeakoulusta valmistuneiden odotetaan panostavan omaan työllistettävyyteensä, koska he eivät vielä pysty kilpailemaan kokemuksen tuomalla osaamisella työmarkkinoilla (Korhonen ja muut, 2023).

Tämä kirjoitus pohjautuu Suomen Akatemian rahoittamassa Itä-Suomen ja Turun yliopiston konsortiohankkeessa tehtyyn tutkimukseen: *Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyys ja*

sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille (HighEmploy, 2018–2022). Hankkeessa tarkasteltiin yrittäjämäisyyttä ja työllistettävyyttä kriittisestä näkökulmasta: Miten opiskelijat ja erityisesti kaupalliselta alalta valmistuneet asemoituvat ja pyrkivät vastaamaan työllistettävyyteen ja siihen liittyviin ihanteisiin ja vaateisiin? Entä millaisia seurauksia yksilölle itselleen on jatkuvasta itsensä muokkaamisesta työllistettävyyden ihannemittoihin? Pohdin näitä kysymyksiä HighEmploy -hankkeessa tehdyn haastattelututkimuksen valossa. Tutkimus osoittaa, että työelämän epätasa-arvoiset rakenteet tulisi ottaa vakavasti, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Näitä näkökulmia olisi tärkeää myös integroida korkeakoulutukseen ja erityisesti yrittäjäyyskasvatukseen.

Helposti työllistettävän korkeakoulutetun kelpoisuuden mitat

Yliopistosta kaupalliselta alalta vastavalmistuneet alle 30-vuotiaat nuoret aikuiset (n=19) toistivat varsin kriitikittömästi yrittäjämäisyyden ja työllistettävyyden ihanteita (Korhonen ja muut, 2023). He rakensivat omaa arvoaan työntekijöinä kuvaamalla itseään itsevarmoina ja työelämään valmiina työntekijöinä, jotka valitsevat itselleen mieluisat työpaikat omien kiinnostustensa perusteella. Emil esimerkiksi kertoi, että ”mä hain niinku oikeen kunnolla kolmee paikkaa ja mut valittiin kahteen nii sillai voi ehkä taputtaa olkapäälle”. Juulia puolestaan totesi, että ”vaikka nyt irtisanouduin sieltä mitä tosi moni on hämmästelly et miten mie uskalsin ni taas ite en koe et siinä ois mitään silleen ihmeellistä et ku on tottunu siihen että aina voi vähän niinku shoppailla [naurahdus] ikkunashoppailla työpaikkoja”.

Haastateltavat myös esittivät itsensä sosiaalisesti älykkäinä työnhakijoina, joilla oli henkilökohtainen CV ja jotka osasivat luoda hyvän vaikutelman itsestään ja vakuuttaa työnantajat työpaikkahaastatteluissa. He luottivat omiin vuorovaikutustaitoihinsa ja ”autenttisuuteensa”. Sara totesi, että työpaikkahaastattelussa on tärkeää ”olla aito ihminen, mikä herättää sit luottamusta muihin”. Työpaikan saannin nähtiin olevan ennen kaikkea riippuvainen yksilön omista sosiaalisista taidoista ja persoonasta, ei esimerkiksi korkeakoulututkinnosta.

Puhuessaan itsestään työntekijöinä organisaatioissa, joissa he haastatteluhetkellä työskentelivät, haastateltavat esittivät itsensä menestyvinä nuorina työntekijöinä. He arvioivat tuovansa arvoa organisaatiolle, vaikka olivat nuoria ja heillä oli vain vähän työkokemusta. Intohimo ja draivi, rohkeus ja innokkuus oppia ja kyky toimia joustavasti erilaisissa tilanteissa näyttäytyivät heille tärkeinä resursseina. Tea esimerkiksi korosti rohkeuttaan

uusien ja haastavien työtehtävien edessä. Hän näki riskit oppimismahdollisuuksina ja sosiaalisuuden mahdollisuutena kompensoida työkokemuksen puutetta. Hän arvioi olevansa tuottava ja hyödyllinen organisaatiolleen, koska kehittää itseään intohimoisesti. Hän myös arvioi tulleen valituksi tehtävään henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi.

Tea: -- et se oli -- ihan persoonallisuus -- sellanen ulospäin suuntautuneisuus -- mie oon kehittänyt työssäni ottamalla vastaan niitä asioita mihin mie en oo valmis, et saanu vastuuta, joka on tuntunu sil hetkel tosi pelottavalta -- et myös se epäonnistumisen mahdollisuus on jossain siinä lähellä -- mutta miun into tulee siitä et mie saan oppia ja mie osaan tarpeeks, et mie oon varma et mie selviin -- sit siit on tullu taas iha tosi iso semmonen into ja draivi tehdä hyvin, ja oppia ja -- se näkyy myös ulospäin siinä et tulee ehkä tehtyy hyvin.

Myös Sakari pyrki paikkaamaan nuorta ikää ja työkokemuksen puutetta henkilökohtaisilla kyvyillään ja ominaisuuksilla painottaen itsenäisyyttään, joustavuuttaan ja poikkeukselliseksi arvioimiaan sosiaalisia taitojaan. Hän arvioi, että niiden ansiosta hän on organisaatioon sopiva työntekijä.

Sakari: konsulttien vitsaus on myöski se, et miten esittää se asia niin, että sen ymmärtää myös ihminen, joka ei ole sen asian asiantuntija. Ja siinä mää ehkä koen omat vahvuuteni -- mää oon omasta mielestä ainaki sosiaalisesti tosi lahjakas -- pystyn puhumaan asioista, mistä mää en välttämättä täysin ymmärrä -- luontevasti, vakuuttavasti -- ja sitä kautta saamaan sitä uskottavuutta -- pystyn mukautumaan erilaisiin tilanteisiin ja tulkitsemaan muita ihmisiä.

Osa haastateltavista esitti itsensä yrittäjämäisinä ”johtajatyypeinä”, joilla oli pehmeitä taitoja, kuten vuorovaikutus- ja organisaatiotaitoja sekä intohimoa ja draivia työhön. Esimerkiksi Miika rakensi työllistettävyyttään kertomalla olevansa sosiaalisesti lahjakas ja intohimoinen työntekijä. Hän vertasi itseään muihin enemmän teknisesti orientoituneihin kaupalliselta alalta valmistuneisiin: ”mä pystyn luomaan sen ryhmähengen siihen, luomaan sen draivin, millä koko porukka menee eteenpäin. Ehkä jakaa sitä iloa myös muille, semmosta päämäärätietosuutta. Et se kyvykkyys oli ehkä enemmän sitä kykyä viedä sitä porukkaa eteenpäin.”

Haastateltavat myös rakensivat omaan arvoaan nuorina työntekijöinä korostamalla vapauden ja vastuun merkitystä työssä. He kuvasivat itseään toimijoina, jotka olivat innokkaita ja

halukkaita oppimaan ja kohtaamaan haasteita, mutta jotka olivat poikkeuksellisen itsenäisiä, itseohjautuvia ja vastuullisia huolimatta nuoresta iästään. Esimerkiksi Miro kuvasi itseään kypsänä ammattimaisena toimijana, joka kantoi vastuuta työstään ja itsensä kehittämisestä, mihin hän oli sitoutunut myös vapaa-ajallaan: ”et ei se ehkä riitä et sä vaan meet töihi ja teet kaheksan tunnin työpäivän, vaa et sit vähän odotetaan kyl sitäkin et sun täytyy olla oikeesti kiinnostunut siitä alasta. Et kyl sä sit varmaa illallaki saatat lukee jostain somesta jostain aiheeseen liittyvää.” Hän oikeutti oman alansa osaamisen puutetta toteamalla, että hänen työpaikkansa organisaatiokulttuurissa arvostetaan jatkuvaa oppimista.

Jäsentäessään itseään työntekijöinä kaupalliselta alalta valmistuneet korkeakoulutetut nuoret aikuiset myötälivä yrittäjämäisyyden ja työllistettävyyden yksilökeskeisiä ihanteita. Tuoreet tutkinnot eivät näyttäneet riittävinä oman arvion kannalta, vaan persoonaan ”tärhtävät” ominaisuudet ja hyveet. Nuoret vastavalmistuneet esittivät itsensä sosiaalisesti taitavina, innokkaina ja kunnianhimoisina huippusuorittajina, joille työ ja itsensä jatkuva kehittäminen on intohimo, joka valuu myös vapaa-ajalle.

Huippusuorittaminen ja hyvinvoinnin hallinta

Yrittäjämäisyyden ja työllistettävyyden ihanteet ruokkivat menestyksen ja huippusuorittamisen ohella myös uupumusta, epävarmuutta ja ahdistusta. Erityisesti kauppatieteiden maistereiksi valmistuneet alle 30 -vuotiaat nuoret naiset (n=14) joutuivat pohtimaan ja työstämään asemaansa bisnesorganisaatioissa, joissa he työskentelivät (Siivonen ja muut, arvioitavana). Heidän arvonsa ja asiantuntijuutensa kyseenalaistuivat iän ja siitä johtuvan työkokemuksen puutteen mutta myös naissukupuolen perusteella. Esimerkiksi Katriina totesi, että ”kyl sen tos työelämäs huomaa, että, -- etenkin vähän vanhempien mieshenkilöiden seurassa, niin sä oot vähän semmonen tyttö vielä, vaikka sä oisit kuinka asian-, niinkun, -tuntija jossakin asiassa. Riippuen tietysti firmasta, mutta meillä ehkä vähän saattaa olla semmonen äijäkulttuuri ja setäkulttuuri vielä”.

Nuoret naiset vastasivat kohtaamaansa vähättelyyn ja ”tytöttelyyn” korostamalla omaa kyvykkyyttään ja vastuutaan ongelmien ylittämässä. He kyllä tunnistivat työelämän epätasa-arvon puhuessaan esimerkiksi naisten uralla etenemistä estävästä ”tosi kovasta lasikatosta”, mutta kritiikin sijaan he pyrkivät esittämään itsensä ahkerina, määrätietoisina ja kunnianhimoisina huippusuorittajina. Katriina puhui itsestään ja omasta sukupolvestaan ”alansa parhaina ihmisinä”.

Katriina: meil on hirveen korkea työmoraali --, et me tehdään kovasti töitä, mut me myös ollaan, niinku vaaditaan tosi paljon niinku, et, et nyt pitää tapahtua, ja nyt pitää niinku, tiäkkö, päästä uralla eteenpäin nopeasti ja heti, mut et niinku sit me myöski, ei me tavallaan toivota, et se tulee niinku annettuna, vaan me myös tehdään sit töitä vähän liikaakin, et meil on niinku hirveen tarve näyttää, et me osataan nää asiat, me ollaan niinku alamme parhaita ihmisiä.

Nuoret naiset myös kertoivat, miten he olivat ”kostaneet setämiehille” näyttämällä toteen oman osaamisensa tai ”huudelleet perään” ja esiintyneet jämäköinä ja ”lannistumattomina”. Tässä kuitenkin piili liikaa tekemisen riski. Tea totesi, että vaikein asia, jonka hän on kantapään kautta joutunut työelämässä opettelemaan ”on ne työelämätaidot, että, et osaat kuunnella ittees ja tehdä oikeen määrän töitä etkä liikaa”. Katriina puhui väsymisen hallinnasta ”peiliin katsomisen” paikkana.

Katriina: Edelleen tehtävä töitä lujasti -- koska -- niit kilpailijoita siel on -- toisaalta mä en myöskään halua polttaa itteeni loppuun -- jossain vaihees ottaa, kattoo itteään peilistä ja vähän niinku miettii, et tekeekö liikaa asioita, koska -- se liika näyttämisen ja kehittymisen halu sit taas saattaa johtaa siihen niinku työuupumukseen -- koska sit jos tavallaan sä uuvut, niin sit sä tiput siitä keltasta, ku sun pitää niinku levätä, ja -- se ei oo se, mitä haluaa ite, että nyt yhtäkkiä niinku sit jättäytys pois siitä.

Nuorten naisten oli itse huolehdittava hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan bisnesorganisaatioissa, jotta ”ei tipu keltasta” ja tuleva työura ei vaarannu. Nuoreen ikään ja naissukupuoleen liittyvä vähättely pakotti heidät jatkuvasti tasapainoilemaan huippusuorittamisen ja jaksamisen rajoilla. Väsymisestä ja uupumuksesta huolimatta he eivät voineet ”pysähtyä hengittämään”, koska heidän oli jatkuvasti ”henkinen CV takaraivossaan” pedattava tulevaisuuttaan niin, että nykyhetken valinnat edesauttavat nousujohteista ja mieluisaa työtä. Tästä syystä he eivät myöskään kertoneet työpaikoillaan esihenkilöilleen, että ”mua väsyttää ja mulla on liikaa töitä”. Kuten Tea arvioi: ”siin tulee semmonen heikko olo, et no enkö muka selvi tästä ja, ja eikse nyt sit, ehkä se ei anna miulle mitään mielenkiinnost, ehkä se ottaa nää miun kaikki mielenkiintosimmat työt pois ja pakottaa vaa tekee niit tylsempiä.”

Itsestä huolehtimisesta ja hyvinvoinnin hallinnasta on tullut osa oman työllistettävyyden petraamista (Korhonen ja muut, 2022, Siivonen ja muut, arvioitavana). Tämä koskee

erityisesti nuoria ja naisia. Ihannetyöntekijä kääntää vastoinkäymiset kuten nuoresta iästä tai naissukupuolesta johtuvan syrjinnän ja vähättelyn jatkuvaksi ponnisteluksi ja itsensä kehittämiseksi. Työllistettävyyden ihanteiden ja vaateiden mukaisesti nuoret naiset muokkaavat itsestään itsevarmoja, yrittäjämäisiä, itseään kehittäviä ja eteenpäin pyrkiviä toimijoita. He eivät pidä melua bisnesorganisaatioiden epätasa-arvoisista rakenteista, vaan korostavat omaa arvoaan ja asiantuntijuuttaan ylittäessään työelämässä eteen tulevia esteitä.

Lopuksi

Olen tässä kirjoituksessa tuonut esiin, kuinka kaupalliselta alalta valmistuneet maasterit ovat omaksuneet yrittäjämäisyyden ja työllistettävyyden yksilökeskeiset normit ja kelpoisuuden mitat varsin kriittikittömästi. Ihanteiden myötäily ei kuitenkaan tarkoita niiden naiivia hyväksymistä. He esittävät itsensä ihanteiden mukaisina, koska omaa arvoa ja asiantuntijuutta 'täytyy' osoittaa ja todistella sekä itselle että muille. Nuorta ikää ja siitä johtuvaa työkokemuksen puutetta sekä naissukupuolta pyritään paikkaamaan korostamalla sosiaalisuutta, innokkuutta ja kunnianhimoista huippusuorittamista. Syrjintään ja vähättelyyn vastataan huippusuorittamisella ja eteen tulevat esteet ylitetään omin voimin. Oman osaamisen ja kyvykkyyden osoittaminen itselle ja muille vahvistaa omaa pätevyyttä työntekijänä. Metelin nostaminen bisnesorganisaatioiden epätasa-arvoisista rakenteista ei palvelisi tätä päämäärää. Hyvinvoinnin ja stressin hallinnasta onkin tullut osa huippusuorittamisen ideaalia. Ideaali työntekijä tekee ahkerasti töitä, mutta huolehtii hyvinvoinnistaan niin, että ei uuvu ja tipu kelkasta. Itsensä esittäminen työllistettävänä on kuitenkin jo itsessään kuluttavaa.

Ihanteiden omaksumista selittää yliopistojen omaksuma yrittäjämäinen toimintatapa, joka korostaa koulutuksen työelämärelevanssia teoreettisen ja kriittisen ajattelun rinnalla tai sijaan. Yrittäjyyskasvatusta myös tarjotaan kaikilla tieteenaloilla ja yrittäjyyteen ja yrittäjämäisyyteen kannustetaan kaikkia opiskelijoita (Laalo ja muut, 2019). Kaupallisen alan opiskelukulttuuri sekä bisnesmaailman kulttuuri myös osaltaan ruokkivat yrittäjämäistä asennetta sekä kilpailullista ja kunnianhimoista uran tavoittelua (Varman ja muut, 2011; Laalo & Heinonen, 2016). Yrittäjämäisyys ja työllistettävyyys on nyky-yliopistossa leimallista kuitenkin myös esimerkiksi humanististen, kasvatus- ja yhteiskuntatieteiden opiskelijoille (Komulainen ja muut, 2019).

Tutkimuksemme tuo esiin, kuinka työelämän eriarvoistavat rakenteet kuten nuoreen ikään ja naissukupuoleen liittävä syrjintä ja vähättely kuormittavat erityisesti vastavalmistuneita korkeakoulutettuja asiantuntijoita (Korhonen ja muut, 2022; Siivonen ja muut, arvioitavana). Myös tuoreiden tilastojen valossa suomalaisten työkäisten elämänlaatu on heikentynyt ja erityisesti nuoret naiset kärsivät työperäisestä stressistä (Sutela ja muut, 2019). Työpahoinvointia tulisikin tarkastella rakenteellisena eikä pelkästään yksilöpsykologisena ongelmana. Tutkimuksessa esiin tulleita epätasa-arvoisiin rakenteisiin liittyviä näkökulmia olisi tärkeää myös integroida korkeakoulutukseen ja erityisesti yrittäjyyskasvatukseen. Tulevaisuuden työelämä kaipaa ennen kaikkea rohkeita uudistajia, joilla on kykyä teoreettiseen ja kriittiseen ajatteluun, ja jotka pystyvät murtamaan työelämän luutuneita rakenteita.

Tutkimusta on rahoittanut Suomen Akatemia (rahoituspäätös 315796 ja 315797).

Lähteet

Eriksson, P., Henttonen, K., & Montonen, T. (2020). Yrittäjyys suomalaisissa yliopistoissa: suopeus, suppeus ja suunnan etsiminen. Tutkimusraportti, Itä-Suomen yliopisto, kauppatieteiden laitos.

Hall, M. (2020). Towards a Parrhesiastic Engagement with Graduate Employability. *Power and Education*, 12(1), 110–122. <https://doi.org/0.1177/1757743819890356>

Heinonen, J., & Hytti, U. (2010). Back to basics: the role of teaching in developing the entrepreneurial university. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 11(4), 283–292. <https://doi.org/10.5367/ijei.2010.0006>

Kauppinen, I., & Kaidesoja, T. (2014). A shift towards academic capitalism in Finland. *Higher Education Policy*, 27(1), 23–41. <https://doi.org/10.1057/hep.2013.11>

Komulainen, K., Hirvonen, I., Kaskes, K., Kasanen, K., & Siivonen, P. (2019). Asiantuntijoita, monitaitoisia ja akateemisia yrittäjiä. Yliopisto-opiskelijoiden asemoituminen akateemisuuteen, työllistettävyyteen ja yrittäjyyteen. *Aikuiskasvatus*, 39(2) 122–137. <https://doi.org/10.33336/aik.82982>

Korhonen, M., Siivonen, P., & Isopahkala-Bouret, U. (2022). Sinnikkään työntekijän ihanne ja haavoittuvuus naisten asiantuntijatyössä. Teoksessa E. Laakkonen, T. Sotkasiira, I. Lehto & Mirva Heikkilä (toim.), *Haavoilla – käsite ja kokemus. Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin* (ss. 109–134). SoPhi.

Korhonen, M., Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Mutanen, H., & Komulainen, K. (2023). Young and/but successful: business graduates performing themselves as valuable labouring subjects. *Journal of Youth Studies*. <https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2161355>

Laalo, H., & Heinonen, J. (2016). Governing the Entrepreneurial Mindset: Business Students' Constructions of Entrepreneurial Subjectivity. *European Educational Research Journal*, 15(6), 696–713. <https://doi.org/doi:10.1177/1474904116662288>

Laalo, H., Kinnari, H., & Silvennoinen, H. (2019). Setting New Standards for Homo Academicus: Entrepreneurial University Graduates on the EU Agenda. *European Education*, 51(2), 93–110. <https://doi.org/10.1080/10564934.2018.1489729>

Räty, H., Kozlinska, I., Kasanen, K., Siivonen, P., Komulainen, K., & Hytti, U. (2019). Being stable and getting along with others: Perceived ability expectations and employability among Finnish university students. *Social Psychology of Education*, 22, 757–773. <https://doi.org/10.1007/s11218-019-09510-9>

Siivonen, P., Korhonen, M., Isopahkala-Bouret, U. & Luostarinen, K. (arvioitavana). Young businesswomen's negotiations of top performance: managing risks related to age, gender and wellbeing.

Siivonen, P., & Isopahkala-Bouret, U. s.(2016). Adult Graduates' Negotiations of age(ing) and Employability. *Journal of Education and Work*, 29(3), 352–372. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.939161>

Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019), *Digiajan työelämä- Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Tomlinson, M. (2017). Introduction: Graduate Employability in Context: Charting a Complex, Contested and Multi-Faceted Policy and Research Field. Teoksessa M. Tomlinson

& L. Holmes (toim), *Graduate Employability in Context. Theory, Research and Debate* (ss.1–40). Palgrave Macmillan.

Varman, R., B. Saha, & P. Skálén. (2011). Market Subjectivity and Neoliberal Governmentality in Higher Education. *Journal of Marketing Management*, 27(11–12), 1163–1185. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2011.609134>

Vuorinen-Lampila, P. (2016). Gender Segregation in the Employment of Higher Education Graduates. *Journal of Education and Work*, 29(3), 284–308. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.934788>