

Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005
valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien
työllistymisprosessit

Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos
Anna Halonen
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalipsykologia
Marraskuu 2009

HALONEN, ANNA: Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymisprosessit
Pro gradu -tutkielma, 78 s., 33 liites.
Sosiaalipsykologia
Marraskuu 2009

Tutkimus käsittelee Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymisprosesseja kyselytutkimukseen perustuvan kvantitatiivisen aineiston ja teemahaastatteluin kerätyn laadullisen aineiston kautta. Työn tilastollisessa osuudessa käsitellään opinto- ja työtaustoja sekä niiden suhdetta työllistymiseen, palkkausta, työllistymistä eri työnantajasektoreille, työn luonnetta sekä työnhakukanavien käyttöä. Haastatteluosuuden osa-alueisiin kuuluvat opinto- ja työtaustat sekä työllistymistä edesauttaneet ja vaikeuttaneet tekijät. Lisäksi haastatteluissa käsitellään opintojen ja työn suhdetta, työllistymisen vastaamista odotuksiin sekä ammatillisia näköaloja.

Tutkimuksen kyselyaineisto muodostuu 249:n vuosina 1995-2005 Tampereen yliopistosta valmistuneen sosiologin ja sosiaalipsykologin kyselyvastauksista ja haastatteluaineisto 11:n kyselyaineistosta poimitun Pirkanmaalla asuvan vastaajan haastattelusta. Kyselyaineiston analyysimenetelminä on käytetty jakaumataulukkoita, ristiintaulukointia sekä korrelaatioita ja haastatteluaineiston analyysimenetelmänä on käytetty aineistolähdistä sisällönanalyysia.

Tampereelta vuosina 1995-2005 valmistuneet sosiologit ja sosiaalipsykologit olivat työllistyneet koulutustaan vastaaviin tehtäviin melko hyvin. Niiden, jotka olivat olleet työttöminä, työttömyysjaksot olivat usein sijoittuneet heti valmistumisen jälkeiseen aikaan ja olleet kestoltaan melko lyhyitä. Valmistumishetken työtilanteen ja työttömyyden kokemisen todennäköisyyden välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Työssä valmistumishetkellä olleet olivat olleet vähemmän todennäköisesti työttöminä uransa aikana kuin ne, jotka eivät olleet olleet valmistuessaan työssä. Myös ennen valmistumista hankitun koulutukseen liittyvän työkokemuksen määrän ja työttömyyden kokemisen väliltä löytyi tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys. Etenkin koulutukseen liittyvää työkokemusta yli puoli vuotta ennen valmistumista hankkineilla työttömyyden todennäköisyys alkoi laskea.

Haastatteluaineistossa keskeisiksi työllistymistä edistäneiksi tekijöiksi osoittautuivat aiempi työkokemus ja saavutettu ammattitaito, opintojen tai työkokemuksen kautta kehittyneet näkemys työhön sekä työharjoittelu. Muita tärkeitä tekijöitä olivat ammatillinen vakuuttavuus, rohkeus tuoda esiin omaa osaamistaan, suhteet ja kontaktit sekä persoonallisuuden piirteet ja aktiivisuutta osoittavat seikat. Keskeisiksi työllistymistä vaikeuttaneiksi tekijöiksi koettiin epätarkoituksenmukaiset sivuainevalinnat, oman alan työkokemuksen vähäisyys sekä korkea ikä. Myös erilaiset ammatti-identiteetin ongelmat kuten oman ammatti-identiteetin ja osaamisprofiilin hämäryys nähtiin työllistymistä vaikeuttavina tekijöinä.

Asiasanat: työllistyminen, korkeakoulutus, sosiologia, sosiaalipsykologia

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 TAUSTOITUS	4
2.1 Korkeakoulutuksen ja työllistymisen suhteet	4
2.2 Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä.....	6
2.3 Aiempi aiheeseen liittyvä tutkimus	13
3 TUTKIMUSMENETELMÄT	22
3.1 Tutkimuksen konteksti.....	22
3.2 Aineistonkeruu ja analyysimenetelmät.....	23
3.2.1 Kyselyaineisto	23
3.2.2 Haastatteluaineisto	24
3.3 Tutkimuksen eettiset näkökohdat	30
4 TULOKSET	32
4.1 Tilastotietoa sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymisestä.....	32
4.2 Haastatteluaineisto	41
5 POHDINTA	59
5.1 Tulosten yhteenveto ja suhteutuminen aiempaan tutkimukseen	59
5.2 Tulosten pohdintaa, huomioita ja ajatuksia	62
5.3 Toimenpidesuositukset	66
5.4 Tutkimusasetelman ja tutkimustulosten arviointia	67
5.5 Jatkotutkimusaiheita	69
LÄHTEET	71
LIITTEET	79

Taulukot

Taulukko 1. Sosiologien työtilanne vuosi valmistumisesta.....	14
Taulukko 2. Sosiaalipsykologien työtilanne vuosi valmistumisesta	15
Taulukko 3. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työtilanne 5 v. valmistumisesta.....	16
Taulukko 4. Haastatellut.....	26
Taulukko 5. Bruttokuukausipalkka suhteessa nykyiseen päätyönantajaan	36
Taulukko 6. Työn luonne suhteessa sukupuoleen	39
Taulukko 7. Työllistymistä edistäneet tekijät.....	49
Taulukko 8. Neuvot työnhakuun	51
Taulukko 9. Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät	52
Taulukko 10. Yliopisto-opiskelun kehittämisehdotukset työelämän näkökulmasta	56
Taulukko 11. Sosiologien ja sosiaalipsykologien.....	56
Taulukko 12. Sosiologien työnantaja vuosi valmistumisesta.....	106
Taulukko 13. Sosiaalipsykologien työnantaja vuosi valmistumisesta.....	106
Taulukko 14. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työnantaja 5 v. valmistumisesta	107
Taulukko 15. Sosiologien työn luonne vuosi valmistumisesta.....	107
Taulukko 16. Sosiaalipsykologien työn luonne vuosi valmistumisesta	108
Taulukko 17. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työn luonne 5 v. valmistumisesta...	108
Taulukko 18. Sosiologit: Vastaako työtehtäväsi vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa? (vuosi valmistumisesta)	109
Taulukko 19. Sosiaalipsykologit: Vastaako työtehtäväsi vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa? (vuosi valmistumisesta)	109
Taulukko 20. Sosiologien työn luonne vuosi valmistumisesta.....	110
Taulukko 21. Sosiaalipsykologien työn luonne vuosi valmistumisesta	110
Taulukko 22. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työn luonne 5 v. valmistumisesta...	111

Kuviot

Kuvio 1. Tutkinnon kokonaisopintoviikkomäärä suhteessa sukupuoleen.....	33
Kuvio 2. Työttömyys valmistumisen jälkeen suhteessa valmistumishetken työtilanteeseen	34
Kuvio 3. Valmistumisen jälkeisen työttömyyden suhde koulutukseen liittyvän työn määrään ennen valmistumista	35
Kuvio 4. Kyselyhetken bruttokuukausipalkka suhteessa valmistumishetken työtilanteeseen	36
Kuvio 5. Nykyinen päätyönantaja suhteessa Pro gradu -tutkielman arvosanaan	38

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake saatekirjeineen.....	79
Liite 2. Sähköpostiyhteydenotto	91
Liite 3. Tutkimussuostumus	92
Liite 4. Teemahaastattelurunko	93
Liite 5. Yhden tai kahden haastatellun mainitsevat asiat	95
Liite 6. Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden sijoittumis- ja uraseurantojen tilastojen pohjalta muodostettuja taulukoita.....	106

1 JOHDANTO

Sosiologia ja sosiaalipsykologia ovat monille työllistymisen näkökulmasta melko tuntemattomia aloja. Jokainen alan opiskelija ja varmasti valmistunutkin joutuu moneen kertaan selostamaan mm. perheenjäsenilleen, sukulaisilleen, ystävilleen ja tuttavilleen, millaisiin työtehtäviin näillä pääaineilla voidaan työllistyä. Sosiologia ja sosiaalipsykologia ovatkin *teoreettisia ja tutkimusorientoituneita aloja*, jotka tarjoavat opiskelijoilleen ennen kaikkea *yleisiä akateemisia valmiuksia* ja perehdyttävät *yleiseen tieteelliseen ajatteluun*. Ne eivät tarjoa tunnustettuja ammattinimikkeitä ja niiden tuomaa etua työnhaussa, vaan ainelaitos luottaa melko paljon sivuainevalintojen tukevuuteen ja suuntaavuuteen työllistymisen suhteen. (Esim. Ylijoki 1998, 86-88.) Tämän vuoksi opiskelijoiden ja valmistuneiden on panostettava työllistymisvaihtoehtojensa sekä ammatillisten vahvuksiensa pohtimiseen, etenkin mikäli he suunnittelevat työllistyvänsä muihin työtehtäviin kuin tutkimuksen pariin.

Miten Tampereen yliopistosta valmistuneet sosiologit ja sosiaalipsykologit ovat sijoittuneet työelämään? Mitä valmistuneet ja työelämässä olleet sosiologit ja sosiaalipsykologit ajattelevat työllistymisestään ja miten he kokevat sen osatekijät? Entä miten he näkevät opintovalintansa ja opintojen aikaisen toimintansa työelämän näkökulmasta ja mitä he tekisivät kokemuksensa perusteella toisin? Millä tavoin työllistymistä heikentävien tekijöiden vaikutusta voisi välttää? Miten työnhakuun ja työelämään kannattaisi jo opiskeluaikana varautua, ja miten edistää työllistymistään rakentamalla sitä edesauttavaa taustaa? Entä miten tuoda osaamisensa oikealla tavalla esiin työnhakutilanteissa ja vakuuttaa työnantaja?

Olen työssäni kiinnostunut siitä, mitkä tekijät ovat *edistäneet* ja mitkä tekijät *vaikeuttaneet* Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien *työllistymistä*. Lisäksi etsin vastauksia kysymyksiin siitä, mille tekijöille valmistuneet *antavat painoarvoa työllistymisprosesseissaan* ja miten he ovat *kokeneet* erilaiset *työllistymiseensä vaikuttaneet tekijät*. Tarkastelen näiden näkökulmien lisäksi myös Tampereen yliopistosta valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien *yleistä työllistymistä* ja *työllistymisen ja opintojen välistä suhdetta* tilastojen valossa 1990-luvulta alkaen.

Tutkimukseni liittyy opetusministeriön rahoittamaan vuosina 2005-2007 Tampereen yliopistossa toteutettuun Sovitus-hankkeeseen, jonka tavoitteena on ollut opintojen ja työelämän yhteen sovittamisen helpottaminen. Hankkeen teemaan liittyen yliopiston ainelaitokset ovat voineet hakea hankerahoitusta erilaisiin kehittämisprosesseihin. (Tampereen yliopisto 2008.) Silloinen sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos (nykyisin sosiaalitutkimuksen laitos, johon kuuluu myös muita oppiaineita) on hakenut hankerahoitusta laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneiden opiskelijoiden työllistymisen ja opintojen tutkimiseen kyselyllä. Laitoksen tutkija Kari Tolonen on toteuttanut kyselyn aineistonkeruun. Kyselytutkimuksen tekemisen lisäksi laitos on ollut kiinnostunut saamaan samasta aiheesta myös laadullisempaa tietoa.

Kyseinen aihe on ollut laitoksella tarjolla graduaiheeksi, ja koska olen kokenut aihealueen sekä hyödylliseksi että myös omakohtaisesti kiinnostavaksi, olen päättänyt tarttua siihen. Tässä tutkimuksessa yhdistyvätkin kaksi aineistoa. Toinen on Kari Tolosen kyselyllä keräämä tilastollinen aineisto, jonka hän on antanut käyttööni tätä työtä varten, ja toinen on itse keräämäni teemahaastatteluaineisto. Haastateltavat on valittu kyselyyn vastanneiden henkilöiden joukosta. Valintaryhmän ovat muodostaneet Pirkanmaalla asuvat vastaajat, jotka ovat ilmaisseet kiinnostuksensa aiheesta mahdollisesti tehtävään jatkotutkimukseen sekä antaneet yhteystietonsa. Sekä kysely- että haastatteluaineisto käsittelevät Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymistä – toisiaan täydentävistä näkökulmista. Tilastollisen aineiston analyysimenetelminä olen käyttänyt pääasiassa jakaumataulukkoita, ristiintaulukointia ja korrelaatioita. Haastatteluaineiston analyysimenetelmäksi olen valinnut aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja induktiivisen lähestymistavan.

Työni tilastollisessa osuudessa käsiteltäviä aiheita ovat opinto- ja työtaustat sekä niiden suhde työllistymiseen, palkkaus, työllistyminen eri työnantajasektoreille ja työn luonne sekä työnhakukanavien käyttö ja työllistymistä edistäneet ja vaikeuttaneet tekijät. Työni teemahaastatteluosuus puolestaan käsittelee haastateltavieni näkemyksiä ja kokemuksia työllistymisprosesseistaan keskittyen etenkin uran alkuvaiheeseen. Haastatteluaineiston osa-alueita ovat opinto- ja työtaustat, työllistymiskokemukset yleensä sekä työllistymistä edistäneet ja vaikeuttaneet tekijät. Myös opintojen ja työn suhde sekä työllistymisen vastaaminen odotuksiin ja ammatilliset näköalat kuuluvat aineiston teemoihin.

Sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymistä on tutkittu Suomessa melko vähän, ja tutkimus on painottunut lähinnä kyselyiden kautta saatavaan kvantitatiiviseen tietoon. Kokemuksellisempaa ja omakohtaisempaa tietoa aiheesta on hyvin vaikea löytää. Näen tämän tutkimusaiheen ajankohtaiseksi ja tarpeelliseksi, sillä se paikkaa osaltaan vähäistä aiheesta aiemmin tehtyä laadullista tutkimusta ja tukee aiheen käsittelyä myös tilastollisen näkökulman kautta. Samalla se tarjoaa alojen opiskelijoille, aloilta valmistuneille ja esimerkiksi ainelaitosten henkilökunnalle välineitä työllistymiseen vaikuttavien tekijöiden pohtimiseen ja peilaamiseen. Koska työllistymisen kysymykset ovat osittain myös yleisluonteisia, työ voi tarjota näkökulmia myös generalistisista aloista yleensä esimerkiksi ohjaustyönsä kautta kiinnostuneille.

Työni etenee aiheen taustoituksesta tutkimusmenetelmien kautta tulososaan ja viimeisenä pohdintaan. Luvussa kaksi esittelen taustana aineistoilleni korkeakoulutettujen työllistymisen haasteita 1990-luvun loppupuolella ja 2000-luvulla, työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä sekä aiempaa sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymistä koskevaa tutkimusta. Luku kolme käsittelee kysely- ja haastattelututkimuksen tutkimusmenetelmiä; tutkimuksen kontekstia, aineistojen keruuta ja analyysia sekä tutkimuksen eettisiä näkökohtia. Luvussa neljä ovat vuorossa tutkimuksen tulokset jaettuina tilastolliseen osaan ja haastatteluosaan. Tilastollisessa osassa kuvaan kyselyaineiston analyysin tuloksia mm. kuvioiden ja taulukoiden avulla. Haastatteluosassa puolestaan esitän runsaasti aineistokatkelmia tekemieni tulkintojen perusteluiksi ja tekstin elävöittämiseksi. Viidennessä luvussa ovat vuorossa mm. tulosten yhteenveto ja suhteuttaminen aiempaan tutkimukseen, tulosten pohdinta sekä toimenpidesuositukset. Työ päättyy tutkimusasetelman ja tutkimustulosten arviointiin sekä jatkotutkimusaiheiden erittelyyn.

2 TAUSTOITUS

2.1 Korkeakoulutuksen ja työllistymisen suhteet

Vuosituhanen vaihteesta lähtien olemme eläneet keskellä historiallista murroskautta, jota luonnehtii materiaalisen kulttuurimme muutos, jonka on käynnistänyt informaatioteknologian kehittyminen (Castells 2000, 28). Tälle maailmanlaajuiselle murrokselle ovat ominaisia informaatioteknologinen vallankumous, uuden globaalien talouden leviäminen sekä verkostoyhteiskunnan nousu (Castells & Himanen 2001, 13, ks. myös Väyrynen 1999, 5 ja Hautamäki 1996). Kapitalismin kasvun ja laajentumisen tuloksena koulutus-tarve on jatkuvasti kasvanut. Tietoyhteiskunta on sidottu koulutukseen, johon sijoitetaan runsaasti resursseja. (Blom ym. 2001, 66.)

Viime vuosikymmeninä korkeakoulutettujen määrä on kasvanut kaikkialla jälkiteollisessa maailmassa nopeasti (Teichler & Kehm 1995, 116). OECD:n¹ tilastojen mukaan korkeakoulutuksesta on nykyään tullut OECD-maissa² enemmänkin uusien ikäluokkien enemmistön kokemus, kun se on ennen ollut etuoikeutetun vähemmistön kokemus. Korkeakoulutukseen hakeutuminen on selvästi kasvanut jopa viimeisen vuosikymmenen kuluessa, 1990-luvun lopusta 2000-luvun lopulle tultaessa. Kun OECD-maissa 20-29-vuotiaiden ikäluokasta keskimäärin neljännes hakeutuu yliopistotasoiseen korkeakoulutukseen, on vastaava määrä Suomessa noin 30 % tai jopa yli. (OECD 2008, 27-198, 321-410.)

Korkeakoulutuksen laajentuminen Suomessa 1960-luvulta alkaen on merkinnyt sekä alueellisen kattavuuden yltämistä yli koko maan että korkeakoulutettavan ikäluokan kasvua (Välimaa ym. 2004, 5). Korkeakoululaitoksen kasvattamista on asiantuntijoiden piirissä pidetty toisesta maailmansodasta aina 1960-luvun lopulle välttämättömänä ehtona taloudellisen kasvun edistämiseksi. Tänä ajanjaksona on luotettu myös siihen, että koulutuk-

1 Organisation for Economic Co-operation and Development

2 OECD-maita ovat Alankomaat, Australia, Belgia, Espanja, Irlanti, Islanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Japani, Kanada, Korea, Kreikka, Luxemburg, Meksiko, Norja, Portugal, Puola, Ranska, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Suomi, Sveitsi, Tanska, Tšekki, Turkki, Unkari, Uusi-Seelanti ja Yhdysvallat.

sen voimakas laajentaminen vähentäisi koulutuksellista ja ylipäätään yhteiskunnallista eriarvoisuutta ja vahvistaisi demokratiaa. Tultaessa 1970-luvun vaihteeseen koulutuskasvun optimismia on alettu kuitenkin arvostella voimakkaasti Yhdysvalloissa ja useissa Euroopan maissa. Esimerkiksi Espanjassa ja Suomessa ylimitoitettun optimismin kritiikki on kuitenkin noussut esiin vahvemmin vasta 1990-luvulla. (Teichler & Kehm 1995, 116.) Nykyisessä globaalissa maailmassa informaatioteknologisella aikakaudella kansallisten yliopistolaitosten asema on järjestäytymässä uudelleen. Myös opiskelun paikka ja aika muuttuvat suhteellisiksi ja opiskelun ja työn suhteet jäsentyvät uudella tavalla. (Rinne 1998, 13.) Korkeakoulutuksen laajentuminen merkitsee sitä, että myös työelämän puolelta on monenlaisia reittejä korkeakouluihin. Esimerkkejä näistä reiteistä ovat mm. erilaiset uudelleenkorkeakoulutukset, täydennyskorkeakoulutukset, ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot ja avoin yliopisto. (Välimaa ym. 2004, 5-6.)

Viime aikoina Suomessa on käyty paljon keskustelua yliopistojen ns. kolmannesta tehtävästä, velvollisuudesta ylläpitää vuorovaikutusta ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Tätä kolmatta tehtävää voidaan pitää korkeakoulujen toimintaa ohjaavana periaatteena. Korkeakoulujen vuorovaikutus yhteiskunnan kanssa toteutuu osaltaan korkeakoulutettujen työllistymisen välityksellä. (Mt., 5.)

Tekninen kehitys ja työnjaon edistyminen ovat kytkeneet koulutuksen yhä tiiviimmin taloudelliseen kasvuun ja työelämän tarvitsemien kvalifikaatioiden tuottamiseen. Koulutuksesta on tullut yhä keskeisempi keino työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamiseksi. (Ahola ym. 1991, 14-15.) Työnjaon ja koulutuksen eriytyessä on yhteiskunnallisten asemien hierarkiaa vastaamaan rakentunut muodollisten koulupätevyyksien ja tutkintojen hierarkia (Kivinen 1988b, 447). Nykyisessä koulutusyhteiskunnassa yhteiskunnallisiin asemiin pääsy kytkeytyykin yhä tiiviimmin koulutukseen ja tutkintoihin, joten koulutuksesta on tullut yhä tärkeämpi yksilöiden elämänuria määräävä tekijä (Ahola 1995, 20, Haavio-Mannila ym. 1984, 269). Tässä kontekstissa koulutus voidaan nähdä myös yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen strategiana parantaa yhteiskunnallista asemaansa, sillä koulutus voi toimia avaimena sosiaaliseen nousuun (Blom ym. 2001, 66).

Oppilaitosten ei kuitenkaan voi ajatella suoraan kvalifioivan työmarkkinoille ja työtehtäviin, vaan työmarkkinat asettuvat oppilaitosten ja työpaikan väliin. Jotta opiskelijoilla olisi mahdollisuudet päästä haluamiinsa töihin, heidän on onnistuttava sellaisten kvalifi-

kaatioiden hankkimisessa, jotka takaavat tavoitteen saavuttamiseen riittävän vaihtoarvon työmarkkinoilla. Tällöin koulutuksesta tulee väline, jonka avulla voidaan varmistaa korkea arvo työvoimana. (Kivinen 1988b, 445.) Koulutettavien ja koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytyminen onkin kaksivaiheinen prosessi: ensin koulutettavat ja koulutuspaikat kohtaavat koulutusmarkkinoilla ja tämän jälkeen koulutetut ja työpaikat kohtaavat työmarkkinoilla. Koulutettujen ja työpaikkojen kohtaamisessa on pitkälti kyse myös aloittaisesta ja alueellisesta kohtaamisesta. (Ahola ym. 1991, 41.)

Perinteisesti koulutus on palvellut yksilöitä takaamalla melko varman väylän menestykseen palkkatyön markkinoilla ja siten koulutukseen on liittynyt ”lupaus” hyvästä työstä. Yksilöt ovat kouluttautuneet uskoen koulutuksen kohentavan työllistymisedellytyksiään, ansioitaan ja mahdollisuuksiaan valita itselleen mielekkäät työtehtävät. Nykyisin korkeakoulutuksen käyttöarvo automaattisena korkeiden ansioiden ja hyvän aseman takaajana on kuitenkin heikentynyt. Tutkinnosta on tullut pikemminkin edellytys hyvän työn tavoittelemiselle kuin sen tae. Tutkinnon hankkiminen onkin nykyään työnhakijalle yksi keino, jonka avulla voi parantaa kilpailukykyään työpanoksensa myyjänä markkinoilla. Koulutuksen voidaan siis nähdä kohentavan markkinakapasiteettia, mutta ei vielä takaa van menestystä. (Naumanen 2004, 137.)

2.2 Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Sosiologia ja sosiaalipsykologia akateemisen maailman isojaossa ja oppiainekulttuureina

Akateemisen oppialan asema suhteessa muihin tieteisiin sekä sen erityispiirteet tieteenalana vaikuttavat omalta osaltaan alalta valmistuneiden työllistymisen reunaehtoihin. Siksi esittelen tässä yhteydessä miten sosiologia- ja sosiaalipsykologia-tieteiden sijoittuminen akateemisen maailman kartalla on hahmotettavissa. Lisäksi kerron siitä, miten Tampereen yliopiston sosiologiaa ja sosiaalipsykologiaa on oppiainekulttuureina tutkimustulosten nojalla luonnehdittu.

Anthony Biglan ja David Kolb ovat tutkineet tieteiden eriytymistä (esim. Becher 1994, 152), Biglan tutkimuksen ja Kolb opetuksen näkökulmasta (Ylijoki 1998, 55). Kun Biglanin tutkimusta (Biglan 1973a) on arvioitu, keskeisimmiksi jakautumisperiaatteiksi ovat osoittautuneet jaot koviin luonnontieteisiin ja pehmeisiin humanistisiin tieteisiin sekä

perustutkimusta tekeviin puhtaisiin tieteisiin ja soveltaviin tieteisiin. Biglanin perinnöksi on siis muotoutunut näkemys tieteiden ”isojaosta” neljään ryppäeseen, joita ovat kovat-puhtaat, kovat-soveltavat, pehmeät-puhtaat ja pehmeät-soveltavat tieteet. (Ylijoki 1998, 56.)

Biglan on käsitellyt toisessa tutkimuksessaan (Biglan 1973b) tiederyppäiden eroja myös sosiaalisen muodon osalta. Eri aloilla voidaankin nähdä vallitsevan erilaisia työskentelytapoja ja yhteistyömuotoja. Kovilla aloilla suositaan tutkijoiden välistä yhteistyötä kun pehmeillä aloilla puolestaan yksin työskentely on arvostettua. Lisäksi kovilla aloilla julkaistaan tyypillisimmin artikkeleita ja pehmeillä monografioita. Myös suuntautumisessa on eroja, sillä pehmeillä aloilla keskitytään muita selkeämmin opetukseen, kovilla tutkimukseen, ja soveltavien alojen kiintopisteenä on palveluiden tuottaminen. Biglan painottaakin, että tiederyppäät eroavat toisistaan kognitiivisen sisältönsä lisäksi myös kulttuuriltaan, arvoiltaan ja toimintavaoiltaan. (Mt., 56.) Kolb taas on tutkinut tieteenalojen eriytymistä sen suhteen, millaisia oppimistapoja ne suosivat ja edellyttävät ja mihin niiden opiskelijat opintojensa kuluessa sosiaalistuvat (Kolb 1985). Tony Becher on kehittänyt Biglanin ja Kolbin ajatuksia akateemisen maailman eriytymisestä neljään toisistaan poikkeavaan tiederyppäeseen heimonäkökulmasta. Becher jaottelee tieteenaloja tietomuodon suhteen Biglanin tavoin kova-pehmeä-, ja puhdas-soveltava-ulottuvuuksilla. Tieteenalojen sosiaalisen muodon hän näkee eriytyvän konvergentti-divergentti- sekä urbaani-ruraali-ulottuvuuksiin. (Becher & Trowler 2001.)

Sosiologia ja sosiaalipsykologia sijoittuvat tieteinä Becherin jaottelussa *pehmeä-puhdas-alueelle*, jota asuttavat humanistiset tieteet ja yhteiskuntatieteet. Alueella vallitsee *teoreettinen painotus*, ja tiedon tavoitteena on *ilmiöiden ymmärtäminen ja tulkitseminen*. Tämän vuoksi tarkastelu kohdistuu useimmiten yksittäistapauksiin. Tiedon luonne on holistinen, ilmiöitä kokonaisvaltaisesti hahmottava. Tästä seuraa se, että tutkimusprojektit ovat harvoin suuria. Tieteellisen työn arviointikriteereistä ja tutkimusongelmien relevanssista ei vallitse yksiselitteisyyttä. Sosiaalisen muodon näkökulmasta pehmeä-puhdasheimon elämä on individualistista sillä kukin tutkija tutkii omaa ongelmaansa. Tämän vuoksi yhteisön jäsenten keskinäiset sidokset ovat löyhiä. Heimojen elämä on luonteeltaan maalaismaista. Tutkimusongelmat ovat eriytyneitä ja jäsenet laajalle levittäytyneitä, ja siksi kovaa kilpailua ei ole. Rytmiltään tutkimus on pitkäjännitteistä ja tulokset pyri-

tään yleensä julkaisemaan kirjoina, jotka käsittelevät tutkimusaihetta kokonaisvaltaisesti. (Becher & Trowler 2001, 23-129.) Akateemisen maaston isojako on sovellettavissa myös opetukseen (Ylijoki 1998, 63). Becherin ja Koganin mukaan pehmeä-puhdas-alueella oppiminen ja opiskelu ovat luonteeltaan *individualistisia*. Opiskelijoilta odotetaan, että he muovaavat pitkälti itse opetusohjelmansa sisällön ja että he esittävät henkilökohtaisia tulkintoja asioista. Opiskelun tavoitteet ovatkin yksilöllisiä ja opetus jättää runsaasti liik-kumavaraa opiskelijoiden omille ratkaisuille. Tämä tarkoittaa suurta vapautta ja samalla myös vastuuta. (Becher & Kogan 1992, 91-92.)

Geoffrey Squires on jaotellut yliopistotutkinnot niiden työelämäsuhteen nojalla kolmeen ideaalityyppiin: akateemiseen, professionaaliseen ja yleiseen tutkintotyyppiin. Akateeminen tutkinto kiinnittyy tieteenalaan ja valmentaa pääasiassa tutkimukseen. Professionaalisella tutkinnolla puolestaan on kiintopiste ammattikäytännössä, jolla alalta valmistuneet toimivat, ja yleinen tutkinto sisältää moniaineksisia kursseja eikä suuntaudu erityisesti tieteeseen eikä ammattiinkaan. Squiresin jaottelussa sosiaalitieteet edustavat *oppialaperusteista akateemista tutkintotyyppiä*. (Squires 1990, 8-118.)

Oili-Helena Ylijoki on tutkinut akateemisia oppiainekulttuureita Tampereen yliopistossa. Hän kuvaa sosiologian ja sosiaalipsykologian akateemiseksi reviiriiksi *yhteiskunnan, eri kulttuurien ja vuorovaikutuksen tutkimuksen*. Ylijoen mukaan näiden oppiaineiden kiintopisteenä on oma tieteenala, jonka tehtävänä on tarjota *yleistä inhimillistä sivistystä ja perehdyttää yleiseen tieteelliseen ajatteluun*. Opiskelun tavoitteena on oppia hahmottamaan yhteiskunnallisia ongelmia ja ilmiöitä sekä kääntämään niitä mielekkääseen tutkimusmuotoon. Keskeinen piirre on myös kriittisen ajattelutavan korostaminen. Entisellä sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksella ei ole ollut tyypillistä rakentaa tarkkoja raja-aitoja oppiaineiden välille, koska yleisluonteisuutensa ansiosta tavoitteet yhdistävät molempia oppiaineita. Nykyisin oppiaineet sijaitsevat sosiaalitutkimuksen laitoksella, johon kuuluvat myös sosiaaliantropologia, sosiaalipolitiikka ja naistutkimus. Opetuksen tavoitteena sosiologiassa ja sosiaalipsykologiassa on ollut tuottaa laaja-alaisesti sovellettavia, yleisiä intellektuaalisia valmiuksia spesifin ammattitaidon ja työpaikkaväylän sijaan. Koulutukseen kohdistuva työelämän paine onkin vähäistä koska selkeää yhteyttä ammattikäytäntöön ei ole. Alan opiskelijoiden on ajateltu voivan turvata työnsaantiaan sivuainevalintojensa avulla. Sosiaalitieteen opiskelijat vastustivatkin Ylijoen tutkimuk-

nessa opintojensa arvon arvioimista yleisesti omaksutuilla työllistymistä painottavilla kriteereillä ja suuntautuivat ammatin sijasta omaan akateemiseen ”heimoonsa”. (Ylijoki 1998, 86-89.)

Kontrolliorientaatio, itsetunto ja pystyvyysusko

Yksilöpsykologisia tekijöitä, joiden vaikutusta työuriin on tutkittu usein, ovat kontrolliorientaatio, itsetunto ja pystyvyysusko (Pulkkinen 1997, 62). Julian B. Rotterin määritelmän mukaan kontrolliorientaatioissa on kyse ihmisen itse- tai ulkoajohtuvuudesta. *Itseajohtuvat* ihmiset pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan urakehitykseensä ja *ulkoajohtuvat* ihmiset puolestaan eivät usko pystyvänsä vaikuttamaan uraansa eivätkä siksi ponnistele sen eteen. (Rotter 1954.)

Itsetunnossa puolestaan on kyse sisäistä toimintakykyä varmistavasta, kokoavasta säätelyjärjestelmästä (Lähteenmäki 1995, 215-217). Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan itsetunto on tärkeä ihmisen toimintaa ja hyvinvointia selittävä tekijä. Ihmisellä on hyvä itsetunto, kun hänen minäkäsityksessään ovat vallalla positiiviset ominaisuudet. Vastaavasti ihmisen itsetunto on huono, kun negatiivisten ominaisuuksien määrä on suurempi kuin positiivisten. Hyvällä itsetunnolla varustetun ihmisen minäkuva on kuitenkin ”totuudenmukainen”, ja ihminen havaitsee myös heikkoutensa ja on tietoinen niistä. Kun ihminen kuvaa itseään, hän kuitenkin korostaa hyviä ominaisuuksiaan ja pitää niitä huonoja tärkeimpinä. Hänen itseluottamuksensa ei myöskään romutu heikkouksien ja puutteiden myöntämisestä. (Keltikangas-Järvinen 1994, 13, 17.)

Itsetuntoa voi tukea ja siihen voi vaikuttaa useilla sellaisilla persoonallisuuden tekijöillä, jotka eivät sinänsä kuitenkaan ole itsetuntoa. Näihin kuuluvat *hallinnantunne*, *tapahtumien syiden selittäminen* ja *syy-seuraussuhteen päättely*. Hallinnantunteessa on kyse siitä, että ihminen kokee elämänsä olevan hallinnassaan ja että hän voi mielestään päätöksillään, ratkaisuillaan ja toimenpiteillään vaikuttaa elämäänsä ja ympäristöönsä. Hallinnantunteen puuttuessa ihminen taas kokee, että hänen elämänsä on kiinni sattumanvaraisista tapahtumista tai että muut ihmiset päättävät asiat hänen puolestaan ja säätelevät hänen elämäänsä. Tämä vaikuttaa heikentävästi ihmisen itseluottamukseen. (Mt., 227, ks. myös Rauste-von Wright & von Wright 1994, 97-98.) Hallinnantunne ja kontrolliorientaatio ovatkin läheisessä suhteessa toisiinsa.

Pystyvyysusko tarkoittaa yksilön uskoa kykyihinsä selviytyä tehtävistä. Tutkimuksissa pystyvyysuskon on havaittu vaikuttavan uravalintoihin ja uramotivaatioon (Pulkinen 1997, 62). Miten pystyvyysuskoa rakentavat pystyvyysodotukset sitten syntyvät? Sosiaalisen oppimisen näkökulmasta erityyppiset psykologiset prosessit vaikuttavat pystyvyysodotuksiin. *Pystyvyysodotukset ja odotukset saavutettavista tuloksista* ovat erotettavissa toisistaan. Tulosodotus voidaan määritellä yksilön arvioksi siitä, että tietty käyttäytyminen johtaa tiettyihin lopputuloksiin. Pystyvyysodotus puolestaan voidaan määritellä näkemykseksi siitä, että yksilö pystyy menestyksekkäästi käyttäytymään tavalla, joka tuottaa halutut tulokset. On siis mahdollista, että yksilö tiedostaa, millaista toimintaa jonkin tavoitteen saavuttaminen vaatii, mutta epäilee kykyään suoriutua kyseisestä toiminnasta. (Bandura 1977, 79.)

Se, miten lujasti yksilö uskoo omaan pystyvyyteensä, määrää sen, aikooko hän edes yrittää selviytyä vaikeista tilanteista. Ihmiset pelkäävät ja välttelevät uhkaavia tilanteita, joista selviytymistään he epäilevät, mutta suhtautuvat myönteisesti tilanteisiin, joista he uskovat selviytyvänsä. *Havaittu pystyvyys* sekä vähentää odotettuja pelkoja ja esteitä että vaikuttaa menestymisodotusten kautta selviytymisyhteyksiin kun ne on aloitettu. Pystyvyysodotukset määräävät paljonko ihminen jaksaa yrittää ja kauanko pysyä aikeessaan esteiden tai vastenmielisyyden kohdatessa. Mitä vahvemmat pystyvyysodotukset ovat, sitä aktiivisemmin ihminen yrittää. Ne jotka eivät luovuta tilanteessa, jonka kokevat subjektiivisesti uhkaavaksi mutta objektiivisesti suhteellisen turvalliseksi, saavat hankittua korjaavia kokemuksia jotka jatkossa vahvistavat heidän pystyvyysodotuksiaan. Tämä vaikutus toteutuu pelkojen ja puolustuksellisen reagoinnin vähenemisen kautta. Ne jotka taas luovuttavat ennenaikaisesti, säilyttävät pystyvyysuskoa heikentävät odotuksensa ja pelkonsa pitkään. (Mt., 79-80.)

Pystyvyysodotukset perustuvat useisiin tietolähteisiin, kuten aiempiin kokemuksiin omista saavutuksista, epäsuoriin toisiin ihmisiin liittyviin kokemuksiin, sanalliseen suostuteluun ja voimakkaisiin tunnereaktioihin. Myös tilannetekijöillä on vaikutuksensa pystyvyysodotuksiin. (Mt., 81-83.) Voidaan siis ajatella, että tukemalla omia pystyvyysodotuksiaan yksilö voi tukea myös työllistymisvalmiuksiaan. Töiden ja/tai oman alan harjoittelun tekeminen tai esimerkiksi luottamustoimien hoitaminen jo opiskeluaikana voivat toimia pystyvyysodotuksia ja itsetuntoa vahvistavina tekijöinä. Ne voivat helpottaa työ-

listymistä jatkossa, koska yksilölle on kertynyt myönteisiä kokemuksia omista mahdollisuuksistaan onnistua työnsaannissa ja kyvystään hoitaa vastaanottamansa tehtävät.

Motivaatio ja tahto

Yksilön motivaatiolla ja tahdolla on vaikutusta työllistymisessä. Motivaatiolla tarkoitetaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motiivien tehtävänä on virittää ja ylläpitää yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Motivaatio viittaa motiivien aikaansaamaan tilaan, ja motivaatio-käsitteen osina erotetaan usein vireys ja suunta. Näissä määritelmässä korostuvat 1) vireys eli energiavoima yksilössä, joka ajaa yksilöä käyttäytymään tietyllä tavalla, 2) toiminnan päämääräsuuntautuneisuus ja 3) systeemiorientoituminen eli yksilössä ja hänen ympäristössään vaikuttavat voimat. Palautteen kautta nämä voimat joko vahvistavat tarvetta ja energian suuntaa tai saavat luopumaan toiminnan suunnasta ja suuntaamaan ponnistukset muualle. Siihen, millaiseksi motivaatio kehittyy, vaikuttavat esimerkiksi *itsearvostus* sekä *usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin*. (Ruohotie 1998, 34-37.)

Motivaatio voidaan jakaa *sisäiseen* ja *ulkoiseen motivaatioon*. Näihin käsitteisiin liittyvät kannusteet ja palkkiot. Kannusteet ennakoivat palkkioita ja virittävät toimintaa kun palkkiot taas vahvistavat sitä. Kannusteiden palkitsevuus voi olla sisäistä tai ulkoista. (Mt., 37-38.) Sisäiset palkkiot liittyvät työn sisältöön (esim. saavutukset, vastuu ja työn luonne) ja ulkoiset palkkiot puolestaan ovat johdettavissa työympäristöstä (esim. työolot, palkka, turvallisuus ja vuorovaikutussuhteet) (Saleh & Grygier 1969, 446). Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät ole täysin erillisiä vaan pikemminkin toisiaan täydentäviä. Ulkoiset palkkiot ovat useimmiten kestoaltaan lyhytaikaisia ja tarve niihin saattaa olla toistuvaa. Sisäiset palkkiot taas ovat pitkäaikaisia ja ne voivat muodostua pysyvän motivaation lähteeksi. Siksi sisäiset palkkiot ovat useimmiten ulkoisia palkkioita tehokkaampia motivoijia. (Ruohotie 1998, 38.)

Henkilön *taipumus menestyksen tavoitteluun* näkyy sekä kiinnostuksena että suorituskykyinä ja koostuu kolmesta osa-alueesta. Niitä ovat 1) motiivi saavuttaa menestystä persoonallisuuden piirteinä, 2) henkilökohtaisen menestymisodotuksen vahvuus ja 3) menestyksen saavuttamisen vetovoimaisuus kyseisessä toiminnassa. Toinen yhtä keskeinen tekijä saavutusmotivaation kentällä on *taipumus välttää epäonnistumista*. Se rakentuu

samalla tavoin kolmesta tekijästä kuin taipumus menestyksen tavoitteluun: motiivista, odotuksesta ja palkinnosta. Epäonnistumisen välttämisen motiiviin liittyy ahdistus ja se voidaan nähdä kapasiteetiksi reagoida epäonnistumiseen nöyryytyksen ja häpeän tunteilla. Sekä menestymisen halun että epäonnistumisen välttämisen taipumusten voimakkuudessa on yksilökohtaisia eroja. (Atkinson et al. 1974, 13-17.)

Heckhausenin ja Kuhlin toimintojen kontrolliteoriassa *intentionaaliset eli aikomukselliset tilat* on erotettu motivaatiosta. He kutsuvat päätöksentekoa edeltävää tilaa motivaatioksi ja sen jälkeistä tilaa tahdoksi. Motivaatio ja tahto on perusteltua erottaa toisistaan tarkasteltaessa toiminnan rakentumista, koska motivoituneisuus ei yksin riitä selittämään toiminnan lopputulosta. Voimakaskaan motivaatio ei välttämättä yksin ennusta onnistunutta toimintaa ilman sen jälkeistä tahtotilaa, josta seuraavat tavoitteiden asettelu ja toteuttaminen. (Heckhausen & Kuhl 1985, 134-159.) Kun tätä teoriaa sovelletaan työsaantiin, voidaan ajatella, että työllistymismotivaatio ei vielä yksin riitä toivotun lopputuloksen saavuttamiseen. Sen lisäksi työllistymisen eteen on saatettava olla valmis näkemään myös ehkä paljonkin vaivaa niin työnhaun suunnittelun kuin toteuttamisenkin osalta.

Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisena tekijänä sosiaalinen pääoma voidaan nähdä keskeiseksi resurssiksi työmarkkinoilla (Bourdieu 1986, 249). Sosiaalinen pääoma määritellään yleisimmin *yhteisön toimintaa edistäviksi verkostoiksi, vastavuoroisuuden normeiksi ja luottamukseksi* (Woolcock 2000, 25).

Mark S. Granovetter on tunnettu tutkimuksistaan, jotka liittyvät sosiaalisiin verkostoihin. Hän on todennut, että parinkymmenen vuoden aikana tekemiensä tutkimusten nojalla hän voi päätellä sosiaalisen pääoman eli henkilökohtaisten yhteyksien ja verkostojen merkityksen työpaikan saamisessa kasvaneen (Granovetter 1995, 139-141). Tunnetussa artikkelissaan *The Strength of Weak Ties* Granovetter kirjoittaa, että ilmeisin arkiajatteluun perustuva oletus sosiaalisiin siteisiin ja työnhakuun liittyen olisi se, että voimakkaimmista siteistä olisi työnhaussa eniten hyötyä. Tätä näkemystä voidaan perustella mm. sillä, että läheisimmät ihmiset ovat todennäköisimmin halukkaimpia auttamaan työtä etsivää mahdollisten työpaikkojen löytämisessä. Granovetter argumentoi tutkimukseensa tukeutuen kuitenkin, että koska läheisimmät ihmisemme liikkuvat todennäköisesti samoissa

piireissä kuin itse liikumme, he eivät olekaan potentiaalisimpia tiedonlähteitä työnhakua ajatellen. Tässä suhteessa kaukaisempien tuttujien, eli ”heikkojen siteiden” tarjoama tieto voi olla tarpeellisempaa, sillä heidän sosiaaliset piirinsä ja samalla tietonsa poikkeavat omistamme. Näin heidän kautta voi rakentua siltoja eri ryhmien jäsenten välille. (Granovetter 1973, 1371.)

Arvot ja elämäntilanne

Myös yksilöiden arvot liittyvät työllistymisen kontekstiin. Arvot *peilaavat toiminnan tavoiteltuja päämääriä*. Ne liittyvät elämäntilanteen eri osa-alueita kuten työtä, perhettä, koulutusta ja vapaa-aikaa koskeviin suunnitelmiin ja tavoitteisiin. Arvot ja tavoitteet kytkeytyvät kiinteästi toisiinsa, joten tavoitteet kuvastavat arvoja. Kun tavoitteet muuttuvat toimintaan liittyvän palautteen tuloksena, myös arvoihin kohdistuu muospainetta. (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 98.) Yksilön arvot ohjaavat pitkälti sitä, mitkä asiat hän asettaa elämässään etusijalle. Siten arvot vaikuttavat siihen, millaiseen asemaan yksilö työelämässä pyrkii, mitä hän työltään odottaa ja millaisen työtilanteen hän kokee tyydyttäväksi.

Lisäksi yksilön elämäntilanne – hänen henkilökohtainen sosiaalinen ja koulutuksellinen taustansa, taloudellinen tilanteensa sekä perhetilanteensa – vaikuttavat hänen työelämää koskeviin valintoihinsa. Vaikka yksilöllä olisi näköpiirissään millaisia uratilaisuuksia tahansa, hänen elämäntilanteensa rajoittaa käytännössä hänen mahdollisuuksiaan ottaa vastaan työtarjouksia. Esimerkiksi uran ja perheen yhteensovittamisen vaatimukset voivat rajoittaa yksilön mahdollisuutta tarttua hänelle tarjoutuviin työtilaisuuksiin ja heijastua hänen uravalintoihinsa. (Lähtenmäki 1995, 275.)

2.3 Aiempi aiheeseen liittyvä tutkimus

Tampereen yliopistosta valmistuneiden sosiologisten ja sosiaalipsykologisten työllistyminen

Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalveluissa on kerätty sijoittumis- ja uraseuranta-aineistoja Tampereen yliopistosta valmistuneista 1990-luvulta alkaen. Sijoittumisseurannoissa on tilastoitu Tampereen yliopistosta valmistuneiden työllisyystilanteita noin vuosi valmistumisen jälkeen ja uraseurannoissa noin viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Esitellen tässä yhteydessä vuosina 1994-2007 valmistuneiden sijoittumis seuranta-aineistoista

(Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut 1998-2009) ja vuosina 1999-2002 valmistuneiden uraseuranta-aineistoista (Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut 2006 ja 2008) laskemieni arvoja. Olen valinnut käyttämäni seurannat ja seurantojen kysymykset niiden keskinäisen vertailtavuuden perusteella. Sijoittumisseuranta-aineistoissa sosiologia ja sosiaalipsykologia on tilastoitu erikseen. Uraseuranta-aineistoissa seuranta on ollut laitoskohtaista, joten niissä sosiologiaa ja sosiaalipsykologiaa ei ole eroteltu toisistaan.

Seuranta-aineistot ovat pelkkiä tilastoja ilman tehtyjä tulkintoja. Esitellessäni tilastotietojaa teen niistä kuitenkin tulkintoja ja vertaan tietoja toisiinsa. Vertaan 1990-luvun lopun ja 2000-luvun tilanteita toisiinsa, koska työmarkkinatilanteet ovat olleet erilaiset näillä ajanjaksoilla. Suomalaisessa yhteiskunnassa on ollut 1990-luvun alkupuolella melko syvä taloudellinen lama, ja 2000-luvulla puolestaan aivan loppua lukuun ottamatta on vallinnut noususuhdanne. Tuloksia arvioidessa kannattaa huomioida, että joinain vuosina vastaajien määrä on jäänyt varsin pieneksi, esimerkiksi vain kuuteen tai kahdeksaan henkilöön. Tällöin kyseisten vuosien prosenttiarvot muodostuvat varsin pienistä vastaajamäärästä mutta painavat silti kokonaiskeskiarvoissa yhtä paljon kuin korkeampien vastaajamäärien vuodet. Tämä aiheuttaa lievää vääristymistä tuloksissa. Vaihtelu-sarake ilmaisee seurantajaksoilla ilmenneistä arvoista pienimmän ja suurimman.

Taulukko 1. Sosiologien työtilanne vuosi valmistumisesta

	Vuosina 1994-1999 valmistuneet		Vuosina 2000-2007 valmistuneet	
	Keskiarvo	Vaihtelu	Keskiarvo	Vaihtelu
Vakituisessa työssä	26 %	15-47 %	33 %	17-50 %
Määräaikaisessa työssä	52 %	35-69 %	50 %	42-55 %
Työtön työnhakija	10 %	6-18 %	7 %	5-16 %
Työelämän ulkopuolella	11 %	8-14 %	10 %	0-25 %
N	23 %	13-44 %	18 %	12-22 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekryointipalvelut, sijoittumisseurannat

Taulukko 2. Sosiaalipsykologien työtilanne vuosi valmistumisesta

	Vuosina 1994-1999 valmistuneet		Vuosina 2000-2007 valmistuneet	
	Keskiarvo	Vaihtelu	Keskiarvo	Vaihtelu
Vakituisessa työssä	30 %	23-43 %	33 %	15-55 %
Määräaikaisessa työssä	49 %	43-62 %	52 %	27-60 %
Työtön työnhakija	6 %	0-9 %	4 %	0-13 %
Työelämän ulkopuolella	13 %	6-25 %	12 %	6-33 %
N	18 %	8-34 %	13 %	10-16 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumisseurannat

Sosiologien työtilanteessa ei näy suuria eroja, kun verrataan vuosina 1994-1999 ja 2000-2007 valmistuneiden keskiarvoja toisiinsa. Ainoastaan vakituisessa työssä olleiden osuudessa on nähtävissä ainoa hieman selkeämpi ero. Kun vuosina 1994-1999 valmistuneista on vuosi valmistumisestaan ollut vakituisessa työssä keskimäärin 25 %, niin vuosina 2000-2007 valmistuneiden keskiarvo on ollut 33 %. Keskimäärin näyttää siis siltä, että 2000-luvulla yleinen työllistymistilanne on ollut hieman 1990-luvun loppupuolta parempi. Toisaalta vuosittainen vaihtelu on ollut melko suurta, joten tulosta uskaltaa ehkä pitää vain suuntaa antavana. Eri vuosien välinen vaihtelu näyttää olevan kokonaisuudessaan vähäisempää määräaikaisten kuin vakinaisten työsuhteiden kohdalla. Sekä työttömien että työelämän ulkopuolella olevien osuudessa on nähtävissä melko suurta vuosittaista vaihtelua, mutta 1990-luvulla ja 2000-luvulla valmistuneiden keskiarvot ovat kuitenkin lähellä toisiaan.

Myöskään sosiaalipsykologien työtilanteessa ei näy suuria eroja, kun verrataan vuosina 1994-1999 ja 2000-2007 valmistuneiden keskiarvoja toisiinsa. Myös sosiaalipsykologian kohdalla vuosittainen vaihtelu on varsin suurta. Kun verrataan oppiaineiden keskiarvoja toisiinsa, nähdään että sosiologien ja sosiaalipsykologien osuudet vakinaisessa sekä määräaikaisessa työssä olevien sekä työelämän ulkopuolella olevien osalta ovat hyvin lähellä toisiaan. Sen sijaan sosiologeista on kumpanakin ajanjaksona ollut hieman suurempi osuus vuosi valmistumisensa jälkeen työttömänä kuin sosiaalipsykologeista.

Taulukko 3. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työtilanne 5 v. valmistumisesta

	Vuosina 1999-2000 valmistuneet	Vuosina 2001-2002 valmistuneet	Keskiarvo vuosina 1999-2002 valmistuneet
Vakituisessa työssä	38 %	50 %	44 %
Määräaikaisessa työssä	23 %	17 %	20 %
Työtön työnhakija	3 %	7 %	5 %
Työelämän ulkopuolella	15 %	9 %	12 %
N	39 %	42 %	41 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, uraseurannat

Sosiologien ja sosiaalipsykologien yhteinen työtilanne näyttää olleen viiden vuoden kuluttua valmistumisesta vuosina 2001-2002 valmistuneilla hieman parempi kuin vuosina 1999-2000 valmistuneilla. Koko ajanjaksolla valmistuneista vakituisessa työssä on ollut keskimäärin 44 % vastaajista ja määräaikaisessa työssä 20 % vastaajista. Työttöminä viiden vuoden kuluttua valmistumisestaan on ollut keskimäärin 5 % ja työelämän ulkopuolella 12 % vastaajista. Vaikka vuosina 1999-2000 valmistuneiden tilanne on ollut työsuhteiden vakituisuuden perusteella vuosina 2001-2002 valmistuneita heikompi, on vastaajien työttömyysprosentti ollut kuitenkin tällöin valmistuneilla yli puolta pienempi.

Kun verrataan toisiinsa keskiarvoja vuoden ja viiden vuoden kuluttua valmistumisesta, huomataan että vakituisessa työssä on vuosi valmistumisesta ollut keskimäärin noin 30 % vastaajista ja määräaikaisessa työssä keskimäärin noin 50 %. Viiden vuoden kuluttua valmistumisesta arvot ovat kääntyneet suuruudeltaan päinvastaisiksi, eli silloin vakituisessa työsuhteessa olevien määrä on ollut keskimäärin 44 % vastaajista ja määräaikaisessa työsuhteessa keskimäärin 20 %. Myös työttömänä olevien osuus on laskenut vajaat pari prosenttiyksikköä tilanteesta vuosi valmistumisesta tilanteeseen viisi vuotta valmistumisesta. Tämä ero ei kuitenkaan ole kovinkaan suuri. Myöskään työelämän ulkopuolella olossa ei ole juuri eroa vuoden ja viiden vuoden kuluttua valmistumisesta.

Helsingin yliopistosta valmistuneiden sosiaalipsykologien työllistyminen

Antero Olakivi on tehnyt kyselyyn perustuvan selvityksen vuosina 2002-2006 Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitokselta valmistuneiden maistereiden työllistymisestä. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 65 (N=111) ja vastaajien jakauma ei eronnut tilastollisesti merkittävästi valmistuneiden jakaumasta eikä myöskään pro gradu -tutkielman

arvosanojen jakaumasta. Vastausaktiivisuuden mahdollisten vinoumien suuntia voidaan Olakiven mukaan kuitenkin vain arvailla. Vastaajista oli 93 % naisia ja vain 7 % miehiä, ja vastaajien keski-ikä oli 33 vuotta (ikä vaihteli välillä 24-68 vuotta). Suurin osa vastaajista oli asettunut asumaan pääkaupunkiseudulle, sillä Helsingin, Espoon tai Vantaan alueella heistä asui 87 %. (Olakivi 2008, 2-4.)

Olakiven tutkittavista 84 % oli vastaushetkellä työssä ja 13 % kotona hoitamassa lasta tai omaista. Työttömänä oli ainoastaan yksi prosentti vastaajista. Valmistuttuaan jossain vaiheessa työttömäksi joutuneita oli kuitenkin 22 % vastaajista. Tavallisimmin kyseessä oli ollut ns. *kitkatyöttömyys* heti valmistumisen jälkeen, jolloin työttömänä oli ollut 13 % vastaajista. Myöhemmin valmistumisen jälkeen työttömänä oli ollut 7 % ja sekä heti valmistumisen jälkeen että myöhemmin 2 % vastaajista. Kaikki työttömyyttä kokeneet olivat aineistossa naisia. Työttömäksi joutuminen ei ollut yhteydessä pääaineen kokonaisarvosanaan, pro gradu -tutkielman arvosanaan eikä siihen, oliko vastaaja suorittanut muita tutkintoja. Tyypillisintä työttöminä olleilla oli, että työttömyysjaksoja oli ollut yksi (83 %:lla työttöminä olleista). Kaksi tai useampia työttömyysjaksoja oli ollut 17 %:lla työttöminä olleista. Työttömyysjaksot olivat yleensä kestäneet yhdestä kuuteen kuukauteen. Vastaajien työllistymistä voidaan pitää verrattain nopeana. Vastaajista 71 % oli jo ollut työssä valmistumishetkellään, ja 89 % oli työllistynyt viimeistään kolmen kuukauden kuluessa valmistumisestaan. Ennen valmistumistaan aloittamassaan työssä oli valmistuttuaan jatkanut 60 % vastaajista. Työn laatua tarkasteltaessa kävi ilmi, että 62 % vastaajista arvioi ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työnsä liittyneen sosiaalipsykologian alaan vähintään melko läheisesti. Yhdeksän prosenttia vastaajista koki, ettei työ liittynyt alaan lainkaan. (Mt., 9-13.)

Noin puolet Olakiven työssä olleista vastaajista työskenteli julkisella sektorilla, kunnissa, yliopistoissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa. Tutkimuksen parissa työskenteli 29 % vastaushetkellä työssä olleista, sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä 24 %, opetuksen ja koulutuksen alueella 13 % ja henkilöstöhallinnossa 13 %. Viestinnän alalla toimi 5 % työssä olleista vastaajista ja asiantuntija- ja projektityöntekijöinä 14 %. Vastaajista 73 %:n kyselyhetkisen työn edellytyksenä oli ollut akateeminen loppututkinto. (Mt., 15-20.)

Tarkasteltaessa työnantajien odotuksia ilmeni, että vastaajat arvelivat työnantajiansa odottaneen heiltä pitkälti yleisiä kykyjä. Näihin kuuluivat itsenäisyys ja vastuunkanto,

sopeutumiskyky ja joustavuus, ahkeruus, tehokkuus ja dynaamisuus. Lisäksi mainittiin paineensietokyky, innostuneisuus ja motivoituneisuus sekä luovuus ja uuden omaksumisen kyky. Tärkeinä teemoina erottuivat myös substanssin hallinta sekä vuorovaikutustaidot. Vastaajat näkivät työtehtävissään tärkeimmiksi sosiaalipsykologian koulutuksen luomiksi valmiuksiksi tutkimusmenetelmäosaamisen, erilaisten tutkimusalojen ja teemojen tuntemuksen sekä yleisen sosiaalipsykologisen ajattelutavan ja näkökulman. Muina taitoina ja valmiuksina mainittiin mm. tiedonhaku- ja analysointivalmiudet sekä organisointi- ja ongelmanratkaisuvalmiudet. Tyypillisimpinä opinnoissa työelämää ajatellen havaittuina puutteina mainittiin opintojen liiallinen teoreettisuus ja käytännöllisyyden puute. Moni koki että teorian soveltaminen käytäntöön työelämässä oli jätetty liiaksi opiskelijan harteille. Ratkaisuksi ongelmaan ehdotettiin mm. monipuolisempia opiskelumenetelmiä. (Mt., 20-25.)

Sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistyminen suhteessa muihin yhteiskuntatieteilijöihin

Juha Sainio on tutkinut vuonna 2002 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden työurien alkua yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelujen Aarresaari-verkoston vuoden 2007 syksyllä keräämän uraseurantakyselyaineiston pohjalta. Yhteiskuntatieteilijöihin on tässä tutkimuksessa luettu hallintotieteiden, valtiotieteiden tai yhteiskuntatieteiden maisterin tai politics magister -tutkinnon suorittaneet (N=716, vastausprosentti 61). (Sainio 2009, 5, 13.) Sainion tutkimuksessa on käsitelty erikseen eri pääaineryhmistä valmistuneiden alkuvaiheen urakehitystä ja verrattu kunkin pääaineryhmän tuloksia koko muun aineiston tulosten keskiarvoihin.

Sosiologian osalta tutkimuksen piiriin on kuulunut 91 vastaajaa, joista naisia on ollut noin kolme neljäsosaa ja miehiä yksi neljäsosa. Sosiologian koulutusalaan on luettu sosiologian pääaineet Helsingin, Joensuun, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa. Lisäksi sosiologian kategoriaan on luettu matkailututkimus Lappeenrannan yliopistossa sekä sosiaaliantropologia Helsingin yliopistossa. Sosiaalipsykologian osalta tutkimukseen on vastannut 62 henkilöä, joista naisia on ollut 84 % ja miehiä 16 %. Sosiaalipsykologian alaan on luettu sosiaalipsykologian pääaine Helsingin, Tampereen ja Kuopion yliopistoissa. Lisäksi alaan on kuitenkin luettu myös filosofia Joensuun, Jyväskylän ja Turun yliopistoissa sekä käytännöllinen filosofia

Helsingin yliopistossa. Näiden pääaineiden lisäksi kategoriaan on sisällytetty myös kehityspsykologia Jyväskylän yliopistossa sekä Åbo Akademiassa ja sosiaalipedagogiikka Tampereen yliopistossa. (Mt., 77-79, 92.) Koska sosiaalipsykologian kategoria sisältää myös perinteisen sosiaalipsykologian kentästä poikkeavia pääaineita, sosiaalipsykologiaa koskeviin tutkimustuloksiin kannattaa suhtautua hieman varauksellisemmin kuin sosiologiaa koskeviin.

Sainion mukaan valmistumishetkellä sosiologeista ja sosiaalipsykologeista oli työssä reilut 60 % (muiden yhteiskuntatieteilijöiden keskiarvo oli n. 70 %). Sosiaalipsykologeilla työttömyysprosentti valmistumishetkellä (n. 15) oli aavistuksen koko aineiston keskiarvoa pienempi ja sosiologeilla taas korkeampi (n. 23). Tilannetta noin 4-5 vuotta valmistumisesta tarkasteltaessa sosiologien työssäolo prosentti oli hieman muiden keskiarvoa (reilut 80 %) korkeampi ja sosiaalipsykologien hieman alempi. (Mt., 78, 93.)

Sosiologeilla valmistumisen jälkeen työttömyyttä kokeneiden osuus oli koko aineiston korkein, mutta työttömänä olleista vastaajista 70 % oli kuitenkin ollut työttömänä ainoastaan kerran. Työttömyysajan mediaani oli sosiologeilla lyhyt, vain kolme kuukautta. Myös sosiaalipsykologeilla valmistumisen jälkeen työttömyyttä kokeneiden osuus oli keskimääräistä suurempi. Työttömänä vain kerran olleiden osuus oli 43 %. Työttömyysajan mediaani oli sosiaalipsykologeilla seitsemän kuukautta, ja se oli keskimääräistä pidempi. Sainion tutkimuksen mukaan sosiologien työurien alut vaikuttivat kokonaisuudessaan epävakailta, mutta työttömyys näytti kohdistuvan välittömästi valmistumisen jälkeiseen vaiheeseen ja olleen lyhytaikaista. Sosiaalipsykologien työurien aluista Sainio mainitsi, että ne näyttäisivät olleen epävakaampia kuin yhteiskuntatieteilijöillä keskimäärin. (Mt., 79, 93.)

Sosiologit näyttivät saaneen valmistuttuaan ensimmäisen työnsä hieman keskimääräistä useammin opiskelumaakunnastaan, mutta joutuneen muuttamaan myöhemmin muualle työn vuoksi keskimääräistä useammin. Sosiaalipsykologit taas vaikuttivat saaneen keskimääräistä useammin töitä opiskelumaakunnastaan ja myös voineen jäädä keskimääräistä useammin opiskelumaakuntaansa. Sosiaalipsykologien työuran alku näytti liikkuvuuden näkökulmasta vakaalta, ja myös selvästi vakaammalta kuin sosiologien työuran alku. (Mt., 80, 94.) Sosiologeista hieman alle puolen ja sosiaalipsykologeista 60 prosentin työpaikka sijaitsi kyselyhetkellä Uudellamaalla. Sosiologeista siis hieman keskimääräistä

harvemman ja sosiaalipsykologeista hieman keskimääräistä useamman työpaikka sijaitsi Uudellamaalla. (Mt., 80, 95.)

Akateemisten urien alkuvaiheiden heijastuminen myöhempiin uriin

Sainio on tutkinut myös yliopistoista ylemmän korkeakoulututkinnon sekä ns. päättyvän alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurien alkua. Hän on käyttänyt myös tässä tutkimuksessa aineistonaan yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden Aarresaari-verkoston kautta kerättyä uraseuranta-aineistoa. Aineisto (N=6246, vastausprosentti 60) kerättiin postikyselyinä syksyllä 2006 ja sen kohderyhmänä olivat vuonna 2001 valmistuneet, joiden valmistumisesta oli kulunut noin viisi vuotta. Mukana tutkimuksessa olivat Helsingin, Joensuun, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Oulun, Tampereen, Turun ja Vaasan yliopistot, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Åbo Akademi, Helsingin ja Turun kaupakorkeakoulut sekä Svenska handelshögskolan. Sainio mainitsi aineiston olevan edustavuudeltaan hyvä lukuun ottamatta teknillistieteellistä ja taideteollista koulutusala. (Sainio 2008, 9-10.)

Sainion mukaan generalisteilla oli professioissa toimivia suurempi todennäköisyys olla työssä, joka ei vastannut täysin yliopisto-opintoja tai koulutustasoa. Valmistumishetken korkeampi ikä oli myös kytköksissä todennäköisyyteen työskennellä koulutustasoa alemmassa tehtävässä. Lisäksi mitä enemmän vastaajalla oli ollut työnantajia tai työsuhteita työuransa ensimmäisten viiden vuoden aikana, sitä todennäköisemmin hän oli kyselyhetkellä epätyypillisessä työsuhteessa (määräaikaisena ja/tai osa-aikaisena työntekijänä). Tämä kuvastaa sitä, että määräaikaiset työsuhteet seuraavat helposti toisiaan. (Mt., 55-57.)

Työttömyys työuran alussa kasvatti todennäköisyyttä kyselyhetken työttömyydelle sekä epätyypilliselle työsuhteelle ja koulutustasoa vastaamattomalle työlle. Työttömyysjaksojen lukumäärä sekä työttömyyden kesto vaikuttivat samalla tavalla. Myös yli puolen vuoden perhevapaat nostivat työttömyyden ja epätyypillisten työsuhteiden todennäköisyyttä. Pidempiaikaisetkaan perhevapaat eivät kuitenkaan näyttäneet vähentävän todennäköisyyttä saada koulutustasoa vastaavaa työtä. (Mt., 57-58.)

Keskeisimmäksi selittäjäksi kyselyhetkisen työsuhteen laadulle osoittautui Sainion aineistossa ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työsuhteen laatu. Kyselyhetkisen työn ja

opintojen vastaavuutta selitti parhaiten se, vastasiko ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ opintoja. Valmistuttuaan vakituiseen työhön päässeet vastaajat olivat todennäköisimmin vakituudessa työssä kyselyhetkelläkin. Tämän suhteen on kuitenkin huomioitava, että myös työnantaja vaikuttaa paljon kyselyhetken työsuhteen laatuun, sillä valtiolla epätyypilliset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla. (Mt., 58.)

Sainio muistutti, että hänen tutkimustuloksensa koskevat vuonna 2001 erinomaiseen talous- ja työmarkkinasuhdanteeseen valmistuneita, joiden osalta työelämään siirtymisen voi olettaa olleen suhteellisen helppoa. Tällä hetkellä näyttöä siitä, vaikuttavatko samat uran alun tekijät samalla tavoin myöhempään työuraan huonommassa taloussuhdanteessa, ei ole. (Mt., 59-60.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Tutkimuksen konteksti

Opetusministeriö on rahoittanut vuosina 2005-2007 Tampereen yliopistossa toteutettua *Sovitus-hanketta*, jonka tavoitteena on ollut *opintojen ja työelämän yhteen sovittamisen helpottaminen*. Hankkeen pääpainoalueita ovat olleet ainelaitosten työ ja resursointi, ja yliopiston ainelaitokset ovat voineet hakea hankerahoitusta erilaisiin kehittämisprosesseihin. Toimintatavoiksi on suositeltu mm. vaihtoehtoisten opintojen suoritustapojen ja aikojen tarjoamista, yhteyksien rakentamista opintojen ja työelämän välille sekä opintojen suunnitelmallisuuden tukemista opetus- ja opintosuunnitelmien avulla. Laitosten työtä on tuettu hankkeen taholta myös mm. tiedottamalla, järjestämällä koulutusta sekä tekemällä erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia. (Tampereen yliopisto 2008.)

Sovitus-hankkeessa on tavoiteltu opintoaikojen tiivistämistä sitomalla opiskeluaikainen työssäkäynti ja muu toiminta entistä paremmin tukemaan opinnoissa etenemistä ja työelämävalmiuksien kehittymistä. Lisäksi on haluttu vähentää opintojen keskeyttämistä ja lisätä tutkintojen työmarkkinavahvuutta. Työmarkkinavahvuuden lisäämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla pyritään vähentämään opiskelijan epävarmuutta työllistymisvälineistään. Tavoitteena on ollut vähentää tutkinnon kannalta ylimääräisten sivuaineiden opiskelua tai pitkäaikaista työskentelyä työuran kannalta epäolennaisissa tehtävissä. (Tampereen yliopisto 2005.)

Tutkimukseni liittyy tähän hankkeeseen, ja siinä yhdistyy kaksi aineistoa. Toinen niistä on Kari Juhani Tolosen Sovitus-hankkeessa sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksella loppuvuodesta 2005 keräämä *kyselyaineisto*. Olen saanut tämän kyselyaineiston käyttöön tutkimustani varten. Toinen aineisto on itse kesän 2007 ja talven 2008 välisenä aikana keräämäni *teemahaastatteluaineisto*. Molemmat aineistot käsittelevät laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymistä ja opintoja sekä niiden suhdetta. Pääpaino työssäni on teemahaastatteluaineiston analyysillä, mutta sen ohella olen käyttänyt kyselyaineistoa analysoimalla saatuja kvantitatiivisia tuloksia taustoittamaan teemahaastatteluja ja luomaan laajempaa kuvaa tutkimusaiheesta. Osan tilastollisista analyyseistä on tehnyt Kari Juhani Tolonen ja osan olen tehnyt itse. Viittaan

tulosluvussa Kari Juhani Tolosen tutkimustuloksiin hänen The Westermarck Societyn jäsentiedotteeseen kirjoittamansa aihetta koskevan artikkelin kautta.

Teoreettisena taustasitoumuksenani pidän *etogeenista näkökulmaa* ja *antropomorfasta ihmiskuvaa*. Tässä suuntauksessa ihminen nähdään tavoitteellisesti toimivana, toimintaansa sääntöjen ja merkitysten kautta ohjaavana olentona. Ihmisen toiminnan ajatellaan olevan tilanteesta ohjautuvaa eli sen nähdään muotoutuvan tilanteen, sen merkitysten sekä ihmisen tilanteen toimintasäännöistä tekemien tulkintojen nojalla.

Etogeenisessa lähestymistavassa tutkimuksen tehtäväksi nähdään toimintaa tuottavien ja ohjaavien generatiivisten mekanismien paljastaminen eli ihmisen oman toimintansa ohjaamiseen käyttämien sääntöjen ja tavoite-keino-rakenteiden näkyviksi tekeminen. (Harré & Secord 1972.) Metodologisessa mielessä etogeeninen lähestymistapa tarkoittaa sitä, että tutkittavia kohdellaan pikemminkin tiedon kanssatuottajina kuin havainnoitavina objekteina. Koska kielellisyys nähdään tärkeänä ihmisyyden ulottuvuutena, pidetään verbalisia selontekoja ja keskusteluja tärkeinä tutkimusmenetelminä. Niiden avulla pyritään saamaan selvyyttä ihmisten omalle toiminnalleen antamiin perusteluihin ja sääntöihin sekä uskomusjärjestelmiin, joiden varassa ihmiset ohjaavat toimintaansa. (Harré 1979, 123-144.)

Arkielämän psykologiset käsitteet nähdään etogeenisessa psykologiassa olennaisena osana tutkimuksen kohdetta. Taustaoletuksena on, että tapa jolla ihminen käsitteellistää omaa toimintaansa, myös ohjaa hänen tekojaan. Kun arkikäsitteet otetaan tutkimuksen lähtökohdaksi, pystytään säilyttämään tutkimuksen kysymyksenasettelujen ja käsitteellistämistapojen kosketuskohdat ihmisten todellisiin elämässään kohtaamiin ongelmiin. Arkikäsitteiden ja tieteellisen tiedon välillä täytyy olla jatkuvuutta, jotta tiede pystyisi auttamaan ihmisiä lisäämään itseymmärrystään ja elämänhallintaansa. (Shotter 1977.)

3.2 Aineistonkeruu ja analyysimenetelmät

3.2.1 Kyselyaineisto

Aineistonkeruu ja aineiston kuvaus

Aineisto kerättiin *postikyselylomakkeella*, joka lähetettiin vuosina 1995-2005 laitokselta valmistuneille 414 maisterille (kyselylomake on liitteenä, liite 1). Kyselyyn vastasi 249

valmistunutta, joten vastausprosentiksi muodostui hieman yli 60. Vastaajista oli sosiologeja 55 % ja sosiaalipsykologeja 45 %. Naisia vastaajista oli 78 % ja miehiä 22 %, mikä heijastelee laitoksen opiskelijoiden yleistä sukupuolijakaumaa. (Tolonen 2007, 11.)

Kyselylomakkeen aihepiirit olivat *taustatiedot, suhde oppialaan, kontakti opettajiin, työ ja järjestötoiminta opiskeluaikana, työhistoria, nykyinen työtilanne sekä opinnot ja työ*. Lomakkeella kerättiin runsaasti tietoja erilaisista opintojen kokemukseen liittyvistä asioista ja integroitumisesta laitokseen. Itse keskityin analyysissäni lähinnä opintojen kokemukseen työllistymisen sekä työelämässä koetun hyödyllisyyden näkökulmasta. Esimerkiksi kuuluminen laitokseen sekä kontakti opettajiin ja toisiin opiskelijoihin jäivät rajaukseni ulkopuolelle. Myös työiihtyvyydestä ja siihen vaikuttavista seikoista ja arvotuksista oli kysymyksiä, jotka rajasin tutkimusasetelmani ulkopuolelle. En myöskään analysoinut avointen kysymysten vastauksia, vaan keskityin tilasto-ohjelman avulla analysoitavaan aineiston osaan.

Kyselyaineiston analyysimenetelmät

Kyselyaineiston tilastoanalyysissä käytin työkalunani SPSS-tilasto-ohjelmaa ja menetelminä pääasiassa jakaumataulukointia, ristiintaulukointia ja korrelaatioiden laskemista. Yhteyksien tilastollista merkitsevyyttä testasin Khiin neliötestillä. Analyysimenetelmänäni oli tutkia vastausten jakaumia sekä ajaa tilasto-ohjelmalla mahdollisimman monien loogisilta vaikuttavien muuttujaparien välisiä ristiintaulukointeja ja etsiä niiden avulla tilastollisia yhteyksiä aineistosta. Käytin myös korrelaatioanalyysia ristiintaulukointieni tulosten varmentamiseen. Menetelmän käyttö perustuu erilaisten *ennakkohypoteesien testaukseen*. Kun tilastollista merkitsevyyttä löytyi, tarkastelin sen suuntaa, ilmenemistä ja tilastollisia reunaehtoja. Tilastollisen merkitsevyyden ilmenemisen ja ilmenevämmyyden analyysien perusteella muotoilin aineistoa koskevia johtopäätöksiä, joiden avulla luon taustaa haastatteluaineistoni analyysille kyselyaineiston laajemmasta näkökulmasta.

3.2.2 Haastatteluaineisto

Haastateltujen rekrytointi

Kyselylomakkeessa kysyttiin lopuksi vastaajien halukkuutta ottaa osaa aiheesta mahdollisesti tehtävään jatkotutkimukseen. Vastaajat, jotka olivat kiinnostuneita osallistumaan

mahdollisesti myöhemmin toteutettavaan jatkotutkimukseen ja antoivat yhteystietonsa, muodostivat ryhmän josta haastateltavat valittiin. Jatkotutkimukseen osallistuminen kiinnosti 111 vastaajaa. Koska aineistonkeruun ei haluttu aiheuttavan ylimääräisiä kustannuksia, haastateltavat päätettiin valita Pirkanmaalla asuvien joukosta. Pirkanmaalaisia jatkotutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneita vastaajia oli yhteensä 51.

Kiinnitin huomiota haastateltavia valitessani siihen, että he edustaisivat mahdollisimman tasaisesti sekä sosiologeja että sosiaalipsykologeja ja joukossa olisi sekä naisia että miehiä. Lisäksi valitsin sekä vuosina 1995-1999, että vuosina 2000-2005 valmistuneita. Pyrin mahdollisuuksieni mukaan saamaan haastateltavieni joukkoon eri-ikäisiä henkilöitä eri työelämän alueilta. Valitsin haastateltavat niin, että viisi haastateltua oli ollut jossakin vaiheessa valmistumisensa jälkeen työttömänä ja kuusi haastateltua ei ollut ollut työttömänä. Pyrkimykseni haastatteluaineiston koostamisessa oli, että aineistosta muodostuisi mahdollisimman monipuolinen, kiinnostava ja näkökulmiltaan rikas.

Lähestyin haastateltavia sähköpostitse (sähköpostiyhteydenotto liitteenä, liite 2) sekä puhelimitse. Koska kyselyn aineistonkeruuajankohdasta oli kulunut yli kaksi vuotta, olivat joidenkin vastaajien yhteystiedot ehtineet vanhentua. Käytin internetin hakukoneita apunani ja pyrin varmistamaan niiden henkilöiden yhteystiedot, joita olin aikeissa lähestyä. Näin sain selville uusia, ajantasaisia yhteystietoja vanhentuneiden tilalle. Osa valitsemistani henkilöistä oli vaihtanut työpaikkaa tai muuttanut toiselle paikkakunnalle ja yhteystiedot olivat sen myötä vanhentuneet. Tällöin otin yhteyttä varahenkilöihin. Pääosin minun oli helppo saada rekrytoitua haastateltavia tutkimukseeni, mutta eteen tuli myös muutamia tilanteita, joissa en saanut yhteyttä valitsemaani henkilöön tai henkilö kieltäytyi haastattelusta elämäntilanteeseensa tai kiireisyyteensä vedoten. Kokonaisuudessaan onnistuin kuitenkin mielestäni saamaan kattavan joukon haastateltavia tutkimukseeni.

Haastateltujen kuvaus

Tutkimuksen aineisto koostuu 11 yksilöhaastattelusta, jotka tein heinäkuun 2007 ja helmikuun 2008 välisenä aikana. Tein ensimmäisen haastattelun esihaastattelumielessä, mutta totesin haastattelurungon toimivan hyvin ja toivotulla tavalla, joten en enää tehnyt siihen muutoksia. Tallennetun haastatteluaineiston kesto oli yhteensä 7 tuntia 15 minuut-

tia ja litteroituna aineiston pituus oli yhteensä noin 227 sivua. Haastattelujen kestot vaihtelivat 28 minuutista 52 minuuttiin. Aineiston ulkopuolelle jäi yksi haastattelu, jonka nauhoitus epäonnistui.

Haastatelluista viisi oli sosiologeja ja kuusi sosiaalipsykologeja. Miehiä haastatelluista oli kolme ja naisia kahdeksan. Miehet olivat siis haastatteluaineistossa aliedustettuina naisiin nähden, mutta tilanne on samansuuntainen laitoksen opiskelijoiden sukupuolijakaumassakin. Haastateltujen iät olivat haastatteluhetkellä nuorimmasta vanhimpaan 30, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 46, 49, 49 ja 51 vuotta. Haastatelluista kuusi oli valmistunut vuosina 1995-1999 ja viisi vuosina 2000-2005. Työuraa haastatelluilla oli takanaan noin kolmesta vuodesta reiluun kymmeneen vuoteen. Julkisella sektorilla työskenteli haastatteluhetkellä kuusi haastateltua, yksityisellä sektorilla neljä ja yksi haastateltu oli työttömänä. Työttömyyttä kokeneilla haastatelluilla työttömyysjaksojen lukumäärät vaihtelivat yhdestä viiteen ja työttömyysjaksojen yhteenlasketut pituudet olivat olleet lyhimmillään kaksi kuukautta ja pisimmillään 63 kuukautta. Kaikki haastatellut yhtä lukuun ottamatta arvioivat olleensa haastatteluhetkellä koulutustaan vastaavassa työssä. Ohessa haastateltuja kuvaava taulukko (taulukko 4).

Taulukko 4. Haastatellut

Nro	Pää-aine	Sukupuoli	Ikä	Valmistumisvuosi	Työsektori	Onko ollut työttömänä	Onko koulutusta vastaavassa työssä
1	sos.	nainen	49	1996	julkinen	kyllä	kyllä
2	sos.	nainen	30	2005	yksityinen	ei	kyllä
3	sos.	mies	37	2002	yksityinen	ei	kyllä
4	sos.	nainen	39	1999	julkinen	ei	kyllä
5	sos.	mies	51	1997	työttömänä	kyllä	ei
6	sps.	mies	49	1996	yksityinen	ei	kyllä
7	sps.	nainen	33	2003	julkinen	kyllä	kyllä
8	sps.	nainen	46	1997	yksityinen	ei	kyllä
9	sps.	nainen	35	2000	julkinen	kyllä	kyllä
10	sps.	nainen	34	1999	julkinen	kyllä	kyllä
11	sps.	nainen	32	2003	julkinen	ei	kyllä

Haastattelujen toteuttaminen

Haastattelumenetelmänä käytin *teemahaastattelua*, joka sijoittuu muodollisuudessaan lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin. Haastattelu etenee väljästi ennalta valittujen teemojen nojalla. Teemahaastattelu eroaa avoimesta haastattelusta siinä, että se on sisällöltään strukturoidumpi. Tässä haastattelutyypissä aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valitut aihepiirit eli teemat käydään läpi jokaisessa haastattelussa. Haastattelija voi kuitenkin muuttaa teemojen järjestystä ja liikkua niiden välillä joustavasti ilman ennalta päätettyä etenemisjärjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48, 66, Eskola & Suoranta 2000, 86-87.)

Valitsin teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi, koska se tarjoaa mahdollisuuden melko vapaamuotoiseen, keskustelunomaiseen lähestymistapaan ja kysymysten muotoiluun, ja muistuttaa siten mahdollisimman paljon luonnollista keskustelutilannetta. Erona luonnolliseen keskustelutilanteeseen teemahaastattelussa on kuitenkin se, että haastattelulla on ennalta päätetty tarkoitus. Lisäksi haastattelija ilmaisee melko vähän omia näkemyksiään käsiteltävistä teemoista ja antaa haastateltavan puheelle selkeän pääroolin. Vaikka haastattelija ei läheskään aina antaudukaan itse vapaasti keskusteluun, hän pyrkii motivoimaan haastateltavaa kertomaan kokemuksistaan ja näkemyksistään. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 42-43). Käsiteltävät teema-alueet valitsin mm. Kari Tolosen keräämän kyselyaineiston kysymyksiin perehtymisen nojalla sekä vapaata ideointia apuna käyttäen. Taustatietoina keräsin haastateltavan iän, pää- ja sivuaineet, valmistumisvuoden sekä haastattelun aikaisen työtilanteen ja työtehtävän. Teema-alueita oli kuusi ja ne käsittelevät *työllistymistarinaa, työllistymisen taustoja, työllistymisen vahvuus- ja heikkoustehtäviä, opintojen merkitystä työllistymisessä, muiden tekijöiden merkitystä työllistymisessä* sekä *ammattillisia näköaloja*. Yksityiskohtainen teemahaastattelurunko on liitteenä, (liite 4).

Haastattelupaikkoina toimivat yliopiston pääkirjaston ryhmätyöhuone, työhuoneeni yliopiston päärakennuksessa sekä haastateltavien työhuoneet ja heidän työpaikkojensa neuvotteluhuoneet. Yksi haastatteluista tehtiin haastateltavan kodissa. Haastattelupaikkojen valinnassa pyrin siihen, että tila olisi rauhallinen ja haastatteluhetkellä yksityinen sekä etukäteen varattavissa. Haastattelupaikat osoittautuivat suhteellisen rauhallisiksi ja mahdollistivat syventymisen haastatteluun suurimmaksi osaksi keskeytyksettä ja häiriöttä.

Haastattelutilanteissa pyrin aluksi edistämään epämuodollisen keskustelun syntymistä ja haastattelutilanteeseen orientoitumista, jotta siirtyminen kertomaan omasta työllistymisestä olisi helpompaa aloittaa tallennuksen alkaessa. Useimmiten vaihdoin haastateltavan kanssa muutaman ajatuksen haastattelutilanteesta, tutkimuksesta ja sen tekemisestä yleensä sekä opintojeni vaiheesta tai olosuhdetekijöistä kuten esimerkiksi haastattelupäiväkirjällä löytämisestä. Tämän jälkeen annoin haastateltavalle luettavaksi ja allekirjoitettavaksi tutkimussuostumuksen (liitteenä, liite 3) ennen haastattelun aloittamista.

Pidin haastattelutilanteissa mukana teemahaastattelurunkoa johon oli merkitty teema-alueet sekä muutamia lisäkysymyksiä. Pyrkimykseni oli edetä haastatteluissa teema-alueesta toiseen melko johdonmukaisesti, mutta jätin joissain haastatteluissa kysymättä kysymyksiä, joiden osalta koin aihealueiden tulleen jo melko laajasti käsitellyiksi toisten kysymysten yhteydessä. Haastattelun ensimmäisessä osiossa, jossa pyysin haastateltavaa kertomaan vapaamuotoisesti työllistymisestään valmistumisensa jälkeen, käytin lisäkysymyksiä apunani tarpeen mukaan. Jos haastateltava kuvasi työllistymistarinaansa aluksi vain muutamalla lauseella, esitin lisäkysymyksiä kannustaakseni haastateltavaa kertomaan aiheesta hieman yksityiskohtaisemmin.

Pyrin haastattelijana jättämään paljon tilaa haastateltavien puheelle, kokemuksille ja painotuksille kuten teemahaastattelumenetelmään kuuluu. Sen vuoksi vältin omien mielipiteideni runsasta ilmaisemista ja keskustelun ohjaamista omaan näkökulmaani. (Vrt. Hirsjärvi & Hurme 2001, 42-43, 48.) Tilanteissa, joissa tallentamisen loputtua käyty keskustelu liittyi läheisesti haastattelun teemoihin tai jatkoi keskustelua niistä, pyysin luvan saada tehdä muistiinpanoja. Yksi haastateltava myös soitti minulle haastattelun jälkeen ja pyysi kirjaamaan ylös jälkikäteen mieleensä tulleita tarkennuksia ja näkökohtia.

Koin, että haastattelutilanteet sujuivat mutkattomasti ja tunnelma oli keskimäärin varsin vapaa. Haastattelujen alussa oli usein kuitenkin hieman jännittyneisyyttä havaittavissa niin haastattelijan kuin haastateltujenkin osalta. Kun haastatteluissa päästiin alkuun, tuntui jännitys varsin nopeasti hellittävän. Kokemattomana haastattelijana jännitin itse ensimmäisiä haastatteluja muita enemmän, kun rutiinia tallennuslaitteiden käyttöön ja haastattelun luotsaamiseen ei vielä ollut. Haastateltavien tai haastattelijan pieni alun jännittyneisyys ei mielestäni kuitenkaan missään haastattelussa tuntunut vaikuttavan merkittävästi haastattelun sujumiseen ja onnistumiseen. Teemarunko tuntui toimivalta ja koin

että se mahdollisesti pääsyn tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta riittävän syvälliselle tasolle.

Haastattelujen litterointi ja haastattelukatkelmien käyttö

Pyrin litteroimaan haastattelut sanasta sanaan, koska näin tämän purkutavan riittäväksi tutkimusasetelmalleni, joka keskittyy ensisijassa asioille annettuihin merkityksiin. Käytän työssäni valittuja *aineistokatkelmia* aineistoni kuvaamiseen ja työni elävöittämiseen sekä ennen kaikkea tekemieni tulkintojen taustoittamiseen ja perustelemiseen. Valitseni aineistokatkelmia on kuitenkin muokattu helppolukuisemmiksi mm. karsimalla niistä puhekielelle ominaista pikkusanojen toistoa ja takeltelua. Tämän menettelytavan olen valinnut siksi, että näillä ilmauksilla ei ole tutkimusasetelmassani tulkinnallista merkitystä ja kirjoitettuina ne vain hankaloittavat katkelmien asiasisällön ymmärtämistä.

Mikäli lainatut haastattelukatkelmat ovat alkaneet keskeltä lausetta, olen merkinnyt niiden alkuun hakasulkeet joiden sisällä on kolme pistettä. Tätä merkintää olen käyttänyt myös silloin, kun olen halunnut ilmaista että katkelmassa on sillä kohtaa puhetta jota en ole valinnut lainattavaksi, ja että lainaus jatkuu toisesta kohdasta.

Haastatteluaineiston analyysimenetelmä

Olen käyttänyt haastatteluaineistoni analyysimenetelmänä *aineistolähtöistä sisällönanalyysia*. Työn alkuvaiheessa ajattelin käyttää myös narratiivista analyysimenetelmää työllistymistarinoiden analysoimiseksi. Luovuin kuitenkin ajatuksesta, sillä työllistymistarinat toimivat haastattelussa osaltaan lämmittelynä ja johdatuksena muihin kysymyksiin ja olivat siksi pituuksiltaan ja laadultaan hyvin vaihtelevia. Siten ne eivät soveltuneet erityisen hyvin narratiivisen analysoinnin kohteiksi.

Työskentelyjärjestykseni on osaltaan tukenut analyysin aineistolähtöisyyttä, koska olen analysoinut haastattelut ennen kuin olen varsinaisesti koonnut työn teoriaosuutta. Toki olen tutustunut teoriakirjallisuuteen jonkin verran myös ennen aineiston analyysia, joten sen ja omien ennakkokäsitysteni vaikutusta ei ole ollut mahdollista aivan täysin sulkea pois. Olen kuitenkin pyrkinyt olemaan aineistolle niin avoin ja vastaanottavainen kuin mahdollista. Tutkimusotteeni on ollut *induktiivinen*, eli sen tarkoituksena on ollut edetä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin, kuten Eskola ja Suoranta tätä lähesty-

mistapaa kuvaavat (Eskola & Suoranta 2000, 83). En ole myöskään muotoillut tutkimushypoteeseja tai arvottanut eri haastattelukysymyksiä niiden tärkeyden perusteella etukäteen, koska nämä toimintatavat eivät sovi aitoon induktiivisuuteen. Olenkin perustanut tutkimustulokseni puhtaasti siihen, mitä aineistosta on noussut esiin ja kuinka monien haastateltujen mainitsemana. Nämä seikat Hirsjärvi kumppaneineen mainitsee keskeisiksi induktiiviselle lähestymistavalle. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.)

Aloitin analyysini tiivistämällä haastateltavien vastauksia kuhunkin kysymykseen virkkeiksi, joista vastausten olennaiset piirteet käyvät selvästi ilmi. Tämän jälkeen jatkoin analyysia pohtimalla, mitä eroavaisuuksia ja yhtenevyyksiä haastateltujen kommentoissa on, ja millaisia alaluokkia niistä on muodostettavissa. Lopuksi jaoin kommentit alaluokkiin. Tulosluvussa käsitelen ainoastaan niitä kategorioita, jotka muodostuivat vähintään kolmen haastatellun maininnoista. Yhden tai kahden haastatellun mainitsemat seikat on sisällytetty työhön liitteenä (liite 5).

3.3 Tutkimuksen eettiset näkökohdat

Tutkimusaihe ei sinänsä ole erityisen arkaluontoinen siinä mielessä, että haastateltavia pitäisi aivan erityisesti ja tavanomaista tiukemmin suojella tunnistamiselta. Toisaalta opintojen kokeminen ja työllistyminen voidaan kuitenkin nähdä eräänlaisena pärjäämisen ja menestymisen koetinkivenä. Tästä näkökulmasta on ymmärrettävää etteivät haastateltavat toivo joutuvansa arvioinnin ja vertailun kohteiksi.

Koska kyse on pienistä aloista, joiden sisällä etenkin samalla paikkakunnalla opiskelleet ihmiset tuntevat toisensa verrattain hyvin, olen haastateltavieni anonymiteetin taatakseeni jättänyt heidän työnkuvansa paljastamatta. Olen nimennyt haastateltavat aineistokatkelmien yhteydessä itse keksimilläni peitenimillä. Nimistä käyvät ilmi vastaajan sukupuoli sekä se, mitkä lainaukset ovat samalta haastatellulta. Nimien perusteella lukija ei kuitenkaan voi päätellä esimerkiksi vastaajan ikää. Olen lisäksi poistanut aineistosta esimerkiksi henkilöihin, paikkakuntiin, työnantajiin ja muihin haastateltujen mahdollista tunnistamista edesauttaviin tekijöihin viittaavat nimet. Näihin kohtiin olen merkinnyt hakasulkeisiin, minkälaisiin tietoihin niissä viitataan. Olen myös kiinnittänyt huomiota siihen, että samojen haastateltujen eri lainausten tietoja yhdistämällä ei olisi mahdollista saada niin paljoa toisiaan tukevia tietoja, että ne yhdessä auttaisivat merkittävästi identifioimaan

haastateltuja. Lisäksi olen huolehtinut haastattelutilanteissa siitä, etten ole antanut haastateltavilleni vihjeitä muiden haastateltavien henkilöllisyyksistä.

Jokaisessa haastattelutilanteessa olen aluksi antanut haastatellulle allekirjoitettavaksi *tutkimussuostumuksen*. Tutkimussuostumuksessa on mainittu yhteystietoni ja lisäksi olen selostanut siinä lyhyesti tutkimuksen lähtökohdat ja tarkoituksen sekä tutkittavien anonymiteetin turvaamiseen ja aineiston käsittelyyn liittyvät näkökohdat.

4 TULOKSET

4.1 Tilastotietoa sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymisestä

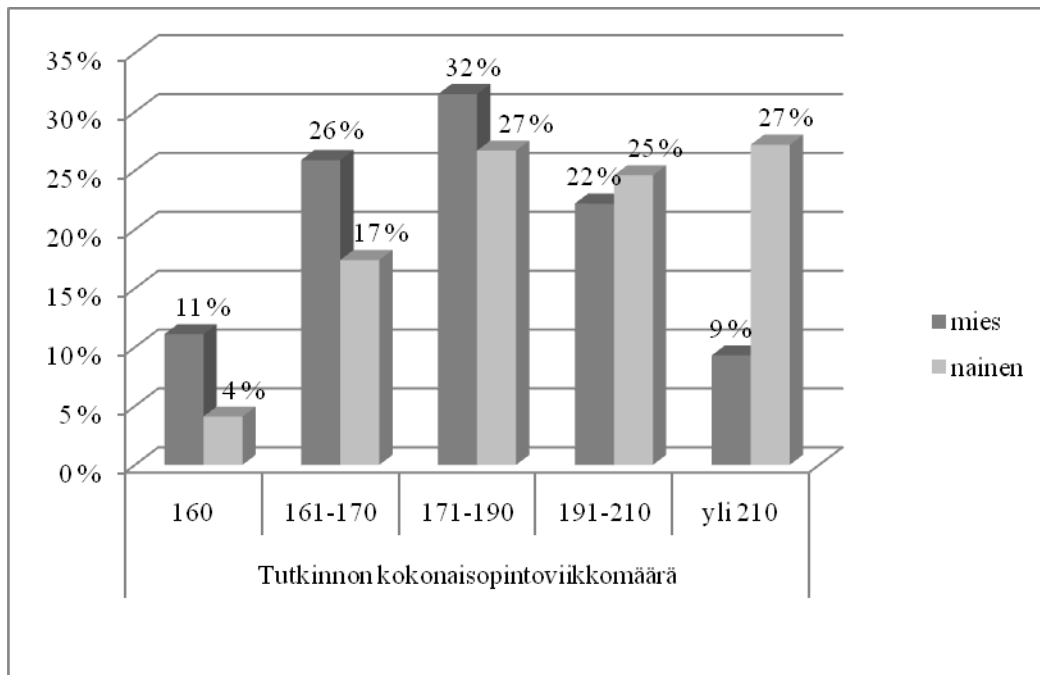
Opinto- ja työtaustat sekä niiden suhde työllistymiseen

Kari Juhani Tolonen on analysoinut alustavasti Sovitus-hankkeessa kerättyä kyselyaineistoa, ja esitän tässä luvussa hänen tuloksiaan sekä samasta kyselyaineistosta itse tekemiäni analyyseja. Tämän teen luodakseni haastatteluaineistoni rinnalle tilastollista yleiskuvaa Tampereen yliopistosta sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneiden opiskelu- ja työllistymiskokemuksista.

Kuten jo aiemmin mainitsin, aikavälillä 1995-2005 Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta valmistui yhteensä 414 henkilöä, joista 249 henkilöä vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui siis hieman yli 60. Vastaaajista 55 % oli sosiologeja ja 45 % sosiaalipsykologeja ja naisten osuus oli 78 % ja miesten osuus 22 %. (Tolonen 2007, 11.)

Kyselyn tilastoanalyysin perusteella *tutkintojen kokonaislaajuuksissa* oli *sukupuolten välillä* tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$) ero (kuvio 1). Miehet näyttivät tehneen opintoviikkomäärillä mitattuna keskimäärin hieman suppeampia tutkintoja kuin naiset. Naisten ja miesten välinen prosentuaalinen ero oli erityisen suuri laajimpien, yli 210 opintoviikon laajuisten tutkintojen kohdalla. Entinen opintoviikko vastaa laajuudeltaan noin puolestatoista kahteen nykyistä opintopistettä.

KUVIO 1. TUTKINNON KOKONAISOPINTOVIKKOMÄÄRÄ SUHTEESSA SUKUPUOLEEN



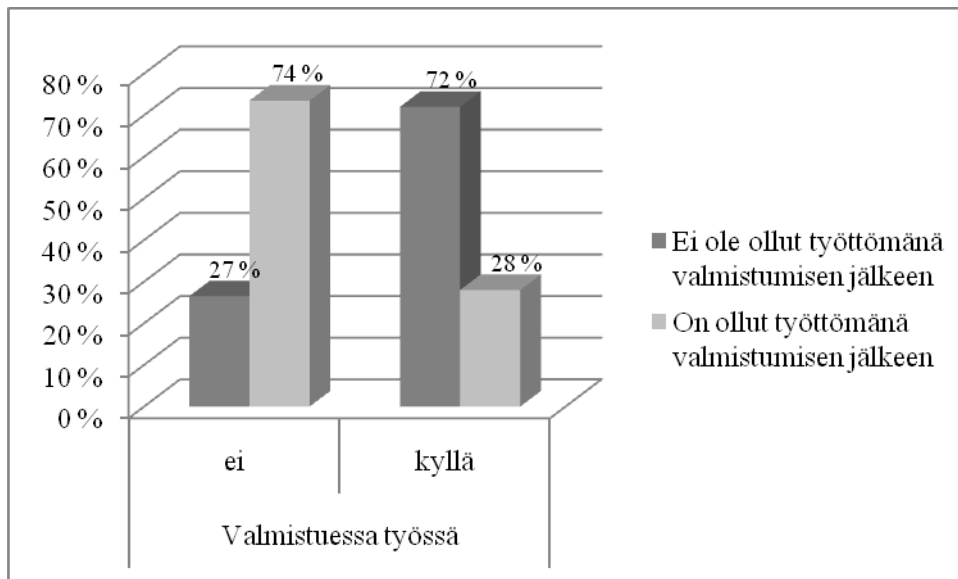
N=249, $X^2=11,6$, $df=4$, $P=0,021$

Kyselyyn vastanneista vajaalla kolmasosalla oli taustallaan jokin muu ennen yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoa suoritettu tutkinto, ja reilulla viidesosalla taas yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon jälkeen suoritettu tutkinto. Ennen yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoa suoritettut tutkinnot olivat hyvin kirjavia ja tasoltaan erilaisista ammattitutkinnoista ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkintoihin. Yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon jälkeisiksi tutkinnoiksi oli toisinaan ymmärretty myös erilaiset hankitut ammattipätevyudet tai täydennysopintokokonaisuudet. Lisäksi vastaajilla oli pääasiassa mm. lisenssiaatin ja tohtorin tutkintoja sekä toisten alojen yliopistotutkintoja.

Kyselyn perusteella suurin osa laitoksella opiskelleista oli *työskennellyt opintojensa aikana*. Vain 5 % vastaajista ei ollut tehnyt lainkaan töitä opintojensa kuluessa. Vastaajista 74 % oli työskennellyt opiskeluaikanaan ainakin lukukausien ulkopuolella. Lukukausien aikana oman alansa töitä oli tehnyt 31 % vastaajista ja muita töitä 62 % vastaajista, joten myös lukukausien aikana työskentely oli yleistä. Työharjoittelun oli tehnyt melkein puolet (47 %) vastaajista. Selvästi yli puolet vastaajista (66 %) oli jo ollut työssä valmistuessaan. (Tolonen 2007, 11.)

Kyselyn analyysissa kävi ilmi mielenkiintoinen yhteys *työttömyyden todennäköisyyden ja valmistumishetken työtilanteen* välillä (kuvio 2). Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että ne, jotka olivat jo olleet työssä valmistumishetkellä, olivat olleet vähemmän todennäköisesti työttöminä uransa aikana kuin ne, jotka eivät olleet olleet valmistuessaan työssä. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$).

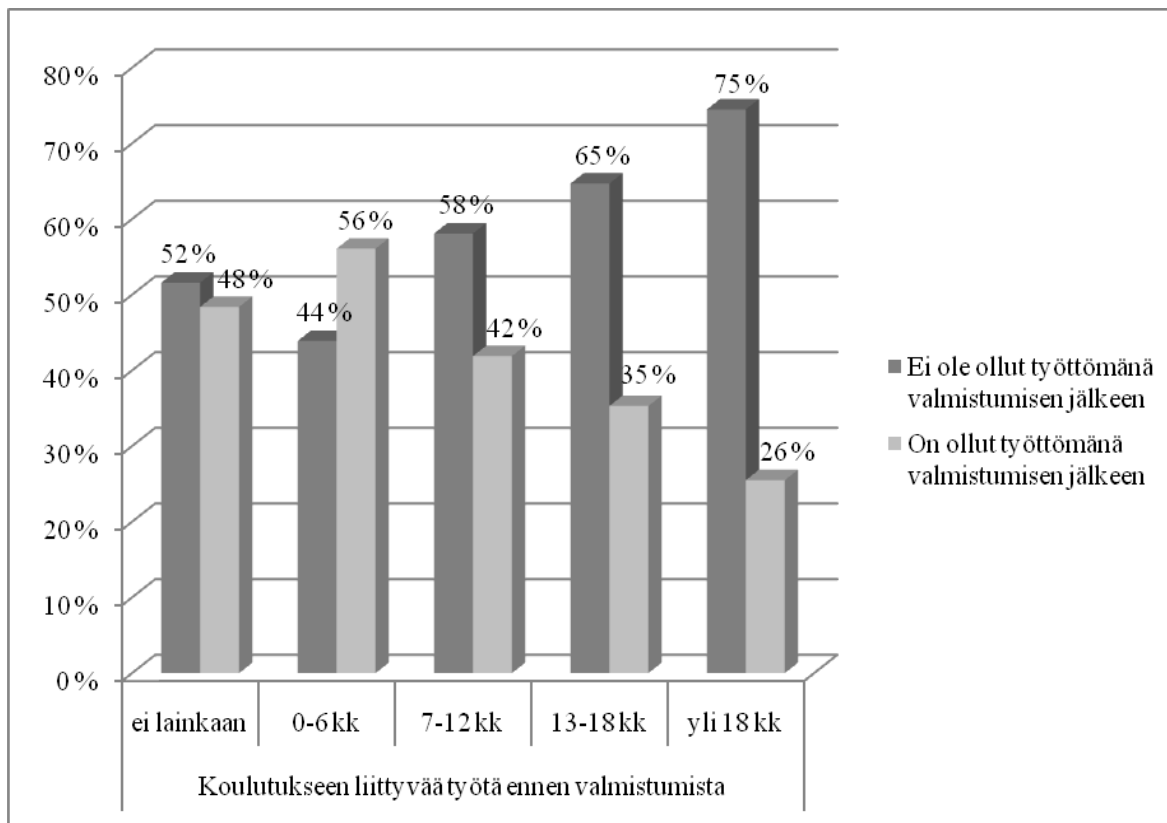
KUVIO 2. TYÖTTÖMYYS VALMISTUMISEN JÄLKEEN SUHTEESSA VALMISTUMISHETKEN TYÖTILANTEESEEN



$N=244$, $X^2=46,2$, $df=1$, $P=0,000$

Analyysissa ilmeni myös että se, kuinka paljon *koulutukseen liittyvää työtä* vastaajat olivat tehneet *ennen valmistumistaan*, oli tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä ($p < .05$) siihen, olivatko he *kokeneet työttömyyttä valmistumisen jälkeen* (kuvio 3). Etenkin niillä, joilla oli koulutukseen liittyvää työkokemusta yli puoli vuotta tai enemmän ennen valmistumista, alkoi työttömyyden todennäköisyys laskea. Lasku oli sitä voimakkaampaa mitä enemmän työkokemusta oli kertynyt.

KUVIO 3. VALMISTUMISEN JÄLKEISEN TYÖTTÖMYYDEN SUHDE KOULUTUKSEEN LIITTYVÄN TYÖN MÄÄRÄÄN ENNEN VALMISTUMISTA

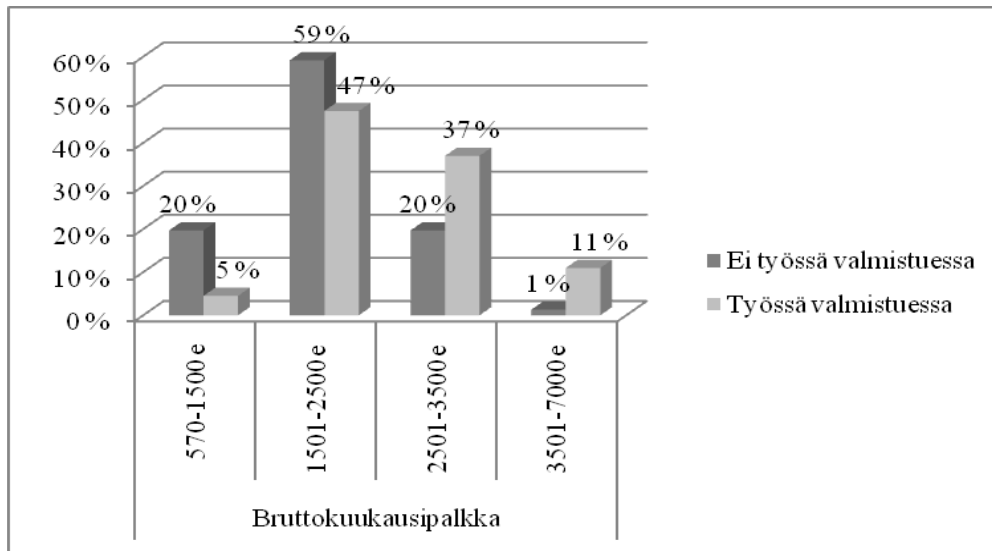


N=239, $X^2=12,1$, $df=4$, $P=0,017$

Palkkaus

Palkkaukseen liittyviä tekijöitä tutkittaessa kävi ilmi että se, oliko ollut *valmistumishetkellä työssä vai ei*, oli tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä ($p<.001$) myös *kyseleyhetken palkkaan* (kuvio 4). Niiden, jotka olivat jo olleet työssä valmistuessaan, kuukausipalkat olivat useammin korkeammat kuin niiden, jotka eivät olleet olleet työssä valmistuessaan.

KUVIO 4. KYSELYHETKEN BRUTTOKUUKAUSIPALKKA SUHTEESSA VALMISTUMISHETKEN TYÖTILANTEeseen



N= 230, $\chi^2= 24,7$, $df=3$, $P=0,000$

Myös *kuukausipalkan* ja *työnantajasektorin* väliltä löytyi odotetusti tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys (taulukko 5). Korkeimpaan palkkaluokkaan sijoittui selvästi muita sektoreita enemmän yksityisen sektorin työntekijöitä sekä yrittäjiä. Toiseksi matalimpaan palkkaluokkaan sijoittui paljon kuntien ja valtion työntekijöitä. Matalimmassa palkkaluokassa puolestaan oli melko vähän työntekijöitä kaikilla työnantajasektoreilla.

Taulukko 5. Bruttokuukausipalkka suhteessa nykyiseen päätyönantajaan

		Nykyinen päätyönantaja					Yhteensä
		Yksityinen yritys	Kunta, kuntayhtymä	Valtio, valtion liikelaitos	Järjestö, seurakunta, säätiö tmv.	Oma yritys, vastaanotto, toiminimi tmv.	
Brutto- kuukausipalkka	570-1500 e	3 6,7%	4 6,8%	6 7,8%	5 12,8%	2 20,0%	20 8,7%
	1501-2500 e	17 37,8%	42 71,2%	43 55,8%	15 38,5%	1 10,0%	118 51,3%
	2501-3500 e	18 40,0%	12 20,3%	24 31,2%	17 43,6%	3 30,0%	74 32,2%
	3501-7000 e	7 15,6%	1 1,7%	4 5,2%	2 5,1%	4 40,0%	18 7,8%
	Yhteensä	45 100,0%	59 100,0%	77 100,0%	39 100,0%	10 100,0%	230 100,0%

N=230, $\chi^2=39,4$, $df=12$, $P=0,000$

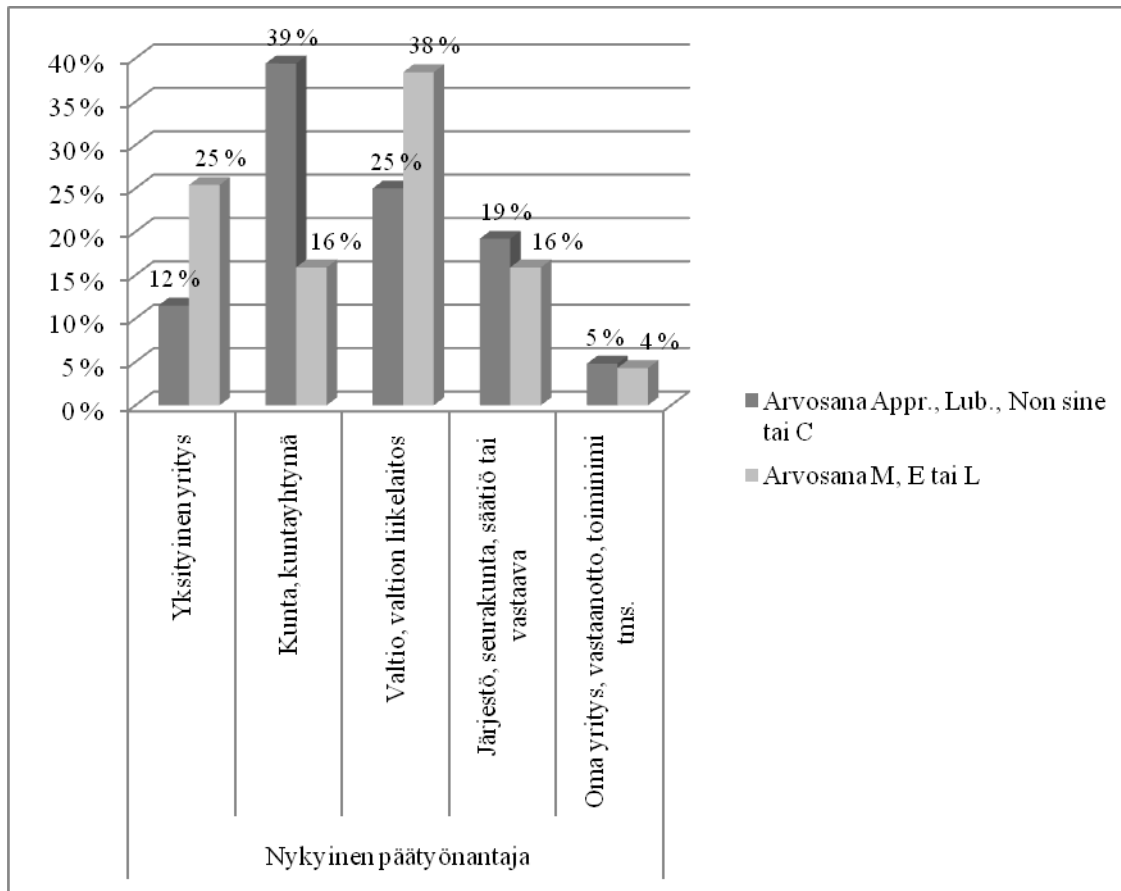
Työllistyminen eri työnantajasektoreille ja työn luonne

Kun kysely tehtiin, palkansaajana, yrittäjänä tai ammatinharjoittajana toimi yhteensä 83 % vastaajista. Vastaajien työttömyysprosentti oli neljä ja muusta syystä työelämän ulkopuolella olevien määrä 14 %. Työttömyys kosketti useammin miehiä kuin naisia. Kukaan kyselyn miesvastaajista ei ollut perhevapaalla. Työelämässä olleista 49 %:n työsuhde oli vakituinen, 43 %:n työsuhde oli määrä-aikainen ja 5 % työskenteli yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. (Tolonen 2007, 11-12.) Sukupuolittaisessa tarkastelussa ilmeni kuitenkin, että yrittäjänä tai ammatinharjoittajana työskenteli miehistä reilut 9 % ja naisista alle 3 %. Yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi oli siis ryhtynyt selvästi enemmän miehiä kuin naisia.

Valtio työllisti 33 % vastanneista, kunta 26 %, yksityisyrittäjä 19 % ja järjestö, seurakunta tai vastaava taho 17 %. Yrittäjänä työskenteli vain 5 % vastaajista. Aineisto mahdollisti myös mielenkiintoisen työnantajasektorikohtaisen työsuhteiden vakituisuuden ja määräaikaisuuden vertailun. Yksityisten yritysten työntekijöistä 85 % oli palkattu vakituisen työsuhteeseen kun taas valtion työntekijöistä vakituisessa työsuhteessa oli vain 33 %. Valtiolla määräaikaisten työntekijöiden osuus oli selvästi muita työnantajia korkeampi. Kunnissa työntekijöistä 54 % oli vakituisia ja 45 % määräaikaisia. Järjestöissä sekä seurakunnissa ja vastaavilla työnantajilla suhde oli 52 % vakituisia ja 42 % määräaikaisia työntekijöitä. (Tolonen 2007, 12-13.)

Kiinnostava löytö kyselytutkimuksen analyysissa oli *päätyönantajan* ja *pro gradu -tutkielman arvosanan* välinen tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$) yhteys (kuvio 5). Valtiolla oli selvästi eniten korkeita graduarvosanoja saaneita työntekijöitä, kun taas kuntien työntekijöiden graduarvosanat olivat suurelta osin alempia. Esimerkiksi tutkijoiksi hakeutuneiden korkeiden arvosanojen voidaan ajatella selittävän valtiolla työskentelevien korkeita graduarvosanoja. Yksityisellä sektorilla oli selvästi enemmän korkeita graduarvosanoja saaneita työntekijöitä kuin alempia arvosanoja saaneita, kun taas järjestösektorilla ja yrittäjillä arvosanat jakautuivat melko tasaisesti.

KUVIO 5. NYKYINEN PÄÄTYÖNANTAJA SUHTEESSA PRO GRADU -TUTKIELMAN ARVOSANAAN



N=242, $X^2=22,1$, $df=4$, $P=0,000$

Kyselyn vastaajista 18 % oli sijoittunut tutkimuksen alueelle ja 16 % asiakastyöhön sekä 16 % hallinto-, suunnittelu- ja vastaaviin tehtäviin. Suunnilleen saman verran oli vastaajia, joiden työ sisälsi tehtäviä kahdelta tai useammalta tehtäväalueelta. Sukupuolittain ja pääaineittain tarkasteltuna valmistuneiden työhön sijoittumisessa oli jonkin verran eroja. Sosiologimiehet työskentelivät selvästi useimmin tutkimuksessa (26 %), ja osuus oli yli kaksinkertainen suhteessa opetukseen, koulutukseen tai konsultointiin (12 %). Sosiologinaiset puolestaan työskentelivät useimmiten hallinto-, suunnittelu- ja vastaavissa tehtävissä (20 %), mutta myös tutkimuksen osuus oli heillä melkein yhtä suuri (19 %). Sekä sosiaalipsykologimiehet (11 %) että -naiset (16 %) työskentelivät tutkimuksessa harvemmin kuin sosiologit. Yleisimmin sosiaalipsykologinaiset olivat asiakastyössä (24 %) tai hallinto- ja suunnittelutehtävissä (19 %). Sosiaalipsykologimiehet taas olivat useimmiten useille eri alueille jakautuneissa tehtävissä (44 %) ja tämä osuus oli heillä selvästi suurin ja suurempi kuin muilla ryhmillä. Seuraavaksi eniten sosiaalipsykologimiehiä oli

opetus- ja koulutustehtävissä (17 %) sekä kolmantena ryhmänä tutkimus- sekä viestintä- ja mediatyössä (11 %). (Tolonen 2007, 14-15.)

Kyselyn analyysin perusteella *työn luonteen* ja *sukupuolen* väliltä löytyi tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$) yhteys (taulukko 6). Erityisesti miehiä oli naisia enemmän johto- ja esimiestehtävissä, konsultointityössä sekä muissa tehtävissä. Naisia puolestaan oli miehiä enemmän etenkin asiakastyössä ja hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä.

Taulukko 6. Työn luonne suhteessa sukupuoleen

		Sukupuoli		
		mies	nainen	Yhteensä
Työn luonne	Tutkimus	11 21,2 %	34 17,6 %	45 18,4 %
	Opetus tai koulutus	7 13,5 %	23 11,9 %	30 12,2 %
	Johto- ja esimiestehtävät	4 7,7 %	8 4,1 %	12 4,9 %
	Konsultointi	5 9,6 %	5 2,6 %	10 4,1 %
	Asiakastyö	4 7,7 %	36 18,7 %	40 16,3 %
	Markkinointi ja myynti	0 0,0 %	1 0,5 %	1 0,4 %
	Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	2 3,8 %	38 19,7 %	40 16,3 %
	Viestintä- ja mediatyö	5 9,6 %	15 7,8 %	20 8,2 %
	Toimisto- ja esikuntatehtävät	1 1,9 %	6 3,1 %	7 2,9 %
	Muu tehtävä	13 25,0 %	27 14,0 %	40 16,3 %
	Yhteensä	52 100,0 %	193 100,0 %	245 100,0 %

$N=245$, $X^2=19,4$, $df=9$, $P=0,022$

Työnhakukanavien käyttö sekä työllistymistä edistäneet ja vaikeuttaneet tekijät

Lähes 30 % kyselyn vastaajista oli saanut kyselyhetkisen työpaikkansa jatkamalla entisellä työnantajallaan. Toiseksi käytetyimpiä työnsaantikeinoja olivat olleet henkilökohtaiset suhteet (25 %) sekä lehti-ilmoitukseen vastaaminen ja aktiivinen yhteydenotto työnantajiin. Vain harvat mainitsivat, että heille oli ollut hyötyä työvoimatoimistoista tai eri rekrytointipalveluista. Pääaineittain työnhakukanavien käyttö oli samansuuntaista lukuun ottamatta sitä, että sosiologeille oli tyypillisempää jatkaa opiskeluaikaisella työnantajalla. Lisäksi useammat naiset olivat löytäneet nykyisen työpaikkansa lehti-ilmoituksella, kun miehille taas olivat tyypillisempiä omat aktiiviset yhteydenotot työnantajiin ja jatkaminen opiskeluaikaisella työnantajalla.

Kyselyn perusteella tärkeimpinä tekijöinä kyselyhetkisen työpaikan saamisessa pidettiin omaa asennetta ja motivaatiota sekä työkokemusta ja erityisosaamista. Seuraavaksi tärkeimmiksi tekijöiksi miellettiin aineyhdistelmä, pääaine sekä henkilökohtaiset suhteet. Vähäisimpinä tekijöinä nähtiin työmarkkinoiden aktiivinen seuraaminen, gradu sekä luottamustehtävien ja harrastusten tuomat valmiudet ja kontaktit. Ne, jotka olivat tehneet työharjoittelun, arvioivat sen merkityksen työllistymiselle selvästi suuremmaksi kuin ne, jotka eivät olleet tehneet työharjoittelua. (Tolonen 2008, 13.)

Kyselyssä ne, joilla oli ollut vaikeuksia päästä koulutustaan vastaavaan työhön, mainitsivat keskeisimpänä esteenä työllistymiselleen työkokemuksen puutteen. Muina keskeisinä esteinä pidettiin alan työmarkkinatilannetta sekä alueellista työmarkkinatilannetta. Työllistymistä vaikeuttaviin tekijöihin kuuluivat myös tutkintoon ja aineyhdistelmään liittyvät tekijät, henkilökohtaisten suhteiden puute sekä epävarmuus omasta osaamisesta ja epätie-toisuus omista tavoitteista. Kyselyhetkellä työttömänä oli neljä prosenttia vastaajista ja jossakin vaiheessa uraansa oli työttömänä ollut 40 %. Useissa tapauksissa työttömyyttä oli ollut heti valmistumisen jälkeen ja se oli kestänyt melko vähän aikaa. Työttöminä olleista lähes 60 % oli ollut työttömänä vain kerran ja yhtä usein työttömyys oli kestänyt yhteensä alle puoli vuotta. (Mt., 14-15.)

Työllistymisen tarkoituksenmukaisuus kuului myös kyselyn aihepiireihin. Työllistyminen on usein nähty tarkoituksenmukaiseksi, jos työhön on vaadittu korkeakoulututkinto ja työtehtävien vaatimustason on katsottu vastaavan koulutusta. Laitokselta valmistuneis-

ta 96 % katsoi, että heidän nykyiset tehtävänsä vastaavat vaatimuksiltaan osittain tai kokonaan koulutusta, ja 70 %:n työssä edellytettiin korkeakoulututkintoa. Työtehtävät vastasivat vaatimuksiltaan koulutusta myös 25 %:lla, vaikka tutkintoa ei pidettykään työn edellytyksenä. Vastaajista vain 4 % oli työssä, jossa tutkintoa ei edellytetty eivätkä työtehtävät vastanneet koulutusta. (Mt., 15-16.)

4.2 Haastatteluaineisto

Haastatteluaineistoni koostuu yhdestätoista *teemahaastattelumenetelmällä* toteutetusta *yksilöhaastattelusta*. Olen jakanut analyysin osioihin, jotka ovat 1) opinto- ja työtaustat sekä työllistyminen, 2) työllistymistä edistäneet tekijät, 3) työllistymistä vaikeuttaneet tekijät, 4) opintojen ja työn suhde sekä 5) työllistymisen vastaaminen odotuksiin ja ammatilliset näköalat. Haastattelut käsittelevät osittain samoja kysymyksiä kuin kyselyaineiston analyysi, mutta näkökulmissa on myös eroja. Haastattelut kuvaavat tutkittavien kokemuksia kyselyaineistoa henkilökohtaisemmalla tasolla. Esitän analyysissäni haastattelukatkelmia, jotka valottavat tekemieni tulkintojen taustoja ja esitän haastattelujen keskeisimmät tulokset myös taulukoina.

Opinto- ja työtaustat sekä työllistyminen

Kyselyaineiston perusteella vain noin kolmasosalla haastatelluista ei ollut *toista tutkintoa tai muun alan opintoja* takanaan valmistumisvaiheessa. Haastateltujen taustoihin kuuluivat mm. opetusjaostotutkinto toisessa pääaineessa, kaksoistutkinto, pääaineen vaihto toisesta oppiaineesta sekä tutkinto-opinnot myös toisessa yliopistossa. Noin neljäsosalla haastatelluista oli taustallaan ammattitutkinto.

Aluksi haastateltuja pyydettiin kertomaan vapaamuotoisesti työllistymisestään ja sen jälkeen toiminnastaan valmistumisen jälkeisiä töitä hakiessaan. Haastatelluilta kysyttiin myös, olivatko he asettaneet työnhaukalleen rajauksia. Tämän jälkeen haastatelluilta kysyttiin, kokivatko he suhteista olleen hyötyä työhauksaan ja jos niin millä tavoin. Haastateltuja pyydettiin kertomaan myös millä tavoin työhauksa oli onnistunut ja kuinka pian se oli tapahtunut.

Noin kolmasosa haastatelluista oli saanut valmistuttuaan työpaikan organisaatiosta, johon heillä oli jo aiemmin ollut työsuhde. Noin kaksi kolmasosaa haastatelluista oli saanut

työpaikan mahdollisille työnantajille soittamisen tai työpaikkailmoituksiin vastaamisen kautta. Marjukan työllistymispolku kulki harjoittelupaikan kautta valmistumisen jälkeiseen työsuhteeseen samassa organisaatiossa:

[...] mä olin [organisaatiossa x] silloin harjoittelussa ja sinne samalle osastolle mä työllistyin sitte, ensimmäinen työpaikka [osasto x] siellä [organisaatiossa x], eli sijaiseksi pääsin sitte heti [...]

Marjukka

Krista puolestaan toi esiin sen, miten jo työuran alussa tietyille paikkakunnille rakentuvat suhdeverkot edistävät jatkossa juuri samoille paikkakunnille työllistymistä ja siirtymisen muualle voikin olla haasteellista:

[...] mä oon lähteny ihan minnekä vaan, mut sit mä huomasin että se on tärkeätä mieltää et mistä sen harjoittelupaikan ottaa, koska [paikkakunnalla x] mulla ei ollu ketään tuttuja eikä suhteita. Et [paikkakunnalle x] mä sain tehä tosi kovan työn et mä pääsin sitte tästä reissuhommasta.

Krista

Lähes kaikki haastatellut olivat käyttäneet useampia työnhakukeinoja työtä hakiessaan. Tyypillistä oli mm. yhdistää omien verkostojen kautta kysely lehti-ilmoitusten perusteella hakemiseen. Kolmasosa haastatelluista mainitsi käyttäneensä avoimia hakemuksia ja suoria yhteydenottoja välineinä työnhaussa. Heinin maininta on hyvä esimerkki useiden hakukanavien käytöstä:

[...] kyl mä tein kaikkee mahdollista, mä soittelin tuttuja kontakteja läpi, lähetin avoimia hakemuksia organisaatioihin jotka oli mun mielestä mielenkiintoisia. Ja seurasin avoimia työpaikkoja tarkasti ja laitoin niihin hakemuksia.

Heini

Hieman yli puolet haastatelluista olisi ollut ainakin periaatteessa valmiita muuttamaan työn vuoksi toiselle paikkakunnalle ja noin kolmasosa haastatelluista oli rajannut työnhaunsa koskemaan Tamperetta lähialueineen. Kolmasosa Tampereen tai sen lähikuntien ulkopuolelta jossain vaiheessa töitä hakeneista haastatelluista oli hakenut töitä Helsingistä. Aineistosta ilmeni, että he olivat vakavissaan pohtineet, voisivatko ja haluaisivatko he muuttaa Helsinkiin, jos saisivat sieltä työpaikan. Muuttopohdintojen perusteella kaikki heistä kuitenkin pitivät työnsaantia Tampereelta itselleen kokonaisuudessaan parempana ja ensisijaisena vaihtoehtona.

Vajaa kolmasosa haastatelluista oli hakenut ja saanut työtä jossain vaiheessa uraansa muilta paikkakunnilta kuin Tampereelta tai Helsingistä. Pääasiassa haastateltavat tuntuivat kuitenkin olevan halukkaita asumaan ja työskentelemään Tampereen seudulla, joten se oli vaikuttanut merkittävästi heidän työnhakuunsa. Haluun työllistyä opiskelupaikkakunnalle oli useilla haastateltavilla vaikuttanut puolison työ- tai opiskelutilanne, joilla kuilla myös lapset ja/tai jo paikkakunnalle rakentunut elämänpiiri tai paikkakuntaan syntynyt tunneside. Annin maininta havainnollistaa tätä:

Joo, mä halusin kyllä takasin Tampereelle. Tää oli silloin nuorempana ensimmäinen opiskelukaupunki mulle ja, mä olin tykänny olla täällä, enkä suunnitellu sitten myöskään perheen takia lähteä minnekään muualle, että se oli hyvin rajottava tekijä se paikkakunta.

Anni

Paikkakunta osoittautui haastatelluilla tärkeimmäksi työnhakua rajaavaksi tekijäksi sen perusteella, että se nousi haastatteluissa eniten käsitellyksi rajaamisteenä. Lisäksi noin kolmasosan haastatelluista vastauksista ilmenivät suoraan tai epäsuoremmin rajaukset suuntautumisalueiden perusteella. Nämä rajaukset eivät kuitenkaan olleet kovin tiukkaraajaisia ja yhden suuntautumisvaihtoehdon sijaan ne käsittivät useampia mahdollisia suuntautumissectoreita. Kukaan ei maininnut rajanneensa työnhakuaan työsuhteen tyyppin perusteella vain esimerkiksi vakituisiin työpaikkoihin.

Kaikki paitsi yksi haastateltu olivat sitä mieltä että *suhteilla* on merkitystä työllistymisessä ja heillä kaikilla oli myös omakohtaisia kokemuksia tästä. Aiempien työsuhteiden kautta syntyneet suhteet sekä tuttavuus-, kaveruus- ja ystävyys-suhteet koettiin varsin tärkeiksi avuiksi työnsaannissa. Suhteiden kautta oli saatu suosittelijoita sekä tietoa auki olevista piilotyöpaikoista ja organisaatioissa rekrytoivista henkilöistä. Jarkko esimerkiksi kertoi, ettei ollut ajatellut erityisesti haluavansa töihin juuri organisaatioon, jossa jo oli töissä toisentyyppisessä työsuhteessa, mutta työnhaussa juuri se paikka tärppäsi. Hän pitikin sitä osoituksena suhteiden ja tunnettuuden painoarvosta työnhaussa:

[...] mut ei siinä ollu kysymys siitä että olis erityisesti halunnu välttämättä juuri [organisaatioon x], mut kun sinnekin haki ja kun siellä oli valmiiks niin sit se oli juuri se mikä tärppäs sitten. Et siitä oli nimenomaan se hyöty että kun oli siellä valmiiks niin sitten sinne pääsi eikä mihinkään muualle.

Jarkko

Mielenkiintoinen havainto oli kuitenkin se, että hyvin erilaisten ja eritasoisten suhteiden koettiin tai ainakin epäiltiin helpottaneen työnsaantia. Haastateltujen kommenttien perusteella hyödyllisten suhteiden ei aina tarvitse olla erityisen läheisiä eikä olosuhteiden, joista johtuen työnhakijalla on jonkinlainen suhde tai etu, tarvitse olla kovin ilmeisiä. Hyödyllisiksi nimittäin koettiin myös sen tyyppiset suhteet, joissa rekrytoiva osapuoli jollain tavoin tunsi hakijan aiemman työorganisaation tai taustan ja arvosti sitä. Esimerkkinä tästä on Teijan kuvaus suhteesta, jonka hän epäili edesauttaneen alkuvaiheen työllistymistään:

[...]mä luulen et se et mä sinne [yritykseen x] pääsin, mä en tiä et oliko sillä merkitystä mutta, voi olla et se nyt jonkinmoinen oli et mä tein graduni semmosen yhden [paikkakuntalaisen x, yhdistyksen x] projektista ja ku se on [paikkakuntalainen x] firma niin se oli heille tuttu. Et, ei se nyt varsinaisesti suhteista mut et kuitenkin jonkinmoinen yhtymäkohta oli sinne [...]

Teija

Aineiston hauskin suhteisiin liittyvä tarina kuvasi sitä, että työnhakijalle voi olla suhteista yllättävää apua vaikkei hän olisi itse edes tietoinen niistä:

[...] totesin siellä haastattelussa että mul on verkostoja joista mä en oo tien-ny itse. [...] mä olin hakemassa sijaisuutta, ja tää kuka oli lähdössä [syystä x] oli ollu mun kollega siellä [työpaikassa x]. [...] ja hän oli mennyt naimisiin ja hänen nimi oli erilainen. Eli, minut tunnettiin siellä päässä.

Heini

Työllistymistä edistäneet tekijät

Haastatelluilta kysyttiin, mistä tekijöistä he kokivat olleen heille eniten apua työnsaannissa ja olivatko he tehneet työharjoittelun osana opintojaan. Haastatellut nimesivät useita työnhaussa auttaneita tekijöitä, ja osa vastauksista perustui luonnollisesti varman tiedon sijaan arveluille. Osan työllistymistä edesauttaneista tekijöistä voi nähdä liittyvän *henkilön taustaan, arvoihin tai valintoihin*. Osa tekijöistä puolestaan koskee *koulutusta ja työkokemusta* sekä niiden rakentumista. Joidenkin tekijöiden voi ajatella liittyvän *henkilön omaan toimintaan*. Useimpien tekijöiden taustalla voi kuitenkin nähdä useampien osatekijöiden vaikutusta.

Työnsaantia edistäneiden keskeisten tekijöiden joukkoon kuuluivat reilulla puolella haastatelluista aiempi työ- tai tutkimuskokemus tai saavutettu ammattitaito. Heini koki että työkokemuksen suhteen tärkeää oli ollut sen liittyminen haettavan työn teemoihin.

Haastattelija: Mistä sää oot kokenu et ois ollu eniten apua työnsaannissa?

Haastateltava: [...] työkokemuksesta mun kohdalla. [...] Ja ei välttämättä tasoltaan vaan teemoiltaan.

Heini

Reilu kolmasosa haastatelluista mainitsi työllistymisen kannalta tärkeäksi helpottaneeksi tekijäksi opintojensa tai työkokemuksensa kautta kehittyneen näkemyksen haettavaan työhön. Jarkon vastauksessa yhdistyivät keskeisinä tekijöinä sekä työkokemuksen määrä että sen kautta saavutettu näkemys työhön.

[...] se oli pitkä joskin pätkittäinen työkokemus, ihan selkeesti. [...] työn kauttaki alkaa tajuamaan ja tietää sen että mitä se on niin, siinä tietyllä tavalla mentiin tietyn aidan toiselle puolelle. Siitä tuli semmosta näkemystä tavallaan siihen, niin se vaikutti varmasti.

Jarkko

Muita haastateltujen työllistymistään edesauttaneiksi mainitsemia tekijöitä olivat mm. omaan aktiivisuuteen, motivaatioon ja persoonaan liittyvät tekijät (ks. tarkemmin liite 5). Haastateltujen näkemyksessä eri tekijöiden tärkeydestä työnhaussa oli siis nähtävissä samoja linjoja kuin kyselyinkin tuloksissa.

Vajaa puolet haastatelluista oli tehnyt opintoihinsa liittyvän *työharjoittelun* sosiologian tai sosiaalipsykologian opintojensa aikana. Vajaa kolmasosa haastatelluista ei ollut tehnyt harjoittelua lainkaan, ja vajaa kolmasosa oli tehnyt harjoittelun toiseen tutkintoonsa.

Yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoon on kuulunut sosiologian ja sosiaalipsykologian pääaineissa tutkimukseen osallistuneiden opiskeluaikana kolmen opintoviikon (nykyisin yhdeksän opintopisteen) laajuinen harjoittelujakso. Harjoittelujakson sisältö on hieman vaihdellut ajan kuluessa. Työharjoittelu on tarkoittanut 1990-luvun puolivälin tienoilla tutustumista osallistuvaan havainnointiin aineistonkeruun menetelmänä sekä raportin kirjoittamista sen pohjalta. Tällöin harjoittelujakson sijasta on kuitenkin ollut mahdollista kirjoittaa myös essee tai suorittaa kirjatentti. Tultaessa 2000-luvun vaihteeseen työharjoittelu on määritelty yliopisto-opintoihin liittyväksi tai itse hankituksi työkokemukseksi

sekä siitä kirjoitetuksi etnografiseksi raportiksi. Sosiologian tutkintovaatimuksista on poistettu mahdollisuus korvata harjoittelujakso kirjatentillä tai esseellä. Sosiaalipsykologiassa kirjatentti- tai esseemahdollisuus on säilytetty, ja mukaan on lisätty korvaavaksi vaihtoehdoksi myös menetelmäkurssin suorittaminen. Harjoitteluun on 2000-luvun alkupuolella tullut uutena parannuksena harjoittelutukijärjestelmä. Sen myötä laitoksen opiskelijat ovat voineet hakea harjoittelutukea eli yliopiston osallistumista harjoitteluajan palkanmaksuun. Harjoittelutukea ei ole kuitenkaan voitu myöntää kaikille halukkaille hakijoille, vaan tukea on jaettu opintoviikkomäärien ja hankittujen harjoittelupaikkojen perusteella. Sosiologiassa harjoittelua ei ole ollut mahdollista korvata muilla opinnoilla myöskään 2000-luvun puolivälissä, ja sosiaalipsykologiassa harjoittelun vaihtoehtona on ollut ainoastaan kirjatentin tekeminen. Tässä vaiheessa laitos on tarjonnut harjoitteluraporttien kirjoittamisen vaihtoehdoksi myös harjoittelukokemuksia purkavia seminaareja ja jo ennen harjoittelua on ollut mahdollista osallistua harjoitteluun valmentavaan seminaariin.

Kaikki harjoittelun sosiologian tai sosiaalipsykologian tutkintoonsa sisällyttäneet haastatellut luonnehtivat harjoittelujaksoaan varsin myönteiseen sävyyn. Marjukka esimerkiksi koki että harjoittelusta oli ollut hyötyä oman ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja että sen kautta tietoisuus siitä, millainen työ itselle parhaiten sopii, oli lisääntynyt:

Niin mun mielestä se oli hyvä alotuspaikka koska se ei kuitenkaan mee liian syvälle se [työntekijän x] työ siihen [...] kyllä mä sen nyt tiedän että just tällöinen ohjauksellinen työ on mulle sopivaa ja mä oon kehittänyt sitä puolta. Mutta se oli pelottavaa aluks. Mutta kyllä mä tykkäsin siitä työstä.

Marjukka

Jarkko puolestaan koki, että hänellä oli ollut oman tutkimuksellisen osaamisensa kautta selvästi annettavaa organisaatiolle jossa hän harjoittelunsa teki. Hän arvosti harjoittelukokemustaan ja sen jatkoksi samasta paikasta saamaansa työtä paljon:

Se oli todella, se oli aivan mieletön kolmekuukautinen [...] Se oli hieno kokemus kyllä, tykkäsin kovasti.

Jarkko

Myös Teija teki harjoittelun ja jäi harjoittelupaikkaansa töihin useammaksi vuodeksi sen jälkeen. Teija koki että hänet asetettiin hieman liiankin suureen vastuuseen vasta yliopis-

ton teoreettisesta maailmasta tulleen. Myös työelämän taloudelliset realiteetit näyttäytyivät Teijalle kovina, mutta työssä sai toisaalta olla näköalapaikalla:

Se oli hyvin avartava, oikeestaan ehkä vähän liian suuriin saappaisiin hypäs suoraan koulun penkiltä. Että myös aika stressaava paikka, se oli se varjopuoli. Ja se työ oli aika hektistä ja sitä oli välillä tosi paljon ja ylitöitä ihan hirveesti. Ja välillä taas oli huoli siitä että sitä ei oo ollenkaan koska työn määrää saneli kuin paljon meni tarjoukset läpi. Se oli ehkä se ärsyttävän piirre siinä, mut työnä se oli hirveen mielenkiintosta ja jos sitä ois saanu tehdä hallitusti ja rauhassa. Hirveesti siinä tapas erilaisia ihmisiä ja erilaisia tahoja, tutustu sekä valtion että kunnan hallintoon ja kolmannen sektorin myös. Sai aika laajaa kuvaa niinku koko [palvelujen x] ja [toiminnan x] kentästä Suomessa.

Teija

Kaiken kaikkiaan haastateltujen kertomusten perusteella harjoittelun tekemisestä piirtyi varsin myönteinen ja myöhempää työllistymistä edesauttava kuva. Harjoittelujaksojen kuvauksista välittyi tunne, että harjoittelun tekeminen oli lisännyt haastateltujen ammatillista itseluottamusta ja poistanut työllistymiseen liittyvää epävarmuutta. Samalla vaikutti siltä, että harjoittelun tekeminen oli luonut harjoitelleille tärkeitä näköaloja työelämään ja madaltanut työnhaun kynnystä myöhemmin. Selvää yhteyttä nopean työllistymisen ja harjoittelun tekemisen välille ei aineiston perusteella ollut kuitenkaan vedettävissä. Sekä harjoittelun tehneet että sen tekemättä jättäneet olivat työllistyneet, ja työllistymispolut olivat olleet hyvin yksilöllisiä.

Haastatellut vastasivat myös kysymykseen siitä, millaista merkitystä he näkevät muilla tekijöillä kuin opinnoilla olevan työllistymisessä ja pitävätkö he luottamustoimia, harrastuksia tai muita taitoja tärkeinä työnsaannissa. Samoin kysyttiin, oliko luottamustoimilla, harrastuksilla tai muilla taidoilla ollut merkitystä heille.

Hieman yli puolet haastatelluista mainitsi, että heillä ei ollut varsinaisesti ollut luottamustoimia tai harrastuksia joista olisi ollut työnsaannin kannalta selvästi merkitystä. Näistä henkilöistä kuitenkin lähes kaikki arvelivat varovaisesti, että luottamustoimilla tai harrastuksilla saattaisi olla hieman myönteistä painoarvoa, jos niitä olisi. Vähän alle puolella haastatelluista oli ollut työnsaannillisesti merkittäviä harrastuksia tai luottamustoimia, ja noin neljäsosa heistä piti niitä lisäarvona työnsaannissa. Haastateltujen kommentit luottamustoimista tai harrastuksista saatavaan etuun työnsaannissa painoutuivat kuitenkin hieman enemmän luottamustoimiin kuin harrastuksiin. On siis pääteltävissä, että haastatellut

pitävät niitä työnhaussa arvokkaampina. Ne haastatellut, jotka pitivät luottamustoimia merkityksellisinä työsaannissa, mainitsivat niiden eduiksi mm. edun haastatteluun kutsuttavien valinnassa, työkokemukseen verrattavan edun kun työtehtävän ja luottamustoimien sisällössä on vastaavuutta sekä näytön hakijan aikaansaavuudesta. Riitta piti tärkeänä hakijan itsestään antamaa aikaansaavaa kuvaa:

[...] että kun on aktiivinen ja toiminu järjestöelämässä tai ollu aktiivisia harrasteita tai vastaavia, niin työnantaja varmaan katsoo että on sitten myös aikaansaava. [...] Että kaikkia tämmösiä ei pidä ollenkaan väheksyä.

Riitta

Harrastusten eduiksi mainittiin mm. työnantajien arvostus työntekijän liikuntaharrastuksia ja itsestään huolta pitämistä kohtaan sekä harrastusten kautta kehittyneet työllistymistä edistävät suhteet. Kokonaisuudessaan aineistosta välittyi ristiriitainen kuva luottamustoimien ja harrastusten merkityksestä työsaannille: osa haastatelluista ei nähnyt niillä juurikaan painoarvoa ja osa puolestaan korosti niiden tärkeyttä ja hakijasta luomaa myönteistä kuvaa. Tuleekin mieleen, että ehkäpä luottamustoimien ja harrastusten hyöty saattaisi näkyvimmillään nousta esiin esimerkiksi työnhakutilanteessa, jossa työnantaja harkitsee kumman kahdesta hyvästä hakijakandidaatista valitsee.

Myös muita työsaantiin vaikuttavia opinnoista riippumattomia tekijöitä mainittiin useita. Reilu neljännes piti tärkeinä persoonallisuuden piirteitä, rohkeutta tuoda osaamistaan esiin sekä ammatillista vakuuttavuutta. Lisäksi reilu neljännes haastatelluista mainitsi vaikuttavina tekijöinä ansioluettelon tai muut aktiivisuutta osoittavat seikat. Persoonallisuuden merkitykseen liittyen Marjukka uskoi, että hänen opiskeluaikainen työhistoriansa oli kiinnostanut työnantajaa, sillä se ilmensi hakijan työpersoonaa:

[...] varmasti just että on ite aina ollu töissä opintojen ohella ja tehny molempia, et tämmönen ahkeruus ja että on tehny mitä duunia melkein tahansa niin se varmasti on enemmän sitte, mikä työnantajaa kiinnostaa.

Marjukka

Taulukko 7. Työllistymistä edistäneet tekijät

Henkilön tausta, valinnat ja oma toiminta	<ul style="list-style-type: none">• suhteet ja kontaktit• persoonallisuuden piirteet• rohkeus tuoda esiin omaa osaamistaan
Koulutus ja työkokemus, valinnat ja oma toiminta	<ul style="list-style-type: none">• aiempi työkokemus ja saavutettu ammattitaito• opintojen tai työkokemuksen kautta kehittynyt näkemys työhön• työharjoittelu• ammatillinen vakuuttavuus• aktiivisuutta osoittavat seikat

Neuvot työnhakuun

Haastatelluilta kysyttiin myös, millaisia ohjeita he antaisivat kollegoilleen, erityisesti toisille sosiologeille ja sosiaalipsykologeille, työnhakua varten. Erilaisia neuvoja tuli paljon. Maininnat voidaan jakaa *työelämään ja työnhakuun valmistautumista* koskeviin neuvoihin sekä *työhaun suunnittelua, yhteydenottoja ja vuorovaikutustilanteita* koskeviin neuvoihin. Esitän tässä yhteydessä vain ne neuvot, jotka on tuonut esiin vähintään kolme haastateltavaa. Kahden ja yhden maininnan neuvot löytyvät erikseen eriteltyinä liitteestä (liite 5).

Aineistosta nousi esiin työelämään ja työnhakuun valmistautumista koskevista neuvoista keskeisimmin sivuaineiden valinnan merkitys. Reilu kolmannes haastatelluista piti tärkeänä sitä, että sivuaineita valittaessa kiinnitettäisiin huomiota niiden hyödyllisyyteen työllistymisen näkökulmasta sekä niiden luomiin ammatillisiin valmiuksiin. Ilari korosti sivuaineiden valinnassa niiden käytännöllisyyttä:

[...] en niinku voi muuta sanoo ku että kannattaa valita se sivuaine sitten sen mukaan et jos haluaa töihin eikä vaan viisastella.

Ilari

Työhaun suunnitteluun, yhteydenottoihin ja vuorovaikutustilanteisiin liittyvistä neuvoista löytyi kolme neuvoa, jotka nousivat esiin useammilla haastatelluilla. Yksi näistä oli neuvo pyrkiä olemaan avarakatseinen ja joustava työhaussa. Tähän liittyi myös varoitus itsensä rajaamisesta ulkopuolelle mahdollisista, mutta vähemmän ilmeisistä työtehtä-

vistä. Tämän ohjeen toi esiin reilu kolmannes haastatelluista. Riitta kuvasi joustavaa asennetta seuraavalla tavalla.

[...] eikä sulje, rajaa liikaa niitä ammatteja tai nimikkeitä. [...] ettei ajattele että no toi ei nyt ainakaan oo mun paikka.

Riitta

Toinen neuvo, jonka reilu neljäsosa haastatelluista toi esiin, koski mahdollisuutta edetä haluttuihin työtehtäviin toisten työtehtävien kautta. Haastatellut korostivat sitä, että työnhakijan voi ensin olla helpompi päästä vaikkapa haluttuun organisaatioon vähemmän vastuullisiin tehtäviin kuin suoraan toivetyöhönsä. Vähemmän vaativissa tehtävissä ollessaan voi sitten tehdä itsensä tunnetuksi ja ilmaista halukkuutensa vaativampiin tehtäviin. Tähän liittyen mainittiin mm. harjoittelusuhde mahdollisena porttina haluttuun organisaatioon. Henna piti tärkeänä liian suurten odotusten hylkäämistä uran alkuvaiheessa:

[...] et miettis sitä sen hetkistä työkokemusta siltä kannalta että se on niinkun astinlauta tai tie jonnekin. [...] Että voi hakea siitä kiinnostavasta organisaatiosta ihan mitä tahansa tehtävää ja sit osottaa siinä kyntensä ja alkaa siellä kehittää omaa työnkuvaa sillä tavalla tai sanoo, että mä oisin valmis muihinkin tehtäviin ja muuta. [...] ettei odota valmista tässä maailmassa, se ei akateemiselle kerta kaikkiaan luonnistu.

Henna

Samaan asiaan liittyen Heini näki että uralla etenemisen ei aina tarvitse olla suoraviivaista:

[...] et ei kannu kauheesti huolta siitä et ku mä nyt oon vaan tässä ja mun pitäis päästä tonne. Vaan että näkee sen että tässä voi mennä hyvinki pieniä askeleita eteenpäin ja voi mennä sivulle ja ympäri ja taaksepäinkin joskus hakemaan kannuksia jotta voi taas päästä eteenpäin.

Heini

Kolmas useammin mainittu neuvo, jonka mainitsi reilu neljäsosa haastatelluista, oli oma aktiivisuus ja sinnikkyys työhaussa. Tähän neuvoon liittyi pohdintoja siitä, miten yleinen aktiivisuus niin jo opiskeluaikaisessa työnteossa sekä järjestötoiminnassa kuin verkostojen luomisessakin voi helpottaa työnsaantia valmistumisvaiheessa. Lisäksi samassa yhteydessä viitattiin lannistumattomuuteen ja rohkeuteen ottaa kiinnostavaan työnantajaan yhteyttä tarvittaessa useamman kerran. Jutan saadessa töitä nämä piirteet olivat hänen mukaansa olleet avainasemassa:

[...] mä luulisin että mä onnistuin sitte niissä yhteydenotoissa antaa itsetäni tarpeeks positiivisen, innokkaan, ahkeran ja motivoituneen [kuvan], et se mitä mun vanha esimies on korostanu oli just se motivaatio ja semmonen oma-alotteisuus, ja sinnikkyys.

Jutta

Taulukko 8. Neuvot työnhakuun

Työelämään ja työnhakuun valmistautuminen	<ul style="list-style-type: none"> • työllistymisen näkökulmasta hyödyllisten sivuaineiden valinta
Työhaun suunnittelu, yhteydenotot ja vuorovaikutustilanteet	<ul style="list-style-type: none"> • avarakatseisuus ja joustavuus, varottava rajaamasta itseään mahdollisten mutta vähemmän ilmeisten työtehtävien ulkopuolelle • mahdollisuus edetä haluttuihin työtehtäviin vaatimattomampien työtehtävien kautta, esim. harjoittelusuhde porttina kiinnostavaan organisaatioon • aktiivisuus ja sinnikkyys työhaussa

Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät

Seuraavana teemana haastateltavilta kysyttiin, kokivatko he että jotkut tekijät olisivat vaikeuttaneet heidän työllistymistään, ja jos, niin mitkä tekijät ja millä tavoin. Haastateltavat olivat työllistyneet valmistumisensa jälkeen keskimäärin varsin nopeasti, ja varsinaisesti työttömänä mainitsi tässä vaiheessa olleensa vain noin kolmasosa haastatelluista. Työttömyyden kestot työttöminä heti valmistumisen jälkeen olleilla olivat kuukausi, kaksi kuukautta ja noin puolitoista vuotta. Erilaisia työnsaantia omalla kohdallaan vaikeuttaneita tekijöitä nimesi neljä viidesosaa haastatelluista.

Osa aineistossa ilmenneistä työnsaantia vaikeuttavista tekijöistä liittyi myös tässä yhteydessä *henkilön taustaan, arvoihin tai valintoihin*. Osa tekijöistä puolestaan koski *koulutusta ja työkokemusta* sekä niiden rakentumista. Joidenkin tekijöiden voi ajatella liittyvän *henkilön omaan toimintaan*. Myös työllistymistä vaikeuttaneiden tekijöiden kohdalla useimpien tekijöiden taustalla voi nähdä useampien osatekijöiden vaikutusta.

Reilu neljäsosa haastatelluista mainitsi työnsaantiaan vaikeuttaneeksi tekijäksi iän. Keski-ikäiset hakijat kokivat olleensa alakynnessä työpaikoista kilpailtaessa suhteessa hiljattain valmistuneisiin, alle 30-vuotiaisiin hakijoihin. Epätarkoituksenmukaisiin sivuaineva-

lintoihin viittasi myös noin neljäsosa haastatelluista. Jarkko koki että olisi aikanaan voinut tehdä järkevämpiäkin sivuainevalintoja:

Varmaan jotain ovia olis auennu jos mä olisin valinnut niin sanotusti järkevämpiä sivuaineita ja jotain tällästä. Et yhdistelmät nyt ei oo kovin järkeviä jos ajatellaan että minkälaisia, kaikenlaisia ammatteja tuolla on. [...] ei se cv kovin vakuuttava ollu [...] en mä pelannu korttejani mitenkään kovin hyvin siinä mielessä, että jos ajatellaan että olis edes pari pikku järkevää juttua kannattanut ottaa jos ajattelee sitä jossittelun kannalta [...]

Jarkko

Työkokemuksen puute tuli esiin reilulla kolmasosalla haastatelluista. Suurin osa kommentaiteista viittasi juuri oman alan työkokemuksen vähäisyyteen. Ammatti-identiteetin ongelmat nousivat työllistymistä vaikeuttavina tekijöinä esiin vajaalla kolmasosalla haastatelluista. He toivat esiin, että alkuvaiheen työnhakuun oli vaikuttanut joko epävarmuus siitä, mitä haluaisi työkseen tehdä tai siitä, millaisia työtehtäviä omalla koulutustaustalla voisi hakea. Ylipäänsä ongelmiksi koettiin ammatti-identiteetin rakentamisen aloittaminen liian myöhään, ammatti-identiteetin ja osaamisprofiilin hämäryys sekä tiedon puute työllistymisvaihtoehdoista. Lisäksi mainittiin vaikeus tuoda omaa osaamista konkreettisesti esiin työhaastattelutilanteessa.

Ratkaisuina ammatti-identiteettiin liittyviin ongelmiin esitettiin omaehtoista tiedonhakuja, yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden tarjoamien palveluiden hyödyntämistä ja esimerkiksi portfolion kokoamista oman osaamisen kehittymisestä opintojen kuluessa. Lisäksi muistutettiin, että yliopistossa opinnonohjauksellista apua saa vain, mikäli sitä itse etsii. Muut, yksittäisemmät työllistymistä vaikeuttaneet tekijät on mainittu liitteessä 5.

Taulukko 9. Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät

Henkilön tausta	<ul style="list-style-type: none">• korkea ikä
Koulutus ja työkokemus, valinnat ja oma toiminta	<ul style="list-style-type: none">• epätarkoituksenmukaiset sivuainevalinnat• työkokemuksen puute tai laatu, erityisesti oman alan työkokemuksen vähäisyys• ammatti-identiteetin ongelmat, mm. ammatti-identiteetin rakentamisen aloittaminen liian myöhään, oman ammatti-identiteetin ja osaamisprofiilin hämäryys, tiedon puute työllistymisvaihtoehdoista sekä vaikeus tuoda omaa osaamista konkreettisesti esiin työnhakutilanteessa

Opintojen ja työn suhde

Kokemuksia opintojen ja työn suhteesta kartoitettiin kysymällä haastatelluilta, miten heidän pääaineensa ja tutkintonsa aineyhdistelmä heidän mielestään vastaavat työelämän vaatimuksiin. Lisäksi kysyttiin, mitä haastateltavat tekisivät opinnoissaan toisin jos aloittaisivat opintonsa nyt, ja miksi. Kolmantena osa-alueena käsiteltiin sitä, miten yliopistopidatusta pitäisi haastateltujen mielestä kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin. Neljänneksi perehdyttiin siihen, mitä opintojensa kautta hankkimiaan vahvuuksia haastatellut kokevat työnantajien arvostavan.

Haastateltujen näkemyksissä siitä, miten heidän pääaineensa vastaa työelämän tarpeisiin, löytyi sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Reilu puolet sosiologeista oli sitä mieltä, että sosiologia pääaineena vastaa työelämän tarpeisiin todella hyvin. Työelämän tarpeisiin vastaamisen tekijöinä mainittiin tutkimusmenetelmien hallinta sekä opintojen kautta saavutettu kehittynyt hahmotuskyky ja ”silmälasit” joiden läpi tarkastella ympäristöä ja yhteiskuntaa. Jutta kuvaa tätä hahmotuskykyä seuraavasti:

Mut se minkä arvon mä oon ymmärtäny vasta täällä [...] just ne lasit millä tarkastellaan asioita ja että sosiologit tai sosiaalipsykologit [...] ei enää pysty ajatteleen, ku ne on käyny läpi sen koulutusohjelman, ne ei pysty ajatteleen enää vaan yhdeltä kantilta mustavalkosesi.

Jutta

Sosiaalipsykologeista yksi vastasi pääaineensa vastaavan työelämän tarpeisiin hyvin ja yksi melko huonosti. Alan vahvuuksiksi mainittiin monipuolisuus, teoriapohjan laadukkuus, erityinen tavallisuudesta poikkeava näkökulma, kehittävyys ajattelukyvyille ja laajemmalle ymmärrykselle sekä kriittisyys. Kolme haastateltua koki, että sosiaalipsykologian voisi kuvitella paremminkin hyödynnettäväksi alaksi kuin mitä se on osoittautunut. Hyödynnettävyyden esteinä he pitivät alan tuntemattomuutta ja liiallista teoreettisuutta työelämän konkretiapainotteisuuteen nähden sekä teoreettisen aineksen vaikeaa käytäntöön sovellettavuutta. Yksi haastatelluista kertoi aluksi pyrkineensä soveltamaan työssään alansa teorioita käytäntöön melkeinpä väkisin, kunnes tajusi että se ei ole sitä, mitä häneltä odotetaan:

[...]enemmän siitä itse asiassa on ollu alussa haittaa et mä yritin kovasti soveltaa kaikkia teorioita siihen [tutkimukseen x], ja kun ei ne, se on vaan yksinkertaisesti liian teoreettista tommosiin käytäntötutkimuksiin, ei ne asiakkaat halua mitään teorioita [...]

Teija

Noin neljä viidesosaa eli suurin osa haastatelluista pohti aineyhdistelmiään toisaalta kriittisesti mutta toisaalta haluamatta ryhtyä ”jossittelemaankaan”. Jälkikäteen haastatelluille oli muodostunut selkeitä mielikuvia siitä, miten olisi voinut valita nykyisen tai tulevan työtilanteensa kannalta hyödyllisempiä sivuaineita tai muuttaa valitsemiensa aineiden määrällisiä suhteita. Toisaalta haastatellut eivät selvästikään tuntuneet uskovan, että toisenlaiset ainevalinnat tai niiden erilaiset keskinäiset suhteet olisivat kuitenkaan olleet suoranainen ”oikotie onneen” työmarkkinoilla.

Valittujen sivuaineiden hyödyllisyydestä oli myös toisistaan täysin poikkeavia kokemuksia, ja sivuaineilla oli ollut hyvin erilaisia merkityksiä haastateltujen tutkintokokonaisuuksissa ja suhteessa heidän työtehtäviinsä. Kaksi haastateltua toi esiin näkemyksen, että usein työntekijän on työllistyttyään myös luotava itse työnsä sisältöä ja rakennettava paikkaansa omien taustojensa ja vahvuksiensa mukaisesti. He halusivat kiinnittää tähän huomiota, koska näkivät että suoraan omiin oppiainevalintoihin sopivia paikkoja ei välttämättä ole tarjolla.

Hieman alle puolet haastatelluista mainitsi, että kokemuksensa pohjalta he kuvittelisivat voivansa valita eri pääaineen jos aloittaisivat yliopisto-opiskelun tietämyksellä, joka heillä haastatteluhetkellä oli. Toisaalta kaikki heistä eivät kuitenkaan olleet varmoja, olisivatko he esimerkiksi valmiita vaihtamaan pääaineensa etuja ja mielenkiintoisuutta pois ja olisiko heillä riittävästi lahjakkuutta toisentyypisille aloille. Heini pohti kysymystä seuraavin sanoin:

Ei oo mitään sellasta miksei tätä opiskelis. Toki voisin kuvitella nyt jos olisin lukio-opiskelija ja lähdössä yliopistoon ja jos oisin ollu matemaattisesti vähän enemmän lahjakas niin voisin kuvitella olevani diplomi-insinööri.

Heini

Muiden alojen valintaan liittyvistä pohdinnoista huolimatta noin neljä viidesosaa haastatelluista epäili, että saattaisi yhä päätyä samaan pääainevalintaan. Mahdollisina vaihtoehtoisina suuntautumisaloina tulivat esiin oikeustiede, hallintotiede, sosiaalipolitiikka, psy-

kologia, tekniikka, luonnontieteet ja opettajankoulutus. Yksi haastateltu piti myös ammatillisen perusasteen koulutusta vaihtoehtona.

Pienempinä opintovalintoja koskevinä muutoksina haastatellut toivat esiin toisenlaisten sivuaineiden valitsemisen sekä hyödyllisten ja käytännöllisten täsmäkurssien opiskelun tai ammatillisiin pätevyyskursseihin johtavien opintojen tekemisen. Myös työelämään paremmin suuntaavat gradun aiheet ja opintojen suunnitelmallisuuden parantaminen ja nopeuttaminen tulivat parannuskohteina esiin. Lisäksi niiden ohella mainittiin aikaisempi työelämään valmentautuminen. Parannusehdotuksista huolimatta haastateltujen vastauksista kävi ilmi, että useimmat haastatellut olivat toisaalta myös monin paikoin melko tyytyväisiä tekemiinsä valintoihin.

Aineistosta erottui kolme yliopisto-opiskelun kehittämisehdotusta, jotka mainittiin toistuvasti. Vajaa puolet haastatelluista oli sitä mieltä, että sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen tulisi lisätä työelämään valmentavuuttaan ja/tai työelämäyhteistyötään. Jutalla oli seuraava näkemys aiheesta:

[...] mun mielestä yliopisto vois, se tietyillä sektoreilla siellä talhallin [taloushallinnon] puolella ainaki ottaa paljo aktiivisemmin yrityksiin ja organisaatioihin yhteyttä, mun mielestä sitä samaa vois tuoda yhteiskuntatieteisiin vähän enemmän. Ja mun mielestä yliopistolla ois oikeesti vähän saumaa, tai ainaki meidän laitoksella selvittää ja parantaa sitä opiskelijoitten mahdollisuutta tehdä lopputyötä johonki firmoihin [...]

Jutta

Reilu neljännes haastatelluista puolestaan koki että sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen tai koko yliopiston pitäisi lisätä käytännönläheisyyttään. Anni kuvasi tätä tarvetta näin:

[...] se käytännön kosketus on niin kullan arvoista. [...] Ja mä jotenki aikanaan yliopistossa kaipasin käytännöllisempää opiskelua joka tuntui hyvin kaukaselta sillon.

Anni

Kolmantena selkeänä parannuskohteena reilu neljännes haastatelluista toi esiin sen huomioimisen laitoksella, että kaikki opiskelijat eivät suuntaudu tutkijoiksi. Tässä yhteydessä mainittiin myös välineiden tarjoaminen konkreettisuonteisempiin työtehtäviin.

Taulukko 10. Yliopisto-opiskelun kehittämisehdotukset työelämän näkökulmasta

- laitoksen tulisi lisätä työelämään valmentavuuttaan ja/tai työelämäyhteistyötään
- laitoksen tai koko yliopiston pitäisi lisätä käytännönläheisyyttään
- laitoksella tulisi huomioida, että kaikki opiskelijat eivät suuntaudu tutkijoiksi ja tarjota välineitä myös konkreettisuonteisempiin työtehtäviin

Haastateltujen käsitysten mukaan sosiologien ja sosiaalipsykologien keskeisimpiä vahvuuksia työnantajien silmissä ovat kyky hahmottaa kokonaisuuksia, analyttisyys, laaja-alaisuus, moninäkökulmaisuus sekä kriittisyys. Nämä tekijät tulivat esiin reilun kolmasosan haastatelluista vastauksissa. Tutkimusosaamiseen viittasi reilu neljäsosa haastatelluista. Heinin näkökulma sosiaalityeilijöiden vahvuuksiin oli seuraavanlainen:

Kyllä se on ollu varmaan ongelmanratkasukyky ja se että pystyy ajattelemaan laaja-alaisesti ja yhteiskunnallisesti [...] Se että yksilölliset asiat liittyy isompiin kokonaisuuksiin ja yhteiskunnan tilanteeseen ja talouden tilanteeseen ja tämmöseen. Kokonaisuuden hahmottaminen, kyllä työnantaja sitä osaa arvostaa.

Heini

Taulukko 11. Sosiologien ja sosiaalipsykologien käsitykset oman alansa keskeisistä vahvuuksista työnantajien silmissä

- kyky hahmottaa kokonaisuuksia
- analyttisyys
- laaja-alaisuus
- moninäkökulmaisuus
- kriittisyys
- tutkimusosaaminen

Työllistymisen vastaaminen odotuksiin ja ammatilliset näköalat

Viimeisenä teemana käsiteltiin työllistymisen vastaamista odotuksiin ja ammatillisia näköaloja. Haastatelluilta kysyttiin, miten he kokevat ammatilliset näköalansa ja mihin

suuntaan he haluaisivat kehittää ammatillista osaamistaan. Samassa yhteydessä käsiteltiin myös sitä, miten työn on koettu vastaavan opiskeluaikaisiin ja myöhempiin odotuksiin.

Lähes kaksi kolmasosaa haastatelluista oli kokenut, että työllistymisessä ja työelämässä jotkin asiat olivat menneet eri tavalla kuin he olivat toivoneet tai odottaneet. Noin kolmasosa oli kokenut työelämän vastanneen kutakuinkin odotuksia.

Hieman kielteisiksi koettuja yllätyksiä olivat olleet päätyminen alalle ja työpaikkaan, johon ei ollut kuvitellut päätyvänsä sekä työn osoittautuminen tylsemmäksi ja rauhallisemmaksi kuin oli kuvitellut. Muut sävyiltään negatiiviset yllätykset liittyivät työllistymisen vaikeuteen, vakinaisen työn saamisen vaikeuteen, työelämän vaatimukseen sekä työelämän raadollisuuteen ja kuormittavuuteen. Myönteisiä yllätyksiä puolestaan olivat olleet työn monipuolisuus ja sen kautta kehittynyt osaaminen sekä se, että työn luonne oli ylittänyt odotukset opiskeluaikaisista epäilyistä tai käsityksistä huolimatta. Positiivisena yllätyksenä oli koettu myös tarkoituksenmukainen työllistyminen opiskeluaikaisista loma-ajan peloista huolimatta. Hennan kuvaus tuo esiin laman työllistymisen ylle langettaman varjon ja onnellisuuden sen väistymisestä:

[...] on todella vaikee päästä jälkikäteen kiinni niihin odotuksiin, kun niitä odotuksia oli niin kovin vähän. Mut kyllä kun mä tän työpaikan sain niin mä olin hirvittävän onnellinen, mul oli semmonen olo et tästä mun työelämästä ensinnäkin tulee jotain. Mut sit myös se et mä oon nyt saanu sellasen työpaikan joka on just se mitä ma haluan tehdä.

Henna

Kaikki haastatellut yhtä lukuun ottamatta vaikuttivat olevan melko tyytyväisiä työllistymiseensä. Vaikka haastateltujen ammatilliset näköalat tuntuivatkin pääosin hyviltä ja haastatellut luottavaisilta jatkotyöllistymisensä suhteen, aineistosta nousi esiin myös työllistymiseen liittyviä huolenaiheita. Niihin lukeutuivat työelämän arvaamattomuus ja epävarmuus työsuhteiden pysyvyydestä, ikääntymisen myötä vaikeutunut työllistyminen itseä kiinnostaviin tehtäviin sekä mahdollisuudet vaihtaa työpaikkaa vain yhdessä organisaatiossa työskentelyn jälkeen.

Noin kaksi kolmasosaa haastatelluista puhui myönteisesti ammatillisista näköaloistaan ja kokemuksistaan työelämässä. Reilu kolmannes haastatelluista viittasi siihen, että oli kokenut että itsellä oli ollut annettavaa työelämässä. Muita käsiteltyjä teemoja olivat mm.

kehittyminen ja vastuun saaminen sekä itsetuntemuksen lisääntyminen. Haastatellut pohdivat kuitenkin myös työelämän raskautta ja vaativuutta. Kuormitustekijöinä mainittiin jatkuvat muutokset ja tarve sopeutua niihin sekä kyky sietää epävarmuutta sekä olla valmis täydentämään osaamistaan ja opiskelemaan. Jutta viittasi epäilevänsä, että jatkuvan sopeutumiskyvyn tarve leimaa nykyistä työelämää varsin laaja-alaisesti:

Et muutoksen sietäminen ja epävarmuus ja jatkuva opiskeleminen ni se on kyllä, määhän en tiä onks se sit nykyaikana työelämäs kaikkialla. Mut täällä se on ainaski.

Jutta

Kaikilla haastatelluilla oli iästä ja työuran pituudesta riippumatta yksilöllisiä ammatillisen kehittymisen toiveita ja suunnitelmia. Noin neljännes haastatelluista oli jo jollain tasolla alkanut toteuttaa suunnitelmiaan, ja muiden suunnitelmat olivat haastatteluhetkellä vielä pohdinnan asteella. Haastatellut olivat visioineet mm. asiantuntijapohjaiseen yrittäjyyteen perustuvia ratkaisuja, kuten konsultointi- ja suunnittelupalveluja tai opettamiseen ja ohjaukseen pätevöitymistä. Muita yksittäisiä kiinnostuksen kohteita olivat lisäksi viestinnällisten, myynnillisten ja markkinoinnillisten taitojen kehittäminen, työnohjaus sekä erikoistuminen ratkaisukeskeisiin psykologisiin menetelmiin ja työyhteisökysymyksiin. Mahdollisina kehittymisaloina nousivat esiin myös jatko-opiskelu ja yliopistoon opettamaan hakeutuminen sekä toiselle teollisuuden alalle tai tutkimuksellisempiin tehtäviin suuntautuminen. Taiteeseen tai tieteeseen suuntautumista, sosiaalityön opiskelua ja toimittajan työn näkökulmien muuntamista oli samoin harkittu. Pienempinä osa-alueina joilla osaamista haluttaisiin parantaa, mainittiin akateeminen small talk englanniksi, englanninkielisten artikkeleiden kirjoittaminen, ajankäyttö ja tehokkuus sekä tietojenkäsittelytaidot.

5 POHDINTA

5.1 Tulosten yhteenveto ja suhteutuminen aiempaan tutkimukseen

Keskeiset tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää haastatteluaineiston nojalla, mitkä tekijät olivat edistäneet ja mitkä tekijät vaikeuttaneet Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymistä. Lisäksi etsin työssäni vastauksia kysymyksiin siitä, mille tekijöille valmistuneet olivat antaneet painoarvoa työllistymisprosesseissaan ja miten he olivat kokeneet erilaiset työllistymiseensä vaikuttaneet tekijät. Taustoitukseksi näille teemoille tarkastelin myös millaisia tilastollisia yhteyksiä Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymisestä oli kyselyaineiston perusteella löydettävissä.

Valmistumishetken työtilanteen ja työttömyyden kokemisen todennäköisyyden välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($P < .001$) yhteys. Työssä valmistumishetkellä olleet olivat olleet vähemmän todennäköisesti työttöminä uransa aikana kuin ne, jotka eivät olleet olleet valmistuessaan työssä. Valmistumishetkellä työssä olleiden palkat olivat myös useammin korkeammat kuin niiden, jotka eivät olleet olleet työssä valmistuessaan. Tilastollinen yhteys palkkojen ja valmistumishetken työtilanteen välillä oli tilastollisesti merkitsevä ($P < .01$).

Myös ennen valmistumista hankitun koulutukseen liittyvän työkokemuksen määrän ja valmistumisen jälkeisen työttömyyden kokemisen väliltä löytyi tilastollisesti melkein merkitsevä ($P < .05$) yhteys. Etenkin koulutukseen liittyvää työkokemusta yli puoli vuotta ennen valmistumista hankkineilla työttömyyden todennäköisyys alkoi laskea. Lasku osoittautui sitä voimakkaammaksi, mitä enemmän työkokemusta oli kertynyt.

Kyselyn tuloksista ilmeni myös, että sukupuolella ja sijoittumisella työtehtäviin työn luonteen perusteella oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($P < .05$) yhteys. Miehet työskentelivät naisia enemmän johto- ja esimiestehtävissä, konsultointityössä sekä muissa tehtävissä. Naiset taas toimivat miehiä useammin asiakastyössä ja hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä.

Haastatteluaineiston analyysissä keskeisiksi työllistymistä edistäneiksi tekijöiksi osoit-
tautuivat pääasiassa henkilön taustaan, valintoihin ja omaan toimintaan liittyen suhteet ja
kontaktit, persoonallisuuden piirteet ja rohkeus tuoda esiin omaa osaamistaan. Koulutuk-
sen, työkokemuksen ja valintojen sekä oman toiminnan alueella keskeisinä tekijöinä
näyttäytyivät aiempi työkokemus ja saavutettu ammattitaito, opintojen tai työkokemuk-
sen kautta kehittynyt näkemys työhön, työharjoittelu, ammatillinen vakuuttavuus ja ak-
tiivisuutta osoittavat seikat.

Haastateltujen kollegoilleen työelämään ja työnhakuun valmistautumiseen antama kes-
keinen neuvo oli kehoitus valita työllistymisen näkökulmasta hyödylliset sivuaineet.
Työhaun suunnitteluun, yhteydenottoihin ja vuorovaikutustilanteisiin liittyi kehoitus
avarakatseisuuteen ja joustavuuteen mahdollisten työpaikkojen etsinnässä. Toinen neuvo
oli ottaa huomioon mahdollisuus edetä haluttuihin työtehtäviin vaatimattomampien työ-
tehtävien kautta. Myös aktiivisuutta ja sinnikkyyttä työhaussa pidettiin tärkeinä avuina
työnsaannissa.

Henkilön taustaan liittyen työllistymistä vaikeuttaneena tekijänä nousi aineistossa esiin
korkea ikä. Koulutukseen ja työkokemukseen sekä valintoihin ja omaan toimintaan liitty-
vinä tekijöinä mainittiin epätarkoituksenmukaiset sivuainevalinnat sekä erityisesti oman
alan työkokemuksen vähäisyys. Myös erilaiset ammatti-identiteetin ongelmat kuten oman
ammatti-identiteetin ja osaamisprofiilin hämäryys nähtiin keskeisinä työllistymistä vai-
keuttavina tekijöinä.

Yliopisto-opiskelun kehittämiskohteina työelämän näkökulmasta nähtiin laitoksen toi-
mintaan liittyen tarve lisätä työelämään valmentavuutta ja työelämäyhteistyötä. Sen
huomioiminen, että kaikki opiskelijat eivät suuntaudu tutkijoiksi, ja välineiden tarjoami-
nen konkreettisuonteisempiin työtehtäviin nousivat keskeisenä näkökohtana esiin. Li-
säksi nähtiin että laitoksen tai koko yliopiston pitäisi lisätä käytännönläheisyyttään. So-
siologit ja sosiaalipsykologit pitivät keskeisimpinä vahvuuksinaan työnantajien silmissä
kykyä hahmottaa kokonaisuuksia, analyttisyyttä, laaja-alaisuutta, moninäkökulmaisuu-
ta, kriittisyyttä sekä tutkimusosaamista.

Tulosten suhteutuminen aiempaan tutkimukseen

Haastattelujen tuloksille ei löytynyt varsinaista vertailupohjaa aiempien tutkimusten tuloksista, koska vastaavia tutkimuksia ei ole ilmeisesti aiemmin juuri tehty. Käsittelemiseksi tässä yhteydessä kyselyn tuloksia, joille löytyi paremmin vertailupohjaa aiemmasta tutkimuksesta.

Kuten mainitsin, ennen valmistumista hankitun koulutukseen liittyvän työkokemuksen määrän ja valmistumisen jälkeisen työttömyyden kokemisen väliltä löytyi Tolosen kyselyn analyysissä tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys. Olakiven tutkimilla Helsingistä valmistuneilla sosiaalipsykologeilla vastaavan tyyppistä yhteyttä ennen valmistumista hankitun oman alan työkokemuksen määrän ja työttömyyskokemusten määrän väliltä ei kuitenkaan löytynyt. Helsingistä valmistuneet sosiaalipsykologit vaikuttivat päässeen hieman Tampereelta valmistuneita sosiologeja ja sosiaalipsykologeja useammin oman alansa töihin jo opiskeluaikanaan. Tähän saattavat olla osaltaan syynä mm. pääkaupunkiseudun runsaammat työllistymismahdollisuudet. (Olakivi 2008, 15.)

Ensimmäisen työpaikan saamiseen liittyvien hakukanavien osalta Tolosen tuloksissa (Tolonen 2007, 14) jatkaminen entisellä työnantajalla ja suhteet olivat hieman keskeisempiä kuin Olakiven tuloksissa (Olakivi 2008, 12-13). Olakiven ja Tolosen tulosten eroja saattaa kuitenkin selittää se, että Tolosen aineistossa oli suhteessa enemmän urallaan pidemmälle ehtineitä vastaajia kuin Olakivellä. Olakivi epäilikin, että työuran edetessä suhteiden käyttö saattaa lisääntyä koska suhteita on ehtinyt kertyä enemmän (Mt., 13).

Verrattaessa sijoittumis- ja uraseurantojen (Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut 1998-2009) sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymissektoreita koskevia tilastoja Tolosen kyselyn tuloksiin huomattavia eroja ei juuri löytynyt. Ainoastaan yksityisellä sektorilla työskentely oli sijoittumis- ja uraseurantojen valossa jonkin verran Tolosen kyselystä välittyntä kuvaa yleisempää. Tolosen kyselyn ja Olakiven kyselyn (Olakivi 2008, 34-36) tulokset olivat samansuuntaisia määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien osuuden osalta ja sen osalta, kuinka yleisiä määräaikaiset työsuhteet olivat eri työnantajasektoreilla. Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden (Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut 2002-2009), Sainion (Sainio 2009, 81, 61) ja Tolosen tutkimustulokset puolestaan olivat työn luonteen jakautumisen osalta varsin samantyyppisiä.

Työnsaannissa auttaneiden suhteiden osalta oli erittäin mielenkiintoista huomata, että aineistosta välittyneet havainnot täsmäsivät Granovetterin heikkojen suhteiden teorian kanssa (Granovetter 1973). Kaikkein läheisimpiä ihmissuhteita ei oltu koettu hyödyllisimmiksi työnsaannissa, vaan *suhteet* esimerkiksi *entisiin työtovereihin* tai *aiemman työhistorian kautta tunnettuihin henkilöihin* olivat olleet avainasemassa. Näyttäisikin siltä, että aineisto tukisi Granovetterin näkemystä, jonka mukaan juuri hieman kaukaisemmista tuttavista ja heikommista suhteista olisi eniten hyötyä työnhaussa. Tämä vaikutus toteutuu Granovetterin mukaan sitä kautta, että tuttavat liikkuvat eri piireissä kuin työnhakija ja heillä voi siksi olla tarjota tietoa, jota työnhakijalla ei ole aiemmin ollut. (Mt.) Haastattelut kertoivatkin suhteiden kautta saadun avun ilmenneen mm. *yhteydenottokontaktien saamisena* ja aiemman työn kautta syntyneenä *tunnettuutena*.

Tarkasteltaessa työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä, keskeistä on mielestäni havaita nykyisten työmarkkinoiden ja työelämän kovat vaatimukset ja se, miten yksilöihin kohdistuu paineita vastata niihin useammilla osa-alueilla. Koska korkeakoulutettua työvoimaa on nykyisin runsaasti saatavilla, pelkän korkeakoulututkinnon kyky taata tavoiteltu hyvä työllistyminen on heikentynyt (esim. Naumanen 2004, 137). Vaikuttaakin siltä, että korkeakoulutuksen läpäisemisen lisäksi yksilön on työllistyäkseen täytettävä työnantajan odotukset useammalla muullakin alueella. Näihin alueisiin näyttävät haastatteluaineistoni nojalla kuuluvan esimerkiksi toivottujen persoonallisuuden piirteiden lisäksi mm. jatkuva valmius lisäkouluttautumiseen.

Jatkuva *tarve lisäkouluttautua* ja *hankkia erilaisia pätevyys- tai osaamisalueita* perustutkinnon lisäksi näkyi selvästi haastatteluissa. Useampi haastateltu oli hankkinut tai oli hankkimassa yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintonsa lisäksi erilaisia lisäpätevyys- tai työllistymisensä tueksi. Näitä olivat mm. opettajan pedagogiset opinnot tai muu opettajapätevyys, toisen alan korkeakoulututkinto tai kaksoistutkinto. Aineistoni tukee näkemystä, jonka mukaan työelämän ohella opiskelu ja täydennyskouluttautuminen on yleistynyt (Välimaa ym. 2004, 5-6, Blom ym. 2001, 67). Työnteon ja opiskelun limittäminen ja yhdistäminen on tuttua osalle haastatelluista ja osalla se kuuluu tulevaisuuden suunnitelmiin.

Toisaalta aineiston perusteella voi kysyä, voisiko lisäkouluttautumisen tarve olla osittain seurausta myös esimerkiksi hieman epätarkoituksenmukaisista sivuainevalinnoista ja

koetusta ohjauksen puutteesta. Aineistosta kävi ilmi, että sivuainevalintoihin ei oltu oltu kokonaisuudessaan erityisen tyytyväisiä. Ehkä työelämä olikin nostanut esiin osaamistarpeita, joita tutkintoa suorittaessa ei oltu vielä osattu ennakoita.

Kysymykseen työnteon reunaehdoista liittyivät aineistossa myös *arvot* sekä *työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset*. Useimmat haastatellut pohtivat työnteon ja lastensaamisen ja -hoidon sekä näiden vuorottelun tai limittämisen kysymyksiä tai viittasivat niihin eri yhteyksissä. Lapsiperhevaiheessa perhe tuntui vaikuttavan työnteon kenttään niin, että samanaikaisesti ei haluttu tehdä erityisen haasteellista ja kuormittavaa työtä tai aloittaa mittavia ammatillisen lisäkoulutautumisen projekteja. Lisäksi pienten lasten vanhemmat suunnittelivat urapolkujaan myös lastensa iän ja tarvitseman hoivan näkökulmasta, ja ajattelivat voivansa panostaa ammatillisiin intresseihinsä enemmän myöhemmissä elämänvaiheissaan. Haastatellut eivät vaikuttaneet arvoiltaan voimakkaasti työorientoituneilta tai erityisen saavutuskeskeisiltä. Koulutusta vastaava työllistyminen ja ammatillinen kehittyminen tuntuivat olevan haastatelluille tärkeitä, mutta työ ei ollut keskeinen muut arvot ylittävä arvo. Vaikuttikin siltä, että sisäiset palkkiot olivat haastatelluille melko keskeisiä työelämässä, eivät niinkään ulkoiset palkkiot kuten hyvä palkka ja korkea asema.

Lähes kaikki haastatellut vaikuttivat melko *itseohjautuvilta* ja korostivat oman yritteliäisyyden ja aktiivisuuden merkitystä työllistymisessä ja uralla etenemisessä. Myös heidän *itsetuntonsa* vaikutti pääosin hyvältä. Perusvire suhteessa omaan *pystyvyyteen* ja omiin mahdollisuuksiin oli myönteinen ja melko optimistinen. Toisaalta myös joitain merkkejä epävarmuudesta suhteessa omiin työllistymismahdollisuuksiin oli haastateltujen kommentaissa nähtävissä. Ainoastaan yhdellä haastatellulla, jolla oli ollut vaikeuksia työllistymisessä, oli näkyvissä viitteitä ulkoaohjautuvuuden kokemuksesta.

Sivuaineiden valintaan liittyen aineistosta välittyi haastateltujen kokema erilaisten sivuaineiden vapaan kokeilemisen vapaus ja kiireettömyyttä henkivä yritys-erehdys -ajattelu. Toisaalta tämä näkökulma heijastaa mielestäni myös haastateltujen opiskeluajan korkeakoulupoliittista ilmapiiriä. Korkeakoulupoliitikassa 2000-luvun loppupuolella voimistunut opintojen tehostamis- ja nopeuttamisajattelu (esim. Ahrio & Vallo, 2007, 98) on varmasti vaikuttanut myös opiskelijoiden opintoja koskeviin hahmotustapoihin ja toimintaan. Tehostamis- ja nopeuttamispyrkimysten aikakausi opintojen aikarajauksineen ja

henkilökohtaisine opintosuunnitelmineen on varmastikin luonut painetta tehdä heti alusta alkaen hyviä sivuainevalintoja.

Myös *ammatti-identiteetin selkeys ja kehittyneisyys* sekä *oman osaamisen tunnistaminen ja eksplikointikyky* nousivat selvästi esiin aineistossa työllistymisen edistäjinä. *Oman tutkinnon arvostaminen* tuntui myös luovan työllistymiselle suotuisaa asennetta. Näihin tekijöihin olisikin mielestäni keskeistä kiinnittää huomiota opetuksen suunnittelussa. Opiskelijoita olisi hyvä ohjata jo opintojen varhaisessa vaiheessa pohtimaan näitä kysymyksiä ja siten rakentamaan ja vahvistamaan omaa ammatti-identiteettiään. Työn hakemisen käytäntöjen omaksumiseen ja omien vahvuuksien esiin tuomiseen on löydettävissä ohjausta ja kursseja myös yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden kautta. Myös esimerkiksi ainejärjestön järjestämät mentorointiprojektit voi nähdä hyvinä näköalojen tarjoajina työelämään. Mentoriparien keskustelujen kautta opiskelijan huomio voi kohdistua tekijöihin, joiden pohtiminen on hyödyksi työelämään valmentautumisen näkökulmasta. Kuitenkin aineistosta nousi ammatti-identiteettiin liittyvien tekijöiden ohella esiin *aktiivisuuden ja sinnikkyuden* tärkeys työllistymisessä. Nämä tekijät voikin nähdä työllistymiseen liittyvään *tahtoon* liittyviä näkökohtina. Työllistymismotivaation lisäksi on siis löydettävä tahtoa suunnitella työnhakuaan ja viedä se eri toimenpiteineen toteuttamisen asteelle, jotta tuloksia voisi syntyä. Koska työnhaku saattaa vaatia paljonkin työtä, ovat haastateltujen esiin nostama sinnikäs asenne ja lannistumattomuus tärkeitä tekijöitä.

Sosiaalipsykologian osalta aineistosta tuntui löytyvän viitteitä siitä, että alalle on osittain hakeuduttu ensisijaisesti sen *yleisen kiinnostavuuden* vuoksi. Tällöin alalle hakeutumisen motivaatiotekijänä on ollut alalla käsiteltävän tiedon kiinnostavuus sinänsä, eivät niinkään valmistumisen jälkeiset palkinnot työelämässä, kuten takuuvarma työllistyminen, tunnettu ja arvostettu ammattinimike tai korkea palkka (vrt. Ylijoki 1998, 86-89). Tämä näkyi myös pohdinnoissa muista vaihtoehtoisista alavalinnoista. Vaikka muitakin aloja olisi voitu harkita opiskelualoiksi, ei valitun alan kiinnostavuutta olisi oltu välttämättä valmiita vaihtamaan pois. Kaksi haastateltua toi kuitenkin esiin pettyneensä sosiaalipsykologisen tiedon hyödynnettävyyteen työelämässä. Tämä viittaa tarpeeseen osoittaa opinnoissa paremmin mahdollisia tieteellisen tiedon ja teorioiden sovellusmahdollisuuksia myös muilla työelämän alueilla kuin tutkimuksessa. Näkemystä tukee se, että useampi haastateltu mainitsi myönteiset kokemuksensa heidän opiskeluaikanaan toteutetuista so-

siaalipsykologian erikoistumisopinnoista. Opinnot toteutettiin Tampereen, Helsingin ja Kuopion yliopistojen yhteishankkeena, ja niiden tavoitteena oli sosiaalipsykologisen tiedon soveltamisvalmiuksien lisääminen. Sosiaalipsykologian soveltavat erikoistumisopinnot muodostivat noin 20-25 opintoviikon (nykyisissä opintopisteissä noin 30-38 opintopistettä) laajuisen sivuainekokonaisuuden sosiaalipsykologian pääaineopiskelijoille. Opintokokonaisuus koostui useammista moduuleista, jotka muodostuivat luentokursseista, seminaareista, ryhmätyöskentelystä, harjoitustöistä ja oheiskirjallisuudesta. (Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta 1998, Helsingin yliopisto, sosiaalipsykologian laitos 2001.)

5.3 Toimenpidesuosituks

Koska *sivuaineiden keskeisyys työllistymiselle* nousee haastatteluaineistosta selkeästi esiin, juuri niiden valintaa koskevan ohjauksen lisääminen ja vahvistaminen olisi työllistymisen näkökulmasta keskeistä. Siksi näkisinkin, että opetusta suunniteltaessa olisi hyvä pohtia tapoja, joilla tukea opiskelijoiden sivuainevalintoja jo opiskelun alkuvaiheesta alkaen. Tähän liittyen olisi tärkeää tarjota myös enemmän tietoa erilaisista työllistymismahdollisuuksista. Ainejärjestö Interaktio on toisinaan järjestänyt opiskelijoille esimerkiksi työelämäpäiviä, joissa laitokselta valmistuneet henkilöt ovat olleet kertomassa työstään ja työllistymispolustaan. Tällaisen tiedon tarjoaminen voisi mielestäni kuulua kuitenkin vahvemmin myös ainelaitoksen toimintaan.

Näyttää siltä, että aiemmin käynnissä olleissa ja sittemmin lakkautetuissa sosiaalipsykologian erikoistumisopinnoissa pystyttiin vastaamaan sosiaalipsykologisen tiedon sovel-
lusalueiden paremman hahmottamisen ja sitä kautta ammatti-identiteetin selkeyttämisen tarpeisiin. Mielestäni olisi hyvä pohtia, miten sosiaalipsykologian erikoistumisopinnoissa tarjottuja hyvin myönteisesti koettuja sisältöjä voitaisiin jollain tapaa integroida pääai-
neen opintoihin.

Kokonaisuudessaan sekä tilastollisesta aineistosta että haastatteluaineistosta välittyy ajatus, että *yksilön oma aktiivisuus ja itseohjautuvuus* ovat vahvasti *työllistymistä tukevia ja sen onnistumista ennakoivia tekijöitä*. Aineistojen valossa opiskeluajan käyttäminen puhtaasti pelkästään opiskeluun ei näyttäydä työllistymisen näkökulmasta erityisen kannatettavana vaihtoehtona. Sen sijaan opiskelijoiden olisi hyvä tehdä opintojensa ohella töitä –

etenkin omaan alaan liittyviä töitä – sekä hankkia kokemusta mahdollisesti myös esimerkiksi luottamustoimien kautta. Nämä tekijät näyttäisivät helpottavan työelämään siirtymistä sitä kautta, että työnhakijalla olisi tarjota työnantajille tutkintonsa ohella konkreettista *työkokemusta*. Työnteko ja luottamustoimet luovat työkokemuksen lisäksi mahdollisesti työnsaantia edistäviä *suhteita*. Niitäkin olisi hyvä alkaa luomaan tulevaa työllistymistä silmällä pitäen ajoissa. Koska myös ammatti-identiteetin kehittyneisyydestä ja selkeydestä on aineiston valossa hyötyä työnsaannissa, opiskelijoiden olisi hyvä pyrkiä *hankkimaan tietoa alansa työllistymisvaihtoehtoista*. Tämä prosessi olisi hyvä aloittaa jo opintojen alkupuolella. Myös ammatillisen identiteetin ja omien vahvuuksien reflektointiin sekä niiden esiin tuomisen pohdintaan olisi hyvä käyttää aikaa ja vaivaa. Esimerkiksi yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden tilaisuudet ja ohjaus voivat auttaa siinä. Hyvin samantyyliisiin johtopäätöksiin opiskelijan omatoimisuuden ja aktiivisen työ- ja harrastuselämän tärkeydestä työllistymiselle on aiemmin päädytty mm. Tampereen yliopiston opiskelijakyselyn tuloksista tehdyssä tutkimuksessa (Ahrio & Holttinen 1998, 114).

5.4 Tutkimusasetelman ja tutkimustulosten arviointia

Sekä postikyselyaineiston että teemahaastatteluaineiston luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon se, keitä vastaajat ja haastateltavat edustavat suhteessa kaikkiin laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneisiin. Postikyselytutkimuksen vastausprosenttia, joka oli yli 60, voi sinänsä pitää postikyselyssä varsin hyvänä. Pohdittaessa aineistojen mahdollista vinoumaa, on huomioitava ensinnäkin se, että vastaajat ovat aina jollain tavoin *valikoituneita*. Todennäköisenä voisi pitää sitä, että kyselytutkimukseen olisivat vastanneet etenkin ne valmistuneet, joilla on kohtalaisen myönteisiä kokemuksia opinnoistaan laitoksella ja jotka sen vuoksi ovat kokeneet vastaamisen postikyselyyn mielekkääksi. Toisaalta on myös mahdollista, että ne, jotka ovat kokeneet opiskeluolosuhteissa olleen paljon kehitettävää, ovat halunneet vastata kyselyyn päästäkseen kertomaan näkemyksistään ja vaikuttamaan tulevaisuuden linjauksiin. Postikyselyn kysymysten painottuessa opintojen kokemiseen ja työllistymiseen, voisi myös arvella, että opinnoissaan ja työllistymisessään kohtuullisen hyvin menestyneet olisivat olleet halukkaimpia vastaamaan kyselyyn. Näiden näkökohtien paikkansapitävyys tarkoittaisi tutkimustulosten kannalta sitä, että aineistosta saattaisi välittyä koko todellisuuteen nähden hieman liian myönteinen kuva opintojen ja työllistymisen sujuvuudesta. Toisaalta voi myös olla, että urakeskeisimmät ja siten kiireisimmät vastaajakandidaatit olisivat saattaneet jättää vastaamatta

postikyselyyn kokemansa ajanpuutteen vuoksi. Mikäli tämä epäily pitää paikkansa, kenties kohtalaisen korkeissa asemissa olevien näkemyksiä olisi jäänyt keskimääräistä enemmän tulosten ulkopuolelle.

Haastattelututkimuksen vastaajiin eli jatkotutkimuksesta kiinnostuneisiin pätevät luultavasti osittain samat vinouma-arviot kuin kyselytutkimuksenkin vastaajiin. Mahdolliseen jatkotutkimukseen osallistumisen voi kuitenkin nähdä aiheuttavan jonkin verran vaivaa osallistujilleen. Tästä päätellen jatkotutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneita vastaajia voisi arvella melko aktiivisiksi henkilöiksi, joita kotilaitoksen asiat kiinnostavat vielä valmistumisen jälkeenkin. He tuskin ovat elämäntilanteiltaan kaikkein kiireisimpiä koska olivat valmiita uhraamaan aikaansa tutkimukseen. Jatkotutkimuksesta kiinnostuneiden joukosta ei kuitenkaan juurikaan löytynyt heikosti työllistyneitä, joten he tuskin olivat kovin hyvin edustettuina tässä joukossa. Tästä syystä myös haastatteluista saattaa piirtyä hieman todellista myönteisempi kuva alalta valmistuneiden työllistymisestä. Sitä, paljonko heikosti työllistyneitä valmistuneiden joukosta ylipäänsä löytyy, on vaikea arvioida.

Tutkimusasetelman etu on postikyselyn osalta suuren tietomäärän kustannustehokas kerääminen. Käytössäni ollut valmis postikyselyaineisto oli laadittu onnistuneesti ja tarkkanäköisesti, ja siten sen kautta kerättyä tietoa oli helppo verrata muiden tutkimusten tuottamaan tietoon. Myös melko suuren vastausprosentin voi ajatella antavan viitteitä tutkimuslomakkeen toimivuudesta ja kiinnostavuudesta.

Tutkimusasetelman eduiksi voidaan haastattelututkimuksen osalta nähdä kustannustehokkuus ja ajankäytöllinen tehokkuus, koska haastattelijan ei tarvinnut matkustaa toisille paikkakunnille. Asetelman puutteena on vastaavasti *tutkimustulosten rajautuminen koskemaan vain Pirkanmaalla asuvia Tampereen yliopistosta valmistuneita sosiologeja ja sosiaalipsykologeja*. Asetelma ei myöskään mahdollista sen tutkimista, mistä syistä monet Tampereella tutkintonsa suorittaneet sosiologit ja sosiaalipsykologit ovat päättäneet muuttaa myöhemmin toisille paikkakunnille ja kuinka suuri painoarvo työllistymisnäkökohdilla on ollut näissä päätöksissä. Kyselyaineiston perusteella muuttaminen nimenomaan pääkaupunkiseudulle on ollut melko yleistä. Kyselyhetkellä Tampereella asui noin 39 % vastaajista ja Pirkanmaalla kokonaisuudessaan noin 50 % vastaajista. Pääkaupunkiseudulla puolestaan asui noin 29 % vastaajista. Joko Pirkanmaalle tai pääkaupunki-

seudulle oli siis asettunut yhteensä lähes 80 % vastaajista, jolloin muualle maahan oli sijoittunut vain noin 20 % vastaajista. Ulkomaille oli muuttanut kaksi vastaajaa.

Pohdittaessa tulosten laatua ja sisältöä on otettava huomioon se, että ne kohdistuvat ajanjaksoon, jolloin *yleinen työllisyystilanne on ollut Suomessa hyvä*. Tultaessa 1990-luvun puoliväliin talouslaman alku on väistynyt ja 2000-luvun puolivälin jälkeen 2000-luvun lopun taantuma ei ole vielä ollut ajankohtainen. Onkin huomionarvoista, että vain yksi haastateltu mainitsi 1990-luvun lamaan liittyvistä heikoista työllistymisodotuksistaan ja niiden muuttumisesta myönteisemmiksi. Tulokset heijastelevat siten keruuajankohtansa hyvää työllistymissuhdannetta. Tämänhetkisen taantumien näkökulmasta ne ovat todennäköisesti liian optimistisia. Toisaalta julkisuudessa on ollut esillä, että taantumien vaikutukset ovat olleet suurimmillaan teollisuudessa. Koska melko suuri osa sosiologeista ja sosiaalipsykologeista työskentelee julkisella sektorilla, on vaikea sanoa paljonko taantuma on vaikuttanut heidän työllistymiseensä.

5.5 Jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimuksen kyselyosuus rajautui koskemaan Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneita sosiologeja ja sosiaalipsykologeja. Haastateltaviksi tästä ryhmästä valikoitui 11 Pirkanmaalla asuvaa vastaajaa. Kyselytutkimuksen aiheiden osalta olisi mielenkiintoista ja perusteltua hankkia vastaavaa tietoa myös myöhemmin eli 2000-luvun puolivälin jälkeen valmistuneista. Tällainen jatkotutkimus voisi olla mielekästä toteuttaa esimerkiksi vuonna 2011 vuosina 2006-2010 valmistuneille. Näin saataisiin vertailukelpoinen seuranta-aineisto jo kerätyille aineistolle. Talouslaman vaikutuksista ei juuri näkynyt selkeitä merkkejä tässä tutkimuksessa käytetyissä aineistoissa. Luultavasti tämä johtuu siitä että lamasta alettiin nousta juuri 1990-luvun puolivälissä jolloin ensimmäiset tämän tutkimuksen vastaajat valmistuivat. Olisi kuitenkin kiinnostavaa saada tietää esimerkiksi paljonko nykyinen taloudellinen taantuma on vaikuttanut ja tulee vaikuttamaan sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymiseen.

Olisi myös perusteltua ja mielenkiintoista tutkia myös muiden kuin Pirkanmaalle asettuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymistä. Tällöin saataisiin tämän tutkimuksen rinnalle tietoa muille paikkakunnille töihin hakeutumisen motiiveista ja koetusta työllistymisestä. Erityisen kiinnostava vertailtava alue olisi tässä suhteessa pääkaupunki-

seutu runsaiden työllistymismahdollisuuksiensa vuoksi. Pääkaupunkiseudulle työllistyneiden tutkiminen toisi lisävalaistusta siihen, millä tavoin Pirkanmaan ja pääkaupunkiseudun erilaisuus työmarkkina-alueina heijastuisi vastaajien kokemuksiin ja mielipiteisiin työllistymisestä.

Keräämääni haastatteluaineistoa olisi myös mahdollista käyttää tutkimusaineistona omasta näkökulmastani poikkeavasta näkökulmasta. Aineistoa olisi mahdollista tarkastella esimerkiksi diskurssianalyysin keinoin ja saada siten tietoa työllistymistä koskevista puhe- ja jäsennystavoista. Lisäksi työllistymiseen liittyviä suhteita ja sitä, millaisten mekanismien kautta ne edistävät työllistymistä, olisi kiinnostavaa tutkia tarkemmin.

LÄHTEET

Painetut lähteet

- Ahola, Sakari (1995) Eliitin yliopistosta massojen korkeakoulutukseen. Korkeakoulutuksen muuttuva asema yhteiskunnallisen valikoinnin järjestelmänä. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Raportteja 30. Turun yliopisto, Turku.
- Ahola, Sakari, Kivinen, Ismo & Rinne, Risto (1991) Koulutuksesta työelämään. Koulutus- ja ammattirakenteiden kytkeytyminen. Koulutussosiologian tutkimusyksikkö. Tutkimusraportteja 7. Turun yliopisto, Turku.
- Ahrio, Leena & Holttinen, Jari (1998) Työelämäpalautteella osuvuutta opiskeluun. Tampereen yliopiston opintotoimisto. Tutkimuksia ja selvityksiä 39. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Ahrio, Leena & Vallo, Minna (2007) Työelämää ja opintoja. Tampereen yliopiston opiskelijakyselyt 2004-2007. Tampereen yliopiston Opinto- ja kansainvälisten asiain osaston julkaisusarja. Tutkimuksia ja selvityksiä 48. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Atkinson, John W. et al. (1974) Motivation and Achievement. Wiley, New York.
- Bandura, Albert (1977) Social Learning Theory. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Becher, Tony (1994) The Significance of Disciplinary Differences. Studies in Higher Education 19, 2, 151-161.
- Becher, Tony & Kogan, Maurice (1992) Process and Structure in Higher Education. Routledge, London.
- Becher, Tony & Trowler, Paul R. (2001) Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines. The Society for Research into Higher Education & Open University Press, Ballmoor.

- Biglan, Anthony (1973a) The Characteristics of Subject Matter in Different Academic Areas. *Journal of Applied Psychology* 57, 3, 195-203.
- Biglan, Anthony (1973b) Relationships between Subject Matter Characteristics and the Structure and Output of University Departments. *Journal of Applied Psychology*, 57, 3, 204-213.
- Blom, Raimo, Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.
- Bourdieu, Pierre (1986) Forms of Capital. Teoksessa John G. Richardson (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York.
- Carnoy, Martin & Castells, Manuel (1996) Sustainable Flexibility: Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age. Center for Western European Studies. CWES Working paper Series 11. University of California, Berkeley.
- Castells, Manuel (2000) *The Rise of the Network Society*. Blackwell, Oxford.
- Castells, Manuel & Himanen, Pekka (2001) *Suomen tietoyhteiskuntamalli*. WSOY, Helsinki.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2000) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.
- Granovetter, Mark (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78, 6, 1360-1380.
- Granovetter, Mark (1995) *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press, Chicago.
- Harré, Romano (1979) *Social Being*. Blackwell, Oxford.

- Harré, Romano & Secord, Paul F. (1972) *The Explanation of Social Behaviour*. Blackwell, Oxford.
- Haavio-Mannila, Elina, Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet (1984) *Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja*. WSOY, Helsinki.
- Hautamäki, Antti, toim. (1996). *Suomi teollisen ja tietoyhteiskunnan murroksessa. Tietoyhteiskunnan sosiaaliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 154*. Sitra, Helsinki.
- Heckhausen, Heinz, & Kuhl, Julius (1985) *From Wishes to Action: The Dead Ends and Short Cuts on the Long Way to Action*. Teoksessa Frese, Michael & Sabini, John (toim.) *Goal Directed Behavior*. Erlbaum, Hillsdale, New Jersey, 134-159.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2004) *Tutki ja kirjoita*. Tammi, Helsinki.
- Kivinen, Osmo (1988b) *Koulutus kulttuuripääomana*. *Kasvatus* 1988, 6, 445-452.
- Lähteenmäki, Satu (1995) "Mitä kuuluu – kuka käskee?" *Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995. Turun kauppakorkeakoulu, Turku.
- Naumanen, Päivi (2004) *Työmarkkinat, koulutus ja sukupuoli*. Teoksessa Kantola, Ismo, Koskinen, Keijo & Räsänen, Pekka (toim.) *Sosiologisia karttalehtiä*. Vastapaino, Tampere.
- Pulkkinen, Lea, toim. (1997) *Lapsesta aikuiseksi*. Atena Kustannus Oy, Jyväskylä.
- Rauste von Wright, Maijaliisa & von Wright, Johan (1994) *Oppiminen ja koulutus*. WSOY, Porvoo.

- Rinne, Risto (1998) Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa Järvinen, Marjo-Riitta, Rinne, Risto & Lehtinen, Erno (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu- ja B:60. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, Turku, 13-42.
- Rotter, Julian B. (1954) *Social Learning and Clinical Psychology*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Rouhelo, Anne (2001) Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu- ja A: 197. Turun yliopisto, Turku.
- Ruohotie, Pekka (1998) *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Edita, Helsinki.
- Saleh, S. D. & Grygier, T. G. (1969) Psychodynamics of Intrinsic and Extrinsic Job Orientation. *Journal of Applied Psychology*, 53, 6, 446-450.
- Shotter, John (1977) *Psykologian ihmiskäsityksiä*. Weilin+Göös, Espoo.
- Silvennoinen, Heikki (1999) *Aikuiskoulutus ja työttömyys*. Koulutus-sarja 1999:3. Tilastokeskus, Helsinki.
- Squires, Geoffrey (1990) *First Degree. The Undergraduate Curriculum*. Open University Press, Buckingham.
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut (1998) *Tampereen yliopistosta vuonna 1994-1996 valmistuneiden työelämään sijoittuminen*. Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut, Tampere.
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut (1999) *Tampereen yliopistosta vuonna 1997 valmistuneiden työelämään sijoittuminen*. Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut, Tampere.

Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut (2000) Tampereen yliopistosta vuonna 1998 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut, Tampere.

Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut (2001) Tampereen yliopistosta vuonna 1999 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. Tampereen yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut, Tampere.

Tolonen, Kari Juhani (2007) Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneet työelämässä. The Westermarck Society, jäsentiedote 2/07, 11-18.

Woolcock, Michael (2000) Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi (toim.) Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. STAKES raportteja 252, Helsinki, 25-56.

Välimaa, Jussi, Tynjälä, Päivi & Murtonen, Mari (2004) Johdanto. Teoksessa Tynjälä, Päivi, Välimaa, Jussi & Murtonen, Mari (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä: pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Opetus 2000 -sarja. PS-kustannus, Jyväskylä, 5-12.

Väyrynen, Raimo (1999) Suomi avoimessa maailmassa. Globalisaatio ja sen vaikutukset. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 223. Yliopistopaino, Helsinki.

Ylijoki, Oili-Helena (1998) Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisaatio. Vastapaino, Tampere.

Internet-lähteet

Helsingin yliopisto, sosiaalipsykologian laitos (2001) Sosiaalipsykologia, Opinto-opas osa 2, opetus 2001-2002. [Www-dokumentti]
<http://www.helsinki.fi/sosiaalipsykologia/arkisto/vanhat_oppaat/spsy2.html>
(luettu 25.10.2009)

Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta (1998) Valtiotieteellisen tiedekunnan opinto-opas 1998-1999, Sosiaalipsykologian tutkintovaatimukset.

[Www-dokumentti]

<<http://www.valt.helsinki.fi/opas98/spsy.htm>> (luettu 25.10.2009)

OECD (2008) Education at a Glance: OECD Indicators – 2008 Edition. OECD Publishing, Paris. [Www-dokumentti]

<<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>> (luettu 3.5.2009)

Olakivi, Antero (2008) Selvitys vuosina 2002-2006 Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitokselta valmistuneiden maistereiden työhön sijoittumisesta. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen monisteita 1/2008. Helsingin yliopisto, sosiaalipsykologian laitos. [Www-dokumentti]

<http://www.helsinki.fi/sosiaalipsykologia/arkisto/selvitys_sijoittumisesta.pdf>

(luettu 14.4.2009)

Sainio, Juha (2009) Viisi vuotta kentällä. Katsaus vuonna 2002 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden työuran alkuun. [Www-dokumentti]

<http://www.aarresaari.net/pdf/Viisi_vuotta_kentalla_netti.pdf>

(luettu 18.3.2009)

Sainio, Juha (2008) Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisten työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. [Www-dokumentti]

<http://www.aarresaari.net/pdf/Kitka_netti.pdf> (luettu 6.4.2009)

Tampereen yliopisto (2008) Sujuvuutta opintoihin – pilotteja, tukea ja selvitystyötä

[Www-dokumentti]

<http://www.uta.fi/opiskelu/opetuksen_tuki/opm_hankkeet/2005/index.html>

(luettu 23.2.2009)

Tampereen yliopisto (2005) Hankkeen tavoitteet [Www-dokumentti]

<http://www.uta.fi/opiskelu/opetuksen_tuki/opm_hankkeet/2005/tavoitteet.html>

(luettu 23.2.2009)

- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2002) Tampereen yliopistosta vuonna 2000 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta00.pdf>>
(luettu 20.4.2009)
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2003) Tampereen yliopistosta vuonna 2001 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta01.pdf>>
(luettu 20.4.2009)
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2004) Tampereen yliopistosta vuonna 2002 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta02.pdf>>
(luettu 20.4.2009)
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2005) Tampereen yliopistosta vuonna 2003 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta03.pdf>>
(luettu 20.4.2009)
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2006) Tampereen yliopistosta vuonna 2004 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta04.pdf>>
(luettu 20.4.2009)
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2007) Tampereen yliopistosta vuonna 2005 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta05.pdf>>
(luettu 20.4.2009)
- Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2008) Tampereen yliopistosta vuonna 2006 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta06.pdf>>
(luettu 20.4.2009)

Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2009) Tampereen yliopistosta vuonna 2007 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta07.pdf>>
(luettu 20.4.2009)

Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2006) Maisterien uraseurantaa. Tampereen yliopistosta vuosina 1999-2000 valmistuneiden työelämään sijoittuminen viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/maisterienuraseurantaa.pdf>>
(luettu 21.4.2009)

Tampereen yliopisto, Ura- ja rekryointipalvelut (2008) Maisterien uraseurantaa. Tampereen yliopistosta vuosina 2001-2002 valmistuneiden työelämään sijoittuminen viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. [Www-dokumentti]
<<http://www.uta.fi/rekryointi/sijoittuminen/5vsijoittumisseuranta0102.pdf>>
(luettu 21.4.2009)

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake saatekirjeineen

Kyselytutkimus Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneiden opinnoista ja työelämästä

Hyvä vastaanottaja

Lähestymme sinua kyselyllä, jolla pyrimme saamaan tietoa sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta valmistuneiden opinnoista ja työstä. Kysely liittyy meneillään olevaan Sovitus-hankkeeseen, jonka tarkoituksena on etsiä keinoja opintojen ja työelämän yhteensovittamiseen.

Kysely lähetetään kaikille vuosina 1995-2005 sosiologia tai sosiaalipsykologia pääaineenaan valmistuneille. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Yksittäisen vastaajan tietoja ei voi tunnistaa kyselyn tulosten raportoinnissa. Lomakkeet on numeroitu vain vastausten seurantaan varten.

Opintojen kehittämisessä tarvitaan tietoja ja kokemuksia myös laitokselta jo valmistuneilta. Siksi jokaisen vastaus on tärkeä, olivat kokemukset opiskeluajalta ja työelämästä myönteisiä tai kielteisiä. Toivomme todella, että vastaat kyselyymme.

Voit postittaa täytetyn lomakkeen oheisessa palautuskuoressa ilman postimaksua. Toivomme, että vastaat **kahden viikon kuluessa**.

Lisätietoja antaa Kari Tolonen, kari.juhani.tolonen@uta.fi, puh. (03) 3551 8896.

Kiitos yhteistyöstä ja paneutumisestasi!

Tampereella 22.11.2005

Anja Koski-Jännes
professori
laitoksen johtaja

Hannele Palukka
suunnittelija

Kari Tolonen
projektisihteeri

HUOM! Vastaa kysymyksiin rengastamalla oikea vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan. Jos tila loppu kesken, käytä paperin takapuolta. Kun kysymyksessä on sosiologia/sosiaalipsykologia, sosiologia tarkoittaa sekä sosiologiaa että sosiaaliantropologiaa.

TAUSTAA

1. Sukupuoli 1 mies 2 nainen
 2. Syntymävuosi _____
 3. Asuinkunta _____
 4. Lasten lukumäärä ja syntymävuodet _____
 5. Opintojen aloitusvuosi syyslukukausi _____ /kevätlukukausi _____
 6. Kotikuntasi yliopisto-opintojen alussa _____
 7. Valmistumisaika (kk/vuosi) _____
 8. Suoritettu tutkinto _____
 9. Pääaine _____
 10. Sivuaineet sekä niiden laajuus _____
-

11. Oletko suorittanut muita tutkintoja? (ennen tai jälkeen nykyisen tutkinnon)

- 1 En
- 2 Kyllä

Mitä?

Milloin?

SUHDE OPPIALAAN

12. Mikä seuraavista vaihtoehdoista vastasi parhaiten suhdettasi sosiologiaan/ sosiaalipsykologiaan tullessasi opiskelemaan sitä pääaineenasi?

- 1 Hain ensisijaisesti opiskelemaan sosiologiaa(=sosiologia ja sosiaaliantropologia)/sosiaalipsykologiaa, koska olin kiinnostunut nimenomaan tästä aineesta.
- 2 Hain, koska en päässyt opiskelemaan minua ensisijaisesti kiinnostanutta ainetta, joka oli _____
- 3 Vaihdoin sosiologian/ sosiaalipsykologian pääaineekseni, koska se alkoi kiinnostaa minua opiskellessani jo toista pääainetta.
- 4 Pääaineen valinta oli aika sattumanvaraista.
- 5 Muu, mikä _____

13. Miten mielestäsi menestyit pääaineen opinnoissa?

1 Erittäin huonosti 2 Huonosti 3 Melko huonosti 4 Melko hyvin

5 Hyvin 6 Erittäin hyvin

14. Kun ajattelet opiskeluasi pää- ja sivuaineissasi, missä aineessa kävit kiinnostavimmat keskustelut?

15. Kuinka tärkeä samaistumiskohde sinulle opiskeluaikanasasi oli

1 Ei lainkaan tärkeä

6 Erittäin tärkeä

1. Oma laitos	1	2	3	4	5	6
2. Oma tieteen ala	1	2	3	4	5	6
3. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	1	2	3	4	5	6
4. Oma yliopisto	1	2	3	4	5	6
5. Toiset opiskelijat	1	2	3	4	5	6
6. Muu, mikä _____	1	2	3	4	5	6

16. Entä nykyään, mikä on tärkein viiteryhmäsi?

17. Onko sinulla säännöllisiä kontakteja toisiin sosiologeihin /sosiaalipsykologeihin?

1 Työn kautta 1 ei 2 joskus 3 usein

2 Vapaa-aikanasi 1 ei 2 joskus 3 usein

18. Tunsitko opiskeluaikanasasi integroituneesi sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokseen, ts. olevasi osa sitä, kuuluvasi siihen?

En lainkaan

Erittäin paljon

1 2 3 4 5 6

19. Mistä tunne kuulumisesta tai kuulumattomuudesta syntyi?

20. Jos opiskelijoiden integroiminen on mielestäsi tärkeää, mikä olisi ollut hyvä tapa integroida sinut omaan laitokseesi?

21. Onko mieleesi jäänyt jokin hyvä oppimiskokemus opiskeluajojiltasi? Kuvaile sitä lyhyesti (esim. keitä siinä oli ja miksi se jäi mieleen).

KONTAKTI OPETTAJIIN

22. Kuinka usein...

(1 En koskaan, 2 Kerran tai pari, 3 Joitakin kertoja, 4 Lähes viikoittain)

	En koskaan		Lähes viik.	
1 Pyysit tai sait opettajalta palautetta tentistä?	1	2	3	4
2 Keskustelit opettajan kanssa Sinua kiinnostavista tieteellisistä aiheista?	1	2	3	4
3 Juttelit opettajasi kanssa ajankohtaisista tapahtumista tai muusta, teitä molempia kiinnostavasta aiheesta?	1	2	3	4
4 Kävit opettajien vastaanotoilla?	1	2	3	4
5 Keskustelit tulevaisuuden suunnitelmistasi opettajan kanssa?	1	2	3	4
6 Osallistuit luennolla virinneeseen keskusteluun?	1	2	3	4
7 Keskustelit opintojesi sujumisesta tai vaikeuksista opettajan kanssa?	1	2	3	4
8 Keskustelit opintojesi sujumisesta tai vaikeuksista opiskelijatoverin kanssa?	1	2	3	4
9 Keskustelit opiskelijatovereidesi kanssa Sinua kiinnostavista tieteellisistä kysymyksistä?	1	2	3	4
10 Muuta				

23. Mikä oli pro gradu -tutkielmasi arvosana?

1 approbatur 2 lubenter approbatur 3 non sine laude approbatur 4 cum laude approbatur
5 magna cum laude approbatur 6 eximia cum laude approbatur 7 laudatur

TYÖ- JA JÄRJESTÖTOIMINTA OPISKELUAIKANA

24. Opiskelitko tai olitko töissä (esimerkiksi harjoittelussa) ulkomailla opintojesi aikana?

1 En
2 Kyllä; mitä teit, missä maassa ja kuinka kauan?

25. Olitko mukana ainejärjestössä, ylioppilaskunnassa, yliopiston hallinnossa, osallistuitko muuten opiskelijoiden yhteiseen toimintaan (esimerkiksi kulttuuri) tai vapaaehtoistoimintaan?

1 En
2 Kyllä, miten? _____

26. Millaisessa työssä olit opiskeluaikana? (Voit valita monta vaihtoehtoa.)

- 1 Lukukausien aikana opiskelualaan liittyvässä työssä
- 2 Lukukausien aikana muussa kuin opiskelualaan liittyvässä työssä
- 3 Työharjoittelussa
- 4 Lukukausien ulkopuolella tehtävässä työssä (esim. kesätyö)
- 5 En ole ollut työssä opiskeluaikana

27. Kun nyt jälkepäin ajattelet, minkälainen merkitys opiskelun ulkopuolisella toiminnalla ja/tai opiskeluaajan työnteolla on ollut opinnoillesi ja valmistumisen jälkeiselle työelämälle?

28. Olitko jo töissä kun valmistuit?

- 1 En
- 2 Kyllä, missä ja mitä teit? _____

29. Teitkö koulutukseesi liittyvää työtä ennen valmistumistasi?

- 1 en lainkaan
- 2 0-6 kk
- 3 7-12kk
- 4 13-18 kk
- 5 yli 18 kk

30. Kannatatko ajatusta opintojen nopeuttamisesta?

- 1 En, miksi et? _____

- 2 Kyllä, miksi? _____

TYÖHISTORIA

31. Oletko osallistunut työhösi tai ammattiisi liittyvään täydennys- tai erikoistumiskoulutukseen valmistumisen jälkeen? (Valitse sopivat vaihtoehdot.)

- 1 Olen osallistunut työnantajan järjestämään tai kustantamaan koulutukseen tai kehittämishankkeisiin.
- 2 Olen osallistunut ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen.
- 3 Olen osallistunut työvoimakoulutukseen.
- 4 Olen suorittanut opintoja yliopistossa/avoimessa yliopistossa.
- 5 Olen aloittanut opinnot toiseen tutkintoon.
- 6 Olen suorittanut tieteellisiä jatko-opintoja.
- 7 En ole osallistunut koulutukseen.
- 8 Muuhun, mihin?

32. Mikä oli ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työpaikan ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi?

33. Kuinka kauan yhteensä olet ollut työssä valmistumisesi jälkeen?

_____ v _____ kk, josta yliopistollista koulutustasoani vastaavassa työssä _____ v _____ kk

34. Kuinka monen työnantajan palveluksessa olet ollut valmistumisesi jälkeen (mukaan lukien nykyinen työnantajasi)?

_____ kpl

35. Kuinka monessa erillisessä työ- tai virkasuhteessa olet ollut valmistumisesi jälkeen (jokainen määräaikainen työ ja virkasuhde erikseen)? _____ kpl

36. Kuinka moni näistä on ollut määräaikainen? _____

37. Oletko ollut työttömänä valmistumisesi jälkeen?

1 En ole ollut työttömänä.

2 Kyllä, _____ kertaa, yhteensä _____ v _____ kk, josta heti valmistumisen olin työttömänä _____ kuukautta.

NYKYINEN TYÖTILANNE

38. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten tilannettasi? Oletko tällä hetkellä

- 1 Vakituksessa työssä
- 2 Määräaikaisessa työssä
- 3 Teen osa-aikatyötä / perioditöitä _____ tuntia/vko
- 4 Itsenäisenä yrittäjänä / ammatinharjoittajana
- 5 Työllistettynä / työharjoittelussa
- 6 Työttömänä työnhakijana
- 7 Työvoimapolitiittisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- 8 Päätoimisena opiskelijana (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)
- 9 Perhevapaalla (äitiys-/isyys-/vanhempain-/hoitovapaa)
- 10 Muuten työelämän ulkopuolella, miten?

Vastaa seuraaviin kysymyksiin NYKYISEN PÄÄTYÖSI perusteella. Jos et ole tällä hetkellä töissä, vastaa viimeisimmän valmistumisen jälkeisen työsuhteen perusteella. Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, vastaa kysymyksiin soveltuvin osin.

39. Nykyinen päätyönantajasi on

- 1 Yksityinen yritys
 - 2 Kunta, kuntayhtymä
 - 3 Valtio, valtion liikelaitos
 - 4 Järjestö, seurakunta, säätiö tai vastaava
 - 5 Oma yritys, vastaanotto, toiminimi tms.
 - 6 Muu, mikä?
-

40. Ammattinimikkeesi on

41. Mikä seuraavista lähinnä kuvaa päätyötäsi tällä hetkellä?

(valitse **yksi** annetuista vaihtoehdoista **tai** kirjoita **oma** kuvauksesi kohtaan 10)

- 1 Tutkimus
- 2 Opetus tai koulutus
- 3 Johto- ja esimiestehtävät
- 4 Konsultointi
- 5 Asiakastyö
- 6 Markkinointi ja myynti
- 7 Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät
- 8 Viestintä- ja mediatyö
- 9 Toimisto- ja esikuntatehtävät
- 10 Joku muu, mikä? _____

42. Mitä hakukanavia käytit nykyisen työpaikkasi saamiseksi?

(Valitse enintään **kolme** tärkeintä)

- 1 Jatkan entisellä työnantajalla
- 2 Sain paikan työnantajalta, jolla olen ollut töissä opiskeluaikana
- 3 Lehti-ilmoitukseen vastaaminen
- 4 Oma aktiivinen yhteydenotto työ työnantajiin
- 5 Yliopiston rekrytointipalvelut
- 6 Työvoimatoimisto
- 7 Verkkorekrytointipalvelut
- 8 Hyödynsin henkilökohtaisia suhteitani
- 9 Joku muu, mikä? _____

43. Mitkä tekijät olivat mielestäsi tärkeimpiä nykyisen työpaikkasi saamisessa?

44. Arvioi paljonko seuraavat tekijät vaikuttivat myönteisesti nykyisen työpaikkasi saamiseen. (Ympyröi oikea vaihtoehto.)

1 Ei lainkaan 6 Erittäin paljon

1 Tutkinnon opintoyhdistelmä (pääaine-sivuaineet-muut opinnot)	1	2	3	4	5	6
2 Tutkinnon pääaine	1	2	3	4	5	6
3 Opinnäytteen/gradun luomat valmiudet ja kontaktit	1	2	3	4	5	6
4 Työharjoittelu	1	2	3	4	5	6
5 Työkokemus	1	2	3	4	5	6
6 Erityisosaamiseni	1	2	3	4	5	6
7 Oikea asenne ja motivaatio työhön	1	2	3	4	5	6
8 Harrastuksieni/luottamustehtävieni tuoma lisäpätevyys ja kontaktit	1	2	3	4	5	6
9 Oman ja lähialojen työmarkkinoiden aktiivinen seuraaminen	1	2	3	4	5	6
10 Henkilökohtaiset suhteet	1	2	3	4	5	6

45. Mikäli sinulla on ollut vaikeuksia päästä koulutustasoasi vastaaviin tehtäviin, arvioi missä määrin seuraavat tekijät ovat vaikeuttaneet työllistymistäsi:

(Ympyröi sopivin vaihtoehto.)

	1 Ei lainkaan				6 Erittäin paljon	
1 Työkokemuksen puute	1	2	3	4	5	6
2 Puutteelliset atk-aidot	1	2	3	4	5	6
3 Puutteellinen kielitaito	1	2	3	4	5	6
4 Puutteelliset työnhakutaidot	1	2	3	4	5	6
5 Henkilökohtaisten suhteiden puute	1	2	3	4	5	6
6 Tutkinto ja sen aineyhdistelmä	1	2	3	4	5	6
7 Tutkinnon huono tunnettuus	1	2	3	4	5	6
8 Alan heikko työmarkkinatilanne	1	2	3	4	5	6
9 Alueellinen työmarkkinatilanne	1	2	3	4	5	6
10 Puutteellinen työmarkkinoiden tuntemus	1	2	3	4	5	6
11 Epätietoisuus omista tavoitteista	1	2	3	4	5	6
12 Epävarmuus omasta osaamisesta	1	2	3	4	5	6
13 En ole löytänyt itseäni kiinnostavaa työtä	1	2	3	4	5	6
14 Sukupuoli	1	2	3	4	5	6
15 Perheeseen tai muu elämäntilanteeseen liittyvä syy	1	2	3	4	5	6
16 Muu, mikä?	1	2	3	4	5	6

46. Minkä suuruinen on bruttopalkkasi kuukaudessa säännölliset lisät mukaan lukien? (Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, merkitse keskimääräisen kuukausitulosi suuruus.)

_____ €kk

47. Miten bruttopalkkasi vastaa mielestäsi nykyisiä tehtäviäsi ja niiden vaatavuustasoa?

- 1 Palkkani on liian pieni tehtäviini nähden.
- 2 Palkkani on sopuoinnussa tehtävieni kanssa.
- 3 Palkkani on liian suuri tehtäviini nähden.

48. Miten bruttopalkkasi vastaa mielestäsi hankkimaasi akateemista koulutusta?

- 1 Palkkani on liian pieni koulutukseeni nähden.
- 2 Palkkani on sopuoinnussa koulutukseni kanssa.
- 3 Palkkani on liian suuri koulutukseeni nähden.

49. Viihdytkö työssäsi?

1. erittäin huonosti 2 huonosti 3 melko huonosti 4 melko hyvin
5 hyvin 6 erittäin hyvin

50. Jos et viihdy työssäsi, niin miksi et viihdy?

51. Jos viihdyt työssäsi, niin miksi ?

52. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia seikkoja työssäsi? (Ympyröi oikea vaihtoehto.)

1 Ei lainkaan tärkeä

6 Erittäin tärkeä

1. Työstä pitäminen	1	2	3	4	5	6
2. Työn tuoma sosiaalinen arvostus	1	2	3	4	5	6
3. Mahdollisuudet käyttää kykyjä	1	2	3	4	5	6
4. Itsensä toteuttaminen	1	2	3	4	5	6
5. Mahdollisuudet uralla etenemiseen	1	2	3	4	5	6
6. Hyvä palkka	1	2	3	4	5	6
7. Varma työpaikka	1	2	3	4	5	6
8. Mukavat työtoverit	1	2	3	4	5	6
9. Joustavat työajat	1	2	3	4	5	6
10. Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys	1	2	3	4	5	6

53. Arvioi työtäsi seuraavien väittämien perusteella (Ympyröi oikea vaihtoehto.)

1 Täysin eri mieltä

6 Täysin samaa mieltä

1 Työni on mielenkiintoista.	1	2	3	4	5	6
2 Työni mahdollistaa uralla etenemisen.	1	2	3	4	5	6
3 Työni mahdollistaa osaamiseni kehittämisen.	1	2	3	4	5	6
4 Työtehtäväni ovat monipuolisia.	1	2	3	4	5	6
5 Työni on itsenäistä ja vastuullista.	1	2	3	4	5	6
6 Työni tarjoaa sopivasti haasteita.	1	2	3	4	5	6
7 Työni on henkisesti liian kuormittavaa.	1	2	3	4	5	6
8 Työtä on liikaa.	1	2	3	4	5	6
9 Työsuhteeni jatkuvuus on epävarmaa.	1	2	3	4	5	6
10 Pystyn pitämään tasapainossa työn ja muut elämänalueet.	1	2	3	4	5	6

Vastaa kysymyksiin 54-56 jos olet tällä hetkellä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muussa tapauksessa siirry suoraan kysymykseen 57.

54. Kuinka pitkäksi ajaksi määräaikainen työ- tai virkasuhteesi on solmittu?

___ v ___ kk

55. Mikä on tärkein peruste työ- tai virkasuhteesi määräaikaisuuteen? Valitse yksi annetuista vaihtoehdoista.

- 1 Työn luonne (esim. projekti- tai kausiluontoisuus)
 - 2 Sijaisuus
 - 3 Avoimen viran/toimen hoito
 - 4 Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa.
 - 5 Työ on määräaikainen omasta aloitteestani.
 - 6 En tiedä työni määräaikaisuuden perustetta.
 - 7 Muu, mikä?
-

56. Edelsikö nykyistä määräaikaista työ- tai virkasuhdettaisi määräaikainen työ- tai virkasuhde saman työnantajan palveluksessa?

1 Ei 2 Kyllä

65. Mitä sosiologian/sosiaalipsykologian opinnoissa pitäisi olla enemmän?

66. Kuinka tärkeitä seuraavat tiedot ja taidot ovat nykyisessä työssäsi? Kehittikö yliopisto-opiskelu mielestäsi riittävästi kyseisiä työelämävalmiuksia? (Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi viimeisimmän työpaikkasi mukaan.) (Ympyröi jokaisesta sopivimmat vaihtoehdot)

	Merkitys työssä	Opiskelu kehitti
	1 Ei lainkaan tärkeä 6 Erittäin tärkeä	1 Ei lainkaan 6 Erittäin paljon
1 Oman alan teoreettinen osaaminen	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2 Analyttiset, systemaattisen ajattelun taidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3 Oman alan tehtävien käytännön taidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4 Luovan ajattelun taidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5 Tiedonhankintataidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6 Oppimiskyky	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7 Ongelmanratkaisukyky	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
8 Tietotekniikan hallinta	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
9 Viestintätaidot äidinkielellä	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
10 Viestintätaidot vierailta kielillä	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
11 Esiintymiskyky	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
12 Ryhmätyötaidot ym. sosiaaliset taidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
13 Joustavuus ja sopeutumiskyky	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
14 Kyky itsenäiseen työskentelyyn	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
15 Projektinhallintataidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
16 Johtamistaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
17 Yritystoiminnan perusteiden tuntemus	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
18 Suoriutumissuuntautuneisuus	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
19 Asiakassuuntautuneisuus	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
20 Suunnittelu- ja organisointivalmiudet	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
21 Liiketoimintasuuntautuneisuus	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
22 Valmiudet henkilöstön kehittämiseen	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
23 Kommunikointivalmiudet	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
24 Verkostoitumiskyky	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

67. Onko suhtautumisesi opintoihin muuttunut työstä saamiesi kokemuksien kautta? Jos on, miten?

68. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta sosiologia/sosiaalipsykologia? Vastaa nopeasti, kirjaa ylös vain ensimmäisinä mieleen tulevat asiat.

69. Tunnetko itsesi sosiologiksi/sosiaalipsykologiksi?

1 En, koska _____

2 Kyllä, koska _____

70. Jos tutkimus saa jatkoa (esimerkiksi haastattelu), haluan osallistua siihen

1 Ei

2 Kyllä (puh/ sähköpostiosoite/osoite)

Kiitos vastauksestasi!

Onko sinulla kommentoitavaa, palautetta tai muuta sanottavaa kyselyn aiheista?

Liite 2. Sähköpostiyhteydenotto

Hei,

olen opintojeni loppuvaiheessa oleva sosiaalipsykologian opiskelija ja teen graduani osana opetusministeriön rahoittamaa Sovitus-hanketta. Vuoden 2006 alussa Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksella hankkeessa kerättiin kysely. Kyselyn aiheena olivat laitokselta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologien ja sosiaalipsykologien kokemukset opiskelustaan ja työllistymisestään sekä niiden suhteesta.

Kyselyyn vastatessasi mainitsit olevasi halukas osallistumaan myös mahdolliseen aiheeseen liittyvään jatkotutkimukseen. Haluaisinkin haastatella sinua työllistymisesi taustoista ja yliopisto-opintojesi merkityksestä työllistymisessäsi. Haastattelujen avulla pyrin syventämään kyselyn tietoja joistakin työllistymiseen ja opintoihin liittyvistä aiheista.

Haastattelut on tarkoitus tehdä kesän ja syksyn aikana. Ilmoitathan minulle halukkuudestasi osallistua haastatteluun mahdollisimman pian. Samalla voimme sopia haastattelujan.

Ystävällisin terveisin

Anna Halonen

sähköpostiosoite x

puhelinnumero x

Liite 3. Tutkimussuostumus

Tutkimussuostumus

Tämän pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erilaisten tekijöiden vaikutusta Tampereen yliopistosta vuosina 1995-2005 valmistuneiden sosiologisten ja sosiaalipsykologisten työllistymisessä oman alansa työpaikkoihin. Lisäksi mielenkiinnon kohteina ovat tutkittavien työllistymistarinat narratiiveina sekä työllistymiseen liittyville tekijöille annetut merkitykset. Tutkimus liittyy opetusministeriön koordinoimaan Sovitus-hankkeeseen, jonka tarkoituksena on etsiä keinoja opintojen ja työelämän yhteensovittamiseen.

Suostun seuraaviin tutkimusjärjestelyihin:

Haastattelu nauhoitetaan ja puhtaaksikirjoitetaan, ja tutkimusraporttiin voidaan sisällyttää suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Haastattelussa esille tulleet asiat raportoidaan tutkimusjulkaisussa kuitenkin tavalla, jossa tutkittavia tai muita haastattelussa mainittuja yksittäisiä henkilöitä ei voida tunnistaa.

Haastattelunauha ja litteroitu aineisto tunnistustietoineen ovat myös työn ohjaajan Anja Koski-Jänneksen sekä kyselyn toteuttaneen ja hankkeessa tutkimusta tekevän Kari Tolosen kuultavissa ja luettavissa. Kun sekä haastattelututkimus että kyselytutkimus ovat valmiit, äänitallenteet hävitetään. Tekstiedostoista poistetaan tunnistetiedot ja ne arkistoidaan laitokselle mahdollista myöhempää tutkimus- ja opetuskäyttöä varten.

Tutkittavalla on mahdollisuus ottaa yhteyttä tutkijaan haastattelun jälkeen mikäli jotain kysyttävää tai tarkennettavaa ilmenee.

Tutkijan yhteystiedot:

Anna Halonen
osoite x
puhelinnumero x
sähköpostiosoite x

Paikka

Päivämäärä

Allekirjoitus

Liite 4. Teemahaastattelurunko

TAUSTATIEDOT

Nimi, ikä, pää- ja sivuaineet sekä valmistumisvuosi.
Tämänhetkinen työtilanne ja työtehtävä.

I TYÖLLISTYMISTARINA

Voisitko seuraavaksi kertoa vapaasti omasta työllistymisestäsi valmistuttuasi?

Lisäkysymykset:

Mitä työtä ajattelit tekeväsi valmistuttuasi kun aloitit opiskelun?

Muuttuiko suunnitelma myöhemmin?

Pohditko sivuainevalintojasi työllistymisen näkökulmasta?

Millaisia kokemuksia sinulla on työnhausta?

Millainen kokemus oli ensimmäinen oman alasi työpaikka?

II TYÖLLISTYMISEN TAUSTAT

Miten toimit hakiessasi töitä? Millaisia töitä hait aluksi?

Rajoititko työnhakuasi jollain tavalla? (esim. paikkakunnan tai työsuhteen tyyppin mukaan)

Oliko sinulla apua suhteista työnhaussasi? Jos oli, niin millä tavoin?

Kuinka pian työnhaussa onnistui ja miten se tapahtui?

III TYÖLLISTYMISEN VAHVUUS- JA HEIKKOUSTEKIJÄT

Mistä oli eniten apua työnsaannissa?

Teitkö harjoittelun ennen valmistumistasi? Jos niin miten koit harjoittelujaksosi?

Millaisia ohjeita antaisit kollegallesi työnhakuun?

Vaikeuttivatko jotkin tekijät työnsaantiasi? Jos niin mitkä ja millä tavoin?

IV OPINTOJEN MERKITYS TYÖLLISTYMISESSÄ

Miten koet pääaineesi vastaavan työelämän vaatimuksiin? Entä aineyhdistelmäsi?

Jos aloittaisit yliopisto-opiskelun nyt, mitä tekisit eri tavalla ja miksi?

Miten yliopisto-opiskelua pitäisi mielestäsi kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän tarpeita?

Mitä opintojesi kautta hankkimiasi vahvuuksia koet työnantajien arvostavan?

V MUIDEN TEKIJÖIDEN MERKITYS TYÖLLISTYMISSÄ

Millaista merkitystä näet muilla tekijöillä kuin opinnoilla olevan työllistymisessä?
Pidätkö luottamustoimia, harrastuksia tai muita taitoja tärkeinä työnsaannissa?
Onko niillä ollut merkitystä sinulle?

VI AMMATILLISET NÄKÖALAT

Millaisina koet ammatilliset näköalasi?
Mihin suuntaan haluaisit kehittää ammatillista osaamistasi?
Vastaako työsi opiskeluaikaisia ja myöhempiä odotuksiasi?

Liite 5. Yhden tai kahden haastatellun mainitsevat asiat

luvussa 4 TULOKSET

4.2 Haastatteluaineisto

Opinto- ja työtaustat sekä työllistyminen

Kaksi toimittajan työtä uransa aikana tehnyttä haastateltua kertoi, että työnhakutapana oli ollut tarjota omia töitä lehtiin jonkun tutun yhteyshenkilön kautta kirjoittamalla juttu työnäytteeksi. Haastatellut kertoivat myös omista työnhaun rajoituksistaan. Helsinkiin lähtö oli tuntunut Jarkosta yhdessä vaiheessa houkuttelevalta vaihtoehdolta. Hän oli kuitenkin viihtynyt Tampereella, ja halu muuttaa Helsinkiin oli mennyt ajan myötä ohi. Mielenkiintoinen piirre liittyen työnhakuun toiselta paikkakunnalta oli, että Jarkko ja Ilari mainitsivat kyllä hakeneensa töihin Helsinkiin, mutta eivät aivan tosissaan. He kuvasivat työnhakuaan Helsingistä vähemmän aktiiviseksi ja realistiseksi kuin sen olisi ollut syytä olla, jotta työpaikka olisi todella löytynyt:

[...] jotain työhakemuksia oon varmasti pistäny myöskin Helsinkiin, mutta en mä edes muista enää niitä, ku ne ei ollu mitenkään kovin realistisia edes sillan.

Jarkko

[...] mä en halunnu oikeesti sinne Helsinkiin, että jos mä oisin sinne halunnu niin olisin laittanu sinne viiskymmentä hakemusta.

Ilari

Yksi haastatelluista kertoi tehneensä osa-aikatyötä koska se sopi hänen senhetkiseen elämäntilanteeseensa hyvin. Esa puolestaan kertoi kokeneensa työnhaun lähtökohtaisesti vaikeaksi tutkintonsa yleisluonteisuuden ja teoreettisuuden sekä muodollisen pätevyyden puuttumisen vuoksi:

Kyllä mä töitä hain, tommonen työhakemusten lähettäminen oli siinä vaiheessa erittäin vähäistä kun ei oikein tienny, mitä hakea, kun ei ollu mitään pätevyyttä varsinaisesti mihinkään työhön.

Esa

Oman haasteensa työllistymiseen voi tuoda myös se, että sosiologia ja sosiaalipsykologia eivät ole oppiaineina hyvin yleisesti tunnettuja, eivätkä monet tiedä, millaisiin teh-

täviin alan asiantuntijat sijoittuvat. Yksi haastateltu kertoikin, että ala, johon ihmiset hänen pääaineensa sosiologian ovat yleisesti liittäneet, on ollut sosiaalityö ja vanhus-tenhoito.

Työllistymistä edistäneet tekijät

Kaksi haastatelluista mainitsi epäilevänsä, että ikä yhdistettynä elämäntilanteeseen tai koulutus- ja työtaustaan olisi ollut yksi tekijä, joka olisi lisännyt heidän vakuuttavuuttaan työnantajan silmissä. Toinen heistä kertoi, että työnantajalle oli luultavasti tärkeää, että hän oli jo yli 30-vuotias ja hänellä oli perhettä ja elämä siinä mielessä järjestyksessä. Toinen puolestaan koki, että sekä hieman korkeampi ikä että aiemman ammattikoulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittu projektimaailman tuntemus oli saattanut vakuuttaa työnantajan.

Yksi haastatelluista puolestaan mainitsi työtehtäviin sopivan pääaineen olleen keskeisessä asemassa työllistymisessään. Toinen haastateltu taas nimesi yhdeksi työllistymistään edesauttaneeksi tekijäksi meriittinä pidetyn opiskeluaikaisen aktiivisuutensa mm. ainejärjestötoiminnassa. Eräs haastatelluista oli ollut opiskeluaikanaan vaihdossa, ja hän koki vaihtokokemuksen olleen tärkeä oman identiteettinsä rakentumiselle ja herättäneen myös kiinnostusta työnantajissa. Lisäksi hän kertoi saaneensa vaihtokokemuksensa seurauksena hyviä suomalaisia ystäviä eli suhteita. Anni puolestaan piti tahtoa keskeisenä työllistymisessään ja kuvasi sen tärkeyttä seuraavasti:

Mä luulen että se oma tahto on ollu hyvin tärkeä et mä oon halunnut niinku harmaan kiven tämän työn. Et ehkä se vaikeus just että, se ei ollu itsensäselvyys, niin se oli aika hyvä haaste.

Anni

Eräs haastateltu mainitsi sosiaalipsykologian soveltavien erikoistumisopintojen olleen käytännönläheisten sisältöjensä ansiosta itselleen opintojen parasta antia sekä keskeinen tekijä myös työllistymistä ajatellen. Hän koki että näiden opintojen tuomat käytännön taidot olivat luoneet käsitystä siitä, mihin omaa ammatillista osaamista voisi hyödyntää. Yksi haastatelluista piti valmistumisen jälkeisen työllistymisen onnistumiselle tärkeänä työelämään liittyvän epä tietoisuuden hälvenemistä ja oman ammatillisen itsetuntonsa kehittymistä. Tässä prosessissa hän piti merkittävänä harjoittelun kautta kertynyttä työkokemusta, jonka kautta aukesi jatkossa uusia ovia.

Yksi haastatelluista puolestaan näki, että erilaisissa työnhakuun liittymättömissäkin tilanteissa kannattaa esittäytyä rohkeasti ja kertoa mitä työtä tekee, sillä se tukee työllistymistä jatkossa. Toinen haastateltu ajatteli että hakijan itsestään luomalla yleisvaikutelmalla on painoarvoa.

Yhden haastatellun mukaan freelancerina työskennellessä työllistymisen kannalta tärkeintä oli ammattitaito ja kyky kirjoittaa. Toinen haastateltava puolestaan painotti freelancerin työssä työkokemuksen ohella vuosien mittaan syntyneiden suhteiden sekä sattumien tärkeyttä. Sattumilla hän viittasi siihen, miten hän oli eri tilanteissa tutustunut ihmisiin joiden kautta hän oli saanut toimeksiantoja.

Jutan kertomus kuvasi sitä, että pienikin suhteiden kautta saavutettu vihje voi olla ratkaisevassa asemassa työllistymisen kannalta, vaikka tietoa mahdollisista täytettävistä työpaikoista ei olisikaan saatavissa. Hän oli kiinnostunut suuresta organisaatiosta, jossa hänen tuntemansa henkilö jo työskenteli. Vaikka tuttu työskenteli eri yksikössä kuin mistä haastateltu oli kiinnostunut, hän antoi haastatellulle erään rekrytoivan henkilön nimen. Lopulta haastateltu sai soittoketjun kautta yhteyden oikeaan rekrytoivaan henkilöön. Jutta piti tätä ensimmäistä kontaktia keskeisenä apuvälineenä työnhaussa, kuten seuraava maininta osoittaa:

[...]että jos onnistuu saamaan jostakin jonkun kontaktin josta alottaa, niin siitä on iso hyöty. Sen jälkeen oikeesti vaan uskoo itteensä ja on alotekykynen, siitä on ihan korvaamaton apu. Että se en oo vaan mä vaan se on mun ystäväpiirissäkin ihmiset jotka on saanu töitä nimenomaan sillä.

Jutta

Kaksi haastateltua koki että heillä oli ollut hyötyä luottamustoimiensa kautta saamista kontakteista työnhaussa tai työtehtävissään ja yksi haastateltu kertoi hyötyneensä työtehtävissään luottamustoimiensa kautta kehittyneestä tietämyksestä. Yksi haastateltu taas koki hyötyneensä työnsaannissaan kyvystään tutustua helposti ihmisiin ja vaistota, keihin tutustumisesta voisi olla apua työllistymisessä. Hän kannusti panostamaan harjoittelun tekemiseen ”jalan työnantajan oven väliin” saamiseksi, mutta muistutti myös siitä, että niinkin voi käydä että harjoitteluorganisaatiossa ei olekaan tarjolla jatkotyömahdollisuuksia.

Eräs haastateltu painotti kykyä keskustella myös muiden alojen asiantuntijoiden kanssa ja saada heidät kuuntelemaan ja ymmärtämään omia näkökulmia. Toinen haastateltu toi esiin ihmissuhdetaidot yleensä. Yksi haastateltu toi esiin opintojen merkityksen vähenemisen ja muiden tekijöiden painoarvon lisääntymisen työnhaussa työuran edetessä.

Kaksi haastateltua mainitsi lisäksi henkilökiemiat, halun kehittyä ja uudistua sekä oikean asenteen työhön. Marjukka näki näiden tekijöiden painoarvon näin:

[...] tottakai se oma persoonallisuus, kemiat ratkasee, asenne, motivaatio. Ja halu kehittyä ja uudistua, että sitä lisäkoulutusta, iteki oon jatkuvasti tässä opiskellu. Ei sitä voi oikein pysähtyä sitte.

Marjukka

Yksi haastatelluista ei osannut nimetä tekijöitä, joista olisi kokenut olleen eniten apua työsaannissa, koska hän koki että hänelle oli kertynyt hyvin vähän työsuhteita.

Työelämään ja työnhakuun valmistautumista koskevana neuvona kahden haastatellun mukaan työelämään orientoituminen ja työllistymisvaihtoehtojen pohtiminen kannattaa aloittaa jo ajoissa opintojen aikana eikä sitä kannata jättää ainoastaan opintojen loppuvaiheeseen. Kaksi haastateltua oli myös sitä mieltä, että on tärkeää hankkia omaaloitteisesti tietoa eri työllistymisvaihtoehdoista ja seurata aikaansa. Lisäksi kaksi haastateltua suositteli yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin hakeutumista tiedon ja neuvojen saamiseksi. Myös työnhaun pohjustaminen opiskeluaikana mm. luomalla suhteita, hankkimalla työkokemusta ja/tai esimerkiksi järjestökokemusta kuului kahden haastatellun neuvoihin. Teija kannusti aktiivisuuteen esimerkiksi järjestö- tai vapaaehtoistyön saralla:

*[...] kyllä se tietynlainen aktiivisuus on kannattanu vaikka se on joskus ol-
lu ihan päätä hajottavaa sillon kun on ollu liiankin monta rautaa tullessa.
Mutta että ehkä kannattaa jotain vapaaehtostyötäkin tehdä. Et sillä voi ol-
la oikeesti merkitystä.*

Teija

Eräs haastateltu puolestaan neuvoi hakeutumaan mentoroitavaksi jos mahdollista. Toinen haastateltu piti rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta kannattavana sivuainevalintoja tehdessä ja poikkitieteellisyttä etuna. Kolmas haastateltu neuvoi teknilliselle sektorille pyrkiviä valitsemaan tekniikkaan liittyviä poikkitieteellisiä sivuaineita, koska hänen

mukaansa työnantajat osaavat jo odottaa niitä hakijoilta opintotarjonnan laajennuttua. Eräs haastateltu korosti itsetuntemuksen tärkeyttä uravaihtoehtoja pohdittaessa ja näki, että yliopiston olisi hyvä panostaa yhteiskuntatieteilijöiden ammatinvalinnanohjaukseen nykyistä enemmän.

Yksi haastateltu neuvoi pohtimaan työnhakuvaiheessa omia ammatillisia valmiuksiaan ja vahvuuksiaan sekä niiden esille tuomista työnhakutilanteessa niin, että pystyy konkreettisesti artikuloimaan mistä oma ammattitaito koostuu. Toinen haastateltu puolestaan oli sitä mieltä, että huolellisesti laaditut hakupaperit auttavat pitkälle ja ovat portti haastatteluihin.

Eräs haastatelluista neuvoi, että ensimmäistä työpaikkaa hakiessa kannattaa pyrkiä käyttämään hyväkseen suhteitaan ja kontaktejaan täysin ”puhtaalta pöydältä” hakemisen sijaan. Tähän liittyen hän kannustikin miettimään omia tekemisiä niistä saatavan verkostoitumishyödyn kannalta. Yksi haastatelluista toi esiin sen, että jos voi saada suosittelijoita, heitä kannattaa käyttää hyväkseen. Jarkko puolestaan näki epäviralliset työnhakutavat parhaiksi keinoiksi päästä tavoitteeseen jos on jo jonkinlaisia suhteita työpaikkaan tai on siellä erityyppisessä työsuhteessa kuin mitä tavoittelee. Hän piti esimerkiksi ovenpielikeskusteluja hyvinä portteina eteenpäin:

[...] epäviralliset tiet, kaiken maailman hihasta nykimiset ja suorat kontaktit ja tämmöset, ilman niitä nyt ei vaan mikään kerta kaikkiaan tunnu toimivan. [...]mut sitten jos on sisällä siellä ni sit vaikuttaa hirveesti just että kun menee nojaileen ovenpieleen ja juttelee oikeille ihmisille.

Jarkko

Parhaista työmarkkinoista tuli esiin kaksi toisistaan poikkeavaa näkemystä. Toinen haastateltu näki, että parhaat työmarkkinat sosiologeja ja sosiaalipsykologeja ajatellen ovat julkisella sektorilla valtionhallinnossa tai ylipäänsä suurissa organisaatioissa. Toinen haastateltu puolestaan korosti sitä, että hänestä on tärkeää olla valmis kyseenalaiseen perinteinen näkemys sosiologien ja sosiaalipsykologien työllistymisestä lähinnä vain julkiselle sektorille.

Työhaun vuorovaikutustilanteisiin liittyvänä neuvona kaksi haastateltua mainitsi, että vuorovaikutustilanteissa työnantajien kanssa ei kannata esittää mitään muuta kuin on. Tähän liittyen tuotiin esiin, että etenkin jos työnhakuvaiheessa joutuu psykologisiin

testeihin, ne paljastavat omalta osaltaan asioita hakijasta. Yksi haastateltu mainitsi myös, että kannattaa pohtia, miten voisi tuoda omaan alaansa liittymättömän työkokemuksensa myönteisesti työnhakutilanteessa esiin.

Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät

Taustoihinsa liittyen yksi haastateltu kertoi elämäntarinansa erityisyyden ja epätyypillisyyden ja siitä johtuvien ansioluettelon aukkojen vaikeuttaneen työllistymistään. Henkilökohtaisiin arvoihin ja valintoihin liittyvänä tekijänä yksi haastateltu kertoi olevansa haluton tekemään kokopäivätyötä. Hän oli valinnut kokopäivätyön sijaan puolipäiväisen työn sekä sen rinnalle freelancerina toimimisen. Haastateltu kertoi päätyneensä näihin valintoihin aiempien stressaavien työkokemustensa sekä niihin liittyneen oman ajan puutteen vuoksi. Mm. valintoihin liittyvänä tekijänä kaksi haastateltua mainitsi työllistymistään vaikeuttaneeksi tekijäksi siteensä paikkakunnalle. Toinen haastateltu mainitsi Pirkanmaalle jäämisen olleen valinta, jonka vuoksi on ehkä tyydyttävä hitaampaan urakehitykseen kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla voisi olla todennäköistä. Ilarilla side paikkakunnalle ilmeni haluttomuutena muuttaa muualle:

[...] mä joitakin hakemuksia laitoinkin eri paikkoihin ja mää veikkaan että mulla ehkä vaikutti se työnsaantiin kun mä en halunnu Tampereelta pois. [...] Että pari kertaa kun olin siellä [toisessa kaupungissa] niin Tampereen rautatieasemalla aina pääsi syvä huokaus et kotona taas.

Ilari

Koulutukseen liittyvinä työllistymistä vaikeuttaneina tekijöinä mainittiin mm. tilastolisten menetelmien osaamisen puute sekä laitokselta saadun työllistymiseen liittyvän tuen vähäisyys ja rajoittuminen vain tietyille työnantajasektoreille. Ammatti-identiteetin kehittymiseen liittyen kaksi haastateltua oli kokenut saaneensa valitsemistaan sosiaalipsykologian soveltavista erikoistumisopinnoista selkeyttä sosiaalipsykologisen osaamisen soveltamiskohteisiin. Krista kuvasi tätä kokemusta seuraavasti:

Mä olin yhdellä sellasella kurssilla, must tuntu et nyt kaikki loksahiti. Että mä tiedän nyt itekin, konkreettisesti ku me ollaan näitä ryhmäprosesseja ryhmässä käyty ja vaihdettu näit rooleja, et nyt mä voin jotain hahmottaaki. Siihen asti oli jotenki sellanen epävarmuus, että kaikenlaista on tullu luettua ja pyöriteltyä mutta just ehkä sellanen hämäryys, ja nuorelle ihmiselle se että on hyvin epämäärästä, niin ei se ainakaan vahvistä työnhaussa sitä identiteettiä et minkä alan asiantuntija sinä nyt tässä hetkessä oot.

Krista

Yksi haastateltu koki työkokemukseen liittyen, että ennen oman alan työkokemusta hankitun työkokemuksen olisi ollut hyvä olla monipuolisempaa.

Tekijänä, jossa saattaa olla kyse niin taustasta, koulutuksesta ja työkokemuksesta kuin omasta toiminnastakin, kaksi haastatelluista mainitsi yhdeksi työllistymistään vaikeuttaneeksi tekijäksi myös sopivien suhteiden tai kontaktien puutteen. Kaksi haastateltua ei kokenut että mitkään tekijät olisivat sinänsä vaikeuttaneet heidän työnsaantiaan, mutta he epäilivät että yleisluonteinen ja teoreettinen yhteiskuntatieteellinen pääaine saattaa yleisesti ottaen hankaloittaa työnsaantia.

Opintojen ja työn suhde

Kun kysyttiin miten haastatellut kokevat pääaineensa vastaavan työelämän vaatimuksiin, yksi haastateltu kommentoi, että pääaineessa on hänen ammatillinen itsetuntonsa ja selkärankansa ja siitä pitää muistaa olla ylpeä. Yksi haastatelluista puolestaan koki pääaineensa vastaavan työelämän tarpeisiin hyvin huonosti, koska hänen kokemuksensa mukaan alan työpaikkoja löytyy Suomessa vain yliopistosta ja tutkimuslaitoksista eikä ainetta opeteta laajemmin kouluissa.

Kaksi haastateltua koki, että pääaineella on henkilökohtaisia etuja. Toinen heistä mainitsi, että yhteiskuntatieteellisen pääaineen luoman ymmärryksen perusteella yksilö pystyy suunnistamaan työmarkkinoilla kiinnittymättä esimerkiksi hetkellisiin trendeihin ja aloihin, joilla ei ole tulevaisuutta. Toinen haastateltu arvosti puolestaan sosiaalipsykologiassa sitä, että se oli tarjonnut henkilökohtaista pääomaa esimerkiksi ihmishuhdetaitojen alueella.

Itellä mulla oli paljon hyötyä, mä kävin, en tiä onko [sellaisia kursseja tarjolla] enää, ryhmätyökurssseja. Sosiadraamaa ja psykodraamaa, joista mä koin ainakin että oli hyötyä ihmissuhteissa, tai ihmisten lukemisessa ehkä tavallaan jos niin voi sanoa.

Ilari

Näistä henkilökohtaisiksi koetuista eduista voi nähdä olevan apua sekä työelämässä että yleisemmin elämässä pärjäämisessä. Hieman alle viidesosa haastatelluista hakeutuisi nykyisen tietämyksensä nojalla todennäköisesti eri koulutukseen, koska he epäile-

vät, että työllistyminen toisella tutkinnolla olisi helpompaa tai toinen ala soveltuisi heille nykyistä paremmin.

Yliopisto-opiskelun kehittämisehdotuksina kaksi haastateltua näki, että yliopistossa tarvittaisiin yleisesti ammatinvalinnan- ja opinnohjausten parantamista, ja toinen heistä piti aiheellisena, että yliopisto-opettajien pedagogisiin taitoihin ja asenteeseen opiskelijoita kohtaan kiinnitettäisiin enemmän huomiota.

Yksi haastateltu toivoi laitoksensa opetukseen liitettävän enemmän tietoa siitä, millaisilla aloilla ja millaisiin tarkoituksiin eri teorioita sovelletaan ja toinen siitä, millaisia uravaihtoehtoja on tarjolla. Toinen haastateltu oli kokenut sosiaalipsykologian sisällöt hajanaisiksi, ja hän piti myös sosiaalipsykologian soveltavien erikoistumisopintojen lakkauttamista harmillisena. Samalla hän pohti, voisiko soveltavien erikoistumisopintojen sisältöjä mahdollisesti sisällyttää esimerkiksi aineen syventäviin opintoihin, jos opintoja ei ole mahdollista enää toteuttaa samassa muodossa kuin hänen opiskeluaikanaan.

Erään haastatellun näkemyksen mukaan yliopiston olisi hyvä luoda kurssitarjottimia, joilta opiskelijat voisivat poimia työelämässä tärkeiden monialaisten taitojen kokonaisuuksia, kuten projekti- tai liiketoimintaosaamista. Laitoksen olisi hyvä pyrkiä panostamaan keskeisiin osa-alueisiin, kuten tutkimusmenetelmien opetukseen, ja hoitamaan ne hyvin. Entinen sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos saikin haastatellulta kiitosta tällä osa-alueella. Parannusta vaativana tekijänä niin omalla kuin muillakin laitoksilla haastateltu näki kuitenkin pyrkimyksen kannustaa opiskelijoita innostuksen latistamisen sijaan, kun on kyse esimerkiksi opiskelijan omista tutkimusintresseistä.

Krista puolestaan esitti, että esimerkiksi puheviestinnän opintoja, joista hän koki olevan hyötyä vakuuttavan esiintymisen ja itsensä markkinoimisen taitojen kehittämisessä, voisi pyrkiä sisällyttämään hieman enemmän osaksi tutkintoa:

Mun mielestä se on sellanen mitä ei saisi aliarvioida, että miten se markkinoit ittees, kun se on vähän elinehto työllistymisessäkin. Että sitä tukea myöskin opinnoissa, eikä ajatella et no se tulee itsestään tai se on jos on. Mun mielestä vois ihan siinä tutkinnossa raivata sillekin tilaa. Et onks se sitte joku puheviestintä, seki et jos se on joku yhen opintoviikon, mikä meillä mun mielestä oli pakollinen. Sillä ei pitkälle pötki.

Krista

Yksi haastatelluista otti kantaa sosiologian tutkintosisältöjen liialliseen painottumiseen menneisyyteen. Hän koki että sosiologien työmarkkina-asemaa heikentää se, että opetussuunnitelmassa ei ole klassikoiden ohella riittävästi 2000-luvun asioihin ja ilmiöihin sekä tulevaisuuteen keskittyviä aineksia. Lisäksi hän toivoi lisää panostusta loppu-työyhteistyöhön organisaatioiden ja yritysten kanssa, jotta verkostoituminen helpottuisi. Eräs haastateltu korosti myös sitä, että opiskelijat olisi saatava syvällisesti ymmärtämään oman ammattitaitonsa sisältö ja arvo ja oppimaan, miten tuoda se konkreettisesti esiin työnhakutilanteessa.

Kahdella haastatelluista oli myös opiskelun tehostamisajattelua kritisovia näkemyksiä. Toinen heistä koki, että yliopisto-opiskelua ei pitäisi enää enempää pyrkiä ajattelemaan vain tehokkuus-, taloudellisuus- ja hyötynäkökulmista, sillä luovuuden ja innovaatioiden syntymisen edellytyksenä on pakottomuus. Hän toi ajatuksensa esiin näin:

En tiedä miltä yliopisto tuntuu sisältä tällä hetkellä mut mul on semmonen fiilis että, ei sitä tarvi sitä hyötynäkökulmaa mun mielestä yhtään enempää korostaa. [...]Et kun puhutaan innovaatioista, niin jos me käytetään hyödyksi, taloudelle, enemmän ja enemmän yliopistollista resurssia, niin se tappaa luovuuden [...] se innovaatio on just sellasta että se ei elä siellä missä sitä käsketään, tapahtuvaksi. Et se elää siellä välissä, tilassa, siellä jossain jossa on jotain harmaata aluetta joka ei ole kontrollissa. Sitä pitäis olla sitä akateemista vapautta edelleenkin, sieltä se hengitystilasta syntyy.

Jarkko

Toinen haastateltu mainitsi, ettei hän kannata opintoputkiajattelua, vaan pitää tärkeänä, että opintojen aikana on vapautta ja mahdollisuuksia kokeilla esimerkiksi kiinnostavia sivuaineita.

Kun kysyttiin, mitä opintojen kautta hankittuja ominaisuuksia haastatellut kokevat työnantajien arvostavan, kaksi haastatelluista mainitsi tutkinnon luoman monipuolisuuden eli moni- tai poikkitieteellisyyden, kirjoitustaidon sekä siihen liittyen raportointitaidon, suomen kielen taidon ja viestintätaidot. Lisäksi kaksi haastateltua mainitsi

akateemisen korkeakoulutuksen ja sen tuoman kokemuksen olevan arvostettua sinänsä, sekä nimesi lisäksi valmiuden kehittää omaa organisaatiota ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Heini korosti sitä, että pääaineen osaaminen on joustavaa ja hyvillä sivuainevalinnoilla on luotavissa erilaisia hyvinkin osuvia osaamisyhdistelmiä työelämää ajatellen. Hän kertoi myös, miten oli hyödyntänyt pääaineen teoriatietao muuntamalla sitä käytännön työkaluiksi:

[...] kyl se on välineitäkin ihan suoranaisesti antanu. Et esimerkiks keskustelunanalyysi mikä on hyvin tutkimusorientoitu ja teoriaorientoitu metodi tutkia arkikeskusteluja niin kyllä mä oon sitä käyttäny kuitenkin ihan metodisenakin keinona omassa työssä esimerkiks erilaisissa neuvottilanteissa tai ohjaustilanteissa. [...]Ja joskus ne tilanteet vaan on just semmosia että, jos tuntuu että ei saa vastausta, niin sit pitää kysyä herranen aika. Niihän se on siin keskustelunanalyysissäkin et kysymystä seuraa vastaus.

Heini

Yksi haastatelluista piti sosiaalipsykologian luomaa erityistä näkemystä työnantajan arvostamana ominaisuutena. Hän oli kuitenkin kokenut, että tätä piirrettä oli toisinaan myös vierastettu, koska näkemykseen liittyy kriittisyys ja se, että se haastaa ryhmätilanteissa myös muut ajattelemaan vähemmän yksioikoisesti ja totutusta poikkeavalla tavalla. Toinen haastateltu nimesi vahvuuskseen työnantajan silmissä mm. opintojen hoitamisen osoittaman organisointikyvyn ja tavoitteellisuuden. Lisäksi yksittäisiä mainintoja olivat sosiaalisuus, kyky tulla toisten kanssa toimeen, kyky toimia ryhmässä ja valmius jakaa ajatuksia. Henna koki, että työntekijän sosiaalisuutta arvostetaan työyhteisössä:

Kyllä työyhteisö arvostaa sitä että tulee toimeen ihmisten kanssa ja on valmis kehittämään sitä omaa lähiorganisaatiotaan vaikka. Ja jakamaan ajatuksia ja niin pois päin, että se on yks semmonen puoli.

Henna

Eräs haastateltu koki, että koulutuksen luomia vahvuuksia arvostetumpia ovat työelämässä työkokemus, hyvät työtodistukset sekä suositukset. Toinen haastateltu ei puolestaan osannut nimetä työnantajien arvostamia vahvuuksia koska ei ollut kokenut, että hänellä olisi sellaisia.

Työllistymisen vastaaminen odotuksiin ja ammatilliset näköalat

Haastateltujen vastauksista ilmenivät myös työn haasteellisuuden ja oman jaksamisen väliset rajanvedot. Yksi haastateltu koki, että jos haluaa panostaa myös vapaa-aikaansa, joutuu tyytymään vähemmän haastaviin ja mielenkiintoisiin työtehtäviin jotka eivät vie kaikkia voimavaroja. Toinen haastateltu kertoi työn henkisen raskauden ja oman kunnianhimonsa johtavan työn rajaamisen ja oman jaksamisen suojelemisen tarpeeseen. Anni puolestaan korosti oman mielenkiinnon ja innostuksen ylläpitämisen tärkeyttä työn mielekkääksi kokemiselle ja työelämässä jaksamiselle:

[...] mä haluaisin olla töissä ja must tuntuu että mulla töitä riittääki, [...] että ehkä se innostuksen ylläpitäminen erilaisten keinojen avulla on se tärkein.

Anni

Niillä kahdella haastatellulla, joilla uuden työn etsiminen oli ajankohtaista, oli havaittavissa huolta tulevasta työllistymisprosessista. Vaikka suhtautuminen ja odotukset omaa työllistymistä kohtaan olivat pääosin myönteisiä ja melko optimistisia, ei välitöntä työllistymistä pidetty itsestänselvyytenä. Siihen, että työnetsintä- tai vaihtoprosessit saattavat viedä aikaa tai osoittautua haasteellisiksi, pyrittiin selvästikin jo etukäteen varautumaan. Teijan kuvauksessa työnhakuprosessinsa haasteista tulevat esiin perhe-elämän ja työn yhdistämisen kysymykset:

Toistaseks mulla on kyllä ihan hyvä luottamus siihen että töitä löytyy, mut nyt ne kriteerit on niin erilaiset et täytyy olla säännöllistä työtä ja ei liian kuluttavaa et perhe menee nyt kuitenkin seuraavat vuodet etusijalle. Et siinä on ehkä se haaste. Ja mä en tiedä ruvetaanko mua sorsiin nyt työmarkkinoilla kun on yksi lapsi. Tiedän tuttuja että se onkin vaikeampaa se työnhaku sitten, että se vähän pelottaa.

Teija

Liite 6. Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalveluiden sijoittumis- ja uraseurantojen tilastojen pohjalta muodostettuja taulukoita

Taulukko 12. Sosiologisten työnantaja vuosi valmistumisesta

	Vuosina 1994-1999 valmistuneet		Vuosina 2000-2007 valmistuneet	
	Keskiarvo	Vaihtelu	Keskiarvo	Vaihtelu
Yksityinen yritys	20 %	9-29 %	22 %	0-46 %
Kunta tai kuntayhtymä	16 %	14-18 %	21 %	0-44 %
Valtio tai valtion liikelaitos	26 %	7-38 %	25 %	9-46 %
Muu julk. hall. organisaatio	23 %	9-43 %	12 %	6-18 %
Järjestö tai vastaava	13 %	7-27 %	14 %	0-33 %
Oma yritys, vastaanotto tms.	2 %	0-6 %	3 %	0-8 %
Muu	1 %	0-3 %	5 %	0-13 %
N	18 %	11-35 %	15 %	11-19 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumisseurannat

Taulukko 13. Sosiaalipsykologisten työnantaja vuosi valmistumisesta

	Vuosina 1994-1999 valmistuneet		Vuosina 2000-2007 valmistuneet	
	Keskiarvo	Vaihtelu	Keskiarvo	Vaihtelu
Yksityinen yritys	29 %	17-50 %	26 %	10-38 %
Kunta tai kuntayhtymä	30 %	0-50 %	28 %	8-50 %
Valtio tai valtion liikelaitos	16 %	0-33 %	20 %	10-39 %
Muu julk. hall. organisaatio	14 %	0-33 %	9 %	0-27 %
Järjestö tai vastaava	5 %	0-10 %	14 %	0-42 %
Oma yritys, vastaanotto tms.	4 %	0-8 %	0 %	0 %
Muu	2 %	0-7 %	3 %	0-11 %
N	15 %	6-29 %	11 %	8-13 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumisseurannat

Taulukko 14. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työnantaja 5 v. valmistumisesta

	Vuosina 1999-2000 valmistuneet	Vuosina 2001-2002 valmistuneet	Keskiarvo vuosina 1999-2002 valmistuneet
Yksityinen yritys	34 %	29 %	32 %
Kunta, kuntayhtymä	14 %	20 %	17 %
Valtio, valtion liikelaitos	28 %	29 %	29 %
Järjestö, srk, säätiö tms.	17 %	14 %	16 %
Oma yritys, toiminimi tms.	7 %	6 %	7 %
Muu työnantaja	0 %	3 %	2 %
N	29 %	35 %	32 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, uraseurannat

Taulukko 15. Sosiologien työn luonne vuosi valmistumisesta

	Keskiarvo vuosina 2000-2007 valmistuneet	Vaihtelu vuosina 2000-2007 valmistuneet
Tutkimus	21 %	9-36 %
Opetus tai koulutus	10 %	0-18 %
Johto- ja esimiestehtävät	3 %	0-12 %
Konsultointi	3 %	0-32 %
Asiakastyö	14 %	0-27 %
Markkinointi ja myynti	2 %	0-7 %
Hall., suunn.- ja keh.tehtävät	20 %	0-32 %
Viestintä- ja mediatyö	13 %	0-36 %
Toimisto- ja esikuntatehtävät	7 %	0-18 %
Muu	8 %	0-25 %
N	15 %	11-19 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumis-seurannat

Taulukko 16. Sosiaalipsykologien työn luonne vuosi valmistumisesta

	Keskiarvo vuosina 2000-2007 valmistuneet	Vaihtelu vuosina 2000-2007 valmistuneet
Tutkimus	15 %	0-31 %
Opetus tai koulutus	15 %	0-38 %
Johto- ja esimiestehtävät	4 %	0-13 %
Konsultointi	1 %	0-8 %
Asiakastyö	22 %	0-50 %
Markkinointi ja myynti	1 %	0-11 %
Hall.-, suunn.- ja keh.tehtävät	21 %	8-56 %
Viestintä- ja mediatyö	5 %	0-13 %
Toimisto- ja esikuntatehtävät	1 %	0-8 %
Muu	15 %	8-33 %
N	11 %	8-13 %

*Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumis-
seurannat*

Taulukko 17. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työn luonne 5 v. valmistumisesta

	Vuosina 1999-2000 valmistuneet	Vuosina 2001-2002 valmistuneet	Keskiarvo vuosina 1999-2002 valmistuneet
Tutkimus	28 %	20 %	24 %
Opetus tai koulutus	12 %	14 %	13 %
Johto- ja esimiestehtävät	0 %	6 %	3 %
Konsultointi	8 %	9 %	9 %
Asiakastyö	20 %	9 %	15 %
Markkinointi ja myynti	4 %	3 %	4 %
Hall.-, suunn.- ja keh.tehtävät	20 %	29 %	25 %
Viestintä- ja mediatyö	8 %	9 %	9 %
Toimisto- ja esikuntatehtävät	0 %	0 %	0 %
Muu	0 %	3 %	2 %
N	25 %	35 %	30 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, uraseurannat

Taulukko 18. Sosiologit: Vastaako työtehtäväsi vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa? (vuosi valmistumisesta)

	Vuosina 1994-1999 valmistuneet		Vuosina 2000-2007 valmistuneet	
	Keskiarvo	Vaihtelu	Keskiarvo	Vaihtelu
Kokonaan	63 %	57-86 %	54 %	35-65 %
Osittain	24 %	14-32 %	36 %	17-60 %
Ei lainkaan	13 %	0-31 %	11 %	0-27 %
N	18 %	11-35 %	16 %	11-20 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekryointipalvelut, sijoittumis-seurannat

Taulukko 19. Sosiaalipsykologit: Vastaako työtehtäväsi vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa? (vuosi valmistumisesta)

	Vuosina 1994-1999 valmistuneet		Vuosina 2000-2007 valmistuneet	
	Keskiarvo	Vaihtelu	Keskiarvo	Vaihtelu
Kokonaan	77 %	62-100 %	67 %	58-78 %
Osittain	21 %	0-31 %	28 %	11-42 %
Ei lainkaan	2 %	0-7 %	5 %	0-11 %
N	15 %	6-29 %	11 %	9-15 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekryointipalvelut, sijoittumis-seurannat

Taulukko 20. Sosiologien työn luonne vuosi valmistumisesta

	Keskiarvo vuosina 2000-2007 valmistuneet	Vaihtelu vuosina 2000-2007 valmistuneet
Tutkimus	21 %	9-36 %
Opetus tai koulutus	10 %	0-18 %
Johto- ja esimiestehtävät	3 %	0-12 %
Konsultointi	3 %	0-32 %
Asiakastyö	14 %	0-27 %
Markkinointi ja myynti	2 %	0-7 %
Hall.-, suunn.- ja keh.tehtävät	20 %	0-32 %
Viestintä- ja mediatyö	13 %	0-36 %
Toimisto- ja esikuntatehtävät	7 %	0-18 %
Muu	8 %	0-25 %
N	15 %	11-19 %

*Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumis-
seurannat*

Taulukko 21. Sosiaalipsykologien työn luonne vuosi valmistumisesta

	Keskiarvo vuosina 2000-2007 valmistuneet	Vaihtelu vuosina 2000-2007 valmistuneet
Tutkimus	15 %	0-31 %
Opetus tai koulutus	15 %	0-38 %
Johto- ja esimiestehtävät	4 %	0-13 %
Konsultointi	1 %	0-8 %
Asiakastyö	22 %	0-50 %
Markkinointi ja myynti	1 %	0-11 %
Hall.-, suunn.- ja keh.tehtävät	21 %	8-56 %
Viestintä- ja mediatyö	5 %	0-13 %
Toimisto- ja esikuntatehtävät	1 %	0-8 %
Muu	15 %	8-33 %
N	11 %	8-13 %

*Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, sijoittumis-
seurannat*

Taulukko 22. Sosiologien ja sosiaalipsykologien työn luonne 5 v. valmistumisesta

	Vuosina 1999-2000 valmistuneet	Vuosina 2001-2002 valmistuneet	Keskiarvo vuosina 1999-2002 valmistuneet
Tutkimus	28 %	20 %	24 %
Opetus tai koulutus	12 %	14 %	13 %
Johto- ja esimiestehtävät	0 %	6 %	3 %
Konsultointi	8 %	9 %	9 %
Asiakastyö	20 %	9 %	15 %
Markkinointi ja myynti	4 %	3 %	4 %
Hall.-, suunn.- ja keh.tehtävät	20 %	29 %	25 %
Viestintä- ja mediatyö	8 %	9 %	9 %
Toimisto- ja esikuntatehtävät	0 %	0 %	0 %
Muu	0 %	3 %	2 %
N	25 %	35 %	30 %

Taulukon tiedot: Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut, uraseurannat