

**Tutkinto ja työkokemus työllistymisen avaimina**  
– Työurien käynnistyminen yhteiskuntatieteellisellä koulutusallalla

Päivi Korhonen



## SISÄLLYS

<b>Alkusanat</b>	<b>5</b>
<b>OSA 1</b>	<b>9</b>
<b>Valmistuminen ja työhönsijoittuminen Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutusalaalla vuosina 1994–2000</b>	<b>11</b>
1. JOHDANTO	11
2. VUOSINA 1994–2000 VALMISTUNEIDEN TYÖHÖNSIJOITTUMINEN	13
2.1. Työtilanne vuoden kuluttua valmistumisesta	13
2.2. Työnantaja	18
2.3. Työtehtävän ja tutkinnon vastaavuus	21
2.4. Työn luonne	24
2.5. Työnhakukanavat	27
2.6. Työpaikan saamiseen vaikuttaneet tekijät	28
2.7. Työnantajan arvostamat työelämävalmiudet	29
2.8. Työllistymistä vaikeuttaneet tai estäneet tekijät	30
3. VUONNA 2000 VALMISTUNEET TYÖLLISET	32
3.1. Työsuhteen laatu	32
3.2. Työtehtävän ja tutkinnon vastaavuus	32
3.3. Työnhakukanavat	33
3.4. Työpaikan saamiseen vaikuttaneet tekijät	34
3.5. Työnantajan arvostamat työelämävalmiudet	35
4. VALMISTUMISEEN VAIKUTTANEET TEKIJÄT JA OLOSUHTEET	36
5. NÄKÖKULMIA VALMISTUMISEN VIIVÄSTYMISEEN	37
6. YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	40
Lähteet	43
Liite 1: Tampereen yliopiston rekrytointipalvelujen sijoittumisseurantalomake	44
Liite 2: Sijoittumisseuranta-aineiston liitetaulukot	46
<b>OSA 2</b>	<b>49</b>
<b>Ura- ja työmarkkinaseuranta Tampereen yliopistosta vuonna 1998 valmistuneille</b>	<b>51</b>
1. JOHDANTO	51
2. TOIMINTA TUTKINNON SUORITTAMISEN JÄLKEEN	55
2.1. Koulutukseen osallistuminen	55
2.2. Työttömyyskokemukset	55
2.3. Työnantajien ja työsuhteiden määrä	56
3. TYÖMARKKINATILANNE SYKSYLLÄ 2003	58
3.1. Työllisten työtilanne	58
3.2. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleet	60
3.3. Työnantaja	60
3.4. Asema työpaikan organisaatiossa ja työn luonne	61
3.5. Työnhakukanavat ja työpaikan saamiseen vaikuttaneet tekijät	62
3.6. Palkka	63
3.7. Työn ja koulutuksen vastaavuus	64
4. YLIOPISTO-OPISKELUA KOSKEVA PALAUTE	67
4.1. Tyytyväisyys Tampereen yliopiston opetustarjontaan	67
4.2. Koulutuksen antamat valmiudet ja työn vaatimukset	69

5. TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	73
6. URATYYPIT TYÖLLISTYMISEN VAKAUDEN JA TARKOITUKSEN MUKAISUUDEN NÄKÖKULMISTA	75
7. YHTEENVETO TUTKITTAVIEN TYÖLLISTYMISEN LAADUSTA	79
Lähteet	81
Liite 1: Uraseurantalomake	82
Liite 2: Ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeitä pääaineittain	87
Liite 3: Uraseuranta-aineiston liitetaulukot	90
<b>OSA 3</b>	<b>93</b>
<b>Korkeakoulututkinto työnantajien rekrytointikäytännöissä</b>	<b>95</b>
1. JOHDANTO	95
2. REKRYTOINTIKANAVAT	97
3. KORKEAKOULUTUTKINTO REKRYTOINTIKRITEERINÄ	98
3.1. Työnhakijana tutkinnon suorittanut vs. vielä opiskeleva	98
3.2. Tutkinnon suhde muihin rekrytointikriteereihin	100
3.3. Yhteenveto koulutuskriteerin asemasta rekrytointistrategioissa	103
4. TUTKINNON SISÄLLÖN, LAAJUUDEN JA OPINTOMENESTYKSEN MERKITYS REKRYTOINNISSA	104
4.1. Aineyhdistelmä	104
4.2. Tutkinnon laajuus ja opiskeluaika	105
4.3. Arvosanat ja pro gradu -tutkielma	106
5. TYÖNHAKIJAN TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUS VALINTAPROSESSISSA	108
6. ERITASOISTEN KORKEAKOULUTUTKINTOJEN ASEMA TULEVAISUUDESSA	110
7. YHTEENVETO	113
Lähteet	115
Liite 1: Työnantajahaastattelujen teemarunko	116
Liite 2: Haastatteluihin osallistuneet organisaatiot ja henkilöt	117
<b>Lopuksi</b>	<b>119</b>

## Alkusanat

Tampereen yliopistossa toteutettiin vuosina 2002–2004 opetusministeriön rahoittama tutkimushanke, jossa selvitettiin yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden työhönsijoittumista ja työmarkkinoiden muutoksia. Hanke jakautui kolmeen vaiheeseen, joiden tuloksia käsittelevistä osaraporteista tämä julkaisu koostuu. Kahdessa ensimmäisessä vaiheessa pääpaino oli kyselyaineistoihin pohjautuvassa työhönsijoittumisen seurannassa. Kolmannessa vaiheessa akateemisille työmarkkinoille sijoittumista tarkasteltiin rekrytoinnin näkökulmasta työnantaja haastatteleamalla.

Tampereen yliopiston rekryointipalvelut<sup>1</sup> on tuottanut säännöllisesti tietoa tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta vuonna 1994 valmistuneista alkaen. Kysely on toteutettu kaksi kertaa vuodessa noin vuosi aikaisemmin valmistuneille. Vastausaste on ollut joka vuosi korkea, noin 70 prosenttia. Rekryointipalvelujen sijoittumisselvitykset luovat hyvän pohjan yliopistosta valmistuneiden työllistymisen seurannalle, ja niitä on käytetty yhtenä aineistona myös tässä hankkeessa. Työhönsijoittumiseen ja työllistymisen laatuun liittyvät tekijät ovat kuitenkin varsin monimuotoisia, ja niiden mittaaminen yhteen poikkileikkausajankohtaan keskittyvän tutkimusmallin avulla on vaikeaa. Esimerkiksi työurien vakiintumiseen kuluva aika voi vaihdella suhdannetilanteesta riippuen. Toisaalta urapolut ovat kaiken kaikkiaan yksilöityneet ja käyneet aikaisempaa epävarmemmiksi työmarkkinoiden muutosten myötä. Myös työhönsijoittumisen ennakointi on vaikeutunut, joten yliopistoissa tarvitaan yhä monipuolisempaa tietoa valmistuneiden sijoittumisesta ja työllistymisen laadusta.

Varsinkin ei-ammattillisesti suuntautuneilla koulutusaloilla työelämää koskeva tieto on tärkeää. Niillä aloilla, joilta ei saada tiettyä ammattipätevyyttä ja joista voidaan sijoittua moniin erityyppisiin tehtäviin, monet opiskelijat ja vastavalmistuneet ovat melko epätietoisia omista työmahdollisuuksistaan ja ylipäätään oman paikkansa löytämisestä työelämässä. Ajankohtainen tieto omalta alalta valmistuneiden uran alkuvaiheista voi jo opiskeluaikana auttaa muodostamaan realistisen kuvan alan työmarkkinoista, niillä tarvittavasta osaamisesta ja omista mahdollisista työtehtävistä. Näin opiskelijoilla on paremmat edellytykset kehittää työelämätaitojaan sekä työllistyä sujuvasti ja tarkoituksenmukaisesti heti valmistumisvaiheessa.

Tampereen yliopistossa yhteiskuntatieteilijöiden työelämäorientaatiota ja työelämävalmiuksia pyritään kehittämään Yhteiskuntatieteilijöiden työllistyminen tietoyhteiskunnassa (YHTIS) -hankkeen avulla. Hankkeessa järjestetään muun muassa työelämätaitoja kehittäviä koulutuksia ja parannetaan yhteiskuntatieteellisen koulutusalan työelämäyhteyksiä. Tavoitteena on varmistaa alalta valmistuvien sijoittuminen koulutusta vastaavaan työhön sekä edistää opiskelun sujuvuutta ja tavoitteellisuutta. (Ks. <<http://www.uta.fi/projektit/yhtis/>>.) Helsingin yliopistossa on käynnissä samanlainen kehittämishanke, jonka kohdeyryhmänä ovat humanistisen tiedekunnan opiskelijat (ks. <<http://www.hum.helsinki.fi/>>; Manninen & Luukannel 2002). Ajankohtaisen työllistymistä koskevan tiedon avulla voidaan tukea ja seurata hankkeiden tavoitteiden toteutumista.

Tässä YHTIS-projektin rinnalla toteutetussa tutkimushankkeessa kartoitettiin eri näkökulmista yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden työllistymistä. Hankkeessa haettiin vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

---

<sup>1</sup> Rekryointipalvelujen nimi muuttui 1.9.2004 alkaen Ura- ja rekryointipalveluiksi. Tässä julkaisussa käytetään vielä vanhaa nimeä.

- miten ja mihin Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet ovat sijoittuneet työuran alkuvaiheessa
- miten työllistymisen laatua voitaisiin arvioida, ja miltä urien alkuvaiheet näyttävät valittujen laatuksien näkökulmasta
- millainen on korkeakoulututkinnon merkitys työnantajien rekrytointikäytännöissä, ja mihin koulutukseen liittyviin asioihin rekrytointitilanteissa kiinnitetään huomiota.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa hyödynnettiin Tampereen yliopiston rekrytointipalvelujen vuosittain tekemää seuranta-aineiston sijoittumisesta. Seuranta-aineiston avulla tarkastellaan vuosina 1994–2000 yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden työmarkkinatilannetta noin vuosi valmistumisen jälkeen. Ensimmäisen osaraportin aluksi kuvaillaan tutkittavien vastaushetken työtilannetta, työnantajaa sekä työtehtävän ja tutkinnon vaatimustason vastaavuutta koko seurantajakson kattavina aikasarjoina. Muista kyselylomakkeen teemoista tarkasteltaviksi valittiin työn luonne, työnhakukanavat, työpäivän saamiseen vaikuttaneet tekijät, työnantajan arvostamat työelämävalmiudet ja työllistymistä vaikeuttaneet tekijät. Näitä teemoja koskeva tieto on vertailukelpoista vuosina 1997–2000 valmistuneiden osalta. Lisäksi vuonna 2000 valmistuneiden työllisten tilannetta kuvaillaan hieman tarkemmin vastausten ristiintaulukointien perusteella.

Ensimmäisessä osaraportissa sivutaan myös valmistumisen ajoittumisen ja tutkinnon loppuun suorittamisen problematiikkaa. Sijoittumisseurantalomakkeen avointen vastausten perusteella luodaan lyhyt katsaus niihin tekijöihin, jotka vastaajien mukaan vaikuttivat merkittävimmin valmistumiseen. Lisäksi on paikallaan kiinnittää huomiota myös siihen huomattavaan joukkoon opiskelijoita, joiden opinnot eivät etene toivotulla tavalla. Monien selvitysten mukaan opiskelijat pitävät työssäkäyntiä tärkeimpänä opintojen edistymisen esteenä tai hidasteena. Toisaalta opintoja hidastaa myös se, että opiskelijat suorittavat runsaasti ylimääräisiä opintoja eli tekevät laajoja tutkintoja. Vaadittua laajempien tutkintojen yleisyyttä selvitetään ensimmäisen osaraportin lopussa.

Hankkeen toisessa vaiheessa tavoitteena oli suunnitella ja pilotoida käytössä olevan sijoittumisseurannan rinnalle tutkimusmallia, joka tuottaisi tietoa työurien kehityksestä hieman pidemmällä aikavälillä. Erityistä huomiota haluttiin kiinnittää työllistymisen laatuun, jonka tutkiminen on tullut aiempaa tärkeämmäksi ei-tyypillisten työsuhteiden yleistymisen ja työllistymispolkujen yksilöitymisen myötä. Tärkeimmiksi työllistymisen laatuksiksi määriteltiin työllistymisen vakaus ja tarkoituksenmukaisuus. Työllistymisen vakautta työuran alkuvaiheessa saattavat heikentää esimerkiksi lyhyet määräaikaiset työsuhteet ja niiden väliin jäävät työttömyysjaksot tai pitkittyvä alkutyöttömyys. Työllistymisen tarkoituksenmukaisuudella tarkoitetaan yleensä sitä, miten hyvin työ vastaa koulutusta tasoltaan ja alaltaan: tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan nimenomaan yliopistokoulutuksen näkökulmasta. Muina työllistymisen laatuksina käytetään usein palkkaa ja työn muita positiivisia ulottuvuuksia.

Ura- ja työmarkkinaseurannan suunnittelussa käytettiin apuna erityisesti Akavassa vuosina 2000–2002 toteutetun Laaser-projektin tuloksia ja kokemuksia (ks. <<http://www.akava.fi/>>; Suutari 2003). Laaser-hankkeen tavoitteena oli aiempaa kattavamman ja pysyvämmän korkeakoulujen työllistymisen seurantajärjestelmän kehittäminen. Osan projektista muodosti kyselytutkimus, jolla kartoitettiin akateemisten työllistymistä uran alkuvaiheessa. Kyselytutkimusta käytettiin tukena tämän hankkeen uraseurantalomaketta kehitettäessä. Lisäksi lomakkeen laatimisessa käytettiin apuna Tampereen yliopiston vuosittaista sijoittumisseurantaa sekä muissa yliopistoissa tehtyjä sijoittumisselvityksiä.

Julkaisun toisessa osaraportissa esitellään syksyllä 2003 toteutetun ura- ja työmarkkinaseurannan pilottikierroksen toteutusta ja tuloksia. Seuranta-ajan pituudeksi valittiin viisi vuotta valmistumisen jälkeen, ja postikysely lähetettiin Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä, kauppatieteellisellä ja psykologian koulutusaloilla vuonna 1998 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille. Uraseurannan kohderyhmä (n = 441) kattaa kaksi tiedekuntaa ja lähes puolet kaikista kyseisenä vuonna Tampereen yliopistosta valmistuneista (n = 971). Kaikkien kohdealoilta valmistuneiden osoitetta ei kuitenkaan ollut käytettävissä, joten lomakkeen sai lopulta 408 henkilöä, joista 242 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 59.

Toisen osaraportin alussa esitellään tutkittavien työhistoriaa valmistumista seuranneella viisivuotiskaudella koulutukseen osallistumisen, työttömyyskokemusten ja uraliikkuvuuden näkökulmista. Tämän jälkeen keskitytään tarkastelemaan vastaajien työmarkkinatilannetta tutkimushetkellä. Käsiteltäviä teemoja ovat muun muassa työsuhteen luonne, työnantaja, palkka sekä työn ja koulutuksen vastaavuus. Lisäksi kuvaillaan vastaajien yliopisto-opiskelusta antamaa palautetta sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Raportin lopussa hahmotellaan uratyyppejen luokittelutapaa, jonka avulla työllistymisen laadun arvioinnissa voitaisiin ottaa huomioon sekä työllistymisen vakauden että tarkoituksenmukaisuuden ulottuvuudet. Pilotikierroksen kokemusten perusteella uraseurantaa kehitetään edelleen ja toteutetaan tulevaisuudessa myös muilla kuin nyt mukana olleilla koulutusaloilla.

Tutkimushankkeen kolmannessa vaiheessa tarkasteltiin korkeakoulutettujen työllistymistä ja ajankohtaisia työmarkkinakäytäntöjä työnantajien näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää erityisesti korkeakoulututkinnon merkitystä työnantajien rekrytointipolitiikassa. Rekrytointikäytäntöjä ja koulutukseen liittyviä käsityksiä kartoitettiin laadullisten teemahaastattelujen avulla. Talvella 2004 haastateltiin rekrytointiin osallistuvia työnantajien edustajia 14 organisaatiosta, joista puolet edusti yksityistä ja puolet julkista sektoria. Kohdeorganisaatioiden valinnassa painotettiin yhteiskuntatieteellisen koulutusalan työmarkkinoita, mutta haastatteluissa käsiteltiin rekrytointia muiltakin koulutusaloilta, jotka olivat kyseisten työnantajien kannalta merkittäviä.

Kolmannessa osaraportissa esitellään työnantaja-haastattelujen tulokset. Keskeisimmät tarkasteltavat aihealueet käsittelevät suoritetun korkeakoulututkinnon merkitystä rekrytointinissa, tutkinnon suhdetta muihin rekrytointikriteereihin ja tutkinnon sisällöllisten tekijöiden painoarvoa valintaprosessissa. Lisäksi tarkastellaan työnantajien näkemyksiä siitä, miten työnhakijan työttömyys vaikuttaa työhön pääsyyn. Lopuksi kartoitetaan ennakkokäsityksiä vuonna 2005 voimaan tulevasta yliopistojen kaksiportaisesta tutkintorakenteesta ja sen vaikutuksista eritasoisten korkeakoulututkintojen asemaan työmarkkinoilla.

Tutkimushankkeen ensisijainen kohderyhmä, Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen koulutusala, koostuu yhteiskunta- ja hallintotieteistä, joiden koulutusohjelmissa opiskelee yhteensä noin 4 500 tutkinto-opiskelijaa. Hankkeen toteuttamisajankohtana hallintotieteiden maisterin tutkinto oli mahdollista suorittaa aluetieteen ja ympäristöpolitiikan, hallintotieteen, julkisoikeuden sekä kunnallistieteiden laitoksilla<sup>2</sup>. Yhteiskuntatieteiden maisterit valmistuvat informaatiotutkimuksen, kansantaloustieteen, politiikan tutkimuksen, sosiaalipolitiikan ja sosiaaliryöön, sosiologian ja sosiaalipsykologian sekä tiedotusopin laitoksilta. Ensimmäisessä osaraportissa seuranta-aineiston tuloksia esitellään koko koulutusalan osalta sekä tutkinnoittain. Mukana on myös joitakin laitoskohtaisia tuloksia. Toisessa osaraportissa hallintotieteiden, yhteiskuntatieteiden, kauppatieteiden ja psykologian maistereita tarkastel-

---

<sup>2</sup> Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunnan laitosjako uudistui 1.8.2004, jolloin tiedekunnassa aloittivat johtamistieteiden, oikeustieteiden, taloustieteiden ja yhdyskuntatieteiden laitokset.

laan omina ryhminään. Koulutusalan lisäksi molempien kyselyaineistojen taustamuuttujana käytetään sukupuolta.

Tutkimushanke toteutettiin Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksella yhteistyössä rekrytointipalvelujen ja yhteiskuntatieteilijöiden työllistymistä tietoyhteiskunnassa tukevan YHTIS-projektin kanssa. Hankkeen johtajana on toiminut dosentti Harri Melin. Projektin ohjausryhmään ovat kuuluneet lisäksi koulutuspäällikkö Jukka Mäkinen Tampereen yliopiston rekrytointipalveluista sekä projektipäällikkö Kaisa Lammi YHTIS-projektista. YTM Päivi Korhonen on työskennellyt hankkeeseen nimitettynä tutkijana. Kyselyaineistojen käsittelystä ja tilastoajoista on vastannut tilastotieteen assistentti FM Jyrki Ollikainen.

## Lähteet

Akavan Laaser-projektin www-sivut. <<http://www.akava.fi/>>. 10.6.2004.

Helsingin yliopiston Työllistymis- ja tietoteollisuushankkeen www-sivut. <<http://www.hum.helsinki.fi/>>. 10.6.2004.

Manninen, Jyri & Luukannel, Saara (2002) Humanistit työelämäpoluilla. Helsingin yliopistosta valmistuvien humanistien työelämäorientaatio, osaaminen ja työllistyminen. Humanistisen tiedekunnan julkaisuja 1/2002. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Suutari, Minna (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. Laaser-projektin loppuraportti. Akava, Helsinki.

Tampereen yliopiston Yhteiskuntatieteilijöiden työllistyminen tietoyhteiskunnassa -projektin www-sivut. <<http://www.uta.fi/projektit/yhtis/>>. 10.6.2004.

**OSA 1**



# Valmistuminen ja työhönsijoittuminen Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla vuosina 1994–2000

## 1. JOHDANTO

Tässä osaraportissa pääpaino on Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuosina 1994–2000 valmistuneiden työhönsijoittumisen tarkastelussa. Aineistona on käytetty rekrytointipalvelujen vuosittaista työllistymiskyselyä, joka lähetetään tutkinnon suorittaneille noin vuosi valmistumisen jälkeen. Raportoidut tiedot koskevat yhteiskuntatieteellisen koulutusalan ylemmän korkeakoulututkinnon, siis yhteiskunta- tai hallintotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneita. Lisäksi raportissa luodaan katsaus tutkinnon valmistumiseen myönteisesti vaikuttaneisiin tekijöihin sekä valmistumisen viivästymiseen.

Vuosina 1994–2000 Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla suoritettiin yhteensä 1 978 ylempää korkeakoulututkintoa (222–337 tutkintoa/vuosi). Hallintotieteiden maisterin tutkinnon suoritti 32 prosenttia ja yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon 68 prosenttia valmistuneista. Vuosina 1994–1998 alalta valmistuneet suorittivat tutkintonsa keskimäärin seitsemässä vuodessa, ja vuosina 1999–2000 valmistuneet käyttivät opiskeluun keskimäärin kuusi ja puoli vuotta (Opetusministeriö, KOTA-tietokanta). Tampereen yliopiston tilastojen mukaan yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuosina 1996–2000 valmistuneiden mediaani-ikä oli 29,1 vuotta ja iän keskiarvo 31,6 vuotta.

Eniten alan opiskelijoita valmistui vuosina 1994–2000 sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön (378) sekä politiikan tutkimuksen (336) laitoksilta. Vähiten valmistuneita oli kansantaloustieteen laitoksella, jossa voi suorittaa sekä yhteiskunta- että kauppatieteiden maisterin tutkinnon ja jonka opiskelijoista valtaosa valmistuu kauppatieteelliseltä koulutusosalta. Seuranta-aikana kansantaloustieteen laitoksella on suoritettu 45 yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoa. Tässä raportissa kyseisen tutkinnon suorittaneet sisältyvät yhteiskuntatieteitä koskeviin lukuihin, mutta he eivät ole mukana laitoskohtaisissa tarkasteluissa.

Yhteiskuntatieteellisen koulutusalan tutkinnon suorittaneista 32 prosenttia oli miehiä ja 68 prosenttia naisia. Miehiä valmistui keskimääräistä enemmän kunnallistieteiden (48 %), aluetieteen ja ympäristöpolitiikan (44 %), hallintotieteen (43 %), julkisoikeuden (38 %) ja politiikan tutkimuksen (37 %) laitoksilta. Keskimääräistä vähemmän heitä valmistui sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön (18 %), informaatiotutkimuksen (22 %), tiedotusopin (24 %) sekä sosiologian ja sosiaalipsykologian (26 %) laitoksilta.

Työllistymiskyselyyn on vuosittain vastannut 167–251 yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistunutta. Yhteensä seuranta-aikana vastanneita on 1 414. Heistä miehiä on 29 prosenttia ja naisia 71 prosenttia. 31 prosenttia on suorittanut hallintotieteiden ja 69 prosenttia yhteiskuntatieteiden maisterin tutkinnon.

Vastausaste on ollut lähes joka vuosi korkea, 71–75 prosenttia, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina. Ainoastaan vuonna 1999 valmistuneiden keskuudessa vastausaktiivisuus jäi muita vuosia heikommaksi, 64 prosenttiin. Naiset ovat vastanneet kyselyyn miehiä ahkerammin: seuranta-aikana valmistuneista naisista kyselyyn vastasi 74 prosenttia ja miehistä 65 prosenttia. Hallinto- ja yhteiskuntatieteistä valmistuneiden vastausaktiivisuudessa ei juuri ollut eroa.

Raportin aluksi tarkastellaan seuranta-aikana valmistuneiden vastaushetken työtilannetta, työnantajaa, työtehtävän ja tutkinnon vastaavuutta, työn luonnetta ja työnhakukanavia. Lisäksi esiin nostetaan vastaajien käsityksiä työpaikan saamiseen vaikuttaneista tekijöistä, työnantajan arvostamista työelämävalmiuksista ja työllistymistä vaikeuttaneista tekijöistä. Kolmannessa luvussa kuvaillaan hieman tarkemmin vuonna 2000 valmistuneiden työllisten tilannetta vastausten ristiintaulukointien perusteella.

Kyselylomakkeessa on strukturoitujen kysymysten lisäksi myös avoimia kysymyksiä, joissa tiedustellaan esimerkiksi työnhaussa kohdattuja ongelmia sekä valmistumiseen vaikuttaneita tekijöitä. Avovastauksia ei ole analysoitu systemaattisesti, mutta niitä käytetään täydentämään tilastoitujen tietojen antamaa kuvaa vastavalmistuneiden työllistymisestä. Neljännessä luvussa avointen vastausten pohjalta käydään lyhyesti läpi valmistumiseen myönteisesti vaikuttaneita tekijöitä. Katsaus perustuu noin 800 lomakkeeseen, jotka on valittu satunnaisesti vuosina 1999 ja 2000 valmistuneiden aineistosta.

Viidennessä luvussa pohditaan valmistumisen viivästymistä ja opintojen pitkittymistä. Eri-tyisesti selvitetään sitä, missä määrin yhteiskuntatieteellisen koulutusalan opiskelijat suorittavat selvästi vaadittua laajempia tutkintoja. Aineistona on käytetty opintorekisteritietoja sekä muita Tampereen yliopiston tilastoja.

Raportin lopuksi esitetään yhteenvetoa yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden työhönsijoittumisesta sekä peilataan tuloksia muutamiin muihin tutkimuksiin ja selvityksiin. Huomiota kiinnitetään muun muassa määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen.

## 2. VUOSINA 1994–2000 VALMISTUNEIDEN TYÖHÖNSIJOITTUMINEN

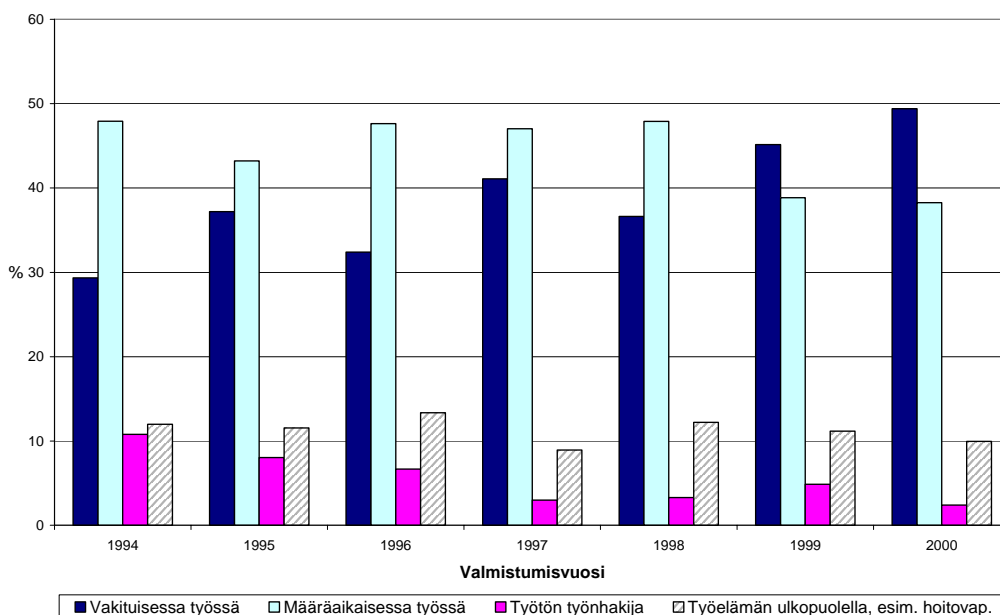
Tässä luvussa tarkastellaan Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuosina 1994–2000 valmistuneiden seuranta-aineistoa. Työtilannetta, työnantajaa sekä tehtävän ja tutkinnon vaatimustason vastaavuutta koskevat tiedot kattavat koko seitsenvuotisen seurantajakson. Työn luonteesta, työnhakukanavista, työpaikan saamiseen vaikuttaneista tekijöistä, työnantajan arvostamista työelämävalmiuksista ja työllistymistä vaikeuttaneista tekijöistä on käytettävissä vertailukelpoista tietoa vuosina 1997–2000 valmistuneiden osalta.

### 2.1. Työtilanne vuoden kuluttua valmistumisesta

Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden työllisyystilanne vuoden kuluttua valmistumisesta on yleisesti ottaen parantunut seuranta-aikana. Työllisten osuus oli alhaisimmillaan vuonna 1994 valmistuneiden keskuudessa, joista 77 prosenttia oli vakituudessa tai määräaikaisessa työssä. Korkeimmillaan, 88 prosentissa, työllisyysaste oli vuonna 1997 valmistuneilla. Vuonna 2000 valmistuneet ylsivät lähes samaan, 87 prosenttiin. Vastaavasti työttömyys on alentunut. Työttömänä oli vuonna 1994 valmistuneista 11 prosenttia ja vuonna 2000 valmistuneista enää 2 prosenttia.

Vakituudessa työssä olleiden osuus on kasvanut siten, että vuonna 1994 valmistuneista heitä oli 29 prosenttia ja vuonna 2000 valmistuneista jo 49 prosenttia. Määräaikaisessa työsuhteessa on enimmillään työskennellyt lähes puolet valmistuneista. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet työskentelivät useammin määräaikaisessa kuin vakituudessa työsuhteessa vuonna 1998 valmistuneisiin saakka, mutta vuosina 1999 ja 2000 valmistuneista jonkin verran suurempi osa oli vuoden kuluttua valmistumisesta vakituudessa kuin määräaikaisessa työssä. Työelämän ulkopuolella (esim. hoitovapaalla) on ollut vuosittain 9–13 prosenttia vastaajista.

Kuvio 1. Työtilanne yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla vuosi valmistumisen jälkeen



Sukupuolen mukaan tarkasteltuna valmistuneiden työtilanteet eroavat jonkin verran. Koulutusalan naisvaltaisuudesta johtuen naisten tilanne on hyvin lähellä koko koulutusalan tilannetta. Lisäksi kokonaiskuva säilyy naisilla varsin tasaisena vuodesta toiseen, kun taas miesten tilanteet vaihtelevat huomattavasti enemmän. Yksi syy tähän on miesten naisia pienempi lukumäärä, jossa muutokset näytävät prosentuaalisesti suuremmilta

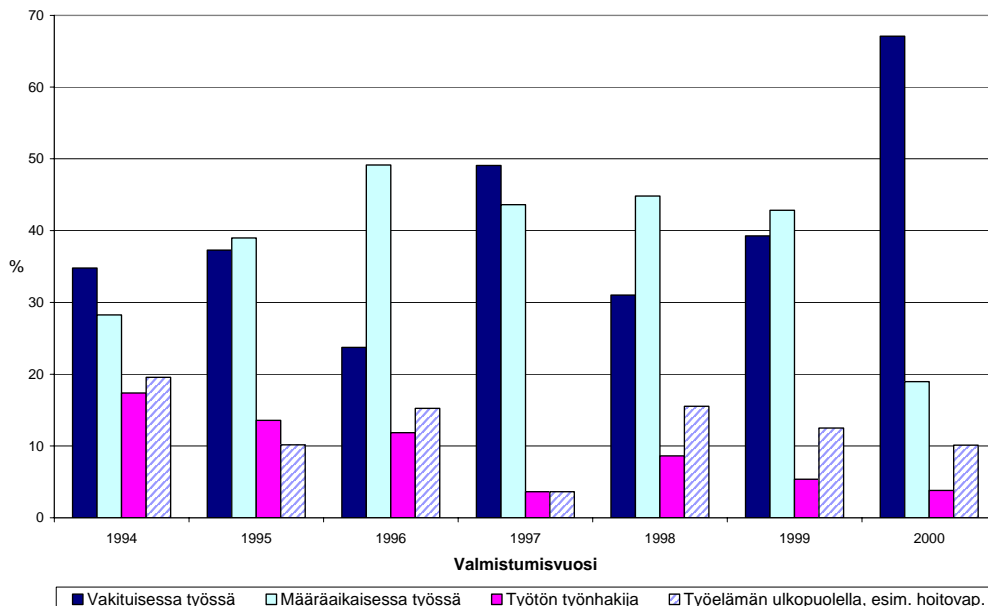
Vakituksessa työssä olleiden miesten osuus on vaihdellut suuresti vuosittain. Harvimmin vakituisen työhön olivat päässeet vuonna 1996 valmistuneet, joista vain 24 prosenttia oli vakituksessa työssä vuoden kuluttua valmistumisesta. Paras tilanne oli vuonna 2000 valmistuneilla miehillä, joista vakituksessa työsuhteessa työskenteli 67 prosenttia. Naisilla vakituksessa työssä toimiminen on jonkin verran lisääntynyt. Vuonna 1994 valmistuneista naisista vakituksessa työssä oli 27 prosenttia, vuonna 2000 valmistuneista 41 prosenttia.

Myös määräaikaisten työsuhteiden osuus on miehillä vaihdellut enemmän kuin naisilla. Työskentely määräaikaisesti lisääntyi miehillä ensimmäisinä seurantavuosina ollakseen korkeimmillaan vuonna 1996 valmistuneilla, joista joka toinen (49 %) oli määräaikaisessa työssä. Sen jälkeen tilanne tasaantui, kunnes vuonna 2000 valmistuneilla määräaikaisten osuus putosi 19 prosenttiin. Noin puolet naisista on ollut vuosittain määräaikaisessa työssä vuonna 1999 valmistuneita lukuun ottamatta, joilla määräaikaisesti työskennelleiden osuus oli alimmillaan (37 %). Viitenä vuonna seitsemästä työskentely määräaikaisesti on ollut naisilla yleisempää kuin miehillä.

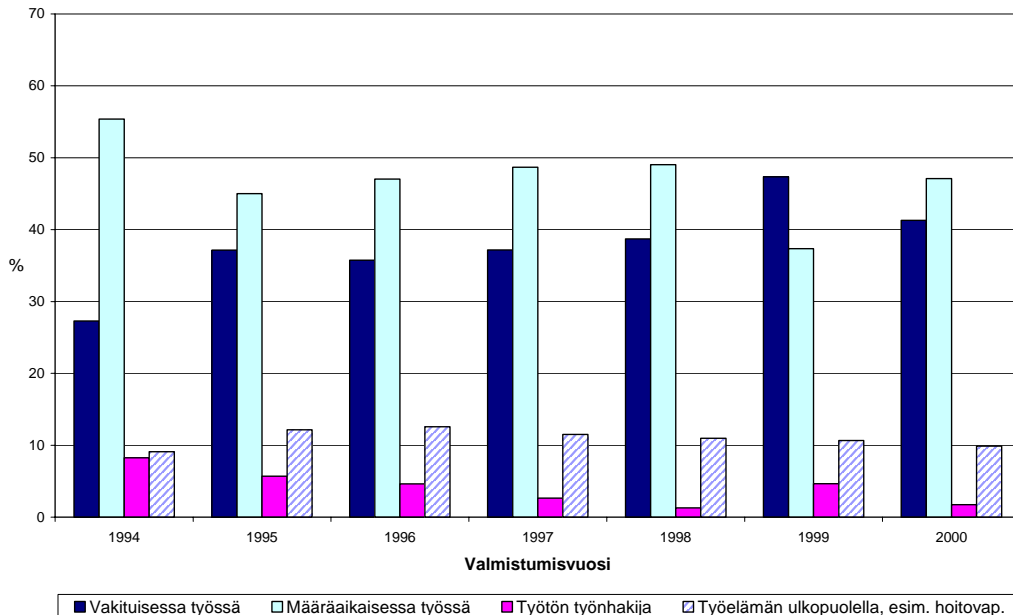
Työttömyys on vähentynyt sekä miesten että naisten keskuudessa. Miehillä työttömyys oli varsinkin ensimmäisinä seurantavuosina huomattavasti tavallisempaa kuin naisilla, mutta ajan myötä ero on kaventunut. Vuonna 1994 valmistuneista miehistä jopa 17 prosenttia oli vuoden kuluttua työttömänä, naisista 8 prosenttia. Vuonna 2000 valmistuneista miehistä 4 prosenttia ja naisista 2 prosenttia oli vastaushetkellä työttömänä.

Työelämän ulkopuolella on ollut vuosittain 4–20 prosenttia miehistä ja 9–13 prosenttia naisista.

*Kuvio 2. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden miesten työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen*



Kuvio 3. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden naisten työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen



Työtilanteessa voidaan havaita eroja myös tarkasteltaessa hallintotieteistä ja yhteiskuntatieteistä valmistuneita omia ryhminään. Hallintotieteilijöillä vakituisten työsuhteiden osuus on kasvanut tasaisesti ja huomattavasti. Määräaikaisuudet lisääntyivät seurantajakson alussa ollakseen vuonna 1997 valmistuneilla enimmillään (49 %). Sen jälkeen työskentely määräaikaisesti on vähentynyt vuosi vuodelta. Työttömyys on vähentynyt huomattavasti ensimmäisestä seurantavuodesta, jolloin työttömänä oli lähes joka viides (19 %) hallintotieteistä valmistunut. Vuonna 2000 valmistuneiden hallintotieteilijöiden työtilanne vuoden kuluttua valmistumisesta oli jo varsin hyvä: vakituudessa työssä oli 68 prosenttia, määräaikaisessa työssä 22 prosenttia, työttömänä 3 prosenttia ja työelämän ulkopuolella 7 prosenttia vastanneista.

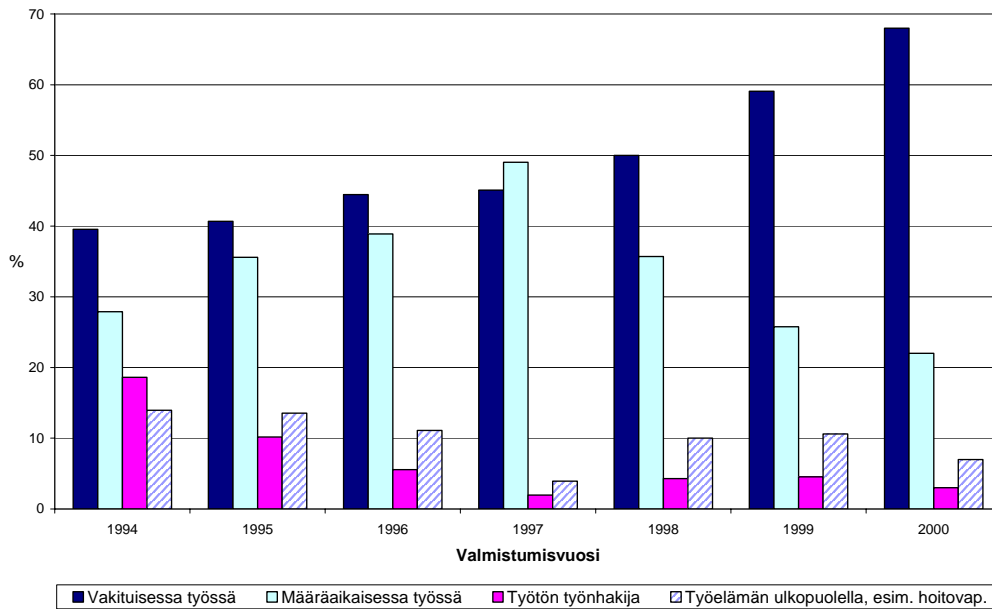
Vuonna 2000 hallintotieteistä valmistuneiden keskuudessa korkein työllisyysaste (93 %) oli hallintotieteen ja julkisoikeuden laitoksilta valmistuneilla. Parhaiten vakituiseen työhön olivat sijoittuneet hallintotieteen laitokselta valmistuneet (83 %). Myös julkisoikeuden laitokselta valmistuneista keskimääräistä useampi (73 %) oli vakituudessa työssä. Kunnallistieteilijöillä vastaava osuus oli 68 prosenttia. Sen sijaan aluetieteen ja ympäristöpolitiikan laitokselta valmistuneista vain kolmannes (31 %) oli vakituudessa työssä valtaosan (56 %) työskennellessä määräaikaisesti. Julkisoikeuden laitokselta ja aluetieteen ja ympäristöpolitiikan laitokselta valmistuneista vastaajista kukaan ei ollut työttömänä.

Yhteiskuntatieteilijöiden työtilanteessa ei ole havaittavissa yhtä selkeitä muutoksia kuin hallintotieteilijöillä. Määräaikaisessa työssä on ollut jatkuvasti 45–55 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä. Useimpina vuosina määräaikaisten osuus oli huomattavasti suurempi kuin hallintotieteistä valmistuneilla. Vakituudessa työssä on ollut 26–39 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä, kun hallintotieteilijöillä vastaava osuus oli alimmillaankin 40 prosenttia. Työttömyys on jonkin verran vähentynyt myös yhteiskuntatieteistä valmistuneilla, tosin heidän työttömyysasteensa ei suurimmillaankaan ole noussut yli kahdeksan prosentin. Työelämän ulkopuolella on seuranta-aikana ollut hieman useampi kuin joka kymmenes yhteiskuntatieteilijä. Vuonna 2000 valmistuneista yhteiskuntatieteilijöistä vakituudessa työssä oli 37 prosenttia,

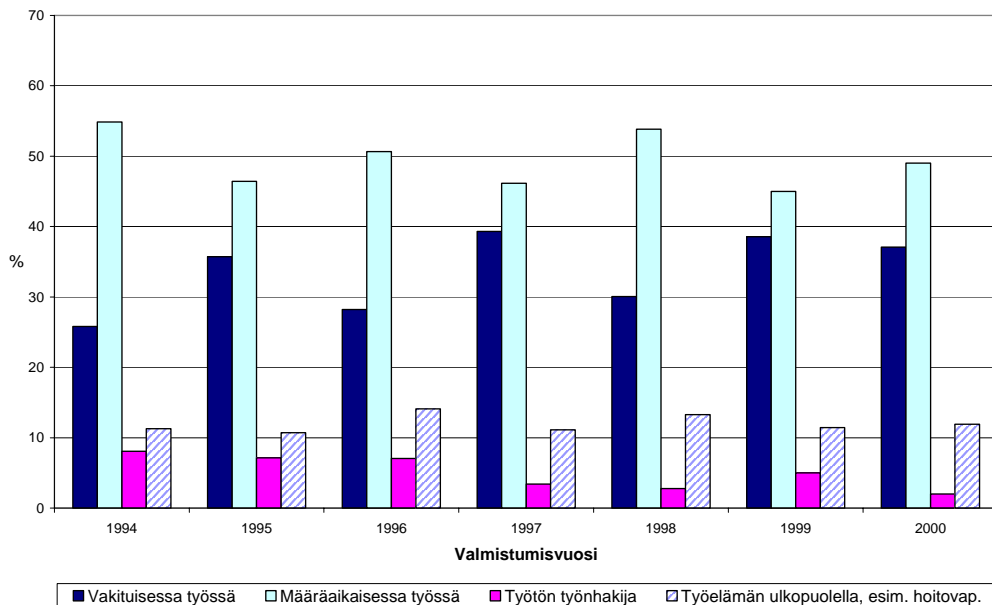
määräaikaisessa työssä 49 prosenttia, työttömänä 2 prosenttia ja työelämän ulkopuolella 12 prosenttia.

Vuonna 2000 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa korkein työllisyysaste (92 %) ja suurin vakituudessa työssä olleiden osuus (46 %) oli sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitokselta valmistuneilla. Myös informaatiotutkimuksen laitokselta valmistuneista hieman keskimääräistä useampi (40 %) oli vakituudessa työsuhteessa. Määräaikaisessa työssä muita useammin olivat tiedotusopin laitokselta (56 %) ja sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta (55 %) valmistuneet. Poliittikan tutkimuksen laitokselta valmistuneista joka toinen (51 %) työskenteli määräaikaisesti. Työttömänä ei ollut kukaan politiikan tutkimuksen laitokselta ja sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitokselta valmistunut vastaaja.

Kuvio 4. Hallintotieteistä valmistuneiden työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen



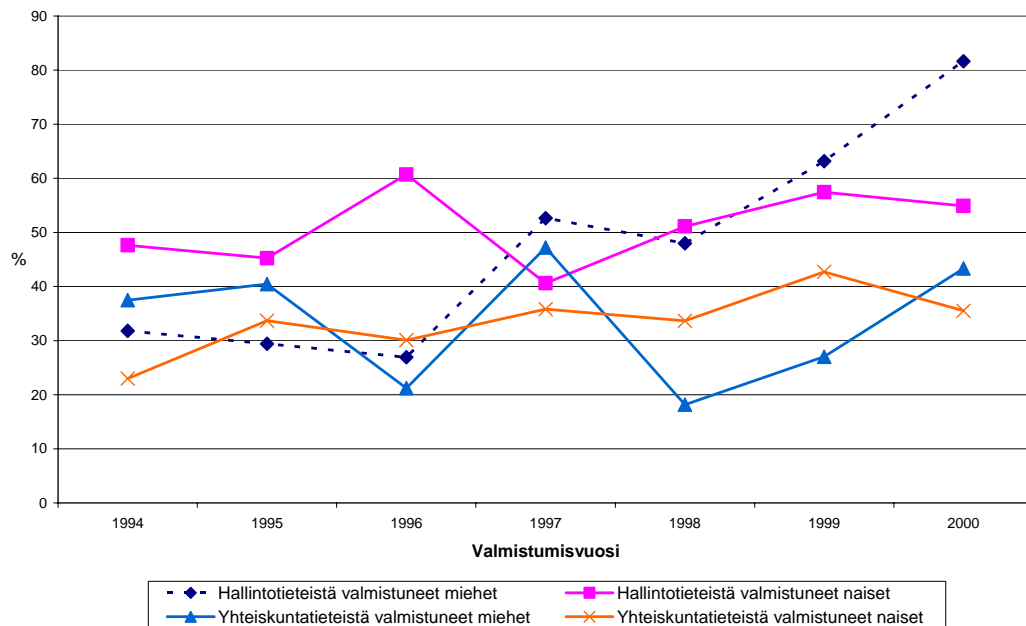
Kuvio 5. Yhteiskuntatieteistä valmistuneiden työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen



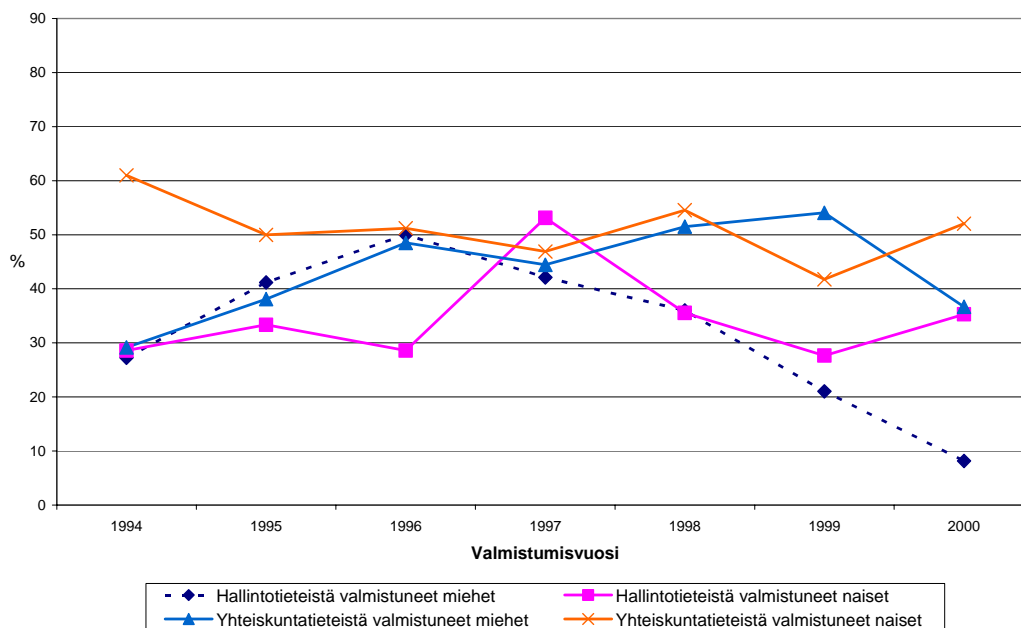
Erityisesti hallintotieteistä valmistuneiden miesten työllisyystilanne on huomattavasti parantunut. Ensimmäisinä seurantavuosina työttömyys laski jyrkästi, ja viimeisinä vuosina vakituisessa työssä toimiminen on huomattavasti lisääntynyt määräaikaistilanteiden vähentyessä. Vuonna 2000 HM-tutkinnon suorittaneista miehistä vakituisessa työssä oli vastaushetkellä 82 prosenttia, kun vastaavassa tilanteessa oli HM-tutkinnon suorittaneista naisista 55 prosenttia, YTM-tutkinnon suorittaneista miehistä 43 prosenttia ja YTM-tutkinnon suorittaneista naisista 36 prosenttia. Hallintotieteistä valmistuneilla naisilla oli seurantajakson alussa mieskollegojaan parempi tilanne sikäli, että heidän keskuudessaan työttömyys oli vähäisempää ja vakituisen työhön oli päästy miehiä useammin. Verrattuna YTM-tutkinnon suorittaneisiin miehiin ja naisiin hallintotieteistä valmistuneiden naisten oli onnistunut saada useammin vakituista työtä lähes kaikkina vuosina.

Noin puolet yhteiskuntatieteistä valmistuneista naisista työskenteli useimpina seurantavuosina määräaikaistilanteissa. Vakituisen työn osuus on kuitenkin jonkin verran kasvanut: vuonna 1994 YTM-tutkinnon suorittaneista naisista vakituisessa työsuhteessa oli harvempi kuin joka neljäs (23 %) ja vuonna 2000 valmistuneista useampi kuin joka kolmas (36 %). Kolmena vuonna YTM-tutkinnon suorittaneet miehet ovat työllistyneet vakituisesti muita ryhmiä heikommin.

Kuvio 6. Vakituisessa työssä vuosi valmistumisen jälkeen



Kuvio 7. Määräaikaisessa työssä vuosi valmistumisen jälkeen



## 2.2. Työnantaja

Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta vuosina 1994–1997 valmistuneet työskentelivät vuosi valmistumisensa jälkeen useimmiten kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Valtio tai valtion liikelaitos oli samaan aikaan toiseksi yleisin työnantaja ennen yksityistä yritystä. Seurantajakson aikana kunnallisen työnantajan osuus on jonkin verran pienentynyt ja yritysten osuus puolestaan kasvanut. Vuosina 1999 ja 2000 yleisin työnantaja oli yksityinen yritys, tosin ero kuntaan ja valtioon ei ollut kovin huomattava. Vuonna 2000 valmistuneilla tilanne oli hyvin tasainen: niin yritysten, kuntien kuin valtionkin palveluksessa työskenteli runsas neljännes (27–28 %) työllisistä vastaajista.

Taulukko 1. Työnantaja yhteiskuntatieteellisellä koulutusalaalla vuosi valmistumisen jälkeen

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Yksityinen yritys	18	25	20	21	24	29	28	24
Kunta, kuntayhtymä	34	32	30	29	25	24	27	29
Valtio, valtion liikelaitos	30	29	23	27	25	26	27	27
Muu julk. hall. organisaatio	8	6	12	7	11	13	7	9
Järjestö tai vastaava	5	6	6	9	5	6	5	6
Oma yritys, vast.otto tms.	3	1	3	3	2	1	1	2
Muu	2	2	5	4	8	2	4	4
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	132	163	171	151	183	175	227	1202

Lähes kaikkina tarkasteluvuosina valtio oli hallintotieteilijöiden yleisin työnantaja. Yhteiskuntatieteilijät puolestaan työllistyivät tavallisimmin kuntasektorille. Seurantajakson viimeisinä vuosina yksityinen yritys on noussut molemmilla ryhmillä lähes yhtä merkittäväksi yleisimmän työnantajan kanssa. Erityisesti hallintotieteilijöillä, joista perinteisesti erittäin suuri osa on sijoittunut julkiselle sektorille, yksityisen sektorin osuus on kasvanut melko huomattavasti. Samalla hallintotieteilijöiden tilanne on lähestynyt yhteiskuntatieteilijöitä, jotka

aiemmin työskentelivät yrityksissä useammin kuin HM-tutkinnon suorittaneet. Vuosina 1999 ja 2000 yrityssektori oli jo merkittävämpi työnantaja hallintotieteistä kuin yhteiskuntatieteistä valmistuneiden joukossa.

*Taulukko 2. Työnantaja hallintotieteistä valmistuneilla vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Yksityinen yritys	13	16	18	6	21	33	30	22
Kunta, kuntayhtymä	17	20	33	35	18	16	25	23
Valtio, valtion liikelaitos	53	51	29	42	37	34	31	38
Muu julk. hall. organisaatio	10	7	11	6	11	16	8	10
Järjestö tai vastaava	0	4	4	6	2	0	1	2
Oma yritys, vast.otto tms.	7	0	2	4	3	0	0	2
Muu	0	2	2	0	8	2	5	3
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	30	45	45	48	62	58	93	381

*Taulukko 3. Työnantaja yhteiskuntatieteistä valmistuneilla vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Yksityinen yritys	20	28	21	28	26	26	27	25
Kunta, kuntayhtymä	39	36	29	26	29	28	29	31
Valtio, valtion liikelaitos	23	21	21	20	18	22	25	21
Muu julk. hall. organisaatio	7	5	12	7	12	11	7	9
Järjestö tai vastaava	7	7	7	10	7	9	8	8
Oma yritys, vast.otto tms.	2	1	3	3	1	2	2	2
Muu	3	2	6	6	7	2	2	4
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	102	118	126	103	121	117	134	821

Miesten yleisin työnantaja on useimpina vuosina ollut valtio, jonka palvelukseen on työllistynyt keskimäärin kolmannes miehistä. Valtiotyönantaja on painottunut erityisesti HM-tutkinnon suorittaneiden miesten keskuudessa, mutta vuosina 1999 ja 2000 valtio nousi selkeästi myös yhteiskuntatieteistä valmistuneiden miesten yleisimmäksi työnantajaksi. Sen sijaan yksityisen yrityksen merkittävyys YTM-tutkinnon suorittaneiden miesten työnantajana on seurantajakson loppupuolella vähentynyt huomattavasti: vuonna 1997 valmistuneista jopa 42 prosenttia työskenteli yksityisellä sektorilla ja vuonna 2000 valmistuneista vain 17 prosenttia.

*Taulukko 4. Työnantaja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneilla miehillä vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Yksityinen yritys	23	28	21	29	30	26	21	25
Kunta, kuntayhtymä	17	28	26	25	11	19	24	22
Valtio, valtion liikelaitos	40	30	30	20	30	32	43	32
Muu julk. hall. organisaatio	10	2	9	10	11	15	4	8
Järjestö tai vastaava	3	9	9	6	2	2	3	5
Oma yritys, vast.otto tms.	3	2	0	4	4	0	1	2
Muu	3	0	5	6	11	6	4	5
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	30	46	43	51	46	47	68	331

Miehet ovat työskennelleet valtiosektorilla useammin kuin naiset lähes koko seuranta-ajan. Naiset sen sijaan työskentelivät miehiä useammin kuntasektorilla. Vuosina 1999 ja 2000 valmistuneiden naisten yleisin työnantaja oli kuitenkin yksityinen yritys, jonka osuus on neljän viimeisen tarkasteluvuoden aikana noussut 14 prosenttiyksikköä. Vuonna 2000 valmistuneet naiset sijoittuivat yrityksiin huomattavasti miehiä useammin: HM-tutkinnon suorittaneista naisista 37 prosenttia, YTM-tutkinnon suorittaneista naisista 29 prosenttia, HM-tutkinnon suorittaneista miehistä 23 prosenttia ja YTM-tutkinnon suorittaneista miehistä 17 prosenttia työskenteli yksityisessä yrityksessä.

*Taulukko 5. Työnantaja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneilla naisilla vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Yksityinen yritys	17	23	20	17	22	30	31	24
Kunta, kuntayhtymä	39	33	32	31	30	26	29	31
Valtio, valtion liikelaitos	26	29	20	31	23	24	21	24
Muu julk. hall. organisaatio	7	7	13	5	12	12	8	9
Järjestö tai vastaava	6	5	5	10	7	7	6	7
Oma yritys, vast.otto tms.	3	0	4	3	1	2	1	2
Muu	2	3	5	3	7	0	3	3
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	102	117	128	100	137	128	159	871

Erikseen tarkasteltuina hallintotieteilijöiden ja yhteiskuntatieteilijöiden naisryhmät eroavat toisistaan yleisimmän työnantajan suhteen. Kunta on selkeästi ollut yhteiskuntatieteistä valmistuneiden naisten suurin työnantaja useimpina vuosina, mutta hallintotieteistä valmistuneita naisia on viitenä vuonna sijoittunut eniten valtiosektorille.

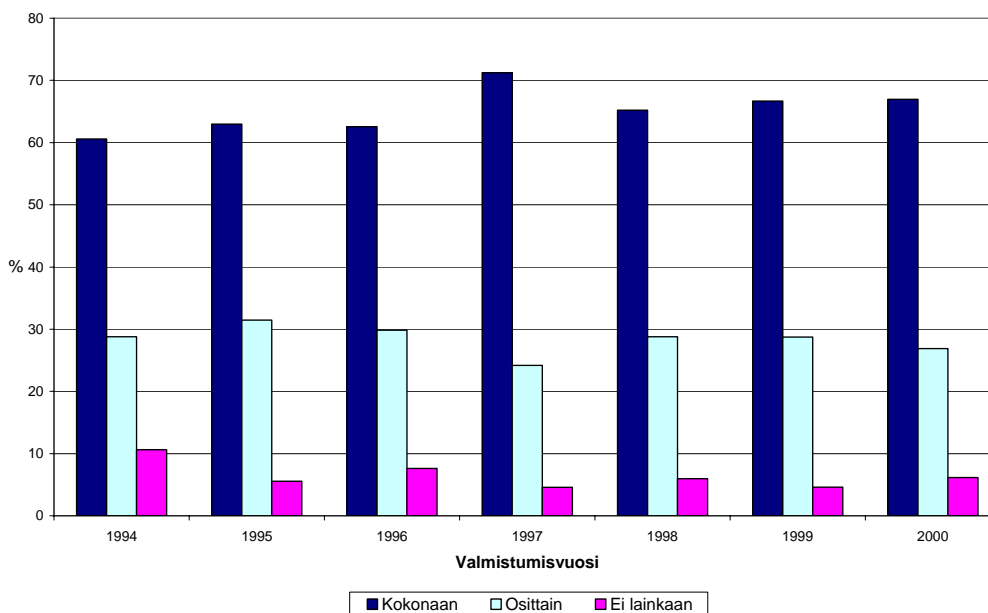
Vuonna 2000 tiedotusopin laitokselta valmistuneet työskentelivät muita useammin yksityisessä yrityksessä (60 %). Myös julkisoikeuden laitokselta valmistuneista keskimääräistä useampi (37 %) työskenteli yksityisellä sektorilla. Sen sijaan vain 11 prosenttia sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön, 14 prosenttia informaatiotutkimuksen ja 16 prosenttia sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksilta valmistuneista oli yritysten palveluksessa. Kuntiin oli sijoittunut muita useammin kunnallistieteistä (62 %), sosiaalipolitiikasta ja sosiaalityöstä (54 %) sekä informaatiotutkimuksesta (43 %) valmistuneita, kun taas tiedotusopin (4 %), julkisoikeuden (7 %), hallintotieteen (11 %) ja politiikan tutkimuksen (11 %) laitoksilta valmistuneet työskentelivät kunnissa selvästi keskimääräistä harvemmin. Valtio oli merkittävä työnantaja hallintotieteen (52 %), informaatiotutkimuksen (43 %) ja julkisoikeuden (40 %) laitoksilta valmistuneilla. Sen sijaan aluetieteen ja ympäristöpolitiikan (7 %), kunnallistieteiden (10 %) ja sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön (13 %) laitoksilta valmistuneista suhteellisen harvat työskentelivät valtiosektorilla.

Muu julkisen hallinnon organisaatio, järjestö tai vastaava sekä oma yritys ovat selvästi harvinaisempia työnantajia. Noin joka kymmenes yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistunut oli työllistynyt muuhun julkisen hallinnon organisaatioon. Vastaajista 5–6 prosenttia työskenteli järjestössä tai vastaavassa. Järjestösektori on ollut merkittävämpi yhteiskuntatieteilijöiden kuin hallintotieteilijöiden työllistäjä: YTM-tutkinnon suorittaneista 7–10 prosenttia oli sijoittunut järjestöön tai vastaavaan, kun hallintotieteilijöiden keskuudessa osuus vaihteli nolasta kuuteen prosenttiin. Naiset ovat työskennelleet järjestöissä hieman miehiä useammin. Vain noin kaksi prosenttia tutkittavista työskenteli omassa yrityksessä vuoden kuluttua valmistumisesta.

### 2.3. Työtehtävän ja tutkinnon vastaavuus

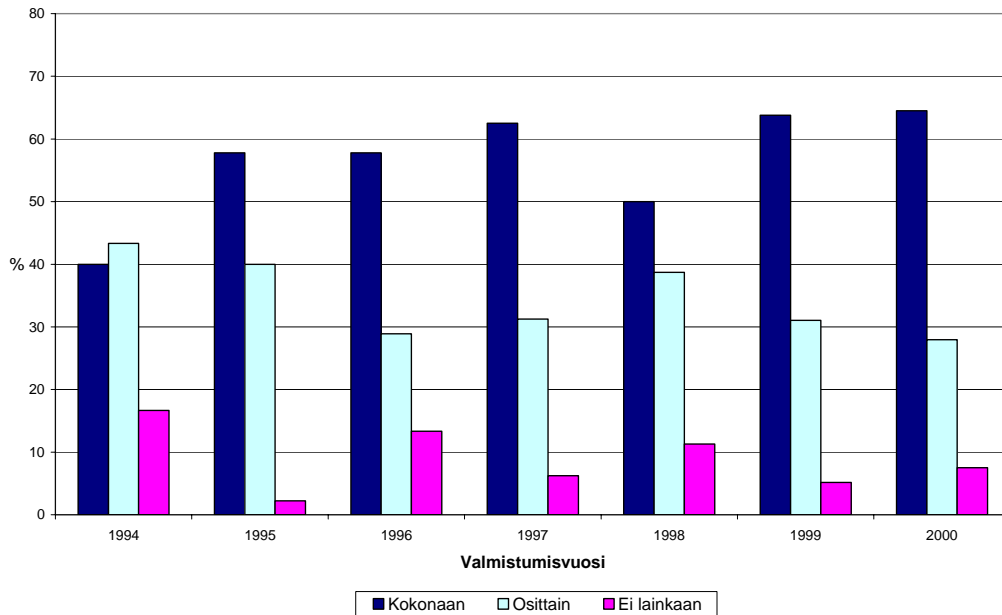
Kyselylomakkeessa pyydettiin arvioimaan, vastasiko senhetkinen työtehtävä vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa kokonaan, osittain vai ei lainkaan. Niiden osuus, jotka katsoivat tehtävänsä vaatimustason vastaavan tutkintoa kokonaan, on hieman kasvanut seuranta-aikana. Vuonna 2000 valmistuneista kaksi kolmasosaa (67 %) sijoittui tähän ryhmään. Runsas neljännes (27 %) samana vuonna valmistuneista arvioi tehtävän vaatimustason ja tutkinnon vastaavan toisiaan osittain. Viimeisinä vuosina täysin koulutustaan vastaamatonta työtä tehneiden osuus on vakiintunut 5–6 prosenttiin.

*Kuvio 8. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus yhteiskuntatieteellisellä koulutusallalla vuosi valmistumisen jälkeen*

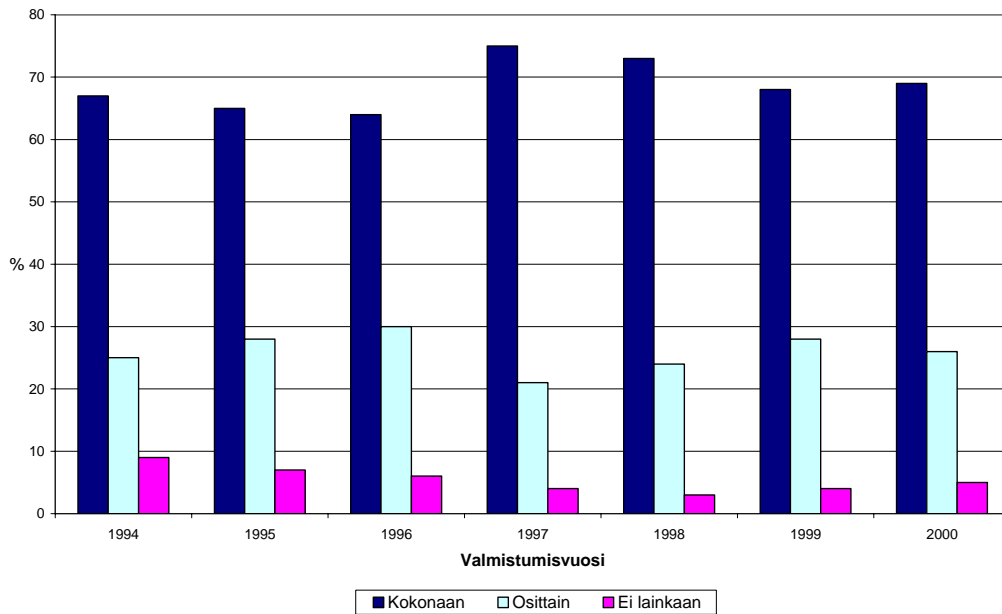


Yhteiskuntatieteilijät arvioivat vastaavuuden paremmaksi kuin hallintotieteilijät. Kaikkina seurantavuosina suurempi osa YTM-tutkinnon kuin HM-tutkinnon suorittaneista katsoi tehtävän vaatimustason ja tutkinnon vastaavan toisiaan kokonaan. Vuonna 1994 valmistuneiden keskuudessa eroa oli 27 prosenttiyksikköä yhteiskuntatieteilijöiden hyväksi, mutta vuosina 1999 ja 2000 ero kaventui neljään prosenttiyksikköön. Vastaavasti lähes kaikkina vuosina hallintotieteilijät arvioivat yhteiskuntatieteilijöitä useammin työtehtävän ja tutkinnon vastaavan toisiaan osittain tai ei lainkaan.

Kuvio 9. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus hallintotieteilijöillä vuosi valmistumisen jälkeen



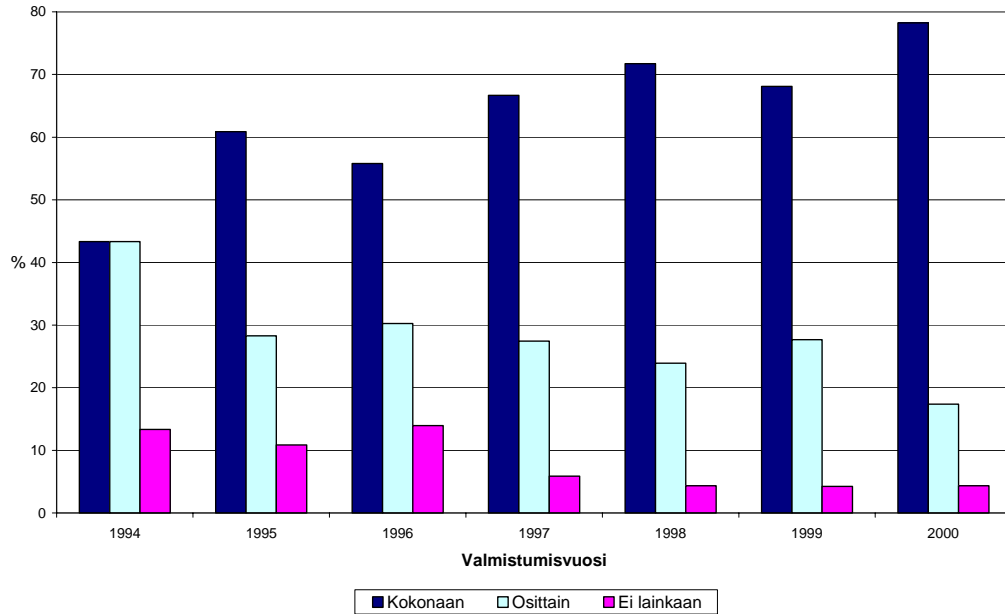
Kuvio 10. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus yhteiskuntatieteilijöillä vuosi valmistumisen jälkeen



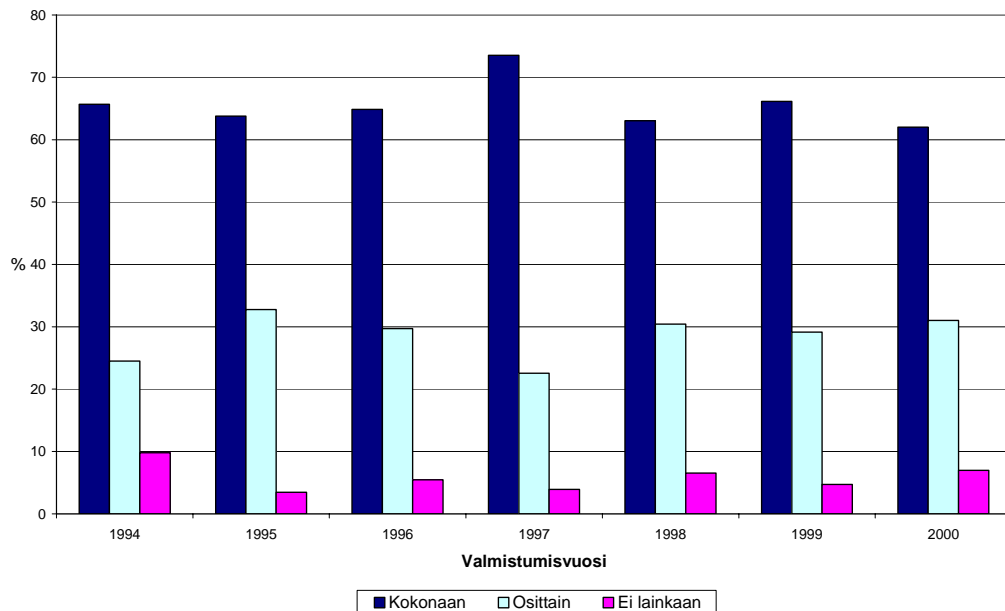
Miesten ja naisten tilanteet eroavat toisistaan siten, että seurantajakson alussa naiset ovat sijoittuneet tutkintoaan vastaavaan työhön miehiä paremmin ja jakson lopussa miehet naisia paremmin. Kaiken kaikkiaan naisten tilanne on säilynyt varsin tasaisena läpi vuosien, kun taas miehillä työn ja koulutuksen vastaavuus on selvästi kohentunut ajan kuluessa. Erityisesti YTM-tutkinnon vuosina 1998–2000 suorittaneet miehet olivat sijoittuneet erittäin hyvin koulutustaan vastaavaan työhön: 77–87 prosenttia arvioi työnsä vaatimustason vastaavan kokonaan tutkintoa, eikä kukaan tehnyt tutkintoaan täysin vastaamatonta työtä. Myös

HM-tutkinnon suorittaneiden miesten tilanne on parantunut. Heillä kokonaan tutkintoa vastaavaa työtä tehneiden osuus oli viitenä vuonna pienempi kuin muilla ryhmillä, mutta vuonna 2000 valmistuneista jo kolme neljästä (75 %) katsoi tekevänsä vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoaan vastaavaa työtä. Samaa mieltä oli 65 prosenttia YTM-tutkinnon ja 55 prosenttia HM-tutkinnon vuonna 2000 suorittaneista naisista.

*Kuvio 11. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneilla miehillä vuosi valmistumisen jälkeen*



*Kuvio 12. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneilla naisilla vuosi valmistumisen jälkeen*



Vuonna 2000 valmistuneiden keskuudessa paras työn ja tutkinnon vastaavuus oli tiedotusopin laitokselta valmistuneilla (88 %:lla vastasi kokonaan) ja heikoin politiikan tutkimuksen laitokselta valmistuneilla (43 %:lla vastasi kokonaan). Tiedotusopin ohella työn vaatimustaso vastasi tutkintoa kokonaan keskimääräistä useammin myös kunnallistieteiden (81 %) sekä sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön (78 %) laitoksilta valmistuneilla. Täysin tutkinnon vaatimustasoa vastaamatonta työtä tekivät muita useammin hallintotieteen laitokselta valmistuneet (15 %), joista lisäksi alle puolet (48 %) arvioi työnsä vastaavan tutkintoa kokonaan. Sen sijaan vain 2–3 prosenttia sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön sekä julkisoikeuden laitoksilta valmistuneista ilmoitti työskentelevänsä tehtävässä, joka ei vaatimustasoltaan vastannut lainkaan yliopistollista tutkintoa.

Kyselylomakkeessa on vuonna 1997 valmistuneilta alkaen tiedusteltu myös sitä, kuinka monta kuukautta vastaaja on valmistumisensa jälkeen ollut koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Koska kysely on suoritettu kaksi kertaa vuodessa, kaikki eivät ole vastanneet täsmälleen vuoden kuluttua valmistumisestaan. Tulokset antavat kuitenkin suuntaviivoja siitä, kuinka nopeasti vastavalmistuneet ovat kiinnittyneet koulutustaan vastaavaan työhön. Kysymykseen ovat voineet vastata nekin, jotka vastaushetkellä olivat työttömänä tai työelämän ulkopuolella.

Kaksi kolmesta vuonna 2000 valmistuneesta oli työskennellyt yli yhdeksän kuukautta ja joka seitsemäs ei ollut työskennellyt lainkaan koulutustaan vastaavassa tehtävässä valmistumisensa jälkeen. Kyseisenä vuonna miesten ja naisten tai hallintotieteilijöiden ja yhteiskuntatieteilijöiden tilanteet eivät juuri eronneet toisistaan.

*Taulukko 6. Työssäoloaika kuukausina koulutusta vastaavassa tehtävässä kyselyhetken mennessä*

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
0 kk	10	18	22	14	16
1–6 kk	16	14	10	14	14
7–9 kk	13	14	8	8	11
yli 9 kk	60	54	60	65	60
Yht.	100	100	100	100	100
N	158	194	201	224	777

## 2.4. Työn luonne

Vastaushetken työn luonteesta on kerätty vertailukelpoista tietoa vuonna 1997 valmistuneista alkaen. Lisäksi vuodesta 1998 alkaen vastaajille annettiin kaksi uutta vastausvaihtoehtoa (viestintä- ja mediatyö sekä toimisto- ja esikuntatehtävät), jolloin muu-vastausten osuus pieneni.

Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet työskentelivät useimmiten hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä sekä asiakastyössä<sup>3</sup>. Molempiin tehtäväryhmiin on sijoittunut noin viidennes seuranta-aikana valmistuneista. Viestintä- ja mediatyötä teki 11–15 prosenttia vuosina 1998–2000 valmistuneista. Tutkimustyöhön sijoittuneiden osuus oli vuosina 1997–1999 valmistuneilla 12–13 prosenttia, mutta väheni viimeisenä tarkasteluvuonna 8 prosenttiin. Myös opetuksen ja koulutuksen pariin työllistyneiden osuus on hieman laskenut. Johto- ja esimiestehtävissä on toiminut vuosittain 4–13 prosenttia vastanneista. Toi-

<sup>3</sup> Asiakastyö yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla viittaa esim. sosiaalityöntekijöiden tekemään asiakastyöhön.

misto- ja esikuntatehtävät, konsultointi sekä markkinointi ja myynti olivat muita harvinaisempia työnkuvia.

*Taulukko 7. Työn luonne yhteiskuntatieteellisellä koulutusallalla vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Tutkimus	13	12	13	8	11
Opetus tai koulutus	11	7	5	5	7
Johto- ja esimiestehtävät	11	4	6	13	9
Konsultointi	3	2	5	4	4
Asiakastyö	16	22	18	22	20
Markkinointi ja myynti	3	3	1	1	2
Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	22	22	22	20	21
Viestintä- ja mediatyö	-	15	11	14	11
Toimisto- ja esikuntatehtävät	-	7	9	5	5
Muu	21	7	11	8	11
Yht.	100	100	100	100	100
N	152	184	175	222	733

Hallintotieteilijöillä ylitse muiden työnkuvien nousivat hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät sekä vuonna 2000 valmistuneilla myös johto- ja esimiestehtävät. Yhteiskuntatieteilijät puolestaan toimivat useimmiten asiakastyössä. Toinen yhteiskuntatieteilijöiden vahva painopistealue oli viestintä- ja mediatyö, johon sijoittui 15–23 prosenttia vuosina 1998–2000 valmistuneista. Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät olivat myös yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa merkittäviä. Tutkimustyön osuus oli vuonna 1997 valmistuneilla hallintotieteilijöillä huomattavasti korkeampi kuin yhteiskuntatieteilijöillä, mutta kolmena viimeisenä seurantavuonna tutkimustyö oli YTM-tutkinnon suorittaneiden keskuudessa yleisempää kuin HM-tutkinnon suorittaneilla. Opetuksen tai koulutuksen pariin on työllistynyt hieman enemmän yhteiskunta- kuin hallintotieteilijöitä ja toimisto- ja esikuntatehtäviin puolestaan enemmän hallinto- kuin yhteiskuntatieteilijöitä.

*Taulukko 8. Hallintotieteistä valmistuneiden työn luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Tutkimus	23	8	9	5	10
Opetus tai koulutus	2	3	2	3	3
Johto- ja esimiestehtävät	19	5	7	25	15
Konsultointi	2	2	10	7	5
Asiakastyö	4	8	7	12	9
Markkinointi ja myynti	4	5	2	3	3
Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	28	40	31	25	31
Viestintä- ja mediatyö	-	3	2	1	2
Toimisto- ja esikuntatehtävät	-	18	16	7	10
Muu	17	8	16	11	12
Yht.	100	100	100	100	100
N	47	62	58	91	258

Taulukko 9. Yhteiskuntatieteistä valmistuneiden työn luonne vuosi valmistumisen jälkeen

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Tutkimus	9	14	15	9	12
Opetus tai koulutus	14	8	6	7	9
Johto- ja esimiestehtävät	8	3	6	5	5
Konsultointi	3	2	3	2	3
Asiakastyö	22	29	23	29	26
Markkinointi ja myynti	3	2	1	0	1
Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	19	13	17	16	16
Viestintä- ja mediatyö	-	21	15	23	16
Toimisto- ja esikuntatehtävät	-	2	5	4	3
Muu	23	6	9	5	10
Yht.	100	100	100	100	100
N	105	122	117	131	475

Työtehtävien luonteet eroavat myös sukupuolen mukaan tarkasteltuina. Naisten yleisimpinä työnkuvina vuorottelivat asiakastyö sekä hallinto-, suunnittelu- ja kehitystehtävät. Viestintä- ja mediatyö työllisti naisia kolmanneksi eniten niinä vuosina, joilta tieto oli saatavissa. Miehillä sen sijaan merkittävimmät työnkuvat vaihtelivat enemmän. Vuodesta riippuen miehet ovat sijoittuneet useimmin joko hallinto-, suunnittelu- ja kehitystehtäviin, tutkimustyöhön tai johto- ja esimiestehtäviin. Kaikkina vuosina miehet toimivat naisia useammin tutkimustyössä ja naiset miehiä useammin asiakastyössä. Vuonna 2000 valmistuneilla suurimmat sukupuolten väliset erot olivat johto- ja esimiestehtävien sekä asiakastyön osuuksissa: johto- ja esimiestehtäviin oli sijoittunut 26 prosenttia miehistä ja vain 7 prosenttia naisista, asiakastyöhön puolestaan 29 prosenttia naisista ja vain 6 prosenttia miehistä.

Taulukko 10. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden miesten työn luonne vuosi valmistumisen jälkeen

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Tutkimus	18	22	23	10	17
Opetus tai koulutus	6	7	4	6	6
Johto- ja esimiestehtävät	14	4	6	26	14
Konsultointi	2	2	6	7	5
Asiakastyö	16	7	17	6	11
Markkinointi ja myynti	4	2	0	1	2
Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	18	35	17	22	23
Viestintä- ja mediatyö	-	9	13	12	8
Toimisto- ja esikuntatehtävät	-	9	2	1	3
Muu	24	4	11	7	11
Yht.	100	100	100	100	100
N	51	46	47	68	212

*Taulukko 11. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden naisten työn luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Tutkimus	11	9	9	6	8
Opetus tai koulutus	13	7	5	5	7
Johto- ja esimiestehtävät	10	4	6	7	7
Konsultointi	3	2	5	3	3
Asiakastyö	17	27	18	29	23
Markkinointi ja myynti	3	3	2	1	2
Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	24	18	23	19	21
Viestintä- ja mediatyö	-	17	10	15	12
Toimisto- ja esikuntatehtävät	-	7	11	6	6
Muu	20	7	12	8	11
Yht.	100	100	100	100	100
N	101	138	128	154	521

Hallintotieteilijöiden keskuudessa miesten ja naisten töiden luonteet erosivat toisistaan pääasiassa siten, että miehillä painottuivat hallinto- ym. tehtävien ohella johto- ja esimiestehtävät, kun taas naisilla hallinto- ym. tehtävien rinnalle nousi vuonna 2000 valmistuneiden keskuudessa asiakastyö. Asiakastyön osuus on HM-tutkinnon suorittaneilla naisilla noussut seuranta-aikana nolasta 23 prosenttiin ja miehillä laskenut 11:stä nolnaan prosenttiin. Naiset työskentelivät miehiä useammin myös toimisto- ja esikuntatehtävissä.

Yhteiskuntatieteistä valmistuneilla naisilla asiakastyö on ollut selkeästi yleisin työnkuva, ja kolmena vuonna neljästä sen osuus oli naisilla suurempi kuin miehillä. Asiakastyön yleisyyttä YTM-tutkinnon suorittaneiden naisten joukossa selittää erityisesti se, että noin kolmannes heistä on valmistunut sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitokselta, jonka entisistä opiskelijoista huomattava osa on sijoittunut asiakastyön pariin. Miehillä puolestaan tutkimustyö on ollut huomattavasti yleisempää kuin naisilla.

Vuonna 2000 aluetieteen ja ympäristöpolitiikan sekä politiikan tutkimuksen laitoksilta valmistuneiden yleisin työnkuva oli hallinto-, suunnittelu tai kehitystehtävät. Samana vuonna sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön sekä informaatiotutkimuksen laitoksilta valmistuneet olivat useimmiten sijoittuneet asiakastyöhön. Hallintotieteen ja kunnallistieteiden laitoksilta valmistuneilla johto- ja esimiestehtävien osuus oli merkittävin. Julkisoikeuden laitokselta valmistuneiden keskuudessa johto- ja esimiestehtävät sekä hallinto-, suunnittelu tai kehitystehtävät olivat yhtä yleisiä. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitokselta oli suuntauduttu muita tehtäviä useammin tutkimuksen sekä opetuksen tai koulutuksen pariin. Tiedotusopista valmistuneet toimivat odotetusti viestintä- ja mediatyössä, johon heistä sijoittui yli 80 prosenttia.

## 2.5. Työnhakukanavat

Vuonna 1997 valmistuneista alkaen kyselyssä on tiedusteltu tärkeintä tai ratkaisevinta hakukanavaa vastaushetken työpaikan saamisessa. Yleisin tapa työllistyä on ollut entisellä työnantajalla jatkaminen tai paikan saaminen työnantajalta, jonka palveluksessa vastavalmistunut oli työskennellyt opiskeluaikanaan. Tätä piti tärkeimpänä työllistymisväylänään 35–39 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi merkittävimmäksi hakukanavaksi nousi 25–31 prosentin vuosittaisella osuudellaan oma aktiivinen yhteydenotto työantajiin esimerkiksi avointen hakemusten muodossa tai työllistyminen henkilökohtaisten suhdeverkostojen kautta. Tut-

kittavista 12–20 prosenttia katsoi lehti-ilmoitukseen vastaamisen olleen ratkaisevinta työpaikan saamisessa. Yliopiston rekrytointipalvelut tai työvoimatoimisto oli välittänyt työpaikan 6–10 prosentille vastaajista. Muuna hakukanavana vastaajat mainitsivat usein ilmoitukset internetissä.

*Taulukko 12. Tärkein tai ratkaisevin hakukanava kyselyhetken työpaikan saamisessa*

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Jatkaa entisellä työnantajalla / sai paikan työnantajalta, jolla ollut töissä opiskeluaikana	39	37	38	35	37
Lehti-ilmoitukseen vastaaminen	12	16	20	17	16
Oma aktiivinen yhteydenotto työnantajiin / henk.koht. suhteet, sukulaiset, tuttavat	31	26	25	27	27
Yliopiston rekrytointipalvelut / työvoimatoimisto	10	8	6	9	8
Muu	7	13	10	12	11
Yht.	100	100	100	100	100
N	153	183	173	225	734

Naisten ja miesten tärkeimmät hakukanavat erosivat toisistaan lähinnä vuonna 2000 valmistuneiden osalta. Tuolloin valmistuneista miehistä yli puolet on jatkanut entisellä työnantajalla, naisista vain runsas neljännes. Naisista kolmasosa katsoi oman aktiivisen yhteydenottotyön tai henkilökohtaisten suhteiden olleen ratkaisevinta työpaikan saamisessa, mutta tätä mieltä oli vain 14 prosenttia samaan aikaan valmistuneista miehistä. Yleisesti ottaen naiset ovat pitäneet lehti-ilmoitukseen vastaamista ja rekrytointipalveluiden tai työvoimatoimiston työnvälitystä jonkin verran tärkeämpinä hakukanavina kuin miehet.

Sekä hallinto- että yhteiskuntatieteilijöillä tärkein työllistymiskanava on ollut entisellä työnantajalla jatkaminen, mutta hallintotieteilijöiden keskuudessa sen osuus on ollut vuosittain hieman suurempi kuin yhteiskuntatieteilijöillä. Erityisen merkittävä tämä vaihtoehto näyttää olleen HM-tutkinnon suorittaneilla miehillä, joista 44–57 prosenttia on jatkanut entisellä työnantajallaan. Hallintotieteilijät, erityisesti naiset, painottivat myös lehti-ilmoituksiin vastaamista yhteiskuntatieteilijöitä enemmän, kun taas aktiiviset yhteydenotot tai henkilökohtaiset suhteet ovat ratkaisseet useammin yhteiskuntatieteilijöiden kuin hallintotieteilijöiden työpaikan saamisen.

## 2.6. Työpaikan saamiseen vaikuttaneet tekijät

Vuosina 1997–2000 valmistuneilta on kysytty myös sitä, mikä heidän mielestään vaikutti painavimmin vastaushetken työpaikan saamiseen. Kukin vastaaja on voinut valita korkeintaan kaksi vaihtoehtoa.

Lähes puolet (45–48 %) vastaajista piti työharjoittelua tai muuta aikaisempaa työkokemusta tärkeimpänä työllistymistä edesauttaneena tekijänä. 27–36 prosenttia vastaajista arveli, että oikea asenne ja motivaatio työhön olivat ratkaisseet työpaikan saamisen. Seuraavaksi merkittävimpänä tekijänä on vuodesta riippuen pidetty joko erityistä osaamista jollain alueella, tutkinnon pääainetta tai aineyhdistelmää. Opinnäytteen luomat valmiudet ja kontaktit olivat vaikuttaneet paljon noin joka kymmenennen vastaajan työpaikan saamiseen. Harrastuksien ja luottamustehtävien tuoma lisäpätevyys ja kontaktit sekä oman ja lähialojen työmarkkinoiden aktiivinen seuraaminen ovat olleet merkittävimpiä tekijöitä vain pienen vähemmistön kohdalla. Muina tekijöinä vastaajat mainitsivat mm. ulkomailla hankitun kansainvälisyyskokemuksen, hyvät työtodistukset ja suositukset sekä tutun työnantajan.

Taulukko 13. Kyselyhetken työpaikan saamiseen painavimmin vaikuttanut tekijä  
(Sama henkilö on voinut valita kaksi vaihtoehtoa)

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Tutkinnon pääaine	14	24	23	13	18
Tutkinnon opintoyhdistelmä	22	18	24	26	23
Opinnäytteen/gradun luomat valmiudet ja kontaktit	10	10	9	9	9
Työharjoittelu/aikaisempi työkokemus	45	48	47	45	46
Eriytyinen osaaminen jollain alueella	29	22	20	20	22
Oikea asenne ja motivaatio työhön	36	27	30	29	30
Harrastuksien/luottamustehtävien tuoma lisäpätevyys ja kontaktit	4	2	2	2	3
Oman ja lähialojen työmarkkinoiden aktiivinen seuraaminen	3	3	2	4	3
Muu	7	9	8	11	9
N	152	182	172	223	729

Naiset painottivat miehiä useammin aineyhdistelmän sekä oikean asenteen ja motivaation merkitystä. Miehet sen sijaan arvelivat naisia useammin, että opinnäytteen luomat valmiudet ja kontaktit, erityinen osaaminen jollain alueella tai harrastuksien tuoma lisäpätevyys oli vaikuttanut työpaikan saamiseen.

Aikaisemman työkokemuksen merkittävyys on jonkin verran vähentynyt hallintotieteilijöillä ja lisääntynyt yhteiskuntatieteilijöillä. Vuonna 2000 valmistuneiden keskuudessa ero on selkeä: 56 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä ja vain 29 prosenttia hallintotieteilijöistä piti työkokemusta työllistymiseensä painavimmin vaikuttaneena tekijänä. Työkokemuksen painoarvo on lisääntynyt nimenomaan yhteiskuntatieteistä valmistuneiden miesten keskuudessa ja vähentynyt hallintotieteistä valmistuneiden naisten keskuudessa. Kaksi kolmesta (68 %) vuonna 2000 YTM-tutkinnon suorittaneesta miehestä asetti työkokemuksen tärkeimmäksi, kun taas HM-tutkinnon suorittaneista naisista samaa mieltä oli vain joka neljäs (24 %). Tuolloin valmistuneilla hallintotieteilijöillä työkokemuksen ohi nousi tutkinnon aineyhdistelmä (33 %). Muinakin seurantavuosina hallintotieteilijät mainitsivat aineyhdistelmän useammin kuin yhteiskuntatieteilijät. Sen sijaan yhteiskuntatieteilijät nostivat tärkeimmäksi erityisen osaamisen sekä oikean asenteen ja motivaation hieman useammin kuin hallintotieteilijät.

## 2.7. Työnantajan arvostamat työelämävalmiudet

Vuosina 1997–2000 valmistuneilta tiedusteltiin, mitä työelämävalmiutta he uskoivat työnantajansa erityisesti arvostavan. Vastajaan tuli valita yksi annetuista vaihtoehdoista, jotka olivat sosiaaliset taidot, analyttiset taidot, henkilökohtaiset ominaisuudet, asiantuntijatiedot tai muu työelämävalmius.

Tärkeimmäksi arvioituna työelämävalmiutena vuorottelivat seuranta-aikana henkilökohtaiset ominaisuudet ja analyttiset taidot. Vuonna 2000 valmistuneista yhtä moni (31 %) katsoi työnantajan arvostavan erityisesti toista näistä työelämävalmiuksista. Hieman alle viidesosa samana vuonna valmistuneista arveli, että oma työnantaja pitää sosiaalisia taitoja tai asiantuntijatietoja tärkeimpinä työntekijän valmiuksina. Muina tärkeinä valmiuksina mainittiin esimerkiksi johtamistaidot ja kielitaito.

Taulukko 14. Kyselyhetken työnantajan erityisesti arvostama työelämävalmius

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Sosiaaliset taidot	23	20	22	19	21
Analyttiset taidot	22	32	25	31	28
Henkilökohtaiset ominaisuudet	31	23	30	31	29
Asiantuntijatiedot	23	24	20	18	21
Muu	1	2	3	1	2
Yht.	100	100	100	100	100
N	144	182	169	217	712

Miehillä korostuivat analyttiset taidot tärkeimmäksi arvioituna työelämävalmiutena, naiset puolestaan nostivat henkilökohtaiset ominaisuudet merkittävimäksi valmiudeksi useammin kuin miehet. Lisäksi kolmena vuonna neljästä sosiaalisten taitojen osuus oli naisten keskuudessa huomattavampi kuin miehillä ja asiantuntijatiedot painottuivat hieman enemmän miesten kuin naisten arvioissa. Tästä yleiskuvasta poikkesivat vuonna 1997 valmistuneet miehet, jotka korostivat henkilökohtaisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen merkitystä. Naisilla yleiskuva ei vaihtelee suuresti eri vuosien välillä.

Valtaosa hallintotieteilijöistä uskoi työnantajan arvostavan erityisesti analyttisiä taitoja. Toiseksi eniten mainintoja saivat joko henkilökohtaiset ominaisuudet tai asiantuntijatiedot vuodesta riippuen. Sosiaalisia taitoja tärkeimmäksi valmiudeksi arveli vain 8–16 prosenttia hallintotieteistä valmistuneista. Sen sijaan yhteiskuntatieteilijät nostivat useimpina vuosina henkilökohtaiset ominaisuudet merkittävimäksi työelämävalmiudeksi. He valitsivat myös sosiaaliset taidot tärkeimmäksi valmiudeksi huomattavasti useammin kuin hallintotieteilijät.

## 2.8. Työllistymistä vaikeuttaneet tai estäneet tekijät

Vuosina 1997–2000 valmistuneilta ja valmistumisensa jälkeen töitä hakeneilta on kerätty tietoa niistä tekijöistä, joiden he ovat kokeneet vaikeuttaneen tai estäneen työllistymistään. Sama henkilö on voinut valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

Työkokemuksen puute nousi ylivoimaisesti merkittävimäksi työllistymistä vaikeuttaneeksi tekijäksi: joka vuosi 58–64 prosenttia vastaajista katsoi sen heikentäneen työllistymismahdollisuuksiaan. Kolmena vuonna neljästä tutkinto ja sen aineyhdistelmä oli toiseksi yleisin työllistymistä vaikeuttanut tekijä. Sen valinneiden vastaajien osuus on seuranta-aikana kasvanut 19:stä 32 prosenttiin. Ikä on vaikeuttanut noin viidenneksen työllistymistä. Vastaajista 10–17 prosenttia on kohdannut työllistymisongelmia perheeseen tai muun elämäntilanteeseen liittyvän syyn vuoksi ja 7–11 prosenttia katsoi sukupuolen heikentäneen asemaansa työmarkkinoilla. Melko harvat ovat kohdanneet ongelmia puutteellisten tietotekniikka-, kieli- tai kommunikaatiotaitojen vuoksi.

*Taulukko 15. Työllistymistä vaikeuttaneet tai estäneet tekijät  
(Sama henkilö on voinut valita useampia vaihtoehtoja)*

%	1997	1998	1999	2000	Yht.
Työkokemuksen puute	62	58	59	64	61
Puutteelliset tietotekniikkataidot	8	8	8	4	7
Puutteellinen kielitaito	12	6	6	6	7
Puutteet kommunikaatiotaidoissa	1	2	3	1	2
Tutkinto ja sen opintoyhdistelmä	19	25	30	32	27
Sukupuoli	11	10	8	7	9
Ikä	21	18	24	20	21
Perheeseen tai muu elämäntilanteeseen liittyvä syy	10	17	13	11	13
Muu	19	21	20	16	19
N	84	126	109	122	441

Tutkinto ja sen aineyhdistelmä sekä puutteelliset tietotekniikkataidot ovat vaikeuttaneet useammin miesten kuin naisten työllistymistä. Naisilla sen sijaan korostuivat miehiin verrattuna sukupuoli, ikä ja perheeseen tai elämäntilanteeseen liittyvät syyt. Niiden naisten osuus, jotka katsoivat sukupuolen vaikeuttaneen työllistymistä, on seuranta-aikana laskenut 14:stä yhdeksään prosenttiin.

Yhteiskuntatieteilijöiden ja HM-tutkinnon suorittaneiden miesten vastauksissa korostui työkokemuksen puute jonkin verran enemmän kuin hallintotieteistä valmistuneilla naisilla. Yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa myös tutkinnon merkittävyys on kasvanut seuranta-aikana: vuonna 2000 YTM-tutkinnon suorittaneista useampi kuin joka kolmas uskoi sen vaikeuttaneen työllistymistään.

Avovastaukset antavat lisätietoja vastavalmistuneiden työllistymistä vaikeuttaneista tai estäneistä tekijöistä. Kysymyksessä tiedusteltiin, millaisia ongelmia vastaajat ovat kohdanneet työhaussa valmistumisensa jälkeen. Muutamat kirjoittivat omasta epävarmuudestaan: vastavalmistunut ei välttämättä tiedä, mitä hän oikeastaan osaa ja mitä työtä hän voisi hakea. Myös työnantajien ilmoituksissaan esittämät kovat vaatimukset saattavat vaikuttaa niin, että työtä vailla oleva ei uskalla hakea tehtäviä, joiden vaatimuksia hän ei usko täyttävänsä. Joidenkin kokemusten mukaan työnantajat ovat kapeakatseisia tai tietämättömiä pääaineiden suhteen tai eivät arvosta yleissivistävää tutkintoa. Myös suhteiden puuttuminen voi vaikeuttaa työllistymistä, sillä työtä hakeneet kertoivat törmänneensä tilanteisiin, joissa työnantaja ottaa vain tuttuja työntekijöitä tai joissa suurin osa avoimeksi julistetuista paikoista on käytännössä jo täytetty suhdeverkostoja apuna käyttäen. Paineita tuo lisäksi kova kilpailu työmarkkinoilla. Varsinkin määräaikaistyöhön liittyen tuotiin esiin, että itseään on jatkuvasti markkinoitava tehokkaasti, mikä tuntuu vaikealta ja raskaalta.

Asuinpaikkaan tai perheeseen liittyvät syyt mainittiin monissa vastauksissa. Jotkut kertoivat, että oman alan työtä on hyvin vähän tarjolla omalla asuinseudulla, eivätkä he halua tai voi muuttaa työn perässä pääkaupunkiseudulle, jossa näkevät työllistymismahdollisuutensa paremmiksi. Perhesyistä kirjoittivat varsinkin monet naiset, jotka kertoivat työnantajien edelleen pelkäävän naistyönhakijoiden mahdollisuutta tulla raskaaksi ja kyselevän suunnitelmista hankkia lapsia. Voi myös käydä niin, että työnantaja katsoo kotona lasten kanssa vietetyn ajan vähentäneen työnhakijan ammattitaitoa.

Muina työnhakua vaikeuttaneina tekijöinä mainittiin muun muassa yleisiin suhdanteisiin, opintojen jatkumiseen, ulkomaalaisuuteen tai vammaisuuteen liittyviä ongelmia.

### 3. VUONNA 2000 VALMISTUNEET TYÖLLISET

Tässä luvussa kuvaillaan tarkemmin yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuonna 2000 valmistuneita, jotka olivat työssä vuoden kuluttua valmistumisesta. Työsuhteen laatua sekä käsityksiä tehtävän ja tutkinnon vaatimustason vastaavuudesta, ratkaisevimmasta hakukanavasta, työpaikan saamiseen vaikuttaneista tekijöistä ja työnantajan arvostamista työelämävalmiuksista tarkastellaan muun muassa yleisimpien työnantajasektoreiden ja työn luonteen mukaan.

#### 3.1. Työsuhteen laatu

Vuonna 2000 valmistuneista työllisistä 56 prosenttia oli vakituisessa työssä ja 44 prosenttia määräaikaisessa työssä. Miesten ja naisten tilanteet erosivat kuitenkin huomattavasti toisistaan: työllisistä miehistä vakituisessa työssä oli 78 prosenttia ja työllisistä naisista 47 prosenttia. Merkitystä oli myös sillä, oliko tutkinto suoritettu hallinto- vai yhteiskuntatieteissä: työllisistä hallintotieteilijöistä 76 prosenttia ja yhteiskuntatieteilijöistä 43 prosenttia oli vakituisessa työsuhteessa vuoden kuluttua valmistumisestaan.

Yksityisessä yrityksessä työskennelleistä kaksi kolmasosaa oli vakituisessa työssä. Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olleista 57 prosenttia ja valtiolla työskennelleistä 53 prosenttia oli vakituisessa työ- tai virkasuhteessa. Sen sijaan muissa julkisen hallinnon organisaatioissa tai järjestöissä määräaikaisuudet olivat vakituisia työsuhteita yleisempiä.

Työn luonteen mukaan tarkasteltuna tutkimuksen sekä opetuksen tai koulutuksen parissa työskennelleet olivat muita useammin määräaikaisessa työssä. Vakituinen työ oli yleisintä konsultointitehtävissä sekä johto- ja esimiestehtävissä. Tarkasteltaessa koulutusosalta valmistuneiden yleisimpiä tehtäväryhmiä, asiakastyötä sekä hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtäviä, vakituisten työsuhteiden osuus oli jonkin verran määräaikaisuuksien osuutta suurempi.

Suurin osa entisellä työnantajalla jatkaneista tai tutun työnantajan palvelukseen palanneista (63 %) ja lehti-ilmoitukseen vastanneista (71 %) oli vakituisessa työssä. Oman aktiivisuuden tai suhdeverkoston avulla työllistyneistä noin puolet toimi vakituisessa työssä, mutta työnvälityspalveluja käyttäneistä vain runsas kolmannes. Muiden väylien kautta työllistyneistä vakituisessa työssä oli 44 prosenttia.

#### 3.2. Työtehtävän ja tutkinnon vastaavuus

Kaksi kolmasosaa vuonna 2000 valmistuneista ilmoitti työnsä vastaavan vaatimustasoltaan kokonaan yliopistollista tutkintoa. 27 prosenttia katsoi, että työ vastasi sitä osittain, ja 6 prosenttia teki koulutustaan vastaamatonta työtä. Miehistä jopa 78 prosenttia oli sijoittunut tutkintonsa vaatimustasoa kokonaan vastaaviin tehtäviin, naisista 62 prosenttia. Hallintotieteilijöillä vastaava osuus oli 65 prosenttia ja yhteiskuntatieteilijöillä 69 prosenttia.

Tehtävät vastasivat vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa hieman useammin vakituisessa kuin määräaikaisessa työssä: 71 prosenttia vakituisen ja 64 prosenttia määräaikaisen työhön sijoittuneista ilmoitti työn ja tutkinnon vastaavan toisiaan kokonaan. Koulutustaan täysin vastaamatonta työtä tehneiden osuudet eivät juuri eronneet vakituisesti ja määräaikaisesti työskennelleillä.

Kun verrataan kolmea suurinta työnantajasektoria, työ vastasi parhaiten koulutusta kunta-työnantajan palvelukseen sijoittuneilla. Heistä 85 prosenttia katsoi, että työ vastasi kokonaan tutkinnon vaatimustasoa, eikä kukaan tehnyt täysin koulutustaan vastaamatonta työtä. Yksityisessä yrityksessä työskennelleistä 67 prosenttia teki kokonaan tutkinnon vaatimustasoa vastaavaa työtä ja 11 prosenttia oli tehtävissä, jotka eivät lainkaan vastanneet koulutusta. Valtiosektorilla vastaavat osuudet olivat 56 ja 8 prosenttia, joten siellä tehtiin enemmän tutkintoa osittain vastaavaa työtä kuin yritysten tai kuntien palveluksessa.

Tehtävän ja tutkinnon vaatimustasot vastasivat toisiaan parhaiten tutkimustyössä, jossa yhtä lukuun ottamatta kaikki (16 henkilöä) tekivät kokonaan tutkintoaan vastaavaa työtä. Vuonna 2000 yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden kaksi yleisintä työnkuvaa olivat kuitenkin asiakastyö sekä hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät. Asiakastyöhön sijoittuneista 61 prosenttia katsoi työn vastaavan tutkintoa kokonaan, 29 prosenttia osittain ja 10 prosenttia ei lainkaan. Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä toimineista 73 prosenttia teki kokonaan ja 27 prosenttia osittain tutkintonsa vaatimustasoa vastaavaa työtä, eikä kukaan työskennellyt täysin koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä. Kaiken kaikkiaan tehtävän ja tutkinnon vaatimustasot vastasivat toisiaan hyvin useimmissa tehtävissä, mutta markkinoinnin ja myynnin, toimisto- ja esikuntatehtävien sekä muiden kuin lomakkeessa tarjottujen vaihtoehtojen osalta tilanne oli heikompi.

Entisellä työnantajalla jatkaneilla, lehti-ilmoitukseen vastanneilla sekä oma aktiivisuuden tai verkostojen kautta työllistyneillä työ vastasi hieman keskimääräistä useammin kokonaan yliopistollista tutkintoa. Sen sijaan yliopiston rekrytointipalvelujen tai työvoimatoimiston välityksellä töitä saaneista keskimääräistä harvempi ilmoitti työn vastaavan vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa. Heidän joukossaan joka toinen katsoi työn ja tutkinnon vastaavan toisiaan osittain.

### 3.3. Työnhakukanavat

Vuonna 2000 valmistuneista joka kolmas oli jatkanut entisellä työnantajalla tai saanut paikan opiskeluaikaiselta työnantajalta. Oman aktiivisen yhteydenottotyön tai suhdeverkoston ansiosta oli työllistynyt runsas neljännes ja lehti-ilmoituksen kautta vajaa viidennes vastaajista. Noin joka kymmenes oli käyttänyt työnvälityspalveluja ja muita työnhakukanavia, joihin vastaajat mainitsivat mm. ilmoitukset internetissä.

Yksityisessä yrityksessä työssä olleista runsas kolmannes oli saanut paikan oman aktiivisen yhteydenottotyön tai henkilökohtaisen suhdeverkoston kautta. Kunnan tai valtion palvelukseen työllistyneillä yleisintä oli jatkaa entisellä tai opiskeluajoista tutulla työnantajalla. Noin kolmannes kunnissa ja puolet valtiolla työskennelleistä ilmoitti tämän tärkeimmäksi työllistymisväyläkseen. Se oli merkittävä myös yrityksiin sijoittuneilla, joista lähes joka kolmas oli työssä entisellä työnantajalla.

Entisellä työnantajalla jatkaminen tai tutun työnantajan palvelukseen palaaminen oli erityisen yleistä johto- ja esimiestehtävissä, joissa toimineista lähes kaksi kolmesta oli työllistynyt tätä kautta. Myös yli puolella viestintä- ja mediatyötä tehneistä se oli yleisin hakukanava. Sen sijaan kahden yleisimmän työnkuvan, asiakastyön sekä hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävien, tapauksessa vain noin joka neljäs on jatkanut entisellä työnantajalla. Asiakastyössä tavallisin työllistymisväylä on ollut oma aktiivinen yhteydenottotyö tai suhdeverkoston hyödyntäminen. Lisäksi lähes joka viides asiakastyöhön sijoittunut on saanut työtä työnvälityspalvelujen kautta. Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä toimineista lähes joka kolmas

ilmoitti tärkeimmäksi hakukanavakseen lehti-ilmoitukseen vastaamisen, joka oli yleisin hakukanava ainoastaan tässä ryhmässä.

### 3.4. Työpaikan saamiseen vaikuttaneet tekijät

Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuonna 2000 valmistuneista 45 prosenttia piti työkokemusta merkittävimpänä työllistymiseensä vaikuttaneena tekijänä. Toiseksi yleisin vastausvaihtoehto oli oikea asenne ja motivaatio työhön 29 prosentin osuudella. Tutkinnon aineyhdistelmää piti painavimpana 26 prosenttia vastaajista.

Kolmen suurimman työnantajan mukaan tarkasteltuna erityisesti kuntaan työllistyneet painottivat työkokemuksen merkitystä: heistä 58 prosenttia uskoi sen olleen merkittävin paikan saamiseen vaikuttanut tekijä. Valtiolla työskennelleistä tätä mieltä oli noin puolet vastanneista. Yksityiseen yritykseen sijoittuneiden mielipiteet jakautuivat hieman tasaisemmin, sillä heistä 36 prosenttia piti työkokemusta, 33 prosenttia erityistä osaamista ja 30 prosenttia oikeaa asennetta ja motivaatiota paikan saamiseen painavimmin vaikuttaneena tekijänä. Oikea asenne ja motivaatio työhön oli kuntaan ja valtiolle työllistyneillä toiseksi yleisin maininta työkokemuksen jälkeen.

Vuonna 2000 valmistuneilla neljä yleisintä työnkuvaa vuosi valmistumisen jälkeen olivat asiakastyö (22 %), hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät (20 %), viestintä- ja mediatyö (14 %) sekä johto- ja esimiestehtävät (13 %). Kaikkien näiden tehtäväryhmien sisällä työkokemus nousi tärkeimmäksi paikan saamiseen vaikuttaneeksi tekijäksi. Erityisen voimakkaasti tätä mieltä olivat viestintä- ja mediatyöt tehneet, joista lähes kolme neljästä katsoi työkokemuksen ratkaiseen. Asiakastyötä tehneistä puolet piti työkokemusta painavimpana tekijänä. Johto- ja esimiestehtävissä toimineista sekä hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtäviin sijoittuneista samaa mieltä oli kaksi viidestä.

Oikea asenne ja motivaatio puolestaan korostuivat hallinto-, suunnittelu tai kehitystehtäviin sekä asiakastyöhön sijoittuneiden keskuudessa, joista runsas kolmannes nosti oikean asenteen painavimmaksi työllistymiseen vaikuttaneeksi tekijäksi. Sen sijaan johto- ja esimiestehtävissä sekä viestintä- ja mediatyössä toimineista vain noin joka viides mainitsi oikean asenteen ja motivaation. Lisäksi kolmasosa asiakastyötä tehneistä piti tutkinnon aineyhdistelmää tärkeimpänä, ja kolmasosa viestintä- ja mediatyöhön sijoittuneista katsoi erityisen osaamisen ratkaiseen työpaikan saamisen.

Hakukanavien mukaan tarkasteltuna työkokemuksen merkitystä korostivat erityisesti ne, jotka olivat jatkaneet entisellä tai opiskeluajoilta tutulla työnantajalla. Heistä yli puolet katsoi aikaisemman työkokemuksen vaikuttaneen ratkaisevasti työn saamiseen. Samaa mieltä oli kaksi viidestä lehti-ilmoitukseen vastanneesta ja noin kolmannes oman yhteydenoton tai työnvälityspalvelujen kautta työllistyneistä. Oikean asenteen ja motivaation merkitys katsottiin keskimääräistä vähäisemmäksi entisellä työnantajalla jatkaneiden keskuudessa, joista vajaa viidennes nosti sen painavimmaksi tekijäksi. Muissa ryhmissä 35–40 prosenttia vastanneista katsoi oikean asenteen vaikuttaneen ratkaisevasti paikan saamiseen. Myös aineyhdistelmän vaikutus arvioitiin entisellä työnantajalla jatkaneiden joukossa pienemmäksi kuin muissa ryhmissä. Vaikuttaa ymmärrettävältä, että tutun työnantajan palveluksessa jatkaneilla juuri kyseisessä organisaatiossa ja ehkä aivan samoissa tehtävissä hankittu työkokemus ratkaisee. Siinä vaiheessa, kun työnantaja tuntee työntekijän juuri työkokemuksen kautta, muilla seikoilla on vähemmän merkitystä.

Työkokemuksen merkitys korostui varsinkin vastaajilla, jotka arvelivat työnantajansa arvostavan asiantuntijatietoja. Heistä kolme viidestä nosti työkokemuksen painavimmaksi tekijäksi. Sosiaalisten taitojen merkittävyyteen uskoneista puolet katsoi työkokemuksen ratkaisseen paikan saamisen. Sama ryhmä korosti myös oikeaa asennetta sekä aineyhdistelmää muita ryhmiä enemmän. Asiantuntijatietoihin luottaneista vastaajista vain 5 prosenttia uskoi työllistyneensä oikean asenteen ja motivaation ansiosta, mutta tutkinnon pääaineen merkitykseen uskottiin tässä ryhmässä muita useammin. Sen sijaan kukaan sosiaalisten taitojen arvostukseen luottaneista ei katsonut pääaineen erityisesti vaikuttaneen työpaikan saamiseen.

### 3.5. Työnantajan arvostamat työelämävalmiudet

Vuonna 2000 valmistuneiden yleisimmät vastaukset kysymykseen työnantajan erityisesti arvostamasta työelämävalmiudesta olivat analyttiset taidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Näitä vaihtoehtoja kannatti yhtä suuri osa vastaajista (31 %). Keskenään yhtä merkittäviä olivat myös sosiaaliset taidot ja asiantuntijatiedot, joita hieman alle viidennes vastaajista arveli työnantajan erityisesti arvostavan.

Kuva täsmentyy tarkasteltaessa käsityksiä työnantajan arvostamasta työelämävalmiudesta työn luonteen mukaan. Suurimmassa eli asiakastyötä tehneiden ryhmässä korostuivat sosiaaliset taidot, joita ratkaisevina piti kaksi viidestä vastaajasta. Yhtä suuri osuus hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä toimineista uskoi työnantajan arvostavan eniten henkilökohtaisia ominaisuuksia. Johto- ja esimiestehtävissä työskennelleiden ryhmässä lähes puolet vastaajista piti analyttisiä taitoja keskeisinä. Viestintä- ja mediatyötä tehneillä sekä henkilökohtaiset ominaisuudet että asiantuntijatiedot olivat kolmasosan mukaan tärkeimpiä valmiuksia. Analyttiset taidot korostuivat erityisesti tutkimustyössä toimineilla, joista neljä viidestä nosti ne merkittävimmiksi.

Yksityisessä yrityksessä työskennelleistä runsas kolmannes uskoi työnantajan arvostavan erityisesti analyttisiä taitoja ja yhtä moni painotti henkilökohtaisia ominaisuuksia. Asiantuntijatietoihin luotti joka seitsemäs ja sosiaalisiin taitoihin joka kymmenes yksityisellä sektorilla toimineista. Valtion palveluksessa olleiden käsitys tärkeimmistä valmiuksista oli varsin samankaltainen. Sen sijaan kuntiin sijoittuneista vastaajista lähes kolmannes arveli, että työnantaja arvostaa erityisesti sosiaalisia taitoja, ja yhtä moni uskoi henkilökohtaisten ominaisuuksien ratkaisevan. Viidennes heistä painotti analyttisiä taitoja ja asiantuntijatietoja. Sosiaalisten taitojen kohtalaista arvostusta kuntasektorilla työskennelleillä selittää se, että lähes joka toinen heistä toimi asiakastyössä, johon sijoittuneet uskoivat muita useammin juuri sosiaalisten taitojen merkitykseen.

Myös hakukanavien mukaan tarkasteltuna yleisestä kuvasta poiketaan lähinnä sosiaalisten taitojen osalta. Työnvälityspalveluja käyttäneistä runsas kolmannes ja oman yhteydenoton tai suhteiden avulla työllistyneistä vajaa kolmannes uskoi työnantajan korostavan sosiaalisia taitoja, kun taas lehti-ilmoitukseen vastanneista ja entisellä työnantajalla jatkaneista tätä mieltä oli vain joka seitsemäs. Toisaalta yliopiston rekrytointipalveluja tai työvoimatoimistoa käyttäneet muodostivat pienimmän luokitellun ryhmän (19 henkilöä), ja heidän vastauksensa jakautuivat muista ryhmistä poikkeavasti myös muiden kuin sosiaalisten taitojen suhteen. Heistä lähes puolet nosti henkilökohtaiset ominaisuudet tärkeimmäksi valmiudeksi ja vain joka kuudes korosti analyttisiä taitoja. Kukaan heistä ei uskonut työnantajansa arvostavan erityisesti asiantuntijatietoja, kun taas entisellä työnantajalla jatkaneista joka neljäs näki juuri ne keskeisinä.

#### 4. VALMISTUMISEEN VAIKUTTANEET TEKIJÄT JA OLOSUHTEET

Lomakkeessa tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, mitkä erityiset tekijät, olosuhteet, asiat tms. merkittävimmin vaikuttivat valmistumiseen. Vastauksia ei ole analysoitu systemaattisesti, mutta lyhyt katsaus vastaajien painottamiin asioihin auttaa täydentämään kuvaa opiskelijoiden tilanteesta opiskelun ja työelämän rajapinnassa.

Taloudelliset syyt nousivat vastauksista esiin tärkeinä valmistumista jouduttaneina tekijöinä. Opiskelijan huono taloudellinen tilanne, opintorahan loppuminen, opintolainojen maksaminen sekä toivo paremmasta työstä ja sen myötä paremmasta palkasta vaikuttivat valmistumiseen. Monet toivoivat, että tutkinto mahdollistaisi vakituisen ja koulutusta vastaavan työn saamisen. Tutkinnon suorittaminen saattoi myös olla ehtona työsuhteen alkamiselle, jatkumiselle tai vakinaistamiselle.

Opintojen suunnittelu ja pro gradu -tutkielman laatimiseen liittyvät olosuhteet mainittiin monissa vastauksissa. Valmistumista edesauttoi monilla taloudellinen ja ajallinen mahdollisuus keskittyä gradun tekemiseen esimerkiksi omien säästöjen, apurahan, äitiysloman tai gradun työajalla tekemisen myötä. Myös gradupiiri, tutkielman tekeminen tilaustyönä sekä laitokselta saatu hyvä ohjaus jouduttivat valmistumista.

Jotkut kertoivat halustaan valmistua nopeasti ja päästä pian takaisin töihin. Myös opiskeluväsymys ja halu päästä pois yliopistosta mainittiin valmistumiseen vaikuttaneina tekijöinä. Toisaalta mukana oli myös niitä, joille valmistuminen merkitsi mahdollisuutta jatko-opintoihin tai siirtymistä seuraavaan opiskelupaikkaan.

Hyvin yleisesti valmistumista perusteltiin omalla motivaatiolla, itsekurilla, määrätietoisuudella ja peräänantamattomuudella. Nämä vastaajat korostivat päättäväisyyttään ja haluaan suorittaa loppuun aloittamansa asiat.

Myös perheeseen ja muuhun sosiaaliseen ympäristöön liittyviä tekijöitä mainittiin useissa vastauksissa. Varsinkin lapsen syntymä on vaikuttanut monilla valmistumisen ajoitukseen. Lisäksi hyvä parisuhde, kavereiden valmistuminen ja lähipiirin tuki yleensä ovat edesauttaneet valmistumista.

Muutamat kyselyyn vastanneet hämmästelivät, miksi valmistumista tulisi erikseen perustella. He katsoivat, että opiskelu ja opintosuoritusten hyväksytyksi tuleminen johtivat ainakin heidän omalla kohdallaan itsestään selvästi valmistumiseen. Kaikilla tie opintojen alusta valmistumiseen ei kuitenkaan ole näin suoraviivainen, sillä osa opiskelun aloittaneista ei valmistu koskaan ja osalla opiskelu pitkittyy.

## 5. NÄKÖKULMIA VALMISTUMISEN VIIVÄSTYMISEEN

Opintojen etenemistä tai valmistumisen viivästymistä voidaan arvioida monista näkökulmista. Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa asetetaan tavoite, jonka mukaan kolmen neljästä opintonsa aloittaneesta tulisi suorittaa ylempi korkeakoulututkinto viidessä vuodessa (Opetusministeriö 2000). Tampereen yliopiston tilastojen (<http://www.uta.fi/tilastot/>), kohta Edellisten vuosien opiskelutilastot) mukaan tästä tavoitteesta jäädään selvästi, eivätkä opinnot keskimäärin etene kovin nopeasti. Vain runsas neljännes vuonna 1997 yhteiskuntatieteellisellä koulutuslalla opintonsa aloittaneista oli valmistunut lukuvuoden 2001–2002 loppuun mennessä, siis viiden vuoden kuluttua. Vuonna 1995 aloittaneista samaan ajankohtaan mennessä oli valmistunut hieman useampi kuin kaksi viidestä. Vasta tarkasteltaessa vuonna 1993 ja sitä aiemmin aloittaneita valmistuneiden osuus oli yli puolet aloittaneista. Yhteiskuntatieteellisen koulutusalan tilanne ei juuri poikennut koko yliopiston tilanteesta.

Laitoksittain tarkasteltuna samana ajankohtana suhteellisesti eniten viidessä vuodessa valmistuneita oli julkisoikeuden (36,0 %), kunnallistieteiden (36,0 %) ja hallintotieteen (34,0 %) laitoksilla. Samassa ajassa oli valmistunut keskimääräistä harvempi informaatiotutkimuksen (15,2 %), politiikan tutkimuksen (18,6 %), tiedotusopin (18,9 %) ja sosiologian ja sosiaalipsykologian (21,3 %) laitosten opiskelijoista. Aluetieteen ja ympäristöpolitiikan (25,9 %) sekä sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön (27,4 %) laitoksilla opiskelunsa aloittaneiden tilanne valmistumisen suhteen oli keskiverto. Seitsemässä vuodessa oli valmistunut yli puolet julkisoikeuden (58,8 %), aluetieteen ja ympäristöpolitiikan (58,3 %), kunnallistieteiden (51,8 %) ja politiikan tutkimuksen (50,9 %) laitoksilla aloittaneista. Sen sijaan sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön (30,0 %), informaatiotutkimuksen (32,4 %), tiedotusopin (32,9 %), hallintotieteen (33,3 %) sekä sosiologian ja sosiaalipsykologian (35,4 %) laitoksilla valmistuneiden osuus vuonna 1995 aloittaneista jäi keskimääräistä pienemmäksi.

Opintonsa aloittaneiden kohtaloita tarkasteltaessa voidaan havaita joukko opiskelijoita, jotka ovat edelleen kirjoilla yliopistossa, mutta joiden viimeisestä kirjatusta opintosuorituksesta on kulunut yli kaksi vuotta. Tampereen yliopistossa selvitettiin keväällä 1998 opintojen keskeytymistä tai pitkittymistä juuri näiden passiivisten opiskelijoiden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, miksi joukko opiskelijoita toistuvasti ilmoittautuu läsnäolevaksi suorittamatta lainkaan opintoja. Viivästymisen kriteeriksi asetettiin, ettei läsnäolevaksi ilmoittautunut opiskelija ollut suorittanut yhtään opintoviikkoa 2,5 vuoden aikana. Passiivisia läsnäolijoita löytyi 941, noin 9 prosenttia kaikista ylempää korkeakoulututkintoa suorittavista. Heidät jaettiin kolmeen ryhmään opintoviikkokertymän mukaan, ja kysely lähetettiin opintojensa alussa ja keskivaiheilla oleville. Kyselyn tulosten mukaan ansiotyötä pidettiin suurimpana syynä opintojen viivästymiseen. Samalla työmarkkinoihin liittyvät epävarmuustekijät mainittiin selitykseksi sille, että opiskelumahdollisuudesta haluttiin edelleen pitää kiinni. (Uski 1999.)

Entä voisivatko työmarkkinoiden epävarmuustekijät vaikuttaa siten, että opiskelijat viivästyttävät valmistumistaan ja pyrkivät parantamaan kilpailuasemaansa opiskelemalla yhä laajempia kokonaisuuksia? Tätä tutkimushanketta varten selvitettiin, minkä verran Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutuslalla on sellaisia opiskelijoita, jotka kenties epävarmoina työelämävalmiuksistaan laajentavat huomattavasti tutkintoaan vaaditut 160 opintoviikkoa suorittamaan. Vuonna 2001 yhteiskuntatieteelliseltä koulutuslalta valmistuneiden tutkintojen keskilaajuus oli 186,3 opintoviikkoa. Laajimpia tutkintoja suoritettiin politiikan tutkimuksen laitoksella (keskilaajuus 196,8 ov) ja suppeimpia hallintotieteen laitoksella (keskilaajuus 176,5 ov). Näiden tietojen valossa opintojen pitkittymisen rajaksi asetettiin 200

opintoviikkoa, ja opintorekisteristä haettiin ne yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla ylempää korkeakoulututkintoa suorittavat opiskelijat, jotka ovat suorittaneet vähintään 200 opintoviikkoa eivätkä ole vielä valmistuneet.

Rekisteritietojen mukaan syyskuussa 2002 yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla oli 223 opiskelijaa, joilla oli vähintään 200 opintoviikkoa. Heistä 200 opiskelijaa oli edelleen kirjoilla yliopistossa ja yhdellä opiskelijalla oli kaksi yhteiskuntatieteellisen koulutusalan tutkinto-oikeutta. (Tilanne 26.9.2002.) Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla oli tarkasteluajankohtana yhteensä 3 795 ylempää korkeakoulututkintoa suorittavaa opiskelijaa, joten vähintään 200 opintoviikkoa suorittaneiden osuus kaikista alan opiskelijoista oli noin 6 prosenttia. Naisia kaikista alan opiskelijoista oli 70 prosenttia ja vähintään 200 opintoviikkoa suorittaneista 74 prosenttia. Laajasti opiskelleiden joukossa oli kaikkien muiden yhteiskuntatieteellisen koulutusalan laitosten opiskelijoita paitsi informaatiotutkimuksen ja kansantaloustieteen (yht. tdk).

Nuorin vähintään 200 opintoviikkoa suorittanut opiskelija oli 23-vuotias ja vanhin 58-vuotias. 42 prosenttia opiskelijoista oli korkeintaan 30-vuotiaita.

*Taulukko 16. Vähintään 200 opintoviikkoa suorittaneiden yhteiskuntatieteellisen koulutusalan opiskelijoiden ikäjakauma (tilanne syyskuussa 2002)*

<i>Ikä</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
23–25	27	12
26–30	66	30
31–35	45	20
36–40	34	15
41–58	51	23
Yht.	223	100

Kauimmin opiskelleet olivat aloittaneet opintonsa kaksi vuosikymmentä aikaisemmin. Suurin ryhmä vähintään 200 opintoviikkoa suorittaneiden keskuudessa olivat kuitenkin vuosina 1995–1999 aloittaneet (44 %). Mukana oli myös hiljattain tutkinto-oikeuden saaneita, mikä kertoo koulutusohjelman vaihtamisesta, aiemmasta opiskelusta avoimessa yliopistossa tai muista mahdollisuuksista korvata tutkintoon sisältyviä opintoja. Tähän liittyen on syytä mainita, että tutkinnon suorittamiseen virallisesti käytetty aika ei välttämättä ole sama kuin opiskeluun käytännössä kulunut aika.

*Taulukko 17. Vähintään 200 opintoviikkoa suorittaneet yhteiskuntatieteellisen koulutusalan opiskelijat tutkinnon aloitusvuoden mukaan (tilanne syyskuussa 2002)*

<i>Aloitusvuosi</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
1980–1984	4	2
1985–1989	32	14
1990–1994	61	27
1995–1999	98	44
2000–2002	28	13
Yht.	223	100

Vähintään 200 opintoviikkoa suorittaneiden opiskelijoiden osuus kaikista koulutusalan opiskelijoista oli tarkasteluajankohtana siis vain noin 6 prosenttia, mikä viittaa siihen, ettei valmistumisen viivästyttäminen tutkintoa laajentamalla olisi yhteiskuntatieteellisellä alalla

kovin yleinen ilmiö. Kuva tutkintojen laajentamisesta muodostuu kuitenkin erilaiseksi, kun tarkastellaan jo valmistuneiden opintoviikkomääriä. Vuosina 2000–2003 Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutusalaalla suoritetuista ylemmistä korkeakoulututkinnoista 24–29 prosenttia oli laajuudeltaan vähintään 201 opintoviikkoa. Vähintään 221 opintoviikkoa sisältäviä tutkintoja oli 9–13 prosenttia. (Tampereen yliopiston tilastot, <<http://www.uta.fi/tilastot/>>, kohdat Tutkinnot ja Edellisten vuosien opiskelutilastot.) Huomattava osa valmistuneista oli siis suorittanut ylimääräisiä sivuaineita ennen tutkintotodistuksen hakemista. Tilastollisessa tarkastelussa ylimääräisten opintojen suorittamisen syyt jäivät kuitenkin edelleen ilman vastausta.

Opintojen pitkittymistä ja keskeyttämistä käsittelevien tutkimusten ja selvitysten mukaan valmistuminen viivästyy pääasiassa työssäkäynnin vuoksi (esim. Uski 1999, 31; Vesikansa ym. 2000; Palokangas 2002, 11). Suuri osa opiskelijoista osallistuu varsin aktiivisesti työelämään työskennellen myös lukukausien aikana. Esimerkiksi vuonna 2001 lukukausien aikana työskenteli kaksi kolmasosaa Tampereen yliopiston perustutkinto-opiskelijoista. Työnteko oli toimeentulon ehto 44 prosentille työssä käyneistä, ja yli 90 prosenttia arvioi työnteon hidastavan opintojen etenemistä. (Palokangas 2002, 11, 13.)

Opiskelijoiden työssäkäyntiä ei kuitenkaan ole syytä tarkastella vain valmistumisen viivästymisen näkökulmasta. Työssäkäynti kartuttaa työkokemusta, jota vastavalmistuneet pitävät merkittävimpana työllistymiseensä vaikuttavana tekijänä. Lisäksi opiskeluaikana hankittu kokemus työelämästä voi auttaa suuntaamaan mielenkiintoa ja opiskeluvaihtoehtoja entistä tarkoituksenmukaisempaan suuntaan ja siten lisätä opiskelumotivaatiota. Näin on erityisesti silloin, kun työ liittyy omaan opintoalaan (Aaltonen ym. 1997, 13; Palokangas 2002, 14).

Uskin (1999) raportin mukaan ansiotyön ohella muita merkittäviä opintojen edistymisen esteitä olivat taloudelliset tekijät, perhesyyt sekä yliopistoyhteisöstä ja opiskelun käytännöistä vieraantuminen. Melko usein passiiviset läsnäolijat toivoivat yliopiston taholta yhteydenottoja, aktiivisuutta ja patistelua opintojen loppuun saattamiseksi. Tällaisesta vastaantulosta esimerkkinä on Tampereen yliopistossa vuosina 2001–2003 toiminut Iso-G -projekti, jossa graduvaiheeseen jumiutuneita opiskelijoita lähestyttiin kirjeitse ja tarjottiin mahdollisuutta osallistua graduryhmiin sekä muuhun valmistumista tukevaan koulutukseen. Tavoitteena oli, että puolet osallistujista valmistuisi projektin myötä. Tavoitetta ei kuitenkaan täysin saavutettu, sillä työelämään uppoutuneiden ja yliopistosta vieraantuneiden opiskelijoiden ohjaaminen osoittautui varsin haasteelliseksi tehtäväksi. Opiskelijoiden oli vaikeaa järjestää aikaa tutkielman tekemiseen, vaikka halua opintojen loppuun suorittamiseen olisikin ollut. Toisaalta toimintatavat ja hankkeeseen sitoutuminen vaihtelivat paljon siihen osallistuneilla ainelaitoksilla. Iso-G -projektin kokemusten perusteella tulokset tämäntapaisesta yliopiston vastaantulosta ja viivästyneiden opiskelijoiden koordinoinnista eivät siis ole käytännössä kovin rohkaisevia. Hanke tuotti kuitenkin arvokasta tietoa opintojen edistymisen esteistä ja opiskelijoiden ohjaukseen liittyvistä tarpeista. (Eerola & Männikkö 2004.)

## 6. YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta vuosina 1994–2000 valmistuneiden työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen on parantunut seuranta-aikana yleisen työllisyystilanteen kohentumisen myötä. Vastavalmistuneiden työttömyysaste on laskenut ja vakituisessa työsuhteessa työskennelleiden osuus kasvanut. Vuonna 2000 valmistuneista joka toinen oli vakituisessa työssä ja noin kaksi viidestä työskenteli määräaikaisesti. Työttömänä oli kaksi prosenttia ja työelämän ulkopuolella kymmenesosa samana vuonna valmistuneista.

Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden työtilanne ei eronnut suuresti muilta Tampereen yliopiston koulutusaloilta valmistuneiden keskimääräisestä työtilanteesta. Vuonna 2000 valmistuneiden osalta tilanteet olivat hyvin lähellä toisiaan: vakituisessa työssä oli 51 prosenttia, määräaikaisessa työssä 38 prosenttia, työttömänä 2 prosenttia ja työelämän ulkopuolella 8 prosenttia muilta kuin yhteiskuntatieteelliseltä alalta valmistuneista.

Sen sijaan työtehtävän ja tutkinnon vaatimustason vastaavuus oli vuosina 1994–1999 muilta aloilta valmistuneilla selvästi parempi kuin yhteiskuntatieteellisellä alalla. Muilla aloilla kokonaan tutkintonsa vaatimustasoa vastaavaa työtä tehneiden osuus vaihteli 72 ja 82 prosentin välillä ja täysin yliopistollista koulutustaan vastaamatonta työtä tehneiden osuus 2 ja 5 prosentin välillä. Yhteiskuntatieteellisellä alalla vastaavat osuudet olivat 61–71 prosenttia ja 5–11 prosenttia. Vuonna 2000 valmistuneiden osalta tilanteissa ei enää ollut suurta eroa: sekä yhteiskuntatieteelliseltä että muilta aloilta valmistuneista noin kaksi kolmasosaa oli tutkintonsa vaatimustasoa kokonaan vastaavassa työssä, noin joka neljännellä työ vastasi tutkintoa osittain ja kuusi prosenttia teki täysin koulutustasoaan vastaamatonta työtä.

Vastavalmistuneiden työhönsijoittumisen vertailu eri yliopistojen välillä on melko hankalaa seurantakäytäntöjen kirjavuuden vuoksi. Lisäksi yhteiskuntatieteellisen koulutusalan sisältämät oppiaineet vaihtelevat eri yliopistoissa. Turun yliopistossa on Tampereen yliopiston tapaan tehty systemaattista sijoittumisseurantaa viime vuosien aikana, joten Tampereen ja Turun yliopistoista valmistuneiden tilanteita on mahdollista jossain määrin verrata, vaikka kyselylomakkeet ja yhteiskuntatieteellisen koulutusalan oppiaineet poikkeavatkin toisistaan. Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta vuonna 2000 valmistuneista 88 prosenttia oli jonkinlaisessa työssä ja 5 prosenttia työttömänä työnhakijana vuoden 2001 keväällä. Vakituisessa kokopäivätyössä oli 42 prosenttia ja määräaikaisessa työssä 41 prosenttia valmistuneista. (Sainio 2001.) Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta vuonna 2000 valmistuneisiin verrattuna kokonaistyöllisyydessä ei siis ollut juuri eroa, mutta työttömyysaste ja määräaikaisten osuus olivat Turun yliopistosta valmistuneilla hieman korkeampia kuin Tampereen yliopistosta valmistuneilla. Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta valmistuneista työllisistä 73 prosenttia teki koulutustaan hyvin vastaavaa työtä, 17 prosenttia arvioi työn vastaavan jossain määrin koulutusta ja 10 prosentilla työ ei vastannut koulutusta lainkaan. (Mt.)

Seuranta-aineiston tuloksia voidaan peilata myös Akavan Laaser-projektissa toteutettuun kyselytutkimukseen, jossa selvitettiin akateemisten sijoittumista hieman myöhemmässä työuran vaiheessa, 4–5 vuoden kuluttua valmistumisesta. Kysely suoritettiin syksyllä 2001, ja yhteiskuntatieteellistä koulutusala edustivat Jyväskylän, Lapin ja Turun yliopistojen yhteiskunta- ja valtiotieteellisistä tiedekunnista vuonna 1997 valmistuneet. Vastaushetkellä 77 prosenttia heistä oli kokopäivätyössä ja 4 prosenttia työttömänä. Työllisistä vastaajista 65 prosenttia oli pysyvässä, 34 prosenttia määräaikaisessa ja 1 prosentti tavanomaisesta poikkeavassa työssä. (Suutari 2002a ja 2002b.) Vuonna 2000 Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneista työllisistä vakituisessa työssä oli 56 prosenttia ja

määräaikaisessa työssä 44 prosenttia vuoden kuluttua valmistumisestaan. Heihin verrattuna vakituisten työsuhteiden osuus oli siis suurempi Laaser-aineistossa, jonka vastaajat olivat olleet työmarkkinoilla 4–5 vuotta. Kahdeksan kymmenestä Laaser-kyselyyn vastanneesta katsoi, että työ vastasi koulutustasoa (mt.).

Monien tutkimusten tulokset viittaavat siihen, että erityisesti nuoret korkeakoulutetut naiset joutuvat joustamaan työmarkkinoilla ja tyytymään määräaikaisiin työsuhteisiin (esim. Sutela ym. 2001; Naumanen 2002). Yhteiskuntatieteellisen alan osalta tilanne ei kuitenkaan ole täysin selkeä, sillä määräaikaiset työsuhteet ovat varsin yleisiä myös miehillä työuran alkuvaiheessa. Lukuun ottamatta vuonna 2000 Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneita työllisiä miehiä, joista määräaikaisessa työssä oli vain noin viidenes, määräaikaisten osuus vuosi valmistumisen jälkeen on vuosina 1994–1999 valmistuneiden miesten keskuudessa vaihdellut 45 ja 67 prosentin välillä. Työllisillä naisilla vastaava osuus on koko seuranta-ajan ollut 44-67 prosenttia.

Laaser-tutkimuksen mukaan työskentely määräaikaisesti oli yhteiskuntatieteellisen alan miehillä ja naisilla lähes yhtä yleistä 4–5 vuotta valmistumisen jälkeen: molempien sukupuolten keskuudessa noin joka kolmas työllinen oli määräaikaisessa työssä (Suutari 2002b). Sen sijaan koko Laaser-aineistossa, jossa olivat mukana myös humanistinen koulutusala, kasvatustiede, kauppatieteet, luonnontieteet, oikeustiede ja teknistieteellinen koulutusala, määräaikaiset työsuhteet olivat huomattavasti yleisempiä naisilla (30 %) kuin miehillä (17 %) (Suutari 2002a). Suomen Valtiotieteilijöiden Liiton työmarkkinatutkimuksen mukaan neljäsosa jäsenistä työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2000. Erityisen yleisiä määräaikaiset työsuhteet olivat alle 30-vuotiailla naisilla, joista noin 60 prosenttia työskenteli määräaikaisesti, mutta myös saman ikäluokan miehistä joka toinen oli määräaikaisessa työssä. (SVÄL 2001.) Vuonna 2001 kaikista akavalaisista alle 30-vuotiaista naisista määräaikaisia oli 36 prosenttia ja miehistä 20 prosenttia (Akava 2002).

Tilastotietojen valossa näyttää siis siltä, että yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla määräaikaiset työsuhteet ovat varsin yleisiä molemmilla sukupuolilla työuran alkuvaiheessa. Kuitenkaan pelkkä tieto siitä, onko työsuhte solmittu määräajaksi vai toistaiseksi, ei kerro kovinkaan tarkasti työsuhteen laadusta. On eri asia työskennellä yhden tai kahden vuoden määräaikaisessa työsuhteessa kuin muutamien viikkojen tai kuukausien pätkissä. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen olisikin syytä tutkia tarkemmin työsuhteiden kestoa, määräaikaisten työsuhteiden syitä sekä muita työsuhteiden laatuun vaikuttavia tekijöitä.

Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuosina 1998–2000 valmistuneet ovat vuoden kuluttua valmistumisestaan sijoittuneet varsin tasaisesti kolmen suurimman työnantajasektorin – yksityisten yritysten, kuntien ja valtion – palvelukseen. Kukin sektori työllisti runsaan neljänneksen vuonna 2000 valmistuneista. Työsuhteen pysyvyys vaihteli työnantajasektorin mukaan: määräaikaisessa työssä oli 47 prosenttia valtiolla, 43 prosenttia kunnissa ja 33 prosenttia yrityksissä työskennelleistä. Aineisto ei kuitenkaan kerro siitä, oliko määräaikaisten työsuhteiden pituuksissa eroja eri työnantajasektoreiden välillä. Akavan vuoden 2001 työmarkkinatutkimuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet olivat yleisimpiä valtionhallinnossa, mutta siellä ne olivat pitempiä kuin muilla sektoreilla. Eniten lyhyitä, korkeintaan vuoden kestäviä työsuhteita tehtiin kunnissa. (Akava 2002.) Myös Tilastokeskuksen tietojen mukaan pätkätyöt painottuvat ennen kaikkea naisvaltaiselle kuntasektorille (Sutela ym. 2001).

Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet työskentelivät vuoden kuluttua valmistumisestaan yleisimmin hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä sekä asiakastyössä. Kumpikin tehtäväryhmä työllisti noin viidenneksen vuosina 1997–2000 valmistuneista.

Vuonna 2000 valmistuneiden keskuudessa 48 prosenttia asiakastyöhön ja 43 prosenttia hallinto-, suunnittelu- ja kehitystehtäviin sijoittuneista oli määräaikaisessa työssä. Yleisintä määräaikaisuus oli tutkimustyössä.

Vastavalmistuneiden merkittävin työllistymisväylä oli entisen työnantajan palveluksessa jatkaminen tai opiskeluajoilta tutussa työpaikassa uudelleen aloittaminen. Myös omat aktiiviset yhteydenotot työnantajiin sekä henkilökohtaiset suhdeverkostot olivat ratkaisseet monien hakijoiden työpaikan saamisen.

Vastaaajien mukaan työpaikan saamiseen oli vaikuttanut painavimmin työharjoittelu tai muu aikaisempi työkokemus. Seuraavaksi eniten mainintoja saivat oikea asenne ja motivaatio työhön. Kysyttäessä käsitystä työnantajan erityisesti arvostamasta työelämävalmiudesta vastavalmistuneet nostivat henkilökohtaiset ominaisuudet tärkeimmäksi valmiudeksi analyttisten taitojen ohella. Laaser-kyselyn mukaan työkokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys työllistymiselle kasvoi entisestään hieman myöhemmin työuralla (Suutari 2002b).

Työkokemuksen puute oli selvästi yleisin työllistymistä vaikeuttanut tai estänyt tekijä. Seuraavaksi merkittävimpiä olivat tutkinto ja sen aineyhdistelmä sekä ikä. Vaikka avovastaukset valottivatkin työllistymisen ongelmia hieman monipuolisemmin kuin strukturoidut vastausvaihtoehdot, kyselyaineisto ei kuitenkaan kerro tarkemmin siitä, miten ja millaisissa työnhakutilanteissa eri tekijät ovat vaikeuttaneet vastavalmistuneiden työllistymistä.

Tutkimusten ja selvitysten mukaan tutkinnon valmistumista viivästyttää eniten ansiotyö. Täysipainoinen työelämään uppoutuminen jo opiskeluaikana vieraannuttaa usein yliopistosta ja saattaa johtaa opintojen keskeyttämiseen. Toisaalta työssäkäyntiin ja taloudelliseen tilanteeseen liittyvät olosuhteet näyttävät vaikuttavan valmistumiseen myös myönteisesti: työkokemus sekä toivo paremmasta työstä ja elintasosta voi motivoida tutkinnon suorittamiseen. Erilaisen näkökulman valmistumisen viivästytykseen tuovat ne opiskelijat, jotka laajentavat tutkintoaan huomattavasti yli vaaditun opintoviikkomäärän. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla vuosina 2000–2003 suoritetuista ylemmistä korkeakoulututkinnoista 24–29 prosenttia sisälsi vähintään 41 opintoviikkoa yli minimivaatimusten. Vertailun vuoksi mainittakoon, että esimerkiksi humanistisella koulutusosalalla vastaava osuus samana ajanjaksona oli 39–51 prosenttia ja terveystieteiden koulutusosalalla vain 7–12 prosenttia. (Tampereen yliopiston tilastot, <<http://www.uta.fi/tilastot/>>, kohdat Tutkinnot ja Edellisten vuosien opiskelutilastot.) Toistaiseksi on selvittämättä, mitkä tekijät vaikuttavat näin suureen koulutusaloittaiseen vaihteluun tutkintojen laajuuksissa.

## Lähteet

Aaltonen, Katriina, Helenius, Pia & Riihinen, Olavi (1997) Mielekkyyttä epävarmuuteen opiskelun ja ansiotyön vuorovaikutuksella. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 43. Opetusministeriö, Helsinki.

Akava (2002) Akavan vuoden 2001 työmarkkinatutkimus. <<http://www.akava.fi/>>. 10.1.2003.

Eerola, Satu & Männikkö, Lotta (2004) Kompassilla suuntaa opinnoille – Tampereen yliopiston opintojen ohjauksen kehittämishanke. Loppuraportti. Opetuksen kehittämissyyskikki. Tampereen yliopisto, Tampere.

Naumanen, Päivi (2002) Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turun yliopisto, Turku.

Opetusministeriö, KOTA-tietokanta. <<http://www.csc.fi/kota/kota.html>>. 10.1.2003.

Opetusministeriö (2000) Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004. Kehittämissuunnitelma. <<http://www.minedu.fi/julkaisut/KESU2004/suomi/KESU.html>>. 10.1.2003.

Palokangas, Miia (2002) Tampereen yliopiston perustutkinto-opiskelijoiden asuminen ja toimeentulo 2001. Tampereen yliopiston ylioppilaskunta, Tampere.

Sainio, Juha (2001) Turun yliopistosta vuonna 2000 valmistuneiden työllistyminen. <<http://rekryointi.utu.fi/laitokset/tutkimus00.html>>. 10.1.2003.

Sutela, Hanna, Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1. Tilastokeskus, Helsinki.

Suutari, Minna (2002a) Akateemiset työelämässä 4–5 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen: määrällinen ja laadullinen työllistyminen uran alkuvaiheessa. <<http://www.akava.fi/>>. 10.1.2003.

Suutari, Minna (2002b) Yhteiskuntatieteilijöiden työllistyminen uran alkuvaiheessa. <<http://www.akava.fi/>>. 10.1.2003.

SVÄL (2001) Työmarkkinatutkimus 2000. Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVÄL ry, Helsinki.

Tampereen yliopiston tilastot. <<http://www.uta.fi/tilastot/>>. 3.5.2004.

Uski, Esa (1999) Eksyneet lampaat. Selvitys Tampereen yliopiston opiskelijoiden opintojen pitkittymisestä. Tampereen yliopiston opintotoimisto. Tutkimuksia ja selvityksiä 40. Tampereen yliopisto, Tampere.

Vesikansa, Sanna, Lempinen, Petri & Suomela, Sanna (2000) Tehokkaaseen opiskeluun: norminopeutta vai mielekästä oppimista. <<http://www.otus.fi/>>. 3.5.2004.

## Liite 1: Tampereen yliopiston rekryointipalvelujen sijoittumisseurantalomake

### Perustutkinnosta valmistuneiden työllistymiskysely

*Hyvä Tampereen yliopistosta valmistunut*

Lähestymme sinua kyselyllä, jolla pyrimme selvittämään Tampereen yliopistosta hiljakkoin valmistuneiden sijoittumista työhön ja eräitä työnhakutilanteisiin liittyviä tekijöitä.

Yliopistoilta odotetaan aktiivisia toimia valmistuneiden työllistymisen edistämiseksi. Tampereen yliopistossa näitä toimia koordinoi rekryointipalvelut, jonka toiminnasta olet saanut erikseen informaatiota.

Kyselyn avulla pyritään hankkimaan ajantasalla olevaa tietoa niin rekryointipalvelutoiminnan kuin myös yliopiston laitosten ja oppiaineiden käyttöön. Vastaamalla voit vaikuttaa siihen, että työllistymisnäkökulma tulee riittävästi otetuksi huomioon mm. opiskelijamäärien mitoituksessa, opetus suunnitelmien sisällöissä, opetuksessa sekä työharjoittelun järjestämisessä.

Saadut vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eivätkä yksittäisen vastaajan antamat tiedot tule raportoinnissa ilmi siten, että hän olisi tunnistettavissa. Aineiston analysointi ja raportointi eteenpäin tehdään pelkästään yhteenvetotietojen pohjalta. Lomakkeiden numerointi yhdistää antamasi tiedot opintorekisterin kautta koulutusalaasi sekä helpottaa palautusten seurainta.

**Odotamme vastaustasi viimeistään kahden viikon kuluessa oheisella palautuskuorella.**

Lisätietoja antavat koulutuspäällikkö Jukka Mäkinen, puh. (03) 215 7148 sekä yhteys sihteeri Aija Karvonen, puh. (03) 215 7787.

• Vastaa kysymyksiin rengastamalla oikea vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan. Kiitos vaivannäöstäsi!

### I NYKYINEN TYÖTILANNE JA TYÖHISTORIA VALMISTUMISEN JÄLKEEN

a) Oletko tällä hetkellä?

- 1 vakituksessa työssä
  - 2 määräaikaisessa työssä
  - 3 teen osa-aikatyötä / keikkatöitä \_\_\_\_\_ tuntia/vko
  - 4 itsenäisenä yrittäjänä / ammatinharjoittajana
  - 5 työllistettynä / työharjoittelussa
  - 6 työttömänä työnhakijana
  - 7 työvoimapolitiisessa tai vastaavassa koulutuksessa
  - 8 päätoimisena opiskelijana (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)
  - 9 muuten työelämän ulkopuolella, miten?
- 

b) Montako kuukautta olet ollut yhteensä työssä valmistumisesi jälkeen?

Olen ollut työssä \_\_\_\_\_ kuukautta, josta koulutustani vastaavissa tehtävissä \_\_\_\_\_ kuukautta.

c) Kuinka kauan olit heti valmistumisen jälkeen työttömänä ennen kuin pääsit ensimmäiseen työpaikkaasi?

Olin työttömänä \_\_\_\_\_ kuukautta.

d) Oletko opiskeluaikanasi ollut opiskelualaasi liittyvässä työssä (työharjoittelussa tai muuten)?

- 1 kyllä, yhteensä \_\_\_\_\_ kuukautta
- 2 en

• Seuraavat kysymykset (e-k) tässä osiossa vain työssäoleville (a-kohdassa vastaus 1 - 6)

e) Nykyinen työnantajasi on

- 1 yksityinen yritys
  - 2 kunta, kuntayhtymä
  - 3 valtio, valtion liikelaitos
  - 4 muu julkisen hallinnon organisaatio
  - 5 järjestö tai vastaava
  - 6 oma yritys, vastaanotto tms.
  - 7 muu, mikä?
- 

f) Ammattinimikkeesi

---

g) Vastaako nykyinen työtehtäväsi vaatimustasoltaan yliopistollista tutkintoa?

- 1 kokonaan
- 2 osittain
- 3 ei lainkaan

h) 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? \_\_\_\_\_

i) Mikä oli tärkein/ratkaisevin hakukanava nykyisen työpaikkasi saamisessa? (valitse yksi)

- 1 jatkan entisellä työnantajalla / sain paikan työnantajalta, jolla olen ollut töissä opiskeluaikana
- 2 lehti-ilmoitukseen vastaaminen
- 3 oma aktiivinen yhteydenotto työantajien suuntaan / henkilökohtaiset suhteet, sukulaiset, tuttavat (networking, puhelut, avoimet hak. jne.)
- 4 yliopiston rekrytointipalvelut / työvoimatoimisto välitti työpaikan
- 5 muu, mikä? \_\_\_\_\_

j) Minkä seuraavista tekijöistä itse uskot painavimmin vaikuttaneen siihen, että sait nykyisen työpaikasi? (valitse enintään kaksi)

- 1 tutkinnon pääaine
- 2 tutkinnon opintoyhdistelmä (pääaine-sivuaineet-muut opinnot)
- 3 opinnäytteen/gradun luomat valmiudet ja kontaktit
- 4 työharjoittelu / aikaisempi työkokemukseni
- 5 erityinen osaamiseni jollain alueella (suhdeverkosto, kielitaidot, kommunikaatiotaidot, erityislahjakkuus)
- 6 oikea asenne ja motivaatio työhön
- 7 harrastuksieni / luottamustehtävieni tuoma lisäpätevyys ja kontaktit
- 8 oman ja lähialojen työmarkkinoiden aktiivinen seuraaminen
- 9 muu, mikä? \_\_\_\_\_

k) Mitä seuraavista työelämävalmiuksista uskot nykyisen työnantajasi sinussa erityisesti arvostavan? (valitse yksi ryhmä)

- 1 sosiaaliset taidot
  - kommunikaatio- ja tiimityötaidot
  - palveluhalukkuus
- 2 analyttiset taidot
  - ongelmanratkaisukyky
  - päätöksentekotaidot
  - tiedonhankinta- ja tutkimustaidot
- 3 henkilökohtaiset ominaisuudet
  - joustavuus ja sopeutumiskyky
  - kehittämispotentiaali
- 4 asiantuntijatiedot erityisalalta
- 5 muuta, mikä? \_\_\_\_\_

Muuta kommentoitavaa: \_\_\_\_\_

## II TYÖNHAKUTILANNE JA TYÖNHAKUMENETELMÄT

• Mikäli et ole valmistumisen jälkeen lainkaan hakenut töitä, voit ohittaa osion II kysymykset.

a) Mitä seuraavista työnhakumenetelmistä olet käyttänyt eniten? (valitse enintään kaksi)

- 1 ottanut yhteyttä entisiin työnantajiini
- 2 vastannut lehti-ilmoituksiin
- 3 tehnyt omaa aktiivista yhteydenottoa työantajien suuntaan / käyttänyt henkilökohtaisia suhteita, sukulaisia, tuttavia (networking, puhelut, avoimet hakemukset jne.)
- 4 käyttänyt yliopiston rekrytointipalvelujen tarjontaa
- 5 käyttänyt työvoimatoimiston palveluja
- 6 jotakin muuta, mitä? \_\_\_\_\_

b) Ympyröi seuraavista tekijät, joiden arvelet vaikeuttaneen työllistymistäsi / estäneen työllistymisesi?

- 1 työkokemuksen puute
- 2 puutteelliset tietotekniikkataidot
- 3 puutteellinen kielitaito
- 4 puutteet kommunikaatiotaidoissa
- 5 tutkinto ja sen opintoyhdistelmä
- 6 sukupuoli
- 7 ikä
- 8 perheeseen tai muu elämäntilanteeseen liittyvä syy
- 9 muu, mikä? \_\_\_\_\_

c) Millaisia ongelmia olet kohdannut työnhaussa valmistumisesi jälkeen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## III VALMISTUMINEN JA SIIHEN VAIKUTTANEET TEKIJÄT

Kerro lyhyesti, mitkä erityiset tekijät, olosuhteet, asiat tms. merkittävimmin vaikuttivat siihen, että valmistuit.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Liite 2: Sijoittumisseuranta-aineiston liitetaulukot

*Liitetaulukko 2.1. Hallintotieteistä valmistuneiden miesten työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	32	29	27	53	48	63	82	53
Määräaikaisessa työssä	27	41	50	42	36	21	8	29
Työtön työnhakija	23	18	8	0	4	5	6	8
Työelämän ulkopuolella, esim. hoitovap.	18	12	15	5	12	11	4	10
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	22	17	26	19	25	19	49	177

*Liitetaulukko 2.2. Hallintotieteistä valmistuneiden naisten työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	48	45	61	41	51	57	55	52
Määräaikaisessa työssä	29	33	29	53	36	28	35	35
Työtön työnhakija	14	7	4	3	4	4	0	5
Työelämän ulkopuolella, esim. hoitovap.	10	14	7	3	9	11	10	9
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	21	42	28	32	45	47	51	266

*Liitetaulukko 2.3. Yhteiskuntatieteistä valmistuneiden miesten työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	38	40	21	47	18	27	43	34
Määräaikaisessa työssä	29	38	48	44	52	54	37	44
Työtön työnhakija	13	12	15	6	12	5	0	9
Työelämän ulkopuolella, esim. hoitovap.	21	10	15	3	18	14	20	14
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	24	42	33	36	33	37	30	235

*Liitetaulukko 2.4. Yhteiskuntatieteistä valmistuneiden naisten työtilanne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	23	34	30	36	34	43	36	33
Määräaikaisessa työssä	61	50	51	47	55	42	52	51
Työtön työnhakija	7	5	5	2	0	5	2	4
Työelämän ulkopuolella, esim. hoitovap.	9	11	14	15	12	11	10	12
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	100	98	123	81	110	103	121	736

*Liitetaulukko 2.5. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden työllisten työsuhteen luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	38	46	40	47	43	54	56	47
Määräaikaisessa työssä	62	54	60	53	57	46	44	53
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	129	160	168	148	180	173	222	1180

*Liitetaulukko 2.6. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden työllisten miesten työsuhteen luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	55	49	33	53	41	48	78	53
Määräaikaisessa työssä	45	51	67	47	59	52	22	47
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	29	45	43	51	44	46	68	326

*Liitetaulukko 2.7. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden työllisten naisten työsuhteen luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	33	45	43	43	44	56	47	45
Määräaikaisessa työssä	67	55	57	57	56	44	53	55
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	100	115	125	97	136	127	152	852

*Liitetaulukko 2.8. Työllisten hallintotieteilijöiden työsuhteen luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	59	53	53	48	58	70	76	62
Määräaikaisessa työssä	41	47	47	52	42	30	24	38
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	29	45	45	48	60	56	90	373

*Liitetaulukko 2.9. Työllisten yhteiskuntatieteilijöiden työsuhteen luonne vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Vakituisessa työssä	32	43	36	46	36	46	43	40
Määräaikaisessa työssä	68	57	64	54	64	54	57	60
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	100	115	123	100	120	117	130	805

*Liitetaulukko 2.10. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus hallintotieteistä valmistuneilla miehillä vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Kokonaan	38	50	55	56	57	53	75	59
Osittain	46	42	25	39	35	35	18	31
Ei lainkaan	15	8	20	6	9	12	7	10
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	13	12	20	18	23	17	44	147

*Liitetaulukko 2.11. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus hallintotieteistä valmistuneilla naisilla vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Kokonaan	41	61	60	67	46	68	55	58
Osittain	41	39	32	27	41	29	37	35
Ei lainkaan	18	0	8	7	13	2	8	7
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	17	33	25	30	39	41	49	234

*Liitetaulukko 2.12. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus yhteiskuntatieteistä valmistuneilla miehillä vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Kokonaan	47	65	57	73	87	77	84	71
Osittain	41	24	35	21	13	23	16	24
Ei lainkaan	12	12	9	6	0	0	0	5
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	17	34	23	33	23	30	25	185

*Liitetaulukko 2.13. Työtehtävän ja yliopistollisen tutkinnon vaatimustason vastaavuus yhteiskuntatieteistä valmistuneilla naisilla vuosi valmistumisen jälkeen*

%	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Yht.
Kokonaan	71	65	66	76	70	65	65	68
Osittain	21	30	29	21	26	29	28	27
Ei lainkaan	8	5	5	3	4	6	6	5
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100
N	85	83	103	72	99	86	109	637

## **OSA 2**



# Ura- ja työmarkkinaseuranta Tampereen yliopistosta vuonna 1998 valmistuneille

## 1. JOHDANTO

Jo useiden vuosien ajan Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut on seurannut säännöllisesti tutkinnon suorittaneiden työhönsijoittumista vuoden kuluttua valmistumisesta. Syksyllä 2003 toteutettiin ensimmäistä kertaa ura- ja työmarkkinaseuranta, jonka tavoitteena oli kartoittaa Tampereen yliopistossa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurien kehittymistä valmistumista seuraavalla viisivuotiskaudella. Pilottikyselyn kohderyhmäksi valittiin yhteiskuntatieteelliseltä (YTM ja HM), kauppatieteelliseltä ja psykologian koulutusaloilta vuonna 1998 valmistuneet. Erityisesti haluttiin selvittää tutkittavien työllistymisen laatuun ja tarkoituksenmukaisuuteen liittyviä tekijöitä. Samalla vastaajilta kerättiin myös opintoja koskevaa palautetta.

Tarve tutkia työllistymisen laatua aiempaa täsmällisemmin liittyy ei-tyypillisten työsuhteiden yleistymiseen ja muihin ajankohtaisiin työmarkkinoiden muutosilmiöihin, joita luonnehtivat monenlaiset joustavuusvaatimukset ja epävakauden lisääntyminen. Kun työsuhteet eriytyvät ja yhä useammat toimivat vaihtuvissa työmarkkina-asemissa, perinteinen työmarkkinoiden arviointi työllisyyden ja työttömyyden välisen kahtiajaon mukaan ei enää riitä. Työpaikkojen ja työn uudelleenrakenteistumisen tutkimuksessa määrällistä ulottuvuutta täydentävätkin työmarkkinoiden laadulliset kehityspiirteet, joissa kiinnostus suuntautuu muun muassa työsuhteiden jatkuvuuteen, kestoon ja palkkatasoon. (Esim. Suikkanen & Viinamäki 1993, 19; Suikkanen & Linnakangas 1998, 14; Suikkanen ym. 1998, 80.)

Työllistymisen laadun määrittely ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. Laadukas ja tarkoituksenmukainen työllistyminen voi saada eri merkityksiä esimerkiksi sen mukaan, tarkastellaanko asiaa yksilön, koulutuksen järjestäjän vai työelämän näkökulmasta. Myös työmarkkinoiden jatkuva muutos ja siihen liittyvä työllistymispolkujen yksilöllistyminen ja monimutkaistuminen vaikeuttavat yleispätevien laatumääritelmien luomista. Määrittelyongelmien vuoksi laadun mittaaminen on usein koettu vaikeaksi. (Suutari 2001.)

Akavassa vuosina 2000–2002 toteutetun Laaser-hankkeen yhtenä tärkeänä tavoitteena oli vastata laadun määrittelyn haasteeseen ja luoda yhtenäisiä kriteerejä korkeakoulutettujen työllistymisen laadun ja tarkoituksenmukaisuuden seurantaan. Hanketta toteuttaneen Minna Suutarin (2003, 3–4, 25) mukaan työllistymisen laadun arvioiminen edellyttää sijoittumisseurannan painopisteen siirtämistä poikkileikkaustilanteista pitkittäisseurantaan sekä näkökulman siirtämistä määrällisestä, esimerkiksi työttömyysasteeseen painottuvasta tarkastelusta koulutuksen laadulliseen osuvuuteen työmarkkinoilla. Näin ymmärrettynä laadullinen näkökulma työllistymiseen valottaa akateemisten työurien rakentumista ja työllistymisen sisällöllistä puolta sekä arvioi työllistymisen tarkoituksenmukaisuutta. Työllistymisen laadun arvioimisessa on perusteltua käyttää niin objektiivisia kuin subjektiivisiakin kriteerejä, jolloin tarkastelussa voidaan ottaa huomioon sekä ulkoiset mittarit että yksilöiden näkemykset työstään. (Suutari 2001.)

Työllistymisen laadun yhtenä ulottuvuutena voidaan nähdä työllistymisen vakaus. Sitä tutkitaan tavallisesti määrällisillä mittareilla, joita ovat esimerkiksi työttömyysjaksojen yleisyys ja kesto, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys ja kesto sekä työpaikan vaihdosten lukumäärä (Suutari 2003, 20). Työllistymisen vakauteen liittyen Osmo Kivinen ym. (2002, 40, 43–44)

luokittelevat työurat pysyviin, liikkuviin ja toistuvaa työttömyyttä sisältäviin hetkellisiin uriin. Asko Suikkanen ym. (1998, 53–55, 131) puolestaan erottavat työllistymisen vakauden perusteella kolme työmarkkina-asemaryhmää: ns. normaalityösuhteeseen perustuvan vakaan työmarkkina-aseman, palkkatyön ja työttömyyden vuorottelua sisältävän vaihtuvan työmarkkina-aseman ja pitkäaikaisen työttömyyden.

Laadukkaaksi työllistymiseksi ymmärretään tavallisesti vakaa, katkokseton ja pysyväälle tai ainakin pitkäaikaiselle työsuhteelle perustuva työura, sillä epätyypilliset työnteot muodot sisältävät vakituista kokoaikatyötä enemmän epävarmuutta ja riskejä. Usein erityisten työnteon muotojen katsotaan myös lisäävän työmarkkinoiden segmentoitumista ja sosiaalista epätasa-arvoa (Nätti 1997, 1). Ongelmana voidaan pitää erityisesti sitä, että määräaikaisilla työsuhteilla on taipumusta kasautua samoille henkilöille, jolloin ne heikentävät työllistymisen laatua esimerkiksi hidastamalla palkkakehitystä, lisäämällä koettua epävarmuutta ja vaikeuttamalla työhön sitoutumista (Suutari 2003, 26–27). Vastaavasti myös muilla uratyypeillä tai työmarkkina-asemilla on taipumusta muodostua pysyviksi: työuran alkuun sijoittuvien työttömyyskokemusten on havaittu ennustavan epävakautta myös uran myöhemmissä vaiheissa, kun taas heti pysyväälle uralle pääseminen edesauttaa vakaan työmarkkina-aseman säilyttämistä (mt., 67–69).

Toisaalta ei-typillisten työnteon muotojen voidaan nähdä lisäävän joustavuutta ja yksilöllisiä vaihtoehtoja työmarkkinoilla, ja joskus ne sopivatkin hyvin tekijänsä elämäntilanteeseen tai työorientaatioon (Julkunen & Nätti 1995, 112; Nätti 1997, 1). Määräaikainen työsuhte voi siis olla myös tarkoituksenmukaista työllistymistä tai joissakin tapauksissa ainoa mahdollisuus oman alan työhön (Suutari 2003, 27). Työsuhteen vakauden objektiivisten kriteerien rinnalla onkin syytä käyttää myös subjektiivisia arvioita, joissa vastaaja voi ilmaista mielipiteensä määräaikaisessa työsuhteesta työskentelystä. Myös työn määräaikaisuuden syiden kartoittaminen (tai syitä koskevan tietämyksen kartoittaminen) voi olla tarpeellista, sillä Minna Helteen (2002) mukaan viidesosa korkeasti koulutetuista määräaikaisista ei tiedä määräaikaisen sopimuksensa syytä, vaikka periaatteessa määräaikaisuudella täytyy aina olla lainmukainen peruste.

Vakauden ohella työllistymisen laadussa on kyse myös siitä, kuinka hyvin työ vastaa koulutusta eli kuinka tarkoituksenmukaista työllistyminen on. Tarkoituksenmukaisuutta voidaan kuitenkin tulkita monin tavoin, sillä akateemiset tutkinnot eivät useinkaan ole täsmätutkinnoita, jotka kouluttaisivat opiskelijat tarkasti johonkin tiettyyn ammattiin tai tehtävään. Erityisesti perinteisillä yhteiskuntatieteellisillä ja humanistisilla aloilla koulutuksen ja työn sisällöllisen vastaavuuden määrittely voi olla hankalaa. Näin ollen työllistymisen tarkoituksenmukaisuus tarkoittaa pikemminkin sitä, että tutkinto tuo lisäarvoa työllistymiseen ja tutkinnon suorittanut pystyy hyödyntämään koulutustaan työelämässä. Tarkoituksenmukaisuuden arvioimiseksi kyselyissä tiedustellaan usein ammattinimikettä, asemaa organisaatiossa, työtehtävien sisältöä, työn pätevyysvaatimuksia ja vastaajan omaa arviota siitä, kuinka hyvin tehtävät vastaavat koulutusta tai missä määrin työssä on mahdollista käyttää koulutuksen aikana opittuja tietoja ja taitoja. (Suutari 2001 ja 2003.)

Myös palkka on perinteinen ja paljon käytetty työllistymisen laadun kriteeri. Se kertoo tutkinnon tuomasta taloudellisesta menestyksestä, joka on suhteellisen yksinkertaisesti mitattavissa. Varsinkin vastavalmistuneiden kohdalla palkan korostaminen työllistymisen laadun kriteerinä on kuitenkin ongelmallista. Uran alkuvaiheessa palkkakehitys voi olla heikkoa, mikä osaltaan saattaa johtua katkoksista ja määräaikaisista työsuhteista. Tällöin palkka yksin käytettynä mittarina voi antaa virheellisen kuvan työllistymisen laadusta, sillä uran alun heikosta palkkatasosta huolimatta henkilö voi muuten olla tarkoituksenmukaisesti työllistynyt. Sen sijaan yhdessä työn muiden positiivisten ulottuvuuksien kanssa tarkasteltuna palkkaa

voidaan pitää hyvänä työllistymisen laadun kriteerinä. Työn muita positiivisia osa-alueita selvitetessä laatutarkastelua laajennetaan usein esimerkiksi työssä viihtymiseen liittyviin tekijöihin. (Suutari 2001.)

Tampereen yliopistossa syksyllä 2003 toteutetussa uraseurannassa työllistymisen laadun tarkastelu kohdennettiin erityisesti työuran vakauteen ja työllistymisen tarkoituksenmukaisuuteen yliopistokoulutuksen näkökulmasta katsottuna. Työllistymisen vakautta tutkittiin kysymällä työttömyysjaksojen yleisyyttä ja kestoja, työnantajien ja työsuhteiden lukumäärää sekä vastaushetken työtilannetta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa tutkimushetkellä olleilta kysyttiin lisäksi työn määräaikaisuuteen liittyviä kokemuksia. Työllistymisen tarkoituksenmukaisuutta mitattiin pääasiassa työn ja koulutuksen vastaavuutta koskevilla kysymyksillä, kuten vaadittiinko tehtävään korkeakoulututkinto sekä vastasiko työ vastaajan oman arvion mukaan koulutusta tasoltaan ja alaltaan. Lisäksi tiedusteltiin muun muassa tehtävänimikettä, asemaa organisaatiossa sekä syitä koulutusta vastaamattomissa tehtävissä työskentelyyn. Työllistymisen vakautta ja tarkoituksenmukaisuutta mittaavien kysymysten ohella lomake sisälsi myös esimerkiksi palkkaukseen, yliopistokoulutuksen arviointiin ja tulevaisuuden suunnitelmiin liittyviä osioita.

Kyselylomakkeen suunnittelussa käytettiin apuna erityisesti Akavan Laaser-hankkeen ja Tampereen yliopiston rekrytointipalvelujen säännöllisen sijoittumisseurannan lomakkeita. Lisäksi suunnitteluvaihetta tukivat muutamat vuonna 1998 valmistuneille maistereille sekä valmistuneita uran alkuvaiheessa ohjaaville asiantuntijoille kohdennetut haastattelut, joiden avulla pyrittiin tarkentamaan kuvaa laadullisen työllistymisen ulottuvuuksista haastateltavien omakohtaisten kokemusten kautta.

Uraseurannan kohderyhmään kuuluneilla yhteiskuntatieteellisellä, kauppatieteellisellä ja psykologian koulutusaloilla suoritettiin vuonna 1998 yhteensä 441 ylempää korkeakoulututkintoa. Kaikkien valmistuneiden osoitetta ei kuitenkaan ollut käytettävissä, joten lomakkeen sai lopulta 408 henkilöä. Yhden karhukierroksen jälkeen kyselyyn vastasi 242 henkilöä, mikä on 55 prosenttia kaikista tutkimusjoukkoon kuuluvista ja 59 prosenttia heistä, joilla tosiasiasa oli mahdollisuus osallistua kyselyyn. Yksi vastaaja oli kuitenkin peittänyt lomakkeesta koodinumeronsa, joten hänen vastauksensa jäi analyysien ulkopuolelle.

Vastausaktiivisuudessa oli melko huomattavia eroja eri koulutusryhmien välillä. Aktiivisimmin vastasivat hallintotieteilijät, joiden vastausaste oli 65 prosenttia tutkinnon suorittaneista sekä psykologian koulutusosalta valmistuneet, joista 62 prosenttia vastasi kyselyyn. Yhteiskuntatieteilijöiden vastausprosentti oli 52 ja kauppatieteilijöiden 48. Naiset vastasivat jonkin verran miehiä ahkerammin: tutkinnon suorittaneista naisista 57 prosenttia ja miehistä 51 prosenttia vastasi kyselyyn.

*Taulukko 1. Tutkinnon suorittaneet ja vastanneet koulutusaloittain*

	<i>Hallintotieteet</i>	<i>Yhteiskuntatieteet</i>	<i>Kauppatieteet</i>	<i>Psykologia</i>	<i>Yht.</i>
Tutkintojen lkm	89	211	99	42	441
Vastanneiden lkm	58	109	48	26	241
<i>Vastausprosentti</i>	<i>65</i>	<i>52</i>	<i>48</i>	<i>62</i>	<i>55</i>

Kyselyyn vastanneista 68 prosenttia oli naisia. Vastaajista 80 prosenttia oli 30–39-vuotiaita keski-ikä ollessa 36 vuotta. Hallintotieteistä valmistuneet olivat keskimääräistä vanhempia. Suoritettujen tutkintojen keskilaaajuus oli yhteiskuntatieteellisellä ja kauppatieteellisellä koulutusaloilla 186–187 opintoviikkoa ja vaatimuksiltaan laajemman psykologian maisterin tut-

kinnon suorittaneilla 204 opintoviikkoa. Vastaajille kertyi keskimäärin 14 läsnäololukukautta yliopistoon kirjoilletulon jälkeen.

*Taulukko 2. Vastaajien taustatiedot koulutusaloittain*

	<i>Hallinto- tieteet</i>	<i>Yhteiskunta- tieteet</i>	<i>Kauppa- tieteet</i>	<i>Psyko- logia</i>	<i>Yht.</i>
Naisten osuus	60 %	76 %	48 %	88 %	68 %
Keski-ikä	40 vuotta	35 vuotta	34 vuotta	33 vuotta	36 vuotta
Tutkinnon keskilaaajuus	186 ov	186 ov	187 ov	204 ov	188 ov
Läsnäololukukausien lkm keskimäärin kirjoilletulosta	14	14	12	14	14

Tässä raportissa ura- ja työmarkkinaseurannan tuloksia esitellään pääasiassa tutkinnoittain siten, että yhteiskuntatieteellisen koulutusalan muodostavia hallintotieteitä ja yhteiskuntatieteitä tarkastellaan omina ryhminään. Keskeisten tulosten osalta taustamuuttujana käytetään koulutusalan lisäksi sukupuolta.

Raportti noudattaa suurelta osin kyselylomakkeen rakennetta. Aluksi esitellään tutkittavien työhistoriaa tutkinnon suorittamista seuranneella viisivuotiskaudella sekä työmarkkinatilannetta syksyllä 2003. Sen jälkeen tarkastellaan vastaajien yliopisto-opiskelusta antamaa palautetta ja luodaan lyhyt katsaus tulevaisuuden urasuunnitelmiin avointen vastausten perusteella. Lopuksi työllistymisen laadun arviointia pyritään syventämään hahmottelemalla uratyyppien luokittelua, jonka avulla voitaisiin samanaikaisesti arvioida sekä työllistymisen vauhtia että tarkoituksenmukaisuutta.

## 2. TOIMINTA TUTKINNON SUORITTAMISEN JÄLKEEN

### 2.1. Koulutukseen osallistuminen

Valtaosa tutkittavista on osallistunut työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen myös vuonna 1998 suorittamansa tutkinnon jälkeen. Yleisimmin kyseessä on ollut työnantajan järjestämä tai kustantama koulutus, johon on osallistunut 70 prosenttia vastanneista. Kauppatieteistä ja psykologiasta valmistuneilla tällainen kouluttautuminen on ollut yleisempää kuin yhteiskuntatieteellisellä koulutusalailla. Tieteellisten jatko-opintojen suorittaminen on puolestaan ollut yleisempää yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneiden kuin vertailuryhmien keskuudessa. Muita opintoja yliopistossa tai avoimessa yliopistossa on suorittanut viidennes tutkittavista. Ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen osallistuminen on ollut yleisintä psykologiasta valmistuneilla.

*Taulukko 3. Täydennys- tai erikoistumiskoulutukseen osallistuminen valmistumisen jälkeen (Sama henkilö on voinut valita useampia vaihtoehtoja)*

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
On osallistunut työnantajan järjestämään tai kustantamaan koulutukseen tai kehittämiss-hankkeisiin	67	63	81	81	70
On osallistunut ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen	9	7	13	35	12
On osallistunut työvoimakoulutukseen	9	6	4	4	6
On suorittanut opintoja yliopistossa/avoimessa yliopistossa	19	25	10	23	20
On aloittanut opinnot toiseen tutkintoon	5	6	2	8	5
On suorittanut tieteellisiä jatko-opintoja	16	15	2	0	11
On osallistunut muuhun koulutukseen	2	7	2	8	5
Ei ole osallistunut koulutukseen	12	15	10	8	12
N	58	109	48	26	241

Kahdeksan prosenttia kyselyyn vastanneista on suorittanut jonkin muun tutkinnon valmistumisensa jälkeen. Tohtorin tutkinnon on suorittanut yksi yhteiskuntatieteilijä, yksi hallintotieteilijä ja yksi kauppatieteilijä. Lisensiaatin tutkinnon on suorittanut kolme yhteiskuntatieteistä valmistunutta. Muina tutkintoina vastaajat ovat maininneet mm. taloustoimittajan erikoistutkinnon ja diplomi-insinöörin tutkinnon.

### 2.2. Työttömyyskokemukset

Kaksi kolmesta kyselyyn vastanneesta ei ole ollut lainkaan työttömänä valmistumisensa jälkeen. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneilla työttömyys on ollut jonkin verran yleisempää kuin muilla tutkituilla koulutusaloilla: työttömänä on ollut 39–40 prosenttia

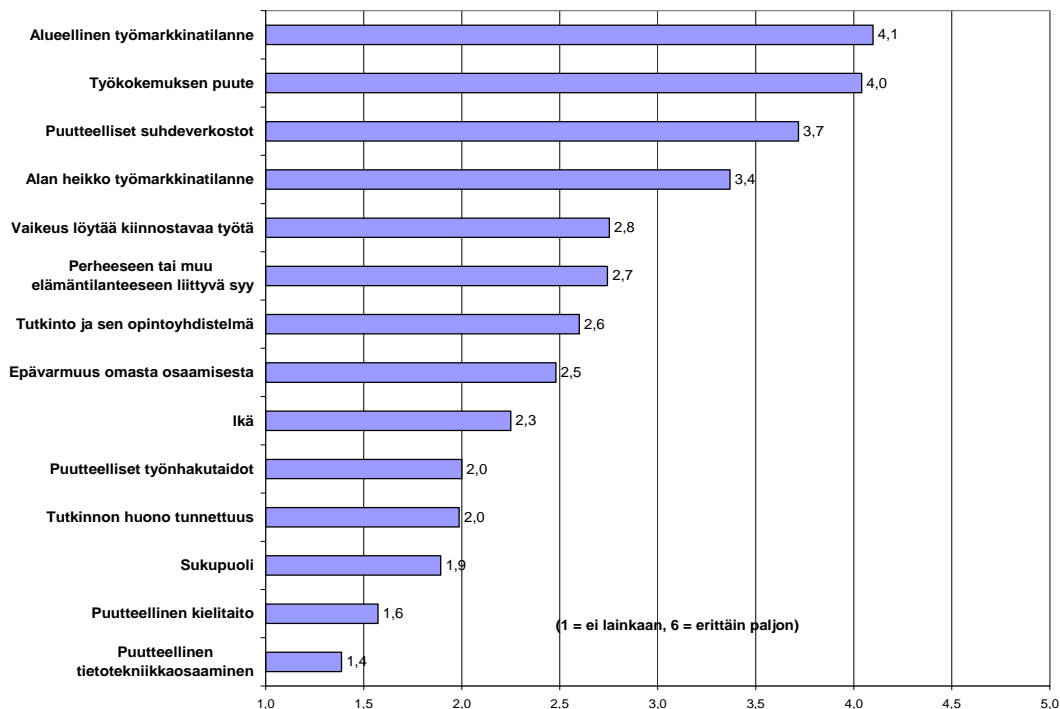
yhteiskunta- ja hallintotieteilijöistä ja 27 prosenttia kauppatieteistä ja psykologiasta valmistuneista.

Useimmilla työttömyys on ollut kertaluonteista ja lyhykestoista. Työttömyyttä kohdanneista 62 prosenttia on ollut työttömänä vain kerran ja 61 prosentilla työttömyyskuukausia on kertynyt korkeintaan kuusi.

Yhtä suuri osa miehistä ja naisista on ollut työttömänä valmistumisen jälkeen, mutta miehillä toistuvaistyöttömyys on hieman yleisempää kuin naisilla ja yli puolella työttömänä olleista miehistä työttömyyskuukausia on ollut vähintään seitsemän.

Työttömyyttä kohdanneita pyydettiin arvioimaan, missä määrin eri tekijät ovat vaikeuttaneet heidän työllistymistään. Alueellinen työmarkkinatilanne ja työkokemuksen puuttuminen nousivat merkittävimiksi työllistymistä vaikeuttaneiksi tekijöiksi. Myös puutteelliset suhdeverkot ja alan heikko työmarkkinatilanne ovat heikentäneet monien työllistymismahdollisuuksia. Vaikeus löytää itseä kiinnostavaa työtä, perheeseen tai elämäntilanteeseen liittyvät syyt, tutkinto tai sen aineyhdistelmä ja epävarmuus omasta osaamisesta ovat vaikeuttaneet jonkin verran vastaajien työllistymistä. Sen sijaan valtaosa kysymykseen vastanneista katsoi, että kielitaidon, tietotekniikkaosaamisen tai työnhakutaitojen puutteilla, sukupuolella, iällä tai tutkinnon huonolla tunnettuudella on ollut vain vähän tai ei lainkaan vaikutusta työllistymisvaikeuksiin.

Kuvio 1. Työllistymistä vaikeuttaneet tekijät valmistumisen jälkeen työttömyyttä kohdanneilla



### 2.3. Työnantajien ja työsuhteiden määrä

Kyselyyn vastanneet ovat työskennelleet keskimäärin kahden työnantajan palveluksessa valmistumisensa jälkeen. Psykologiasta valmistuneet ovat vaihtaneet työnantajaa keskimää-

räistä useammin: heistä yli puolet (54 %) on työskennellyt vähintään kolmen työnantajan palveluksessa. Yhteiskuntatieteelliseltä ja kauppatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneilla liikkuvuus on ollut vähäisempää: kaksi kolmesta on vaihtanut työnantajaa korkeintaan kerran valmistumisensa jälkeen.

Taulukko 4. Työnantajien lukumäärä valmistumisen jälkeen

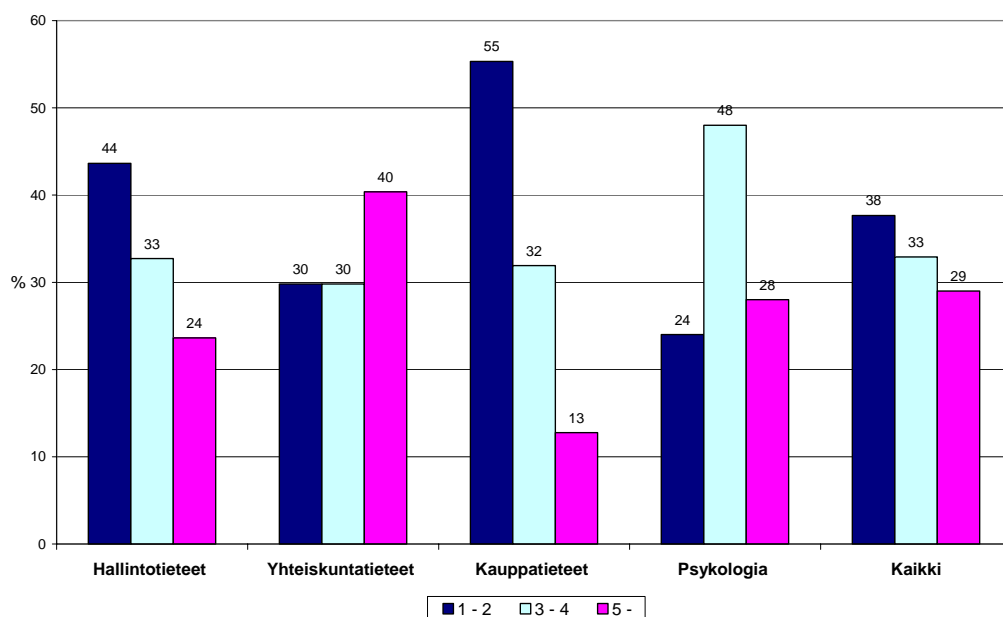
%	Hallintotieteet	Yhteiskuntatieteet	Kauppatieteet	Psykologia	Yht.
1	33	36	40	19	34
2	30	29	29	27	29
3	26	22	27	31	25
4	9	9	2	15	8
5–	2	4	2	8	3
Yht.	100	100	100	100	100
N	57	108	48	26	239
Keskiarvo	2,16	2,15	1,98	2,69	2,18

Miehet ovat vaihtaneet työnantajaa hieman useammin kuin naiset: miehillä on ollut keskimäärin 2,29 ja naisilla 2,12 työnantajaa. Miehistä 45 prosenttia ja naisista 33 prosenttia on vaihtanut työnantajaa useammin kuin kerran.

Työsuhteiden lukumäärällä mitattuna pysyvin ura on ollut kauppatieteilijöillä, joista 55 prosentilla on ollut vain yksi tai kaksi työsuhdetta valmistumisen jälkeen. Eniten työ- tai virkasuhteita on ollut yhteiskuntatieteilijöillä, joista 40 prosenttia on ollut vähintään viidessä työ- tai virkasuhteessa. Muissa koulutusryhmissä näin suuri työsuhteiden vaihtuvuus on harvinaisempaa. Vähintään viidessä työsuhhteessa olleilla kukin työsuhde on siis kestänyt korkeintaan vuoden. Kuitenkin vain muutamat ovat vaihtaneet työnantajaa yhtä usein, joten useimmiten kyseessä ovat peräkkäiset työsuhteet samojen työnantajien palveluksessa.

Miesten ja naisten urat eivät tässä suhteessa juuri eroa toisistaan.

Kuvio 2. Työ- tai virkasuhteiden lukumäärä valmistumisen jälkeen koulutusaloittain



### 3. TYÖMARKKINATILANNE SYKSYLLÄ 2003

Vastaajista 81 prosenttia oli tutkimushetkellä vakituisessa tai määräaikaisessa kokopäivätyössä. Lisäksi yrittäjinä, ammatinharjoittajina tai freelancereina toimi kolme prosenttia ja osa-aikatyössä kaksi prosenttia vastanneista. Perhevapaalla oli tutkimushetkellä 13 prosenttia naisista, mutta ei kukaan miehistä.

Työttömänä työnhakijana oli kaksi prosenttia vastanneista, yhteensä kuusi henkilöä: yksi psykologiasta, kaksi hallintotieteistä ja kolme yhteiskuntatieteistä valmistunutta. Työttömien osuus vastaa hyvin muiden tutkimusten tuloksia korkeakoulutettujen työttömyysasteesta 2000-luvun alkuvuosina: Laaser-tutkimuksen mukaan syksyllä 2001 ja Akavan työmarkkinatutkimuksen mukaan syksyllä 2002 tutkittavien työttömyysaste oli kaksi prosenttia (Suutari 2003; Akava 2003). Syyskuussa 2003 koko maan keskimääräinen työttömyysaste oli kahdeksan prosenttia (Tilastokeskus 2004b).

*Taulukko 5. Työmarkkinatilanne syksyllä 2003 koulutusaloittain*

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
Vakituisessa työssä	69	47	90	69	63
Määräaikaisessa työssä	19	28	0	12	18
Osa-aikatyössä	0	4	0	4	2
Yrittäjä/ammattinharj./freelancer	2	4	4	4	3
Työllistetty/työharjoittelussa	0	0	0	0	0
Työtön työnhakija	3	3	0	4	2
Työvoimapol. tai vast. koul.	0	0	0	0	0
Päätoiminen opiskelija	3	1	0	0	1
Perhevapaalla	3	13	6	8	9
Muu tilanne	0	2	0	0	1
Yht.	100	100	100	100	100
N	58	109	48	26	241

Kymmenesosalla kyselyyn vastanneista oli syksyllä 2003 useampi kuin yksi työpaikka. Syynä tähän mainittiin tavallisimmin ammatinharjoittajana tai freelancerina toimiminen sekä oma kiinnostus työtehtävien vaihteluun ja ammatilliseen kehittymiseen.

#### 3.1. Työllisten työtilanne

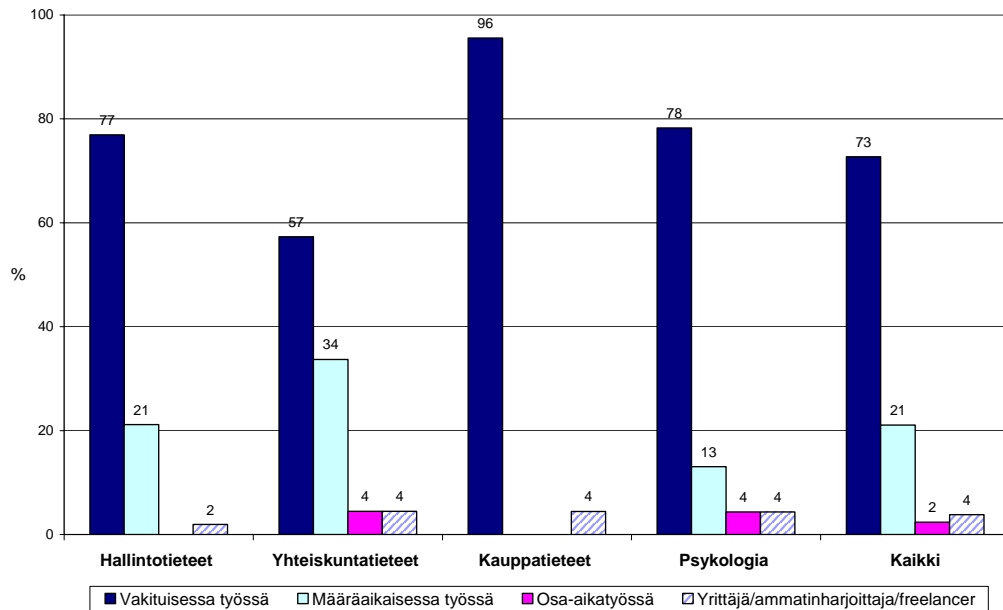
Tutkimushetkellä työssä olleista kauppatieteilijöistä lähes kaikki olivat vakituisessa kokopäivätyössä kahden vastaajan toimiessa yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. Myös psykologiasta ja hallintotieteistä valmistuneista lähes neljä viidestä oli vakituisessa työssä. Sen sijaan yhteiskuntatieteilijöistä vain 57 prosenttia oli vakituisessa kokopäivätyössä ja 34 prosenttia työskenteli määräaikaisina.

Vakituisessa kokopäivätyössä oli kolme neljästä (74 %) työllisestä naisesta ja lähes yhtä moni työllisistä miehistä (71 %). Määräaikaisessa kokopäivätyössä toimi naisista runsas viidennes (22 %) ja miehistä lähes viidennes (19 %). Miehet työskentelivät hieman naisia useammin osa-aikatyössä (4 % vs. 1 %) sekä yrittäjinä, ammatinharjoittajina tai freelancereina (5 % vs. 3 %). Määräaikaisten naisten osuus on tässä aineistossa pienempi kuin esimerkiksi Laaser-tutkimuksessa, jonka tulosten mukaan 30 prosenttia naisista oli määräaikaisessa

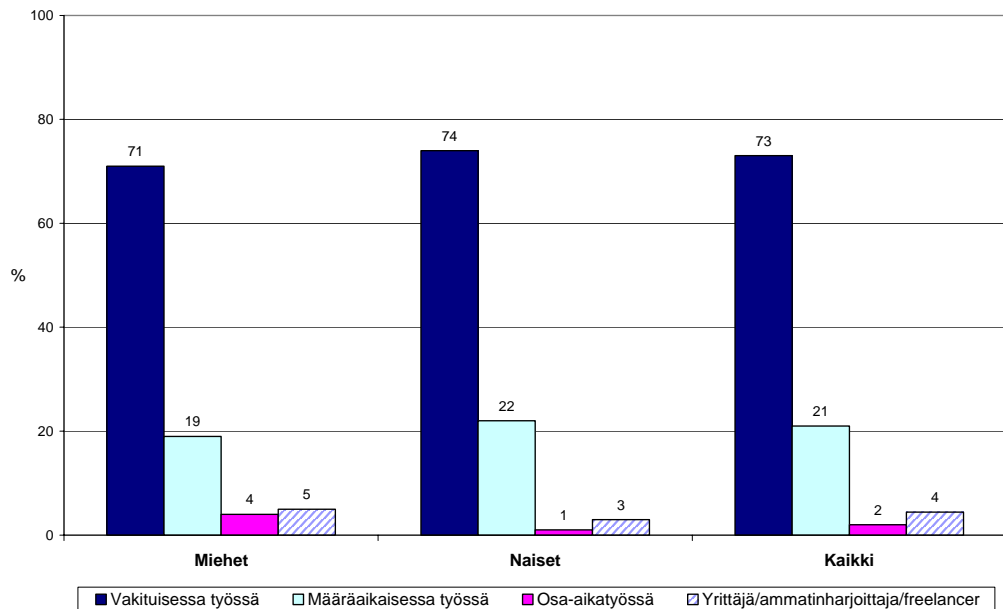
työssä syksyllä 2001. Miehistä määräaikaisina työskenteli tuolloin 17 prosenttia. (Suutari 2003.)

Julkisella sektorilla työskennelleistä joka kolmas (34 %) oli määräaikainen, yksityisellä sektorilla toimineista vain 5 prosenttia.

Kuvio 3. Työllisten työtilanne syksyllä 2003 koulutusaloittain



Kuvio 4. Työllisten työtilanne syksyllä 2003 sukupuolittain



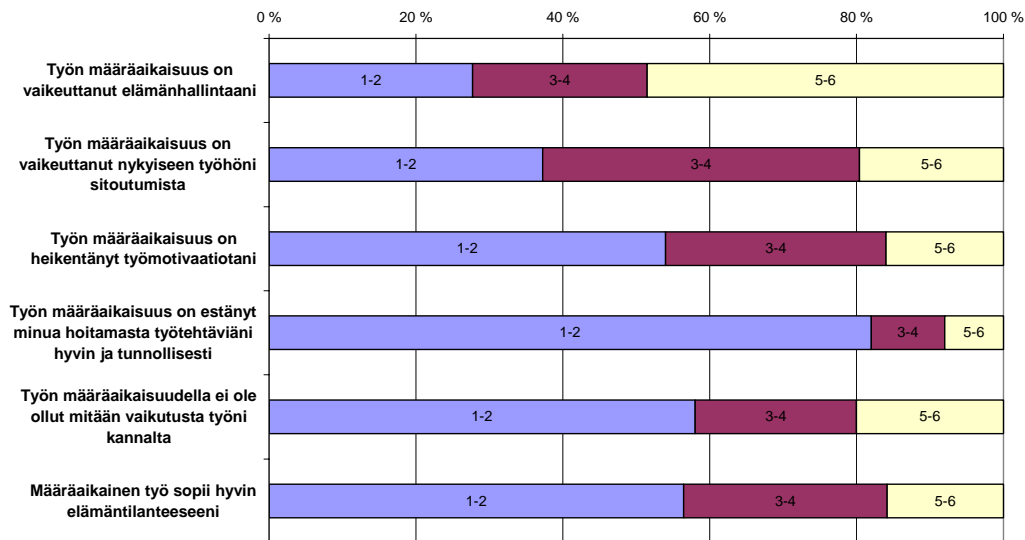
### 3.2. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleet

Tutkittavista työllisistä noin viidennes oli vastaushetkellä määräaikaisessa työssä. Työn luonne (51 %) ja sijaisuus (35 %) olivat tärkeimmät perusteet työ- tai virkasuhteen määräaikaisuuteen. 41 prosentilla työsuhde oli solmittu alle vuodeksi, 39 prosentilla yli vuodeksi ja 20 prosentilla tasan vuodeksi. 60 prosentilla nykyistä määräaikaista työsuhdetta myös edelsi määräaikainen työsuhde saman työnantajan palveluksessa.

Kokemuksia määräaikaisella sopimuksella työskentelystä kartoitettiin kuudella työn määräaikaisuutta koskevalla väittämällä (ks. kuvio 5). Vain 16 prosenttia tutkimushetkellä määräaikaisessa työssä olleista oli täysin tai lähes täysin samaa mieltä väittämästä, että määräaikainen työ sopii hyvin nykyiseen elämäntilanteeseen. Määräaikainen työ vaikuttaa vastaajien mukaan eniten elämänhallintaan: puolet vastaajista oli täysin tai lähes täysin samaa mieltä väitteestä, että työn määräaikaisuus on vaikeuttanut elämänhallintaa. Huomattavasti harvemmat katsoivat, että työn määräaikaisuus olisi heikentänyt työhön sitoutumista tai työmotivaatiota. Työtehtävien hoitamiseen työn määräaikaisuus ei vastaajien mukaan vaikuta: neljä viidestä oli täysin tai lähes täysin eri mieltä väitteestä, että määräaikaisuus on estänyt hoitamasta tehtäviä hyvin ja tunnollisesti. Viidennes katsoi, ettei määräaikaisuudella ole ollut mitään vaikutusta työn kannalta.

Kuvio 5. Kokemukset määräaikaisesta työstä (työlliset, noin 50 vastaajaa)

(1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä)

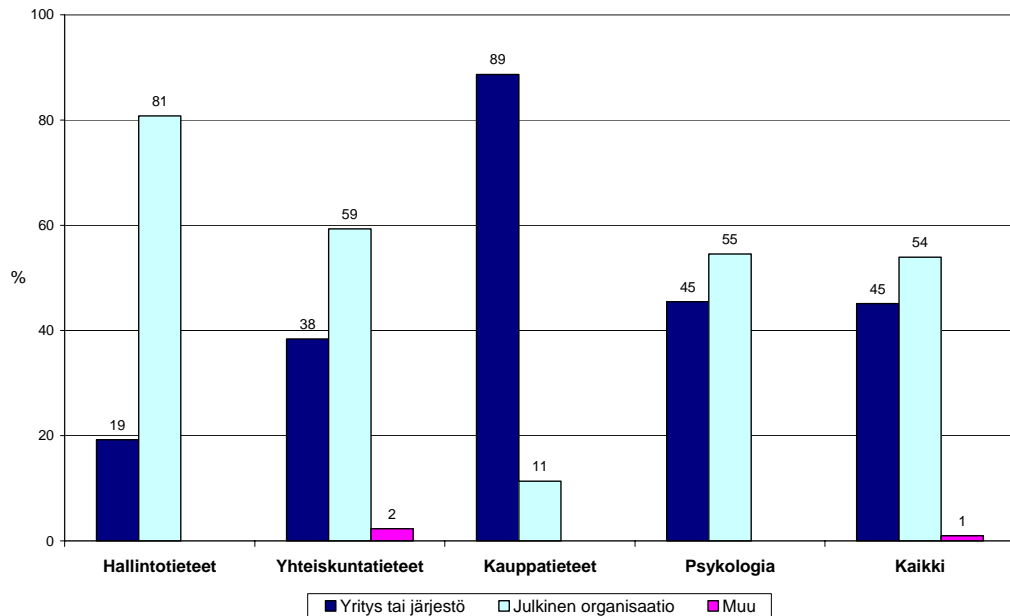


### 3.3. Työnantaja

Sijoittuminen eri työnantajasektoreille vaihteli koulutusaloittain odotusten mukaisesti: 81 prosenttia hallintotieteilijöistä työskenteli julkisella sektorilla, kun taas kauppatieteilijöillä vastaava osuus oli vain 11 prosenttia. Yhteiskuntatieteistä ja psykologiasta valmistuneet olivat sijoittuneet jonkin verran useammin julkiselle kuin yksityiselle sektorille. Julkisen sektorin sisällä hallintotieteilijöiden merkittävin työnantaja oli valtio, jonka palveluksessa työskenteli 44 prosenttia hallintotieteistä valmistuneista. Psykologiasta valmistuneista 45 prosenttia työskenteli kuntasektorilla. Yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa kunta (27 %) ja valtio (24 %) olivat lähes yhtä merkittäviä työnantajia.

Naiset työskentelivät miehiä useammin julkisella sektorilla (57 % vs. 48 %).

Kuvio 6. Työnantaja koulutusaloittain (vain työlliset)



### 3.4. Asema työpaikan organisaatiossa ja työn luonne

Oman aseman määrittely annettujen vaihtoehtojen perusteella osoittautui monimutkaiseksi tehtäväksi: monet vastaajat valitsivat useamman tarjotuista vaihtoehdoista tai lisäsivät vastaukseensa kysymysmerkin. Tuloksia voidaan näin ollen pitää lähinnä suunta-antavina. Yleisin toimiasema kaikilla koulutusaloilla oli asiantuntija, jonka on maininnut 78 prosenttia psykologiasta, 59 prosenttia yhteiskuntatieteistä, 54 prosenttia hallintotieteistä ja 47 prosenttia kauppatieteistä valmistuneista. Johtoasemaan (johto tai keskijohto) on sijoittunut 38 prosenttia hallintotieteilijöistä, 36 prosenttia kauppatieteilijöistä, 18 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä ja 4 prosenttia psykologiasta valmistuneista. Miehet toimivat johtoasemassa naisia useammin (36 % vs. 20 %). Toimihenkilö- tai työntekijäasemassa katsoi työskentelevänsä kolmannes yhteiskuntatieteilijöistä, neljännes psykologiasta valmistuneista ja viides hallinto- ja kauppatieteilijöistä. Lisäksi muutama vastaaja toimi yrittäjänä tai ammattiharjoittajana.

Toimiaseman määrittelyn lisäksi tutkittavia pyydettiin kuvaamaan työnsä luonnetta. Hallintotieteilijät ja kauppatieteilijät työskentelivät yleisimmin hallinto-, suunnittelu- ja kehitystehtävissä sekä johto- ja esimiestehtävissä. Lisäksi markkinointi ja myynti työllistivät viidennes kauppatieteelliseltä alalta valmistuneista. Yhteiskuntatieteet sisältävät hyvin eri tavoin suuntautuneita pääaineita, mikä näkyy myös alalta valmistuneiden sijoittumisena laajasti erityyppisiin tehtäviin: 22 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä toimi viestintä- ja mediatyössä, 20 prosenttia hallinto-, suunnittelu- ja kehitystehtävissä, 16 prosenttia asiakastyössä ja 14 prosenttia tutkimustyössä. Psykologiasta valmistuneista 70 prosenttia toimi asiakastyössä.

Taulukko 6. Työn luonne (vain työlliset)

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
Tutkimus	6	14	4	4	9
Opetus tai koulutus	2	9	0	0	4
Johto- ja esimiestehtävät	20	10	18	0	13
Konsultointi	6	1	11	22	7
Asiakastyö/potilastyö	8	16	7	70	18
Markkinointi ja myynti	0	2	18	0	5
Hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät	44	20	31	4	26
Viestintä- ja mediatyö	4	22	2	0	11
Toimisto- ja esikuntatehtävät	10	0	2	0	3
Muu	0	6	7	0	4
Yht.	100	100	100	100	100
N	50	87	45	23	205

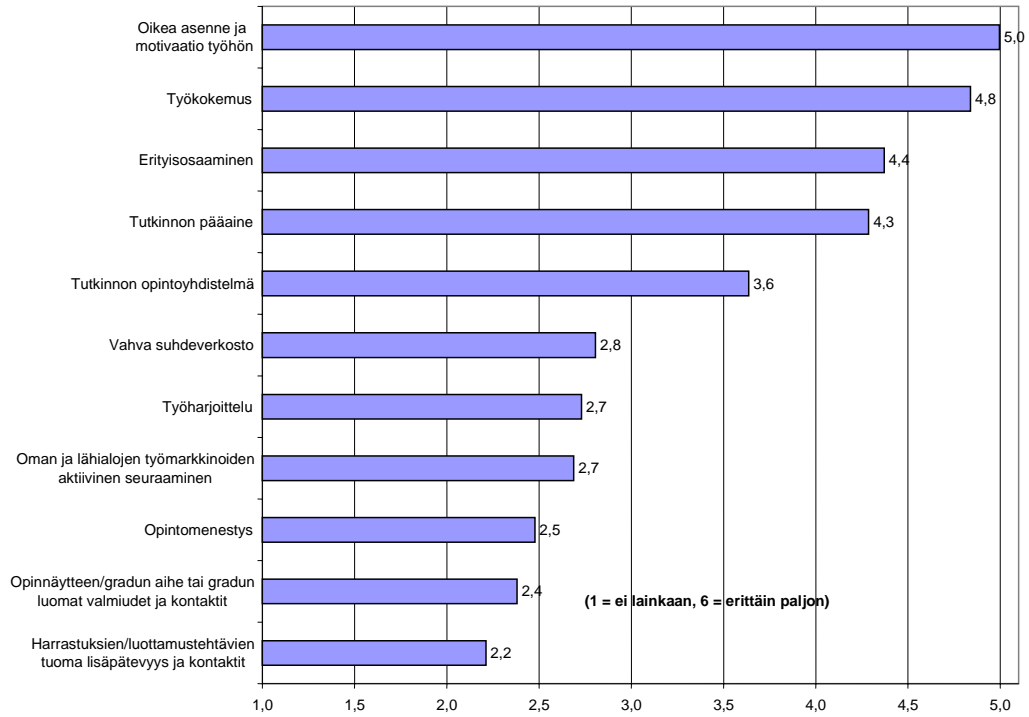
Kyselyyn vastanneiden ammatti-, tehtävä- ja virkanimikkeitä pääaineittain on koottu liitteen 2.

### 3.5. Työnhakukanavat ja työpaikan saamiseen vaikuttaneet tekijät

Kyselylomakkeessa tiedusteltiin myös nykyiseen työhön johtaneita hakukanavia sekä paikan saamiseen myönteisesti vaikuttaneita tekijöitä. Hakukanavien joukosta kukin vastaaja on voinut valita korkeintaan kolme merkittävintä. Kolmannes (32 %) kysymykseen vastanneista työllisistä oli jatkanut entisen työnantajan palveluksessa. Seuraavaksi merkittävimmät hakukanavat olivat lehti-ilmoitukseen vastaaminen (28 %) ja oma aktiivinen yhteydenotto työantajiin (21 %). Myös suhdeverkostojen hyödyntäminen (17 %) ja paikan saaminen aikaisemmalta työnantajalta (14 %) mainittiin monien vastauksissa. Sen sijaan melko harvat nostivat verkkokryntipalvelut (7 %), työvoimatoimiston (4 %) tai yliopiston rekryointipalvelut (1 %) tärkeimpien hakukanavien joukkoon. Muuna työllistymisväylänä valmiiden vastausvaihtoehtojen ulkopuolelta vastaajat mainitsivat usein työnantajan yhteydenoton.

Vastaajien arvioiden mukaan työpaikan saamiseen olivat eniten vaikuttaneet oikea asenne ja motivaatio työhön sekä työkokemus. Myös erityisosaaminen, tutkinnon pääaine ja aineyhdistelmä olivat monilla merkittäviä paikan saamiseen vaikuttaneita tekijöitä. Pääaineen merkitys oli odotetusti suurin psykologiasta valmistuneilla, joista 95 prosenttia arvioi sen vaikuttaneen erittäin paljon työpaikan saamiseen. Sen sijaan hallintotieteilijöistä vain 21 prosenttia, kauppatieteilijöistä 24 prosenttia ja yhteiskuntatieteilijöistä 35 prosenttia arvioi pääaineen merkityksen yhtä suureksi.

Kuvio 7. Työpaikan saamiseen myönteisesti vaikuttaneet tekijät



### 3.6. Palkka

Kolmannes kyselyyn vastanneista ansaitsi 2 000 - 2 499 ja neljännes 2 500 - 2 999 euroa kuukaudessa. Sijoittuminen eri palkkaluokkiin vaihteli melko huomattavasti koulutusaloittain. Psykologiasta ja yhteiskuntatieteistä valmistuneilla suurimman ryhmän muodostivat 2 000 - 2 499 euroa ansaitsevat (55 % ja 43 %), hallintotieteilijöillä puolestaan 2 500 - 2 999 euroa ansaitsevat (42 %). Kauppatieteilijöillä palkkajakauma oli tasaisempi ja tulot korkeammat kuin muihin ryhmiin kuuluvilla: lähes neljännes ansaitsi 3 500 - 3 999 euroa ja runsas neljännes vähintään 4 000 euroa kuukaudessa. Yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa oli muita koulutusryhmiä enemmän alle 2 000 euroa ansaitsevia.

Taulukko 7. Bruttopalkka kuukaudessa säännölliset lisät mukaan lukien (vain työlliset)

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
alle 1500 e	0	8	0	5	4
1500–1999	12	16	2	0	10
2000–2499	21	43	14	55	33
2500–2999	42	16	14	23	23
3000–3499	12	8	20	18	13
3500–3999	8	5	23	0	9
4000–4499	4	0	14	0	4
4500–4999	0	3	2	0	2
vähintään 5000 e	2	1	11	0	3
Yht.	100	100	100	100	100
N	52	88	44	22	206

Lomakkeessa tiedusteltiin myös tutkittavien käsitystä siitä, miten vastaushetken palkka vastasi hankittua akateemista koulutusta. Koulutuksen ja palkan vastaavuuteen olivat tyytyväisimpiä kauppatieteilijät, joista 64 prosenttia arvioi palkan olevan sopuinnassa koulutuksen kanssa. Sen sijaan yli puolet hallintotieteistä (54 %), yhteiskuntatieteistä (60 %) ja psykologiasta (59 %) valmistuneista katsoi, että oma palkka on liian pieni koulutukseen nähden. Vain yksi hallintotieteilijä ja yksi yhteiskuntatieteilijä arvioi palkkansa koulutukseen nähden liian suureksi. Miehet olivat hieman naisia tyytyväisempiä palkan ja koulutuksen väliseen suhteeseen: miehistä 51 prosenttia ja naisista 43 prosenttia oli sitä mieltä, että palkka on sopuinnassa koulutuksen kanssa.

### 3.7. Työn ja koulutuksen vastaavuus

Kyselylomakkeessa oli useita työn ja koulutuksen vastaavuuteen liittyviä kysymyksiä. Tutkitavilta kysyttiin sekä tutkinnon merkitystä työllistymisessä että subjektiivista käsitystä siitä, vastasiko tutkimushetken työ tasoltaan ja alaltaan yliopistollista koulutusta. Lisäksi tiedusteltiin syitä koulutusta vastaamattomissa tehtävissä työskentelyyn.

Kaikki psykologiasta valmistuneet työlliset olivat sijoittuneet työhön, johon edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa. Muilla tutkitavilla koulutusaloilla tutkinto on ollut edellytyksenä noin 70 prosentilla työllisistä. Joka kymmenes yhteiskuntatieteilijä ei tiennyt, vaaditaanko hänen työhönsä ylempi korkeakoulututkinto.

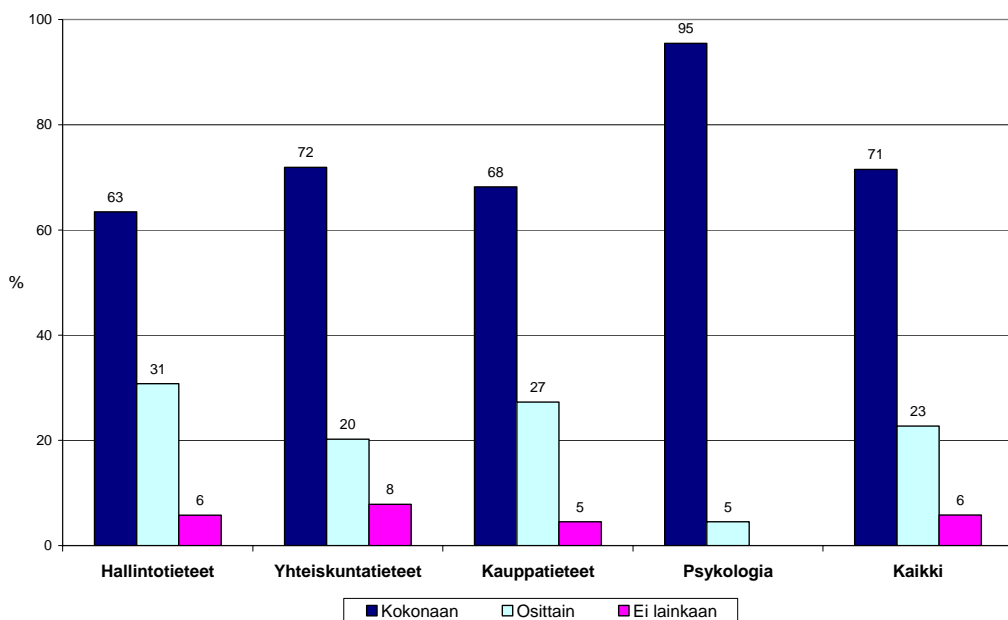
Taulukko 8. Oliko ylempi korkeakoulututkinto edellytyksenä nykyiseen työhön? (vain työlliset)

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
Kyllä	71	70	71	100	74
Ei	27	21	24	0	21
Ei tiedä	2	9	4	0	5
Yht.	100	100	100	100	100
N	52	89	45	23	209

Naisilla tutkinto on ollut edellytyksenä hieman useammin kuin miehillä (75 % vs. 71 %). Miehistä 26 prosenttia ja naisista 18 prosenttia työskenteli tehtävissä, joihin ei vaadita ylempää korkeakoulututkintoa.

Tutkittavien oma käsitys työn ja koulutuksen vaatimustason vastaavuudesta on lähellä yllä olevan tarkastelun tuloksia: niiden osuus, joilla tutkinto oli työpaikan saamisen edellytyksenä, vastaa melko hyvin koulutustasoaan kokonaan vastaavissa tehtävissä toimineiden osuutta. 95 prosenttia psykologiasta, 72 prosenttia yhteiskuntatieteistä, 68 prosenttia kauppatieteistä ja 63 prosenttia hallintotieteistä valmistuneista katsoi, että tutkimushetken työtehtävä vastasi vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa. Osittain koulutustasoaan vastaavassa työssä toimineiden osuus vaihteli hallintotieteilijöiden 31 prosentista psykologiasta valmistuneiden viiteen prosenttiin. Kukaan psykologiasta valmistunut ei työskennellyt tehtävissä, jotka eivät tasoltaan lainkaan vastanneet yliopistollista koulutusta. Muilta tutkittavilta koulutusaloilta valmistuneista 5–8 prosenttia teki täysin koulutustasoaan vastaamatonta työtä.

*Kuvio 8. Työtehtävän ja tutkinnon vaatimustason vastaavuus syksyllä 2003 koulutusaloittain (vain työlliset)*



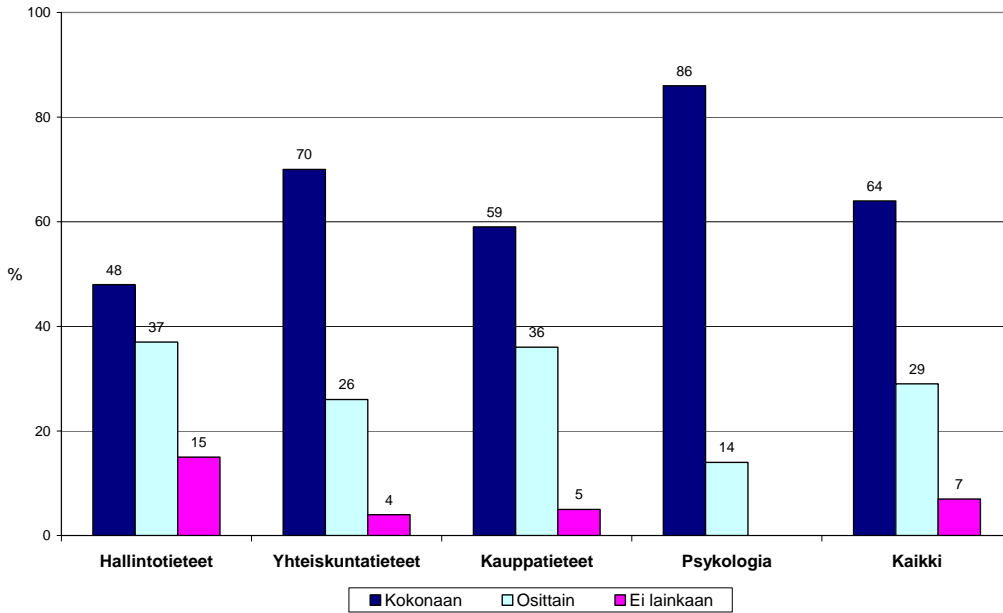
Naisten ja miesten tehtävät vastasivat yhtä usein vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa (71–72 %), mutta niiden osuus, joiden työ ei lainkaan vastannut koulutustasoa, oli miesten joukossa hieman suurempi (8 % vs. 4 %).

Työn ja yliopistollisen koulutusalan vastaavuus saattaa olla vaikeasti määriteltävissä erityisesti ei-ammattillisesti suuntautuneilla aloilla, jotka ovat tutkimusjoukossa runsaasti edustettuina. Mahdolliset määrittelyvaikeudet eivät kuitenkaan näytä heijastuvan vastauksissa, sillä kysymykseen työn ja koulutusalan vastaavuudesta on vastattu ongelmitta. Tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että tutkittavat koulutusalat sisältävät sekä selkeästi ammattisuuntautuneita että hyvin yleisiä oppiaineita ja että työn ja koulutusalan vastaavuus on monilla aloilla varsin tulkinnanvarainen asia.

Lomakkeessa pyydettiin siis arvioimaan, vastasiko kyselyhetken työ yliopistollista koulutusala kokonaan, osittain vai ei lainkaan. Eri koulutusaloilta valmistuneiden vastaukset eroavat toisistaan huomattavasti. Psykologiasta valmistuneista 86 prosenttia katsoi, että työ vastasi kokonaan koulutusala. Yhteiskuntatieteilijöillä vastaava osuus oli 70 prosenttia ja kauppatieteilijöillä 59 prosenttia. Hallintotieteilijöiden keskuudessa samaa mieltä oli vain 48

prosenttia vastaajista. Hallintotieteilijöistä 15 prosenttia piti työtään täysin koulutusalaan vastaamattomana.

*Kuvio 9. Työtehtävän ja yliopistollisen koulutusalan vastaavuus syksyllä 2003 koulutusaloittain (vain työlliset)*



Miehet ja naiset työskentelivät yhtä yleisesti kokonaan koulutusalaansa vastaavassa työssä, mutta miesten keskuudessa täysin koulutusalaansa ulkopuolella työskennelleiden osuus oli hieman suurempi (11 % vs. 4 %).

Vaikuttaa siltä, että oma mielenkiinto toista alaa kohtaan on suurin syy koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä työskentelyyn: joka toinen jatkokysymykseen vastannut piti työtään omaa koulutusalaansa kiinnostavampana ja vain 16 prosenttia ilmoitti, ettei ole saanut koulutusalaansa vastaavaa työtä. Sen sijaan koulutustasoa vastaamattomassa työssä olleista kolmannes ei ollut saanut koulutustasoa vastaavaa työtä ja kolmannes piti työtä muuten mielenkiintoisempana. Palkka tai työehdot olivat paremmat 15 prosentilla koulutustasoa ja 17 prosentilla koulutusalaan vastaamattomissa tehtävissä työskennelleistä. Muu koulutus oli ohjannut noin joka kymmenennen nykyisiin tehtäviin. Muina syinä koulutusalan tai -tason ulkopuolella työskentelyyn mainittiin mm. jatkaminen valmistumista edeltäneessä työssä ja perhesyyt.

## 4. YLIOPISTO-OPISKELUA KOSKEVA PALAUTE

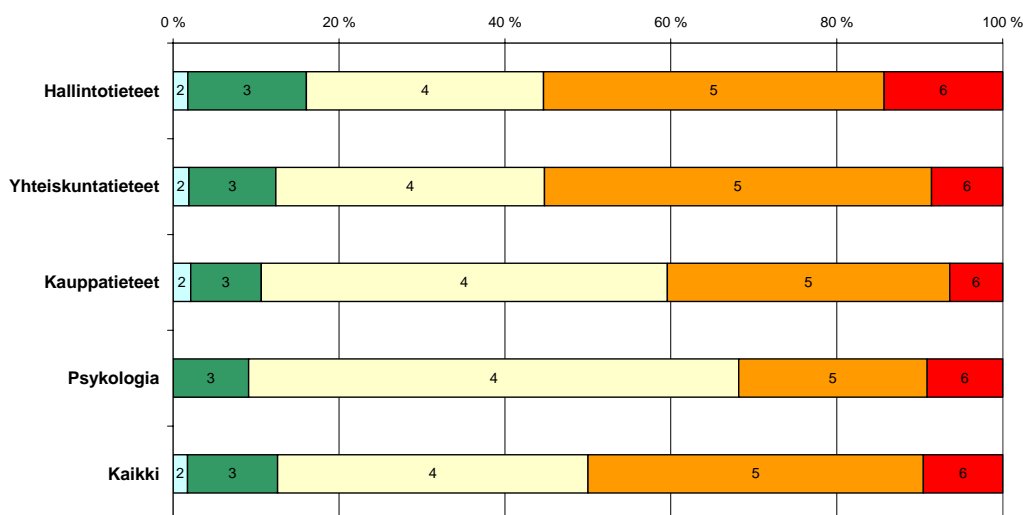
### 4.1. Tyytyväisyys Tampereen yliopiston opetustarjontaan

Tutkittavia pyydettiin arvioimaan, kuinka tyytyväisiä he ovat Tampereen yliopiston opetustarjontaan sekä kirjoittamaan omin sanoin, mihin he ovat erityisen tyytyväisiä ja tyytymättömiä. Vastaajien käsitykset perustuvat siis heidän opiskelukokemuksiinsa 1990-luvulla ja heijastavat myös valmistumisen jälkeen hankittuja työelämäkokemuksia.

Joka toinen kyselyyn vastannut oli yliopiston opetustarjontaan varsin tyytyväinen eli vastasi viisi tai kuusi asteikolla 1–6, jossa yksi merkitsee erittäin tyytymättöntä ja kuusi erittäin tyytyväistä. Kukaan vastaajista ei ollut erittäin tyytymätön. Vastausten keskiarvo on 4,45. Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet olivat opetustarjontaan jonkin verran tyytyväisempiä kuin kauppatieteelliseltä ja psykologian koulutusaloilta valmistuneet.

Kuvio 10. Tyytyväisyys Tampereen yliopiston opetustarjontaan

(1 = erittäin tyytymätön, 6 = erittäin tyytyväinen)



Ylivoimaisesti eniten mainintoja avoimessa tyytyväisyys-kysymyksessä sai vapaa sivuaineoikeus sekä runsas ja monipuolinen opetustarjonta. Vastaajat olivat tyytyväisiä myös opintojen joustavuuteen omien tarpeiden ja elämäntilanteiden mukaan. Mainintoja saivat myös yliopiston kansainväliset yhteydet sekä tieteellisten valmiuksien ja tiedonhakutaitojen kehittyminen.

*Opiskelun joustavuus. Mahdollisuus hankkia monipuolista koulutusta.*

*Opinnot suoritin työn ohessa, joten olin tyytyväinen, että näin voi tehdä. Opintojaksoja ei peruutettu. Täsmällistä toimintaa.*

*Kansainvälisten suhteiden koulutusohjelma on uniikki. Hyvät opiskelijavaihto-ohjelmat.*

*Tutkinto antoi laajan näkemyksen yhteiskunnasta ja kyvyn tarkastella maailmaa kriittisesti ja analyyttisesti.*

*Antoi hyvät valmiudet tutkijan uralle.*

Opetus ja opettajat saivat kaikilta tutkittavilta koulutusaloilta valmistuneilta sekä ruusuja että risuja: osa vastaajista oli saanut hyvää ja innostunutta opetusta, toiset puolestaan moittivat opetuksen ja opettajien tasoa. Erityisesti graduohjaukseen pettyneitä oli monia. Muutama vastaaja mainitsi myös puutteet menetelmäopetuksessa.

*Henkilökunnan henkilökohtaiseen paneutumiseen opiskelijoihin. [tyytyväinen]*

*Opetuksen tasoon ja tiedon ajankohtaisuuteen. [tyytyväinen]*

*Osa luennoitsijoista ei ole päteviä opetustehtävissä vaan tieteellisessä työssä. Miksi heidän pitää opettaa?*

*Opetushenkilöstön (suurelta osin) soveltumattomuus opetustehtäviin.*

*Gradun valmistumisvaiheessa ohjaus todella välinpitämätöntä.*

Opetuksen organisoinnissa ja opetusmetodeissa olisi monien mielestä parantamisen varaa: opintojen ruuhkautuminen, pitkät jonot kursseille, massaopetus ja kirjatenttipainotteisuus herättivät tyytymättömyyttä. Myös kieliopinnot jakoivat mielipiteitä: toiset kiittivät kielikeskusta ja sen monipuolista opetustarjontaa, toiset moittivat hankaluutta päästä kursseille.

*Kurssien suunnitteluun, päällekkäisyyksiä paljon → kielikeskuksen opintosuunnitelmaan; valmistuminen saattaa venyä, koska ei pääse oikea-aikaisesti kieliopintoihin.*

Eniten tyytymättömyyttä herätti käytännönläheisyyden sekä työelämänäkökulman ja -kontaktien puuttuminen. Kauppatieteilijät olivat tyytymättömiä varsinkin opetuksen irrallisuuden elinkeinoelämästä, mutta myös muilta koulutusaloilta valmistuneiden keskuudessa oli monia opetuksen liialliseen teoreettisuuteen tyytymättömiä. Varsinkin selkeästi ammatillisuuntautuneilta aloilta (esim. psykologia, sosiaalityö) valmistuneet vertasivat samaansa koulutusta kriittisesti ammatin käytännön vaatimuksiin.

*Täysin puuttuvat kontaktit yritys- & liike-elämään! Ei mitään suhteita. [laskentatoimi]*

*Jälkikäteen ajateltuna akateeminen maailma on todella kaukana työelämän realiteeteista. Vasta työssä alkoi todellinen oppiminen. [psykologia]*

*Tutkinto antaa jonkinlaiset valmiudet tutkimus- tai hallintotehtäviin, mutta asiakastyöhön huonot eväät. [sosiaalityö]*

*Ylipäättänsä oman alani koulutus vastaa loppujen lopuksi huonosti käytännön työelämän vaatimuksia. [sosiaalityö]*

*Käytännön opetuksen vähäisyys (opetuksen etäisyys työelämästä). [tiedotusoppi]*

Lisäksi opinto-ohjaus ja opiskelijoiden tukeminen oli monien yhteiskuntatieteilijöiden mielestä ollut puutteellista tai peräti olematonta.

*Opintojen ohjaukseen = EI MITÄÄN. [kv. pol.]*

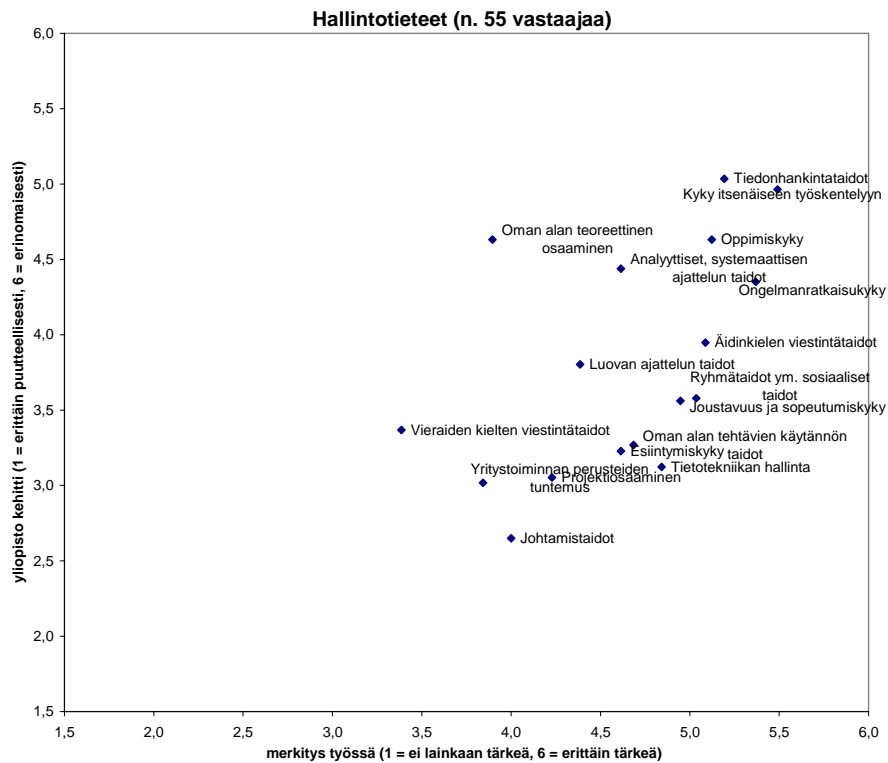
*Opiskeluajanani opinnoista työllistymiseen ei lainkaan kiinnitetty huomiota. Ohjaus oli olematonta. [valtio-oppi]*

*Melko yksin tunki jäävänsä – varsinaisen opintoneuvonnan (henk.koht.) puute – tuen puute! [sosiaalityö]*

#### 4.2. Koulutuksen antamat valmiudet ja työn vaatimukset

Tutkittavien näkemyksiä koulutuksen tuottaman osaamisen ja työelämän vaatimusten vastaavuudesta mitattiin kysymällä rinnakkain, mitkä ovat nykyisen työn<sup>4</sup> kannalta tärkeitä tietoja ja taitoja ja miten hyvin yliopisto-opiskelu vastaajien kokemusten mukaan kehitti kyseisiä työelämävalmiuksia.

*Kuvio 11. Työn vaatimusten ja opiskelun antamien valmiuksien kohtaaminen hallintotieteistä valmistuneilla*

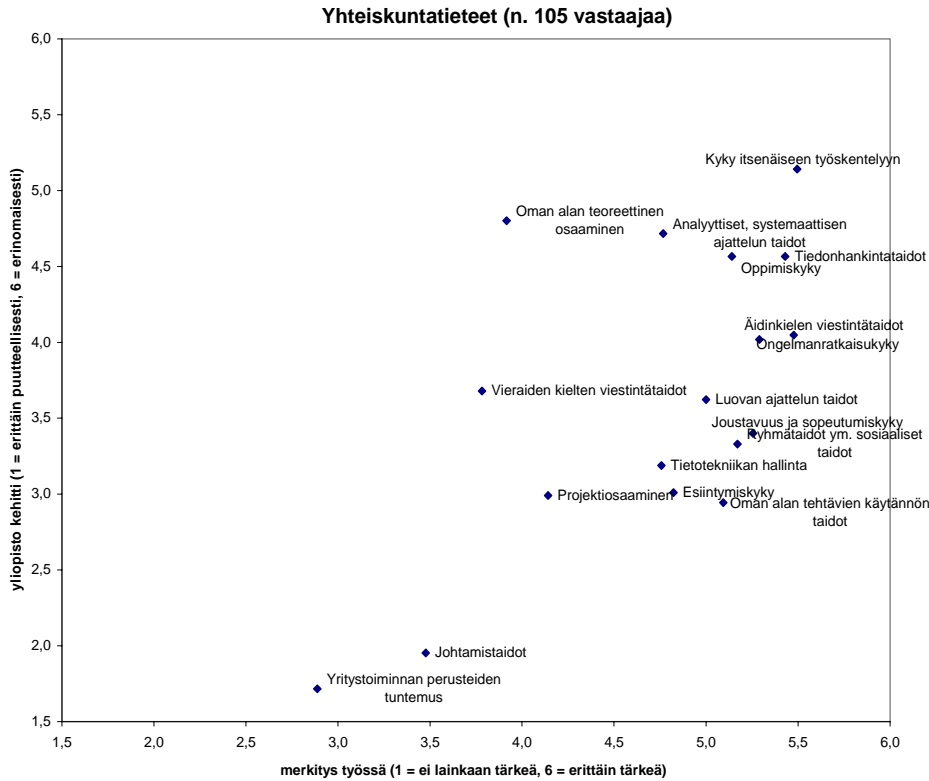


Hallintotieteilijät tarvitsivat kyselyhetken työtehtävissä eniten kykyä itsenäiseen työskentelyyn, ongelmanratkaisukykyä, tiedonhankintataitoja ja oppimiskykyä. Tärkeitä olivat myös viestintätaidot äidinkielellä, joustavuus ja sopeutumiskyky sekä sosiaaliset ja tietotekniset taidot. Hallintotieteilijät katsoivat, että yliopisto-opiskelu kehitti eniten tiedonhankintataitoja, kykyä itsenäiseen työskentelyyn, oman alan teoreettista osaamista sekä oppimiskykyä. Työn vaatimukset ja koulutuksen antamat valmiudet kohtasivat siis varsin hyvin monilla tärkeiksi koetuilla osaamisalueilla. Sen sijaan tietotekniikan hallinta, joustavuus ja sopeutu-

<sup>4</sup> Tarkastelussa ovat mukana myös viimeisimmän työsuhteen perusteella vastanneet, jotka eivät olleet työssä tutkimushetkellä.

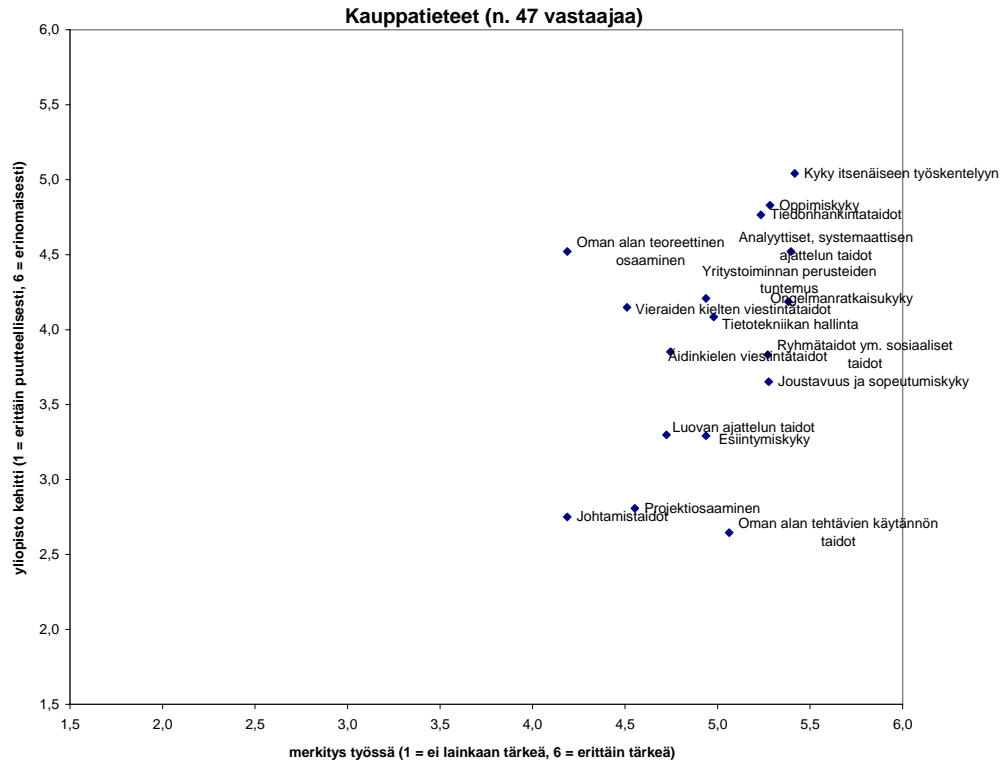
miskyky, oman alan tehtävien käytännön taidot, sosiaaliset taidot ja esiintymiskyky eivät opiskelun myötä kehittyneet työn vaatimuksia vastaavasti. Myös johtamistaitojen kehittyminen oli vastaajien mielestä puutteellista, vaikka ne eivät kuuluneetkaan tärkeimmiksi koettujen valmiuksien joukkoon.

Kuvio 12. Työn vaatimusten ja opiskelun antamien valmiuksien kohtaaminen yhteiskuntatieteistä valmistuneilla



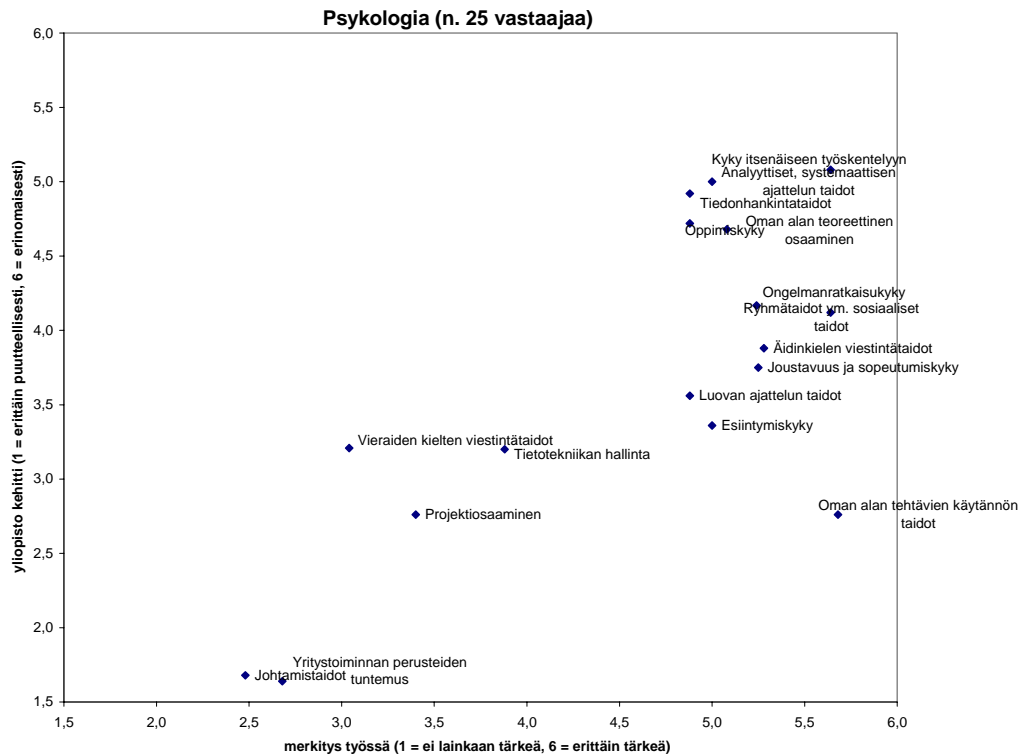
Yhteiskuntatieteilijöiden mielestä kyky itsenäiseen työskentelyyn, viestintätaidot äidinkielellä ja tiedonhankintataidot olivat tärkeimpiä työssä tarvittavia valmiuksia. Ongelmanratkaisukyky, joustavuus ja sopeutumiskyky, sosiaaliset taidot, oppimiskyky, alan käytännön taidot sekä luovan ajattelun taidot arvioitiin seuraavaksi tärkeimmiksi taidoiksi. Parhaat valmiudet koulutus on antanut itsenäiseen työskentelyyn, oman alan teoreettiseen osaamiseen ja analyttiseen ajatteluun. Sen sijaan oman alan tehtävien käytännön taidot, joustavuus ja sopeutumiskyky, sosiaaliset taidot, esiintymiskyky ja äidinkielen viestintätaidot ovat yliopistossa kehittyneet puutteellisemmin työelämän vaatimuksiin verrattuna. Vähiten osaamisalueista ovat koulutuksen myötä kehittyneet yritystoiminnan perusteiden tuntemus ja johtamistaidot, mutta niitä yhteiskuntatieteilijät eivät pitäneet kovin merkittävinä taitoina oman työnsä kannalta.

Kuvio 13. Työn vaatimusten ja opiskelun antamien valmiuksien kohtaaminen kauppatieteistä valmistuneilla



Kauppatieteilijöiden kokemuksen mukaan kaikki lomakkeessa mainitut työelämävalmiudet olivat varsin tärkeitä, mutta kärkeen kohosivat kyky itsenäiseen työskentelyyn ja analyttiseen ajatteluun sekä ongelmanratkaisutaidot. Heille koulutus on tarjonnut parhaiten valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn, uuden oppimiseen ja tiedonhankintaan. Kauppatieteilijät katsoivat, että varsinkin oman alan käytännön taitojen opiskelu oli puutteellista työn vaatimuksiin verrattuna. Myöskään projektiosaaminen, esiintymiskyky, joustavuus ja sopeutumiskyky, sosiaaliset taidot, johtamistaidot ja luovan ajattelun taidot eivät opiskelun myötä kehittyneet työn vaatimuksiin vastaaviksi.

Kuvio 14. Työn vaatimusten ja opiskelun antamien valmiuksien kohtaaminen psykologiasta valmistuneilla



Psykologiasta valmistuneet arvioivat tarvitsevänsä eniten oman alansa käytännön taitoja, kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja sosiaalisia taitoja. Vähiten tärkeiksi osaamisalueiksi he arvioivat johtamistaidot ja yritystoiminnan tuntemuksen. Myös tältä koulutuslta valmistuneet katsoivat saaneensa hyvät valmiudet itsenäiseen työskentelyyn sekä analyyttiseen ajatteluun, tiedonhankintaan, uuden oppimiseen ja alan teoreettiseen osaamiseen. Sen sijaan alan käytännön taitojen opiskelu ei vastaajien mukaan ollut riittävää. Lisäksi esiintymiskyky, sosiaaliset taidot, joustavuus ja sopeutumiskyky sekä viestintätaidot äidinkielellä arvioitiin valmiuksiksi, joita opiskelu kehitti jonkin verran puutteellisesti työn vaatimuksiin nähden.

## 5. TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT

Kyselylomakkeen lopussa tiedusteltiin lyhyesti, harkitsevatko tutkittavat työpaikan vaihtoa lähimmän vuoden aikana sekä millaisia suunnitelmia heillä on uralleen. Psykologiasta ja kauppatieteistä valmistuneet pysyvät todennäköisemmin vastaushetken työpaikassaan kuin yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet: työpaikan vaihtoa vuoden sisällä harkitsi lähes puolet (46 %) hallinto- ja yhteiskuntatieteilijöistä, kolmannes (35 %) kauppatieteilijöistä ja vain viidennes (22 %) psykologiasta valmistuneista. Naiset olivat hieman miehiä kiinnostuneempia mahdollisesta työpaikan vaihdoksesta (44 % vs. 36 %).

Avoimeen kysymykseen urasuunnitelmista vastasi lähes kahdeksan kymmenestä lomakkeen palauttaneesta. Hyvin usein vastaajien suunnitelmissa oli oman alan jatko- tai täydennyskoulutuksen hankkiminen. Toisaalta muutama vastaaja aikoi vaihtaa alaa ja kouluttautua kokonaan uudelleen.

*Toivoisin voivani aloittaa jatkotutkinnon alaltani n. 5 v kuluttua. Mielellään sekä tieteellisenä tutkimuksena että erikoistumiskoulutuksena. Myöhemmin haluaisin pätevyitä työnhajajaksi. Silti haluan elää myös työn ulkopuolella... [Psm, nainen]*

*Mahd. uudelleen kouluttautuminen, koska nyk. ala ei tunnu omalta. [YTM, nainen]*

Monet kertoivat tavoittelevansa vakituista tai paremmin koulutusta vastaavaa työtä, jossa myös palkkaus ja muut työehdot vastaisivat odotuksia. Osa vastaajista puolestaan harkitsi itsenäiseksi yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi siirtymistä.

*Tärkeimpänä työsuhteen olemassaolo/jatkuminen, nykyinen v. 04 loppuun, kiinnostava, kohtuupalkkainen, miel. vakinainen työ. [HM, nainen]*

*Etsiä koulutusta vastaavaa työtä tasoltaan. [KTM, mies]*

*Tavoitteena löytää pitkäaikainen, mielenkiintoinen, työolosuhteiltaan ja palkkaukseltaan riittävän hyvä asiantuntijatyö. [YTM, mies]*

*Olen suunnitellut yksityisyrittäjäksi ryhtymistä. Asia suunnittelun ja visioinnin asteella, mutta vaikuttaisi kuitenkin ainoalta mielekkäältä vaihtoehdolta pitkällä tähtäimellä. [Psm, mies]*

Oman ammattitaidon kehittäminen, uusien haasteiden löytäminen, johtotehtäviin eteneminen ja työkokemuksen hankkiminen ulkomailta olivat myös tavallisia vastauksia. Osa kertoi lisäksi perhetilanteestaan ja sen vaikutuksesta urasuunnitelmiinsa tai tavoitteestaan työn ja muun elämän mielekkääseen yhteen sovittamiseen.

*Haluan työkokemusta ulkomailta, mielellään EU:sta tai vastaavasta kansainvälisestä organisaatiosta. [YTM, nainen]*

*Haluan edetä urallani, päästä esimies-/johtotehtäviin. Tulen tod.näköisesti kuitenkin työskentelemään julkisella sektorilla, tosin mieluiten useissa eri organisaatioissa. Koen että useat eri tehtävät eri organisaatioissa syventää ja laajentaa ammattitaitoani. [HM, nainen]*

*”Ministeriainesta”, tukka putkella eteenpäin, kielitaidon kohennusta. [HM, mies]*

*Koska nyt 1 pieni lapsi ja toinen tulossa pyrin pitämään ”hieman rauhallisempaa” vaihetta hetken ts. ei pakkoa nopeaan urahissiin nyt. Jatkossa pyrkimys taloushallinnon tehtävistä enemmän yleisjohtoon tai liiketoiminnan kehittämiseen. Tasaista tahtia eteenpäin. [HM, mies]*

*Kaipaannostuneisuutta ja uuden etsimistä työelämäni minkä seurauksena työelämäpyrkimykseni vaikuttavat hieman epätyypilliseltä. Osa-aikaisuus mahdollistaa osallistumisen aikaavieviin ja kiinnostaviin vaikeiksi välttämättä talousmielessä tuottoisiin hankkeisiin jäljelle jäävällä ajalla, kun perustoimeentulo turvattu. [YTM, mies]*

**Jotkut vastaajat eivät pitäneet urasuunnitelmien laatimista erityisen mielekkäänä, vaan korostivat monien mahdollisuuksien olevan avoimina.**

*Olen ottanut asenteen: katsotaan mitä elämä tuo tullessaan. Todennäköisesti maalle muutto ja lisäperheen hankinta lähivuosina. Kunta & työ todennäk. silloin vaihtuvat; ei välttämättä! [---] [YTM, nainen]*

*Ura – kummallinen ajatus? [YTM, mies]*

*En ole luonut mielessäni mitään tiettyä urapolkua, jota haluaisin ehdottomasti seurata. Tärkeintä on mielekäs, palkitseva työ mukavassa työympäristössä ja mahdollisuus jatkuvaan uuden oppimiseen. [KTM, nainen]*

## 6. URATYYPIT TYÖLLISTYMISEN VAKAUDEN JA TARKOITUKSEN MUKAISUUDEN NÄKÖKULMISTA

Sijoittumisseurantakyselyillä tavoitetaan tyypillisimmillään tietoa kohderyhmän työmarkkinatilanteesta tietynä poikkileikkausajankohtana, mutta työllistymisen laatua arvioitaessa tarvitaan myös urien pitkittäisseurantaa (Suutari 2003, 4). Korkeakoulutettujen urien alkuvaiheen pitkittäistarkastelua on pyritty kehittämään esimerkiksi Osmo Kivisen ym. (2002) ja Minna Suutarin (2003) tutkimuksissa. Kivinen ym. (2002, 40, 43–44) ottavat tarkastelun lähtökohdaksi työllistymisen vakauden ja luokittelevat työurat pysyviin, liikkuviin ja hetkellisiin sekä ainakin osittain yrittäjyydelle tai jatkokoulutukselle perustuviin uriin. Pysyvää uraa luonnehtivat pääsääntöisesti työsuhteen ja työnantajan pysyvyys sekä työttömyyden välttäminen. Myöskään liikkuvalla työuralla työttömyys ei ole ongelma, mutta ura koostuu määräaikaista työsuhteista ja sisältää työnantajan vaihdoksia. Sen sijaan hetkellisellä uralla työpaikkojen vaihtojen välillä esiintyy työttömyyttä. Työn ja koulutuksen vastaavuuteen ei kyseisessä luokittelussa kiinnitetä huomiota.

Suutarin (2003, 75–79) tarkastelu puolestaan perustuu vastaajien toimiasemista päätelyyn työllistymisen tarkoituksenmukaisuuteen. Työelämäpolkuja ja liikkuvuutta toimiasemasta toiseen selvitetään vertaamalla kolmesta poikkileikkaustilanteesta koottuja ammattitietoja. Tulosten mukaan tutkittavien urat vakiintuivat pääasiassa kahden vuoden kuluessa valmistumisesta, minkä jälkeen siirtymät toimiasemien välillä vähenivät (mt., 25, 76). Työelämäpolkujen tarkastelussa ei varsinaisesti eritellä työttömyysjaksojen työuraan aiheuttamia katkoksia, vaikkakin siirtymät työelämän ulkopuolelle otetaan huomioon.

Seuraavassa tarkastelussa vastaajien työuria pyritään tyypittelemään tavalla, joka kuvaa sekä uran vakauden että työllistymisen tarkoituksenmukaisuuden yhtä ulottuvuutta. Työuran vakauden kriteerinä käytetään sitä, sisältääkö valmistumista seuraava viisivuotiskausi työttömyyttä. Työllistymisen tarkoituksenmukaisuutta puolestaan mitataan tarkastelemalla, onko vastaaja kyselyhetkellä omasta mielestään koulutustasoaan kokonaan vastaavassa työssä. Näiden kahden kriteerin perusteella vastaushetken urat voidaan luokitella seuraaviin ryhmiin:

- I ryhmä: ura ei sisällä lainkaan työttömyyttä ja tutkimushetken työ<sup>5</sup> vastaa vaatimustasoltaan kokonaan yliopistollista tutkintoa
- II ryhmä: ura sisältää työttömyyttä (yhteensä korkeintaan yhden vuoden) ja työ vastaa vaatimustasoltaan kokonaan yliopistollista tutkintoa
- III ryhmä: ura ei sisällä lainkaan työttömyyttä, mutta työ ei vastaa vaatimustasoltaan kokonaan yliopistollista tutkintoa
- IV ryhmä: ura sisältää työttömyyttä (yhteensä korkeintaan yhden vuoden) ja työ ei vastaa vaatimustasoltaan kokonaan yliopistollista tutkintoa
- V ryhmä: muut (yrittäjyydelle tai jatkokoulutukselle perustuvat urat, paljon työttömyyttä tai perhevapaajaksoja sisältävät urat, vastaushetkellä työttömät)

II ja IV ryhmässä työttömyyden enimmäiskestoksi rajattiin yksi vuosi, sillä yli vuoden työttömyyden vain noin viiden vuoden sisällä voidaan katsoa heikentävän huomattavasti työllistymisen vakautta ja merkitsevän tavanomaista suurempia työllistymisvaikeuksia. Sen sijaan lyhytkestoinen työttömyys uran alkuvaiheessa on tässäkin tutkimusjoukossa melko yleistä.

---

<sup>5</sup> Tutkimushetkellä perhevapaalla olevilta on tarkastelussa otettu huomioon viimeisin työ.

### I ryhmä: vakaa ura, tarkoituksenmukainen työ (119 vastaajaa)

I ryhmän uria luonnehtivat vakaus ja tarkoituksenmukaisuus: ura ei sisällä lainkaan työttömyyttä ja tutkimushetken työ vastaa vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa. Uran alkuvaiheeseen voi sisältyä työnantajien vaihdoksia ja koulutusta vastaamatonta työtä, mutta sijoittuminen koulutustasoa vastaaviin tehtäviin on onnistunut viimeistään viiden vuoden kuluessa valmistumisesta ja ilman työttömyyden aiheuttamia katkoksia. Näin ollen mahdollinen liikkuvuus I ryhmän uralla vaikuttaa suhteellisen ongelmattomalta siirtymiseltä kohti tarkoituksenmukaisempaa työllistymistä.

Syksyllä 2003 I ryhmään kuului puolet (49 %) kyselyyn vastanneista. Psykologiasta (69 %) valmistuneet olivat vakaalla ja tarkoituksenmukaisella uralla keskimääräistä useammin, hallintotieteistä (43 %) valmistuneet puolestaan hieman keskimääräistä harvemmin. Kauppätieteilijöiden (52 %) ja yhteiskuntatieteilijöiden (47 %) keskuudessa I tyyppin ura oli noin joka toisella. Naisista vakaalla ja tarkoituksenmukaisella uralla oli 50 prosenttia, miehistä 48 prosenttia.

I ryhmän urat olivat varsin vakiintuneita myös työsuhteen laadulla ja työnantajien määrällä mitattuna: ryhmään kuuluvista 82 prosenttia oli kyselyhetkellä vakituudessa työssä ja 68 prosenttia oli vaihtanut työnantajaa korkeintaan kerran valmistumisen jälkeen.

### II ryhmä: uralla työttömyyttä, tarkoituksenmukainen työ (35 vastaajaa)

II ryhmään kuului tutkimushetkellä 15 prosenttia kyselyyn vastanneista. Tässäkin ryhmässä sijoittuminen koulutustasoa kokonaan vastaaviin tehtäviin on onnistunut vastaajankohdtaan mennessä, mutta siihen johtava ura ei ole ollut täysin katkokseton. Valtaosalla työttömyys on kuitenkin ollut lyhytkestoista: ryhmään kuului vain neljä vastaajaa, jotka olivat olleet työttöminä yli kuusi kuukautta.

Psykologiasta ja yhteiskuntatieteistä valmistuneista vajaa viidennes oli tarkoituksenmukaisella mutta työttömyyttä sisältävällä uralla. Hallinto- ja kauppätieteilijöistä tähän ryhmään kuului joka kymmenes. Naisilla II uratyyppin osuus oli 16 prosenttia ja miehillä 12 prosenttia.

Vakituudessa työssä oli vastaushetkellä 51 prosenttia ryhmään kuuluvista, ja 60 prosenttia oli vaihtanut työnantajaa useammin kuin kerran. Näyttää siis siltä, että II ryhmään kuuluvien urat olivat jonkin verran liikkuvampia ja vähemmän vakiintuneita kuin I ryhmään kuuluvien.

### III ryhmä: vakaa ura, ei täysin tarkoituksenmukainen työ (30 vastaajaa)

III ryhmään sijoitettujen vastaajien ura on sujunut ilman työttömyyden aiheuttamia katkoksia, mutta se ei ole johtanut yliopistokoulutuksen näkökulmasta täysin tarkoituksenmukaisiin tehtäviin, sillä tutkimusajankohdan työ ei vastannut vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa. On tietysti mahdollista, että työtilanne on tarkoituksenmukainen esimerkiksi vastaajan oman elämäntilanteen näkökulmasta tarkasteltuna: noin puolet kysymykseen 27 vastanneista työllisistä mainitsi työn mielenkiintoisuuden tai paremman palkan/työehdot syynä siihen, että he työskentelivät tehtävissä, joiden vaatimustaso ei kokonaan vastannut heidän koulutustaan.

Tähän ryhmään kuului vastaushetkellä 12 prosenttia tutkittavista. Kauppatieteilijöillä III uratyyppin osuus oli 17 prosenttia, hallintotieteilijöillä 16 prosenttia ja yhteiskuntatieteilijöillä 12 prosenttia. Psykologiasta valmistuneista kukaan ei sijoittunut tälle vakaalle mutta ei täysin koulutustasoa vastaavalle uralle. Naisten ja miesten keskuudessa tämä uratyyppi oli yhtä yleinen.

Ryhmään kuuluvista 83 prosenttia oli vakituksessa työssä ja 87 prosenttia oli vaihtanut työnantajaa korkeintaan kerran. Valtaosalla työura vaikuttaa siis varsin pysyvältä. Osalla ura on alkanut jo ennen valmistumista ja sittemmin esimerkiksi perhesyyt ja vakituisen työn tuoma turva ovat vaikuttaneet niin, ettei uralla ole liikuttu kohti koulutustasoa paremmin vastaavia tehtäviä

#### IV ryhmä: uralla työttömyyttä, ei täysin tarkoituksenmukainen työ (23 vastaajaa)

Samoin kuin III ryhmässä, työ ei tässäkään ryhmässä vastaa vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa eli työllistyminen ei ole koulutuksen näkökulmasta täysin tarkoituksenmukaista. Lisäksi ura sisältää korkeintaan yhden vuoden työttömyyttä, joka useimmilla tosin on ollut lyhytkestoista.

IV ryhmään kuului syksyllä 2003 joka kymmenes vastaaja: 14 prosenttia hallintotieteilijöistä, 10 prosenttia kauppatieteilijöistä ja 9 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä, mutta ei lainkaan psykologiasta valmistuneita. Naisten ja miesten välillä ei juuri ollut eroa (10 % vs. 9 %).

Myös IV ryhmän urat vaikuttavat suhteellisen vakiintuneilta: 74 prosenttia ryhmään kuuluvista oli kyselyhetkellä vakituksessa työssä ja 57 prosenttia oli vaihtanut työnantajaa korkeintaan kerran valmistumisen jälkeen.

#### V ryhmä: muut (34 vastaajaa)

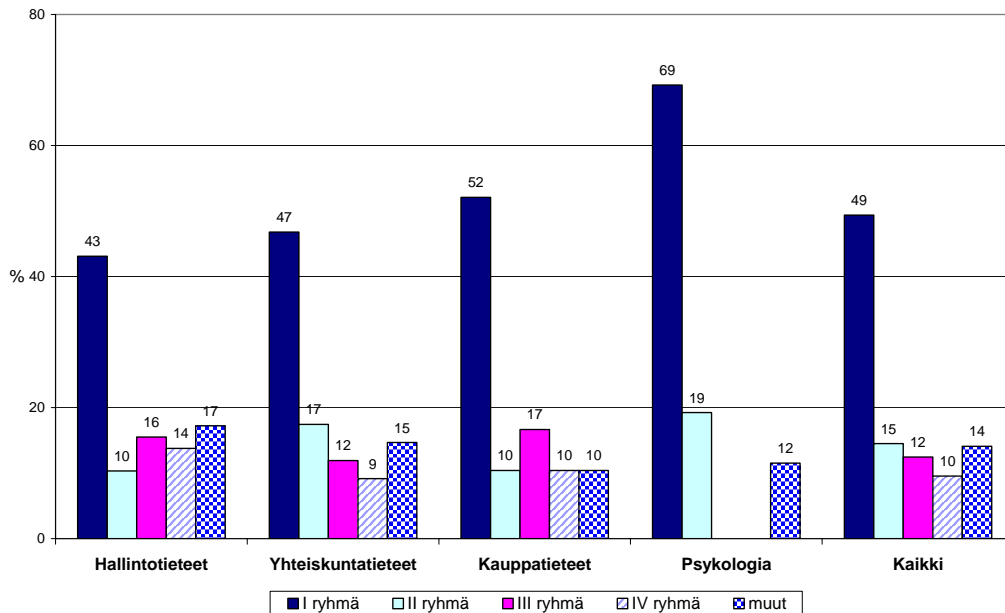
V ryhmä sisältää 34 vastaajaa, joiden urat eivät ole sijoitettavissa neljään pääluokkaan. Heidän joukossaan on vastaajia, jotka ovat toimineet merkittävän osan urastaan yrittäjinä, ammatinharjoittajina, freelancereina tai jatko-opiskelijoina. Jotkut naisista ovat olleet suuren osan seuranta-ajasta perhevapaiden vuoksi poissa työelämästä. Ryhmä sisältää myös tutkimushetkellä työttömänä olleet sekä ne, joiden uralle on kertynyt työttömyysjaksoja yhteensä yli yksi vuosi.

Ryhmittelemällä uria edellä esitellyllä tavalla tutkittavien työllistymisen laadusta voidaan muodostaa hieman tarkempi kuva kuin vain yhtä laatu-ulottuvuutta kerralla tarkasteltaessa. Erilaiset ryhmittelykriteerit johtaisivat luonnollisesti erilaisiin jakaumiin. Esimerkiksi I uratyyppin kriteerien muuttaminen siten, että ryhmään otettaisiin mukaan myös korkeintaan puoli vuotta työttömänä olleet, kasvattaisi ryhmän osuuden 49:stä 62 prosenttiin vastanesta.

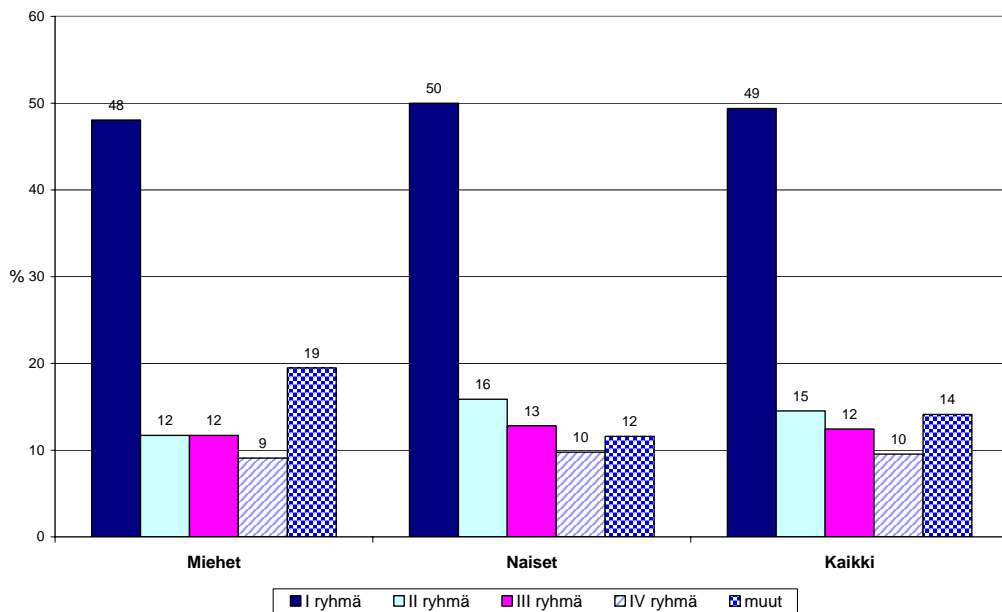
Kuten jo aiemmassa työn ja koulutuksen vastaavuutta koskevassa tarkastelussa kävi ilmi, psykologian koulutusala erottuu muista alana, jolta valmistuneista lähes kaikki ovat sijoittuneet kokonaan koulutustasoaan vastaavaan työhön. Vastaavasti uratyyppien luokittelussa psykologiasta valmistuneet ovat muita useammin I uratyyppin vakaalla ja tarkoituksenmukaisella uralla. Sen sijaan sukupuolen mukaan tarkasteltuna urien laadussa ei ole huomattavia miesten ja naisten välisiä eroja. Miesten keskuudessa V ryhmän osuus on hieman suurempi

johtuen lähinnä yli vuoden kestäneen työttömyyden suuremmasta osuudesta. Myös yrittäjä- tai freelance-ura oli miehillä hieman yleisempi kuin naisilla. Toisaalta kukaan miehistä ei ollut viettänyt perhepäiden vuoksi useita vuosia työelämän ulkopuolella.

Kuvio 15. Uratyypien jakauma syksyllä 2003 koulutusaloittain



Kuvio 16. Uratyypien jakauma syksyllä 2003 sukupuolittain



## 7. YHTEENVETO TUTKITTAVIEN TYÖLLISTYMISEN LAADUSTA

Viiden vuoden kuluttua valmistumisesta toteutetun ura- ja työmarkkinaseurannan painopiste kohdennettiin työllistymisen laatuun, jonka osa-alueina tarkasteltiin erityisesti työllistymisen vakautta ja tarkoituksenmukaisuutta yliopistokoulutuksen näkökulmasta. Työllistymisen vakautta mitattiin kysymällä työttömyysjaksojen yleisyyttä ja kestoja, työnantajien ja työsuhteiden lukumäärää sekä nykyistä työtilannetta. Työllistymisen tarkoituksenmukaisuutta selvitettiin pääasiassa työn ja koulutuksen vastaavuuteen liittyvillä kysymyksillä.

Kolmasosa kyselyyn vastanneista on ollut työttömänä valmistumisen jälkeen, mutta enimmäkseen työttömyysjaksot ovat olleet kertaluonteisia ja lyhytkestoisia. Kohderyhmän työelämään kiinnittymistä edesauttoi valmistumisen ajoittuminen verrattain hyvään suhdanteeseen, jolloin akateemisten työttömyys oli vähäistä ja myös vastavalmistuneista oli kysyntää työmarkkinoilla (esim. Suutari 2003, 21; VATT 2004). Yhteiskuntatieteelliseltä koulutusalaalta valmistuneilla työttömyyskokemukset olivat jonkin verran yleisempiä kuin kauppatieteistä ja psykologiasta valmistuneilla. Vastaajien arvioiden mukaan alueellinen työmarkkinatilanne ja työkokemuksen puuttuminen olivat merkittävimmät työllistymistä vaikeuttaneet tekijät.

Valmistumista seuranneella viisivuotiskaudella tutkittavilla on ollut keskimäärin kaksi työnantajaa ja neljä erillistä työ- tai virkasuhdetta. Kauppatieteistä valmistuneiden urat ovat olleet jonkin verran pysyvämpiä kuin muilla tutkituilla koulutusaloilla, joista työllistytään kauppatieteitä useammin julkiselle sektorille ja määräaikaisiin työsuhteisiin.

Vastaajista 81 prosenttia oli tutkimushetkellä vakituisessa tai määräaikaisessa kokopäivätyössä. Lisäksi osa-aikatyössä tai yrittäjänä toimi muutama prosentti vastanneista. Työttömänä työnhakijana oli vain kaksi prosenttia tutkittavista. Perhevapaalla oli tutkimushetkellä useampi kuin joka kymmenes nainen, mutta ei kukaan miehistä.

Uraseurannan tuloksia voidaan tarkastella myös suhteessa Tilastokeskuksen (2004a) sijoitumispalvelun rekisteriaineistoihin perustuviin tietoihin, joiden avulla on mahdollista seurata vuonna 1998 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden pääasiallista toimintaa vuonna 2002 eli noin neljän vuoden kuluttua valmistumisesta. Varsinkin yhteiskuntatieteellisen koulutusalan osalta sijoitumispalvelun tiedot ja uraseurannan tulokset ovat varsin yhteneviä. Vuonna 2002 työttömyysaste yhteiskuntatieteellisellä koulutusalaalla oli koko maan osalta 3,5 prosenttia ja Tampereen yliopistosta valmistuneilla 2,7 prosenttia. Vuonna 2003 toteutettuun uraseurantaan vastanneiden 3 prosentin työttömyysaste vastaa hyvin näitä lukuja. Työllisten osuus kaikista vuonna 1998 yhteiskuntatieteelliseltä alalta valmistuneista oli neljän vuoden kuluttua 81 prosenttia ja Tampereen yliopiston osalta 84 prosenttia. Seuraavan vuoden uraseurannan mukaan työllisiä oli niin ikään 84 prosenttia.

Kauppatieteilijöiden keskuudessa työllisten osuus vastaajista oli jopa 94 prosenttia, eikä kukaan uraseurantaan vastanneista ollut tutkimushetkellä työttömänä. Sen sijaan sijoitumispalvelun mukaan vuonna 1998 valmistuneiden kauppatieteilijöiden työttömyysaste koko maassa oli 2,2 prosenttia ja Tampereen yliopistosta valmistuneilla 5,1 prosenttia vuoden 2002 lopussa. Työllisyysaste samana ajankohtana oli Tampereen yliopistosta valmistuneilla 82 prosenttia ja koko maan osalta 85 prosenttia.

Psykologian koulutusalaalta valmistuneista vastaajista yksi oli uraseurantahetkellä työttömänä, mutta vastaajajoukon pienuuden vuoksi työttömien suhteellinen osuus nousi lähes neljään prosenttiin. Tilastokeskuksen sijoitumispalvelun mukaan kukaan Tampereen yli-

opiston psykologian koulutusosalta vuonna 1998 valmistuneista ei ollut työttömänä neljän vuoden kuluttua, ja koko maassa vastaava osuus oli alle kaksi prosenttia. Työllisiä oli tuoloin 86 prosenttia kaikista yliopistoista ja 83 prosenttia Tampereen yliopistosta valmistuneista. Vuoden 2003 uraseurannassa psykologiasta valmistuneiden työllisten osuus oli 88 prosenttia.

Psykologian koulutusalan ohella myös lääketieteelliseltä ja kasvatustieteelliseltä koulutusosalta vuonna 1998 Tampereen yliopistosta valmistuneista kukaan ei ollut työttömänä vuonna 2002. Kauppatieteilijöiden jälkeen seuraavaksi korkeimmat työttömyysprosentit Tampereen yliopiston osalta olivat luonnontieteelliseltä ja humanistiselta alalta valmistuneilla (3,7 % ja 3,6 %). Terveystieteilijöiden työttömyysaste oli hieman yli kolme prosenttia. (Tilastokeskus 2004a.)

Uraseurannan tulosten mukaan määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys vaihteli huomattavasti koulutusaloittain: määräaikaisessa työssä oli joka kolmas yhteiskuntatieteilijä, joka viides hallintotieteilijä ja joka kahdeksas psykologiasta valmistunut, mutta ei kukaan kauppatieteilijöistä. Määräaikaisista 41 prosentilla työsopimus oli solmittu alle vuodeksi ja 60 prosentilla nykyistä määräaikaista työsuhdetta myös edelsi määräaikainen työsuhde saman työntekijän palveluksessa. Vastaajien mukaan työn määräaikaisuus on vaikeuttanut lähinnä elämänhallintaa. Harvemmat sen sijaan katsoivat, että määräaikaisuudella olisi ollut kielteisiä vaikutuksia työhön sitoutumiseen, työmotivaatioon tai työtehtävien hoitamiseen.

Yliopistokoulutuksen näkökulmasta tarkoituksenmukaisimmin olivat työllistyneet selkeän ammattipätevyyden saaneet psykologian maisterit: kaikilla psykologiasta valmistuneilla työllisillä ylempi korkeakoulututkinto oli ollut edellytyksenä tutkimushetken työhön ja lähes kaikki katsoivat, että työtehtävä vastasi vaatimustasoltaan kokonaan koulutusta. Muilta tutkijoilta koulutusaloilta valmistuneilla tutkinto oli ollut työpaikan saamisen edellytyksenä noin seitsemällä kymmenestä vastaajasta. Yhteiskuntatieteilijöistä 72 prosenttia, kauppatieteilijöistä 68 prosenttia ja hallintotieteilijöistä 63 prosenttia arvioi, että tutkimushetken työ vastasi tasoltaan kokonaan tutkintoa.

Tutkittavien työuria pyrittiin lisäksi tyypittelemään tavalla, joka kuvaa samalla sekä työllistymisen vakauden että työtehtävien tarkoituksenmukaisuuden yhtä ulottuvuutta. Työuran vakauden kriteerinä käytettiin sitä, sisältääkö valmistumista seuraava viisivuotiskausi työttömyyttä. Työllistymisen tarkoituksenmukaisuutta puolestaan mitattiin tarkastelemalla, oliko vastaaja kyselyhetkellä omasta mielestään koulutustasoaan kokonaan vastaavassa työssä. Näin määritellyllä vakaalla ja tarkoituksenmukaisella uralla oli syksyllä 2003 joka toinen kyselyyn vastannut: tässä ryhmässä ura ei sisältänyt lainkaan työttömyyttä ja tutkimushetken työ vastasi vaatimustasoltaan kokonaan tutkintoa. Loput vastaajat sijoittuivat muihin uratyyppeihin, joihin sisältyi työttömyyttä ja/tai joissa kyselyhetken työ ei vastannut kokonaan yliopistollista koulutustasoa. Osalla ura perustui yrittäjyydelle tai jatko-opiskelulle. Tutkimusjoukkoon kuului myös vastaajia, jotka olivat viettäneet huomattavan osan viisivuotiskaudesta perhevapaiden vuoksi työelämän ulkopuolella.

Tässä aineistossa miesten ja naisten urat ja työmarkkinatilanteet eivät juuri eronneet toisistaan. Aikaisemmissa korkeakoulutettujen sijoittumista koskevissa tutkimuksissa (esim. Suutari 2003; Akava 2003) varsinkin määräaikaisen työn on todettu kasaantuvan erityisesti naisille ja heikentävän heidän työllistymisensä laatua. Tähän kyselyyn vastanneet naiset ja miehet olivat syksyllä 2003 kuitenkin lähes yhtä usein määräaikaisessa työssä (22 % vs. 19 %). Tulevilla kyselykierroksilla onkin mielenkiintoista seurata, toistuvatko naisten ja miesten tulos tulokset seuraavina vuosina ja myös muilla kuin nyt mukana olleilla koulutusaloilla.

## Lähteet

Akava (2003) Akavan vuoden 2002 työmarkkinatutkimus. <<http://www.akava.fi/>>. 5.1.2004.

Helle, Minna (2002) Määräaikaiset työsuhteet heikentävät urakehitystä ja ansiotasoa. <<http://www.akava.fi>> 4.11.2002.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus nro 104. Työministeriö, Helsinki.

Kivinen, Osmo, Nurmi, Jouni & Kanervo, Otto (2002) Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepoliittikan osaston julkaisusarja 94, Helsinki.

Nätti, Jouko (1997) Atypical Employment and Gender in Finland. ETLA, Helsinki.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva (1998) Uusi työmarkkinajärjestys? Suomen itsenäisyyden juhlarahasto, Helsinki.

Suikkanen, Asko, Linnakangas, Ritva, Kallinen, Sannamari & Karjalainen, Anne (1998) Palkkatyömarkkinat. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1998:9. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena (1993) Jatkuvan opiskelun välttämättömyys? Tutkimus aikuisena opiskelun tilanteista epävakaistuvilla työmarkkinoilla. Työpoliittinen tutkimus nro 42. Työministeriö, Helsinki.

Suutari, Minna (2001) Yliopistoista valmistuvien työllistymisen laadun ja tarkoituksenmukaisuuden määrittäminen. Katsaus laatukriteereihin. <<http://www.akava.fi/>>. 3.4.2003.

Suutari, Minna (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. Laaser-projektin loppuraportti. Akava, Helsinki.

Tilastokeskus (2004a) Sijoittumispalvelu. <<http://www.tilastokeskus.fi/tk/he/kjt/>>. 13.5.2004.

Tilastokeskus (2004b) StatFin -tilastopalvelu. <<http://statfin.stat.fi/StatWeb/>>. 6.5.2004.

VATT (2004) Talouden rakenteet -sivusto. <<http://taloudenrakenteet.vatt.fi/>>. 7.5.2004.

## Liite 1: Uraseurantalomake

### Ura- ja työmarkkinaseuranta vuonna 1998 valmistuneille

Hyvä vastaanottaja,

Lähestymme Sinua kyselyllä, jolla pyrimme hankkimaan tietoa noin viisi vuotta sitten ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työmarkkinoille sijoittumisen laadusta ja tarkoituksenmukaisuudesta. Kysely lähetetään Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä (YTM ja HM), kauppatieteelliseltä ja psykologian koulutusosalta vuonna 1998 valmistuneille.

Kysely on osa Tampereen yliopistossa käynnissä olevaa tutkimushanketta, jossa selvitetään korkeakoulututkinnon suorittaneiden työmarkkinoiden muutoksia ja työhönsijoitumista. Vastaamalla annat arvokasta tietoa korkeakoulutettujen ajankohtaisesta työmarkkinatilanteesta ja autat kehittämään kyselylomaketta edelleen paremmin tarkoitukseen sopivaksi.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulosten raportointi tapahtuu tilastollisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Lomakkeiden numerointi yhdistää antamasi tiedot opintorekisterin kautta koulutusalaasi sekä helpottaa palautusten seuranta. Kyselyn tuloksia julkaistaan talvella 2004 osoitteessa [www.uta.fi/projektit/yhtis/](http://www.uta.fi/projektit/yhtis/).

Täytetyn kyselylomakkeen voit postittaa oheisessa palautuskuoressa ilman postimaksua. Vastaathan viimeistään kahden viikon kuluttua lomakkeen saamisesta.

Kiitos yhteistyöstä!

Kaisa Lammi                      Jukka Makinen  
Projektipäällikkö              Koulutuspäällikkö  
YHTIS-projekti                  Rekrytointipalvelut

Lisätietoja antaa tutkija Päivi Korhonen  
[paivi.a.korhonen@uta.fi](mailto:paivi.a.korhonen@uta.fi), puh. (03) 215 7888.

Osoitetiedot: Tampereen yliopiston opiskelijatietojärjestelmä, Opinto- ja kansainvälisten asiain osasto, 33014 Tampereen yliopisto

\* Vastaa kysymyksiin rengastamalla sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

## TYÖHISTORIA

1. Oletko vuonna 1998 suorittamasi tutkinnon jälkeen suorittanut muita tutkintoja?

- 1 En ole suorittanut muita tutkintoja.
- 2 Olen suorittanut oman alan lisensiaatin tutkinnon.
- 3 Olen suorittanut oman alan tohtorin tutkinnon.
- 4 Olen suorittanut muun tutkinnon, minkä?

2. 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 Muu, mikä?

3. Oletko ollut työttömänä valmistumisesi jälkeen?

- 1 En ole ollut työttömänä.
- 2 Kyllä, \_\_\_\_\_ kertaa, yhteensä \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk

4. Jos sinulla on ollut valmistumisesi jälkeen työttömyysjaksoja, 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 Puutteellinen tietotekniikkaosaaminen	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 Suhdeverkostojen puute	1	2	3	4	5	6
6 Tutkinto ja sen opintoyhdistelmä	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 Epävarmuus omasta osaamisesta	1	2	3	4	5	6
11 En ole löytänyt itseäni kiinnostavaa työtä	1	2	3	4	5	6
12 Sukupuoli	1	2	3	4	5	6
13 Ikä	1	2	3	4	5	6
14 Perheeseen tai muu elämäntilanteeseen liittyvä syy	1	2	3	4	5	6

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

\_\_\_\_\_ kpl

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

\_\_\_\_\_ kpl

7. Pääasiallinen toimintasi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen

Merkitse taulukkoon pääasiallinen toimintasi aikajärjestyksessä aloittaen valmistumishetkestäsi vuonna 1998 ja päättäen nykyiseen tilanteeseesi. Jos olit valmistumishetkellä jo töissä, aloita siitä työsuhteesta. Valitse sopivat vaihtoehdot alla olevista listoista. Merkitse kaikki jaksot, kuten esim. työttömyyskaudet, perhevapaat ja opiskelujaksot. Työjaksojen osalta mainitse myös tehtävä, jossa toimit ja vastaa muihin työ- tai virkasuhdetta koskeviin kysymyksiin. Muiden toimintojen osalta vastaa kysymyksiin soveltuvin osin.

Älä jätä eri toimintojen välille ajallisia taukoja, vaan jatka suoraan edellisen toiminnan päättymisestä uuteen. Jos tarvitset lisää tilaa, jatka luetteloa lomakkeen viimeiselle sivulle.

Pääasiallinen toiminta		Milloin toiminta alkoi? (kk/vuosi)	Milloin toiminta päättyi? (kk/vuosi)	Työ- tai virkasuhteen osalta merkitse työnantaja (Merkitse sopiva, viite 2)	Työ- tai virkasuhteen osalta arvioi, vastasiko työ koulutustasi		Työ- tai virkasuhteen osalta merkitse päättymisen syy (Merkitse 1-3 tärkeintä, viite 3)
Tilanne (Merkitse sopiva vaihtoehto, viite 1)	Merkitse ammatti tai tehtävä, jossa toimit				tasoltaan	alaltaan	
1.		/	/		kyllä/ei	kyllä/ei	
2.		/	/		kyllä/ei	kyllä/ei	
3.		/	/		kyllä/ei	kyllä/ei	
4.		/	/		kyllä/ei	kyllä/ei	
5.		/	/		kyllä/ei	kyllä/ei	
6.		/	/		kyllä/ei	kyllä/ei	

**Viite 1**

- 1 Vakituksessa kokopäivätyössä
- 2 Määräaikaisessa kokopäivätyössä
- 3 Osa-aikatyössä \_\_\_\_\_ tuntia/vko
- 4 Itsenäisenä yrittäjänä/ammattiharjoittajana/freelancerina
- 5 Työllistettynä/työharjoittelussa
- 6 Työttömänä työnhakijana
- 7 Työvoimapolitiisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- 8 Päätoimisena opiskelijana (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)
- 9 Perhevapaalla
- 10 Muu, mikä?

\_\_\_\_\_

**Viite 2**

- 1 Yksityinen yritys
- 2 Kunta, kuntayhtymä
- 3 Valtio, valtion liikelaitos
- 4 Muu julkisen hallinnon organisaatio
- 5 Järjestö tai vastaava
- 6 Oma yritys, vastaanotto tms.
- 7 Muu, mikä?

\_\_\_\_\_

**Viite 3**

- 1 Määräaikaisen työ- tai virkasuhteen, projektin tai rahoituksen päättymisen
- 2 Sain pysyvän tai pidempiaikaisen työpaikan.
- 3 Siirryin päätoimiseksi opiskelijaksi.
- 4 Muutin uudelle paikkakunnalle.
- 5 Perhetilanteeseen liittyvät syyt
- 6 Työorganisaatiossa tapahtuneet muutokset
- 7 Sain paremmin koulutusta vastaavan työn.
- 8 Uudessa työssä oli parempi palkkaus.
- 9 Halusin edetä uralla.
- 10 Sain mielenkiintoisemman ja haasteellisemman työn.
- 11 Työtahti oli liian kova ja/tai töitä liikaa.
- 12 Työmatkat olivat hankalat.
- 13 Työnantajan taloudellinen tilanne oli epävarma.
- 14 Muut syyt, mitkä?

\_\_\_\_\_

## NYKYINEN TYÖTILANNE

8. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten tilannettasi tällä hetkellä?

- 1 Vakituksessa kokopäivätyössä
- 2 Määräaikaisessa kokopäivätyössä
- 3 Osa-aikatyössä \_\_\_\_\_ tuntia/vko
- 4 Itsenäisenä yrittäjänä/ammattinharjoittajana/freelancerina
- 5 Työllistettynä/työharjoittelussa
- 6 Työttömänä työnhakijana
- 7 Työvoimapolitiittisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- 8 Päätoimisena opiskelijana (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)
- 9 Perhevapaalla
- 10 Muu, mikä?

9. Onko sinulla useampi kuin yksi työpaikka?

- 1 Ei
- 2 Kyllä, koska
  - 1 olen ammatinharjoittaja/freelancer.
  - 2 en ole saanut kokoaikatyötä, joten useampaa osa-aikatyötä.
  - 3 tarvitsen lisätuloja.
  - 4 muu syy, mikä?

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.

10. Mikä on päätyönantajasi?

- 1 Yksityinen yritys
- 2 Kunta, kuntayhtymä
- 3 Valtio, valtion liikelaitos
- 4 Muu julkisen hallinnon organisaatio
- 5 Järjestö tai vastaava
- 6 Oma yritys, vastaanotto tms.
- 7 Muu, mikä?

11. Mikä on ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi?

12. Mikä on asemasi työpaikan organisaatiossa?

- 1 Johto
- 2 Keskijohto
- 3 Asiantuntija
- 4 Toimihenkilö/työntekijä
- 5 Yrittäjä/ammattinharjoittaja
- 6 Muu, mikä?

13. Mikä seuraavista lähinnä kuvaa päätyötäsi tällä hetkellä? Valitse **yksi** annetuista vaihtoehdoista.

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

14. Mitä hakukanavia käytit nykyisen työpaikkasi saamiseksi? Valitse **enintään kolme** tärkeintä.

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

15. Oliko ylempi korkeakoulututkinto edellytyksenä nykyiseen työhösi (vaikka se ei olisikaan muodollisena kelpoisuusvaatimuksena)?

- 1 Kyllä                      2 Ei                      3 En tiedä

16. Arvioi, paljonko seuraavat tekijät vaikuttivat myönteisesti nykyisen työpaikkasi saamiseen.

*Ympyröi sopivin vaihtoehto:*

1 = ei lainkaan, 6 = erittäin paljon

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

**17. Minkä suuruinen on bruttopalkkasi säännölliset lisät mukaan lukien?**

*Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, valitse keskimääräisen kuukausitulosi suuruus.*

- |   |                |   |                |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | -1499 e/kk     | 6 | 3500-3999 e/kk |
| 2 | 1500-1999 e/kk | 7 | 4000-4499 e/kk |
| 3 | 2000-2499 e/kk | 8 | 4500-4999 e/kk |
| 4 | 2500-2999 e/kk | 9 | 5000- e/kk     |
| 5 | 3000-3499 e/kk |   |                |

**18. Miten bruttopalkkasi vastaa hankkimaasi akateemista koulutusta?**

- Palkkani on sopuissuussa koulutukseni kanssa.
- Palkkani on liian suuri koulutukseeni nähden.
- Palkkani on liian pieni koulutukseeni nähden.

*Vastaa kysymyksiin 19-22, jos olet tällä hetkellä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muussa tapauksessa siirry suoraan kysymykseen 23.*

**19. Mikä on tärkein peruste työ- tai virkasuhteesi määräaikaisuuteen?**

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

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

\_\_\_\_\_ v \_\_\_\_\_ kk

**21. Edelsikö nykyistä määräaikaista työ- tai virkasuhdetasi määräaikainen työ- tai virkasuhde saman työnantajan palveluksessa?**

- Kyllä
- Ei

**22. Arvioi työtäsi seuraavien väittämien perusteella:**

*Ympyröi sopivin vaihtoehto:*

1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä

1 Työn määräaikaisuus on vaikeuttanut elämänhallintaani.	1	2	3	4	5	6
2 Työn määräaikaisuus on vaikeuttanut nykyiseen työhöni sitoutumista.	1	2	3	4	5	6
3 Työn määräaikaisuus on heikentänyt työmotivaatiotani.	1	2	3	4	5	6
4 Työn määräaikaisuus on estänyt minua hoitamasta työtehtäviäni hyvin ja tunnollisesti.	1	2	3	4	5	6
5 Työn määräaikaisuudella ei ole ollut mitään vaikutusta työni kannalta.	1	2	3	4	5	6
6 Määräaikainen työ sopii hyvin elämäntilanteeseeni.	1	2	3	4	5	6

**YLIOPISTOKOULUTUKSEN MERKITYS**

**23. Miten tyytyväinen olet Tampereen yliopistossa annettuun opetustarjontaan?**

*Ympyröi sopivin vaihtoehto.*

1 2 3 4 5 6

1 = erittäin tyytymätön, 6 = erittäin tyytyväinen

**24. Mihin olet erityisen tyytyväinen?**

---



---



---

**25. Mihin olet erityisen tyytymätön?**

---



---



---

**26. Vastaako nykyinen työtehtäväsi vaatimustasoltaan maisterintutkintoa?**

- Kokonaan
- Osittain
- Ei lainkaan

**27. Mikäli työ ei vaatimustasoltaan vastaa koulutustasi kokonaan, mikä on tärkein syy työn vastaanottamiseen?**

- En ole saanut koulutustasoani vastaavaa työtä.
- Työ on muuten mielenkiintoisempaa.
- Palkka ja/tai työehdot ovat paremmat.
- Muu koulutus on ohjannut minut nykyisiin tehtäviini.
- Muu syy, mikä?

**28. Vastaako nykyinen työtehtäväsi yliopistollista koulutusalaaasi?**

- Kokonaan
- Osittain
- Ei lainkaan

**29. Mikäli työ ei vastaa koulutusalaasi kokonaan, mikä on tärkein syy työn vastaanottamiseen?**

- En ole saanut koulutusalaani vastaavaa työtä.
- Työ on muuten mielenkiintoisempaa.
- Palkka ja/tai työehdot ovat paremmat.
- Muu koulutus on ohjannut minut nykyisiin tehtäviini.
- Muu syy, mikä?

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

*Ympyröi jokaisesta sopivimmat vaihtoehdot:*

*Merkitys työssä:*

*Yliopisto-opiskelu kehitti:*

1 = ei lainkaan tärkeä, 6 = erittäin tärkeä    1 = erittäin puutteellisesti, 6 = erinomaisesti

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	Projektiosaaminen	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

## TULEVAISUUS

31. Harkitsetko työpaikan vaihtoa lähimmän vuoden aikana?    1 Kyllä    2 En

32. Millaisia suunnitelmia Sinulla on urallesi?

---



---



---

**Lomake päättyy tähän – kiitos vastauksistasi!**

Tähän voit halutessasi kirjoittaa lisätietoja. Voit myös kommentoida kyselylomaketta.

---



---



---



---



---



---



---



---



---

Liite 2: Ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeitä pääaineittain

***Aluetiede:***

Brandikonsultti/Brand Analyst  
Hallinnollinen avustaja/  
kulttuurisihteeri  
Konsultti  
Program Assistant  
Ylitarkastaja

***Ympäristöpolitiikka:***

Dosentti, yliassistentti, vastaava  
toimittaja  
Tutkija

***FILA:***

Kirjanpitoapäällikkö  
Laskentapäällikkö  
SAP-konsultti  
Talousjohtaja  
Taloussihteeri  
Ylitarkastaja

***Hallintotiede:***

ATK-suunnittelija  
Hallintojohtaja  
Johdon sihteeri  
Projektikoordinaattori  
Tiedotussihteeri  
Turvallisuusasiantuntija

***Informaatiotutkimus:***

Informaatikko  
Informaatikko-esimies  
Kirjastos sihteeri  
Kirjastovirkailija  
Suunnittelija

***Julkisoikeus:***

Erikoissuunnittelija  
Esittelijä  
Luokanopettaja  
Notaari  
Osastosihteeri  
Projektipäällikkö  
Talouspäällikkö  
Taloussuunnittelija  
Ylitarkastaja

***Vero-oikeus:***

Kirjanpitäjä, veroasiantuntija  
Toimistopäällikkö  
Verosihteeri  
Verotarkastaja  
Yritysneuvoja

***Kansantaloustiede, KTM:***

Account Manager  
Asiakasvastuullinen  
Business Controller  
Controller  
Johdannaismeklari  
Manager, Business Control  
Rahoituskonsultti  
Sovellusasiantuntija  
Talouspäällikkö  
Tarkastaja  
Tiedottaja  
Ylitarkastaja

***Kansantaloustiede, YTM:***

Myyntijohtaja  
Sijoitusneuvoja  
Toiminnanjohtaja, kulttuurintuottaja

***Yksityisoikeus:***

Markkinointipäällikkö  
Tilintarkastaja, toimitusjohtaja  
Verosihteeri

***Yrityksen hallinto:***

Logistiikkapäällikkö  
Sijoitusasiantuntija/salkunhoitaja  
Toimitusjohtaja  
Yhteyspäällikkö  
Yksikönpäällikkö  
Yritystutkija

***Yrityksen taloustiede,  
laskentatoimi:***

Business Controller  
Controller  
Manager, Business Controller  
Projektipäällikkö  
R&D Controller  
Senior Business Analyst  
Sijoitusanalyttikko  
Talousjohtaja  
Taloussuunnittelija  
Tilintarkastaja  
Verovalmistelija

***Yrityksen taloustiede,  
markkinointi:***

Asiakaspalvelupäällikkö  
Asiakkuuksista vastaava johtaja  
Break Down Co-ordinator  
Markkinoinnin suunnittelupäällikkö  
Markkinointipäällikkö  
Markkinointisuunnittelija  
Markkinointiviestintäpäällikkö  
Myyntineuvottelija  
Myyntipäällikkö  
Tuoteryhmäpäällikkö

***Yritysjuridiikka:***

HRD Specialist

***Kunnallispolitiikka:***

Asiakirjahallintopäällikkö  
Hallintojohtaja  
Hallintopäällikkö  
Henkilöstöpäällikkö  
HR Account -konsultti  
Suunnittelija  
Talousjohtaja  
Talouspäällikkö  
Tilastotutkija  
Toimialapäällikkö  
Ylitarkastaja

***Kunnallistalous:***

Kaupunginjohtaja  
Talouspäällikkö

***Kansainvälinen politiikka:***

Ambassador's Secretary  
Erikoistutkija  
Erityisneuvonantaja  
Koulutussuunnittelija  
Neuvotteleva virkamies  
Suunnittelija  
Toimittaja  
Tutkija  
Työvalmentaja  
Verkostokoordinaattori  
Ylitarkastaja

***Valtio-oppi:***

Koulutuskonsultti  
Maakunta-asiamies  
Projektitutkija  
Seutukoordinaattori  
Suunnittelija  
Taloustoimittaja  
Tuntiopettaja  
Tutkija  
Tutkimusamnuenssi

### *Psykologia:*

Ammatinvalintapsykologi  
Henkilöstökonsultti  
Henkilöstökonsultti/psykologi  
Henkilöstöpäällikkö  
Konsultti  
Kuntoutuspsykologi  
Neuropsykologi  
Psykologi  
Terveyskeskuspsykologi  
Työterveyspsykologi  
Vastaava psykologi

### *Sosiaalipolitiikka:*

Eläkekäsittelijä  
Kuntoutussosiaalityöntekijä  
Lastentarhanopettaja  
Lehtori  
Opettaja  
Sosiaalityöntekijä, ryhmänohjaaja  
Tutkija  
Tutkimuspäällikkö  
Työvoima- ja koulutuspoliittinen  
sihteeri

### *Sosiaalityö:*

Apulaisjohtaja  
Erikoissuunnittelija  
Eryityssosiaalityöntekijä  
Johtava sosiaalityöntekijä-  
lastenvalvoja  
Kehittämissuunnittelija  
Kehittävä sosiaalityöntekijä  
Koulukuraattori  
Ohjaaja  
Perusturvajohtaja  
Sosiaalijohtaja  
Sosiaalityöntekijä  
Tilastosuunnittelija  
Tutkija  
Tutkimusassistentti  
Vanhustyön johtaja  
Vastaava sosiaalityöntekijä  
Yhteiskunnallisten aineiden  
opettaja  
Yhteiskuntatieteiden opettaja

### *Sosiaalipsykologia:*

Sosiaalityöntekijä  
Tiedetoimittaja  
Tutkija  
Yliassistentti

### *Sosiologia:*

Luennoitsija/osa-aikainen tuntiopettaja  
Projektitutkija  
Ryhmänohjaaja  
Suunnittelija  
Toimistotyöntekijä  
Toimittaja  
Tuntiopettaja  
Tutkija  
Tutkimuskonsultti  
Viestintäassistentti

### *Tiedotusoppi:*

Aamupäällikkö  
Group Director  
Internet-päätöimittaja  
Kehityspäällikkö  
Päätöimittaja  
Suunnittelija  
Tiedotustoimittaja, taittava toimittaja  
Toimittaja  
Toimittaja/toimitussihteeri  
Toimitusjohtaja/päätöimittaja  
Toimitussihteeri  
Tutkija  
Uutispäällikkö  
Uutistoimittaja  
Verkkajulkaisemisen asiantuntija  
Viestintäpäällikkö

**Liite 3: Uraseuranta-aineiston liitetaulukot**

*Liitetaulukko 3.1. Työttömyysjaksojen lukumäärä koulutusaloittain (valmistumisen jälkeen työttömänä olleet)*

%	Hallintotieteet	Yhteiskuntatieteet	Kauppätieteet	Psykologia	Yht.
1	67	53	82	71	62
2	29	33	18	14	28
3	5	8	0	0	5
4	0	5	0	0	3
5	0	0	0	14	1
6	0	3	0	0	1
Yht.	100	100	100	100	100
N	21	40	11	7	79

*Liitetaulukko 3.2. Työttömyysjaksojen lukumäärä sukupuolittain (valmistumisen jälkeen työttömänä olleet)*

%	Miehet	Naiset	Yht.
1	56	65	62
2	32	26	28
3	8	4	5
4	4	2	3
5	0	2	1
6	0	2	1
Yht.	100	100	100
N	25	54	79

*Liitetaulukko 3.3. Työttömyyskuukaudet koulutusaloittain (valmistumisen jälkeen työttömänä olleet)*

%	Hallintotieteet	Yhteiskuntatieteet	Kauppätieteet	Psykologia	Yht.
1–6 kk	48	66	58	86	61
7–12 kk	22	17	33	14	20
yli 12 kk	30	17	8	0	18
Yht.	100	100	100	100	100
N	23	41	12	7	83

*Liitetaulukko 3.4. Työttömyyskuukaudet sukupuolittain (valmistumisen jälkeen työttömänä olleet)*

%	Miehet	Naiset	Yht.
1–6 kk	48	68	61
7–12 kk	26	18	20
yli 12 kk	26	14	18
Yht.	100	100	100
N	27	56	83

*Liitetaulukko 3.5. Työnantaja koulutusaloittain (vain työlliset)*

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
Yksityinen yritys	13	28	84	36	37
Kunta, kuntayhtymä	25	27	0	45	23
Valtio, valtion liikelaitos	44	24	11	9	25
Muu julk. hall. organisaatio	12	8	0	0	6
Järjestö tai vastaava	4	8	2	9	6
Oma yritys, vastaanotto tms.	2	2	2	0	2
Muu työnantaja	0	2	0	0	1
Yht.	100	100	100	100	100
N	52	86	44	22	204

*Liitetaulukko 3.6. Työnantaja sukupuolittain (vain työlliset)*

%	Miehet	Naiset	Yht.
Yksityinen yritys	46	32	37
Kunta, kuntayhtymä	20	24	23
Valtio, valtion liikelaitos	23	26	25
Muu julk. hall. organisaatio	6	7	6
Järjestö tai vastaava	3	8	6
Oma yritys, vastaanotto tms.	3	2	2
Muu työnantaja	0	2	1
Yht.	100	100	100
N	71	133	204

*Liitetaulukko 3.7. Tärkeimmät hakukanavat nykyisen työpaikan saamisessa (max 3 vastausta/hlö, vain työlliset)*

%	Hallinto- tieteet	Yhteiskunta- tieteet	Kauppa- tieteet	Psyko- logia	Yht.
Jatkaa entisellä työnantajalla	27	35	36	22	32
Sai paikan aikaisemmalta työnantajalta	18	15	9	9	14
Lehti-ilmoitukseen vastaaminen	29	26	24	39	28
Oma aktiivinen yhteydenotto työnantajiin	16	20	24	30	21
Yliopiston rekrytointipalvelut	0	3	0	0	1
Työvoimatoimisto	4	5	4	4	4
Verkkorekrytointipalvelut	8	8	7	0	7
Hyödynsi suhdeverkostoja	12	20	18	17	17
Muu hakukanava	14	13	7	13	12
N	51	88	45	23	207



## **OSA 3**



# Korkeakoulututkinto työnantajien rekrytointikäytännöissä

## 1. JOHDANTO

Tutkimushankkeen kolmannessa vaiheessa selvitettiin ajankohtaisia rekrytointikäytäntöjä akateemisilla työmarkkinoilla laadullisten teemahaastattelujen avulla. Haastattelujen keskeisimmät teemat liittyivät korkeakoulututkinnon merkitykseen työnantajien rekrytointipolitiikassa. Tavoitteena oli hankkia tietoa siitä, millainen resurssi ylempi korkeakoulututkinto on nykyisillä työmarkkinoilla ja mitkä koulutukselliset tekijät ovat rekrytointitilanteissa työnantajien näkökulmasta tärkeitä ja kiinnostavia. Lisäksi kartoitettiin työnantajien ennakkokäsityksiä vuonna 2005 yliopistoissa käyttöön otettavasta kaksiportaisesta tutkintorakenteesta.

Työnantajien edustajia haastatteleamalla haettiin vastauksia erityisesti seuraaviin korkeakoulututkinnon merkitystä koskeviin kysymyksiin:

- Kuinka tärkeää on, että tutkinto on rekrytointihetkellä valmiiksi suoritettuna, vai voiko vielä opiskeleva työnhakija tulla valituksi?
- Millainen merkitys tutkinnolla on suhteessa muihin rekrytointikriteereihin?
- Missä määrin tutkinnon sisältö, laajuus ja opintomenestys kiinnostavat työnantajaa?
- Millaisessa asemassa eritasoiset tutkinnot ovat toisiinsa nähden tilanteessa, jossa maisterit, kandidaatit ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet kilpailevat ainakin osittain samoilla työmarkkinoilla?

Tutkimushankkeelle määritellyn kohderyhmän mukaan selvityksessä painotettiin rekrytointikäytäntöjä yhteiskuntatieteellisen koulutusalan työmarkkinoilla, mutta haastatteluissa sivuttiin muitakin koulutusaloja ottaen huomioon henkilöstön koulutuskirjon mukaan valikoituneissa organisaatioissa. Haastattelujen kohdeorganisaatiot valittiin eri työnantajasektoreilta yhteistyössä Tampereen yliopiston rekrytointipalvelujen kanssa. Useimmat haastatteluihin osallistuneet organisaatiot sijaitsevat Tampereella ja pääkaupunkiseudulla.

Tammi-helmikuussa 2004 toteutettuihin haastatteluihin osallistuivat seuraavat 14 organisaatiota:

### Julkinen sektori:

Askolan kunta  
Oikeusministeriö  
Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti, Virtain liiketalouden ja mediaviestinnän yksikkö  
Salon verotoimisto  
Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes  
Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto  
Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystoimi

### Yritykset ja järjestöt:

Broadcasters Oy  
MPS Finland Consulting Oy  
OpusCapita Oyj  
Satakunnan Kansa

Suomen Punainen Risti, keskustoimisto  
TeliaSonera Finland Oyj  
Viestintätoimisto Tammisto, Knuutila & Tammisto Oy

Haastateltaviksi valittiin rekrytinnissa ja henkilöstöasioiden hoidossa keskeisesti mukana olevia henkilöitä. Kolmesta organisaatiosta haastatteluun osallistui yhtä aikaa kaksi henkilöä, joten haastateltuja oli yhteensä 17. Suurin osa heistä oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksensa siihen, että tutkimuksessa mukana olevien organisaatioiden ja haastateltavien henkilöiden nimet luetellaan tutkimusraportissa (liite 2). Yksittäisten organisaatioiden rekrytointikäytäntöjä tai vastaajien mielipiteitä ei kuitenkaan yksilöidä tarkastelussa. Haastattelujen tulokset raportoidaan teemoittain, ja haastattelulainaukset esitetään mahdollisimman tarkasti alkuperäisessä muodossaan.

## 2. REKRYTOINTIKANAVAT

Lähes kaikissa haastatelluissa organisaatioissa rekrytointikysymykset olivat haastatteluhetkellä ajankohtaisia. Osassa rekrytointi oli jatkuvaa, ja monissa tapauksissa uusia työntekijöitä oli rekrytoitu aivan haastattelua edeltävinä viikkoina.

Lehti-ilmoitukset ovat yleisin kohdeorganisaatioissa käytetty rekrytointikanava. Sanomalehdissä ilmoittaminen tuottaa kuitenkin usein hyvin suuren määrän hakemuksia, joten joissakin organisaatioissa niitä käytetään vain silloin, kun tietoisesti halutaan laaja hakijajoukko tai yritetään tavoittaa henkilöitä, jotka eivät aktiivisesti etsi uutta työpaikkaa. Myös ilmoitukset organisaatioiden omilla www-sivustoilla ovat tavallinen rekrytointiväylä. Joissakin tapauksissa rekrytointiprosessi käynnistyy ensin organisaation sisäisenä esimerkiksi intranetin välityksellä tai epävirallisemmin suhdeverkostojen kautta. Jos sopivia hakijoita ei löydy, hakua voidaan tarvittaessa laajentaa ilmoittamalla avoimista paikoista myös ulkoisesti. Yksi haastateltava kuitenkin korosti, että hänen edustamassaan yrityksessä avoimista paikoista halutaan aina ilmoittaa julkisesti, vaikka tehtävään sopiva henkilö olisikin jo tiedossa.

*Ainakin henkilökohtaisesti oon aina korostanut sitä, että vaikka olisi joku henkilö puolittainkin tiedossa, silti haluttaisi ilmoittaa se, että koska ei koskaan tiedä mitä sitten liikkuu ja on... Se hän on yks tapa ilmoitella, että paikkoja on.*

Lisäksi monissa organisaatioissa käytetään verkkorekrytointipalveluja (esim. Jobline, Oikotie) sekä yliopistojen rekrytointipalveluja. Sen sijaan työvoimatoimisto on merkittävä rekrytointiväylä vain muutamassa organisaatiossa. Avoimia hakemuksia saapuu runsaasti suurimpaan osaan mukana olleista organisaatioista, mutta niiden merkitys rekrytoinnissa vaihtelee. Muutamassa tapauksessa ne ovat keskeinen väylä uusien työntekijöiden löytämiseksi. Osa haastateltavista puolestaan katsoi, että avointen hakemusten perusteella löydetään melko harvoin sopivia hakijoita.

*Aika harvoin [rekrytoidaan avointen hakemusten kautta], täytyy sanoa. Että kun tää ei oo niin iso kuitenkaan tämä organisaatio [---] täällä on semmosia spesifejä työtehtäviä. [---] Jos joku ihminen lähettää avoimen hakemuksen, niin me pidetään niitä puoli vuotta voimassa, niin se on oikeestaan aika harvoin, että on sattunut niin, että on just ikään kuin sen alan työpaikka just sattunu tulemaan.*

Myös työharjoittelu sekä pro gradu -tutkielman tai diplomityön tekeminen yhteistyössä yrityksen kanssa ovat hyviä tapoja molemminpuoliseen tutustumiseen ja johtavat usein myös pitempiaikaiseen rekrytoitiin.

### 3. KORKEAKOULUTUTKINTO REKRYTOINTIKRITEERINÄ

#### 3.1. Työnhakijana tutkinnon suorittanut vs. vielä opiskeleva

Julkisella sektorilla viralliset kelpoisuusehdot asettavat usein raamit rekrytoitavien koulutustasolle ja -alalle. Tällöin tutkintoa suorittamatonta ei voida valita vakinaiseen virkaan. Niissäkin julkisissa organisaatioissa, joissa muodolliset kelpoisuusvaatimukset ovat joustavammat tai joissa muodolliset vaatimukset koskevat vain osaa viroista, valmista tutkintoa käytännössä edellytetään korkeakoulutasoisiin tehtäviin. Haastateltujen mukaan tutkintokriteeri toimii tällöin yhtenä hakijoiden karsintaperusteena ja ilmentää henkilöstöpolitiikkaa, jossa kannustetaan saattamaan aloitetut asiat loppuun.

*No, sanotaan nyt, että kun on haettu näitä henkilöitä, niin jos on semmonen, että tietää jo, että saa tutkintonsa valmiiksi siihen ja siihen mennessä, niin ei sitä sillä tavalla oo rankattu pois, mutta kyllä se melkein edellytetään, että se tutkinto on valmis. Siinä vaiheessa kun sitä esittelyä tehdään, niin kun se on aina vaikea tehtävä ruveta katsomaan, että millä perusteella mä täältä nyt valkkaan näitä, niin se on yks peruste, että se tutkinto ei vielä oo valmis. Eli kyllä se käytännössä edellytetään, että se on valmis.*

Useimpiin organisaatioihin on riittänyt tutkinnon suorittaneita hakijoita, joten tutkintokriteeristä ei ole tarvinnut joustaa. Sen sijaan tutkintoa suorittamattoman valinta olisi tällaisessa tilanteessa poikkeuksellista ja vaatisi hyviä perusteluja. Eräs haastateltu kuitenkin korosti, että tutkinto ei ole tärkein rekrytointikriteeri muodollisista kelpoisuusvaatimuksista huolimatta: jos virkaan ei ole hyviä tutkinnon suorittaneita hakijoita, virka jätetään täyttämättä ja tehtävään parhaiten sopiva tutkintoa suorittamaton hakija otetaan määräaikaiseen palvelussuhteeseen.

*Se, jolla on tutkinto, niin sehän pitäisi valita sitten, jos toisella ei ole tutkintoa. Sit jos meille käy semmonen selville, että se ei selviydy niistä [tehtävistään], niin me keksitään sitten jotakin, millä perusteella me voidaan olla täyttämättä sitä virkaa. Kyllä siinä työnantajallakin täytyy olla joku semmonen suoja, että ei ole pakko ottaa ketä tahansa.*

Julkisen sektorin sijaisuuksiin tai muihin määräaikaisiin tai avustaviin tehtäviin rekrytoitaessa voidaan tavallisesti ottaa huomioon myös vielä opiskelevia hakijoita. Tutkinnon suorittamisen myötä asema voi kohentua nimikkeen, tehtävien ja palkkauksen osalta. Myös vakinaistaminen tilanteen salliessa tulee tutkinnon suorittamisen myötä mahdolliseksi. Vastavasti jos työntekijöitä joudutaan vähentämään taloudellisista syistä, määräaikaisista vähennetään ensimmäisenä. Suoritetulla tutkinnolla on siis ratkaiseva merkitys työntekijän aseman kannalta julkisella sektorilla.

Useimmat yksityisen sektorin edustajat kertoivat organisaatioidensa arvostavan korkeakoulututkintoa, vaikka tutkinto ei olekaan ehdoton tai ratkaiseva edellytys valintaprosessissa. Eniten työnantajat arvostavat sitä, että valmis tutkinto osoittaa kykyä ja halua saattaa asioita loppuun. Tämän uskotaan heijastuvan myönteisellä tavalla myös työtehtävien hoitamiseen. Toisaalta jos opiskelu on kesken, työnantaja saattaa pelätä, että hakija ei kykene sitoutumaan yhtä hyvin työelämään kuin opintonsa jo päättänyt. Keskeneräisen tutkinnon loppuun suorittaminen työn ohessa vaatii paljon voimavaroja ja johtaa usein opintovapaapyyntöihin, joten rekrytoijan on tärkeää selvittää, paljonko ja millä tavalla tutkinto on vielä kesken. Myös mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation sisällä riippuvat usein siitä, että tutkinto on suoritettu.

*Kun henkilö tulee töihin ja paineet on kovat, niin se työ vie mennessään. Kyllähän me kaikki se tiedetään, että kun pitäis hoitaa työ, joka on mielellään yli- kuin alimitoitettu ja sitten pitäis vielä opiskelut suorittaa siinä kyljessä, niin vaikeuksia tulee. Se ei oo meille este, että olisi vielä opiskelija kesken, mutta siinä vaiheessa jo me varmistetaan jollakin tavalla, että se homma tulee sieltä hoidettua.*

*Ja usein se mahdollistaa ihan selkeät uramahdollisuudet yrityksessä, mitä se ei tekis ilman että sulla on tutkinto, koska silloin ei tarvii kenenkään yrityksen sisällä sanoo, että se ei oo valmis tai sillä ei oo tutkinto, eli että siitä ei tuu sellasta edes keskustelun aihetta. Että kyllä se selvästi siihen vaikuttaa myöhemminkin.*

Yksityisellä sektorilla tutkintoa suorittamattoman työntekijän asema vaihtelee enemmän kuin julkisissa organisaatioissa. Usein opiskelijan kanssa sovitaan siitä, että tehtävä vakinaistetaan ja palkkaa tarkistetaan tutkinnon valmistuttua, mikä on tarkoitettu positiiviseksi kannustimeksi suorittaa opinnot loppuun. Tutkinnon puuttuminen ei kuitenkaan välttämättä vaikuta työsuhteen laatuun tai palkkaan. Osaan yrityksistä voidaan ottaa opiskelijoita myös vakituiseseen työsuhteeseen, ja palkka saattaa olla aluksi pienempi kaikille tutkinnosta riippumatta. Ajan mittaan tutkinnon puuttuminen voi kuitenkin vaikuttaa palkkakehitykseen ja etenemismahdollisuuksiin. Myös henkilöstövähennyksiä pohdittaessa opiskelijatyöntekijän asema saattaa olla muita epävarmempi, jos hän on määräaikaisessa työsuhteessa tai tullut yritykseen viimeisimpänä, vaikka vähennykset tehdäänkin ensisijaisesti liiketoiminnan tarpeista ja työtehtävistä käsin. Lisäksi opiskelijan elämäntilanne voidaan ottaa huomioon mahdollisessa irtisanomis- tai lomautustilanteessa: tutkintoa suorittavalla on opiskelupaikka johon palata ja järkevää tekemistä opintojen parissa.

Niin yksityisen kuin julkisen sektorin edustajien mielestä loppuun suoritettujen korkeakouluopinnot viestivät hakijan sitkeydestä, pitkäjänteisyydestä, määrätietoisuudesta ja vastuullisuudesta. Monet mainitsivat arvostavansa myös yliopisto-opiskelun myötä kehittyvää kykyä omaksua uutta tietoa ja hallita kokonaisuuksia, kriittistä ja analyttistä ajattelua, laaja-alaisuutta sekä joustavuutta. Lisäksi korkeakoulututkinnon suorittaneiden voidaan odottaa saaneen hyvät atk-taidot ja kielelliset valmiudet.

*Luo semmoset valmiudet omaksua uutta tietoa, semmostakin, mitä sulla vielä ei oo, niin se on sun helppo omaksua, että se luo sen pohjan siihen, että sen ei tarvii olla välttämättä justin sitä, mitä mä oon opiskellu, mitä mä tuun tekemään, mutta mulla on täydet valmiudet oppia se homma, että se opiskelu on antanut, se tutkinto on antanut sen.*

*Me myöskin arvostetaan semmosta monitaitoisuutta, niin yleensä tällöinen tutkinto antaa semmosta joustavuutta sitten, tavallaan sillä tavalla henkiselläkin tasolla on jotenkin semmonen joustavampi siirtymään erilaisiin tehtäviin.*

Haastatteluissa nousi esiin korkean koulutuksen ja tutkintojen merkityksen lisääntyminen myös sellaisissa tehtävissä, joissa koulutustutkinnoilla on perinteisesti ollut vähemmän painoarvoa. Työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset ovat yleisesti kasvaneet: ”kaikki lähtee siitä, että monimutkaistuvassa maailmassa tehdään yhä vaikeampia asioita”. Kansainvälistyvässä tietoyhteiskunnassa työntekijöiltä edellytetään kehittyneiden tiedonhankintamenetelmien hallintaa, hyvää kielitaitoa ja monipuolista ymmärrystä yhteiskunnan ja hallinnon toiminnasta. Hyvä tietopohja on välttämätön edellytys vaativista tehtävistä selviytymiseksi. Kun tarvittavia valmiuksia on pohjustettu riittävällä opiskelulla, käytännön pätevyys on helpompi saavuttaa.

*Siinä vaiheessa kun porukka on vähentynyt, tehtävät on monipuolistunu, on tullut niin sanottuja moniosaamistehtäviä [---], niin henkilöiltä vaaditaan huomattavasti enemmän kuin vaadittiin 70-*

*luvulla tai 80-luvulla. Tällä hetkellä vaatimukset on tuplaantunu, jos se on nyt oikea sanamuoto. Eihän sitä tuu mitään, jos ei sillä ihmisellä oo tarpeeks hyvä pohja. Monta kertaa se on just sitä, että jollei hän oo jaksanu opiskella, niin ei hän jaksa myöskään töitä tehdä.*

Työntekijöiden koulutustaustalla on merkitystä työnantajalle myös imagosyistä: henkilöstön koulutustaso viestii koko organisaation tasosta ja pätevydestä asiakkaille ja muille sidosryhmille. Myös yksittäisten työntekijöiden on helpompi kohdata yhteistyökumppaneita tutkinnon suoritettuaan, kun oma tausta ja pätevyys voidaan kertoa lyhyesti ja yksiselitteisesti esimerkiksi käyntikortin välityksellä. Tutkintojen puuttuminen voi olla kiusallista, vaikka sillä ei olisikaan merkitystä käytännön osaamisen kannalta.

*Työnantajan näkökulmasta se ei oo toisarvoinen asia sekään, että mitä siinä käyntikortissa lukee [---]. Ja sehän riittää se, että kun ensimmäisen kerran tapaa ihmisen, useat kattoo sieltä että mikä tää on tää [henkilö] ainakin siis esimerkiks minä katon, että mikä koulutus sillä on, mihin asti se on luku. Sen jälkeen sillä ei oo mulle merkitystä muuta kun jossakin takaraivossa. Ja mä uskon että useimmat ihmiset muutenkin suhtautuu vähän samantyyppisesti, että sillä on sellasta ääneen lausumatonta merkitystä aika paljon, että se tutkinto on suoritettu. Kaikki tietää, että ei se siihen välttämättä vaikuta kuinka työnsä hoitaa [---] tai kuinka hyvin se nyt ymmärtää mistä mä sille puhun, ei se sitä ratkase. Mutta jostain se kumminkin kertoo, että kyllä sillä merkitystä siinä mielessä on.*

*Ei työnantajat sitä mieltä, että yliopistot saa rahansa valmistuneista, vaan enemmänkin se on varmasti semmonen yhteisöllinen asia, eli tiedetään, että meillä kaikilla on tietyn tasoinen koulutus tai että kaikilla on tietty koulutus pohja olemassa ja sillä on Suomessa hirveen iso merkitys.*

### 3.2. Tutkinnon suhde muihin rekrytointikriteereihin

Erityisesti monet yksityisen sektorin edustajat korostivat kuitenkin sitä, että tutkinto ei ole itseisarvo, eikä se ohita valintakriteerinä hyvää ammattitaitoa ja alan tuntemusta. Kokemuksen myötä hankittu käytännön osaaminen, hyödyllisen tietotaidon ja erityisosaamisen tuominen yritykseen sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeimmät valintaperusteet. Henkilökohtaisista ominaisuuksista työnantajat kiinnostavat erityisesti hakijan vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot, sopivuus työhön ja työyhteisöön, asenne työhön, tuloksellisuus sekä oppimiskyky ja -halu. Myös julkisella sektorilla hakijoilta edellytetään samoja asioita, vaikka tutkinnolla on selkeämpi asema yhtenä keskeisistä kriteereistä.

*Ainahan se, että ne asiat on viety valmiiksi asti, niin on sen merkki, että saa asiansa loppuun vietyksi, että se on ihan merkittävä asia. Mutta jos olis sellanen tilanne, että joku vaikuttais oikein sopivalta ja lupaavalta ja olis niin pitkällä siellä lukujen loppuvaiheessa, että vois ajatella että kyllä se loppu työkkin sieltä tulee, niin ei se siinä olisi mikään kynnyskysymys [---]. Joskushan sitä on alkuun päästävä ja mieluummin sitten siinä vaiheessa kun on kumminkin vielä opiskeluvaihe, että voi vähän vapaammalla mielellä kattella sitten ittekin, että onks tää mun alani tai onko tää oikee työpaikka mulle. Ei se oo kynnyskysymys, mutta sanotaan että semmosena perusasiiana korkeakoulututkinto meidän tapainen yritys arvostaa kohtuullisen paljon, mutta se ei mene tosiasiasa yli hyvän ammattitaidon, oli siihen sitten korkeakoulututkintoa tai ei, et niin vois sanoo.*

*Mä näkisin, että se osaaminen, tietotaito, on kuitenkin olennaisempi kuin se koulutus. Ja sen lisäksi sitten sellanen oikeanoloinen ihminen, että jos mä aattelen, että meille rekrytoidaan, niin tietysti pitää olla aika sellanen sosiaalisesti valmis tietysti kun asiakkaiden kanssa tehdään töitä ja ihmisten kanssa muutenkin, niin pitää olla semmosta rohkeutta ja valmiutta siihen vuorovaikutukseen ja myös ehkä semmoseen aika itsenäiseen työhön.*

*Me ollaan myös aika paljon painotettu persoonallisia ominaisuuksia perinteisesti, että kun tuo työyhteisö kuitenkin on aika pieni ja sit siellä tehdään hyvin paljon ryhmätöitä, että aika paljon kyllä käydään läpi sitä, että millasia ne henkilöt on, niinku persoonia, niitten paineensietokykyä ja kykyä toimia ryhmässä ja henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita ja kaikkia tällaisia perinteisiä rekrytointiin liittyviä asioita. Et se tutkinto on yksi monista osatekijöistä.*

Tutkinto ei siis yleensä riitä työnantajalle todisteeksi osaamisesta ja sopivuudesta työhön, vaikka loppuun suoritettua korkeakoulutusta arvostetaankin. Lisäksi tarvitaan muita konkreettisia näyttöjä sekä sopivia henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka saattavat painaa tutkintoa enemmän valintaprosessissa. Teoreettisissa opinnoissa arvostetaan ajattelun ja tiedon omaksumiskyvyn kehittymistä, mutta käytännön osaaminen saavutetaan työssä oppimalla. Jotkut haastatellut painottivat myös sitä, että hyvän ammattitaidon juuri tietyssä organisaatiossa ja tietyissä tehtävissä voi saavuttaa vain ajan kuluessa, vaikka työkokemusta muualta olisikin jo ehtinyt kertyä. Koulutus antaakin monien mielestä vasta perusvalmiudet, joiden päälle varsinainen ammatillinen osaaminen vähitellen rakentuu. (Vrt. Naumanen & Silvennoinen 1996, 64.)

*Eihän se muuta se tutkinto kerro kuin että on ne perusvalmiudet ja olettaa voi, että asianomaisella on sitten kun on se tutkinto, niin on kyky omaksua sitten näitä työssä eteen tulevia asioita ja osaa sitten kysyä ja pystyy itse selvittämään, että kyllä se on se, mitä siellä kouluissa opitaan, vaikkei siellä itse asiassa tätä työntekoa sinällensä, mutta se että on se perusvalmius ja loppu on sitten itsestä kiinni.*

Tulokset sopivat hyvin yhteen muiden rekrytointia koskevien tutkimustulosten kanssa. Tutkimusten mukaan rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota ennen muuta hakijan persoonallisuuteen ja työkokemukseen koulutuksen jäädessä usein niiden varjoon (esim. Naumanen & Silvennoinen 1996, 60, 67; Silvennoinen & Naumanen 1998, 151–152; Rouhelo 2001, 49–51; Larjovuori 2002, 17). Työvoiman koulutustason noustessa myös työelämän kva­lifikaatiovaatimukset ovat kohonneet, jolloin tutkinto ei vielä takaa tarkoituksenmukaista työtä kirstytyneessä kilpailussa. Kun työnantajilla on varaa valita yhä laajemmasta korkeasti koulutettujen osaajien joukosta, tutkinto on enää vain yksi rekrytointikriteeri muiden joukossa ja muut työnantajan arvostamat valmiudet nousevat ratkaisevaan asemaan. (Naumanen & Silvennoinen 1996, 60; Silvennoinen & Naumanen 1998, 151; Peteri 1999, 26–28.)

Näyttöjä osaamisesta ja työkokemusta odotetaan yleensä myös vastavalmistuneilta. Erityisen vahvoilla hakija on silloin, jos hän on jo opiskeluaikana onnistunut hankkimaan ala­kohtaista työkokemusta.

*Työnantajan kannalta juuri se, että jo opiskeluaikana hankkisi vaikka sitten todellakin hyvin huonolla palkalla ja tinkimällä erinäisistä eduista ja vaikka kuinka ajattelis, että joku työnantaja nyt minusta hyötyy ikään kuin väärin, niin hommaisi itsensä tekemään todella sitä työtä mihinkä aikoo, koska kyllä esimerkiksi me, jos meille tulis tällainen tilanne, et joku olis näin toiminu, aivan mitättömällä rahalla mutta tehny kuitenkin, niin meille se on merkki siitä, että toi on valmis tekemään. Eikä me sen jälkeen ajatella, että se on valmis noin huonolla palkalla tekemään, että kyllä se meille sopii, vaan nimenomaan että se on valmis tekemään ja se haluaa saada sen näytön ja ymmärtää, että pitää olla näyttö eikä riitä että kertoo, että mä olen niin hyvä ja erinomainen.*

Vastavalmistuneiden työkokemuksen ei kuitenkaan välttämättä tarvitse olla omalta alalta: tärkeämpää on se, että työelämän yleiset pelisäännöt ovat hakijalle jo valmiiksi tuttuja. Lisäksi nuorena aloitetut kesätyöt osoittavat työnantajien arvostamaa aktiivisuutta, oma­aloitteisuutta ja työtä pelkäämätöntä asennetta. Toisaalta kokemusta erilaisissa tehtävissä

työskentelystä arvostetaan myös siksi, että monilla työpaikoilla täytyy olla valmis tarttumaan monenlaisiin, myös avustaviin tehtäviin.

*Työelämään tuleva henkilö, jos hän on nuoruudessaan jonkin verran tehnyt ihan selkeesti kesätöitä, sillai oikein kunnolla tehnyt, ne on paljon valmiimpia tulemaan opiskelun jälkeen kuin ne, jotka on jostain syystä vaan oleillu ne kesät ja sitten tullaan ensimmäisen kerran opiskelun jälkeen, niin ne melkein yrittää tulla työpaikkaankin oleilemaan ja sitten vasta pikkuhiljaa oppii. Näin se vaan on.*

*Jos mä oon opiskelija, niin kyllä mä pyrkisin hankkimaan työkokemusta myös opintojen aikana. Että onhan niin, että laman aikanakin ihmiset suoritti kesällä paljon opintoja. Mun mielestä se on ihan hyvä, että sulla on kesätöitä osoittaa, koska jos sä oikeesti meet eka kerran töihin silloin kun sä valmistut, niin sen ensimmäisen työnantajan pitää opettaa sulle se perustyönteko, eli tarkoittaa sitä, että tullaan kahdeksan aikaan töihin ja sitten sä pääset neljältä, sun pitää tehdä nää tietyt asiat sinä aikana ja se menee näin ja näin. Eli että jos sulla on siellä, olkoon sitten minkälaista hommaa tahansa, niin se on positiivista enemmän kuin se, että sä kesät opiskelet. Ja lisäksi mun mielestä se antaa myös enemmän energiaa sulle, että jos sä paahdat neljä viis vuotta putkeen opintoja, niin huh huh. Että kyllä siinä tietynlainen katko on hyväksi.*

Tärkeä merkitys rekrytoinnissa on myös sillä, millaisen ensivaikutelman hakija antaa itseltään hakemuksessa, puhelinkeskusteluissa ja saapuessaan haastatteluun. Edukseen erottuvalla hakemuksella työnhakija voi ylittää ensimmäisen kynnyksen ja tulla kutsutuksi haastatteluun yhtä päteviksi arvioitujen hakijoiden joukosta. Ensimmäisen yhteydenoton ja tapaamisen perusteella arvioidaan työnhakijan käyttäytymistä, sosiaalisia taitoja ja sopivuutta työyhteisöön. Hakija ymmärrettävästi haluaa antaa itsestään mahdollisimman myönteisen kuvan, mutta erään haastateltavan mukaan suhteellisuudentaju on valttia ensivaikutelman luomisessa. Liiallisen itsekehun sijaan työnantaja arvostaa ”malttia sanoa, että tätä en vielä osaa, mutta olen valmis oppimaan”.

*Papereiden perusteella ensin katsotaan, että ketkä otetaan näytille niin sanotusti. [---] Papereita aluksi täytyy tietysti katsoa ja sitä hakemusta, kummonen se on, että kyllä me voidaan kiinnittää siihen hakemukseenkin sitten huomiota. [---] Siellä saattaa joku semmonen kiva lause, joku ihan yksi lause olla siinä hakemuksessa, että toihan on kiva hakemus, otetaas toi näytille. [---] Muuten ihan korrektit hakemukset, mutta siellä voi olla joku semmonen pilkahdus, usein se on semmonen huumorin pilkahdus, että me arvostamme kyllä sitä. [---] Jos on pilkettä silmäkulmassa sitten kun paikalle tulee, niin se on plussia.*

*Ja oikeesti jos miettii, että kuinka meidän rekrytoinnit menee, niin kaikkein ratkaisevin on tietynlainen ensivaikutelma, että miltä kuulostaa puhelimesta kun me soitetaan, sanotaan että voitko tulla käymään, ihan siis se, että mikä on se ihan ensimmäinen mille ihminen kuulostaa, siksi että sillä on meidän työssä merkitystä, että miltä se kuulostaa sitten ulospäin, et onko se hereillä ja aktiivinen vai vähän semmonen, että mmm, jaa, hmm... Se vaikuttaa, ja todella ainoastaan sen vuoksi, että sillä on työn tekemisen kannalta hiukan merkitystä. Meillä on aika hyvä luottamus siihen, et meidän tietynlainen ensivaikutelma tai olkoon sitten intuitio tai mikä onkin, yleensä osuu ihan hyvin, että sitten katsotaan, onko sen tueksi asioita.*

Lisäksi osa haastatelluista nosti esiin taustatietojen tarkistamisen aikaisemmilta työnantajilta tärkeänä rekrytointiprosessin osana. Taustatyön ansiosta voi selvittää sellaisia rekrytointipäätöksiin vaikuttavia asioita, jotka eivät tule ilmi papereiden ja haastattelujen kautta. Haastateltavat korostivat rekrytoinnin olevan niin kallis investointi työnantajalle, että uuden henkilön työssä selviytymisen edellytyksistä on pyrittävä varmistumaan kaikin keinoin. Muiden työnantajien kokemukset ovat usein arvokas apu tuntemattomia hakijoita arvioitaessa.

### 3.3. Yhteenveto koulutuskriteerin asemasta rekrytointistrategioissa

Moore (1989, ref. Silvennoinen 1992, 29–30) on jakanut rekrytointistrategiat viiteen tyyppiin sen mukaan, mikä on koulutuksen asema suhteessa muihin työnhakijan määreisiin. Ensimmäisessä strategiassa koulutuksella on määräävä tehtävä, jolloin muut tekijät ovat koulutuskriteerille alisteisia ja parhaiten koulutettu valitaan. Toisessa strategiassa koulutuksella on karsiva tehtävä: vain tietyn koulutustason suorittaneet hakijat otetaan valinnassa huomioon, ja heidän joukostaan sopivin valitaan muiden kuin koulutuksellisten kriteerien perusteella. Kolmannessa rekrytointistrategiassa koulutuksen tehtävä on suuntaa-antava: jos hakijan muut kuin koulutukseen liittyvät määreet ovat sopivia, koulutuskriteeri menettää merkityksensä. Neljännessä strategiassa koulutus on tarpeeton, sillä rekrytointi perustuu hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joiden ajatellaan olevan koulutuksesta riippumattomia. Viidennessä strategiassa koulutuksesta on työnhakijalle haittaa: koulutettua hakijaa ei valita, koska tämän uskotaan esimerkiksi kyllästyvän työhön nopeasti.

Koulutuskriteerin asema rekrytoinnissa riippuu tehtävien tasosta ja luonteesta. Akateemisilla työmarkkinoilla tutkinnoilla on tavallisesti huomattava merkitys, mutta koulutuksen painoarvo suhteessa muihin rekrytointikriteereihin vaihtelee myös korkeasti koulutettujen rekrytoinnissa. Haastatteluaineiston perusteella kohdeorganisaatioissa käytetään lähinnä niitä rekrytointistrategioita, joissa koulutus toimii joko karsivana tai suuntaa-antavana kriteerinä. Julkisen sektorin rekrytoinneissa painottuu koulutuksen karsiva tehtävä: tietyn tason tutkinto on mahdollisten valittavien joukkoon pääsemisen edellytyksenä, ja lopullinen valinta tehdään sopivan kokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Muodolliset kvalifikaatiot ovat siis tärkeässä asemassa, mutta niiden lisäksi pyritään varmistamaan, että hakijalla on myös työtehtävien hoitamisessa tarvittavia tosiasiallisia kvalifikaatioita (ks. Silvennoinen 1992, 29).

Myös yksityisellä sektorilla koulutustaso voi toimia karsintakriteerinä erityisesti tilanteessa, jossa korkeasti koulutettua työvoimaa on helposti saatavilla. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että yritysmaailmassa koulutuksen tehtävä on usein enemmänkin suuntaa-antava. Tällöin valituksi voi tulla henkilö, jolta muodollinen tutkinto puuttuu mutta jolla muutoin on eniten työnantajan arvostamia valmiuksia. Tosiasialliset kvalifikaatiot, joita on voitu hankkia monin eri tavoin, ovat siis ensisijaisia muodollisiin kvalifikaatioihin nähden (ks. Silvennoinen 1992, 29). Käytännön työtehtävien hoitamisessa tarvittavien valmiuksien lisäksi hankitut muodolliset kvalifikaatiot vaikuttavat kuitenkin myönteisesti rekrytointitilanteissa, sillä niitä pidetään signaaleina arvostetuista ominaisuuksista, kuten pitkäjänteisyydestä, tuloksellisuudesta ja oppimiskyvystä.

## 4. TUTKINNON SISÄLLÖN, LAAJUUDEN JA OPINTOMENESTYKSEN MERKITYS REKRYTOINNISSA

### 4.1. Aineyhdistelmä

Koska yliopistotutkinnot valmistavat harvoin tiettyyn ammattiin, työnantajat eivät useinkaan määrittele tehtävään sopivaa tutkinnon sisältöä tai tutkintonimikettä kovin tarkasti, ellei erityisesti haeta spesiaalisiaajaa. Sopivat aineyhdistelmät voivat siis olla monenlaisia, vaikka tehtävään sopivaa suuntautumista yleensä edellytetäänkin.

Haastatteluissa nousi esiin, että työnantajia kiinnostaa erityisesti tutkinnon suunnitelmallisuus: rekrytoijat arvostavat sitä, että tutkinto koostuu järkevistä opintokokonaisuuksista, joiden myötä hakijan voidaan olettaa oppineen ainakin perusteet opiskelemistaan aineista. Kun tutkinto muodostaa loogisen kokonaisuuden, osaamista ja suuntautumista on helppompaa arvioida kuin tutkinnon sisältäessä satunnaisen kokoelman yksittäisiä kursseja. Oman osaamisen määrätietoinen kehittäminen harkittujen ainevalintojen kautta on siis työhaussa positiivinen signaali. Kaikki opiskelijat eivät kuitenkaan osaa ottaa tätä näkökulmaa huomioon kurssivalintoja tehdessään, joten tutkintojen huolellisempaan suunnitteluun toivottiin apua asiantuntevasta opinto-ohjauksesta:

*Jos mä aattelen työnantajan kannalta, niin kyllä arvostus on siinä tutkinnon valmistumisessa, siinä suunnitelmallisuudessa mikä sulla siinä on ollu. [...] Jos siinä sais enemmän ohjausta, niin että siellä on oikeesti pätevä ihminen ohjaamassa, joka osaa sanoa sulle, että näistä ja näistä nyt tee. Useinhan ihmisellä on joku tietty haave tai ajatus, miks hän lähtee opiskelemaan, ja sitten tukee sitä tai realisoida sitä, niin kyllä sillä on mun mielestä, sillä ois iso merkitys siihen, että ne nuoret osais jämäkämmin tehdä sen tutkintonsa. Varmaan vaikuttais valmistumisaikoihin, mut vaikuttais myös siihen, että ne on suunnitellumpia ja työelämä enemmän arvostaisi sitä sun tutkintoa.*

Opinto-ohjauksen tehostaminen nähtiin tarpeelliseksi myös siksi, että tutkinnon aineyhdistelmä ei muodostuisi työelämän kannalta liian teoreettiseksi. Muutamia haastateltavia painottivatkin, että työllistymisedellytysten turvaamiseksi tutkinnon tulisi sisältää teoreettisten aineiden ohella joitakin riittävän käytännönläheisiä opintokokonaisuuksia.

*Montako työpaikkailmoitusta oot nähnyt tuossa Aamulehdessä, jossa lukee, että halutaan sosiologi töihin? Mä en oo nähny ikinä yhtään. Ois tosi tärkeä yliopistossa näihin aineisiin palavasieluisesti innostuneita oppilaita ohjata myöskin siihen, että turvaa vähän sitä työpaikkaa ja ammattia, että siihen jotakin lisäksi, että sen sivuaineyhdistelmän pitää olla sellanen, että selviytyy hengissä muuallakin kuin yliopistossa. Ajatellaan, jos olis aineyhdistelmä, jossa on kansantaloustiede, valtiooppi ja sosiologia – apua. Ja nehan on kaikki sinänsä upeita pohdintaan houkuttelevia aineita ja siellä voi vierähtää vuositolkulla. Sitten melkein ois pakko jäädäkin yliopistoihin. [...] Pitäisi olla myöskin ihan semmonen joku selvä, reilu, suoraan sanoa, että nyt cumu jostakin enemmän työllistävästä aineesta myöskin. Ei tartte hukata sitä intohimoa siihen vähemmän työllistävään aineeseen, mutta aineyhdistelmässä pitäis rohkeemmin uskaltaa neuvoa oppilaita.*

Ylipäätään yliopisto-opintojen heikkoutena pidettiin etäisyyttä työelämästä. Maisterintutkinnon suorittaneella saattaa olla hyvät teoreettiset valmiudet, mutta hän ei välttämättä tiedä vielä mitään käytännön työn tekemisestä tai työpaikalla toimimisesta. Eräs haastateltava arveli, että yliopisto-opettajat eivät ehkä ole kovin hyvin perillä nykyajan työelämän vaatimuksista, joissa korostuvat ihmissuhde- ja viestintätaidot. Alasta riippumatta tutkintojen tulisi antaa nykyistä enemmän vuorovaikutustaitoihin ja esimerkiksi kokoustekniikkaan liittyviä yleisiä valmiuksia, jotka ovat tarpeellisia monissa erilaisissa tehtävissä.

Osa haastateltavista katsoi, että tutkinnon monipuolisuus, laaja-alaisuus ja tavanomaisesta poikkeavat aineyhdistelmät saattavat joissakin tilanteissa erottaa edukseen. Esimerkiksi toimittajilta, opettajilta ja esimiestehtävissä toimivilta odotetaan monien aihe-alueiden tunte-  
musta ja laajaa näkemystä yhteiskunnan toiminnasta. Myös muille laaja-alaiset valmiudet antavat joustavuutta siirtyä tehtävästä toiseen, mitä pidetään tärkeänä jatkuvasti muuttu-  
vassa työelämässä.

#### 4.2. Tutkinnon laajuus ja opiskelu-aika

Tutkinnon laajentaminen opiskelemalla vaadittua enemmän hyödyllisiksi arvioituja sivu-  
aineita saattaa olla yksi opiskelijoiden käyttämä keino omien työelämävalmiuksien parantami-  
seksi kiristävissä kilpailussa. Esimerkiksi vuonna 1998 Tampereen yliopistosta valmistuneiden ura- ja työmarkkinaseurantaan vastanneista yhteiskunta- ja hallintotieteilijöistä 38 pro-  
senttia oli suorittanut vähintään 190 opintoviikkoa eli 30 opintoviikkoa yli 160 opintoviikon  
minimivaatimuksen. Vastaavasti Tampereen yliopiston tilastojen (<<http://www.uta.fi/tilastot/>>, kohta Tutkinnot) mukaan vuonna 2003 yhteiskuntatieteellisellä koulutus-  
alalla suoritetuista tutkinnoista 29 prosenttia oli laajuudeltaan vähintään 201 opintoviikkoa.

Työnantajien edustajien mukaan laaja tutkinto ja ylimääräiset sivuaineet saattavat luoda ku-  
vaa hakijan avoimuudesta ja monipuolisesta kiinnostuneisuudesta. Opintoviikkomäärällä si-  
nänsä ei kuitenkaan ole rekrytointitilanteessa suurta merkitystä; ratkaisevaa on se, tukevatko  
opinnot työtehtävissä selviytymistä. Useimmat haastatellut katsoivat, että laaja tutkinto ei  
välttämättä kuvasta osaamistasoa. Päinvastoin on mahdollista, että työnantajat tulkitsevat  
hyvin suuren opintoviikkomäärän osoitukseksi keskittymiskyvyttömyydestä tai haluttomuus-  
tusta valmistua ja siirtyä työelämään.

*Ei mun mielestä se, että sulla on 250 opintoviikkoa perustutkinnossa, niin ei oo kovin suositelta-  
vaa. Et se osoittaa sitä, että sä et osaa rajata, sä et osaa päättää tai sitten sä et halua valmistua.  
[---] Kun oikeesti sitä aika harvoin edes kysytään, katsotaan, että paljonko sulla on opintoviikkoja  
ja jos sulla on niitä hirveesti, niin enemmänkin miettii just sitä, että onks tää ihminen, joka ei ha-  
luakaan tulla töihin. Että onko tää ihminen, joka olis enemmän tutkijatyyppejä tai onks tää ihmi-  
nen, joka vaan viihtyis opiskelijana. Että kyllä se on semmonen, mitä työelämä helposti vierastaa.*

Jotta työnantaja ei epäilisi hakijaa liian teoreettiseksi tai opiskeluorientoituneeksi, tulisi tällä  
olla laajojen opintojen lisäksi myös käytännöllisempiä ansioita. Ylimääräisten opintojen si-  
jaan työkokemuksen hankkiminen nähtiin huomattavasti suositeltavampana tapana hankkia  
työelämässä tarvittavaa osaamista. Lisäksi haastateltavat painottivat, että opiskelu ei usein-  
kaan pääty tutkinnon suorittamiseen. Opintoja on mahdollista jatkaa ja täydentää myö-  
hemmin, kun kokemukset työelämästä ovat antaneet uusia ideoita ja motivaatiota oman  
osaamisen kehittämiseen. Myös työnantajan järjestämään koulutukseen osallistuminen on  
usein välttämätöntä työtehtäviin perehtymiseksi ja ammattitaidon ylläpitämiseksi.

*Päinvastoin, että mitä sitä nyt sitten vetkuttaa, että ottaa ne paperit vaan ja lähtee työelämään. Ja  
sitten kun on aikansa ollut työelämässä, niin sit voi hankkia lisää koulutusta, mutta ei sitä nyt  
kannata ahnehtia heti, kyllä sitä ehtii. [---] Siinä tulee niinku sokeeks, jos ei käy täällä vähän  
katsomassa, että mitä tää on ja täältäähän sitä voi ammentaa ihan uusia ajatuksia. [---] Että sitä  
vaan pyörii siellä omilla laitoksillaan ja kaikki sieltä ahnehtii ja mitä sitten? Se ei ainakaan meitä  
työnantajia paljoa sitten kiinnosta, että jos on tosiaan ahnehdittu kaikkea mahdollista. Osoittaa  
vaan henkilöstä, ettei oikein osaa keskittyä siihen, eikä oo löytänyt sitä omaansa. Kannattais sitten*

*välillä vähän olla töissä ja katsoa, että mitä maailma pitää sisällään. Mutta maailmaa on siellä yliopiston ulkopuolellakin.*

Opiskeluajalla ei ole suurta merkitystä rekrytointitilanteissa. Lähinnä työnantaja kiinnostaa ajankäytön kokonaisuus eli se, mitä muuta hakija on opiskeluaikanaan tehnyt. Työssäkäynti opintojen ohella sekä opiskelu tai harjoittelu ulkomailla ovat tavallisia opiskelun pitkittymisen syitä ja toimivat pikemminkin positiivisina signaaleina hakijan aktiivisuudesta. Myös sairaus tai perheellistyminen ovat ymmärrettäviä valmistumista viivästyttäviä tekijöitä. Sen sijaan hakija, jonka opiskeluaika on selvästi keskimääräistä pidempi ilman hyviä perusteluja, ei anna kovin hyvää kuvaa omasta aikaansaavuudestaan. Uskottavuus työnhakijana saattaa siis kärsiä, jos pitkään jatkuvien opintojen aikana karttuu vain ikää eikä lainkaan työkokemusta.

*Onhan sillä semmonen merkitys, että jos hirveen kauan on notkunut siellä ja alkaa olla päälle kolmekymmentä jo mittarissa ja ei oo minkäänäköistä työelämäkokemusta, niin en mä ainakaan näkis sitä kauheen positiivisena asiana.*

Toisaalta muutamat haastateltavat kertoivat, etteivät he kiinnitä opiskeluaikaan juuri mitään huomiota. He katsoivat, että opintojen pitkittyminen varsinkin työssäkäynnin vuoksi on joka tapauksessa yleistä ja että nopeasta ”putkea pitkin” opiskelusta ei välttämättä ole etua työnhakutilanteessa.

*Jos on valmistunut yliopistosta kolmessa vuodessa ja sä oot maisteri ja oot 23 v, niin kyllä semmonen 33 v sen ohittaa aika nopeesti. Että parempikin, että siellä on vähän kauemman aikaa.*

#### 4.3. Arvosanat ja pro gradu -tutkielma

Arvosanat eivät ole avainasemassa rekrytointipäätöksiä tehtäessä, sillä niiden ei nähdä suoraviivaisesti ennustavan selviytymistä työelämässä. Esimerkiksi ihmissuhdetaidot ja yhteistyökyky ovat haastateltujen mukaan sellaisia nykyajan työelämässä ratkaisevia valmiuksia, joiden hallitsemisesta arvosanat eivät kerro. Jotkut korostivat myös käytännön työtehtävien erilaisuutta verrattuna kirjoista opittuihin teorioihin, joiden omaksumista arvosanoilla mitataan. Arvosanojen läpikäynti kuitenkin kuuluu monien mielestä rekrytointiprosessiin, mutta niillä on lähinnä välillinen merkitys hakijaa arvioitaessa. Arvosanat luovat mielikuvia hakijan luonteesta, suoriutumisesta, etevyydestä ja motivaatiosta. Näin ollen rekrytoijat usein katsovat hyvien arvosanojen korreloivan positiivisesti myös työtehtäviin liittyvän oppimiskyvyn ja ahkeruuden kanssa.

*Kyllä me aina niitä selvitetään, että miten se arvosana on mennyt, että taas ei oo sillä tavalla yksiselitteisesti, että vähän riippuu siitä motivaatiosta. Jos on motivoitunut, on korvien välissä tavaraa ja on yhdeksän keskiarvo ja rapiat lukiossa ja viisi ällää, on suorittanut korkeakoulututkinnon neljässä vuodessa, ollut kesätöissä, niin kyllä se nyt jotain kertoo. No mitä se kertoo, se kertoo, että ensinnäkin se on tekeväinen, oppimiskykyinen ja varmasti on fiksu, että se pystyy omaksumaan myöskin näitä meidän asioita. Että kyllä sillä, nähdään kyllä korrelaatio, mutta ei niin yksiviivaisesti, että se tekisi elämän onnelliseksi.*

Osa rekrytoijista puolestaan katsoi, ettei arvosanoilla ole heidän arvioissaan mitään merkitystä, ja toiset kiinnittävät arvosanoihin huomiota vain silloin, jos ne ovat äärimmäisen huonoja tai äärimmäisen hyviä. Keskitason arvosanat ovat monien mielestä riittäviä, eivätkä erittäin hyvät arvosanat luo välttämättä pelkästään positiivisia mielikuvia hakijan työelämätaidoista:

*En mä ainakaan oo kyllä oikeastaan paljon arvosanoihin tuijottanu, että mitä ne on. Tosin kyllä mä sen katson, että – tää nyt on vähän sillai asian sivusta – mutta jos joku on oikein terävä, niin mulle herää semmonen epäily, että pystyyköhän se käytännön töihin ollenkaan. [---] Ja sitten voi ajatella, että semmonen joka on tosiaan ihan siellä, liitelee siellä ihan ylätasolla, niin se on ensinnäkin saanut kaiken kauheen helposti, koska tuskin kauheella puurtamisellakaan sitten semmoseen pääsee, vaikka voi olla että joku pääseekin, mutta semmoset jotka kovasti puurtaa, niin ei niillä oo tätä tavotettakaan, että pitää olla ihan äärimmäisen... Niin sitä, että miten semmonen oikein huippu, miten se työelämään yleensäkin sitten, että kun ei se oo sitä semmosta.*

Arvosanojen merkitys voi riippua myös tehtävän luonteesta ja vaatimustasosta: esimerkiksi tutkimukselliseen työhön ja joihinkin muihin asiantuntijatehtäviin rekrytoitaessa hyvillä arvosanoilla voi olla tavallista enemmän painoarvoa. Lisäksi jotkut haastateltavat mainitsivat arvostavansa erityisesti hyvää ylioppilastutkintotodistusta ja katsoivat, ettei maisterintutkinnon arvosanoilla ole yhtä suurta merkitystä.

Pro gradu -tutkielman arvosanaa kukaan ei pitänyt kovin merkittävänä valintatilanteessa vaikuttavana tekijänä, mutta haetun tehtävän aihepiiriin sopivasti liittyvästä tutkielmasta voi olla etua varsinkin vastavalmistuneille, joilla ei vielä ole juurikaan työkokemusta. Heillä gradu on usein viimeisin näyttö osaamisesta. Tähän liittyen yksi haastateltavista korosti, että opiskelijoiden kannattaisi nykyistä enemmän miettiä gradun aihetta myös työelämän näkökulmasta ja parantaa näin omia työllistymismahdollisuuksiaan valmistumisvaiheessa. Työkokemuksen lisääntyessä gradu kuitenkin menettää nopeasti merkitystään työllistymistä edesauttavana tekijänä.

Kiinnostavaan aiheeseen syventymisen lisäksi monet arvostavat gradua myös yleisenä oppimisen välineenä. Tutkielman laatiminen vaatii muun muassa kykyä työskennellä itsenäisesti, hallita kokonaisuuksia, jäsenellä tietoa ja kirjoittaa ymmärrettävästi. Nämä ovat taitoja, joita korkeakoulutetuilta yleisesti edellytetään, ja hyväksytty tutkielma antaa rekrytoijalle ainakin viitteitä näiden valmiuksien kehittymisestä.

## 5. TYÖNHAKIJAN TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUS VALINTAPROSESSISSA

Haastateltavilta kysyttiin myös mielipidettä siitä, vaikuttaako hakijan työttömyys kielteisesti tämän mahdollisuuksiin valintaprosessissa, vaikka tutkinto olisi valmiiksi suoritettuna. Useimmat katsoivat, että on tärkeää selvittää hakijan kokonaistilannetta: kuinka kauan työttömyys on kestänyt, mistä työttömyys johtuu, miten henkilö on käyttänyt työttömyysaikansa ja millainen on hänen työttömyysjaksoa edeltänyt työkokemuksensa. Muutamat ottivat lähtökohdaksi myös alan tai paikkakunnan työllisyystilanteen: jos yleinen työllisyystilanne tietyllä hetkellä on huono, yksittäisten hakijoiden työttömyys näyttyy ymmärrettävämpänä ja enemmän työmarkkina- kuin henkilösidonnoisena. Lisäksi pätkätoiden yleisyys ja niihin liittyvä työn ja työttömyyden vuorottelun tavallisuus otettiin huomioon.

Useimmat haastateltavat arvioivat, että lyhytkestoinen ja hyväksyttävistä syistä johtuva työttömyys ei vaikuta kielteisesti henkilön arviointiin valintaprosessissa. Ymmärrettävänä työttömyyden syinä mainittiin esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen päätyminen ja muutto paikkakunnalta toiselle. Lisäksi työttömyyden mahdollista kielteistä signaali vaikutusta voi vähentää käyttämällä ajan työnantajien arvostamalla tavalla, kuten opiskelemalla tai ylläpitämällä ammattitaitoaan muulla tavoin. Monet korostivatkin, ettei työttömyys sinänsä vaikuta suuntaan tai toiseen, vaan olennaista on selvittää työttömyyden syyt ja hakijan osaaminen.

*Siinä tietenkin vaikuttaa monet tekijät, mutta ei se, että sillä hetkellä on työttömänä, ei se vaikuta, vaan kyllä se vaikuttaa se, että mitä on ollu ennen sitä. [---] Ja tietysti sen työttömyysjakson pituus, sillä on tietysti vaikutusta. Että kyllähän tänä päivänä kun pätkätoita kuitenkin paljon on, niin kun sä katsot henkilön työhistoriaa, niin jos siinä on tavallaan looginen jatkumo kuitenkin ja se on ymmärrettävää, että niitä pätkiä saattaa olla ja siellä on taukoja välissä, mutta sit jos on vuosi, kaksi työttömyyttä, niin kyllä mä sillon luulen, että sillä on vaikutuksensa. Tietysti täytyy katsoa sitä kokonaisuutta.*

Muutamit haastateltavat olivat kuitenkin arvioissaan hieman epäilevämpiä ja katsoivat, että työttömyys on joka tapauksessa jokseenkin huono lähtökohta työnhakijalle. Taustalla näyttää vaikuttavan ajatus siitä, että hyvät työntekijät eivät ole vapaina. Varsinkin aloilla, joilla työllisyystilanne on hyvä, työttömän työnhakijan saattaa olla vaikeaa perustella työttömyytään ja vakuuttaa rekrytoijat omasta osaamisestaan.

*Täytyy myöntää, että se vaikuttaa, siis negatiivisesti. Voi ajatella, että koska se rekrytointihan on aina hirveän kallis investointi työnantajalle, kun ei ajattele pelkästään sitä palkkaa ja sosiaalikuluja mitä maksetaan, vaan kaikki mitä sen ihmisen pitää saada aikaiseksi. Jos ei se saa sitä aikaiseksi tai sillä tavalla, niin se on tosi kallista. Totta kai siinä tulee se ajatus, että miksi tämä ihminen ei ole töissä, että se on niinku se kysymys ja sitten jos siihen on joku hyvä selitys, niin se ei välttämättä niin negatiivisesti vaikuta. Just jos on ollu joku määräaikainen, joka on päättynyt, et sen verran kuitenkin tiedetään, että millä alalla harrastetaan määräaikaisia työsuhteita ja noin, ja sitten jos ei oo hirveän pitkää väliä siinä, semmosta mille ei oo sit mitään selitystä.*

Tutkinnon suorittamista välittömästi seuraava työttömyys saattaa pitkittyessään muodostua ongelmaksi, mutta muutamien kuukausien työttömyysjaksoa valmistumisen jälkeen pidettiin nykyisessä työmarkkinatilanteessa varsin tavallisena. Jos vastavalmistunut ei onnistu saamaan koulutustaan vastaavaa työtä, minkä tahansa työn vastaanottaminen nähtiin kuitenkin työttömyyttä parempana vaihtoehtona. Monet haastatellut painottivat, ettei työelämän alkuvaiheessa kannata olla liian vaativa ja jäädä odottamaan unelmien työpaikkaa. Sen sijaan työnantajat arvostavat työteliäisyyttä ja määrätietoista halua hankkia konkreettista työelämäkokemusta.

*Ainakin täällä meillä ja ainakin minä katson sillä tavalla, että se työkokemus, vaikka se ei oo koulutusta vastaavaa, niin se on parempi kuin työttömänä oleminen. Et se kertoo siitä henkilöstä, että siitä löytyy tätä asennetta ja joustavuutta ja sellasta, koska työelämässäkin joutuu tekemään, tai ainakin täällä joutuu tekemään ihan laidasta laitaan, että sitä ei voi pitäytyä vaan siinä, mikä on ikään kuin sitä minun hommaani.*

## 6. ERITASOISTEN KORKEAKOULUTUTKINTOJEN ASEMA TULEVAISUUDESSA

Työnantajien edustajia pyydettiin lopuksi arvioimaan syksyllä 2005 voimaan tulevan tutkintorakennemuutoksen vaikutuksia. Kaksiportaisessa tutkintojärjestelmässä kaikki opiskelijat suorittavat ensin kandidaatintutkinnon ja jatkavat halutessaan opiskelua maisterintutkinnon suorittamiseksi. Osa siirtynee kuitenkin väliaikaisesti tai pysyvästi työelämään alemman korkeakoulututkinnon suorittuttuaan, joten tutkintorakenteen uudistuksen voidaan odottaa johtavan aikaisempaa selvemmin tilanteeseen, jossa eritasoiset korkeakoulututkinnot kilpailevat ainakin osittain samoilla työmarkkinoilla. Miten työnantajat näkevät tilanteen, ja millä tavoin eritasoisia tutkintoja voidaan erotella ja arvioida rekrytoinnissa?

Monet haastatellut katsoivat, että uudistus todennäköisesti hämmentää työnantajia, jotka eivät useinkaan ole kovin hyvin perillä eri tutkinnoista ja niiden eroista. Esimerkiksi ammattikorkeakoulututkintojen asema on monilla aloilla edelleen epäselvä, ja alemman korkeakoulututkinnon haltijoiden lisääntymisen pelätään vaikeuttavan tilannetta entisestään. Työnantajat kaipaisivatkin lisää tietoa eritasoisten tutkintojen sisällöistä ja eroista rekrytointipäätöksensä tueksi. Jotkut haastatellut painottivat lisäksi sitä, että ammattikorkeakoulututkintojen ja yliopistotutkintojen väliset erot olisi syytä säilyttää riittävän selkeinä: ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilta odotetaan käytännöllisiä valmiuksia, akateemisen tutkinnon haltijoilta puolestaan laajempia teoreettisia ja tieteellisiä valmiuksia.

*Ammattikorkeakoulu-uudistus sinänsä on vaikuttanut ihan hyvältä niin kauan kuin ne painotaisi tätä ammatti-etuliitettä. Että mun mielestä siellä on vähän liikaa semmosta hössötystä johtuen tästä ammattikorkeakouluväen, opettaja- ja suunnittelukunnan ambitioista, alemmuudentunnosta, että ne on tieteenekijöitä [--]. Perinteinen vitsaus työelämän näkökulmasta mikä Suomessa on aina ollu on se, että kaikki on kauhean teoriapainotteista, niin se nyt vielä puuttuu, että ammattikorkeakouluissakin se menee teoriapainotteiseksi. Että siellä pitäisi olla sitä työssäoppimista paljon enemmän, jotta se jako olisi hyvin selkeä suhteessa varsinaisiin korkeakouluihin, joiden tehtävänä on sitten tieteen harjoittaminen.*

Julkisella sektorilla muodolliset kelpoisuusvaatimukset määrittelevät usein virkoihin tarvittavan koulutustason, jolloin rekrytoijalle jää vähemmän tutkintoja koskevaa harkinnanvaraa ja eritasoiset tutkinnot kilpailevat harvemmin samoista tehtävistä. Haastateltavat pitivät tarpeellisena kelpoisuusehtojen täsmentämistä uudessa tilanteessa, mutta uskoivat ylemmän korkeakoulututkinnon säilyttävän hallitsevan asemansa vaativissa tehtävissä. Lisäksi monet julkisen sektorin edustajat arvioivat, että asiantuntijatehtävien lisääntymisen ja koulutusvaatimusten yleisen kasvamisen myötä ylemmän korkeakoulututkinnon merkitys tulee edelleen vahvistumaan.

*Se voi olla vähän vaikeeta saavuttaa asiantuntijatehtävääsemaa sillä välitutkinnolla. Siinä pitää olla sitten työelämässä jo aika kovaa näyttöä sitten muuten kokemuksen osalta, että olettaisin että sillä voi korvata aika paljon. Ei koskaan se pelkkä tutkinto sinänsä, että pitää katsoa niitä tehtäviä mitä tulee tekemään, että siinä voi olla alempi tutkinto ja oikea ja hyvä, vankka työkokemus, mikä tukee sitä, tai sitten ylempi tutkinto ja vähemmän työkokemusta, eiks ne mee suunnilleen siten... [--] Olettaisin, että se ylempi tulee olemaan semmonen, mitä yhä enemmän kysytään. Että jos kattoo sitä osaamistarvetta, mikä meillä on vaikka joskus viiden vuoden päästä tai jotain muuta, niin kyllä siellä satsataan aika paljon tai asetetaan toiveita siihen, että saadaan enemmän ylempää korkeakoulututkintoa tänne töihin. [--] Asiantuntijatasen tehtävät lisääntyä koko ajan ja suoritettava työ vähenee. Ja vaikkei ne alemmat teekään suorittavaa työtä meillä, mutta kuitenkin semmonen, voisko sanoa, että semmonen väliporras siinä niin ehkä tulee vähän heikkenemään. Semmosta*

*erityisasiantuntemusta tarvitaan yhä enemmän ja mun käsittääkseni sitä voi hankkia koulutuksella, pitkällä koulutuksella.*

Yksityisellä sektorilla tutkintoa koskevat odotukset ovat joustavampia, joten lähes kaikki yritysten edustajat katsoivat, että kandidaatit voivat kilpailla maistereiden kanssa samoista tehtävistä. Muut näytöt ja sopivuus tehtävään ratkaisevat valinnan. Pidempi koulutus saattaa ratkaista silloin, jos työkokemusta ja muuta näyttöä osaamisesta ei vielä ole ehtinyt kertyä. Ylemmän tutkinnon uskotaan kuitenkin säilyvän hallitsevana vaativimmissa asiantuntija- ja johtotehtävissä.

*Kyllä mä veikkaisin, että niillekin kandidaton tutkinnoille tai tutkinnon haltijoille löytyy hyviä tehtäviä, mutta sitä en pysty päättelemään, että väheneekö se akateemisen loppututkinnon saajien osuus. En hevillä usko, koska on aina niitä vaativia, monimutkaisia kehittämis- ja liikkeenjohtamistehtäviä, joissa tarvitaan akateeminen loppututkinto. Se vaan on joku semmonen taso, joka antaa ne ensimmäiset edellytykset, mut siihen rakentuu sitten paljon muuta vielä päälle. Mutta kyllä se on olemassa semmonen kärki, jos kaikki koulutuksen saaneet otetaan, niin kyllä sen akateemisen loppututkinnon suorittaneet on tietty kärki ja heille löytyy niitä nimenomaan vaativia tehtäviä. Sitten se semmonen isompi alue on nämä tämmöset erilaiset soveltavat tehtävät ja siinä voi olla hyvin monella eri tutkinnolla, osa sieltä ammatillisesta koulutuksesta, osa ammattikorkeakoulusta ja sitten osa näistä kandidaton haltijoista. [---] Jos ajatellaan, että sitten sen tutkinnon jälkeen kertyy jo erilaista ammatillista osaamista ja työkokemusta, niin varmasti on semmosia tehtäviä, joita voi hoitaa sekä akateemiset [loppututkinnon suorittaneet] että kandidattutkinnon suorittaneet. Se vaan, että sen tutkinnon jälkeen on kertynyt jo semmosta osaamista, jolla näistä on tullu yhteismitallisia. Kyllä vaan elämä on niin monimuotoinen, että hyvin monella taustalla voi selviytyä samoista tehtävistä, että se tutkinto ei ole ratkaiseva.*

Toisaalta yksi haastatelluista epäili voimakkaasti alemman korkeakoulututkinnon mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Hän katsoi, että ylempää korkeakoulututkintoa arvostetaan edelleen suuresti ja että kandidaatintutkinto saattaa hävitä rakenteensa puolesta myös ammattikorkeakoulututkinnolle.

*Jos mä mietin kandidaatti – maisteri, niin kyllähän se on varmaan niin, että työelämä menee sekaisin, koska kovin moni ei tiedä, että mikä se on se ero. Et kyllä se on varmaan hämmäntävää, on vähän työnantajia, jotka ovat hyvin perehtyneitä yleensäkin näihin tutkintorakenteisiin. Monelle edelleenkin ammattikorkeakoulututkinnot on ihan semmosta hepreaa. Mutta tietysti kyllä siinä tietynlainen arvostuskysymys on olemassa, että arvostus on siinä, että sulla on pitkä tutkinto yliopistosta, se kunnollinen tutkinto. [---] Suomessa on totuttu arvostamaan korkeampitasoista korkeakoulututkintoa, jolloin sitä varmasti myös arvostetaan jatkossakin. Emmä usko, että se kovin nopeesti muuttuu sellanen, se tietynlainen arvolataus, mitä siihen liitetään. [---] Mutta että muuttuuko sitten opiskelijat sen suuntaiseksi, että ne ottais sen kandidaatin tutkinnon ja lopettais siihen, niin en usko. Mä en usko, että se sitä muuttaa. Se varmaan tekee sen, että sä saatat ottaa sen sen takia, että voit osoittaa, että sä oot tiettyyn vaiheeseen päässy opinnoissa, mutta ei niin, että se ois sun lopullinen tutkinto. Koska miten sä esimerkiksi kandidaatin ja amk-tutkinnon eroa sitten tarkastelet, niin saattaahan olla niin, että amk-tutkinto on selkeesti parempi rakenteeltaan, jolloin se on ajateltu tietyn mittaiseksi, siinä on se 140 opintoviikkoo, that's it. Jos sä oot sitten kandidaatti, niin kyllä sä oot varmaan paljon heikommalla siihen nähden. Mä ainakin kuvittelisin näin, koska usein sen rakenne sitten ei välttämättä oo se lopulliseksi ajateltu rakenne niinku sit ammattikorkeakoulussa on. Et kyl se varmaan siihen sit vaikuttaa.*

Tutkintorakenneuudistuksen hyvinä puolina nähtiin tutkintojen kansainvälinen yhteensopivuus, opiskelun täysin ilman tutkintoa keskeyttävien määrän väheneminen ja eritasoisten tutkintojen tarjoaminen työelämän tarpeisiin. Kandidaattien asema työmarkkinoilla näyttää

riippuvan lähinnä siitä, kuinka hyvin työnantajat tuntevat tutkinnon ja pitävätkö he tutkinnon rakennetta tehtäviin sopivana. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden työnhakijoiden lisääntyessä työnantajat joutuvatkin todennäköisesti selvittämään aikaisempaa tarkemmin eri tutkintojen sisältöjä ja tutkintojen välisiä eroja. Ylempi korkeakoulututkinto tulee useimpien haastateltujen mukaan säilyttämään asemansa tunnettuna ja arvostettuna akateemisena perustutkintona, mutta osa haastatelluista katsoi, että alempi tutkinto voi olla monien työtehtävien kannalta täysin riittävä ja kilpailla tasaveroisesti maisterintutkinnon kanssa. He arvioivat, ettei ylempään tutkintoon johtava teoreettisempi vaihe tuo välttämättä käytännön työhön lisäarvoa, elleivät syventävät opinnot liity suoraan yrityksen toimialaan.

## 7. YHTEENVETO

Työnantajahaastattelujen tulosten mukaan valmiiksi suoritettulla korkeakoulututkinnolla on huomattava merkitys akateemisten työmarkkinoiden rekrytointikäytännöissä. Julkiselle sektorille rekrytoitavien tutkintoja sääntelevät usein viralliset kelpoisuusehdot, mutta tutkintoa edellytetään käytännössä korkeakoulutasoisiin tehtäviin myös silloin, kun muodollisia kelpoisuusvaatimuksia ei ole määritelty. Myös yksityisellä sektorilla valmis tutkinto tuo hakijalle selkeän kilpailuedun, vaikka tutkinto ei yleensä ole ratkaisevassa asemassa rekrytointipäätöksissä. Valmiiksi suoritettut korkeakouluopinnot viestivät työnantajalle muun muassa siitä, että hakija pystyy saattamaan loppuun aloittamansa asiat ja kykenee sitoutumaan täysipainoisesti työelämään.

Yliopisto-opiskelussa työnantajat arvostavat erityisesti ajattelun ja oppimiskyvyn kehittymistä. Yleiset kognitiiviset taidot toimivat tärkeänä voimavarana hyvin monenlaisissa tehtävissä, mutta teoreettisesti painottuneen korkeakoulututkinnon suorittaminen ei yksinään takaa työtehtävistä selviytymistä. Työnantajat edellyttävätkin hakijoilta lähes aina jonkinlaista työkokemusta sekä työtehtäviin ja työyhteisöön sopivia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Yksityisellä sektorilla nämä käytännöllisiin työelämätaitoihin liittyvät ansiot ovat usein ensisijaisia ja saattavat ohittaa muodolliset kvalifikaatiot rekrytointiprosessissa. Koulutuksella on tällöin lähinnä suuntaa-antava tehtävä. Sen sijaan julkisella sektorilla vaadittu koulutustaso tavallisesti karsii muodollisesti epäpätevät hakijat syrjään mahdollisten valittavien joukosta, mutta lopullinen valinta tehdään silloinkin työtehtävien hoitamisessa tarvittavien tosiasiallisten kvalifikaatioiden perusteella. (Ks. Moore 1989, ref. Silvennoinen 1992, 29.)

Jo opiskeluaikana hankittu alakohtainen työkokemus on selkeä vahvuus työhaussa, mutta vastavalmistuneiden kohdalla kokemus mistä tahansa työstä voi riittää näytöksi työelämän yleisten pelisääntöjen tuntemisesta ja oma-aloitteisuudesta. Myös vastavalmistuneiden mukaan työkokemus on yksi merkittävimmistä työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä, ja valtaosa opiskelijoista hankkiikin aktiivisesti työnantajien arvostamaa työelämäkokemusta opintojen ohella. Esimerkiksi Tampereen yliopistosta vuonna 2002 valmistuneista 63 prosenttia oli käynyt lukukausien aikana opiskeluaikansa liittyvässä työssä ja vain kolme prosenttia ei ollut lainkaan työskennellyt opiskeluaikanaan. (Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut 2002, 2003 ja 2004.) Yleisimmin opiskelijat perustelevat työssäkäyntiä sen välttämättömyydellä toimeentulon kannalta sekä työkokemuksen ja kontaktien hankkimisella (Palokangas 2002).

Opiskeluaikana syntyvät työelämäkontaktit johtavat usein siihen, että opiskelijat integroituvat joustavasti työelämään ilman erillistä valmistumiseen liittyvää työnhakuvaihetta. Kivisen ym. (2002, 34–35) tutkimuksen mukaan lähes kolmanneksen maisteriksi valmistuneista ei tarvinnut hakea työtä, sillä he jatkoivat opiskeluaikana aloittamassaan työssä tai työllistyivät opiskeluaikana solmittujen kontaktien kautta. Tulokset ovat samansuuntaisia myös Tampereen yliopiston rekrytointipalveluiden (2002, 2003 ja 2004) sijoittumisseurannoissa, joissa vastaajat mainitsivat yhtenä tärkeimmistä työllistymisväylistään entisellä työnantajalla jatkamisen tai paikan saamisen opiskeluaikaiselta työnantajalta. Vastaavasti haastatellut työnantajaedustajat näkivät esimerkiksi työharjoittelun myötä syntyvät kontaktit hyvänä tapana tutustua molemmille osapuolille ja löytää organisaatioihin hyviä, myös pitkäaikaisia, työntekijöitä.

On myös mahdollista, että osa opiskelijoista pyrkii viivyttämään valmistumista, kunnes työpaikka on tiedossa, ja välttämään näin erillisen työnhakuvaiheen ja alkutyöttömyyden, joka voi merkitä oman kilpailuaseman heikkenemistä työmarkkinoilla. Haastateltujen mukaan ly-

hytkestoinen ja hyväksyttävistä syistä johtuva työttömyys ei välttämättä vaikuta kielteisesti rekrytointipäätökseen, mutta myös työttömyyden mahdolliset kielteiset signaali vaikutukset tulivat haastatteluissa esiin. Monet työnantajaedustajat painottivatkin, että valmistumisvaiheessa olevien ei tulisi olla liian vaativia ensimmäisen työpaikan suhteen. Työkokemuksen hankkiminen vaikka koulutusta vastaamattomassa työssä on rekrytoijien mielestä työttömyyttä parempi vaihtoehto ja osoittaa aktiivisuutta sekä työtä pelkäämätöntä asennetta.

Työkokemuksen ohella monet haastatellut korostivat sosiaalisten taitojen merkitystä nykyisessä työelämässä ja toivoivat, että yliopistoissa panostettaisiin aikaisempaa enemmän vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen opetukseen. Näkemys sopii hyvin yhteen Tampereen yliopistosta vuonna 1998 valmistuneiden uraseurannan tulosten kanssa: vastaajat pitivät sosiaalisia taitoja oman työnsä kannalta erittäin tärkeinä, mutta samalla katsoivat, ettei yliopistoprosessit ole kehittänyt niitä riittävästi työn vaatimuksiin nähden.

Tutkinnon sisällössä työnantajat arvostavat eniten suunnitelmallisuutta ja ainevalintojen pohtimista myös työelämän kannalta. Työnantajien näkökulmasta toimiva aineyhdistelmä muodostaa loogisen kokonaisuuden ja sisältää teoreettisen aineksen lisäksi myös joitakin käytännönläheisiä opintoja. Opiskeltujen aineiden monipuolisuudesta ja laaja-alaisuudesta saattaa olla etua rekrytointitilanteessa, mutta opintoviikkomäärä sinänsä ei ratkaise valintaa. Haastateltujen mukaan hyvin laajat opinnot saattavat jopa viestiä päämäärättömyydestä tai haluttomuudesta valmistua, mitä rekrytoijat helposti vierastavat.

Opiskeluajalla ja arvosanoilla ei ole tavallisesti suurta painoarvoa rekrytointitilanteissa. Opintojen pitkittymistä varsinkin työssäkäynnin vuoksi pidettiin hyvin yleisenä, eikä opintomenestyksen uskottu suoraan ennustavan menestymistä työelämässä. Arvosanoilla voi kuitenkin olla välillinen merkitys hakijan oppimis- ja suorituskykyä sekä luonnetta arvioitaessa. Myöskään pro gradu -tutkielma ei yleensä ole avainasemassa rekrytoinnissa, mutta työnantajaa kiinnostava tutkielman aihe voi vaikuttaa myönteisesti erityisesti vastavalmistuneilla, joille ei vielä ole kertynyt runsaasti muita näyttöjä omasta osaamisesta.

Haastateltavat pitivät vaikeana arvioida tulevan tutkintorakenneuudistuksen vaikutuksia rekrytointikäytäntöihin. Asia oli useimmille uusi, eikä tilannetta ollut vielä pohdittu organisaatioissa. Toisaalta on mahdotonta ennustaa, kuinka suuri osuus alemman korkeakoulututkinnon suorittavista on halukas hakeutumaan suoraan työmarkkinoille. Kandidaattien kysyntä ja tarjonta saattaa vaihdella paljon myös aloittain. Monet uskoivat kuitenkin ylemmän korkeakoulututkinnon säilyttävän vahvan ja arvostetun asemansa työmarkkinoilla kandidaattitasoisten hakijoiden mahdollisesta lisääntymisestä huolimatta. Varsinkin julkisella sektorilla maisterintutkinnon merkitys nähtiin tulevaisuudessakin vahvana. Sen sijaan yksityisellä sektorilla eritasoisten tutkintojen haltijoiden arvioitiin kilpailevan selkeämmin myös samoista tehtävistä. Joka tapauksessa uudistuksen pelätään aiheuttavan hämmennystä rekrytointitilanteissa, sillä nykyisinkin eri tutkintojen sisällöt ja erot ovat monille työnantajille jokseenkin vieraita. Haastatellut kaipasivatkin lisää tietoa eritasoisista tutkinnoista ja arvioivat, että tutkintouudistuksen vaikutuksia on tietoisesti pohdittava tarkoituksenmukaisten rekrytointiratkaisujen turvaamiseksi myös tulevaisuudessa.

## Lähteet

Kivinen, Osmo, Nurmi, Jouni & Kanervo, Otto (2002) Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepoliittikan osaston julkaisusarja 94, Helsinki.

Larjovuori, Riitta-Liisa (2002) Varmuutta valintoihin. Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen imagokartoitus. Tampereen yliopiston Liiketaloudellinen tutkimuskeskus, Tampere.

Moore, R. (1989) Education, Employment and Recruitment. In B. Cosin, M. Flude & M. Hales (eds.) School, Work and Equality. Open University, London, 206–223. (Ref. Silvennoinen, Heikki 1992.)

Naumanen, Päivi & Silvennoinen, Heikki (1996) Löytyykö työtä? Työelämän koulutustarpeet osa 2. Työpoliittinen tutkimus nro 141. Työministeriö, Helsinki.

Palokangas, Miia (2002) Tampereen yliopiston perustutkinto-opiskelijoiden asuminen ja toimeentulo 2001. Tampereen yliopiston ylioppilaskunta, Tampere.

Peteri, Satu (1999) Askeleita akateemisille. Tutkimus korkeasti koulutettujen työllistymisen esteistä ja mahdollisuuksista. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja n:o 57. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Rouhelo, Anne (2001) Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:197, Turku.

Silvennoinen, Heikki (1992) Koulutus ja työmarkkinoilla pärjääminen. Koulutussosiologian tutkimusyksikön tutkimusraportteja 9. Turun yliopisto, Turku.

Silvennoinen, Heikki & Naumanen, Päivi (1998) Juhlavat puheet ja arkinen työ. Teoksessa Silvennoinen, Heikki & Tulkki, Pasi (toim.) Elinikäinen oppiminen. Gaudeamus, Helsinki, 131–174.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut (2002) Tampereen yliopistosta vuonna 2000 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. <<http://www.uta.fi/rekrytointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta00.pdf>>. 13.4.2004.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut (2003) Tampereen yliopistosta vuonna 2001 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. <<http://www.uta.fi/rekrytointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta01.pdf>>. 13.4.2004.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut (2004) Tampereen yliopistosta vuonna 2002 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. <<http://www.uta.fi/rekrytointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta02.pdf>>. 13.4.2004.

Tampereen yliopiston tilastot. <<http://www.uta.fi/tilastot/>>. 13.4.2004.

## Liite 1: Työnantajahaastattelujen teemarunko

### *Taustatiedot*

- Organisaation koko, koulutusrakenne, haastateltavan koulutustausta

### *Rekrytointikäytännöt ja tutkinnon merkitys rekrytointipäätöksissä*

- Viimeisimmät rekrytoinnit ja tavallisimmat rekrytointikanavat
- Tärkeimmät rekrytointikriteerit
- Valmiin tutkinnon merkitys rekrytoinnissa (esim. toiminta mahdollisessa valintatilanteessa, jossa hakijoiden joukossa on sekä tutkinnon suorittaneita että vielä opiskelevia henkilöitä)
- Työnhakijan työttömyyden vaikutus rekrytointitulanteessa

### *Opiskelijan asema työntekijänä*

- Jos rekrytoidaan vielä opiskeleva henkilö, vaikuttaako tutkinnon puuttuminen työntekijän asemaan?
- Muuttaisiko tutkinnon suorittaminen työsuhteen aikana työntekijän asemaa?
- Vaikuttaisiko tutkinnon puuttuminen päätöksiin tilanteessa, jossa työntekijöitä jouduttaisiin vähentämään?

### *Tutkinnon sisältöön liittyvien tekijöiden merkitys rekrytoinnissa*

- Suoritetun korkeakoulututkinnon sisällöllinen merkitys (esim. missä määrin kertoo työssä tarvittavien valmiuksien omaksumisesta)
- Aineyhdistelmän, tutkinnon laajuuden, opiskeluajan, arvosanojen ja pro gradu -tutkielman kiinnostavuus rekrytoinnissa

### *Eritasoisten tutkintojen asema tulevaisuudessa*

- Miltä tutkintorakenneuudistus näyttää työnantajan näkökulmasta? Millä perusteilla eritasoisten tutkintojen haltijoita tulevaisuudessa erotellaan ja arvioidaan?
- Minkätyyppiset tehtävät voisivat olla kullekin sopivia? Kilpailevatko eri tutkinnot samoista tehtävistä?

## Liite 2: Haastatteluihin osallistuneet organisaatiot ja henkilöt

### Julkinen sektori:

- Askolan kunta: Mikko Komulainen, kunnanjohtaja
- Oikeusministeriö: Markku Kuusela, hallitusneuvos
- Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti, Virtain liiketalouden ja mediaviestinnän yksikkö: Satu Kaakkomäki, koulutusjohtaja
- Salon verotoimisto: Marja-Liisa Mansala, toimistopäällikkö
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes: Jaana Leino, henkilöstösuunnittelija ja Mia Mikkola, henkilöstösuunnittelija
- Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto: Airi Hämäläinen, ylitarkastaja ja Tarja Nupponen, ylitarkastaja
- Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystoimi: Tuula Haapio, hallintopäällikkö

### Yritykset ja järjestöt:

- Broadcasters Oy: Juha Tynkkynen, toimitusjohtaja
- MPS Finland Consulting Oy: Hipu Pintilä, henkilöstökonsultti
- OpusCapita Oyj: Veikko Pertteli, hallintojohtaja
- Satakunnan Kansa: Jaakko Leppänen, toimituspäällikkö ja Jukka Viitanen, henkilöstöpäällikkö
- Suomen Punainen Risti, keskuustoimisto: Merja Billing, henkilöstöpäällikkö
- TeliaSonera Finland Oyj: Heli Kärkkäinen, Marketing Manager
- Viestintätoimisto Tammisto, Knuutila & Tammisto Oy: Marketta Tammisto, toimittaja



## Lopuksi

Tutkimushankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa erityisesti yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneiden työmarkkinoista ja työhönsijoittumisesta. Hanke toteutettiin kolmessa vaiheessa, joissa painottuivat eri näkökulmat ja menetelmät. Kahdessa ensimmäisessä osiossa kohderyhmän työhönsijoittumista eri ajankohtina tarkasteltiin kyselyaineistojen valossa. Kolmannessa vaiheessa määrällistä tietoa valmistuneiden sijoittumisesta täydennettiin työnantajien laadullisilla teemahaastatteluilla. Haastattelujen avulla selvitettiin työnantajien rekrytointikäytäntöjä ja varsinkin suoritettua korkeakoulututkinnon merkitystä valintaprosessissa.

Hankkeen ensimmäisessä osassa tarkasteltiin aikasarjoina Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta vuosina 1994–2000 valmistuneiden työhönsijoittumista noin vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisesta. Aineistona käytettiin Tampereen yliopiston rekrytointipalvelujen sijoittumisseurannan tietoja, jotka ovat suurelta osin vertailukelpoisia seurantajakson ajalta. 1990-luvun jälkipuoliskolla yleinen työllisyystilanne parani, mikä näkyy myös tarkasteltavassa aineistossa. Erityisesti hallintotieteilijöiden työllisyystilanne kohentui: työttömyys väheni huomattavasti ja vakituisten työsuhteiden osuus kasvoi lähes 30 prosenttiyksikköä. Vuonna 2000 valmistuneiden hallintotieteilijöiden työttömyysaste oli kolme prosenttia ja kaksi kolmesta toimi vakituisessa työssä. Seurantajakson jälkeen tilanne on kuitenkin jonkin verran muuttunut: vuosina 2001 ja 2002 valmistuneilla hallintotieteilijöillä työttömyys pysyi alhaisena (2 %), mutta vakituisessa työssä oli alle puolet vastaajista. Sen sijaan yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa vakituisen työhön sijoittuneet ovat olleet vähemmistönä koko seuranta-ajan. Joka vuosi 45–55 prosenttia yhteiskuntatieteilijöistä työskenteli määräaikaisesti, ja myös vuosina 2001 ja 2002 valmistuneista lähes puolet oli määräaikaisessa työssä. Vuonna 2002 valmistuneilla yhteiskuntatieteilijöillä työttömyysaste kohosi seitsemään prosenttiin. (Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut 2003 ja 2004a.)

Keskimäärin kaksi kolmesta vuosina 1994–2000 yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneesta katsoi kyselyhetken työtehtävän vastaavan vaatimustasoltaan kokonaan yliopistollista tutkintoa. Yhteiskuntatieteilijät arvioivat vastaavuuden paremmaksi kuin hallintotieteilijät. Tarkastelujakson jälkeen vuonna 2001 valmistuneilla työtehtävän ja tutkinnon vastaavuus oli hyvä molemmissa koulutusryhmissä: noin seitsemän kymmenestä sekä hallintotieteilijöistä että yhteiskuntatieteilijöistä katsoi tehtävän vastaavan tasoltaan kokonaan koulutusta. Sen sijaan vuonna 2002 valmistuneiden tilanne oli heikompi erityisesti yhteiskuntatieteilijöillä, joista harvempi kuin kuusi kymmenestä arvioi tehtävän ja tutkinnon vaatimustason vastaavan toisiaan kokonaan. Hallintotieteilijöillä vastaava osuus oli 65 prosenttia. (Mt.)

Hankkeen toisessa osassa työhönsijoittumista ja työllistymisen laatua seurattiin hieman myöhemmässä työuran vaiheessa, noin viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Yhteiskuntatieteellisen koulutusalan ohella uraseurannan kohderyhmään kuuluivat kauppatieteelliseltä ja psykologian koulutusosalta vuonna 1998 valmistuneet. Ura- ja työmarkkinaseuranta toteutettiin postikyselynä syksyllä 2003. Kyselyyn vastasi 59 prosenttia lomakkeen saaneista eli 242 henkilöä.

Valmistumista seuranneella viisivuotiskaudella kauppatieteilijät ja psykologiasta valmistuneet olivat onnistuneet välttämään työttömyyden jonkin verran useammin kuin yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet, joista kaksi viidestä oli ollut työttömänä valmistumisensa jälkeen. Myös Akavan Laaser-tutkimuksessa työttömyys oli yhteiskuntatieteellisellä koulutusosalalla hieman yleisempää kuin muussa aineistossa (Suutari 2002, 4). Useimmilla työttömyyttä kohdanneilla työttömyysjaksot olivat kuitenkin olleet kertaluonteisia ja

lyhytkestoisia. Psykologiasta valmistuneet olivat vaihtaneet työnantajaa useammin kuin muut uraseurantaan osallistuneet ryhmät, mutta työ- ja virkasuhteiden vaihtuvuus oli suurinta yhteiskuntatieteilijöillä johtuen määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyydestä erityisesti tämän ryhmän keskuudessa.

Uraseurannan vastaushetkellä 86 prosenttia tutkittavista oli työssä ja 2 prosenttia työttömänä. Loput vastaajista olivat päätoimisen opiskelun, perhevapaiden tai muun syyn vuoksi työelämän ulkopuolella. Kauppatieteelliseltä koulutusosalta valmistuneet erottuivat muista tutkittavista siten, että heidän keskuudessaan työllisiä oli useampi kuin yhdeksän kymmenestä, eikä kukaan uraseurantaan vastanneista kauppatieteilijöistä ollut tutkimushetkellä työttömänä.

Työuran eri vaiheissa kerättyjen kyselyaineistojen perusteella todennäköisyys toimia vakituksessa työsuhteessa on viiden vuoden kuluttua valmistumisesta odotetusti suurempi kuin aivan työuran alussa. Kun verrataan toisiinsa vuosina 1998 ja 2002 valmistuneiden vakituisen työn osuuksia vuonna 2003, hallintotieteilijöillä, kauppatieteilijöillä ja psykologiasta valmistuneilla eroa oli 22–29 prosenttiyksikköä työelämässä pidempään toimineiden hyväksi. Yhteiskuntatieteilijöillä eroa oli kuitenkin vähemmän. (Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut 2004a.) Heistä alle puolet oli kiinnittynyt vakituisen työhön viiden vuoden kuluttua valmistumisesta, kun hallintotieteistä ja psykologiasta valmistuneista seitsemän kymmenestä ja kauppatieteilijöistä jopa yhdeksän kymmenestä oli vakituksessa työssä.

Sen sijaan yliopistokoulutuksen kannalta tarkoituksenmukaisessa työssä toimivien osuus ei näytä välttämättä kasvavan työuran myöhemmässä vaiheessa. Esimerkiksi vuosina 2001 ja 2002 valmistuneet hallintotieteiden maisterit olivat vuoden kuluttua useammin kokonaan koulutustasoaan vastaavassa työssä kuin vuonna 1998 valmistuneet viiden vuoden kuluttua (Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut 2003 ja 2004a). Vastaavasti Laaser-aineistossa työn vaatavuustasoon tyytymättömien määrä ei juurikaan vähentynyt ajan kuluessa, joten koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä työskentely ei liity vain uran alkuvaiheeseen (Suutari 2003, 69). Kehityssuuntia on kuitenkin mahdollista arvioida tarkemmin vasta tulevaisuudessa, kun käytettävissä on uraseurantatietoa useammilta vuosilta.

Toisaalta kyselymenetelmällä kerätyn määrällisen tiedon välityksellä ei ole mahdollista tutkia tarkemmin niitä tekijöitä, jotka johtavat koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä työskentelyyn. Näitä syitä tiedusteltiin uraseurannassa, mutta lomakevastaukset antavat vain pieniä viitteitä tutkittavien tilanteista. Kolmannes ilmoitti, ettei ollut saanut koulutustasoa vastaavaa työtä, ja kolmannes piti vastaushetken työtä muuten mielenkiintoisempana. Muina syinä mainittiin parempi palkka tai paremmat työehdot, muu koulutus sekä valmiiden vastausvaihtoehtojen ulkopuolelta esimerkiksi perhesyyt. Tarkemman kuvan saamiseksi tämän ryhmän valintoja ja kokemuksia olisi hedelmällistä tutkia lähinnä laadullisten menetelmien avulla. Kiinnostavaa olisi selvittää esimerkiksi sitä, millaiset polut ovat johtaneet työskentelemään muissa kuin kokonaan koulutustasoa vastaavissa tehtävissä ja kuinka tyytyväisiä tutkittavat ovat tilanteeseen. On mahdollista, että osa heistä kokee työllistyneensä tarkoituksenmukaisesti ja laadukkaasti, vaikka tutkinnon ja tehtävän vaatimustasot eivät täysin vastaisi toisiaan. Esimerkiksi asuinpaikkaan liittyvät valinnat saattavat olla ensisijaisia, jolloin tyytyväisyyttä omaan työtilanteeseen arvioidaan suhteessa työssäkäyntialueen tarjoamiin mahdollisuuksiin.

Yhtenä uraseurannan kiinnostavimmista tuloksista voidaan pitää sitä, että miesten ja naisten urat ja työmarkkinatilanteet eivät juuri eronneet toisistaan. Yhtä suuri osuus miehistä ja naisista oli esimerkiksi ollut työttömänä valmistumista seuranneella viisivuotiskaudella, ja määräaikaisten työsuhteet olivat tutkimushetkellä lähes yhtä yleisiä kummallakin sukupuolella.

Tulokset poikkeavat useampia koulutusaloja sisältäneestä Laaser-aineistosta, jossa työttömyyskokemukset ja määräaikaiset työsuhteet olivat selvästi yleisempiä naisten keskuudessa (Suutari 2003, 56, 66–67). Lisäksi uraseurannan mukaan kyselyhetken työ vastasi vaatimustasoltaan ja alaltaan kokonaan tutkintoa yhtä usein kummallakin sukupuolella. Naiset työskentelivät täysin koulutusta vastaamattomassa työssä hieman miehiä harvemmin. Miehet puolestaan olivat jonkin verran tyytyväisempiä palkan ja koulutuksen väliseen suhteeseen ja ilmoittivat naisia useammin toimivansa johtoasemassa. Vaikka sukupuolten väliset erot olivat tässä aineistossa pieniä, myös tulevien uraseurantakyselyjen tuloksia on syytä tarkastella sukupuolen mukaan työurien mahdollisten laatuerojen havaitsemiseksi.

Sijoittumistiedon lisäksi uraseurannassa kerättiin opintoja koskevaa palautetta. Samanlaiset palautekysymykset liitettiin vuonna 2003 myös vuosi valmistumisen jälkeen toteutettavaan työllistymiskyselyyn. Noin puolet kyselyihin vastanneista oli yliopiston opetustarjontaan varsin tyytyväisiä. Tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden yleisimmät aiheet olivat molempien vastaajaryhmien keskuudessa samankaltaisia. Erityisen tyytyväisiä vastaajat olivat vapaaseen sivuaineoikeuteen sekä opetustarjonnan monipuolisuuteen ja laaja-alaisuuteen. Tyytymättömyyttä herättivät eniten opintojen etäisyys käytännön työelämästä ja puutteellinen opintojen ohjaus. (Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut 2004a ja 2004b.)

Yliopistokoulutusta arvioitiin uraseurannassa myös siitä näkökulmasta, miten hyvin työn vaatimukset ja koulutuksen tuottama osaaminen kohtaavat työelämässä. Vastauksetkin työssä tärkeiksi arvioituista valmiuksista opiskelu oli kehittänyt parhaiten kykyä itsenäiseen työskentelyyn, oppimis- ja tiedonhankintakykyä sekä analyyttisiä taitoja. Sen sijaan esimerkiksi oman alan tehtävien käytännön taidot, joustavuus ja sopeutumiskyky, sosiaaliset taidot ja äidinkielen viestintätaidot olivat yliopistossa kehittyneet puutteellisemmin työn vaatimuksiin nähden. Tämänkaltainen valmistuneiden työelämäkokemuksiin perustuva palaute antaa tärkeitä viitteitä yliopistokoulutuksen vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Yliopistojen palautejärjestelmän kehittäminen ja palautetiedon harkittu hyödyntäminen voisivatkin toimia hyvinä apuvälineinä suunniteltaessa työelämätaitoja ja tarkoituksenmukaista työllistymistä tukevaa opetustarjontaa.

Hankkeen kolmannessa vaiheessa haastateltujen työnantajien käsitykset yliopistokoulutuksen kehittämistä valmiuksista olivat samansuuntaisia kuin uraseurantaan vastanneiden kokemukset. Työnantajat arvostavat suoritettua korkeakoulututkintoa ja opiskelun tuottamia valmiuksia, joista tärkeimpinä mainittiin ajattelun yleinen kehittyminen sekä kyky uusien asioiden omaksumiseen ja tiedonhankintaan. Nämä taidot ovat siirrettävissä tehtävästä toiseen ja toimivat merkittävänä voimavarana muuttuvassa työelämässä. Tutkinto ei kuitenkaan yksinään takaa työtehtävistä selviytymistä, ja käytännön työssä tarvittavat taidot opitaan useimpien haastateltujen mielestä vasta työelämässä. Uraseurantaan vastanneiden taivoin myös haastatellut työnantajien edustajat toivoivat yliopistoissa kehitettävän työelämäyhteyksiä, opintojen ohjausta ja vuorovaikutustaitojen opetusta.

Varsinkin yksityisellä sektorilla, jossa rekrytointeja eivät sääntele muodolliset kelpoisuusvaatimukset, tutkinto on haastateltujen mukaan lähinnä yksi rekrytointikriteeri muiden joukossa. Koulutuksen ohella työnantajat edellyttävät näyttöjä työkokemuksesta ja sopivista henkilökohtaisista ominaisuuksista, ja nämä käytännön työelämätaitoihin liittyvät kriteerit saattavat ohittaa muodolliset ansiot valintaprosessissa. Vastaavasti hankkeen kahden ensimmäisen osion kyselyaineistoissa työkokemus sekä oikea asenne ja motivaatio työhön nousivat esiin merkittävimpiä työpaikan saamiseen vaikuttaneina tekijöinä. Myös erityisosaaminen, tutkinnon pääaine ja aineyhdistelmä vaikuttivat valintaan sekä työnhakijoiden että työnantajien mielestä.

Haastattelussa kysyttiin rekrytoijien mielipidettä myös vaadittua laajempien tutkintojen suorittamisesta, joka tutkintorekisterin mukaan on yleistä varsinkin humanistisella ja yhteiskuntatieteellisellä koulutusalailla. Useimpien haastateltujen mielestä opiskelun pitkittäminen tutkintoa tarpeettomasti laajentamalla ei ole kovin suositeltavaa. Työnantajat arvostavat ennen kaikkea signaaleja aikaansaavuudesta ja työelämämotivaatiosta. Sellaisia ovat esimerkiksi tutkinnon loppuun suorittaminen, aineyhdistelmän suunnittelu työmahdollisuudet huomioon ottaen ja työkokemuksen hankkiminen. Laaja tutkinto saattaa antaa vaikutelman avoimuudesta ja monipuolisuudesta, mutta toisaalta se voi herättää epäilyksiä hakijan motivaatiosta valmistua ja siirtyä työelämään.

Työnantajat eivät siis vaadi hakijoilta tavanomaista laajempia tutkintoja ja runsaita ylimääräisiä opintoja. Mahdollisissa jatkotutkimuksissa olisikin aiheellista hankkia tarkempaa tietoa siitä, mikä motivoi tiettyjen alojen opiskelijoita hyvin laajojen tutkintojen suorittamiseen. Onko niin, että joidenkin alojen opiskelijat eivät koe saaneensa riittäviä työelämävalmiuksia tutkintovaatimuksiin kuuluvat opinnot suoritettuaan vai onko kyse pikemminkin eri alojen erilaisista opiskelukulttuureista, kysynnän vaihtelusta työmarkkinoilla tai muista tekijöistä?

Vaikka tutkinnon suorittamisella on tärkeä merkitys akateemisilla työmarkkinoilla, korkeakoulutettujen määrän voimakas lisääntyminen on johtanut tilanteeseen, jossa tutkinto ei takaa kaikille vakaata ja koulutustasoa vastaavaa työuraa. Korkeakoulutuksen massoituminen haastaa niin yliopistot kuin yksittäiset opiskelijatkin kehittämään toimivia työmarkkinastrategioita kiristyneessä kilpailussa. Esimerkiksi työelämäyhteyksiä tulisi valmistuneiden ja työnantajien palautteen mukaan luoda yhä määrätietoemmin jo opiskeluaikana. Yksi kiinnostava jatkotutkimusaihe avautuisikin siitä näkökulmasta, miten opiskelijat ja valmistumisvaiheessa olevat pyrkivät turvaamaan oman työmarkkinakelpoisuutensa ja kuinka valinnat vaikuttavat opintojen kulkuun ja valmistumiseen. Määrällistä ja laadullista tietoa yhdistämällä on mahdollista tuottaa aikaisempaa tarkempi kuva opiskelijoiden tilanteista ja valinnoista, joiden huomioon ottaminen opetuksen ja opintojen ohjauksen kehittämisessä voi edesauttaa opiskelun sujuvuutta ja työllistymisen tarkoituksenmukaisuutta.

## Lähteet

Suutari, Minna (2002) Yhteiskuntatieteilijöiden työllistyminen uran alkuvaiheessa. <<http://www.akava.fi/>>. 10.1.2003.

Suutari, Minna (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. Laaser-projektin loppuraportti. Akava, Helsinki.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut (2003) Tampereen yliopistosta vuonna 2001 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. <<http://www.uta.fi/rekrytointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta01.pdf>>. 12.12.2003.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut (2004a) Tampereen yliopistosta vuonna 2002 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. <<http://www.uta.fi/rekrytointi/sijoittuminen/sijoittumisseuranta02.pdf>>. 13.4.2004.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelut (2004b) Tampereen yliopistosta vuonna 2002 valmistuneiden tyytyväisyys tutkintoon tiedekunnittain. Liite.