

VERKOSTOT VÄYLÄNÄ TYÖELÄMÄÄN

Marjo-Riitta Poutanen

Helsingin yliopisto

Valtiotieteellinen tiedekunta

Sosiologia

Pro gradu -tutkielma

Huhtikuu 2011



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Sosiaalitieteiden laitos	
Tekijä – Författare – Author Poutanen, Marjo-Riitta			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Verkostot väylänä työelämään			
Oppiaine – Läroämne – Subject Sosiologia			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum – Month and year 2011-04-04	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 94 s. + liitteet	
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Tutkimuksessa selvitetään Helsingin yliopiston valtiotieteellisestä tiedekunnasta valmistuneiden siirtymistä työelämään. Tarkoituksena on avata siirtymään liittyvää problematiikkaa ja tutkia työelämässä esiintyviä sosiaalisia verkostoja.</p> <p>Tutkimusta varten haastateltiin yhdeksää henkilöä, jotka olivat valmistuneet noin viisi vuotta aikaisemmin valtiotieteiden maistereiksi. Haastatteluissa kartoitettiin heidän kokemuksiaan työelämään siirtymisestä. Haastatteluiden lisäksi aineistona toimii haastateltavien työhistorioista muodostetut työjanat ja taustatiedot. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Laadullinen aineisto antaa uudenlaisen lähestymistavan työelämään siirtymisen tutkimiseen.</p> <p>Tutkimuksen lähtökohdat rakentuvat korkeakoulutettujen työelämään siirtymistä käsitteiden tutkimusten, työelämän tutkimuksen ja verkostanalyysin varaan. Tutkimustulokset muodostuvat kolmesta analyysiluvusta, joissa käsitellään opiskeluaikaa ja yliopistokoulutusta, valtiotieteilijöiden kohtaamaa muuttuvaa työelämää sekä verkostoitunutta työelämää.</p> <p>Tulosten mukaan osa haastateltavista oli opiskeluaikanaan huolestunut työllistymisestään, mutta toisen osan haastateltavista huomattiin suhtautuvan siirtymään 'töiden shoppailuna'. 'Töiden shoppailussa' työmarkkinoilla toimitaan kuluttajina ja etsitään sopivaa työpaikkaa omien mieltymysten mukaan (Johnson 1978; Hämäläinen 2002). Toiseksi vastavalmistuneet valtiotieteiden maisterit haluavat tutkimuksen mukaan jatkuvasti kouluttautua uudelleen ja kehittyä työelämässä (ks. Julkunen 2008a; Julkunen 2008b; Sennett 2002). Haastattelupuheessa tasapainoilee pelko jämähtämisestä ja määräraikaisista työsuhteista. Aineistosta löytyi kolme erilaista työjanaa, professionaalinen, intressikohtainen ja generalistinen, joiden kautta on mahdollista ymmärtää valtiotieteilijöiden erilaisia urapolkuja. Kolmanneksi tutkimus kartoittaa, miten sosiaalisia verkostoja hyödynnetään siirtymässä koulutuksesta työelämään (ks. Jokisaari & Nurmi 2004). Kaikki haastateltavista olivat saaneet useamman kuin yhden työpaikan sosiaalisten verkostojensa kautta. Sosiaaliset verkostot toimivat työnhakukanavana, koska niiden sisällä liikkuu tietoa. Toisin sanoen voidaan puhua sosiaalisten verkostojen tuomista informaatiohyödyistä (Lin 2001), jotka ilmenevät heikkoina siteinä (Granovetter 1983; 1995) ja rakenteellisina aukkoina (Burt 2001).</p> <p>Tutkimuksessa esiintyvät työllistymiseen vaikuttaneet sosiaaliset suhteet perustuvat suurimmalta osin sosiaalisen pääoman (Bourdieu 2007 [1986]) kautta syntyneeseen luottamukseen (Coleman 1988; Mäkelä & Ruokonen 2005). Tutkimustulosten mukaan päämäärätietoiseen verkostoitumiseen suhtaudutaan varauksella, mutta ystäville tietoja avoimista työmahdollisuuksista välitetään mielellään. Erottelu syntyy kilpailusuhteiden ja ystävyysuhteiden välille, joissa sosiaalista pääomaa käytetään eri tavoilla (ks. Johanson & Uusikylä 2005). Tutkimuksen mukaan valtiotieteiden maisterit työllistyvät sellaisten sosiaalisten verkostojen kautta, joissa liikkuu tietoa ja joihin liittyy luottamus.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords korkeakoulutus työllistyminen sosiaalinen pääoma sosiaaliset verkostot			

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TUTKIMUKSEN SOSIOLOGISET LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Korkeakoulutettujen siirtyminen ja sijoittuminen työelämään	6
2.2 Muuttuva työelämä 2000-luvulla: näkökulmina yksilöllistyminen ja tietotyö	14
2.3 Sosiaalinen pääoma ja sosiaaliset verkostot työelämässä	19
3 AINEISTO JA MENETELMÄT	26
3.1 Aineiston kerääminen ja haastateltavien rekrytointi	26
3.2 Haastateltavat ja haastattelut	28
3.3 Kvalitatiivinen sisällönanalyysi	31
4 OPISKELUAIKA JA YLIOPISTOKOULUTUS	35
4.1 Opiskeluajan ristipaine vapauden ja huolen välillä	35
4.2 Opiskeluajan tärkeät sosiaaliset suhteet	42
4.3 Koulutuksen antamat taidot	45
5 VALTIOTIETEILIJÄT MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ	50
5.1 Koulutuksen ja työelämän hämärtynyt raja	50
5.2 Työuran punainen lanka	53
5.3 Muuttuva työelämä – epävarmuuden ja jämähtämisen pelon välissä	59
6 VERKOSTOITUNUT TYÖELÄMÄ	66
6.1 Työelämä verkostojen varassa	66
6.2 Luottamus sosiaalisissa verkostoissa	76
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	81
LÄHTEET	88
LIITTEET	95

1 JOHDANTO

”Olen jättänyt 214 työhakemusta ja päässyt kolmeen haastatteluun” (HS 12.9.2010)

Näin otsikoitu mielipidekirjoitus *Helsingin Sanomissa* syksyllä 2010 herätti runsaasti huomiota mediassa ja keskustelua monella taholla. Nimimerkillä kirjoittanut vastavalmistunut valtiotieteiden maisteri valitteli korkeakoulutettujen työmarkkinatilannetta sekä omia avautumattomia työmahdollisuuksiaan. Henkilön lähettämät 214 työhakemusta eivät olleet tuottaneet yhtään työpaikkaa ja kirjoittaja argumentoikin valmistuneiden joukossa yleisen vitsin olevan ”koulusta kortistoon”.

Kirjoitus sai useita vastauksia, joissa esimerkiksi yliopistoiden rekrytointipalveluiden työntekijät tarjosivat työnhakijalle työnhakuvälineiksi muun muassa itsetuntemusta ”täytyy tuntea tarjottava tuote: oma ammattiosaaminen, motivaatiolähteet, ura- ja elämänsuunnitelmat, työskentelytapa, luontaiset vahvuudet” (*HS 13.9.2010*) sekä urasuunnittelupalveluita (*HS 16.9.2010*). Keskustelua syntyi myös koulutuspolitiikasta (*HS 15.9.2010*) ja kohtalotoverit vastasivat omien kokemusten vastaavan alkuperäistä kirjoitusta (*HS 15.9.2010*).

Oma tutkimukseni jatkaa syksyistä keskustelua. Opiskelijoiden siirtymisestä työelämään ja sopivan työpaikan löytämisestä puhutaan nykyään paljon (Lindberg 2008; Sainio 2009; Suutari 2003; Teichler 1998). Teema on yhteiskunnallisesti merkittävä ja tutkimuskohteena yleinen. Yksilön tai yhteiskunnan näkökulmasta ei ole yhdentekevää, minkälaisiin työtehtäviin yliopistokoulutuksen saaneet päätyvät (Sainio 2008, 8).

Tutkimuksessani selvitän Helsingin yliopiston valtiotieteellisestä tiedekunnasta noin viisi vuotta aikaisemmin valmistuneiden kokemuksia koulutuksesta työelämään siirtymisestä ja uran alkuvaiheista. Generalistiset alat, kuten valtiotieteellinen, eivät anna ammattipätevyyttä tai valmista opiskelijoita suoraan tiettyyn ammattiin. Tämän vuoksi valmistuneiden urapolut ovat usein moninaisemmat kuin professionaalien eli ammattipätevyyden antavien alojen, kuten esimerkiksi lääkäreiden tai opettajien.

Tutkimusaihe on rajattu tarkastelemaan korkeakoulututkinnon suorittaneita, joilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan ylemmän akateemisen loppututkinnon suorittaneita. Viisi vuotta valmistumisesta on puolestaan sama aika, jota on käytetty myös aikaisemmissa korkeakoulutettujen uraseurantatutkimuksissa. Tutkimuksen aineisto on kvalitatiivinen ja kerätty haastattelemalla keväällä 2010 noin viisi vuotta aikaisemmin valtiotieteiden maistereiksi valmistuneita. Aikaisempiin kyselytutkimuksina tehtyihin tutkimuksiin (esimerkiksi Sainio 2009) verrattuna haluan teemahaastattelujen avulla tuoda syvemmän näkökulman valtiotieteilijöiden työuran alkuvuosiin, yhdistäen haastatteluaineistoon myös taustatiedot ja työhistorian. Teemahaastatteluissa haastateltavat saavat puhua asioista omin sanoin, toisin kuin strukturoiduissa kyselylomakkeissa, jossa he joutuvat valitsemaan annetuista vastausvaihtoehdoista (Alasuutari 1994, 73).

Uraseurantatutkimusten tulosten perusteella oletuksena on, että yhteiskuntatieteilijöiden siirtyminen työelämään ei merkittävästi eroa muilta generalistisilta koulutusaloilta valmistuneiden työllistymisestä. Työuran alkuun saattaa liittyä epävarmuuksia, jotka ilmenevät esimerkiksi määräaikaisina työsuhteina ja työttömyysjaksoina. Yksi kymmenestä yhteiskuntatieteilijästä arvioi ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työpaikan olleen koulutustaan vastaamaton. Työuran edetessä työtilanne kuitenkin usein paranee. (Sainio 2009, 5.)

Tutkimukseni painopiste on koulutuksen ja työelämän leikkauspisteessä ja tämän siirtymän analysoinnissa. Olen erityisen kiinnostunut yliopistolla ja työpaikoilla saaduista sosiaalisista suhteista sekä niiden vaikutuksesta koulutuksesta työelämään siirtymässä ja työpaikan löytämisessä. Siirtyminen koulutuksesta työelämään ei yleensä ole tarkasti määriteltävä kohta, vaan ennemminkin jo ensimmäisistä työkokemuksista alkanut jatkumo. Risto Rinteen mukaan 2000-luvulla ihmisten elämäntarinat eivät enää muodosta lineaarilista mallia, jossa akateemista tutkintoa seuraisi yhden ammattiuran putki (1998, 23). Tässä tutkimuksessa yksilöllistä siirtymää ja työelämää koskevista kertomuksista rakennetaan syvällisempi ymmärrys yhteiskunnallisen kehyksen ja sosiologisen teorian avulla.

Matti Lindberg (2008) avaa väitöskirjassaan koulutuksesta työelämään siirtymiseen liittyvää sosiologista taustaa ja problematiikkaa siirtymätutkimuksen avulla. Nuoret kokevat suuria elämänmuutoksia muuttaessaan pois kotoa, aloittaessaan perhe-elämän, osallistuessaan koulutukseen ja siirtyessään työelämään. Nuoren elämässä opiskelijaidentiteetin sisäistäminen ja sen jälkeen sen hylkääminen ja uuden työidentiteetin omaksuminen ovat ratkaisevia vaiheita. Kiinnostus siirtymän tutkimiseen on kasvanut sen seurauksena, että muutaman vuosikymmenen aikana opiskelu ja työhönsijoittuminen ovat muuttuneet. Samalla elinikäisestä oppimisesta on tullut yhä tärkeämpi tekijä. Korkeakoulusta työhön siirtyminen on myös nähtävissä koulutuksen ja työmaailman suhteena, jossa tärkeämmäksi kuin tutkinto on noussut se, mitä todella opetetaan ja opitaan. (Lindberg 2008, 14–20.)

Toiseksi tutkimus keskustelee työelämän tutkimuksen kanssa työelämän muutoksesta sekä tietotyön ja yksilöllistymisen teemoista, jotka vaikuttavat keskeisesti työmarkkinoille siirtyviin opiskelijoihin. Richard Sennett (2002) kuvailee työelämän muuttuneen yhä epävarmemmaksi, kun perinteisistä työurista on siirrytty kohti ajalehtimistä. Raija Julkunen (2008a) kirjoittaa subjektivoitumisen olevan yksi uuden työn tunnusmerkeistä 2000-luvulla. Tietotyön on puolestaan nähty lisääntyneen viimeisen parinkymmenen vuoden aikana radikaalisti ja muuttaneen varsinkin korkeakoulutettujen työtehtäviä. Yhä tärkeämmäksi osuudeksi työssä on noussut monipuolinen tiedon käsittely ja tuottaminen tietoteknisten laitteiden avulla. (Blom et al., 2001.)

Tutkimuksen kolmas keskeinen näkökulma liittyy sosiaalisiin verkostoihin. Kaikki haastateltavat ovat saaneet useamman kuin yhden työpaikan sosiaalisten verkostojensa kautta. Sosiaalisten verkostojen vaikutus työn hakuun ja työn saamiseen vaihtelee eri muotojen välillä, mutta kaikkien työuriin niillä on ollut jonkin asteinen vaikutus. Samansuuntaisia tuloksia on aikaisemmin esittänyt esimerkiksi Mark Granovetter (1995), Nan Lin (2001) sekä Markku Jokisaari ja Jan-Erik Nurmi (2004) erityisesti työelämään siirtymän kontekstissa. Anne Rouhelo (2001) on todennut, että verkostojen käyttöä työnhaussa korostetaan entistä enemmän ja korkeakoulutettujen työmarkkinat ovat nykyään usein piilossa eli yhä harvemmin työntekijöitä etsitään avoimien hakujen

kautta. Monissa haastatteluissa syntyikin mielenkiintoinen jännite sen välille, mitä työurista ja töiden löytämisestä virallisesti haastattelun alussa kerrotaan, ja miten haastattelun edetessä kuva työllistymisen pohjimmaisista syistä ja taustatekijöistä syvenee ja tarkentuu.

Tutkimukseni koostuu kuudesta luvusta. Luvussa kaksi esittelen tutkimuksen sosiologiset lähtökohdat eli tuon esiin tutkimuksen kannalta merkittävimmät aikaisemmat aiheesta tehdyt tutkimukset ja sosiologiset teoriat. Luvun kolmessa alaluvussa perehdyn siirtymään opinnoista työelämään, työelämän muutoksiin 2000-luvulla yksilöllistymisen ja tietotyön näkökulmista sekä esittelen tutkimuksen kannalta keskeisimmät sosiaaliseen pääomaan ja sosiaalisiin verkostoihin liittyvät tutkimukset.

Luvut kolmesta kuuteen esittelevät tutkimuksen aineistoa ja siitä tehtyä analyysiä. Aineisto koostuu haastatteluista ja haastatteluiden aluksi kerätyistä taustatiedoista ja työtiedoista. Analyysin välineenä on käytetty kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Varsinaiset analyysiluvut jakautuvat kolmeen. Niissä käsittelen korkeakoulutusta ja opiskeluaikaa, valtiotieteilijöiden kohtaamaa työelämää sekä verkostoituneita työmarkkinoita. Viimeisessä luvussa kokoan yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset.

2 TUTKIMUKSEN SOSIOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

Tutkimuksen lähtökohdat rakentuvat korkeakoulutettujen työelämään siirtymistä, työelämän muutosta ja sosiaalisia verkostoita koskevien tutkimuskeskusteluiden ja teorioiden varaan. Kolmessa alaluvussa esitellään sekä aiheista aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia että sosiologista teoriaa ja hyödynnetään koulutussosiologiaa, työelämän tutkimusta ja verkostoanalyysiä.

2.1 Korkeakoulutettujen siirtyminen ja sijoittuminen työelämään

Koulutuksesta työelämään siirtymistä tarkastellaan *siirtymän* (englanniksi *transition*) käsitteen avulla. Sosiologisessa elämänkaaritutkimuksessa siirtymän käsitteellä tarkoitetaan mitä tahansa sosiaalisessa roolissa tapahtuvaa muutosta, kun siirrytään yhdestä elämänvaiheesta toiseen. Nuoren elämässä tällaisia tärkeitä siirtymäkohtia ovat esimerkiksi muutto omaan kotiin, perheen perustaminen, koulutukseen osallistuminen ja kiinnittyminen työmarkkinoille. Opiskeluiden aloittaminen ja myöhemmin valmistuminen sekä työroolin omaksuminen ovat Matti Lindbergin mukaan nuoren aikuisen elämässä ratkaisevia ja tärkeitä hetkiä. (Lindberg 2008, 15.)

Siirtymää opinnoista työelämään käsittelevissä tutkimuksissa pyritään usein määrittelemään se kohta, jolloin siirtymä on käynnissä ja milloin sen pitäisi olla tapahtunut. Siirtymälle koulutuksesta työelämään on kuitenkin nykyään hankala asettaa tarkkaa kohtaa. Aikaisemmin nuoret on määritelty iältään 15–24-vuotiaiksi, joita vanhemmat opiskelijat on luokiteltu aikuisopiskelijoiksi. Koulutuksesta työelämään siirtymisen tutkimuksessa on kuitenkin lähivuosina huomattu, etteivät nuoruuden määritelmät kohtaa todellisuutta. Ajankohta, jolloin nuoruus loppuu ja siirrytään vakituisiin töihin, vaihtelee yhä enemmän. Toisissa tutkimuksissa siirtymä on puolestaan määritelty aikana, joka on kulunut koulutuksesta työhön siirtymiseen. Tätä lähestymistapaa hankaloittaa se, että tarkan ajankohdan määrittelemine töihin siirtymiselle ja vakaan työuran aloittamiselle on lähes mahdotonta. Nuoret opiskelevat ja tekevät töitä samanaikaisesti tai palaavat työmarkkinoilta opiskelemaan. (Lindberg 2008, 14–15.) Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2009 yliopisto-opiskelijoista 60

prosentilla oli opintojen ohella työsuhde (Opiskelijoiden työssäkäynti 2009, Tilastokeskus).

Ulrich Teichlerin (1998, 536–539) mukaan korkeakoulutuksen ja työelämän välisen suhteen teemojen painotukset ovat muuttuneet viime vuosina. Ensinnäkin opiskelijaurissa on enemmän vaihtelua ja vaihtelevuus tulee kasvamaan, kun koulutukseen osallistuu useampi ja elinikäinen oppiminen lisääntyy. Valmistuneiden siirtymisestä työelämään ja työllistymisestä kannetaan myös enemmän huolta. Toiseksi korkeakoulutettujen määrän räjähdysmäinen kasvu on vaikuttanut heidän työllistymiseensä. Korkeakoulutus ei enää ole harvinaisuus, vaan enemmänkin perusedellytys. Suomessa yliopisto-opiskelijoiden määrä on kasvanut vuoden 1985 92 000 yliopisto-opiskelijasta vuoteen 2008 mennessä 164 000 opiskelijaan (Yliopistokoulutus 2008, Tilastokeskus). Vuonna 2010 ammattikorkeakouluissa opiskeli 139 000 opiskelijaa (Ammattikorkeakoulutus 2010, Tilastokeskus). Teichlerin mukaan korkeakoulutettujen koulutusmäärien kasvu on osittain seurausta yhteiskunnan muutoksesta tieto- ja koulutuspainotteisemmaksi. Kolmanneksi koulutuksen ja työelämän suhde on tullut yhä kirjavammaksi. Työllisyyskäytännöt ovat muuttuneet samalla kun opiskelijoiden motivaatiot, taidot ja uramahdollisuudet ovat moninaistuneet. Yksittäisellä opiskelijalla on monitahoisempia vaihtoehtoja, joista valita. Nämä muutokset edellyttävät koulutuslaitoksilta suurempaa vastuuta koulutuksesta ja opiskelijoiden tukemista valintojen tekemisessä. Neljänneksi työn vaatimukset ovat muuttuneet. Työnantajat edellyttävät työntekijöiltä yhä enemmän sosiaalisia ja viestinnällisiä taitoja. Valmistuneiden tulisi olla valmiita oppimaan ja opiskelemaan läpi elämänsä. Tietoa tulisi osata käyttää laajasti eri aloilta ja yhdistää yliopisto-opinnot käytännön työtehtäviin. Viimeisenä Teichler listaa työelämän kansainvälistymisen, joka on tuonut omat haasteensa opetus- ja oppimiskäytäntöihin korkeakouluissa. (Teichler 1998, 536–539.)

Näiden muutosten seurauksena yhteiskunnassa on syntynyt tarve saada tarkempia tietoja siirtymästä koulutuksesta työelämään. Useat yliopistot keräävät tietoja opiskelijoiden työllistymisestä ja täsmällisistä työllisyysmahdollisuuksista. Valmistuneiden ensimmäisten työpaikkojen ajatellaan olevan nopeimmin saatavia mittareita

koulutuksen ja työelämän välisten suhteiden muutoksista. Siirtymän koulutuksesta työelämään ajatellaan olevan se totuuden hetki, jolloin mitataan korkeakoulutuksen merkitys ja taso. Jos siirtymä sujuu pehmeästi ja saavuttaa laadukkaan lopputuloksen eli mielekkään ja hyvän työpaikan, voidaan ajatella, että tutkinto ja sen antamat valmiudet kohtaavat työmarkkinoiden kysynnän. Suurin osa valmistuneista kuitenkin vaihtaa työpaikkaansa suhteellisen usein ensimmäisen viiden vuoden aikana valmistumisen jälkeen, joten mittareilla ei välttämättä saada oikeaa kuvaa valmistuneiden työmarkkinamuutoksista. Yhä enemmän ollaan myös kiinnostuneita siitä, mitkä ovat siirtyjän motiivit valita tietyistä annetuista reiteistä. Teichlerin tutkimuksen mukaan merkittävä osa valmistuneista on valmis luopumaan korkeasta työasemasta, jos hän voi tehdä vaativaa, kiinnostavaa ja merkityksellistä työtä. (Lindberg 2008, 18–19; Teichler 1998, 537–539.)

1990-luvulta lähtien korkeakoulutuksesta työelämään siirtymisestä on tullut yhä kompleksisempi prosessi, joka vaatii aikaa, vaivannäköä ja saattaa venyä pitkäksikin ajanjaksoksi. (Teichler 1998, 540; 556.) Lindberg (2008) esittää, että todennäköisesti tulevaisuudessa elämäntutkimusta tullaan hyödyntämään enemmän, kun analysoidaan siirtymää koulutuksesta töihin. Perinteiset koulutukseen osallistumisen mallit menettävät merkitystään ja nuoret omaksuvat uusia koulutukseen ja työelämään liittyviä rooleja. (Lindberg 2008, 15.)

Elämän lineaarinen malli on muuntunut limittäisten toimintojen malliksi. Yhtä tutkintoa seuraava yhden ammatin putki on Risto Rinteen mukaan syrjäytyvä malli. Työllistymispolut eivät enää ole yhtä selkeitä kuin aiemmin, elämänuran ja työuran katkoksellisuus ovat yhä useamman kohdalla todellisuutta. Nykyään koulutus, työ, työttömyys ja vapaa-aika limittyvät enemmän toisiinsa. (Rinne 1998, 23–26.) Markku Jokisaari kirjoittaa työelämään siirtymisen lisääntyneestä epävarmuudesta ja ajallisesta pidentymisestä, johon vaikuttaa työelämän rakenteellinen muutos. Vakituksista työsuhteista on siirrytty kohti määräaikaista työsuhteita ja tilapäisiä projektitöitä. Nuorten työntekijöiden kohdalla työttömyys ja alityöllistyminen ovat lisääntyneet. Näiden muutosten seurauksena perinteisen kahtiajaon, työllistyneet ja syrjäytyneet, lisäksi on muodostunut kolmas työelämän ryhmä, jolle on tyypillistä ajalehtiminen

epävarman palkkatyön ja työttömyyden välillä. Monilla nuorilla aikuisilla ei ole enää yhtä suoraa siirtymää koulutuksesta työelämään vaan monia eri polkuja koulutuksen, työsuhteiden ja työttömyyden välillä. (Jokisaari 2002, 69.) Rinne (1998, 23) kirjoittaa myös akateemisesti koulutetun väestön saavan totutella muokkaamaan itse omaa elämäntarinaansa ja sopeutumaan työn, koulutuksen ja erimuotoisten työsuhteiden limittämään toimeentuloon.

Suomessa akateemisten sijoittumisesta työmarkkinoille kerätään tietoja monella taholla. Tilastokeskuksen tuoreimman tutkimuksen mukaan 86 prosenttia ylemmän korkeakoulutuksen suorittaneista pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta vuoden 2009 lopussa oli työllinen (Koulutustilasto 2011, Tilastokeskus). Tilastokeskuksen lisäksi ammattiliitot ja yliopistot keräävät kyselyiden avulla tietoa valmistuneiden työllistymisestä (esimerkiksi *Aarresaari*). Yksilön ja yhteiskunnan kannalta ei ole myöskään yhdentekevää millaisiin työtehtäviin akateemisen tutkinnon suorittaneet sijoittuvat (Sainio 2008, 7–8).

Uraseurantakyselyt ovat tuottaneet uutta tietoa työllistymisen laadullisiin kysymyksiin (esimerkiksi Suutari 2003; Korhonen & Sainio 2006; Haapakorpi, Manninen & Paasto 2007; Sainio 2008 & 2009). Uraseurantamalli on peräisin Akavan toteuttamasta Laaser -projektista (vuosina 2000–2002), jossa kehitettiin välineitä seurata korkeakoulutettujen työelämään sijoittumista. Projektissa paneuduttiin erityisesti laadullisiin kysymyksiin eli pyrittiin selvittämään, miten tarkoituksenmukaisiin työtehtäviin koulutuksen näkökulmasta valmistuneet sijoittuvat. Projektiin osallistuivat työmarkkinakeskusjärjestö Akavan lisäksi esimerkiksi yliopistoja, ministeriöitä, Tilastokeskus ja Palkansaajien tutkimuslaitos. (Suutari 2003, 3.) Laaser -projektin pohjalta *Aarresaari* -verkosto eli Suomen akateemiset ura- ja rekrytointipalvelut on edelleen kehittänyt valtakunnallista uraseurantaa ja tuottanut julkaisuja koskien akateemisten työllistymistä. *Aarresaari* -verkoston uraseurannan kohteena ovat viisi vuotta aikaisemmin ylemmän korkeakoulututkinnon tai niin sanotun päättyvän alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet. Uraseurantakyselyn pääpaino on työllistymisen laatuun liittyvissä kysymyksissä, mutta koska työllistymisen laadun mittaamiseen ei ole kehitetty yhtä yksiselitteistä menetelmää, on uraseurannassa laadullista työllistymistä

pyritty kartoittamaan mahdollisimman monesta näkökulmasta. Uraseurantalomakkeessa kysytään tietoja koko viiden vuoden ajanjaksolta työllistymisen jälkeen. (Sainio 2009, 11–12.)

Juha Sainion raportti ”Viisi vuotta kentällä” (2009) esittelee vuonna 2002 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden työuran alkuvaiheita ja työllistymistä määrällisistä ja laadullisista näkökulmista. Sainion tutkimus toimii tämän tutkimuksen vertailukohtana. Tutkimuksissa käsitellään samaa kohderyhmää, mutta erilaisen aineiston ja tutkimuksellisen viitekehysten avulla.

Sainion raportin tulosten mukaan viiden ensimmäisen valmistumisen jälkeisen vuoden aikana yhteiskuntatieteilijät ovat olleet työsuhteessa keskimäärin neljä vuotta ja kahdeksan kuukautta. Heillä on ollut keskimäärin 2,3 työnantajaa ja lähes kolmasosa yhteiskuntatieteilijöistä on ollut jaksoja työttömänä työuransa ensimmäisinä vuosina. Määräaikaiset työsuhteet ovat kohtuullisen yleisiä ja yksityiselle sektorille sijoittuneet saavat muille työnantajasektoreille sijoittuneita helpommin vakituisia työsuhteita. Taulukosta (1) huomataan, kuinka yhteiskuntatieteilijöiden työtilanne parantuu valmistumishetkestä ensimmäisen viiden valmistumisen jälkeisen vuoden aikana. (Sainio 2009, 17–39.)

Taulukko 1. Yhteiskuntatieteilijöiden työllistymistilanne, prosenttia (Sainio 2009)		
	Valmistumishetkellä (2002)	5 vuoden päästä (2007)
Työssä	69,4	81,4
Työttömänä	15,2	2,1
Työvoiman ulkopuolella	11,6	14,9
Muu tilanne	3,8	1,5
Vakituinen kokopäivätyö	34,8	70,5
Määräaikainen kokopäivätyö	53,3	22,6
Osa-aikatyö	6,2	3,1
Yrittäjä/freelancer	3	3,3
Työllistetty/työharjoittelu	2,7	0,5

Suurin työllistäjä valmistumisen jälkeen yhteiskuntatieteilijöiden joukossa on yksityinen sektori ja joka kolmas vastaaja on saanut töitä eri alan yrityksistä. Lähes yhtä moni on löytänyt töitä kunnilta tai valtiolta. Ensimmäisen viiden vuoden aikana osuudet eri työnantajasektoreilla eivät juuri muutu. (Sainio 2009, 17–39.)

Sainion kyselyyn vastanneista yhteiskuntatieteilijöistä 53 prosenttia vastaa olevansa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen tutkintoonsa työuransa kannalta. Tutkimuksessa selvitettiin myös erilaisten tietojen ja taitojen merkitystä nykyisessä työssä sekä miten yliopisto näitä puolia kehitti. Yhteiskuntatieteilijät valitsivat annetuista vaihtoehdoista erittäin tärkeiksi taidoiksi työelämässä ongelmanratkaisutaidot, ryhmätyötaidot ynnä muut sosiaaliset taidot, tiedonhankintataidot sekä viestinnän suomen kielellä. Opinnot puolestaan kehittivät vastaajien mielestä parhaiten analyttisiä sekä systemaattisen ajattelun taitoja ja huonoiten taloussuunnittelua ja budjetointia, esimiestaitoja sekä yritystoiminnan perusteiden tuntemusta. Näitä tuloksia vertailemalla voidaan tehdä niin sanottu kuiluanalyysi, jonka avulla saadaan tietoa siitä, mihin osa-alueisiin voitaisiin opinnoissa kiinnittää enemmän huomiota, jotta valmistuneiden osaaminen vastaisi paremmin työelämässä tarvittavia taitoja. Vastausten perusteella suurin ero syntyy neuvottelutaitojen kohdalle. Neuvottelutaitoja pidetään työelämässä tärkeänä taitona, mutta opinnot eivät kehitä tätä taitoa riittävästi suhteessa merkitykseen työelämässä. Kuiluanalyysin perusteella opiskelussa pitäisi kiinnittää enemmän huomiota myös organisointi- ja koordinoitaitoihin sekä ryhmätyö- ja sosiaalisiin taitoihin. Vastakohtaisesti oman alan teoreettista osaamista ja ruotsin kielen taitoa opinnot kehittivät enemmän kuin mikä niiden merkitys oli vastaajien mielestä työelämässä. (Sainio 2009, 38–39.)

Arja Haapakorpi, Jyri Manninen ja Paula Paasto (2007) ovat tutkineet Helsingin yliopistosta vuonna 2001 valmistuneiden maistereiden ja päättötutkinnon suorittaneiden kandidaattien työllistymistä. Tutkittavat vastasivat kyselyssä, mistä he olivat saaneet tiedon nykyisestä työpaikastaan. Selvästi suurin osa oli saanut tiedon työpaikasta suoraan työnantajalta. Henkilökohtaisen tiedon lisäksi tieto työpaikasta oli saatu muita menetelmiä huomattavasti useammin lehti-ilmoituksen kautta, kysymällä

työmahdollisuuksista suoraan työnantajalta tai suhdeverkoston, kuten ystävien, tuttavien tai sukulaisten kautta. (Haapakorpi et al. 2007, 19.)

Anne Rouhelo (2001) kirjoittaa akateemisten työllistymisestä piilevien työmarkkinoiden kautta. Työmarkkinat ovat jakautuneet avoimiin ja piileviin työmarkkinoihin ja yhä useampiin työpaikkoihin työllistytään nykyään ilman, että työpaikka on avoimesti haussa. Piilevien työmarkkinoiden lisäksi puhutaan informaalisesta työnhausta, jolloin rekrytoija etsii uusia työntekijöitä nykyisten työntekijöiden tai ystäviensä suositusten perusteella. Piilevien työmarkkinoiden rekrytoinnissa erilaisilla kontaktiverkostoilla on keskeinen osuus. Rouhelon mukaan verkostoja tai suhteita on käytetty rekrytoinnin apuna ennenkin, mutta lähivuosina niiden käyttöä on alettu korostaa tietoisemmin. Verkostot toimivat työnhakumenetelmänä, koska niiden avulla yksilön on mahdollista työllistyä tehokkaasti ja yrityksellä on mahdollisuus saada hyviä työntekijöitä. (Rouhelo 2001, 21–22; 67.)

Ulla Hämäläisen (2002) mukaan työllistymiseen koulutuksen jälkeen vaikuttaa esimerkiksi siviilisääty, alueen yleinen työttömyystilanne sekä koulutusaste- ja ala. Opintojen aikana hankittua työkokemusta voidaan myös pitää merkittävänä työllistymistä edistävänä tekijänä. Suomessa opiskelun ohella työskentely on yleistä. Työnteon avulla pyritään saamaan lisäansioita ja parantamaan tulevaa työmarkkinoille siirtymistä. Tutkintoon valmistuneiden kohdalla opiskeluaikainen työllisyys auttaa työllistymisessä tutkinnon jälkeen. (Hämäläinen 1998, 181–211; Hämäläinen 2002, 83.) Rouhelon (2001) tutkimuksen mukaan eniten akateemisen työvoiman rekrytointiin vaikuttaa nykyään persoonallisuus ja alakohtainen työkokemus. Työn saannin kannalta merkittävänä tekijöinä persoonallisuuden ja työkokemuksen lisäksi pidetään kielitaitoa, kykyä markkinoida itseään töihin, yleistä työkokemusta, hakijan henkilösuhteita ja verkostoja, kansainvälistä työkokemusta sekä korkeakoulututkintoa. (Rouhelo 2001, 49.)

Laaser -projektin loppuraportissa Minna Suutari (2003) kuvaa työmarkkinoiden muutosta 2000-luvulla työelämään sijoittuvien korkeakoulutettujen näkökulmasta. Suutarin mukaan korkeakoulututkintoa voidaan edelleen pitää hyvänä takuuna työttömyyttä vastaan, mutta kasvava aloituspaikkojen määrä yliopistoissa ja

ammattikorkeakouluissa on tehnyt työpaikan löytämisestä haasteellista. Akateemisen loppututkinnon suorittaneiden työelämän alkuvuosiin liittyy yhä enemmän riskejä ja epävarmuutta. (Suutari, 2003.) Rinne (1998) kirjoittaa akateemisen työttömyyden olevan varsinkin vastavalmistuneiden ongelma. Yksilöityneet uraporut ja avoimet työmarkkinat ovat tehneet korkeakoulutettujen urareiteistä vaikeasti ennakoitavia. (Rinne 1998, 31–33.) Suutarin mukaan osaamista hankitaan usealta alalta yhtä aikaa samalla, kun eri alojen koulutussisällöt samankaltaistuvat. (Suutari 2003, 11.)

Koulutustason nousu on Suomessa ollut viimeisen 30 vuoden aikana OECD-maista nopeinta. Ammattikorkeakoulutuksen myötä korkeakoulutettujen tarjonta on kasvanut nopeasti ja nähtävissä on ollut 1990-luvulta alkaen työvoiman ylitarjontaa. Näiden muutosten seurauksena voitaisiin olettaa, että kaikille korkeakoulutetuille ei riitä koulutuksen kannalta tarkasteltuna riittävän vaativia töitä. Toisaalta samanaikaisesti teknologinen murros on Hämmäläisen mukaan lisännyt yhä koulutetumman henkilöstön kysyntää. (Hämmäläinen 2003, 8–9.)

Taloustieteessä käytetyn inhimillisen pääoman teorian mukaan koulutus voidaan nähdä investointina, jonka aikana hankitaan työmarkkinoilla tarvittavia tietoja ja taitoja, joiden avulla voidaan saavuttaa korkeampi palkkataso. Koulutusvuosien on huomattu vaikuttavan tulotasoon, mutta palkan lisäksi koulutus vaikuttaa positiivisesti henkilön työelämän vakauteen. Korkeammin koulutetut löytävät itselleen todennäköisemmin töitä ja jäävät harvemmin työttömiksi. Vaikka korkeakoulutusta on pidetty perinteisesti hyvänä suojana työttömyyttä vastaan, on tilanne myös korkeakoulutettujen keskuudessa muuttunut lähivuosina. Talouden suhdanteet vaikuttavat yhä enemmän myös korkeakoulutettujen työmarkkinoille siirtymiseen. (Hämmäläinen 2002, 51–53.)

Toisenlaisen näkökulman nuorten työelämään siirtymiseen tarjoaa *job shopping* -ilmiö. Kun työn etsinnän syynä on työttömyys, 'töiden shoppailu' (englanniksi *job shopping*) on puolestaan teoria työmarkkinoilla liikkumisesta. 'Töiden shoppailu' liittyy sopivan työpaikan etsintään, kun työntekijä ei voi täydellisesti ennakoida joko omaa työsuoritustaan tai yhteyttä nimenomaiseen työhön. (Johnson 1978, 261–262.) Hämmäläisen (2002) mukaan erityisesti nuorten työuran alkuvaiheille on tyypillistä

etsintä, jolloin työmarkkinoilta haetaan itselleen sopivaa työtä. Yksilön henkilökohtaisilla mieltymyksillä on keskeinen osuus siinä, mikä tämä sopiva työ on. Nuoret ovat työmarkkinoilla ikään kuin kuluttajia, jotka etsivät sopivaa työpaikkaa. Osalla tämä prosessi tapahtuu nopeasti, kun taas toisille oman työpaikan löytyminen saattaa vaatia aikaa ja useamman työpaikan. Hämäläisen mukaan on huomioitava, että osa työmarkkinoilla tapahtuvasta liikehdinnästä on siis täysin vapaaehtoista. (Hämäläinen 2002, 48.)

2.2 Muuttuva työelämä 2000-luvulla: näkökulmina yksilöllistyminen ja tietotyö

Muuttuva työelämä on se kenttä, jolle valtiotieteellisestä tiedekunnasta valmistuneet astuvat. 2000-luvulla työelämän muutoksesta ja uudesta työstä puhutaan paljon. Richard Sennett (2002, 104–105) kirjoittaa uudesta talousjärjestelmästä, joka on lyhytjänteinen, jossa rutiineja kartetaan ja toimintoja pyritään järjestämään jatkuvasti uudelleen. Richard Florida on puhunut uudesta luovasta luokasta, jonka työtehtävät ovat monipuolisia ja haastavia sekä vaativat uudenlaista luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä (Florida 2002, 67–82). Suomessa keskustelua on herättänyt työelämän huonontuminen (Siltala 2007) ja epävarmuudet (Julkunen 2008a), mutta myös työolojen kehittyminen parempaan suuntaan (Kasvio 2007) ja tietotyön lisääntyminen (Pyöriä 2007; Blom, Melin & Pyöriä 2001; Julkunen, Nätti & Anttila 2004). Tämän tutkimuksen kannalta merkittävimmät työelämän muutoksen alueet liittyvät työelämän yksilöllistymiseen (Julkunen 2008a & 2008b) ja tietotyön lisääntymiseen (Pyöriä 2007) sekä erityisesti niihin työelämän piirteisiin, jotka vaikuttavat vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen työllistymiseen.

2000-luvulla korkeakoulutettujen töihin keskeisesti vaikuttanut tekijä on ollut tietotyön lisääntyminen. Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2001, 29) määrittelevät tietotyöläisiksi palkkatyöntekijät, jotka käyttävät työssään tietotekniikkaa, joiden työ edellyttää suunnittelua sekä ideointia ja jotka ovat suorittaneet vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon. Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila (2004)

puhuvat tietotyöstä työnä, jossa korostuu tiedon monipuolinen käsittely ja työtä tehdään käyttäen hyväksi uutta tieto- ja viestintäteknikkaa. Työ edellyttää laajaa osaamista ja työn monitasoista sujumista. (Julkunen et al. 2004, 64–72.)

Tietoyhteiskunnan keskeinen osa-alue on koulutus, josta on tullut kannattavaa yritystoimintaa ja tärkeä talouden osa-alue (Blom et al. 2001, 66). Korkeakoulutetut työskentelevät harvoin automatisoitujen tai digitaalisten prosessien valvonnassa. Yleensä he tekevät tietotyötä, jossa työssä käytetään tietoa laajasti, työ edellyttää muodollista tietopääomaa ja työssä luodaan sekä opitaan uutta tietoa. Korkeakoulutettujen työstä onkin tullut yhä tietopitoisempaa. Tietotyöhön liittyy useimmiten mahdollisuus suunnitella omia työtehtäviä, mutta toisaalta sen osana on myös tietotulvan kuormittavuus, kun saatavilla on aina enemmän tietoa kuin mitä on mahdollista omaksua. (Julkunen et al. 2004, 64–72.) Blomin, Melinin ja Pyöriän tutkimuksen tulosten mukaan tietotyöläisillä on myös muita työntekijöitä paremmat mahdollisuudet myönteiseen urakehitykseen. Johtotehtävissä toimiminen on tietotyöläisten joukossa kolme kertaa tyypillisempää kuin perinteisten työntekijöiden ryhmässä. (Blom et al. 2001, 84–85.)

Pyöriä (2007) kirjoittaa, kuinka tiedosta on organisaatioiden tasolla muodostunut uusi tuotantotekijä. Palveluihin, tutkimukseen ja tuotekehitykseen panostetaan yhä enemmän ja tietotyöntekijän asema korostuu. Työorganisaatioiden tuottavuus ja kilpailukyky perustuvat organisaation kykyihin jalostaa nopeasti korkeatasoisesti tietoa. Ihmisen henkiset kyvyt nähdään siis kilpailukyvyn lähteenä. Pyöriän mukaan tietotyö vaatii myös uudenlaista johtamista. Tuotanto ja työntekijöiden sitouttaminen ei voi perustua aikaan ja palkkaan, vaan työnantajan on luotava viihtyisä työympäristö, jossa työntekijän on mahdollista kokea työnsä mielekkääksi ja haastavaksi sekä kehittyä henkisesti. (Pyöriä 2007, 44–51.)

Julkusen (2008a) mukaan uuden työn määritelmät vaihtelevat ajan myötä. 2000-luvulla uusi työ näyttäytyy yhteiskuntatutkimuksessa tietoistuneena, yksilöllisenä, joustavana ja liikkuvana sekä paikaltaan että sisällöltään. Julkunen esittää myös taulukon muodossa keskusteluissa ilmenneitä vanhan ja uuden työn vastakkainasetteluita. Vanhasta työstä

puhutaan esimerkiksi sanoilla kansallinen ja paikallaan pysyvä, kun uuden työn määritelmänä esitetään kansainvälistynyt tai globaali ja liikkuva. Vanhaan työhön liitetään myös kuvailuja objektivoitu, säännelty, ruumiillinen, kollektiivinen, kasvoton, rutinoitu ja vastakohtainen. Uudesta työstä puhutaan puolestaan subjektivoituna, sääntelemättömänä, tietoistuneena, yksilöllisenä, henkilöityneenä, joustavana ja yhteistoiminnallisena. Julkunen kuitenkin esittää, että keskeisimmin 2000-luvun työtä kuvaavat sanat hybridi ja mosaiikki. Työtä on monenlaista. Tutkimuksen keskiöön Julkunen nostaa teorian työn subjektivoitumisesta. (Julkunen 2008a, 18–20.)

Subjektivoitumisella Julkunen tarkoittaa muuttuvaan työhön liittyvää luovaa voimaa, jonka merkitys kasvaa taloudessa ja työssä. Työelämässä nykyään vaaditut joustavuus ja aloitteellisuus eivät ole mahdollisia objektivoituissa rakenteissa, joita pyörittävät ennalta asetetut säännöt ja rutiinit. Työ on nykyään olennaisesti riippuvainen tekijänsä subjektista. Työntekijöiden täytyy käyttää työssä yhä enemmän osaamistaan, taitojaan, tunteitaan ja motivaatioitaan. Heiltä vaaditaan osallistumista päätösten tekoon ja vastuunkantoa samalla kommunikoiden muiden kanssa. Työntekijä joutuu usein laittamaan työssä peliin koko elämänsä. Osana työelämän muutosta viime vuosikymmeninä ihanteelliseksi työksi on muodostunut sellainen, jossa voi kehittää itseään ja potentiaalejaan. Työ ei saisi olla ainoastaan kollektiivisten välttämättömyyksien tuottamista ja vaivannäköä, vaan siinä pitäisi voida kasvaa ja kehittyä. (Julkunen 2008a, 118–128.)

Julkunen (2008b) kirjoittaa myös hyvinvoinnin saavuttamisesta menestymällä ja siitä, kuinka menestys on nykyään osa hyvinvoinnin politiikkaa. Valtioiden välinen taloudellinen kilpailu on merkittävässä asemassa ja Suomi pyrkii rakentamaan kilpailukykyä investoimalla koulutukseen, tutkimukseen, kansallisiin innovaatiojärjestelmiin ja tietoyhteiskuntaohjelmiin. Kilpailukyvyn käsite on levinnyt koko yhteiskuntaa leimaavaksi tekijäksi, kun kaikki palvelut ja toiminnot asetetaan sen kehykseen. (Julkunen 2008b, 11–37.)

Uudet termit *osaaminen*, *osaaja* ja *huippuosaaja* ovat nousseet kilpailuyhteiskunnan sanastoon ja sivuuttaneet vanhat termit *ammatti*, *ammattitaito* ja *ammattimiehet*.

Julkusen mukaan nyky-yhteiskunnan osaajat eivät osaa mitään erityistä, vaan potentiaalisesti mitä tahansa. Potentiaalisuus puolestaan muodostuu oppimisesta ja sopeutumisesta erilaisiin tehtäviin ja ympäristöihin. Osaajan on pystyttävä markkinoimaan itseänsä, erottautumaan joukosta, joustamaan ja mukautumaan muutoksiin. (Julkunen 2008b, 24–25.)

Työn muutoksen seurauksena ammattinimikkeet eivät enää ole yhtä tärkeässä asemassa, vaan työtehtävät ja nimikkeet määritellään tehtäväkohtaisesti erikseen ja yritykset luovat omat nimikkeet organisaation tarpeiden mukaan. Ammattikoulutusta ja tutkintoja arvostetaan edelleen, mutta tutkinto on vain pohja, jonka päälle henkilökohtainen ura täytyy itse rakentaa. Julkusen mukaan erityisesti yliopistoista valmistuvia humanisteja ja yhteiskuntatieteilijöitä tilanne ahdistaa. Kysymykseksi nousee, onko niitä ammatteja enää olemassa? Pelkkä tutkinto ei riitä, vaan oma persoona ja osaaminen on esitettävä ja kerrottava. Työntekijöiltä vaaditaan myös joustavuutta ja ammatillista liikkuvuutta. Julkunen tuo esiin, kuinka jo kaksikymmentä vuotta on puhuttu siitä, että ammattia vaihdetaan useamman kerran elämässä ja työntekijöiden tulee olla valmiita kouluttautumaan aina uudestaan. (Julkunen 2008a, 137–138.)

Julkusen (2008b) mukaan menestysyhteiskunnassa ei myöskään riitä, että on tyytyväinen itseensä, vaan kilpailu tähtää läpinäkyvyyteen, suoritusten mittaamiseen ja suorituksista palkitsemiseen. Työelämä on yhä epävarmempaa ja urat ovat hauraita. Samaan aikaan korostuvat subjektit ja ihmisen omat valinnat. Vastuullisia valintoja tekevät yksilöt ovat menestys- ja kilpailuyhteiskunnan perusta. Eriarvoisuuden ja tuloerojen kasvaessa myös epävarmuudesta on tullut aikalaisdiagnoosien tunnusmerkki. Epävarmuus on kasvanut myös nuorten akateemisten keskuudessa ja heidän on yhä vaikeampi päästä suojatuille urille. Työttömyys, yliopistojen määräaikaiset työt ja rahoituksen metsästys ovat heikentäneet akateemisen sivistyneistön asemaa. (Julkunen 2008b, 24–37.)

Sennett (2002) puhuu puolestaan pitkäjänteisyyden katoamisesta aikamme yhtenä tunnusmerkkinä. Hänen mukaansa työelämässä näkee enää harvoin perinteistä urakehitystä, jossa liikuttaisiin yhdeltä organisaatiotasolta toiselle. Samoin Sennett tuo

esiin, että yhä harvemmin työntekijä pärjää koko työelämäänsä samoilla kerran koulutuksesta hankituilla taidoilla. (Sennett 2002, 18.)

Tilastokeskuksen kokoamasta työlokatsauksesta nähdään, kuinka määräaikaisia työsuhteita on Suomessa 2000-luvulla edelleen lievän vähentymisen jälkeenkin enemmän kuin EU-maissa keskimäärin. Muihin EU-maihin verrattuna Suomessa määräaikaiset palkansaajat ovat varsin koulutettuja ja naisia on huomattavasti miehiä enemmän. Tilastokeskuksen tutkimuksessa määräaikaisuuden kielteisinä piirteinä näkyy turvallisuuden kaipuu ja taloudellinen epävarmuus. Yli puolet kyselyyn vastanneista pitää tulevaisuuden suunnittelua hankalana työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi. Samaan aikaan kuitenkin yli puolet vastaa määräaikaisuuteen liittyvän myös myönteisen vapauden tunteen. (Lehto & Sutela 2008, 33–39.) Sennett esittää, että lyhytaikaisten työsuhteiden rinnalla muuttuvat myös työelämän institutionaaliset rakenteet. Joustavuuden lisäksi organisaatioissa pyritään kohti kevyitä verkostomaisia ratkaisuja, joissa rakennetta määritellään ja muokataan jatkuvasti uudelleen. (Sennett 2002, 19.)

Minna Janhonen ja Jan-Erik Johanson (2007) esittävät, että nykyorganisaatioita tulisi tutkia organisaatioiden välisten ja organisaatioiden sisäisten suhteiden kautta. Organisaatioiden sisällä työntekijät järjestetään suhteisiin toistensa kanssa sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Janhosen ja Johansonin mukaan organisaatioiden suhdeverkostot voivat olla tavoitteellisen toiminnan väline ja epäviralliset sekä muodoltaan vapaat kanssakäymiset voivat liittyä uusien ajatusten muotoiluun, innovaatioiden luomiseen ja legitimitetin saavuttamiseen. (Janhonen & Johanson 2007, 55–67.)

2.3 Sosiaalinen pääoma ja sosiaaliset verkostot työelämässä

Tutkimuksen keskeisin teoreettinen näkökulma liittyy sosiaaliseen pääomaan ja sosiaalisiin verkostoihin sekä niiden hyödyntämiseen osana työpaikan löytämistä ja saantia. Keskustelu sosiaalisesta pääomasta on laaja ja monisäikeinen (ks. esimerkiksi Ruuskanen 2001), mutta itse keskityn nimenomaan niihin sosiaalista pääomaa ja sosiaalisia verkostoja koskeviin teorioihin, jotka käsittelevät työllistymistä.

Pierre Bourdieun (2007 [1986]) teoria pääomista perustuu ajatukseen yhteiskunnasta kenttänä, jossa kilpaillaan erilaisten pääomien avulla. Riippuen siitä kentästä, jolla yksilö toimii ja niistä kustannuksista, joita häneltä vaaditaan toimiakseen kullakin kentällä, pääoma voi Bourdieun mukaan näyttäytyä kolmella perustavanlaatuisella tavalla. *Taloudellinen pääoma* on suoraan vaihdannallinen rahaksi ja voi institutionalisoitua omaisuuden hallinnan kautta. *Kulttuurinen pääoma* voi olla jossain tilanteissa vaihdettavissa taloudelliseen pääomaan ja voi institutionalisoitua koulutuksellisten tutkintojen muodossa. *Sosiaalinen pääoma* muodostuu puolestaan sosiaalisten sitoumusten tai suhteiden kautta, joka on tietyissä tilanteissa vaihdettavissa taloudelliseen pääomaan ja voi institutionalisoitua esimerkiksi aatelisarvon muodossa. (Mt.)

Bourdieuun teorian mukaan kulttuurinen pääoma ilmenee eri muodoissa. Kulttuurinen pääoma on havaittavissa esimerkiksi sivistyksenä tai kulttuuristen tavaroiden kautta, kuten esimerkiksi taulujen, kirjojen, soitinten tai koneiden omistuksen avulla. Kulttuurista pääomaa voidaan saavuttaa myös institutionaalistuneena koulutuksellisten tutkintojen avulla. Sosiaalinen pääoma puolestaan liittyy ryhmäjäsennyksiin ja ryhmän jäsenelleen tarjoamiin yhteisesti omistettaviin pääomiin eli suosituksiin, jotka oikeuttavat luottamukseen monissa eri merkityksissä. (Bourdieu 2007 [1986], 83–93.)

James S. Coleman (1988) kirjoittaa sosiaalisesta pääomasta luottamuksen lähteenä ja informaatiokanavana. Colemanin mukaan luottamus toimii sosiaalisissa verkostoissa palveluksen ja vastapalveluksen ajallisen viiveen ylittäjänä (ks. Ruuskanen 2001). Floora Ruokonen ja Pekka Mäkelä (2005) ovat hyödyntäneet Colemanin näkökulmaa ja esittelevät luottamuksen muotoja sosiaalisen pääoman teorioissa. Yksilöiden väliset

jatkuvat sosiaaliset siteet mahdollistavat luottamuksen synnyn ja yleistymisen yhteisössä. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen osallistuvien toiminta siis muuttuu ennustettavaksi ja yhteisön jäsenet eivät lähtökohtaisesti toimi petollisesti. Luottamus perustuu siihen, että toiminnan sosiaalinen ympäristö luo toiminnalle normeja ja sääntöjä. Niiden lisäksi vuorovaikutuksen kautta yksilöiden välille muodostuu yhteinen identiteetti, jonka myötä osallistujat kokevat etunsa yhteneväiseviksi. Vuorovaikutus saa myös yksilöt asettamaan pitkän tähtäimen yhteistoiminnan edut lyhyen tähtäimen oman etujen tavoittelun edelle. Sosiaalisten siteiden varaan rakentuvan luottamuksen hyötyinä voidaan nähdä satunnaisuuden ja kompleksiteetin vähentyminen sekä samalla vuorovaikutuksen ja yhteistyön paraneminen. Luottamuksen seurauksena myös valvonnan tarve, transaktiokustannukset ja niin sanotut vapaamatkustajaongelmat vähenevät. (Mäkelä & Ruokonen 2005, 23; ks. myös Ruuskanen 2001.)

Nan Linin (2001) esittää neljä selitystä, miksi sosiaalisiin verkostoihin kytkeytyneet resurssit parantavat toiminnan tuloksia. Ensimmäisenä selityksenä Lin tarjoaa tiedon kulkua. Normaalisissa puutteellisissa markkinatilanteissa sosiaaliset suhteet voivat välittää tietoa mahdollisuuksista ja valinnoista, joista ei olisi muuten mahdollista saada tietoa. Toiseksi sosiaaliset siteet voivat käyttää vaikutusvaltaansa virkailijoihin, joilla on keskeinen osuus toimijaa koskevien päätösten teossa. Joillakin henkilön sosiaalisista siteistä saattaa myös sijaintinsa tai asemansa puolesta arvokkaampia lähteitä tai mahdollisuus käyttää enemmän valtaa päätöksenteossa. Kolmanneksi yksilön sosiaaliset suhteet voivat toimia sosiaalisina suosittelijoina, jotka kertovat yksilön mahdollisuuksista käyttäen sosiaalisten verkostojen tarjoamaa resursseja sekä yhteydestä henkilön sosiaaliseen pääomaan. Viimeiseksi sosiaalisten suhteiden voidaan nähdä vahvistavan henkilön identiteettiä ja hyväksyntää. (Lin 2001, 6–7.)

Mark Granovetterin (1995) tutkimuksen mukaan ihmiset käyttävät kolmea erilaista menetelmää työnhaussa: virallista reittiä, henkilökohtaista kontaktia tai suoraa hakemusta. Granovetterin aineistossa henkilökohtainen kontakti näyttäytyy ehdottomasti yleisimpänä tapana löytää töitä, lähes 56 prosenttia sadasta haastattelusta ja 182 postikyselyyn vastanneesta käytti tätä menetelmää. Yksilöt, jotka olivat saaneet töitä henkilökohtaisten suhteidensa kautta, olivat usein myös tyytyväisempiä työhönsä,

saivat parempaa palkkaa työstään ja pääsivät kiinnostavampiin työtehtäviin. (Granovetter 1995, 3–30.)

Granovetter jatkaa tutkimuksessaan kohti tarkempaa sosiaalisten suhteiden ymmärrystä. Yksi Granovetterin (1983; 1995) tutkimusten keskeisistä käsitteistä on heikkojen siteiden vahvuus (*the strenght of weak ties*). Käsitteellä Granovetter tarkoittaa sosiaalisten verkostojen sisällä ilmenevien suhteiden eritasoisia vahvuuksia. Vahvaksi siteeksi Granovetter määrittelee suhteen, jossa yhdistyy yhdessä vietetty aika, emotionaalinen intensiivisyys, läheisyys ja vastavuoroiset palvelukset. Tällaisia vahvoja siteitä ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja läheiset ystävät, joihin pidetään säännöllisesti yhteyttä ja joihin on vastavuoroinen suhde. Heikoilla sosiaalisilla siteillä puolestaan tarkoitetaan tuttuja ja työkavereita, joiden välisiä suhteita kuvaa epäsäännöllinen yhteys ja tunneläheisyyden puuttuminen. Tutkimuksen mukaan heikkojen siteiden hyödyksi nousee se, että niiden kautta on mahdollista saada uudenlaista tietoa. Heikot siteet toimivat paremmin siltoina uusiin yhteisöihin ja verkostoihin, kun puolestaan vahvat siteet voivat tarjota vain vähän uutta tietoa sosiaalisen verkoston ulkopuolelta. Heikot siteet toimivat parhaiten ulottuessaan korkeammassa asemassa olevaan henkilöön, joten jos sellaisia on olemassa, niitä käytetään mieluiten. Granovetterin tutkimuksessa suurin osa ihmisistä oli löytänyt työpaikan heikkojen sosiaalisten siteidensä kautta ja heikkojen siteiden kautta saadut työt olivat olleet myös tyydyttävämpiä. (Granovetter 1983, 201–233.)

Ronald S. Burt (2001) on kehittänyt Granovetterin teoriaa heikoista siteistä ja muotoillut niin sanotun rakenteellisten aukkojen käsitteen. Rakenteellisilla aukkoilla Burt tarkoittaa henkilön rinnakkaisten sosiaalisten verkkojen välille syntyviä aukkoja. Tällainen aukko voi olla esimerkiksi henkilön opiskelupiirin ja työyhteisön välillä. Burtin mukaan rakenteelliset aukot tuovat ihmiselle hyötyä, jos hänen suhteensa ylittävät näitä eri ryhmien välisiä aukkoja eli jos hän yksin on siltana kahden verkoston välillä. Toimiessaan kahdessa erillisessä ryhmässä henkilöllä on mahdollisuus välittää rakenteellisen aukon yli tietoa sekä kontrolloida projekteja, jotka tuovat yhteen ihmisiä eri verkostoista. Opiskelupiirin ja työyhteisön siltana oleva henkilö saa siis tietoja molempien sosiaalisten ryhmiensä tapahtumista enemmän verrattuna henkilöön, joka

toimii vain yhdessä verkostossa. Oletettavasti näissä ryhmissä liikkuu myös hyvin erilaista tietoa ja siltana oleva henkilö hyötyy siitä, että hän saa tietoa molemmista sosiaalisista verkostoista samanaikaisesti. Tiedonsaannin lisäksi, toimiessaan näissä kahdessa ryhmässä, henkilön on mahdollista kontrolloida verkostojen välillä liikkuvaa tietoa. Burtin mukaan henkilö, jolla on useampia ryhmäjäsennyksiä samanaikaisesti ja niin sanotusti laaja sosiaalinen verkosto, tekee hänestä kiinnostavan henkilön ottaa mukaan myös muihin verkostoihin. Toisin sanoen henkilö, joka toimii samanaikaisesti sekä opiskelupiirissä että työyhteisössä, saa monipuolisempaa tietoa näistä molemmista verkostoista. Hän voi kontrolloida ryhmien välillä liikkuvaa tietoa ja on kiinnostava henkilö ottaa mukaan uusiin verkostoihin, joka edelleen kasvattaa henkilön mahdollisuuksia saada tietoa yhä useammista ryhmistä. (Burt 2001, 31–36.)

Markku Jokisaari (2005) tuo esille rakenteellisten aukkojen kritiikkiä. Burtin teorialle vastakkaisesti on esitetty, että mahdollisimman tiivis ja yhtenäinen verkosto toisi enemmän hyötyjä henkilön toiminnalle. (Jokisaari 2005, 215–216.) Petri Ruuskanen (2001) puolestaan huomauttaa, että Burt olettaa verkostoissa vallitsevan stabiilin luottamuksen tilan. Todellisuudessa on kuitenkin mahdollista, että kun kaikki toimijat tietävät muidenkin pyrkivän maksimoimaan sosiaalisten rakenteiden aukkoja omaksi hyödykseen, alkaa verkoston toimijoiden välinen luottamus vähitellen rakoilla. (Ruuskanen 2001, 21.)

Jan-Erik Johanson ja Petri Uusikylä (1998) esittävät, että sosiaalisen pääoman käyttöarvo vaihtelee tilannekohtaisten tekijöiden mukaan. Luottamuksen synnyttäminen ja kilpailutilanteen hyväksikäyttö ovat selvästi toisistaan poikkeavia tilanteita. Sosiaalisten suhteiden synty ei riipu pelkästään yksittäisestä toimijasta. Yksittäisellä toimijalla on rajoitetut mahdollisuudet tiivistää sosiaalista verkostoa ja luoda luottamuksen edellytyksiä. Luottamuksen synnyttämisestä poiketen kilpailutilanteessa yksilölliseen toimintaan on suuret mahdollisuudet, ja toimintavaihtoehtojen järkevän hyödyntämisen kautta toimija voi parantaa asemaansa. Johansonin ja Uusikylän mukaan ideaalissa tilanteessa toimija kykenee erottelemaan ja luomaan optimaalisen verkoston kuhunkin erityyppiseen suhderakenteeseen. Yhteistyöverkостossa rakenteellisen aukon sulkeminen ja toimijoiden yhdistäminen on hyödyllistä, kun taas kilpailutilanteessa

yksilön kannalta toimijoiden pitäminen erillään voi olla kannattavampaa. (Johanson & Uusikylä 1998, 26–27.)

Markku Jokisaari ja Jari-Erik Nurmi (2004) ovat tutkineet sosiaalisen pääoman vaikutusta siirtymässä työelämään. Heidän mukaansa voidaan olettaa, että sosiaalisilla suhteilla on keskeinen rooli, kun ihmiset siirtyvät uudelle sosiaaliselle kentälle eli esimerkiksi koulutuksesta työelämään. Tutkimuksen tulosten mukaan tavoitteisiin liittyvillä sosiaalisilla suhteilla on merkittävä rooli pitkäaikaisen työn löytämisessä valmistumisen jälkeen. Sen lisäksi tavoitteisiin liittyvistä suhteista erottuvat erityisesti heikot siteet, jotka selvästi nostavat nuoren aikuisen mahdollisuuksia löytää pitkäaikainen työsuhde koulun päättämisen jälkeen. Jokisaari ja Nurmi esittävän tämän johtuvan luultavasti siitä, että heikot siteet tarjoavat yksilölle siirtymävaiheessa informaatiota ja työmahdollisuuksia uudessa elämäntilanteessa. (Mt., 413–428.)

Voidaan siis ajatella, että henkilön sijoittuminen sosiaalisiin verkostoihin ja verkostojen mahdollistamien resurssien saaminen käyttöön voivat avata hänelle mahdollisuuksia ja tilaisuuksia työelämässä. Tätä kautta hahmotettuna yksilön työmarkkinamahdollisuudet eivät siis riipu ainoastaan hänen omista ansioistaan vaan myös hänen verkostonsa voimavaroista. Sosiaalinen pääoma jakautuu ikään kuin kahteen vaiheeseen eli pääsyyn erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin ja verkoston voimavarojen käyttöön. Tutkimuksista käy myös ilmi, että sosiaalinen pääoma ei vaikuta ainoastaan työpaikan saantiin ja hyvään ammatilliseen asemaan vaan myös nopeampaan ylenemiseen organisaatiossa ja palkkatasoon. Kaikilla ihmisillä ei ole kuitenkaan pääsyä kaikkiin verkostoihin, vaan sosiaalisen verkoston jäsenyyteen voi vaikuttaa esimerkiksi koulutus, ammatti tai henkilön tuttavapiirin kontaktit. Sosiaaliset resurssit eivät myöskään ole yksilön hallussa eikä niiden käyttäminen ole aina mahdollista, koska siitä päättää resurssin haltija. Esimerkiksi työnhakutilanteessa suosittelija päättää suosittelusta työpaikkaan eikä työnhakija. (Jokisaari 2002, 67–81; Jokisaari 2005, 212–225.)

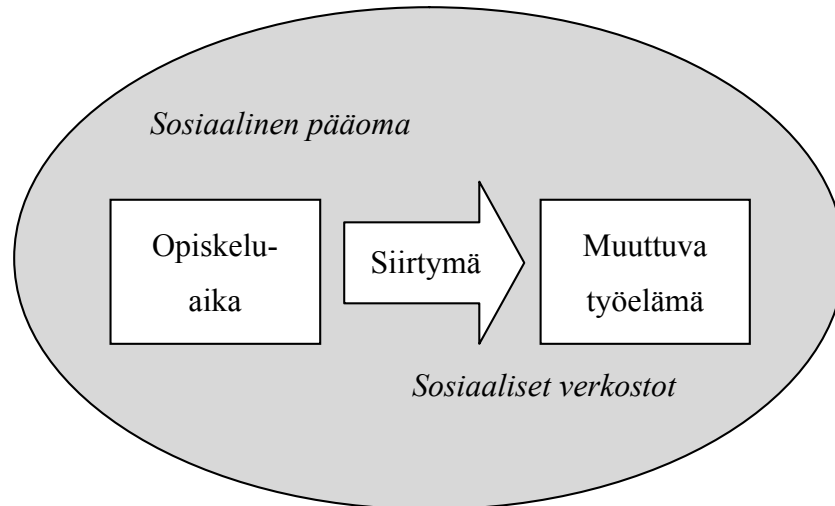
Sosiaalisen pääoman avulla henkilö saa siis paremman vasteen investoinneilleen ja tässä yhteydessä on puhuttu sosiaalisen pääoman kerrannaisvaikutuksesta. Sosiaalisten siteiden positiivisia vaikutuksia on kuvattu paljon, mutta Jokisaari tuo esille myös

joitain varjopuolia. Ensinnäkin sosiaalinen pääoma on jakautunut usein epätasaisesti eri väestöryhmien kesken eli esimerkiksi etnisiltä vähemmistöiltä saattaa puuttua pääsy työllistymisen kannalta hyödyllisiin verkostoihin. Toiseksi verkoston jäsenet voivat käyttää voimavarojaan epätasa-arvoisesti henkilöiden välillä. Tämä voi näyttäytyä esimerkiksi työnantajan erilaisena kohteluna työntekijöiden kesken. Kolmanneksi verkoston siteen katkeaminen esimerkiksi irtisanoutumisen myötä saattaa vaikuttaa suuresti henkilön verkostopohjaisiin resursseihin työelämässä. Viimeisenä Jokisaari mainitsee verkostosuhteiden aiheuttamat ristiriidat avoimuuden ja tasapuolisuuden normien kanssa. Jos työnantaja rekrytoi henkilöitä omien sidoksiensa ja suhteidensa kautta, jäävät muut potentiaaliset työnhakijat ilman tietoa avoimesta paikasta. Jokisaaren mukaan todellisuudessa monet tekijät säätelevät verkoston vaikutuksia henkilön ammatilliseen liikkuvuuteen ja siksi jokaista tilannetta, jossa verkostoilla ajatellaan olevan vaikutusta, on tarkasteltava huolellisesti. (Jokisaari 2005, 212–225.)

Sosiaalisen pääoman voidaan siis nähdä koostuvan resursseista, joita henkilö voi saada tavoitteidensa asettamiseen ja toteuttamiseen sosiaalisten verkostojensa kautta (Jokisaari 2005, 213–214). Barry Wellman (1982, 64–65) kirjoittaa, että tukevat suhteet ja tiheet verkostot edistävät terveyttä suoranaisesti tarjoamalla henkilöille resursseja stressin sietoon ja antavat jäsenilleen hyödyllistä palautetta koskien heidän käytöstään. Esitellyissä tutkimuksissa on havaittavissa myös joitain keskeisiä eroavaisuuksia oman tutkimukseni näkökulman kannalta. Yksi niistä liittyy tutkimusmenetelmään. Aikaisemmat tutkimukset ovat lähinnä keskittyneet kvantitatiiviseen tutkimukseen, kun oma tutkimukseni käsittelee aihetta laadullisesta näkökulmasta. Granovetterin (1995), Linin (2001) ja Burtin (2001) tutkimukset eivät käsittele suomalaista yhteiskuntaa ja kuten Ruuskanen (2001, 21) toteaa, verkostot eivät välttämättä toimi samalla tavalla kaikkialla ja eri kulttuureissa. Kulttuurisen eron lisäksi suurin osa verkostoja käsitelleistä tutkimuksista on verrattain vanhoja, joten ne eivät välttämättä kuvaa nykytilannetta totuudenmukaisesti.

Jotta tutkimuksen teoreettisia ja sosiologisia lähtökohtia olisi helpompi ymmärtää tämän tutkimuksen kontekstissa, on tutkimusasetelmasta muodostettu kuvio (1). Kuvioista käy ilmi, kuinka opiskeluajasta siirtymä muuttuvaan työelämään on mahdollista hahmottaa

jatkumona, jossa tutkimuksen osa-alueet opiskeluaika, siirtymä ja muuttuva työelämä ovat erillisinä elementteinä. Sosiaalinen pääoma ja sosiaaliset verkostot ovat asetelman reunalla, koska ne vaikuttavat tutkimuksen näkökulmasta opiskeluaikaan, siirtymään ja työelämään välillisesti.



Kuvio 1. *Tutkimusasetelma*

Teorialuvuissa toin esiin, kuinka korkeakoulutettujen työelämään siirtymiseen kiinnitetään yhä enemmän huomioita. Lineaarinen elämänmalli on muuttunut limittäisten toimintojen malliksi, jossa opiskelu, työ ja työttömyys vuorottelevat ja enää harvemmin nähdään perinteistä urakehitystä opiskeluputkesta suojatulle työuralle. Muuttuva työelämä näyttäytyy yksilöllistyneenä, jossa oma osaaminen on osattava tuoda esille ja työssä pitää voida kehittyä. Tietotyö on puolestaan tehnyt korkeakoulutettujen työstä yhä tietopitoisempaa ja tietoa tulee osata käsitellä monipuolisesti. Sosiaalista pääomaa ja sosiaalisia verkostoja lähestyttiin Bourdieun luokituksen kautta, Colemanin määrittelemän luottamuksen, Granovetterin heikkojen siteiden, Burtin rakenteellisten aukkojen ja Linin hyötynäkökulman avulla. Tutkimusasetelman, sosiologisten lähtökohtien ja oman kiinnostuksen kohteen avulla tutkimuskysymykseksi muodostuu:

Millä tavalla työelämän muutos ja sosiaaliset verkostot näkyvät valtiotieteilijöiden siirtymässä työelämään?

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Aikaisemmat opiskelijoiden työelämään siirtymistä käsitelleet tutkimukset (esimerkiksi Sainio 2009) on tehty käyttäen kyselylomakkeita aineiston keräämiseen. Tutkimuksessani halusin lähestyä aihetta erilaisen tutkimusmenetelmän avulla. Tutkimusmenetelmäksi valitsin teemahaastattelut, joita analysoin kvalitatiivisen sisällönanalyysin avulla.

Pertti Alasuutarin (1994, 28) mukaan laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena ja pyritään havaintojen pelkistämiseen sekä arvoituksen ratkaisemiseen. Tässä luvussa annetaan Klaus Mäkelän (1995) ohjeiden mukaisesti mahdollisimman tarkka kuva teknisistä prosesseista ja ajatusoperaatioista, jotka ovat johtaneet raportoituihin tuloksiin. Lähtökohtana kvalitatiiviselle tutkimukselle on myös pidettävä Jari Ehrnroothin (1995, 36) mainitsemia tieteellisen menetelmän lähtökohtia eli objektiivisuutta, julkisuutta ja itsensä korjaavuutta, jotka mahdollistavat perusteltavuuden.

3.1 Aineiston kerääminen ja haastateltavien rekrytointi

Laadullisista tutkimusmenetelmistä haastattelu on yksi yleisimmistä tavoista kerätä aineistoa. Haastatteluissa korostuu kvalitatiiviselle tutkimukselle ominainen tutkimuskohteen näyttäytyminen inhimillisessä kielessä. (Eskola & Suoranta 1998, 85; 142.) Sosiaalitieteilijät ovat erityisen kiinnostuneita siitä, miten kieltä käytetään vuorovaikutustilanteissa sekä siitä, mitä kielellä kerrotaan ja kuvataan. Haastattelutilanteessa tapahtuva vuorovaikutus perustuu ihmisten sanoihin ja niiden kielellisiin merkityksiin sekä tulkintoihin. On hyvä huomioida, että haastatteluvastaus heijastaa myös haastattelijan läsnäoloa ja esitettyjä kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48–49.)

Kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä teemahaastattelut toimivat tutkimustilanteessa, jossa pyritään selvittämään, mitä joku ihminen ajattelee jostakin asiasta. Teemahaastattelussa haastattelun teemat on valmiiksi mietitty, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys ovat vapaita. (Eskola & Suoranta 2008, 85–86.) Teemahaastattelua

voidaankin kutsua puolistrukturoiduksi menetelmäksi, koska haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat ja haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Näiden teemahaastattelun piirteiden on tarkoitus tuoda haastateltavan ääni kuuluviin ja nostaa keskiöön ihmisten tulkinnat ja heidän antamat merkitykset asioista. Teemahaastattelutilanteessa merkitykset syntyvät aina vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.)

Rekrytoin haastateltaviksi Helsingin yliopistosta noin viisi vuotta aikaisemmin valmistuneita valtiotieteiden maistereita. Valtiotieteilijät valitsin kohderyhmäksi aikaisempien uraseurantatutkimusten ja yleisluontoisten opintojen takia. Arvioin valtiotieteellisen olevan koulutusalan sopiva, koska se on generalistinen ala, joka ei valmista tiettyyn ammattiin. Omat valtiotieteelliset opinnot vaikuttivat myös asiaan, koska olin kiinnostunut saman tutkintoalan suorittaneista ja ajattelin opintoalan tuntemuksesta olevan hyötyä tutkimuksen tekemisessä.

Pääasiallisena rekrytointikanavana käytin Helsingin yliopiston Alumnikampusta, joka on yliopiston ylläpitämä sähköinen media. Alumnikampukselle voivat ilmaiseksi rekisteröityä kaikki Helsingin yliopistossa opiskelleet. Virtuaalikampuksen avulla alumnien on mahdollista olla yhteydessä toisiinsa ja saada tietoa yliopiston tapahtumista valmistumisen jälkeen. Alumnikampuksella jokaisella rekisteröityneellä on oma profiilinsa, jonka kautta hänen on mahdollista jakaa tietoja itsestään ja pitää yhteyttä samassa yliopistossa opiskelleisiin.

Tutkimuksen haastateltavat rekrytoin suorien sähköpostiyhteydenottojen avulla (liite 1). Kuusi haastateltavista löytyi Alumnikampuksen, kaksi lumipallomenetelmän ja yksi tuttavien kautta. Haastateltavien rekrytointiin aloitin lähettämällä haastattelupyynnön Alumnikampuksella henkilökohtaisissa profiileissa ilmoitettuihin sähköpostiosoitteisiin. Kriteereinä sähköpostiyhteydenottoon pidin opintojen aloitusvuotta, ilmoitettua työpaikkatietoa ja valmistumisajankohtaa, koska halusin löytää tutkittaviksi noin viisi vuotta aikaisemmin valmistuneita ja sen jälkeen työelämään siirtyneitä valtiotieteiden maistereita. Valmistumisajankohtaa selvitin esimerkiksi Helsingin yliopiston kirjastotietokannan pro gradu -tutkielman julkaisuajankohdan avulla. Todellinen valinta

perustui kuitenkin satunnaisuudelle, eikä haastattelupyyntöjen lähetykselle valittu tiettyä standardia. Lähetin haastattelupyyntöjä kahdessa erässä, 17 viestiä 17.2.2010, joista kolme ei mennyt perille ja kuusi viestiä 12.4.2010. Näihin viesteihin sain yhteensä yhdeksän vastausta, joista kuuden kanssa sain sovittua haastatteluajankohdan. Ensimmäinen haastattelu oli pilottihaastattelu, jonka rekrytoin tuttavan kautta ja joka on myös osana aineistoa. Lisäksi kolmen henkilön yhteystiedot sain lumipallomenetelmän avulla eli eräältä haastateltavista. Heistä kaksi osallistui tutkimukseen. Yhteensä haastattelin siis yhdeksää henkilöä. Kaikki haastatteluajankohdat sovin sähköpostiviestien välityksellä, joissa mainitsin haastattelun nauhoituksesta ja pyysin haastateltavia palauttamaan mieleensä työhistoriansa kulun tai ottamaan ansioluettelon mukaan.

Kuten Anna-Maija Castrén (2009, 178) toteaa, rekrytointitapa vaikuttaa aineistoon merkittävästi ja on syytä ottaa huomioon tulosten yleistettävyyttä arvioitaessa. Kun tutkimuksessa selvitetään sosiaalisten verkostojen vaikutusta työllistymiseen ja kaikki haastateltavat on rekrytoitu sosiaalisten verkostojen tai sosiaalisen median verkoston kautta, luo se oman vahvan leimansa aineistoon. Rekrytointitavan lisäksi aineistonkeruuseen on varmasti vaikuttanut myös se, että olen itse opiskellut valtiotieteellisessä tiedekunnassa ja siirtymässä työelämään. Olettamukseni opinnoista ja työelämään siirtymisestä saattavat näkyä haastattelutilanteessa tai -kysymyksissä.

3.2 Haastateltavat ja haastattelut

Tutkimuksen aineiston keräsin haastattelemalla seitsemää naista ja kahta miestä, jotka ovat opiskelleet Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa. Haastattelut kestivät vajaasta tunnista kahteen tuntiin ja tein ne ajanjaksolla 9.2.–4.5.2010. Haastateltavat olivat haastatteluhetkellä iältään 29–35-vuotiaita ja valmistuneet opinnoistaan 2–6 vuotta aikaisemmin. Haastattelupyynnössä (*liite 1*) etsittiin haastateltaviksi noin viisi vuotta aikaisemmin valmistuneita, mutta valmistumisvuotta tärkeämpänä kriteerinä pidin innostusta osallistua tutkimukseen ja kokemusta siirtymästä opinnoista työelämään.

Alun perin tarkoituksena oli löytää haastateltavaksi kymmenen ihmistä, mutta yhdeksän ilmoittautuessa ja aineiston alkaessa selvästi saturoitua, päätin yhdeksän haastattelun riittävän aineistoksi. Yhdeksän haastattelua on kvalitatiiviseksi aineistoksi pienehkö, mutta aineiston avulla on mahdollista vastata esitettyyn tutkimuskysymykseen. Aineiston riittävyden puolesta puhuu myös se, että haastatteluiden edetessä haastateltavat alkoivat kiinnostavasti puhua selvästi samoista teemoista ja viimeisen haastattelun jälkeen olin jo hyvin varma tutkimukseni keskeisimmistä osa-alueista. Pidin myös auki mahdollisuuden rekrytoida tarvittaessa lisää haastateltavia.

Haastateltavat jakaantuvat melko tasaisesti eri pääaineita valtiotieteellisessä tiedekunnassa opiskelleisiin. Kaksi haastateltavista on opiskellut pääaineenaan valtioppiä ja kaksi viestintää. Loput haastateltavista ovat opiskelleet pääaineenaan poliittista historiaa, sosiaali- ja kulttuuriantropologiaa, sosiologiaa, sosiaalipsykologiaa tai sosiaalipolitiikkaa. Sivuaaineita haastateltavat ovat opiskelleet laajasti eri aloilta, kuitenkin suurin osa valtiotieteellisen tiedekunnan ainevalikoiman sisältä. Kahdeksan yhdeksästä haastateltavasta on kotoisin pääkaupunkiseudulta ja haastatteluhetkellä seitsemän asui Helsingissä ja kaksi Espoossa. Kaikki haastateltavista olivat haastatteluhetkellä työsuhteessa, joka määrittää aineistoa merkittävästi. Aiheen kannalta haastateltavien työllisyys on myönteisenä asia, koska tutkimuksessa kartoitetaan nimenomaan työllistymiseen liittyviä kertomuksia. Haastateltavista viisi oli töissä julkisella sektorilla, kolme yksityisellä sektorilla ja yksi kolmannella sektorilla.

Tutkimuksessa kaikki haastateltavat esiintyvät anonymeinä. Heitä tai heidän työpaikkojaan ei mainita tai voida lähtökohtaisesti tunnistaa valmiista tutkimuksesta. Tunnistettavuuden estämistä voidaan pitää Arja Kuulan mukaan yhtenä ihmistieteiden tärkeimpänä tutkimuseettisenä normina (Kuula 2006, 201).

Haastattelut järjestettiin haastateltavien toiveiden mukaan sopivaan aikaan ja heille sopivassa paikassa. Kolme haastattelusta pidettiin yliopiston oppimiskeskuksessa, josta on mahdollista varata hiljainen ryhmätyöskentelytila. Neljä haastattelua tehtiin haastateltavien työpaikoilla ja kaksi haastattelua kahvilassa. Haastattelupaikat eivät

mielestäni vaikuttaneet haastateltavien puheeseen ja haastatteluympäristöt olivat rauhallisia, eikä häiriötekijöitä syntynyt.

Ennen haastattelun alkua haastateltavat saivat paperilla tiedot tutkimuksesta (*liite 2*) ja heille kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitus, nauhoittaminen litterointia varten ja vapaaehtoisuuden periaate. Kaikki haastateltavat suostuivat haastattelun nauhoittamiseen. Haastattelun alussa keräsin taustatiedot ja työhistorian lomakkeille (*liitteet 4 & 5*). Taustatietojen avulla halusin saada tarkat tiedot haastateltavien henkilö-, opiskelu- ja työhistorioista. Halusin myös taustatietojen keräämisellä edesauttaa sitä, että haastattelujen aikana haastateltavat voisivat puhua kuvailevammin opiskelu- ja työhistoriastaan, kun heidän ei tarvitsisi enää keskittyä perustietoihin.

Haastatteluissa etenin valmiiksi suunniteltujen teemojen mukaan. Haastattelurungon (*liite 3*) olin kokemattomana teemahaastattelijana tehnyt melko tarkaksi. Haastattelutilanteissa annoin haastateltavien kuitenkin puhua vapaasti aiheista ja teemojen järjestys saattoi muuttua haastattelun aikana. Kaikkia haastattelurungossa esiintyviä kysymyksiä ei esitetty haastateltaville, vaan ne olivat enemmänkin muistilistana, jotta asiat tulisivat esiin jossain vaiheessa haastattelua. Aloitin kaikki haastattelut kysymällä haastateltavien päätyimisestä valtiotieteelliseen tiedekuntaan ja opinnoista sekä opiskeluajasta ylipäätään. Nämä kysymykset toimivat hyvinä johdattajina opiskelusta työelämään siirtymisen teemaan ja toisaalta antoivat myös arvokasta tietoa siitä, miten haastateltavat olivat opiskelleet ja opintonsa kokeneet. Opiskeluajasta siirryttiin työelämää koskeviin kysymyksiin ja haastateltavat arvioivat koulutuksen ja työn vastaavuutta nelijakoisen mittarin avulla (*liite 7*). Haastattelun loppuun olin tarkoituksellisesti jättänyt kysymykset haastateltavien sosiaalisista verkostoista ja niiden mahdollisesta hyödyntämisestä työnhaun tai työllistymisen yhteydessä.

Haastattelujen jälkeen litteroin haastattelunauhat tarkasti sana sanalta ja jätin pois ainoastaan joitain päällekkäin osuvia sanomiani myöntymiseen viittaavia pikkusanoja, kuten ”mm”, ”joo”, ”aivan”, ”okei”. Merkitsin litterointeihin suurimman osan naurahduksista, mutta muita puheen ulkopuolelle jääviä äänenpainoja, tauon pituuksia

tai yskähdyksiä en litteroinut. Tein kaikki litteroinnit pian haastatteluiden jälkeen ja sainkin kaikki nauhat litteroitua viikko viimeisen haastattelun jälkeen. Yhteensä haastatteluista koostui noin yhdeksän tuntia puhetta ja 180 sivua tekstiä kirjoitettuna pistekoolla 12 ja rivivälillä yksi. Litteroinnin jälkeen kuuntelin kaikki haastattelut vielä toiseen kertaan ja korjasin mahdolliset litterointivirheet. Uudelleenkuuntelun aikana aloitin myös analyysin ensimmäisen vaiheen eli teemojen suunnittelun.

3.3 Kvalitatiivinen sisällönanalyysi

Aineistonkeruun jälkeen siirryin tarkastelemaan ja analysoimaan litteroituja haastatteluja. Valmiiden litterointien jälkeen luin kaikki haastattelut kertaalleen läpi, minkä avulla pystyin luomaan kokonaiskuvan aineiston luonteesta. Aineiston analyysin aloitin ennakkoluulottomasti tarkastellen mistä haastateltavat puhuvat. Lähtökohtaa ei voi kuitenkaan pitää täysin aineistolähtöisenä (*grounded theory*), koska aineistolähtöisen menetelmän mukaan teoreettisten lähtökohtien ja hypoteesien pitäisi nousta itse aineistosta tutkimusprosessin aikana (Layder 1998, 17). Oman tutkimuksen analyysissä haastatteluteemat toimivat kuitenkin vahvasti analyysin taustalla ja teoreettinen kehys on otettu huomioon, kun aineistoa on analysoitu. Analyysissa siis aineistolähtöisesti etsitään teemoja, jotka heijastuvat osin teoriasta ja aikaisemmista tutkimuksista. Tutkimusmenetelmää voisi siis kutsua adaptiiviseksi menetelmäksi, kuten Derek Layder on tällaisen otteen nimennyt. Adaptiivisessa menetelmässä tärkeät teoreettiset ideat ja mallit ruokkivat ja johdattavat tutkimusta sekä samalla liittyvät meneillään olevan aineiston analyysin teorian muodostukseen. (Layder 1998, 19.)

Läpiluvun jälkeen siirsin koko haastatteluaineiston litterointeina Atlas.ti - tietokoneohjelmaan, jossa koodasin aineiston kahteen kertaan läpi. Koodauksella tarkoitetaan aineiston jakamista helpommin käsiteltäviin osiin ja perusteellista läpikäyntiä (Eskola & Suoranta 2008, 154–175). Koodaus tehtiin alun perin teemahaastattelurungon mukaisesti, mutta etsin sieltä myös aineistosta itsestään nousevia kiinnostavia kohtia, jotka eivät esiinny samanlaisina haastattelurungossa.

Aineiston koodauksessa muodostetut koodit ja lukumäärät näkyvät koodiluettelossa (*liite 6*). Ensimmäisellä koodauskerralla käytin koodauksen lähtökohtana lähinnä teemahaastelurungon mukaisia teemoja. Erottelin aineistosta, miten haastateltavat ovat vastanneet kuhunkin kysymykseen ja mihin teemaan vastaus liittyy. Huomioin koodauksessa myös läpiluvun aikana syntyneet havainnot aineistosta, mitkä myös koodasin aineistoon ensimmäisellä kerralla. Toisella kerralla pyrin tuomaan koodaukseen lisää syvyyttä ja sisältöä. Kiinnitin enemmän huomiota tekstin sisältöön ja pyrin koodaamaan pienemmätkin asiayhteydet, jotta koodaus olisi mahdollisimman kattava ja helpottaisi aineiston analyysiä. Toisella koodauskerralla tarkistin myös ensimmäisen koodauskerran koodeja. Toisen koodauskerran koodien eteen lisäsin numeron kaksi, jotta ensimmäisen ja toisen koodauskerran koodit voitaisiin erottaa toisistaan. Toisen koodauksen jälkeen jokaiseen haastatteluun oli merkitty 66–83 koodia ja koodeja oli yhteensä 68 erilaista.

Aineiston tarkan koodauksen jälkeen siirryin teemoitteluun. Jari Eskolan ja Juha Suorannan mukaan kvalitatiivisessa analyysimenetelmässä teemoittelun avulla aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa avaavia teemoja, joiden avulla voidaan tehdä vertailua aineistossa esiintyvien teemojen välillä. Teksteistä tulee siis löytää tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset aiheet, mutta analyysiä ei saisi jättää pelkäksi sitaattikokoelmaksi. Onnistuakseen kvalitatiivisena sisällönanalyysinä teemoittelun on oltava teorian ja empirian vuorovaikutusta. (Eskola & Suoranta 2008, 154–175.)

Sirkka Hirsjärvi ja Helena Hurme (2006, 173) määrittelevät teemoitteluksi analyysitavan, jossa analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä useammalle tutkittavalle. Teemoittelussa ja analyysissä tutkija tulkitsee haastateltavien sanomisia. (Mt.) Aineiston käsittelyä teemoittain voidaan myös pitää suositeltavana, koska se antaa aineistolle ensimmäisen jäsenyyksen ja helpottaa ensilukua (Eskola & Suoranta 2008, 151).

Koodauksen jälkeen siirtyessäni teemoitteluun olin käynyt haastattelupuheen kokonaisuudessaan niin moneen kertaan läpi, että todella tiesin, mistä haastatteluissa puhutaan. Koodien avulla kokosin haastatteluista teemoja, joissa haastateltavien

sanomat joko yhdistyvät tai eroavat kiinnostavasti. Teemoittelun yhteydessä siirryin aineistolähtöisestä näkökulmasta jälleen lähemmäksi teoriaa ja aikaisempia tutkimuksia.

Analyysiluvuissa haastateltavien kommentit on erotettu muusta tekstistä sisennyksellä sekä eri kirjasinkoolla ja -tyypillä. Haastateltavien nimet on muutettu satunnaisiksi numeroiksi yhdestä yhdeksään, ja ne löytyvät sitaattien perästä. Sama numero vastaa aina samaa haastateltavaa. Esimerkiksi *H3* kuvaa läpi analyysilukujen saman haastateltavan sitaatteja. Haastattelijan kysymyksien tai kommenttien edessä on kirjainyhdistelmä *MP*. Kommentit on säilytetty litterointien mukaisina ja asiasisältöä ei ole muutettu missään vaiheessa. Lukemisen ja ymmärtämisen helpottamiseksi sitaateista on kuitenkin viimeistelyvaiheessa poistettu pikkusanoja, jotka eivät muuta vastausta, kuten ”niinku” tai ”semmonen”. Joitakin vastauksia on myös muutettu hieman puhekielestä kohti yleiskieltä, jotta asiasisältö välittyisi paremmin.

Kokonaisuudessaan tutkimuksen aineisto koostuu kolmesta erityyppisestä aineistosta, jotka on kerätty samoilta tutkimushenkilöiltä haastattelutilanteen yhteydessä. Haastatteluaineiston lisäksi käytän tutkimusaineistona haastattelujen aluksi kerättyjä tausta- ja työhistoriatietoja. Taustatieto- ja työhistorialomakkeiden avulla jokaisen haastateltavan opinkelu- ja työhistoriasta on piirretty graafinen aikajana, johon on merkitty työ- ja opiskeluhistorian tärkeimmät kohdat. Hyödynnän itse kehittämäni ja ”työjanoiksi” kutsumaani aineistoa keskeisenä osana analyysiä. Haastatteluissa haastateltavat kertovat sanallisesti, miten esimerkiksi työelämään siirtyminen on sujunut. Työjanojen avulla voidaan hahmottaa konkreettisesti, missä kohtaa henkilön työhistoriaa siirtymä on tapahtunut ja liittyykö työllistymiseen sosiaalisen verkoston vaikutus. Työpaikkojen lisäksi työjanalle on merkitty henkilön opiskelujen aikainen järjestöhistoria ja työllistymiseen vaikuttaneet tekijät. Työjanat auttavat myös aineiston hahmottamisessa. Työjanojen lisäksi analyysissä hyödynnetään haastateltavien antamia taustatietoja.

Puhuttaessa tutkimuksen aineistosta, tarkoitetaan siis aina näitä kolmesta erillisestä aineistotyypistä koostuvaa kokonaisaineistoa. Kokonaisaineiston lisäksi aineistoa

käsitellään välillä omina osinaan, jolloin keskitytään pelkästään haastatteluaineistoon, työjanoihin tai taustatietoihin tai yhdistellään eri aineistomuotoja.

Aineiston koodauksen ja teemoittelun sekä työjanojen muodostuksen jälkeen tutkimuksen analyysin lähtökohdiksi valittiin kolme pääteemaa: *opiskeluaika ja yliopistokoulutus, valtiotieteilijöiden kohtaama muuttuva työelämä* sekä *verkostoitunut työelämä*. Analyysissä edetään osin teemahaastattelurungon mukaisesti ja piirretään kaari opinnoista työelämään. Samalla vähitellen syvennetään analyysiä päätymällä työnhaun muotoihin ja sosiaalisiin verkostoihin viimeisessä analyysiluvussa.

4 OPISKELUAIKA JA YLIOPISTOKOULUTUS

Kun tarkastellaan opinnoista työhön siirtymisen vaiheita ja logiikkaa, on järkevä lähteä liikkeelle siitä, mistä tarina alkaa eli opinnoista ja koulutuksesta. Karkeasti hahmotettuna yliopisto-opintojen pääasiallinen tehtävä on tarjota opiskelijoille koulutus, jonka avulla he voivat löytää töitä. Tietojen lisäksi opintojen aikana tutustutaan esimerkiksi järjestötoimintaan ja työelämään osa-aikatöiden ja harjoitteluiden kautta.

4.1 Opiskeluajan ristipaine vapauden ja huolen välillä

Jokaiselle haastateltavalle korkeakouluun hakeutuminen lukion jälkeen on ollut selkeä valinta. Osa on päässyt yliopistoon suoraan lukiosta ja osa pitänyt väli vuoden tehden töitä tai opiskellen muuta. Mediassa ja tutkimuksissa (esimerkiksi Teichler 1998; Lindberg 2008) on viime vuosina puhuttu yliopisto-opintoihin pääsyn vaikeuksista sekä opiskeluajan jaksollisesta pitenemisestä. Haastateltavat eivät kuitenkaan puhu väli vuosien kielteisistä puolista, vaan suurin osa on hankkinut joko työkokemusta tai opiskellut muualla väli vuoden ajan. Enemmän kuin lukion ja korkeakoulun väliin jääneistä vuosista haastateltavat ovat huolissaan opiskelijoista, jotka ovat siirtymässä ilman työkokemusta suorasta opiskeluputkesta työelämään.

Opiskelupaikan valintaan on useimmiten vaikuttanut joko innostava aineenopettaja, halu saada yleissivistävä koulutus tai osin myös vanhempien tai tuttavapiirin valinnat. Suurimmalle osalle yliopisto-opintojen pääainevalinta on ollut alusta asti selvä, mutta kaksi on vaihtanut pääainettaan opintojen aikana, toinen kiinnostuksen kohteen selventyessä ja toinen pääsykoekäytännön vuoksi. Nopeimmin valmistuneet ovat suorittaneet opintonsa viidessä vuodessa, kun taas pisimpään opintoja suorittanut haastateltava oli opiskellut kahdeksan vuotta. Opiskeluajan keskiarvoksi aineistossa muodostuu 6,1 vuotta.

Pääosin kaikki haastateltavat ovat tyytyväisiä opintoihinsa valtiotieteellisessä tiedekunnassa ja opiskelu aikaan ylipäättänsä. Monet haastateltavat puhuvat opiskelu ajasta parhaana aikana, jota katsovat kaiholla taaksepäin. Osalle opiskelu alkaa sekoittua tai yhdistyä työelämään jo opintojen varhaisessa vaiheessa, mutta silti

opiskeluista muodostuu haastatteluissa omanlaisensa rajattu elämänjakso, johon liittyy omat piirteensä.

Kuvailussa toistuvat opiskeluajan hyvät puolet ja valinnanvapaus. Kaikki haastateltavat luonnehtivat opiskeluaikaa myönteisesti. Opiskeluun yhdistetyt mielikuvat ovat pääosin hyvin positiivisia, varsinkin kun sitä verrataan työelämään.

[...] Kaiholla muistelen opiskeluaikoja, oli se aika rentoa. [joo] Että kun tuli se tietty pieni opintotuki ja asumislisä ja silleen, että oli joku vuokra turvattu sillä. Ja sitten teki kaiken maailman duuneja siinä ja ei ottanut niin vakavasti, ei ollut silleen niin kovaa painetta, mitään suoriutumispainetta niissä duuneissa [joo]. Ja pysty jotenkin säännöstelemään sitä, että kuinka paljon mä nyt teen töitä ja kuinka paljon mä nyt opiskelen. (H1)

Haastateltavia pyydettiin nimeämään paras asia opiskeluissa ja melkein jokainen vastasi sen olevan *vapaus*. Vapauden nähdään liittyvän erityisesti opiskeluajan aikatauluihin ja mahdollisuuden vaikuttaa itse omiin tekemisiinsä. Haastateltavat kuvailevat, kuinka opiskeluaikana on mahdollista valita mitä tekee, missä järjestyksessä ja milloin haluaa. Opintokokonaisuudet ja -suoritusajankohdat saa päättää itse ja kurseista pystyy valitsemaan mielenkiintoisimmat. Mahdolliset työt ovat usein vähemmän vaativia osa-aikatöitä, joilla saa turvattua toimeentulonsa. Haastateltavat ovat kokeneet, että näihin osa-aikatoihin voi vaikuttaa itse, ja aikataulut on voinut useimmiten sovittaa yhteen opiskeluiden ja muun elämän kanssa. Työtehtävät eivät myöskään ole usein yhtä haastavia kuin valmistumisen jälkeisissä töissä.

Opiskeluaikaa ei kuitenkaan nähdä täysin vastuuttomana ajanjaksona. Haastateltavat sanovat myös kantaneensa huolta opintojen suorittamisesta ja tavoitteisiin pääsystä. Toisaalta ajatellaan, että ohjatimmat ja tiiviimmin rakennetut opinnot mahdollistaisivat opintojen nopeamman suorittamisen ja sitä kautta valmistumisen. Samalla ollaan kuitenkin huolissaan tiukentuvista opintorakenteista, jotka vaikuttavat opiskelijoiden valinnanvapauteen ja opintojen suorittamiseen. Yliopistolla yleinen linja on viime vuosina ollut opintojen tehostaminen esimerkiksi opinto-oikeuden rajaamisen ja erilaisten opintosuoritteita valvovien järjestelmien avulla.

No mä pidin kyllä tosi paljon siitä vapaudesta ja mä toivon, että [sitä] ei tavallaan vähennettäisi. Että linjahan on kuitenkin se, että kun annetaan lisää tukea, niin myös se vapaus vähenee. [joo] Eli se, että tavallaan on mahdollisuus valita mitä tahansa, niin se on kyllä ehdottomasti etu. (H2)

Mistä tämä vapaus ja vapauden kaipuu voi sitten kertoa laajemmassa mittakaavassa? Analyysin pohjana on ainoastaan yhdeksän valmistuneen haastattelut, mutta heistä kahdeksan mainitsee opiskeluajan parhaana puolena vapauden ja yhdeksäskin puhuu opiskeluajan mahdollisuudesta vaikuttaa omiin tekemisiinsä. Voidaan siis puhua vahvasta trendistä. Onko 2000-luvun työelämä niin haastavaa ja kuluttavaa, kuten esimerkiksi Siltala (2007) kuvailee, että jälkeempään katsottuna opiskelijaelämä piirtyy mieleen vahvana vapauden aikakautena, jolloin ei ollut vielä sidottuna velvoitteisiin ja työelämän paineisiin?

Vaikka opiskelut nähdään tietyllä tavalla elämän parhaana aikana, jossa vapaus korostuu enemmän kuin muissa elämän vaiheissa, tiedostavat haastateltavat myös opintojen vastuullisuuden ja vähitellen kasvavan epävarmuuden.

On se hyvää aikaa se opiskeluaika, vaikka se silloin voi tuntuakin kauhean myös sellaselta, myös paljon muistaa epävarmuuden tunteita siellä samaan aikaan. Just se, mitä mä vähän yritin muistella, vähän sellasta valitusdiskurssia tai tällasta. (naurua) [Joo.] Et miten ei pääse mihinkään ja kukaan ei saa harjoittelupaikkoja ja näin pois päin. (H3)

Monesti opintojen vapaus alkaakin vähentyä lähennyttäessä työelämää ja paineet kasvavat opintojen loppupuolella. Vapauden ja myönteisten seikkojen korostamisen rinnalle ilmestyy haastateltavan hyvin sanoiksi pukema *valitusdiskurssi*, joka liittyy olennaisesti töihin ja työn saamiseen. Epävarmuus alkaa lisääntyä vähitellen kesätyöhakujen aikaan ja kasvaa varsinaista työelämään siirtymistä kohti tullessa. Opiskeluajassa näkyy vapauden ja huolen ristipaine.

Joten siinä ei aluksi niin paljon miettinyt, loppua kohti se alkaa varmasti ahdistaa kaikkia opiskelijoita hyvin paljon ja itseänsä se, että mitä mä sitten oikeasti voin näillä opinnoilla tehdä. (H3)

Ehkä se ahdistavin, surkein aika tai ei surkein, mutta se vaativin ja vaikein aika oli sitten just se opintojen loppupuoli. Et siihen sitten, ehkä just kysyt että milloin ajattelit työelämään astumista, niin kun tavallaan niiden ajatusten määrä alkoi kasvaa ja tuli tavallaan semmonen paine siihen, että nyt mun pitää jo tietää, mun pitää luoda kontakteja ja olla aktiivinen. Niin siinä sitten tietenkin se vapaus alkoi hälvetä ja tuli vaan enemmän vaatimuksia. (H4)

Haastateltavat tiedostavat korkeakoulutettujen työllistymisessä viime vuosikymmeninä tapahtuneen muutoksen. Tutkimustulosten mukaan huoli työllistymisestä on varsin yleinen tapa suhtautua siirtymään opinnoista työelämään. Teichler (1998) toteaa, että valmistuneiden työttömyys on yhä suurempi ongelma nykyään myös korkeakoulutettujen kohdalla. Työllistyminen on vaikeutunut, kun korkeakoulutettujen määrä on kasvanut nopeasti, mutta korkeakoulutettujen työpaikat eivät ole lisääntyneet samassa suhteessa. Kaikille korkeakoulutetuille ei siis löydy enää koulutustasoa vastaavia työtehtäviä. Korkeakoulutetut tietävät myös entistä paremmin, että työllistyminen on hankalampaa kuin ennen ja siirtymä opinnoista työelämään pitkittyy helposti. (Teichler 1998, 536–538.)

MP: Työmarkkinatilannekin on vähän muuttunut, tai. Onko se sun mielestä näkynyt?

– Mun mielestä se on näkynyt hyvinkin paljon. [Joo.] [...] Mutta sitten myös musta tuntuu että, että mulla on myös ollut jopa muutamia kavereita, jotka on ollut yli vuoden työttömänä valmistumisen jälkeen. Ei heti välttämättä valmistumisen jälkeen, mutta näinä vuosina. [Joo.] Niin vaikka kuitenkin ihan vaan pari, niin kuitenkin sitä kautta on tullut ajatus, että se ei ole harvinaista kuitenkaan. [Joo.] Vaikka se ei ole niin yleistä, niin se ei ole täysin harvinaistakaan. Ikään kuin niin voi käydä kelle vaan. [Aivan.] (H5)

Tilastokeskuksen koulutustilaston mukaan vastavalmistuneiden työllisyys heikkeni vuonna 2009. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 86 prosenttia sijoittui vuoden päästä valmistumisesta työelämään ja kuusi prosenttia oli työttömänä. (Koulutustilasto 2011, Tilastokeskus.)

Aineisto jakaantuu kahtia sen suhteen, ovatko haastateltavat ajatelleet työllistymistään opintojen aikana. Osa haastateltavista on pohtinut työllistymistään aktiivisesti lähes opintojen alusta asti, kun taas toiset ovat suhtautuneet työllistymiseen ja työelämään siirtymiseen tynnosti ja itsevarmasti. Tässä kohtaa aineisto tiivistyy mielenkiintoisesti kahdeksi hyvin erilaiseksi näkemykseksi, jossa haastateltavat ovat vastanneet lähes päinvastaisesti samaan kysymykseen.

Kaksi haastateltavista on miettinyt työllistymistään opintojen alusta asti ja kolme on pohtinut yhä enemmän työllistymistään opintojen loppupuolella. Loput neljä eivät ole juurikaan kantaneet huolta työllistymisestäään, vaan ovat suhtautuneet luottavaisesti koulutuksesta työelämään siirtymään tai miettineet työllistymistä lähinnä työn kannalta eli minkälaisiin työtehtäviin haluaisivat hakeutua valmistumisen jälkeen.

Tämän pohjalta haastateltavat voi jakaa karkeasti kahteen ryhmään työllistymiseen suhtautumisen perusteella. Ensimmäistä ryhmää kutsutaan *huolehtijoiksi*, joihin kuuluvat ne viisi haastateltavista, jotka olivat miettineet siirtymää opinnoista työelämään joko koko opintojen ajan tai enemmänkin vain opintojen lopussa ja siirtymän lähentyessä. Toiseen ryhmään kuuluvat puolestaan ne neljä haastateltavaa, jotka eivät ole juurikaan miettineet työllistymistä tai vain hiukan ajatelleet mahdollisia uranäkymiä opiskelun aikana. Tätä ryhmää kutsutaan tutkimuksessa vastaavasti *huolettomiksi*, joka ei siis kuvaa yleistä suhtautumista, vaan ainoastaan tässä kohtaa tutkimusta termiä hyödynnetään kuvaamaan vähemmän työelämään siirtymistä ajatellutta ryhmää.

Työjana-aineistoa tarkastellessa näkyy yhteneväisyyksiä jaottelun kanssa eli haastateltavien työurien kulku vastaa kiinnostavasti muodostettua luokittelua. Huolehtijoiden työurat näyttäytyvät, jos eivät nyt katkonaisempina, niin ainakin hiukan hajanaisempina kuin huolettomien. Huolehtijoiden joukkoon lukeutuvat myös ne haastateltavat, joilla ei ollut työpaikkaa valmistumishetkellä ja jotka ovat olleet työttömänä valmistumisen jälkeen.

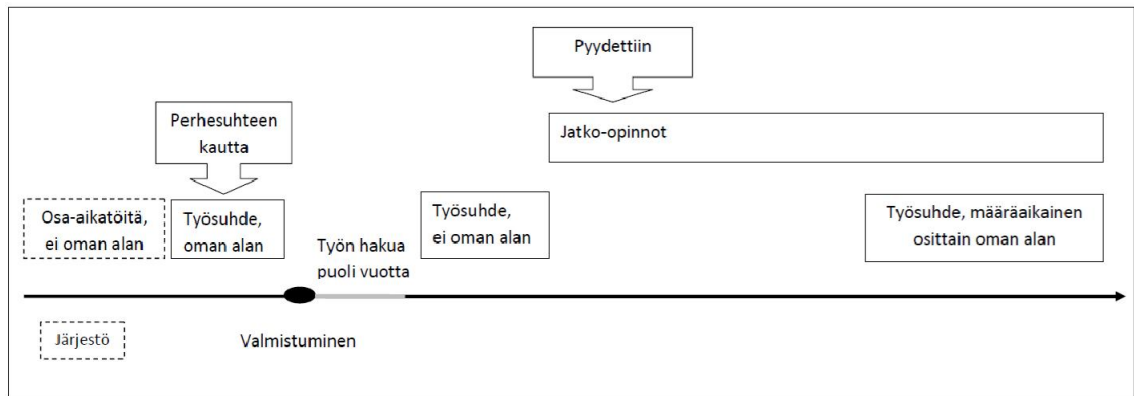
MP: Mietitkö sä työllistymistä opintojen aikana?

– Todella paljon. Kyllä.

MP: Joo. Minkälaisia ajatuksia?

– Ahdistuneita. (naurua) (H6)

– No joo, mietin. Kyllä. Ihan koko ajan. Joo. Ja kaikissa asioissa kyllä. [Joo.] Tai no enemmän tai vähemmän. (H3)

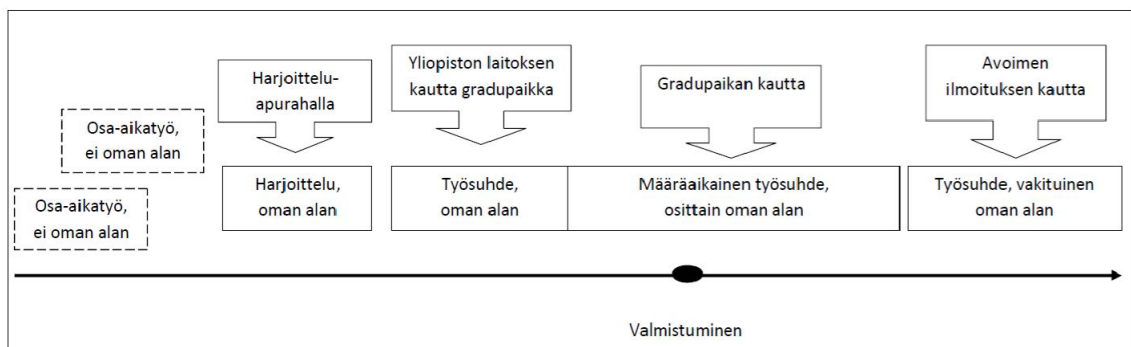


Kaavio 1: *Huolehtijan työjana*

Huolettomien haastatteluja ja työjanoja tarkasteltaessa puolestaan näyttää siltä, että nämä ihmiset ovat saaneet töitä aina silloin kun he ovat niitä tarvinneet tai halunneet. Tämän ryhmän työjanat ovat hyvin yhtenäiset, eri työpaikat jatkuvat lähes suoraan edellisestä ja työuralla ei näy työttömyysjaksoja.

[...] Mutta en mä sitä [työllistymistä] hirveästi miettinyt, koska mä kattelin статистиikkoja. Meidän laitokselta kuitenkin aika hyvin työllistyy, että suurin osa työllistyy oman alan töihin. [Joo.] Niin. Emmä ollut siitä sillai huolissaan. [...] (H7)

Se [työllistyminen] oli kyllä aika kaukainen asia, semmonen opintojen jälkeinen. [Joo.] Et opiskeluaikana kyllä, silloin kun mä halusin töitä, niin mä kyllä sain niitä. [Joo.] Et mä en siinä mielessä miettinyt. Mut sellanen, tulevan uran miettiminen, ei kyllä juurikaan, ei kyllä käynyt mun mielessä. (H5)



Kaavio 2: *Huolettoman työjana*

Hämäläinen (2002, 58–59) kirjoittaa Palkansaajien tutkimuslaitoksen julkaisussa, että vastavalmistuneiden tutkinnon suorittaneiden työllisyys on hyvin suhdanneherkkää. Aineisto ilmentää huolehtijoiden ja huolettomien kautta myös työmarkkinoilla tapahtuvia ilmiötä. Laskusuhdanne saattaa viedä korkeakoulusta valmistuneilta työmarkkinat hyvin nopeasti ja tähän ei voi itse vaikuttaa. Rinne (1998, 30–31) kirjoittaa myös akateemisen työttömyyden koskettavan nimenomaan vastavalmistuneita, vaikka korkeakoulutettujen työttömyys onkin ollut aina matalampaa kuin vähemmän koulutettujen. Opintojen aikana voi siis pohtia työelämään siirtymistä, mutta siirtymä voi itsestään johtumattomista syistä pitkittyä. Hämäläisen (2002, 51–53) esittelemän inhimillisen pääoman teorian mukaan koulutus nähdään investointina, jonka avulla saavutetaan korkeampi palkkataso. Tämän ajatuksen sijaan aineistosta ilmenee enemmänkin työmarkkinoiden vaihtelevuus ja huoli valmistumisen jälkeisestä työpaikasta.

Paremmiin haastateltavien työmarkkinatilannetta kuvaa *job shopping* -ilmiö (ks. esimerkiksi Johnson 1978), jossa työmarkkinoilla toimitaan ikään kuin kuluttajina. Varsinkin huolettomat tuntuvat suhtautuvan työpaikan etsintään 'töiden shoppailuna'. Itselle sopivan työn, alueen ja työnantajan löytäminen saattaa joko viedä aikaa tai sujua kivuttomasti ja nopeasti, mutta lähtökohtana on kuitenkin toiminnan vapaaehtoisuus. (Hämäläinen 2002, 48.) Huolettomat voidaan nähdä tällaisina työmarkkinoilla aktiivisina toimivina kuluttajina. He eivät ole yhtä huolestuneita työllistymisestään kuin huolehtijat, vaan näkevät laajemmin omat mahdollisuutensa vaikuttaa työllistymiseensä ja myös haluavat olla aktiivisia toimijoita koulutuksesta työelämään siirtymisessä. Käytännössähän nämä kaksi puolta usein yhdistyvät työnhaussa, mutta analyysin kannalta asetelma on kiinnostava.

4.2 Opiskeluajan tärkeät sosiaaliset suhteet

Opiskelu-aikaan liittyy useimmiten sosiaalista toimintaa ja yliopistossa opiskelu osin myös vaatii opiskelijalta integroitumista erilaisiin ryhmiin. Virallisella puolella tätä tuetaan yliopistossa esimerkiksi erilaisten ryhmätöiden ja fuksiryhmien avulla ja epävirallisella puolella yliopistotoimintaan liittyvät monenkirjavat järjestöt ja juhlat. Opiskelu-aikainen toiminta näyttää tiivistyvän vahvasti opiskeluiden, työn ja opiskelijajärjestötoiminnan ympärille. Esimerkiksi harrastuksia kysyttäessä muutamat mainitsevat urheilun, mutta yleisesti opiskeluajasta kerrottavat asiat pyörivät järjestötoiminnan, esimerkiksi aine-, tiedekunta- ja osakuntajärjestöjen, töiden ja ystävien ympärillä. Eräs haastateltava kuvaa opiskelu-aikaa ilmaisulla *"koko se maailma"* (H3), joka ilmentää hyvin ajanjakson kokonaisvaltaisuutta.

Kuusi haastateltavista on ollut opiskelu-aikanaan aktiivisesti mukana yhdessä tai useammassa opiskelijajärjestössä, yksi lähinnä ensimmäisenä opiskeluvuonna ja muut kaksi eivät ollenkaan. Järjestöjen kirjo ulottuu ainejärjestötoiminnasta tiedekuntien ja yliopistojen rajat ylittävään osakuntatoimintaan ja opiskelijapolitiikkaan. Opiskelu-aikaisesta toiminnasta, sisältäen järjestöt, käytetään tässä kohtaa lyhennettyä nimitystä opiskelijatoiminta. Seuraavassa tarkastellaan opiskelijatoiminnalle annettuja merkityksiä, siihen osallistumiseen liittyvää logiikkaa sekä muita opiskeluajan tärkeitä sosiaalisia suhteita.

Ne haastateltavista, jotka ovat olleet opiskelu-aikana tiiviisti mukana opiskelijatoiminnassa, näkevät opiskelu-aikaisen toiminnan esimerkiksi järjestöissä hyvin keskeisenä opiskelu-aikaa leimaavana tekijänä. Järjestötoiminnassa on vietetty runsaasti aikaa, omia resursseja on käytetty toiminnan hyväksi ja tärkeimpänä kaikista toiminnasta on nautittu. Osa on yhä mukana jossain opintoihin liittyvässä järjestössä alumnin roolissa ja jatkaa siten monivuotista rupeamaa järjestön parissa valmistumisen jälkeenkin.

Mä olin mukana sekä ainejärjestössä että osakunnassa [joo]. Hyvin paljonkin tein, ainejärjestössä tietenkin se kierto on paljon nopeampaa, mutta että siellä olin varsinkin alkuvaiheessa opintoja mukana, ainejärjestön toiminnassa ja hallituksessa ja sitten taas osakunnassa mä olin koko mun opiskeluajan ja oon edelleenkin, että nyt mä kuulun sitten osakunnan senioreihin (naurua) [okei, joo].
(H2)

Opiskelijatoiminnasta on saatu paljon ystäviä ja suurimmalle osalle juuri nämä yliopiston kautta saadut ystävät muodostivatkin opiskeluajan sosiaalisen piirin ydinjoukon, joka oli useimmiten säilynyt myös valmistumisen jälkeen.

Hirveen paljon jäänyt tuttuja sieltä järjestövuosilta. [Okei.] Ja itse asiassa ihan myös, oikeastaan ihan myös eri tiedekunnista, niin kun yli tiedekuntarajojen, [...].
(H3)

Opiskelijatoiminnassa tiiviisti mukana olleiden puheesta erottuu selvästi heidän toiminnassa kartuttamat taitonsa, joita he ovat voineet myöhemmin hyödyntää työelämässä. Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan puhu varsinaisesti verkostoitumisesta tai siitä, että toiminnassa oltaisiin oltu mukana sen takia, että siitä voisi olla hyötyä tulevaisuudessa. Toimintaan on lähdetty mukaan sen kiinnostavuuden takia ja ilman tietoisia välineellisiä tavoitteita.

[...] Musta tuntuu edelleen, että mun tietyt projektihallintataidot liittyy johonkin vuosijuhlien järjestämiseen [...] Ja sitä ei voi, sitä on vaikea selittää ulkopuoliselle, että hei, eikä sitä silleen kannata tehdä, että mä oon järjestänyt bileitä yliopistolla, että sitä varten mulla on hirveen hyvät niinkun, hyvä tekemään sitä ja tätä. Mutta sitten ei mulla ole ikinä myöskään ollut haittaa siitä vaikka CV:ssä, että on sanonut, että on ollut järjestötoissa yliopistolla. (H3)

[...] Oppi tosi paljon, kun oli hallitustehtävissä tai muissa tämmösissä näin, niin kaikenlaista hyödyllistä työskentelytaitoa, mitä nyt on sit kaikenlaisissa työhön liittyvissä työryhmissä ja muissa [Okei] voinut hyödyntää. (H9)

Ne puolestaan, jotka ovat olleet vähemmän aktiivisesti mukana opiskelijatoiminnassa tai eivät ollenkaan, puhuvat enemmän aikaisemman ystäväpiirin merkityksestä. Heidän puheestaan voi erottaa valmiin sosiaalisen piirin, joka on yleensä vahva ja pitkäaikainen.

En, mä en kyllä ollut oikein missään [järjestötoiminnassa]. Mä olin vähän epäaktiivinen ton suhteen. Kun mä oon Espoosta kotoisin ja mulla oli jo tavallaan valmiiksi kaveripiiri täällä ja kaikki jäi Helsinkiin sitten opiskelemaan tai töihin ja silleen. Kävin mä jossain fuksiaisissa ja ehkä jossain yksissä bileissä aluksi, mutta siinä kaikki. Ja just en ollut missään ainejärjestössä, missään tällaisessa toiminnassa mukana, että kun oli semmonen oma sosiaalinen piiri muutenkin. (H1)

Opiskelijatoimintaan osallistumisen välille virittyy mielenkiintoinen jännite sen mukaan, onko toiminnassa oltu aktiivisesti mukana vai ei. Näyttää siltä, että ne haastateltavista, jotka eivät ole olleet aktiivisesti mukana järjestötoiminnassa korostavat enemmän vanhojen ystävien merkitystä ja pitkiä ystävyysuhteita. Eräs vähemmän yliopistotoiminnassa mukana olleista kommentoi ”*mul on samat parhaat ystävät kun mitä mulla on ollut tarhasta asti*” (H6), mikä kuvaa tilannetta hyvin. Ylipäätään heidän vanhat ystävyysuhteensa eivät ole katkenneet yliopistolle tulon jälkeen ja kokonaisuudessaan sosiaalinen piiri on ollut hyvin muuttumaton lapsuudesta lähtien. Kiinnostavasti selitykseksi osallistua tai olla osallistumatta yliopistotoimintaa nämä toimintaan osallistumattomat tarjoavat esimerkiksi asuinpaikkakuntaa.

Mä en ollu missään. Joo, emmä ollut edes ekana vuonna. Muuta kun et ekana vuonna tuli kaikista eniten muitten fuksien kanssa [Joo.] teytyä kaikkea. Mut se, se siinä seuraavina vuosina, se vaan jäi sitten vähitellen, se yhdessäolo. [Joo.] Plus sitten kun oli, et kaikista enitenhän siihen lähti nämä, jotka tulee muualta Suomesta pääkaupunkiseudulle, kun se on se niiden ystäväpiiri, semmonen tuntuma mulla on. Se ei välttämättä pidä paikkaansa, mutta, se vaikutti jonkin verran siltä. [Joo.] Mut en, en muuten ollut missään. [Okei.] (H7)

MP: Keistä sun ystäväpiiri sitten koostui yliopistoaikana?

No mulla oli mun lukioaikaiset, itse asiassa mulla oli ala-asteaikaisiakin ystäviä tai on edelleenkin tosi paljon ala-asteaikaisia. (H7)

Taustatietolomakkeista käy ilmi, että vain yksi haastateltavista on muualta Suomesta kotoisin ja muut kahdeksan pääkaupunkiseudulta. Opiskelijatoimintaan osallistuminen ei siis näytä liittyvän alueellisiin tekijöihin tai tarpeeseen löytää ystäviä yliopiston piiristä. Vaikka järjestötoiminnassa vähemmän mukana olleet puhuvatkin enemmän vanhan ystäväpiirin merkityksestä, on myös monilla järjestötoimintaan osallistuneilla olemassa sosiaalinen piiri ennen yliopistolle tuloa. Yliopistolle siirtymisen jälkeen

kaveripiiri kuitenkin monilla muuttuu tai hajaantuu. Ystävät lähtevät opiskelemaan eri aloja ja uudet opiskelujen kautta tulleet sosiaaliset ryhmät vievät suurimman osan ajasta.

MP: No miten sitten kaveripiiri, muuttuko se paljon lukion lopettamisen ja yliopisto-opintojen lopettamisen välillä?

– Joo, en mä, hyvin vähän on tullut nähtyä näitä vanhoja skolekavereita. Mä oon kuitenkin niiden kanssa ollut oikeastaan, suuren osan kanssa mä olin kymmenen vuotta samalla luokalla. [Joo] Mutta että aika nopeasti oli, että siellä tuli nämä opiskelukaverit ja sitten toisaalta tuli nämä erilaiset yhdistystoimintakaverit kuka missäkin yhteydessä ja käytännössä sen verran tehokkaasti sen ajan sai niihin kulumaan. [...] (H8)

4.3 Koulutuksen antamat taidot

Millaisia tietoja ja taitoja yliopisto voisi sitten tarjota opiskelijoille, jotta siirtyminen työelämään sujuisi helpommin? Toisten mielestä tutkintoon ei tarvittaisi työelämätaitojen opettamista, vaan valtiotieteellinen tutkinto on heidän mielestään nimenomaan tieteellinen ja teoreettinen. Eräs haastateltava kuvailee kysyttäessä mahdollisista muutoksista koulutukseen: *”Eiku se on teoreettinen koulutus, sen pitää olla, se on tieteellinen koulutus.”* (H6) Osan mielestä *”koulutuksessa ehkä voitais antaa jonkunlainen käsitys siitä, että mistä työelämässä on kyse”* (H8) ja kolmas ryhmä on puolestaan sitä mieltä, että koulutuksesta pitäisi ehdottomasti saada enemmän eväitä työelämään. Eräs haastateltava kommentoi: *”No mä en kyllä muista että me oltais kauheasti puhuttu työelämästä yliopistolla ikinä.”* (H7)

Ne haastateltavista, jotka eivät halunneet tutkintoon muutoksia, ovat sitä mieltä, että tarvittavat työelämätaidot hankitaan työelämässä, yliopiston on mahdotonta antaa valmista substanssiosaamista. He ovat tutkintoonsa sellaisenaan tyytyväisiä, eivätkä halua koulutukseen lisättävien työelämätaitoja. Osaltaan tutkintoon ilman työelämätaitoja tyytyväiset jakautuvat kahtia sen suhteen, miten työelämätaitoihin suhtaudutaan. Toiset näkevät, että tutkinto antaa valmiuksia työelämään, kun taas toisten mielestä tutkinto ei tarjoa taitoja työelämään, muttei se niitä voisi antaakaan.

Ne puolestaan, jotka näkevät tutkinnon tarjoavan työelämätaitoja, pitävät valtiotieteellistä koulutusta tutkijaksi valmistavana ja tarjoavan tutkijan taitoja hyvinkin

paljon. Toinen ryhmä olisi kaivannut jonkinlaisia työelämätaitoja tai opastusta työelämään, mutta he näkevät, että nämä taidot on opiskelijan hankittava itse, eikä niitä voi kukaan ulkopuolinen antaa. Tällä ryhmällä kysymykseen vastaaminen on usein pohdiskelevaa ja vastauksessa mietitään asiaa monelta kantilta. Mikä on yliopiston tehtävä? Minkälaisia taitoja nykypäivän työelämä vaatii? Voiko työelämän taitoja kuitenkin edes opettaa yliopistossa?

No tosi vähän anto valmiuksia työelämään [joo]. Että kun tosissaan opiskelu on hyvin teoreettista. Eli ei sinällään, että tavallaan se, että miten sitten niitä töitä konkreettisesti tehdään tai mitä se työelämä on, niin se täytyy sitten opiskella ihan itse sitten siellä töissä. [joo] Niitä valmiuksia saa tosi vähän. [joo] (H2)

[...] Mm, emmä varmaan kaivannut [työelämäopintoja]. Mä ehkä itse, mun asenne oli se opiskeluaikana, että mun pitää valmentautua työelämään tekemällä töitä, siis hankkimalla työkokemusta itse. [Joo.] Et mä en jotenkin ajatellut, että valtsikan opintotoimisto vois mua jotenkin valmentaa siihen. [Aivan.] (H4)

[...] Olennaista olisi oikeastaan opettaa ihmiset tekemään perusteltuja valintoja, arvioimaan erilaisia tarjolla olevia vaihtoehtoja ja tekemään niiden välillä perusteellisia valintoja. Ja käytännössä siihen sopii kovin huonosti sen tyyppinen malli, jossa meillä on ikään kuin sen tyyppistä ohjausta, että joku kertoo, että ikään kuin kauhean paljon. (H8)

Toinen näkemys on puolestaan vahvasti sitä mieltä, että yliopiston pitäisi tarjota opiskelijoilleen enemmän ohjausta työelämään siirtymiseen ja taitoja työelämään. Niiltä, jotka olisivat kaivanneet työelämätaitoja, pyrittiin myös selvittämään, mitä tällaiset taidot voisivat olla. Koska valtiotieteilijät sijoittuvat työelämässä hyvin eri aloille, tärkeämpinä kuin konkreettisia taitoja pidettiin työelämään tutustumista sekä laadukasta opinto-ohjausta.

[...] Mutta emmä oikein tiedä miten työelämätaitoja opetetaan muuta kun tekemällä töitä. [aivan] Että mun mielestä siinä tutkinnossa pitäisi olla siis pakollinen työharjoittelu ja mieluummin parikin [joo]. Että ei missään nimessä saisi valmistua niin, ettei ole tehnyt mitään alan töitä [joo]. Sen pitäisi olla ihan ehdottomasti niin pakollinen. [joo] Ja se on kuitenkin niin iso muutos, kun hyppää tonne työelämään, että jos ei ole missään ollut, niin sitä on ihan pihalla [naurua]. (H1)

No mun mielestä ainakin noi siis tämmöset verkostot ja semmonen ihmisiin tutustuminen. [Joo.] Niin se on tärkeitä. (H7)

Näkemyksiä yhdistää se, että haastateltavat selvästi korostavat työharjoittelun ja työn tekemisen merkitystä työelämätaitojen hankkimisessa. Rajalan ja Rouhelon (1998, 131–132) saamien vastausten mukaan opiskelijat näkivät kaikkien harjoittelumuotojen parantavan akateemisten työllistymistä. Tutkintoon sisältyvää työharjoittelua kannattivat lähes kaikki Rajalan ja Rouhelon kyselyyn vastanneet opiskelijat ja yritykset. Teichler (1998) puolestaan esittää, että yliopistojen tulisi tarjota opiskelijoilleen enemmän ohjausta harkittujen valintojen tekemiseen siirtymävaiheessa ja ottaa opinnoissa huomioon koulutuksen ja työelämän muuttuneet suhteet. Opiskelijoilla on yhä laajemmat mahdollisuudet valita urapolkujen välillä ja opiskelijoiden motivaatiot ja taidot ovat muuttuneet. (Mt.)

Teoreettisen ja yhteiskunnallisesti laajemman tarkastelukulman koulutukseen tarjoaa sosiologi Pierre Bourdieu. Bourdieun (2007 [1986]) teoria erilaisista pääoman muodoista sopii sovellettavaksi tarkasteltaessa opiskeluaikaa ja koulutusta, ja opiskeluaikana saavutettuja tietoja ja taitoja. Bourdieu puhuu yhteiskunnasta kenttänä, jossa kilpaillaan erilaisten pääomien avulla. Nämä pääoman lajit Bourdieu jakaa kolmeen luokkaan: taloudelliseen, kulttuuriseen ja sosiaaliseen pääomaan. Taloudellisella pääomalla tarkoitetaan yleisesti ottaen materiaaleiksi luokiteltavia omistettavia asioita, kuten rahaa ja omaisuutta. Kulttuurista pääomaa ei puolestaan voida hahmottaa yksin tavaroiden avulla, vaan se koostuu laajemmin ihmisen yleensä perheensä kautta saaneesta ymmärryksestä ja taidoista, joiden avulla hallitaan kulttuurista pääomaa. Kulttuurinen pääoma saattaa ulospäin näkyä esimerkiksi kirjojen ja taulujen omistuksena, mutta pelkkä omistaminen ei riitä, vaan yksilön on myös osattava tulkita ja käyttää tavaroita oikealla tavalla. Yksi merkittävä kulttuurisen pääoman muoto on koulutus, jonka avulla voidaan saavuttaa akateemista arvostusta. Kolmas pääoman muoto on sosiaalinen pääoma, joka liittyy ryhmäjäsennyksiin. Ryhmän jäsenten yhteiset pääomat mahdollistavat sen, että yksilö voi saavuttaa eri asioihin liittyviä hyötyjä. (Bourdieu 2007 [1986], 83–93.)

Bourdieun (2007 [1986], 84–88) teorian mukaan voidaan ajatella, että korkeakoulutus on tuottanut kaikille haastateltaville kulttuurista pääomaa. Akateeminen koulutus on lähtökohdiltaan sivistävä ja antaa tutkinnon välityksellä yhteiskunnallista arvostusta,

joka esimerkiksi mahdollistaa hakeutumisen arvostettuihin työtehtäviin. (Mt.) Toisaalta voidaan pohtia, onko haastateltavilla ollut jo valmiiksi kulttuurista pääomaa, jonka takia he ovat hakeutuneet yliopisto-opintoihin ja ovat läpikäyneet koulutuksen.

Taustatietojen perusteella kaikkien haastateltavien vanhemmilla on joku peruskoulun jälkeinen tutkinto, joko ammattikoulu- tai ylioppilastutkinto. Kolmen haastateltavan molemmat vanhemmat ovat suorittaneet akateemisen loppututkinnon. Bourdieu (2007 [1986]) esittääkin, ettei koulutus pelkästään itsessään tuota kulttuurista pääomaa, vaan koulutukseen osallistuminen ja siinä menestyminen on pitkälti perheen valmiin kulttuurisen pääoman ansiota. Tilastokeskuksen katsauksen mukaan vanhempien korkea koulutus lisää huomattavasti lasten todennäköisyyttä hankkia samantasoinen tai korkeampi koulutus. Katsauksessa äidin korkea koulutus näyttää lisäävän hieman enemmän lasten todennäköisyyttä hankkia korkeakoulutus kuin isän koulutus. (Myrskylä 2009.) Tämän tutkimuksen haastateltavien äideillä on samantasoinen tai korkeampi koulutus kuin haastateltavien isillä. Selvemmin kuin äidin koulutuksen vaikutus korkeaan koulutukseen erottuu taustatiedoista vanhempien samantasoinen koulutus. Kolmen haastateltavan molemmilla vanhemmilla on akateeminen tutkinto, yhden äidillä on korkeakoulututkinto ja isällä kesken jäänyt korkeakoulututkinto ja yhden äidillä korkeakoulututkinto ja isällä ammattikoulututkinto. Haastateltavat myös itse reflektoivat kotitaustan vaikutusta koulutusvalintaan.

Kyllä mulle oli jotenkin semmonen yliopistoon meno aika itsestään selvää tosi pitkään. Ja mä ajatellen nyt, ehkä voin nähdä taaksepäin, että on jotain vaikutusta varmaan kotoa siihen asiaan. (H3)

No tota, ton valtsikan mä keksin silloin itse. Mutta musta tuntuu että se, että mä pyrin yliopistoon, niin se tulee kyllä mun mielestä hyvinkin selkeesti kotoa. (H5)

No siis vanhemmilla lähinnä todella paljon. Joskus mä kiusasin äitiä yläasteella, et mä menen ammattikouluun, mä menen ammattikouluun. [Joo.] Vaikka mä tiesin sen, vaikka mä en tarkoittanut sitä. En yhtään halveeraa ammattikoulutusta, mä tarkoitan sitä, että mulle on ollut itsestään selvää, että se on siis akateeminen koulutus. [...] (H6)

Sosiaalisesta pääomasta Bourdieu kirjoittaa puolestaan nimenomaan kestävän verkoston muodossa, joka muodostuu vakiintuneista tai vastavuoroisista suhteista, jotka tuottavat luottamusta. Sosiaaliset verkostot siis ovat voimavaroja, joita syntyy sijoittamalla

tarkoituksella tai tarkoituksettomasti sosiaalisiin suhteisiin ja jotka ovat käytettävissä lyhyen tai pitkän ajan päästä. Suhteet voivat olla satunnaisia työ- ja naapuruussuhteita, sukulaisuussuhteita tai tärkeitä ystävyyssuhteita, jotka tuottavat kiitollisuuden ja arvostuksen tunteita tai institutionaalisesti vakiintuneita suhteita, jotka tuottavat oikeuksia. Suhteiden verkosto muodostuu joko sosiaalisesti määriteltyjen instituutioiden tai vaihdon kautta. (Bourdieu 2007 [1986], 51–53.)

Opiskeluaikaiset suhteet ja erilaiset ryhmäjäsennydet ovat aineistossa merkityksellisessä asemassa. Osa haastateltavista puhuu valmiista sosiaalisesta piiristä ennen yliopistoon tuloa, mikä ei ole juurikaan muuttunut yliopisto-opintojen aikana. Toisella osalla haastateltavista korostuu puolestaan opintojen aikana muodostunut sosiaalinen piiri, joka on syntynyt lähinnä järjestötoiminnan kautta. Nämä haastateltavat näkevät opiskeluaikana syntyneet sosiaalisen piirin ja monenlaiset ryhmäjäsennydet varsin keskeisenä opiskeluaikana saatuna etuna, jota on voitu hyödyntää myös opiskelun jälkeen.

Silvennoinen (2002) kirjoittaa sosiaalisen pääoman vaikuttavan koulutuksen valintaan ja hankintaan. Sosiaalisen pääoman suhde koulutukseen ei ole kuitenkaan ainoastaan yksisuuntainen, koska sosiaalinen pääoma myös osaltaan muotoutuu koulutuksen aikana. Opiskelun määrätyssä oppilaitoksessa ja tietyllä alalla voidaan nähdä muokkaavan ihmisen ajattelua ja mielenlaatua. Koulutus voi kasvattaa opiskelijan sosiaalista pääomaa, jos oppilaitoksessa on korkeissa yhteiskunnallisissa asemassa olevien jälkikasvua. Tutustuminen näihin henkilöihin voi kasvattaa vähäisten voimavarojen kotioloista tulevien sosiaalista verkostoa. (Silvennoinen 2002, 69–70.) Yliopistoa voidaan pitää tällaisena voimavaroja ja sosiaalisia verkostoja kasvattavana sosiaalisena ympäristönä.

5 VALTIOTIETEILIJÄT MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ

Valtiosciencellinen ala on muiden generalististen eli ei ammattipätevyyttä antavien alojen tapaan koulutusalan opiskelijalle työllistymisen kannalta toisaalta haasteellinen, mutta myös monipuoliset työllistymismahdollisuudet antava koulutus. Valtiosciencelliset opinnot eivät anna valmista ammattipätevyyttä, joten oma suuntautuminen, kiinnostuksen kohteet ja reitti työelämään on suunniteltava ja toteutettava itse. Miten tämä reitti opinnoista työelämään löytyy? Minkälaisiin töihin valtiosciencellijät päätyvät ja millainen on se työelämä, johon opintojen jälkeen siirrytään?

5.1 Koulutuksen ja työelämän hämärtynyt raja

Suurin muutos ehkä oli jotenkin se ihan astuminen ammattilaisen saappaisiin. (H4)

Sosiologisen siirtymätutkimuksen kannalta on mielenkiintoista tarkastella juuri siirtymään liittyviä tasoja ja näkökulmia. Lindbergin (2008, 15) mukaan siirtymän tutkimisen kautta on mahdollista huomioida tarkemmin koulutuksesta työelämään siirtymiseen liittyviä kohtia, kuten muutoksia sosiaalisessa roolissa ja siirtymistä työmarkkinoille. Teichler (1998, 536–539) argumentoi opiskelijoiden siirtymisen työelämään olevan nykyään tutkimusten kiinnostuksen kohteena, koska koulutuksen ja työelämän suhteet ovat muuttuneet ja niitä halutaan ymmärtää paremmin. Sainio (2008, 7) toteaa, että elämän kronologinen malli on muuttumassa yhä enemmän limittäisten toimintojen malliksi. Rinteen (1998, 23–26) mukaan suorasta opiskeluputkesta siirtyminen yhteen ammattiin on syrjäytyvä malli ja työllistymispolut moninaistuvat. Tämä käy ilmi myös haastateltavien kokemuksista. Heidän on vaikea vetää rajaa opintojen, valmistumisen ja työelämän välille. Valmistumisen ajatellaan kyllä muuttavan joitain asioita elämässä, mutta työelämään siirtyminen on useimmiten tapahtunut jo ennen valmistumista. Useimmilla haastateltavista työura esittäytyy enemmänkin opiskeluiden alusta alkaneena kaarena, kuin erikseen jaoteltuina elämänosina.

MP: Sä et näe mitään tarkkarajasta silleen viivaa siinä [siirtymässä työelämään]?

– Ei, en. Ja mä en enää ottanut sitä sillä tavalla [...] ja sitten mä en myöskään ollut niissä kuvitelmissa, että kun mä valmistun, niin sit kaikki on silleen tosi hyvin ja sit mä voin kävellä tonne noin hakemaan töitä. (H3)

Kuusi yhdeksästä haastateltavasta on ollut työsuhteessa valmistumishetkellä. Näistä kuudesta, joilla oli työpaikka valmistuessa, viidellä oli kyse pidempiaikaisesta työsuhteesta. Tällöin voidaan ajatella, että valmistumiseen ei ole liittynyt huolta työpaikan löytämisestä. Niistä kolmesta, joilla ei ollut työpaikkaa valmistuessa, kaksi löysi työpaikan hyvin nopeasti opintojen päättymisen jälkeen ja ainoastaan yksi haastateltavista oli noin puoli vuotta työttömänä valmistuttuaan. Varsinkin ne, jotka olivat valmistumisen jälkeen jatkaneet samassa työpaikassa, eivät nähneet valmistumisen juuri muuttaneen asioita. Kaikki haastateltavat ovat myös tehneet töitä opiskeluaikana, varsinkin kesätöitä, mutta myös osa-aikatöitä, harjoitteluja ja kokopäivätöitä. Työelämään siirtyminen ei siis ole hyppäys tuntemattomaan, vaan työelämä on tullut tutuksi jo opintojen aikana.

No ei mulla, ei ehkä pysty silleen suoraan sanomaan, milloin mä olisin siirtynyt [työelämään], koska mä oon kuitenkin koko ajan tehnyt töitä. (H9)

No en ehkä, koska silloin kun mä valmistuin, niin mä olin samassa työssä ennen sitä kuin sen jälkeen. (H5)

Kaikki haastateltavat korostivat työkokemuksen merkitystä työtä haattaessa. Työkokemuksen hankkiminen nähtiin olevan omalla vastuulla, joka osaltaan aiheuttaa myös paineita. Aikaisemmat työpaikat ja niissä hankittu työkokemus ovat keskeisiä tekijöitä työpaikan löytymisen kannalta.

[...] Valmistu ja sit se työ loppu, niin sitten näitten työkokemusten avulla mitä oli tehnyt opiskeluaikana ja harjoittelussa niin sitten pääsi tänne missä mä nykyään oon töissä. [Joo.] Et siitä oli huomattavasti hyötyä, et työllisty tosi nopeasti valmistumisen jälkeen. (H9)

Musta tuntuu, et ois pitänyt tehdä ihan hirveesti kaikkia töitä, et aloittaa sit se jotenkin erikoistuminen työuralle [...]. (H6)

Haastattelujen mukaan näyttää siltä, että työllistymisen kannalta keskeisempänä nähdään työkokemus kuin koulutus. Valmistuminen on omalta osaltaan tärkeä virstanpylväs ja korkeakoulututkinnosta on hyötyä työnhaussa. Valtiotieteiden maisterina on mahdollista hakea työpaikkoja, joihin vaaditaan korkeakoulututkinto, mutta ilman työkokemusta töiden löytämisen ajatellaan olevan lähes mahdotonta. Aikaisemmissa korkeakoulutusta ja nuorten työllistymistä koskevissa tutkimuksissa on myös painotettu opintojen aikana kerätyn työkokemuksen merkitystä työllistymisessä (esimerkiksi Hämäläinen 1998). Rouhelon (2001, 49–50) tutkimustuloksista käy ilmi, kuinka akateemisten rekrytointiin vaikuttaa eniten persoonallisuus ja alakohmainen työkokemus. Korkeakoulutus vaikuttaa Rouhelon saamien vastausten mukaan rekrytointiin vasta kahdeksanneksi eniten. Rajalan ja Rouhelon (1998) tutkimuksessa asiantuntijuuden kehittyminen näyttää alkavan jo koulutuksessa, mutta kehittyy varsinaisesti vasta työkokemuksen kautta. Rouhelo (2001) esittää myös epäilyksen, että pystyykö nykyinen korkeakoulutus edes antamaan niitä tietoja ja taitoja, joita työelämässä tarvitaan?

Et sitten nämä opiskelun loppuvaiheen pätkätyöt, niin niillä sitä keräsi sitä sellasta kokemusta, jolla tavallaan se oma ammattilaisen identiteetti on jotenkin rakentunut ja kasvanut. Että se että on tehnyt monenlaista työtä ja on ikään kuin kokeillut monenlaista ja on saanut kokemuksia siitä jo opiskeluaikana. (H4)

Lähes jokainen haastateltava mainitsee työllistymisen yhteydessä ”hyvän onnen” tai ”hyvän tuurin”. Työpaikan löytäminen nähdään siis asiana, johon ei täysin voi itse vaikuttaa, vaan missä sattumalla on oma suuri osuutensa. Haastateltavat kertovat, kuinka sopiva työpaikka on tullut juuri oikeassa vaiheessa hakuun, onnellisesti on tullut valituksi monen hakijan joukosta tai ylipäättänsä työura on sujunut kitkattomasti ilman suurempia ongelmia. Muutamat mainitsivat ikään kuin sivulauseessa myös sen, että luultavasti todellisuudessa kyse ei ole ollut ainoastaan hyvästä tuurista, vaan myös omilla ansioilla on ollut merkittävä vaikutus työn saantiin.

Et siinä mielessä ollut tosi onnellisessa asemassa, tietysti tehnyt paljon työtäkin sen eteen. (H9)

Mut mulla on ollut hyvä tuuri, mä oon saanut koko ajan hyviä töitä. Mutta toisaalta ei se pelkästään vaan tuuri, vaan myös mulla on ollut hyvä maine eli mä oon saanut sitten sitä kautta työtehtäviä aina. (H2)

Työpaikoista puhuttaessa toiset haastateltavista vierastivat ura -sanaa sitä käytettäessä. He eivät pitäneet omaa työpolkuaan selvärajaisena urana, vaan ennemminkin erinäisten työpaikkojen katkonaisena polkuna. Ura-sanaan selvästi liittyy mielikuvia, joita nykyiseen työelämään on vaikea yhdistää. Sennett (2002, 18–19) tiivistää tämän muotoon ei pitkäjätkoisuutta (englanniksi ”no long term”). Aika pirstaloituu, yleinen jatkuvuus ja pitkäjänteisyys katoavat, minkä seurauksena yhä harvempi kokee enää perinteistä urakehitystä. Tämä taas johtuu Sennettin mukaan markkinoilla tapahtuvista muutoksista, joiden seurauksena voittoja tavoitellaan jatkuvien institutionaalisten muutosten kautta. Lyhytaikaisten työsuhteiden mukana muuttuvat myös työelämän rakenteet, joissa pyritään nykyään yhä enemmän kevyisiin verkostomaisiin ratkaisuihin. (Mt.) Jokisaari kirjoittaa myös nuorten työntekijöiden ajalehtimisestä palkkatyön ja työttömyyden välillä. Työelämää värittävät määräaikaisten työsuhteiden ja tilapäisten projektityö. (Jokisaari 2002, 69.)

5.2 Työuran punainen lanka

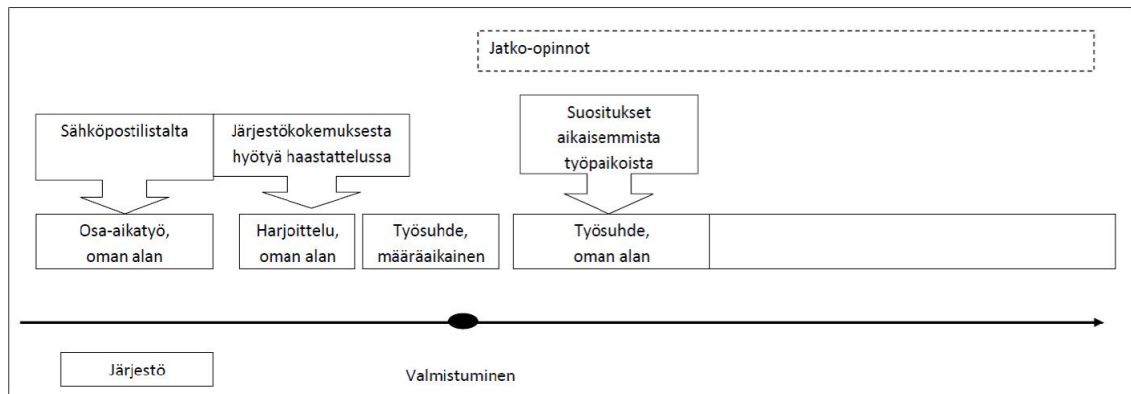
Työjanoja ja haastatteluja tarkastellessa vaikuttaa siltä, että haastateltavat ovat itse muodostaneet reitin tai sillan koulutuksesta työelämään. Julkusen mukaan työelämän yksilöllistyminen on osaltaan johtanut siihen, että yksilöt ovat itse vastuussa omasta menestyksestään tai epäonnistumisestaan (Julkunen 2008a, 123). Valtiotieteellinen koulutus antaa mahdollisuuden työllistyä hyvinkin erilaisiin työtehtäviin, joten on itse osattava hahmottaa ja päättää, minkälaiset tehtävät kiinnostavat ja mihin töihin haluaa päätyä. Julkunen kirjoittaa tutkinnon olevan vain pohja, jonka päälle oma ura täytyy itse rakentaa (Julkunen 2008a, 137–138). Tämä polku työpaikasta toiseen näyttää aineiston valossa muodostuvan usein hyvinkin loogisesta jatkumosta, jossa edelliset työpaikat ovat usein yhteydessä seuraavaan. Osa haastateltavista tuo tämän myös itse esille.

Ja sit ne sinne otti mut heti, koska mulla oli semmonen tietty punanen lanka siellä jo siinä vaiheessa. Vaikka se oli pari pientä juttua, mutta sen huomasi, että se vaikutti silloin niissä asioissa. (H3)

Mutta sitten, kun mä en ollut niin hirveen kiinnostunut siitä alasta ja sit mä huomasin, että kun mä hain sit jotain muita duuneja, niin mä, niin sit ne tällaset jotku järjestöt ja muut, niin sit mut kutsuttiin niihin haastatteluihin. Niin sit mä ajattelin, että tässä käy nyt niin, että mä tälle alalle jotenkin jään vahingossa. [joo] Vaikkei se mua mitenkään hirveästi kiinnostanut (naurua). (H1)

Niilläkin haastateltavilla, jotka eivät suoraan puhu työuran ”punaisesta langasta”, se piirtyy esiin työjanojen tarkastelun kautta. Seuraavaksi esitellään kolme työjanojen kautta löytynyttä työuratyyppiä, jotka on luokiteltu aineiston mukaan professionaalsiin, intressikohtaisiin ja generalistisiin työjanoihin.

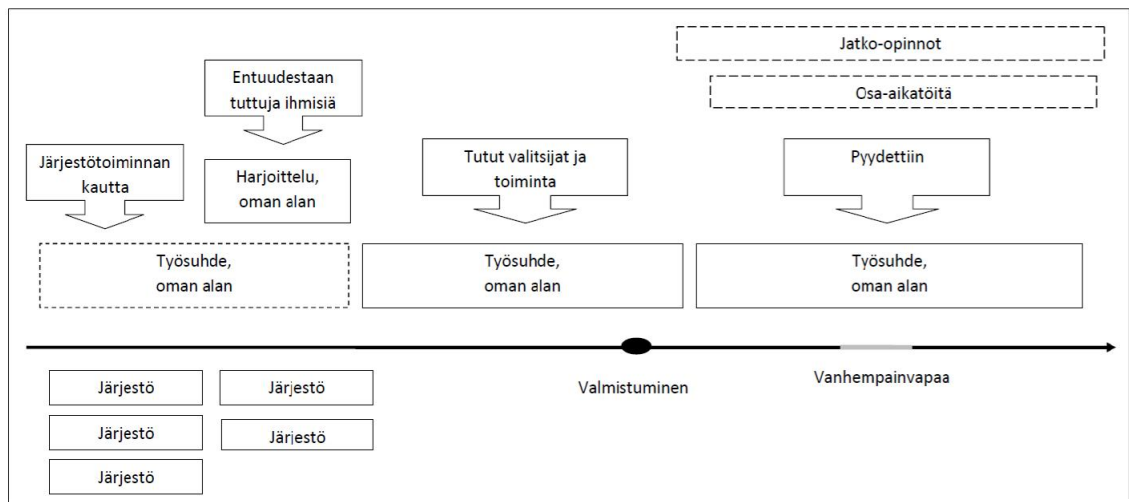
Sainio on tutkimuksessaan luokitellut professioaloiksi koulutusalat, joihin liittyy selkeä pätevyysvaatimus. Tällaisia ovat Sainion mukaan esimerkiksi lääketieteelliset, oikeustieteelliset ja kasvatustieteelliset tutkinnot. Sainio kuitenkin huomauttaa, että jako professio- ja generalistikoulutusten välillä ei ole yksiselitteinen, joten muutkin luokittelut ovat mahdollisia. (Sainio 2009, 15.) Tässä tutkimuksessa kaikkiin haastateltaviin on haastattelutilanteessa suhtauduttu generalistisen eli ei ammattipätevyyttä antavan tutkinnon suorittaneina. Analyysivaiheessa muodostetut luokat professionaalinen eli ammatillinen, intressikohtainen eli kiinnostuksen kohteeseen perustuva ja generalistinen eli laaja-alainen on tehty kuvaamaan työuran kulkua. *Professionaaliseksi* kutsutut työjanat eivät siis tässä kohtaa kuvaa ammattipätevyyden vaatimusta, vaan professionaaleiksi on tutkimuksessa luokiteltu työjanat, joissa työuraa näyttää leimaavan kiinnostus tiettyä ammattia kohtaan. Professionaalista työjanaa (kaavio 3) kuvaa esimerkiksi urapolku, jossa haastateltava on ollut tutkimusavustajana töissä opiskeluaikana, tutkijana työharjoittelussa ja työllistynyt tutkijaksi. Professionaaliseksi suuntaukseksi on luokiteltu aineiston tutkijat sekä viestinnän pääaineesta valmistuneet, jotka vaikuttavat pyrkineen läpi työuransa vakaasti kohti tutkijan tai viestintäalan töitä. Reitti ei kaikilla professionaaleilla ole ymmärrettävästi täysin samansuuntainen tai tähtää ainoastaan yhden tyyppisiin töihin, mutta taustalla voi nähdä vaikuttavan ammatillisen kiinnostuksen kohteen.



Kaavio 3. *Professionaalinen työntekijä*

Aineiston perusteella tehdystä luokittelusta löytyy myös yhteneväisyyksiä aikaisempien tutkimusten kanssa. Sainio (2009, 16) on nimennyt viestinnän puoliprofessionaaliseksi koulutukseksi. Viestinnän koulutus ei anna ammattipätevyyttä, mutta se näyttäisi ohjaavan tietyn tyyppiin ammatteihin, vaikka taustalla ei ole pätevyysvaatimusta. Haapakorpi (1998, 50) on puolestaan luokitellut luonnontieteilijät, yhteiskuntatieteilijät ja humanististen tieteiden tutkijat akateemisiksi professioiksi. Haapakorven mukaan heidän uransa muotoutuvat tutkimustoiminnan pohjalta ja ryhmällä on kulttuurinen asema myös yliopiston ulkopuolella. Omasta luokituksistani poiketen Haapakorpi on sijoittanut tiedotusammateissa toimivat generalisteiksi, mutta tutkimusasetelmaani tukee paremmin Sainion jaottelu, jossa viestinnän koulutus on siis luokiteltu puoliprofessionaaliksi.

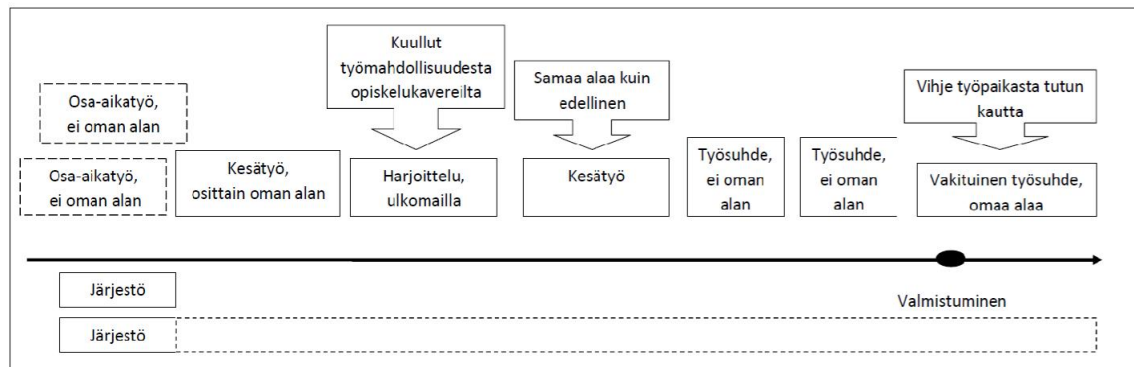
Toisena ryhmänä aineistosta erottuvat työntekijät, joiden taustalla näyttää olevan kiinnostus joko poliittiseen toimintaan tai yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Nämä henkilöt ovat osallistuneet muita haastateltavia aktiivisemmin yliopistolla järjestöjen toimintaan ja olleet jossain vaiheessa työuraansa yhdessä tai useammassa järjestössä töissä. Heidän työtehtävänsä sijoittuvat pääosin joko julkiselle tai kolmannelle sektorille. Tällaista työuraa kutsutaan tässä tutkimuksessa *intressikohtaiseksi* (kaavio 4), koska työuraa on leimannut oma vahva intressi yhteiskunnallisia asioita sekä vaikuttamista kohtaan.



Kaavio 4. *Intressikohtainen työjana*

Nämä henkilöt ovat hakeutuneet sellaisiin työtehtäviin, jossa voivat tehdä töitä kiinnostuksenkohteensa parissa. Näihin intressikohtaisiin työuriin näyttää aineiston perusteella liittyvän myös muita työjanoja useammin tuleminen suoraan pyydettyksi avoimiin työtehtäviin. Työntekijät ovat tulleet tunnetuiksi oman intressinsä järjestöissä tai yrityksissä, jonka seurauksena heitä on voitu suositella tai pyytää sopiviin työtehtäviin. Rouhelon (2001, 50) tutkimustulosten mukaan akateemisten rekrytointiin vaikuttaa nykyään eniten persoonallisuus. Tässä tutkimuksessa varsinkin intressikohtaisissa työjanoissa näkyy persoonan vaikutus sekä työllistymisessä että urapolussa.

Lopuilla haastateltavista on vaikeampi määritellä yhtä työuraa leimaavaa tekijää. Näiden haastateltavien työjanoja tutkittaessa näyttää siltä, että taustalla on vahva urasuuntautuneisuus sekä halu kehittyä ja kehittää työuraansa erilaisten haastavien työtehtävien kautta. Näitä työjanoja kutsutaan *generalistisiksi*, joka ei viittaa tässä yhteydessä ainoastaan spesifin ammattipätevyyden puuttumiseen vaan myös laajaan tietoon monilta aloilta. Generalistisiksi luokitelluilla työjanoilla näkyy monta työpaikkaa opintojen alusta saakka, jotka ovat olleet myös merkittävällä tavalla eri aloilta ja erityyppisistä organisaatioista.



Kaavio 5. *Generalistinen työjana*

Haastatteluissa seitsemältä kysyttiin suoraan lähes samoilla sanoilla pitävätkö he työstään ja ovatko he mielestään oikealla alalla. Riippumatta urapolusta jokainen haastateltava vastasi pitävänsä sen hetkisestä työstään. Kyse voi olla kohteliaisuudesta ja yleisestä tavasta puhua työstä, mutta näkökulma auttaa ymmärtämään työelämään suhtautumista ja avaamaan aineistoon liittyviä näkökulmia. Osa haastateltavista oli miettinyt työllistymistään paljon opintojen aikana ja kokenut työelämään siirtymisen ja töiden löytämisen jopa ahdistavana. Muutaman vuoden päästä valmistumishetkestä kaikki haastateltavat olivat kuitenkin tyytyväisiä tilanteeseensa.

MP: No ootko mielestäsi oikealla alalla siis tällä hetkellä? Pidätkö työstäs?

– Joo siis pidän tosi paljon ja silleen musta tuntuu että mä oon ihan hyvä siinä mitä mä teen ja nautin siitä. (H1)

Kolme vastasi pitävänsä työstään ”tosi paljon”, kolme kuvaili olevansa oikealla alalla ja pitävänsä työstään ja yksi sanoi olevansa oikealla alalla, mutta työstä pitämisen kysymykseen ei ollut niin yksinkertaista vastata. Kahdelle muulle kysymystä ei esitetty suoraan, mutta muista kohdista välittyi työstä pitäminen ja alalla viihtyminen. Tämän aineiston valossa näyttää siis siltä, että valtiotieteellinen tiedekunta tarjoaa koulutuksen, jonka jälkeen on mahdollista löytää mielekkäitä työtehtäviä ja viihtyä työssään. Koulutus ei johda suoraan tietylle alalle, mutta haastateltavat ovat päätyneet mieluisille urapoluille. Tutkimusasetelman kannalta on kuitenkin hyvä huomioda, että kyseessä pieni ja valikoitunut joukko valtiotieteilijöitä, jotka ovat halunneet osallistua tähän tutkimukseen. Sainion (2009, 36) kaikille tutkinnon suorittaneille lähetetyssä tutkimuksessa esimerkiksi vähän yli puolet vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin

tyytyväisiä tutkintoonsa työuran kannalta. Tyytymättömiä Sainion aineistossa oli vastaajista viidennes. (Mt.)

Työstä pitämisen ja oikealle alalle pääymisen lisäksi haastatteluissa selvitettiin, kuinka koulutuksesta saatuja taitoja pystytään hyödyntämään sen hetkisessä työssä. Apuna käytettiin Englannissa kehitettyä työpaikkojen laatuluokittelua (*liite 7*), jota on hyödynnetty myös uraseurantatutkimuksissa (esimerkiksi Sainio 2009). Haastateltavista suurin osa sanoi sijoittuvansa ryhmään A eli tehtäviin vaaditaan korkeakoulututkinto ja työ vastaa koulutusala. Kaksi haastateltavista vastasi kuuluvansa ryhmään B, jossa tehtäviin vaaditaan korkeakoulututkinto, mutta se ei vastaa koulutusala. Kaksi vastasi myös sijoittuvansa ryhmään C eli niin sanotuille oman alan uusille työmarkkinoille. Näihin työtehtäviin ei vaadita korkeakoulututkintoa, mutta työ vastaa koulutusala. Kukaan haastateltavista ei ollut sijoittunut täysin koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin.

Tässä tutkimuksessa laatuluokittelun lisäksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan tarkemmin, miten he hyödyntävät korkeakoulutustaan ja koulutuksen aikana saamia tietoja ja taitoja nykyisessä työtehtävässään. Monien oli haastatteluissa vaikea pukea sanoiksi koulutuksesta saatuja taitoja ja heidän oli hankala erotella konkreettisia työssä hyödynnettäviä asioita. Haastateltavat vastasivat koulutuksen kehittäneen esimerkiksi *laajakatseisuutta, isojen kokonaisuuksien hallintaa, kiinnostusta yhteiskunnallisiin asioihin, kirjoitustaitoa, analyttisyyttä, tutkimustaitoja ja eri näkökulmien ymmärtämistä*. Eräs haastateltava puki nämä kaikki taidot hyvin yhteen yhdessä lauseessa *”Että mä vähän asiasta kun asiasta voin kirjoittaa paperin.” (H5)*.

Sainion (2009, 37–38) tutkimuksessa yhteiskuntatieteilijät vastasivat yliopiston kehittäneen työelämässä tärkeistä taidoista erityisesti tiedonhankintataitoja, viestintää suomen kielellä, ongelmanratkaisutaitoja ja ryhmätyö- ynnä muita sosiaalisia taitoja. Omassa aineistossa samoin kuin Sainion tutkimuksessa yhteiskuntatieteilijät näyttäytyvät tietotyöläisinä, joiden työtehtävissä yhdistyy tiedon monipuolinen käsittely ja laaja osaaminen (Julkunen et al. 2004, 64–72). Rajalan ja Rouhelon (1998, 138) tutkimuksen vastausten mukaan asiantuntijuus jakautuu kahtia. Akateeminen

asiantuntijuus on teoreettista ja tiedon tuottamiseen tähtäävää ja työelämässä puolestaan asiantuntijuus näyttäytyy käytännönläheisenä ja keskeistä on tiedon soveltaminen. (Mt.) Haapakorpi puolestaan mainitsee, että myös asiantuntijoiden on pystyttävä hallitsemaan laajempia ja epämääräisempiä kokonaisuuksia kuin vain oma erityisalueensa. Korkeakoulututkintoja on pyritty monipuolistamaan sekä lisäämään valinnanvapautta ja opiskelijoita on kehoitettu hakemaan uusia aineyhdistelmiä työmarkkinatilanteen turvaamiseksi. (Haapakorpi 1998, 59.)

Aineiston valossa näyttää siltä, että korkeakoulutettujen on hallittava laajasti erilaisia taitoja, joita ei voi luokitella lokeroihin. Heistä on tullut Julkusen kuvaamia *osaajia*, joilla on työtehtävästä riippuen potentiaalia osata mitä tahansa. Tutkinnon lisäksi omaa osaamista on osattava markkinoida ja itseään on tuotava esille aktiivisesti. (Julkunen 2008a, 137–138; Julkunen 2008b, 24–25.)

5.3 Muuttuva työelämä – epävarmuuden ja jämähtämisen pelon välissä

Suurin osa haastateltavista on ollut samassa työpaikassa valmistumisensa jälkeen tai vaihtanut työpaikkaansa vain kerran. Vain kaksi on ollut jakson tai jaksoja työttömänä, mutta suurimmalla osalla ainakin yksi työsuhde on ollut määräaikainen. Sainion (2009, 29) tutkimuksessa viisi vuotta työelämässä olleilla yhteiskuntatieteilijöillä lähes neljänneksellä työsuhde oli määräaikainen. Työolotutkimuksessa (Lehto & Sutela 2008, 33–39) näkyy myös määräaikaisten suuri määrä varsinkin nuorissa ikäluokissa, valtion ja kuntien työsuhteissa sekä sukupuolittain tarkasteltuna huomattavasti enemmän naisilla. Määräaikaisten työsuhteiden on katsottu tuovan epävarmuutta työuraan ja määräaikaisiin työsuhteisiin on yritetty vaikuttaa ja tuoda muutoksia poliittisten toimenpiteiden, kuten uuden työsopimuslain avulla. (Mt.)

Haastatteluissa puhutaan määräaikaisuuksista johtuvasta epävarmuudesta. Kaikki haastateltavat eivät ole olleet määräaikaisessa työsuhteessa valmistumisen jälkeen, mutta ne tuntuvat silti kuvaavan hyvin nykypäivän työmarkkinoita. Haastatteluhetkellä

puolet haastateltavista oli määräaikaisessa ja puolet vakituisesa työsuhteessa. Yksi haastateltavista mainitsee olevansa ”*poikkeuksellisen ja todella onnellisessa asemassa*” (H9), että on päässyt heti hyvään työpaikkaan, eikä ole joutunut kokemaan kovin lyhyitä määräaikaisia työsuhteita. Toiset taas tuovat hyvinkin selvästi esiin määräaikaisuuksien myötä tulevan epävarmuuden työuran jatkuvuudesta.

No siis se on kyllä tietysti epävarmuutta tuova tekijä [määräaikainen työsuhte]. [...] Tavallaan tää on tietysti stressaavaa, kun ei ole varmuutta siitä jatkosta. (H4)

Toisaalta mielenkiintoista on myös se, että kaiken kaikkiaan haastateltavat puhuvat varsin vähän työelämän tai oman työuransa epävarmuuksista, vaikka niitä onkin työelämäntutkimuksessa 2000-luvulla tutkittu varsin paljon (esimerkiksi Siltala 2007). Työuran epävarmuuksien nähdään johtuvan lähinnä huonosta työmarkkinatilanteesta. Yksi mainitsee lukeneensa työtehtäviin nähden väärää sivuaineita ja toinen kertoo oman kapean kiinnostuksen kohteen rajaavaan työmahdollisuuksia. Kahdella pidempi oleskelu tai työskentely ulkomailla on pudottanut heidät pois aktiivisilta työmarkkinoilta, joten työnhaku on ollut Suomeen paluun jälkeen hankalampaa.

Haastateltavia pyydettiin myös kertomaan, missä he näkevät itsensä töissä viiden vuoden päästä ja mihin suuntaan heidän työuransa on menossa. Vastaukset tulevaisuudesta tasapainottelevat kiinnostavasti häilyvän epävarmuuden ja toisaalta laajojen mahdollisuuksien välillä. Ainoastaan yksi haastateltava sanoo, ettei hän tiedä missä on työurallaan viiden vuoden päästä. Taustatiedoista kuitenkin nähdään, että hänellä on vakituinen työpaikka, joten tietämättömyyden voidaan enemmänkin ajatella kertovat mahdollisuuksista kuin epävarmuudesta.

MP: No mihin sun työura on sitten menossa, missä näet itsesi vaikka viiden vuoden päästä?

– En tiedä, en tiedä yhtään. [...] Mutta en osaa tosiaan sanoa, että mihin tää on suurempana kuviona muutaman vuoden sisällä menossa. Että niin kun tuli todettua, niitä hommia on sillä tavalla vähän, että sen tunnistaa kun sen näkee. (H8)

Toisena joukkona aineistosta erottuvat tutkijat tai tutkijaksi pyrkivät, jotka toivovat väitöskirjansa olevan valmiin viiden vuoden päästä ja sen jälkeen suuntautuvansa joko

tutkimuksellisiin tehtäviin tai tehtäviin, joissa voi hyödyntää teoreettista ja tutkimuksellista osaamista.

No toivottavasti oon jossain tutkimus- tai asiantuntijatehtävissä. [Joo.] Et siihen mä niin kun koko ajan pyrin [...]. (H9)

Kolmantena ja suurimpana ryhmänä ovat ne, jotka mahdollisesti näkevät itsensä jopa samassa työpaikassa viiden vuoden päästä. Heillä samassa työssä pysyminen useamman vuoden ajan ei saa kuitenkaan tarkoittaa paikalleen pysähtymistä, vaan työtehtävien on oltava kiinnostavia sekä haastavia ja itseään on voitava kehittää työssä aktiivisesti.

[...] Että tässä ei kyllä, jos tässä pysyy, niin ei oo mitään, ei oo mitään selvää sellasta polkua, mutta tietää, että se kuitenkin on, niinku kehittyä. [Joo.] Ettei jämähä paikallensa. [Joo.] (H7)

No nyt mä toivoisin, että mä olisin vielä jopa tuolla ihan samassa paikassa. Että kun mä en oo koskaan ollut paljon puoltatoista vuotta pidempään [joo] missään työpaikassa. Niin mä näkisin, että toi on sellanen paikka, jossa voi just laajentaa sitä omaa osaamista niin paljon, että siellä vois viihtyäkin [joo] vaikka kymmenenkin vuotta. Mutta se kyllä vaatii sen, että emmä noita samoja [...] jaksaisi kymmentä vuotta takoa. [joo] Mutta just se että, kun tuolla voi just tehdä niin paljon kaikkea muutakin. [...] (H1)

Näissä kohdin aineisto tuntuu puhuvan hyvin samaa kieltä, kuin mitä aikaisemmin työelämästä tehdyissä tutkimuksissa on havaittu. Julkunen (2008a, 126) kirjoittaa nykyajan työstä itsensä toteuttamisena. Viime vuosikymmenten aikana ihanteellinen työ on vähitellen muotoutunut sellaiseksi, jossa voi toteuttaa ja kehittää itseään, omia potentiaalejaan ja kykyjään. Työn pitää olla oman henkilökohtaisen kasvun sekä kehittymisen paikka. Julkunen näkeekin itsen toteuttamisen, psykologisen kasvun, omien lahjojen ja kykyjen käytön osana yksilöllistyneen ja demokratisoituneen yhteiskunnan perusidea. (Mt.)

Epävarmuus tulevaisuuden suunnitelmissa näyttäytyy lähinnä määräaikaisten työsuhteiden muodossa. Muutamit naishaastateltavat puhuvat tässä kohtaa perheen perustamisen mahdollisuudesta ja sen aiheuttamista muutoksista urapolkuun.

[...] perheasiat, että jos tässä tulee hankittua lapsia seuraavien vuosien aikana, tietenkin siellä on tiettyjä sellasia aukkoja, että ei taas voi ajatella pelkästään lineaarisesti sitä työssä edistymistä [...] (H3)

[...] Niin siis sehän tässä vielä on, että siihen vaikuttaa se, että jos mulla on vaikka onni saada oma perhe niin. [Niin.] Niin se sitten vaikuttaa kuka ties miten. (H5)

Maija Fast on tutkinut koulutuksesta työelämään siirtymistä erityisesti naisten uramahdollisuuksien ja perheen perustamisen kannalta. Fastin tutkimuksen yksi keskeisistä tuloksista on, että työmarkkinoiden muutos on vaikuttanut myös perheen perustamisen myöhentymiseen. Naiset uskaltaisivat tehdä lapsia aikaisemmin, jos heillä olisi pysyvä työsuhde. (Fast 2006, 114.)

Julkunen (2008a) kirjoittaa epävarmuuden kokemusten lisääntymisestä, kun uusi talous tekee myös vakinaisista työsuhteista epävarmempia. Yksilö- ja organisaatiotasolla työn epävarmuudella on kielteisiä seurauksia. Yksilötasolla epävarmuus vähentää tyytyväisyyttä ja sitoutumista sekä samalla organisaatiotasolla ilmapiirin heikentyminen voi vähentää tuottavuutta. Omalta osaltaan epävarmuus kertoo luottavaisuuden katoamisesta. (Mt.)

[...] Jos mä vielä viiden vuoden päästä oon [täällä], niin mä olisin toivonut olevani tietysti vakinaisessa työsuhteessa. Ja sellaisessa tehtävässä, jossa se sisältö on mielenkiintoista ja jossa mä pääsen jotenkin kehittämään sitä edelleen. [Joo.] Tavallaan mun tulevaisuus on jotenkin silleen epävarma tai mä oon just viimeaikoina paljon miettinyt sitä että, et jos tavallaan tällainen määräaikaisputki edelleen jatkuu, niin mikä on mulle tärkeä. Että haluanko mä sitten etsiä sitä vakituista työpaikkaa jostain muualta, että onko se vakituinen työpaikka sinänsä mulle tärkeä vai onko sitten se tehtävien sisältö olennaisempaa. Ja mä en oikein tiedä vielä vastausta. [...] Niin että tavallaan vielä kun se pysyvyys ja vakituisuus ei ole mulle hirveen iso kriteeri, mutta se varmasti viiden vuoden kuluttua jo on. [Aivan.] Sitä mä ehkä tässä pohdiskelen. [Joo] (H4)

Lehdon ja Sutelan (2008, 38) työolotutkimuksessa määräaikaisten työsuhteiden nähdään tuottavan epävarmuutta, mutta samalla yli puolet vastaa määräaikaaisuuteen liittyvän myös myönteisen vapauden tunteen. Haastattelujen valossa näyttää siltä, että määräaikaista työsuhdetta pidetään varsin tavallisena vaihtoehtona varsinkin työuran alkupuolella. Haastateltavat tuntevat hyväksyvän työelämään kuuluvana piirteenä sen, että varsinkin nuorten ja ei-yksityisten alojen työsuhteita leimaa monesti

määräaikaistuksien kierre. Toisesta näkökulmasta katsottuna työuraa aloittelevat valtiotieteilijät tuntuvat myös odottavan työuraltaan erilaisia asioita kuin mitä ehkä ennen työelämässä painotettiin. Työelämään siirtymisessä koetun epävarmuuden ja työuran alkua leimanneiden määräaikaisten työsuhteiden jälkeen on mukavaa hengähtää hetken aikaa vakituisessa työsuhteessa, mutta tämän työsuhteen ei ajatella kestävän koko loppuelämää. Haastatteluissa puhutaan, kuinka työuralla pitää tulevaisuudessa voida *kehittyä, laajentaa osaamista, specialisoitua ja liikkua kohti omaa kiinnostuksen kohdetta*. Yksilöllisen kehittymisen lisäksi työuralla on tärkeä pysyä liikkeessä. Työhön ei saa jämähtää. Vaikka määräaikaiset työsuhteet koetaan epävarmuutta työhön tuovina tekijöinä, samalla liian pitkäaikaiset työt nähdään lähes yhtä epämiellyttävänä asiana.

Et emmä mitenkään näe, että toi olisi nyt sellainen ura, että mä jään tonne 20 vuodeksi [joo]. Et kun tuolla vielä noissa valtion laitoksissa on sellasta porukkaa, niin kun tuoltakin nytten just jäi ihmisiä eläkkeelle, jotka on ollut siellä 30 vuotta tai 40 vuotta. [joo] Niin se tuntuu mun mielestä lähinnä pelottavalta, et en mä mitenkään näe sitä niin, että mä olisin tuolla nyt mitään loppuelämää. Että ehkä mä ajattelen silleen, että mä olisin tuolla vaikka viis vuotta ja ottaisin kaiken irti mitä saan ja [joo] yrittäisin laajentaa sitä omaa työnkuvaani siellä. [...] (H1)

Sennett (2002, 18–19) kuvailee ilmiötä ajalehtimisena. Sennettin mukaan yliopistopintoja suorittanut amerikkalainen nuori vaihtaa työuransa aikana työpaikkaa vähintään yksitoista kertaa ja kouluttautuu uudestaan ainakin kolme kertaa. Työelämä ja markkinat kaipaavat jatkuvia institutionaalisia muutoksia, joiden avulla uskotaan saavutettavan nopeita voittoja. Kyse ei ole täysin uudesta järjestyksestä, vaan enemminkin aikaisempi, vain noin kolmekymmentä vuotta kestänyt pitkäjänteisyyttä painottava aikakausi, voidaan nähdä poikkeuksena aikaisemmasta rytmistä. Lyhytjänteiset työsuhteet muuttavat myös työelämän institutionaalisia rakenteita. Organisaatorakennetta pyritään madaltamaan vähentämällä byrokratiaa ja lisäämällä joustavuutta. (Mt.)

Osana itsensä kehittämistä ja työelämän muutosta on myös Sennettin (2002, 18) mainitsema jatkuva uudelleenopetus. Haastateltavista viisi on suorittanut jatkoopintoja ja kaksi harkinnut lisäkoulutusta tulevaisuudessa.

"[...] Ajattelun uudistamiseksi olisi kiva vähintään jos ei jatko-opintoja, niin sitten tehdä taas jotain sellaisen ajattelun elävöittämiseksi, opiskella jotain ihan taas järjestelmällisesti." (H3)

Sennettin mukaan yhä harvempi työntekijä pärjää koko työuraansa samoilla kerran koulutuksesta hankituilla tiedoilla ja taidoilla (Sennett 2002, 18). Teichler (1998) kirjoittaa työnantajien myös vaativan jatkuvaa uudelleenopiskelua. Aineiston perusteella ei voida tulkita, ovatko työelämän vaatimukset vai yksilön tarpeet tulleet ensin, mutta haastattelujen perusteella näyttää siltä, että uudelleen- ja jatkokouluttautuminen on yleistä korkeakoulutettujen keskuudessa. Lisäkoulutusta aletaan harkita jo työuran alkuvuosina, siis jo ennen kun työt alkavat vaatia jatkokouluttautumista tai kehittymistä.

Blom, Melin ja Pyöriä (2001, 66) pitävätkin koulutusta yhtenä tietoyhteiskunnan pääpilareista. Heidän mukaansa tietoyhteiskuntaa ei voisi edes ajatella ilman koulutusta ja koulutuksesta on myös tullut kannattavaa yritystoimintaa. Samalla elinikäisestä oppimisesta on tullut lähes kaikkia yhteiskunnan jäseniä velvoittava käsite. (Mt.) Toisaalta elinikäisen oppimisen käsitettä on myös kritisoitu. Tuomiston (2002, 32) mukaan elinikäinen oppiminen on yleistetty kaikkia koskevaksi ja yksilöille on näennäisesti annettu enemmän valtaa, jotta yksilöt voitaisiin entistä tehokkaammin sitouttaa yhteiskunnan ja yritysten tehostamispyrkimyksiin.

Julkusen (2008a, 19) listaamista uutta työtä kuvaavista käsitteistä erityisesti *yksilöllinen, henkilöitynyt, joustava ja liikkuva* sopivat tähän aineistoon. Haastateltavat haluavat tehdä merkityksellistä työtä, jota määrittävät osin yksilölliset kiinnostuksen kohteet. Työtä pidetään tietyiltä osin henkilökohtaisena kehitystehtävänä. Joustavuus ja liikkuvuus näkyvät haluna vaihtaa työpaikkaa riittävän usein ja aktiivisena kouluttautumisena. Työpaikka ei ole stabiili elementti ja myös globaalit työmarkkinat ovat avoin mahdollisuus. Haastateltavista kaksi on ollut ulkomailla töissä ja yksi pidemmällä matkalla valmistumisen jälkeen. Lähes jokaisen työtehtäviin yhdistyy kansainvälisyys tai globaali markkinatalous.

Työelämän tutkimuksessa on kuitenkin aina otettava huomioon kunkin ajan tutkimukselliset painotukset ja puhutavat. Julkunen (2008a, 20) tuo esiin, että työelämästä ja sen tilasta kerrotaan hyvin erilaisia versioita. Töitä on erilaisia ja myös tutkimussuuntaukset painottavat eri näkökulmia. Tässä tutkimuksessa työelämä näyttäytyy hyvin kapealta osalta, kun ainoastaan työssäkäyvät korkeakoulutetut pääsevät ääneen. Tämän seurauksena esimerkiksi näkemys työelämästä mahdollisuuksien kenttänä saattaa ylikorostua ja epävarmuustekijät jäädä liian pienelle huomiolle.

6 VERKOSTOITUNUT TYÖELÄMÄ

Aikaisemmissa luvuissa on tuotu esiin työelämään siirtymiseen ja korkeakoulutettujen kohtaamaan muuttuvaan työelämään liittyviä keskeisiä piirteitä. Osaltaan työura on hahmottunut onnenkantamoisena ja hyvän tuurin kautta, mutta toisaalta työelämään siirtyminen ja työpaikat ovat olleet osa pidempää jatkumoa, josta löytyy myös punainen lanka ja kolme erityyppistä työjanaa. Tässä luvussa tarkastelua tiukennetaan vielä enemmän. Mitä kautta haastateltavat ovat löytäneet työpaikkansa ja mikä merkitys sosiaalisilla verkostoilla on osana työllistymistä?

Bourdieu (2007 [1986]) on määritellyt sosiaalisen pääoman liittyvän ryhmäjäsennyksiin, joissa välittyy luottamusta. Ruuskanen (2001, 1) kirjoittaa sosiaalisella pääomalla viitattavan yleensä sosiaalisen rakenteen ulottuvuuksiin, esimerkiksi sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen. Silvennoisen (2002, 66) mukaan sosiaalinen tausta vaikuttaa työllistymiseen sosiaalisten pääomien eli sosiaalisten suhteiden ja verkostojen kautta. Nikkilän (2010, 101) tutkimustulosten mukaan henkilön verkoston laajuus on yhteydessä hänen työllistymis- ja ylenemismahdollisuuksiinsa.

Tässä tutkimuksessa sosiaalisilla verkostoilla tarkoitetaan sosiaalisia suhteita, joihin liittyy sosiaalinen pääoma ja luottamus. Toisin sanoen sosiaaliset verkostot voi ymmärtää ihmistä ympäröiviksi henkilöityneiksi voimavaroiksi (Castrén 2001, 42). Tällaisia sosiaalisia verkostoja ovat esimerkiksi perhe-, ystävyys- ja työsuhteet. Verkostoitumisella puolestaan tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sosiaalisten suhteiden hyödyntämistä omien tavoitteiden saavuttamiseksi.

6.1 Työelämä verkostojen varassa

Kyllä se niin on, että nämä työt, mitä mä oon tehnyt, on ollut lähinnä sellaisia, että mä oon tuntenut jonkun henkilön etukäteen. (H5)

Haastateltavan sitaatti avaa kattavasti tutkimusasetelman. Lyhyesti sanottuna tämän tutkimuksen aineiston perusteella voidaan väittää, että sosiaaliset verkostot lävistävät merkittäväällä tavalla valmistuneiden korkeakoulutettujen työelämän. Sosiaaliset verkostot ovat siis keskeinen osatekijä, kun puhutaan työmarkkinoilla liikkuvien

nuorten korkeakoulutettujen työllistymisestä. Jokisaaren ja Nurmen (2004, 414) mukaan sosiaalisilla suhteilla on merkittävä osuus, kun ihmiset siirtyvät uudelle sosiaaliselle kentälle, esimerkiksi työelämään. Granovetterin (1995) tutkimuksessa yli puolet vastaajista oli käyttänyt henkilökohtaista kontaktia työnhaun apuna. Ahmadin (2005) tulosten mukaan maahanmuuttajien työllistymiseen liittyi usein jossain vaiheessa sosiaaliset suhteet. Vaikka tieto työpaikasta olisikin saatu esimerkiksi lehti-ilmoituksen kautta, niin itse työnhakuun saattoi liittyä henkilökohtaisia menetelmiä. (Mt.)

Kun haastateltavilta kysyttiin heidän omista sosiaalisista verkostoistaan, jokainen vastasi verkostonsa olevan sopivan kokoinen, keskikokoinen tai suuri. Sosiaalisen verkoston määritelmäksi haastattelutilanteessa annettiin ”ihmisiä, joita tunnet, esimerkiksi perhettä, sukulaisia, ystäviä, työ- ja opiskelukavereita”. Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan hieman omaa verkostoaan, usein apusanoilla ”minkälainen se on, pieni, suuri?”.

Mutta tota, ehkä tämä kuulostaa hassulta, mutta kun sä kysyit tätä kysymystä, niin mä ajattelin mun facebook -kavereita. [Joo.] Joita mulla on jostain tullut noin neljäsataa. [Joo.] Ja ne on ala-asteen luokkakavereista samaan aikaan harjoittelussa olleita, eri maalaisia, sitten tämän talon kollegoita ja ties ketä.” (H5)

[...] Eli emmä sanoisi että mulla välttämättä hyvin suuri kaveripiiri, mutta että on kouluajan kaverit, sitten mä oon asunut ympäri Suomea, niin mulla on eri kaupunkien kaverit, sitten että on ollut vaihtarina, on ne opiskelijakaverit, on ne ainejärjestökaverit, osakuntakaverit sitten, kun mä oon ollut töissä ulkomailla niin niitten aikojen kaverit [joo], mutta että tavallaan silleen hyvin eri taustoista tulevia kavereita. [joo] Ja sitten tietysti se, että verkosto on siinä samalla myös koska mä oon ollut hyvin erilaisissa työtehtävissä [joo] [...]. (H2)

Puhuttaessa työllistymisestä ja töiden löytämisestä, sosiaaliset verkostot mainitaan yhtenä keskeisenä työnhaun muotona. Mitä nämä verkostot ja sosiaaliset suhteet tarkoittavat? Onko työelämä ja taloudellinen toiminta uppoutunut (*embeddedness*) sosiaaliin verkostoihin, kuten Ruuskanen (2001, ks. myös Granovetter 2001) kirjoittaa ja jos on, niin miten näitä suhteita hyödynnetään? Sosiaalisilla suhteilla näyttää olevan merkittävä vaikutus työnhaussa lähtien oman perhe- ja ystäväpiirin esimerkeistä ja arvostuksista.

Mä yritän miettiä, että ehkä tässä on vaikutusta sillä, että mun vanhemmat on myös aika, heilläkin on aika laaja ystävätuttavapiiri ja. [Joo.] [...] Että lapsuuteen liittyy sellainen iso vanhempien tuttavapiiri. Siitä on sitten jotain omaksunut. [Joo.] (H4)

Ja tietenkään kyllä mä näen, että tollaseen työllistymiseen nyt loppujen lopuksi vaikuttaa just jollain varjotasolla mitä sä näet jossain, että joku työskentelee tai tämmöset jotkut esimerkit. [...] (H3)

Haastateltavat näkevät verkostot keskeisenä ja tärkeänä osana työllistymistä ja töiden löytämistä. Yhdeksän haastateltavan työhistorioissa ilmeni yhteensä 62 työpaikkaa, joista 35 oli saatu sosiaalisen verkoston kautta. Yli puoliin aineiston työpaikoista sosiaalisilla verkostoilla oli siis vaikutusta. Muutama työjana erottuu joukosta jopa niin, että lähes koko työura on rakentunut verkostosuhteiden varassa.

Varmaan se [kaupan] paikka on edellinen mitä mä oon saanut ihan puhtaasti. Siitä on 11 vuotta aikaa. (nauraa) Niin, mm. [Aivan.] Se onkin jännä, kuvaakohan se jotenkin myös tätä aikaa vai onko se aina ollut noin? [Mm.] (H5)

Verkostot ovat vähitellen työuran kuluessa kasvaneet, ja tärkeänä tekijänä verkostosuhteissa on ollut henkilön tietäminen hyväksi työntekijäksi. Osin samalla tavalla kuin aikaisemmassa luvussa kuvattu onnen vaikutus, myös työmarkkinoilla hyödynnettävät sosiaaliset verkostot, voidaan nähdä keskeisesti työntekijän itse työllään ansaitsemana tekijänä.

No mulle ne [verkotot] on ollut tosi tärkeitä, koska mä oon saanut niiden kautta tosi paljon töitä, niin kun tuttuja kautta. Siitä että on tiedetty, että mitä töitä mä oon tehnyt ja miten mä oon niissä töissä pärjännyt. (H2)

Sosiaaliset verkostot eivät näyttäyty aineiston valossa kuitenkaan pelkästään myönteisenä asiana. Sosiaaliin verkostoihin liitetään verkostoituminen, johon sisältyy haastateltavien mielestä kielteisiä puolia. Kaikki haastateltavat eivät siis pidä verkostoitumisesta ainakaan sanana, ja tämä suhtautuminen kuvaa hyvin myös sosiaalisten verkostojen ja verkostoitumisen välillä ilmenevää jännitettä. Sosiaalisista verkostoista on hyötyä työnhaussa ja töissä, ystäväpiiri nähdään suurena ja merkityksellisenä sekä jokainen haastateltavista, myös verkostoitumiseen negatiivisesti suhtautuva, on löytänyt töitä sosiaalisten verkostojensa avulla. Silti taustalla kyttee pieni

kielteinen lataus, joka liittyy verkostoitumiseen eli verkostosuhteiden hyödyntämiseen väärin tai ystävyysuhteiden muuttumiseen pelkiksi kylmiksi verkostosuhteiksi.

Niin mua kauheasti harmittaa semmoset termit kun vaikka verkostoituminen. [Joo.] Se kuulostaa jotenkin niin ikään kun semmoselta, siis sehän on sellaista päämäärätietoista toimintaa. [Joo.] Mä kuitenkin ajattelen että, tai mulle sosiaaliset suhteet on kuitenkin jotenkin, et ystävät merkitsee tavallaan sinällään ystävinä, eikä sen takia että, jonain hetkenä voidaan puolin ja toisin soitella vaikka, jos tuntuisi että haluisi uusia töitä tai muuta sellasta. [Joo.] Ja sellaset puheenparret, että pitää osata käyttää hyväksi sosiaalisia verkostoja, niin musta se on kauhistuttavaa puhetta. [Joo.] Niin kun kylmää puhetta. (H5)

Jännitteen voidaan nähdä kertovan siitä, että työelämän ei pitäisi lävistää koko elämänpiiriä. Henkilökohtaisia suhteita, kuten perhe- ja ystävyysuhteita, ei haluta yhdistää työelämän vaatimukseen ja valjastaa verkostoihin, vaan näihin kahteen elämän osa-alueeseen liittyvät arvot halutaan pitää erillään. Johanson ja Uusikylä (1998) kirjoittavat sosiaalisen pääoman hyödyntämisestä eri tavoilla eri tilanteissa. Yksilöllä ei ole yksin mahdollisuutta luoda sosiaalista verkostoa, jossa välittyisi luottamusta. Kilpailutilanteessa sitä vastoin yksilöllä on huomattavasti suuremmat mahdollisuudet toimintavaihtoehtojen järkevään hyödyntämiseen ja sitä kautta oman aseman parantamiseen. Ystävyysuhteissa ja kilpailutilanteissa sosiaalisten verkostojen laatu eroaa siis merkittäväällä tavalla ja haastateltavat eivät selvästi halua yhdistää näitä kahta toimintatapaa yhdeksi eli toisin sanoen muuttaa ystävyysuhteita kylmiksi verkostosuhteiksi. Johnsonin ja Uusikylän mukaan verkostojen erottelemisen ja omanlaisensa suhderakenteen luominen kuhunkin tilanteeseen on sosiaalisten verkostojen toiminnan kannalta keskeistä. (Johanson & Uusikylä 1998, 26–27.)

MP: No näistä sosiaalisista verkostoista puhutaan nykyään tosi paljon osana työllistymistä ja työn löytämistä. [Mm.] Onko sulla joku mielipide siitä?

– Joo arvaa mitä toi toi mieleen. Ahdistavan ajatuksen taas opiskelua ajoilta, jotkut puhuu, nyt luodaan verkostoja, nyt niitä verkostoja luodaan. Sä et tiedä, et ketkä kaikki on vaikuttajia sitten. [...] Mä olin ihan et apua, mä en osaa verkostoitua. Mä oon vitsailut mun lapsuudenystävienkin kanssa, et just verkostoituminen, et mikä kamala sana. (H6)

Haastatteluista erottuu, että laajasti verkostoituneet työmarkkinat saattavat haastateltavien mielestä osaltaan myös hankaloittaa työnhakua. Haasteena nähdään

nimenomaan se, että kaikilla ihmisillä ei ole sellaisia sosiaalisia verkostoja, joita nykyään työnhaussa tunnutaan tarvitsevan. Jokisaari (2005) kirjoittaa verkostosuhteiden hyödyntämisen työnhaun tai -saannin yhteydessä saattavan aiheuttaa ristiriitoja avoimuuden ja tasapuolisuuden normien kanssa, jos työnantaja esimerkiksi rekrytoi työntekijöitä ainoastaan oman sosiaalisen verkostonsa kautta. (Jokisaari 2005, 222.)

Kyllä mä silleen ajattelen, että suhteilla ne duunit löytyy [joo], mutta sitten mulla on ollut aina se ongelma, että ei ole sellaisia suhteita, kun on niin laaja tämä ala. (H1)

Vaikka oma työura olisikin sujunut hyvin osittain sosiaalisten verkostojen avulla, haastateltavat huomioivat, että kaikille verkostoituneet työmarkkinat eivät välttämättä ole yhtä yksiselitteisesti ainoastaan etu. Verkostojen puuttuminen saattaa nousta esteeksi työuralla. Jokisaari (2005, 222) mainitsee työelämässä vaikuttavien verkostosuhteiden vaaraksi myös niiden haurauden. Jos henkilö on esimerkiksi ollut töissä samalla työnantajalla pitkään ja hänen työelämän verkostosuhteensa perustuvat tähän yhteen työsuhteeseen, työsuhteen päättymisen saattaa katkaista henkilön keskeiset työelämän verkostosuhteet. (Mt.) Tässä tutkimuksessa liiallinen työelämän verkostoituminen piirtyy esiin osittain vaarana, josta olisi hyvä olla tietoinen.

MP: Osaaksä nähdä että onko se [verkostoituminen] jotenkin positiivista tai negatiivista vai onko se sun mielestä ihan vaan neutraalia, joka kuuluu tähän aikaan?

– Se on varmasti tälle ajalle tosi tyypillistä. Kielteistä siinä vois ehkä olla se, että ehkä sitten sellaset... Niin et onko se sitten, estääkö se työhön pääsyn ihmisiltä, jotka tyyliin vaikkapa muuttavat Helsinkiin eivätkä tunne täältä ketään? Että jotenkin, että jotka on arkoja luomaan niitä verkostoja, niin syrjäyttääkö se sitten heitä? Ehkä siinä on jotain vaaroja olemassa. (H4)

Jokisaari on myös tuonut esiin, kuinka nyky maailmassa henkilön työmarkkinamahdollisuudet riippuvat nimenomaan hänen sosiaalisten verkostojensa voimavaroista. Kielteisenä puolena Jokisaari näkee sen, ettei kaikilla henkilöillä yhteiskunnassa ole samanlaisia mahdollisuuksia saada sosiaalisten verkostojen mahdollistamia resursseja käyttöönsä. Tässä tutkimuksessa haastateltavat puhuvat muualta muuttaneista ja Jokisaari mainitsee esimerkkinä etniset vähemmistöt. (Mt.)

Ahmadin aineistossa maahanmuuttajat ovat löytäneet lähes kaikki paremmat työnsä suomalaisen sosiaalisen kontaktin avulla (Ahmad 2005, 141).

Yksi Granovetterin (1983; 1995) tutkimuksen keskeisimmistä tuloksista liittyy heikkoihin ja vahvoihin sosiaalisiin siteisiin. Granovetterin mukaan työnhaussa heikoista sosiaalisista kontakteista eli tuttavista, joita näkee harvemmin, on enemmän hyötyä kuin vahvoista sosiaalisista suhteista, kuten perheenjäsenistä tai läheisistä ystävistä. Granovetter esittää, että tällaisten heikkojen siteiden vahvuus piilee nimenomaan uudessa ja erilaisessa informaatiossa. Granovetterin tutkimukseen osallistuneet olivat kuulleet avoimesta työpaikasta huomattavasti useammin heikon kuin vahvan sosiaalisen suhteen kautta. Tällaisen heikomman sosiaalisen siteen kautta saatu työpaikka oli usein ollut myös hedelmällisempi eli johtanut parempaan palkkatasoon ja urakulkuun organisaation sisällä. (Mt.)

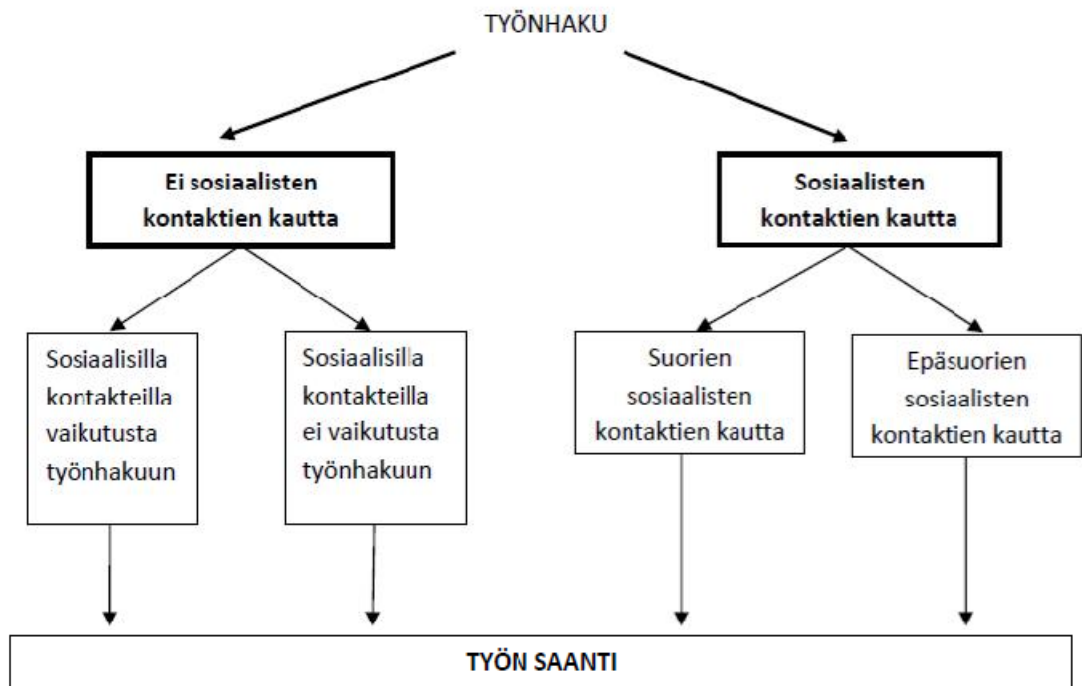
Työelämään siirtymisen yhteydessä heikkoja ja vahvoja siteitä ovat tutkineet Jokisaari ja Nurmi (2004). Heidän tutkimustulostensa mukaan heikoilla sosiaalisilla siteillä on keskeinen rooli työelämään siirtymisen yhteydessä luultavasti siksi, että tällaiset suhteet laajentavat yksilön mahdollisuuksia toimintaan tarjoamalla informaatiota ja työmahdollisuuksia uudessa elämäntilanteessa. Tavoitteelliset heikot siteet ovat siis tärkeämpiä kuin vahvat siteet valmistumisen jälkeisen työpaikan hankinnassa. (Jokisaari & Nurmi 2004, 425.)

Tässä aineistossa suurin osa sosiaalisten suhteiden kautta saaduista työpaikoista on tullut aikaisempien tutkimusten tapaan heikkojen sosiaalisten siteiden kautta. Tällaisia heikkoja sosiaalisia siteitä on aineistossa esimerkiksi järjestötoiminnan kautta syntyneet tuttavuudet, ystävien ystävät ja edellisten työpaikkojen kautta syntyneet kontaktit. Merkittävää on, että aineistossa näkyy lähes ainoastaan heikkoja siteitä työnsaannin yhteydessä ja vain muutama vahva side, kuten esimerkiksi perhesiteen tai läheisen ystävän kautta saatu tieto avoimesta työpaikasta. Aineiston perusteella näyttää myös siltä, että heikoista sosiaalisista siteistä on ollut apua nimenomaan tiedon saannin kannalta.

Heikkojen ja vahvojen siteiden lisäksi haastateltavien reittejä työpaikkoihin voidaan hahmottaa käyttäen apuna Ahmadin (2005, 62–63) mallia. Ahmad on väitöskirjassaan kehittänyt mallin, jonka avulla voidaan havaita, miten ja minkälaista reittiä pitkin työpaikka vaiheittain löydetään. Ahmad on käyttänyt haastatteluiden pohjana kuviota, jonka avulla on tarkennettu, miten reitti työpaikan tietojen saannista jatkuu työn saamiseen. Työnhaun malli on jaoteltu klassisella tavalla (esimerkiksi Granovetter 1995) kolmeen reittiin: *persoonattomaan, persoonalliseen ja suoraan lähestymiseen*. Persoonattomalla menetelmällä Ahmad tarkoittaa tapauksia, joissa työpaikan löytämiseen ei liity välittäjiä, vaan työpaikkailmoitus löydetään esimerkiksi sanomalehdestä tai työvoimatoimiston ilmoituskanavalta. Persoonattomassa menetelmässä työpaikan hakemisen tapa jakaantuu vielä kahtia persoonattomaan ja persoonalliseen. Persoonattomalla tarkoitetaan tapauksia, jossa työnhakija on hakenut työpaikkaan itse eli työnhakuun ei ole liityä sukulaisten tai tuttavien apua. Persoonallista menetelmää käytettäessä työnhakuun on puolestaan saatu apua joltain sosiaaliselta kontaktilta. (Ahmad 2005, 62–63.)

Jos työpaikasta on sen sijaan kuultu alun perin sukulaisten, tuttavien tai esimerkiksi nykyisen tai aikaisemman työkaverin kautta, kutsutaan työpaikasta saatua tiedonlähdettä persoonalliseksi eli henkilöityneeksi. Henkilöityneen tiedonlähteen persoonallisella hakumuodolla tarkoitetaan, että työpaikan hakuun liittyy työpaikasta ilmoittaneen henkilön apua. Henkilöityneen tiedonlähteen persoonallisilla hakumuodolla tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa tuttava työskentelee tai on työskennellyt samalla työnantajalla ja voi auttaa hakijaa hakutilanteessa. (Mt.)

Kolmannessa tapauksessa eli suorassa lähestymisessä työpaikkaa haetaan suoraan työnantajalta, ilman ilmoitusta, joko henkilökohtaisen tai kirjallisen yhteydenoton kautta. Näissä tapauksissa työnhakijalla ei ole ollut aikaisempaa yhteyttä kyseiseen työnantajaan. (Mt.)



Kaavio 6. Työnhaku sosiaalisten verkostojen kautta (vrt. Ahmad 2005)

Tässä tutkimuksessa työpaikan saamista kuvaava kaavio (6) on muodostettu vasta haastatteluiden jälkeen. Kaaviota käytetään siis Ahmadin (2005) tavasta poiketen analyysin, ei aineiston keruun pohjana. Aineiston perusteella kootusta mallista näkyvät haastateltavien käyttämät työnhauksen menetelmät. Reitti työnhauksesta työn saantiin jakautuu tässä aineistossa lähtökohtaisesti kahtia.

Reitti työnhauksesta työn saantiin muodostuu joko sosiaalisten suhteiden avulla tai ilman niitä. Suurimpaan osaan aineistossa ilmenneisiin työpaikkoihin sosiaaliset suhteet ovat vaikuttaneet jollain tavalla, mutta haastateltavat ovat löytäneet joitakin työpaikkoja myös täysin ilman sosiaalisia verkostoja.

Ihan työpaikkailmoituksen kautta tulin tähän näin. [Okei] Et se oli muistaakseni työministeriön sivuilla [Joo.] se ilmoitus ja hain sitä kautta. (H7)

Niiden työpaikkojen joukosta, joiden hakuun sosiaaliset kontaktit eivät ole vaikuttaneet suoraan, löytyy kuitenkin tapauksia, joissa sosiaalisista suhteista on ollut hyötyä haun edetessä. Näissä tapauksissa työpaikkaa hakeneet haastattelevat ovat esimerkiksi

tunteneet työpaikan haastattelijat. Harrastuksista, järjestötoiminnasta tai edellisistä työpaikoista on saattanut olla hyötyä työnhaussa, työhakuilmoitus on tullut rajatulle sähköpostilistalle tai edellisen työpaikan työnantajat ovat toimineet suosittelijoina. Sosiaalisen verkoston vaikutus työnhakuun ei siis ole ollut suora, mutta siitä voidaan nähdä olevan hyötyä työnhaussa. Sähköpostilista voidaan nähdä laajassa mielessä yhdenlaisena sosiaalisena verkostona, koska se edellyttää useimmiten jonkinlaista ryhmjäsenyyttä. Esimerkiksi yliopiston sähköpostilistalle tulevat viestit ovat pääosin suunnattu rajatulle ryhmälle, joiden ajatellaan toimivan yliopiston piirissä eli määrätyn verkoston sisällä. Haastateltavat tuovat myös nämä heikkomat sosiaaliset suhteet usein esille haastattelussa.

Tavallaan se, ehkä se ensimmäinen työpaikka pääsi harjoittelijaksi, niin se tavallaan oli aika sattuman kauppaa, että siinä ei ehkä ollut niin paljon hyötyä. [Joo.] Näistä verkostoista. Muuta kun se, että se ilmoitus tuli ainejärjestön tai sähköpostilistalle, [...] Ja sitten, mut sit siitä se sit aukesi, että kun pääsi sinne sisään, niin sitten taas myöhempisiin paikkoihin, ne on ollut suosittelijoina. [Joo.] Ja sitten yhtä työpaikkaa ne suositteli että mun kannattaa hakea. [Joo.] Ja ja, mitäs muuta. Ja sitten sinne [paikkaan] haki, niin sitten sattui tavallaan hyvä yhteensattuma, että se haastattelijaksi oli tommonen vanha osakunta-aktiivi. [Joo.] Ei nyt samasta osakunnasta mutta muuta, et sit siinä tuli puhuttua ihan kaikkea muuta kun sitä aihetta [...]. (H9)

Osa haastateltavien työpaikoista on puolestaan löytynyt selvästi sosiaalisten kontaktien kautta. Sosiaalisten kontaktien kautta löytyneet työpaikat jakautuvat kahtia sen mukaan, onko kontakti ollut niin sanotusti suora vai epäsuora. Suoraksi sosiaalisiksi kontaktiksi on tässä tutkimuksessa luokiteltu henkilöidyt reitit, jotka ovat suoraan johtaneet työpaikkaan. Näissä tapauksissa sosiaalisten suhteiden olemassaolo on ollut hyvin keskeinen työpaikan saannissa. Tällaisia suoria sosiaalisia kontakteja ovat esimerkiksi perhesuhteen kautta saatu työpaikka, henkilölle esitetty suora pyyntö tulla töihin, sisäpiirin vinkki hakea avointa työpaikkaa tai edellisen työpaikan kautta saadut kontaktit, jotka ovat suoraan johtaneet seuraavaan työpaikkaan.

Tämä juuri pari viikkoa sitten aloittamani homma tuli sillä tavalla, että mä tunsin tän mun edeltäjän sekä mun pomon ja sitten kun se edeltäjä siirtyi muihin hommiin, niin sit ne soitti mulle. (H5)

Toinen vaihtoehto sosiaalisten kontaktien kautta saaduissa työpaikoissa on, että työpaikka on löytynyt epäsuorien sosiaalisten kontaktien kautta. Epäsuorien sosiaalisten kontaktien kohdalla aineistosta erottuvat työllistymisreitit, joissa esimerkiksi tuttu, joka on ollut töissä haettavassa työpaikassa, on toiminut henkilön avoimena suosittelijana. Epäsuoraksi reitiksi kutsutaan myös tilannetta, jossa ulkopuolinen on antanut vinkin hakea hakuun tullutta työpaikkaa tai edellisen avoimen työnhaun kautta haetusta työpaikasta pyydetään seuraavaan vapautuvaan tehtävään.

MP: [...] Sosiaalisista verkostoista puhutaan just nykyään paljon osana työllistymistä ja työn löytämistä, haluisitko sä sanoa siitä jotain?

– No ehdottomasti. Joo, se on kyllä ihan äärettömän oleellinen asia siis ihan. [Joo.] Ihan siis jotenkin mä en edes tiedä miten muuten töitä vois löytää oikeastaan, että tota. No siis mä, tääkin työ on semmonen. mistä mä sain ensivihjeen, että tää on auki, mä sain alumnien kautta. [Joo.] [...] (H3)

Analyysin kannalta keskeinen tekijä on, että monet haastateltavat havahtuvat omiin verkostoihinsa ja työuraa edistäviin sosiaalisiin suhteisiin vasta haastattelun edetessä. Sosiaaliset verkostot ovat ikään kuin näkymättömissä monien työurilla, vaikka niillä olisikin ollut suuri merkitys työpaikkojen saannissa. Voidaan pohtia, pidetäänkö työnhakua tai -saantia sosiaalisten verkostojen kautta Suomessa vielä sopimattomana tapana toimia. Vaikka sosiaalisten verkostojen kautta työnsaanti olisikin sinänsä hyväksyttävää, rajoittavatko tietyt normit puhetajaa, jolla aiheesta puhutaan? Sosiaalisista verkostoista ei puhuta, koska ei haluta tulla liitettyksi niin sanottuihin verkostoituihin ja tarkoitukselliseen verkostoitumiseen.

6.2 Luottamus sosiaalisissa verkostoissa

Kaikki haastateltavista ovat siis jollain tavalla hyödyntäneet sosiaalisia verkostojaan osana työnhakua tai -saantia. Yksi haastateltavaa toteaaakin, että ”*verkottautuneisuus on voimaa*” (H3). Tässä luvussa yritetään päästä voiman lähteille eli selvitetään, mistä nämä sosiaalisista verkostoista saadut voimat ja hyödyt kumpuavat. Jokisaari (2005, 215–216) kuitenkin huomauttaa, että henkilön ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttaa todellisuudessa moni asia, joten kaikenkattavia yleistyksiä sosiaalisten verkostojen työelämärelevanssista pyritään välttämään.

Lin (2001, 6–7) kirjoittaa siitä, miten sosiaalinen pääoma toimii työnhaussa ja mitkä sen hyödyt ovat. Lin tarjoaa neljää yleistä selitystä sille, miksi sosiaaliin verkostoihin uppoutuneet resurssit (englanniksi *embedded resources*) kasvattavat toiminnan tuloksia. Analyysi kehittyy näiden neljän selityksen mukana.

Ensimmäisenä Lin (2001) mainitsee sosiaalisten verkostojen mahdollistamat tietovirrat. Sosiaaliset siteet, jotka ovat sijoittautuneet strategisesti hyviin asemiin voivat tarjota tietoja työpaikoista, joista muuten ei saisi tietoa. Yhtäläisesti organisaatiossa työskentelevä henkilö voi kertoa yritykselle kiinnostavasta henkilöstä, joista he eivät muuten tietäisi. Tällä tavoin organisaatio voi löytää parempia työntekijöitä ja henkilö voi löytää parempia työpaikkoja, joissa voidaan hyödyntää hänen pääomiansa. (Lin 2001, 6–7.)

Burt (2001) kirjoittaa sosiaalisten verkostojen rakenteellisista aukoista sosiaalisen pääoman tuottajina ja informaation lähteenä. Burtin mukaan aukot sosiaalisessa rakenteessa luovat kilpailuetuja henkilölle, joiden suhteet ylittävät nämä aukot. Lyhyesti sanottuna ihmisellä, jonka suhteet ylittävät rakenteelliset aukot, on enemmän sosiaalista pääomaa. Tämä johtuu siitä, että rakenteelliset aukot mahdollistavat henkilölle laajan ja aikaisen tiedonsaannin sekä informaation kontrolloinnin. (Burt 2001, 31.)

Suurin osa haastateltavista on joko opiskeluaikana tai myöhemmin välittänyt tai saanut tietoa mahdollisista työtehtävistä ystäviltään. Aineiston perusteella näyttää siis siltä, että verkostojen sisällä liikkuu tietoa avoimista työpaikoista. Jos verkostoituminen saattaa

käsitteenä herättää myös negatiivisia mielleyhtymiä, työpaikkojen ”diilaus” tai välitys mainitaan pelkästään positiivisessa sävyssä.

Mutta ehdottomasti kyllä siis kerrotaan ja kyllä kysellään, että meidän duuniin tarvittaisi semmosta ja semmosta [joo], että tunteeko joku? (H1)

[...] Sosiaalisilla kontakteilla on ollut hirveen paljon merkitystä. Sit siinä meidän kymmenen hengen porukassa, joka aloitti opinnot yhä aikaa, niin kyllä me ollaan toisillemme työpaikkoja aika paljon saatu diilattua (naurua) [okei]. (H2)

[...] Kyllä mä muistan että ihan opiskeluaikana meni kesätöitä sillä tavalla, että joku oli siellä edellisenä kesänä ja sitten jotenkin diilattiin kaverit sinne seuraavaksi kesäksi ja niin pois päin. (H3)

Verkostoitumisen ja työpaikkojen diilauksen välisen sävyeron voidaan myös nähdä johtuvan Johansonin ja Uusikylän mainitsemasta sosiaalisten verkostojen tilannesidonnaisuudesta. Ystävien välinen suhde perustuu luottamukseen ja ystävyysuhteet voidaan nähdä yhteistyöverkostoina. Tällaisissa yhteistyöverkostoissa toimija, esimerkiksi työpaikan välittäjä, pyrkii säilyttämään suhteita ja sulkemaan rakenteellisia aukkoja eli välittämään tietoa. Ystävyysuhteet eroaa merkittäväällä tavalla kilpailusuhteesta, jossa henkilö pyrkii enemmän karsimaan turhia suhteita ja pitämään toimijat erillään toisistaan. Työpaikkoja ei siis välitetä mielellään kelle tahansa, vaan nimenomaan luottamukselliselle ystävälle. (Johanson & Uusikylä 1998, 26–27.)

Sosiaalisten verkostojen hyödyntäminen ei aineiston mukaan useimmiten ole suoranaisesti työpaikan tarjoamista ystävälle. Enemmänkin sosiaalisten verkostojen sisällä näyttää liikkuvan tietoa. Tämä verkostoissa kulkeva tieto näkyy ja välittyy esimerkiksi avoimina kyselyinä kaveripiirissä sopivasta henkilöstä tarvittavaan työhön. Tiedosta on kyse myös silloin, kun ystävälle vihjataan avoimesta työpaikasta tai opiskeluystävät kertovat edellisten kesien työpaikoistaan. Rakenteellisia aukkoja on aineistosta vaikeampi jäljittää, mutta karkeasti tarkasteltuna haastateltavia voidaan pitää henkilöinä, joilla on laajojen ja eriytyvien sosiaalisten piiriensä ansiosta mahdollisuus toimia myös niin sanotusti siltoina ryhmien välillä ja sitä kautta saavuttaa informaatiohyötyjä.

[...] tommoset työpaikkailmoitukset, ne ei ole sellasia, että se olisi suoranaisesti joku avoin paikka. [Joo.] Vaan se on enemmän semmonen ja usein tollaset jutut kanssa on, että ei sitä paikkaa ole olemassa ennen kuin löytyy joku hyvä tyyppi. (H3)

Toisena kohtana Lin (2001) esittää, että sosiaaliset siteet organisaation sisällä voivat vaikuttaa henkilöön, joka tekee hakijaa koskevan valinnan. Suositusten antaminen organisaation sisällä voi Linin mukaan olla hyvinkin keskeistä työpaikan saannissa. (Lin 2001, 6–7.) Kuten edellisessä luvussa kuvailtiin, myös tässä aineistossa sekä suorien että epäsuorien suositusten antaminen on usein haastateltavien mielestä ollut merkittävä tekijä työpaikan saannissa.

Verkottautuneen ihmisen kautta voi vaikka saada lisää työntekijöitä kun tarvitaan tai sä voit saada uuden ihmisen tilalle kun se lähtee tai suosituksia jostain [...]. (H3)

Kolmantena Lin (2001) puhuu sosiaalisten suhteiden mahdollistamista resursseista ja henkilön tunnetuista sosiaalisista suhteista, jotka voivat olla työnantajan kannalta aivan keskeisiä valintaperusteita. Merkittävät ja laajat sosiaaliset verkostot toimivat ikään kuin henkilön sosiaalisina suosituksina, jotka kertovat henkilön pääsystä voimavaroihin sosiaalisten verkostojen kautta sekä yhteydestä sosiaaliseen pääomaan. Viimeisenä sosiaalisella pääomalla on myös positiivisia vaikutuksia henkilön hyvinvointiin ja arvostukseen. (Lin 2001, 6–7.) Sosiaaliset verkostot voidaan siis yhdellä tavalla nähdä pitkänä työhaastatteluna, jossa vähitellen kartoitetaan henkilön taitoja ja kerätään luottamusta.

Tollanen verkostotoiminta on monta kertaa, se on ikään kuin julmetun pitkä työhaastattelu tietyllä tavalla. [...]Ja sitä on hirveen hankala kopioida, ikään kuin osoittaa pitkässäkin työhaastattelussa tai testipatterissa niitä ominaisuuksia, jotka ikään kuin tämän verkoston jäsenet jatkuvasti pitkän ajan kuluessa tuottavat testit tuottavat. (H8)

Tavallaan ehkä se kertoo tyypillisesti vertaisarvioinnista myös aika paljon. [Joo.] Kyllä mä itekin koen, että jos mä jotain ystävääni jollekin suosittelen [...], niin tavallaan se sosiaalinen verkosto on jollain tapaa jo testannut tätä tyyppiä. Jotenkin arvioinut, että hän on pätevä ja mä itekin tiedän, että hän on pätevä, että tavallaan, se tuo tällaista luotettavuutta se sosiaalinen verkosto siihen [Joo.] ihmisen ammattilaisuuteen. (H4)

Jos henkilöä pidetään luotettavana verkoston jäsenenä, hänelle on mahdollista välittää työpaikkoja. Aikaisemmissa luvuissa on kuvailtu, kuinka haastateltavilla näyttää olevan sekä kulttuurista että sosiaalista pääomaa. Pääomat ilmenevät osaltaan sosiaalisina verkostoina, joita haastateltavat pitävät merkittävinä. Ystävät ja tuttavat jakautuvat myös erilaisiin sosiaalisiin ympyröihin eli esimerkiksi perhepiiriin, ala-astekavereihin, opiskeluystäviin ja järjestötuttuihin. Näiden erilaisten sosiaalisten piirien väleillä on nähtävissä rakenteellisia aukkoja, joiden välillä kulkee tietoa.

Verkostot eivät tämän aineiston valossa ole siis kuin veteen heitettyjä verkkoja, joilla kalastellaan mitä tahansa saalista. Enemmänkin verkostot ovat tarkkarakenteinen muodostuma, jonka koostumus kehittyy lapsuuden perheen sosiaalisesta ja kulttuurisesta pääomasta lähtien ja kasvaa elämän aikana eri suuntiin. Tätä verkostoa on myös ylläpidettävä aktiivisesti, kuten eräs haastateltava mainitsee *”kyllä mä oon yrittänyt pitää aina sellasta hyväsisiko -kerhoa” (H7)* ja ansaittava sen sisäinen luottamus.

Sosiaalisten verkostojen keskeinen elementti myös työnhaun yhteydessä on tämän tutkimuksen mukaan juuri luottamus. Luottamus syntyy Mäkelän ja Ruokosen mainitseman tavan mukaan jatkuvien sosiaalisten siteiden kautta, jotka luovat toiminnalle normeja ja sääntöjä (Mäkelä & Ruokonen 2005, 23–24). Vaikka tässä tutkimuksessa näyttäytyvät työn saannissa auttaneet sosiaaliset suhteet olivat pääosin heikkoja, eivät ne olleet mitä tahansa sosiaalisia kontakteja. Kuten aikaisemmin mainittiin, työn saantiin liittyi useimmiten verkostosuhteen lisäksi henkilön tietäminen hyväksi työntekijäksi tai sosiaalisen verkoston tekemä pitkäaikainen arviointi. Henkilö tunnettiin jo aikaisemmin ja häneen tiedettiin olevan myös suosituksen arvoinen.

Toinen piirre, jonka luottamus sosiaalisen verkoston sisällä mahdollistaa, on Mäkelän ja Ruokosen (2005) mukaan yhteinen identiteetti, jonka seurauksena ryhmän jäsenet alkavat nähdä yksilöllisiä tavoitteitaan yhteneväisiksi. Pitkän tähtäimen yhteisiä tavoitteita pidetään hyödyllisempinä kuin lyhyen aikavälin omien etujen tavoittelua. Tätä kautta myös ryhmän vuorovaikutus ja yhteistyö paranevat. (Mäkelä & Ruokonen 2005, 24.) Yhteistyönä ja yhteisen edun tavoittelemisena voidaan esimerkiksi pitää työpaikkojen välitystä ystäville, mikä puolestaan liittyy luottamukseen

vastavuoroisuuden velvoitteesta. Sosiaalinen pääoma siis mahdollistaa henkilöiden luottamuksen siihen, että vastapalvelukset eli esimerkiksi työpaikasta tiedon välittäminen toiseen suuntaan, suoritetaan tulevaisuudessa. (Coleman 1988; Ruuskanen 2001, 16.)

[...] Et kyllä munikin lähes jokainen työpaikka niin on tullut jonkun, oikeastaan on, voi sanoa että on tullut sosiaalisen verkoston, ainakin tieto siitä on välittynyt sen sosiaalisen verkoston kautta. [Joo.] Et oikeastaan yhtäkään työpaikkaa en ole hakenut Hesarin työpaikkailmoituksen perusteella, vaan kaikki on, joko kuullut niistä just jonkun opiskelijajärjestön sähköpostilistan kautta tai sitten tuttavilta tai ystäviltä tai on jotenkin törmännyt siihen paikkaan jossain omien kontaktien kautta tai jotenkin opiskeluiden kautta tai näin että. [Joo.] (H4)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen alussa esitin tutkimuskysymyksen ”*Millä tavalla työelämän muutos ja sosiaaliset verkostot näkyvät valtiotieteilijöiden siirtymässä työelämään?*”. Kysymykseen hain vastauksia kolmen analyysiluvun avulla. Tutkimuksia ja teoriaa yhdistäneen analyysin tulokset voidaan tiivistää kolmeen päätulokseen.

Ensimmäinen tutkimustulos on vahvasti liitoksissa aikaisempaan siirtymätutkimukseen. Tutkimukseni mukaan yliopistokoulutuksella ja valtiotieteellisellä tutkinnolla on edelleen keskeinen merkitys siirtymässä opinnoista työelämään. Yliopistokoulutuksesta saadaan tietoja ja taitoja, joita pystytään hyödyntämään työelämässä. Bourdieun (2007 [1986]) teoria pääoman lajeista tuo esiin, kuinka koulutuksen avulla yksilön on mahdollista kerryttää sekä kulttuurista että sosiaalista pääomaa. Haastateltavien kulttuurisen pääoman nähtiin kumpuavan perhetaustasta ja vaikuttavan koulutusvalintaan. Sosiaalinen pääoma puolestaan liittyi ryhmäjäsenyyksiin, joilla oli keskeinen osuus opiskeluaikana.

Opiskeluaika ja yliopistokoulutus -luvussa haastateltavien vastaukset jakaantuivat myös kiinnostavasti kahtia töiden miettimisen suhteen opiskeluaikana. Haastatteluiden ja työjanojen avulla haastateltavat jaettiin *huolehtijoihin* ja *huolettomiin*. Huolehtijat olivat huolissaan työelämään siirtymisestä. Heidän vastauksissaan välittyi työelämään liittyvä epävarmuus. Huolettomat näyttäytyvät puolestaan työmarkkinoilla toimivina ’töiden shoppailijoina’. Heidän nähtiin liikkuvan työmarkkinoilla enemmänkin kuluttajina, jotka etsivät itselle sopivia työtehtäviä omien mieltymystensä mukaan.

Aikaisemmin tehdyissä siirtymätutkimuksissa on myös todettu koulutuksen ja työelämän suhteen muuttuneen (Teichler 1998; Lindberg 2008; Suutari 2003). Yli puolet yliopisto-opiskelijoista tekee töitä opiskeluaikanaan ja korkeakoulutettujen määrä on kasvanut merkittävästi viime vuosien aikana (Tilastokeskus, 2009). Suorat urat ovat muuttuneet katkonaisiksi poluiksi (Rinne 1998, 22–23). Epävakailta urapoluilla on osattava itse suunnistaa samalla aktiivisesti kehittäen ja markkinoiden itseään (Julkunen 2008a, 126; Julkunen 2008b, 24–37).

Toinen tutkimustulos moninaisesta ja liikkuvasta työelämästä linkittyy sosiologiseen työelämän tutkimukseen ja analyysihin suomalaisen työelämän nykytilasta. Työhön suhtautuminen on muuttunut. Työssä pitää voida kehittyä ja mennä eteenpäin. (Julkunen 2008a, 126.) Tämän tutkimuksen haastateltavat näyttäytyvät tietotyöläisinä (Pyöriä 2007), jotka jatkuvasti kehittävät ja monipuolistavat omaa osaamistaan. Haastateltavat eivät halua jämähtää yhteen työhön, mutta samanaikaisesti määräämälliset työsuhteet tuovat epävarmuustekijöitä työelämään, kun tulevaisuutta on vaikea suunnitella patkalla patkaltä. Epälineaarilla työurilla (Rinne 1998, 23) näyttäytyy kuitenkin myös punainen lanka. Haastateltavat eivät ajaehdi, vaan urapoluilla näkyvää päämääriä ja omia kiinnostuksen kohteita. Aineistosta piirtyikin esiin kolme erilaista työjanaa: *professionaalinen, intressikohtainen ja generalistinen*.

Haastatteluiden ja työjanojen tarkastelun kautta löytyneet työjanat tuovat näkyviin nykyisen työelämän moninaisuutta (Julkunen 2008a). Professionaalisen eli ammatillisen uran piirteenä on vahva suuntautuminen tietynlaisiin niin sanotusti yhden ammatin töihin. Toinen työjanatyypin nimettiin intressikohtaiseksi eli näiden haastateltavien työpolkua määrittä kiinnostus yhteiskunnallisia asioita ja järjestötoimintaa kohtaan. Kolmantena työjanatyypinä esiteltiin generalistiset eli laaja-alaiset työjanat. Generalistilta työjanoilta ei löytynyt yhtä työuraa leimaavaa tekijää, vaan nämä työjanat hahmottuvat moninaisuuden ja laaja-alaisuuden kautta. Eri työjanatyypin luonnehdinnat varmasti myös sekoittuvat ja menevät ristiin, mutta tutkimustuloksena asetelma on kiinnostava. Tietoistuneesta, yksilöllistyneestä, joustavasta, liikkuvasta ja globaalista uudesta työstä (Julkunen 2008a) näyttää olevan mahdollista löytää oma työpolkunsä. Tässä tutkimuksessa haastattelemani valtiotieteilijät näyttäytyvätkin Julkunen määrittelemänä (2008b) osajina, jotka osaavat potentiaalisesti mitä tahansa ja ovat valmiita kehittämään itseään jatkuvasti sekä kouluttautumaan yhä uudestaan.

Tutkimukseni merkittävin tulos liittyy sosiaalisiin verkostoihin ja niiden hyödyntämiseen osana työllistymistä ja työn saantia. Jokainen haastateltava oli useamman kuin työpaikan sosiaalisten verkostojensa kautta. Aineistossa ilmenneistä 62 työpaikasta 35 oli saatu sosiaalisen verkoston avulla eli siis yli puolet kaikista työpaikoista. Tutkimuksessa selvitin, mitä reittejä pitkin työpaikat löytyivät ja mikä

merkitys sosiaalisilla verkostoilla oli matkalla työnhausta työllistymiseen. Toiseksi pyrin ymmärtämään, miksi sosiaaliset verkostot toimivat työnhaun muotona ja toisaalta pohtimaan, miksi verkostoituminen sanana herättää myös kielteisiä mielleyhtymiä.

Matkalle työnhausta työn saantiin löytyi kaksi keskeistä reittiä Ahmadin (2005) mallia soveltavasti apuna käyttäen. Haastateltavat olivat löytäneet työpaikkansa joko sosiaalisen kontaktin avulla tai ilman sitä. Yksinkertaiselta kuulostavassa tuloksessa kiinnostavaa oli se, että vaikka tietoa työpaikasta ei suoraan saatu sosiaalisen suhteen avulla, saattoivat sosiaaliset verkostot vaikuttaa työllistymiseen. Työhaastattelussa oli esimerkiksi arvostettu järjestökokemusta tai suosituksia aikaisemmista työpaikoista. Tutkimuksessa tuodaan näkyviin, että sosiaaliset verkostot toimivat monipuolisesti työnhaun yhteydessä ja niistä voi olla henkilölle useilla eri tavoilla hyötyä työllistymisessä. Myös sosiaalisten kontaktien kautta löytyneet työpaikat jaoteltiin tutkimuksessa kahtia, joissa suoria sosiaalisia kontakteja määrittä suora yhteydenotto ja epäsuoria puolestaan sosiaalisten suhteiden kautta ilmennyt välillinen tiedon saanti tai vaikutus työllistymiseen.

Tutkimukseni mukaan sosiaalisesta verkostosta oli apua työnhaun yhteydessä varsinkin sen takia, että verkostojen sisällä liikkui tietoa. Granovetterin (1983; 1995) määrittelemän heikkojen siteiden vahvuuden, Burtin (2001) rakenteellisten aukkojen ja Linin (2001) esittelemien sosiaalisen pääoman hyötynäkökulmien avulla esiteltiin niitä keskeisiä kohtia, joita työnhakuun liittyi, ja mitä kautta tieto avoimista työtehtävistä sosiaalisen verkoston sisällä välittyi. Tutkimukseni aineisto toi esiin samoja sosiaalisten verkostojen piirteitä, mitä aikaisemmin aiheesta tehdyt tutkimukset ovat esittäneet. Työnhakutilanteissa näkyi keskeisenä Granovetterin, Burtin ja Linin teorioiden mukaan sosiaalisten verkostojen mahdollistamat informaatiohyödyt. Haastateltavat olivat saaneet työpaikkansa lähinnä heikkojen sosiaalisten siteidensä kautta, heidän laajat sosiaaliset verkostonsa olivat mahdollistaneet rakenteelliset aukot eri sosiaalisten piirien välillä ja työnhakutilanteissa sosiaaliset verkostot näyttäytyivät myös keskeisinä voimavaroina.

Informaatiohyötyjen lisäksi toinen sosiaalisiin verkostoihin liittyvä tärkeä tulos liittyi sosiaalisten verkostojen luonteeseen. Tutkimuksessani keskeinen erottelu muodostui niin sanotuiden kylmien verkostosuhteiden ja ystävyysuhteiden välille. Kaikki haastateltavat eivät pitäneet sanana verkostoitumisesta, joka viittasi heidän mielestään päämäärätietoiseen toimintaan, jossa ystävyysuhteita käytetään ainoastaan hyödyksi. Työpaikkojen ”diilausta” ystäville tai tietojen välitystä avoimista tehtävistä pidettiin kuitenkin täysin hyväksyttävänä tapana toimia. Käsitteiden sosiaalinen verkosto ja verkostoituminen välille syntyikin mielenkiintoinen jännite. Miksi tarkoitushakuiseen verkostoitumiseen suhtaudutaan kielteisesti, mutta ystäville välitetään työpaikkoja mielellään?

Aineistossa ilmenneissä sosiaalisissa verkostoissa keskeistä näyttääkin olevan luottamus. Luottamusta käsiteltiin tutkimuksessa sosiaalisen pääoman käsitteen kautta (Coleman 1988). Johanson ja Uusikylä (1998) ovat tuoneet esille, että sosiaalinen vuorovaikutus muodostuu erityyppisistä sosiaalisista siteistä, joissa yksilöt toimivat eri tavoilla. Johansonin ja Uusikylän erottelemat sosiaalisissa verkostoissa esiintyvät ystävyysuhteet ja kilpailusuhteet tuovat esiin juuri sen, mistä omassa aineistossani puhutaan ystävyysuhteina tai vastakkaisesti kylminä verkostosuhteina. Näissä suhteissa on hyvin erilainen perusta ja logiikka. Ystävyysuhteet perustuvat luottamukseen, vastavuoroisuuteen, yhteisiin sääntöihin, normeihin ja tavoitteisiin. Kilpailusuhteita kuvaa puolestaan oman edun lyhytjänteinen tavoittelu. (Mäkelä & Ruokonen 2005.) Ystävyysuhteissa pyritään sulkemaan Burtin (2001) esittelemiä rakenteellisia aukkoja, kun kilpailusuhteessa rakenteelliset aukot yritetään pitää avoimina, ettei niiden välillä välittyisi tietoa. (Johanson & Uusikylä 1998.)

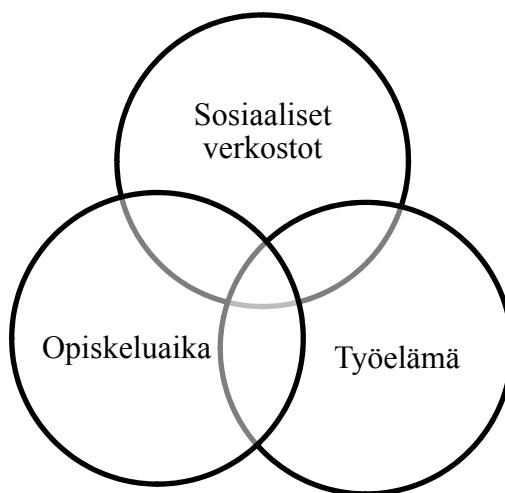
Tutkimukseni haastateltavat olivat saaneet lähes kaikki sosiaalisten verkostojen kautta saadut työpaikkansa ystäviensä avulla. Tämän havainnon perusteella voidaan esittää, että työnhaussa näyttävät toimivan paremmin ystävyysuhteet, joissa sosiaalisia verkostoja pyritään yhdistämään, kuin kilpailusuhteet, joissa sosiaalisia piirejä pidetään erillään ja tähdätään oman edun tavoitteluun. Näiden sosiaalisia verkostoja koskevien tulosten kautta tutkimukseni antaa verkostoista työnhaun yhteydessä hyvin erilaisen

kuvan kuin esimerkiksi tietokirjailija Markku Silvennoisen kirja *Löydä aarteesi – Verkostoidu* (1998), jossa korostetaan vuorovaikutuksen tavoitteellisuutta.

”Verkostoituminen on tänä päivänä entistäkin tärkeämpi taito työelämässä. Kun ihmiset erikoistuvat hoitamaan yhä erikoistuneempia tehtäviä, he tarvitsevat monenlaista tietoa ja apua ympäristöstään. Tämän vuoksi viestintä- ja yhteistyötaidot sekä aloitteellisuus nousevat tärkeiksi osaamistekijöiksi. Yhtä tärkeää kuin se, keitä me tunnemme, on se, ketkä tuntevat meidät.”
(Silvennoinen (2008, 5.)

Sosiaaliset verkostot, joita haastateltavat ovat hyödyntäneet työllistymisessään, eivät ole olleet kylmiä kilpailusuhteita, vaan ne ovat olleet heikkoinakin siteinä ilmetessään ystävyysuhteita, joissa suhteeseen on keskeisenä elementtinä kuulunut luottamus.

Esittelemieni tutkimustulosten pohjalta alussa esitetty tutkimusasetelma muuntuu erinäköiseksi. Opiskeluaikaa, siirtymää työelämään, muuttuvaa työelämää ja sosiaalisia verkostoja ei voida erottaa toisistaan. Elementtien rajat eivät ole tarkat, vaan enemmänkin tilannesidonnaiset, häilyvät ja uudelleenmuotoutuvat.



Kuvio 2: Tutkimuksen aikana muuttunut tutkimusasetelma

Opiskeluun ja korkeakoulutukseen vaikuttavat työelämän muuttuvat vaatimukset. Korkeakoulutettuja valmistuu entistä enemmän työmarkkinoille ja koulutusalojen suunnitteluun kiinnitetään enemmän huomiota, jotta kaikille korkeakoulutetuille löytyisi koulutustaan vastaavia töitä. Koulutuksesta työelämään siirtymästä on myös tullut

näkyvämpi vaihe, jota tutkitaan yhä enemmän. Samalla työelämä on tullut yhä keskeisemmäksi osaksi opiskeluaikaa. (ks. Rinne 1998; Rouhelo 2001; Teichler 1998.) Kaikki haastateltavista olivat olleet töissä opiskeluaikanaan ja töiden tekemistä pidettiin keskeisimpänä taitona työhönsijoittumisen näkökulmasta. Yläkäsitteenä sosiaaliset verkostot vaikuttavat ja muotoutuvat sekä osana opiskeluaikaa että työelämää. Työelämän näkökulmasta sosiaalisilla verkostoilla on keskeinen osuus työnhaun ja -saannin yhteydessä. Sosiaalisia verkostoja ei siis voida erottaa irralliseksi osa-alueeksi, vaan ne ovat tiiviisti yhteydessä opiskeluaikaan ja työelämään.

Tutkimukseni tulokset ovat kiinnostavia, mutta tutkimusta arvioitaessa sen heikkoutena voidaan nähdä verrattain pieni tutkimusaineisto. Yhdeksän valtiotieteilijän haastattelut antavat tutkimusaiheesta luonnollisesti rajallisen kuvan. Aineiston pienuuden lisäksi tutkimusaihe on rajattu hyvin spesifiin ihmisryhmään, kun puhutaan ainoastaan korkeakoulutetuista, valtiotieteilijöistä ja vain muutaman vuoden työelämässä olleista. Voi olla, että vastavalmistuneilla ammattikoulun käyneillä tai jopa eri koulutusalan tutkinnon, esimerkiksi kauppakorkeakoulun suorittaneilla, voisi olla hyvin erilainen kuva sosiaalisista verkostoista ja poikkeavia kokemuksia verkostoiden hyödyntämisestä työnhaussa. Tuloksia ei siis voi yleistää kuvaamaan koulutuksesta työelämään siirtymistä, muuttunutta työelämää tai sosiaalisia verkostoja laajemmin. Sen lisäksi, että aineistoni koostui vain yhdeksän haastateltavan vastauksista, olisin voinut tutkimuksessani hyödyntää verkostoanalyysiä enemmän. Pyytämällä haastateltavia esimerkiksi täyttämään paperille omia sosiaalisia kontaktejaan, olisin luultavasti saanut tarkempia tietoja haastateltavien verkostojen rakenteista, joka olisi auttanut aineiston analyysissä. Kolmanneksi tutkimukseeni vaikutti näin jälkikäteen arvioiden myös rajallinen kokemukseni tutkimushaastatteluista. Haastattelut selvästi paranivat loppua kohden, kun osasin muodostaa parempia kysymyksiä, annoin haastateltavien puhua vapaammin ja esitin avoimempia kysymyksiä.

Heikkouksistaan huolimatta tutkimuksellani on myös selviä vahvuuksia. Tutkimukseni kvalitatiivinen näkökulma tuo uudenlaisen otteen sosiaalisten verkostojen tutkimiseen työelämään siirtymisen yhteydessä. Aikaisempiin korkeakoulutettujen työhön sijoittumista tutkineisiin raportteihin verrattuna vahvuudeksi nousee uudenlainen

teemahaastatteluiden avulla kerätty aineisto. Haastattelujen lisäksi hyödynsin analyysissä haastateltavien työhistorioista tekemiäni työjanoja sekä keräämiäni taustatietoja. Näiden erilaisten aineistomuotojen käyttö osana analyysiä mahdollisti sen, että sain kuvattua työelämään siirtymistä ja sosiaalisia verkostoja tarkemmin ja monipuolisemmin.

Työelämään siirtymistä on tähän mennessä tutkittu hyvin vähän laadullisesti tai sosiaalisten verkostojen näkökulmasta. Tutkimukseni tuo kuitenkin esiin, kuinka keskeinen rooli sosiaalisilla verkostoilla on työelämään siirtymisessä, joten aihetta olisi kiinnostavaa ja tarpeellista tutkia myös laajemman aineiston avulla.

Jokisaaren ja Nurmen (2004) työelämään siirtymistä ja sosiaalisista pääomaa käsittelevän tutkimuksen tulosten mukaan sosiaaliset siteet ja yhteydet tulisi ottaa huomioon yhtenä tekijänä suunniteltaessa mitä tahansa ohjelmaa, jolla on tarkoitus auttaa nuorten kiinnittymistä työelämään. Jokisaaren ja Nurmen mukaan esimerkiksi tietoisuus epävirallisista kanavista ja niihin liittyvistä sosiaalisista suhteista työllistymisen yhteydessä voisi olla etu työelämän uusille tulokkaille. Suurin osa avoimiin työpaikkoihin liittyvistä tiedoista välittyy Jokisaaren ja Nurmen mukaan nimittäin juuri sosiaalisten suhteiden kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnhakijoita tulisi kannustaa kanavoimaan työnhakua sosiaalisten suhteidensa kautta, jos heillä on sellaisia kontakteja, joilla on voimavaroja ja suhteita työmarkkinoilla. (Jokisaari & Nurmi 2004, 425.)

Tutkimukseni tulokset puhuvat hyvin samaa kieltä Jokisaaren ja Nurmen (2004) tutkimuksen tulosten kanssa. Tietoutta sosiaalisista verkostoista työelämään siirtymisen yhteydessä olisi mielestäni hyvä tuoda laajemmin esille ja hyödyntää sekä yliopistolla että muiden oppilaitosten urasuunnittelussa. Muuttuvassa työelämässä ja mutkittavilla urapoluilla sosiaaliset verkostot näyttävät olevan nykyään keskeinen työelämän piirre. Verkostoitumisesta puhutaan nykyään toki paljon, mutta tutkimukseni mukaan termillä on kielteinen kaiku. Esittelemieni tulosten mukaan verkostosuhteiden kalastelun sijaan tulisikin keskittyä luottamuksellisiin sosiaalisiin suhteisiin, joiden muodostama sosiaalinen verkosto mahdollistaa yhteisten voimavarojen käytön ja tiedon kulun.

LÄHTEET

- AHMAD, AKHLAQ** (2005): Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Helsinki: University of Helsinki, Department of Sociology.
- ALASUUTARI, PERTTI** (1994): Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- BLOM, RAIMO – MELIN, HARRI – PYÖRIÄ, PASI** (2001): Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- BOURDIEU, PIERRE** (2007 [1986]): The Forms of Capital. Teoksessa Alan R. Sadovnik: Sociology of Education. A critical reader. Reprinted from John Richardson: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (1986). New York: Routledge, 83–95.
- BURT, RONALD S.** (2001): Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. Teoksessa Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt (toim.): Social Capital. Theory and Research. New York: Aldine de Gruyter, 31–56.
- CASTRÉN, ANNA-MAIJA** (2001): Perhe ja työ Helsingissä ja Pietarissa. Elämänpiirit ja yhteiskunta opettajien sosiaalisissa verkostoissa. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- CASTRÉN, ANNA-MAIJA** (2009): Onko perhettä eron jälkeen? Eroperhe, etäperhe, uusperhe. Helsinki: Gaudeamus.
- COLEMAN, JAMES S.** (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. The American Journal of Sociology, 94, 95–120.
- EHRNROOT, JARI** (1995): Intuitio ja analyysi. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 30–41.
- ESKOLA, JARI – SUORANTA, JUHA** (2008): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- FAST, MAIJA** (2006): Vaatimusten ristipaineessa. Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta. TANE-julkaisuja 8. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- FLORIDA, RICHARD** (2002): The Rise of the Creative Class. And How it's Transforming Work, Leisure, Community, & Everyday Life. New York: Basic Books.
- GRANOVETTER, MARK** (1983): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. Sociological Theory, 1, 201–223.

GRANOVETTER, MARK (1995): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers.* Chicago: The University of Chicago Press.

GRANOVETTER, MARK (2001): *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness.* Teoksessa Mark Granovetter & Richard Swedberg (toim.): *The sociology of economic life.* Boulder: Westview Press.

GRANOVETTER, MARK – SWEDBERG, MARK (toim.) (2001): *The sociology of economic life.* Boulder: Westview Press.

HAAPAKORPI, ARJA (1998): *Professio tulevaisuudessa – etu, loukku vai mahdollisuus?* Teoksessa Marjo-Riitta Järvinen, Risto Rinne & Erno Lehtinen (toim.): *Yliopistot ja muuttuva työelämä.* Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:60. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskeskus, 43–64.

HAAPAKORPI ARJA – MANNINEN JYRI – PAASTO PAULA (2007): *Maisterit ja päättötutkinnon suorittaneet kandidaatit työmarkkinoilla.* Vuonna 2001 Helsingin yliopistossa ylemmän korkeakoulututkinnon ja päättötutkinnon suorittaneiden kandidaattien sijoittuminen työmarkkinoille viisi vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Helsinki: Helsingin yliopisto.

HIRSJÄRVI, SIRKKA & HURME, HELENA (2006): *Tutkimushaastattelu.* Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

HONKANEN, RISTO (toim.) (2002): *Koulutuksen lumo: retoriikka, politiikka ja arviointi.* Tampere: OKKA - Opetus- ja kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.

HÄMÄLÄINEN, ULLA (1998): *Nuorisotyöttömyys.* Teoksessa Matti Pohjola (toim.): *Suomalainen työttömyys.* Helsinki: Taloustieto Oy, 179–218.

HÄMÄLÄINEN, ULLA (2002): *Koulutuksesta työelämään. Nuorten työllistymiseen vaikuttavat tekijät.* Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

HÄMÄLÄINEN, ULLA (2003): *Ylikoulutusta korkeakoulutettujen työmarkkinoilla.* Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

JANHONEN, MINNA – JOHANSON, JAN-ERIK (2007): *Suhteiden voima.* Organisaatiot tutkimuksen kohteena. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.): *Työ murroksessa.* Helsinki: Työterveyslaitos, 55–70.

JOHNSON, WILLIAM R. (1978): *A Theory of Job Shopping.* *The Quarterly Journal of Economics*, 9(2), 261–278.

JOHANSON, JAN-ERIK – UUSIKYLÄ, PETRI (1998): *Sosiaalinen pääoma verkostoissa.* *Sosiologia* 1/98, 17–27.

- JOKISAARI, MARKKU** (2002): Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa: Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.): Mikä meitä liikuttaa: Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–81.
- JOKISAARI, MARKKU** (2005): Sosiaalinen pääoma ja ammatillinen liikkuvuus. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.): Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva, 212–226.
- JOKISAARI, MARKKU – JARI-ERIK NURMI** (2004): Company Matters: Goal-related Social Capital in the Transition to Working Life. *Journal of Vocational Behavior* 67, 413–428.
- JOKIVUORI, MARKKU** (toim.) (2005): Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva.
- JULKUNEN, RAIJA** (2008a): Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, RAIJA** (2008b): Hyvinvointia menestymällä. Teoksessa Marjatta Lairio, Hannu Heikkinen, Minna Penttilä (toim.) 2008: Koulutuksen kulttuurit ja hyvinvoinnin politiikat. Turku: Painosalama, 11–42.
- JULKUNEN, RAIJA – NÄTTI, JOUKO – ANTTILA TIMO** (2004): Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino: Tampere.
- KASVIO, ANTTI** (2007): Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.): Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–43.
- KASVIO, ANTTI – TJÄDER, JOHANNA** (toim.) (2007): Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KORHONEN, PÄIVI – SAINIO, JUHA** (2006): Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Helsinki: Akava.
- KUULA, ARJA** (2006): Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- LAIRIO, MARJATTA – HEIKKINEN, HANNU – PENTTILÄ, MINNA** (toim.) (2008): Koulutuksen kulttuurit ja hyvinvoinnin politiikat. Turku: Painosalama.
- LAYDER, DEREK** (1998): Sociological practice. Linking theory and research. London: Sage Publications.

LEHTO, ANNA-MAIJA – SUTELA, HANNA (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

LIN, NAN (2001): Building a Network Theory of Social Capital. Teoksessa Lin, Cook, Burt (toim.): Social Capital. Theory and Research. New York: Aldine de Gruyter, 3–29.

LIN, NAN – COOK, KAREN – BURT, RONALD S. (toim.) (2001): Social Capital. Theory and Research. New York: Aldine de Gruyter.

LINDBERG, MATTI (2008): Diverse Routes from School, via Higher Education, to Employment. Turku: Turun yliopisto.

MARSDEN, PETER V. – LIN, NAN (toim.) (1982): Social Structure and Network Analysis. Beverly Hills: Sage Publications.

MOILANEN, LIISA (toim.) (2010): Toiveita ja todellisuutta. Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53. Helsinki: Työterveyslaitos.

MYRSKYLÄ, PEKKA (2009): Koulutus periytyy edelleen. Hyvinvointikatsaus 1/2009. Helsinki: Tilastokeskus.
Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_002.html?s=0 (viitattu 18.3.2011).

MÄKELÄ, KLAUS (toim.) (1995): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

MÄKELÄ, KLAUS (1995): Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 42–61.

MÄKELÄ, PEKKA – RUOKONEN, FLOORA (2005): Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.): Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva, 21–44.

NIKKILÄ, RIKU (2010): Työelämäverkostojen yhteys ura- ja työmarkkinanäkymiin. Teoksessa Liisa Moilanen (toim.): Toiveita ja todellisuutta. Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53. Helsinki: Työterveyslaitos, 94–103.

POHJOLA, MATTI (toim.) 1998: Suomalainen työttömyys. Helsinki: Taloustieto Oy.

PYÖRIÄ, PASI (2007): Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.): Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.

- RAJALA, JARI – ROUHELO, ANNE** (1998): Yliopistosta työelämään – näkemyksiä akateemisten työllistymisestä. Teoksessa Marjo-Riitta Järvinen, Risto Rinne & Erno Lehtinen (toim.): Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:60. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskeskus, 125–150.
- RINNE, RISTO** (1998): Akateemiset tutkinnot muuttavana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa Marjo-Riitta Järvinen, Risto Rinne & Erno Lehtinen (toim.): Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:60. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskeskus, 13–42.
- ROUHELO, ANNE** (2001): Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisua A:197. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- RUUSKANEN, PETRI** (2001): Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntauksat ja mekanismit. VATT -tutkimuksia 81. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- SADOVNIK, ALAN R.** (toim.) (2007): *Sociology of Education*. New York: Routledge.
- SAINIO, JUHA** (2008): Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisen työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. Helsinki: Akava.
- SAINIO, JUHA** (2009): Viisi vuotta kentällä. Katsaus vuonna 2002 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden uran alkuun. Helsinki: Akava.
- SALMELA-ARO, KATARIINA – NURMI, JARI-ERIK** (toim.) (2002): Mikä meitä liikuttaa: Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- SENNETT, RICHARD** (2002): Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. New York, London: W.W. Norton Company.
- SILVENNOINEN, HEIKKI** (2002): Koulutus marginalisaation hallintana. Helsinki: Gaudeamus.
- SILVENNOINEN, MARKKU** (2008): Löydä aarteesi – verkostoidu. Helsinki: Tammi.
- SILTALA, JUHA** (2007): Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- SUUTARI, MINNA** (2003): Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. Laaser-projektin loppuraportti. Helsinki: Akava.
- TEICHLER, ULRICH** (1998): The Transition from Higher Education to Employment in Europe. *Higher Education in Europe*, 23(4), 535–558.

TILASTOKESKUS (2010): Ammattikorkeakoulutus, Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammattikorkeakoulukoulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0033. Ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot 2010. Helsinki: Tilastokeskus. *Saatavissa: http://www.stat.fi/til/akop/2010/01/akop_2010_01_2010-11-12_tie_001_fi.html (viitattu 18.3.2011).*

TILASTOKESKUS (2011): Koulutustilasto, Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Sijoittuminen koulutuksen jälkeen [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-9442. Helsinki: Tilastokeskus. *Saatavissa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/sijk/index.html> (viitattu 18.3.2011).*

TILASTOKESKUS (2009): Opiskelijoiden työssäkäynti, Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Opiskelijoiden työssäkäynti [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-999X. Helsinki: Tilastokeskus. *Saatavissa: http://www.stat.fi/til/opty/2009/opty_2009_2011-03-15_tie_001_fi.html (viitattu 18.3.2011).*

TILASTOKESKUS (2008): Yliopistokoulutus, Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Yliopistokoulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0599. Yliopisto-opiskelijat 2008, Yliopistojen opiskelijat vuosina 1985–2008. Helsinki: Tilastokeskus. *Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/yop/index.html> (viitattu 18.3.2011).*

TUOMISTO, JUKKA (2002): Elinikäisen oppimisen retoriikka ja vallankäyttö. Teoksessa Honkanen, Risto (toim.) Koulutuksen lumo: retoriikka, politiikka ja arviointi. Tampere: OKKA - Opetus- ja kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, 15–34.

WELLMAN, BARRY (1982): Studying Personal Communities. Teoksessa Peter V. Marsden & Nan Lin (toim.): Social Structure and Network Analysis. Beverly Hills: Sage Publications, 61–80.

INTERNET-LÄHTEET:

AARRESAARI: *www.aarresaari.net*

HELSINGIN YLIOPISTON ALUMNIKAMPUS: *https://alumniverkosto.helsinki.fi*

HELSINGIN YLIOPISTON KIRJASTOTIETOKANTA HELKA:
www.helsinki.fi/helka

MUUT LÄHTEET:

HELSINGIN SANOMAT, 12.9.2010, mielipidekirjoitus.

HELSINGIN SANOMAT, 13.9.2010, mielipidekirjoitus.

HELSINGIN SANOMAT, 15.9.2010, mielipidekirjoitus.

HELSINGIN SANOMAT 16.9.2010, mielipidekirjoitus.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelupyyntö

Hei!

Etsin haastateltavia sosiologian pro gradu -työtäni varten, jossa tutkin siirtymää opinnoista työelämään. Löysin sähköpostiosoitteesi Alumnikampuksen kautta ja ajattelin että voisit sopia kohderyhmään. Haastatteluiden avulla pyrin selvittämään, kuinka valmistuneet ovat kokeneet siirtymän opiskelusta töihin. Noin puolitoista tuntia kestävä haastattelun avulla autat tutkimuksen teossa, jolla saadaan uudenlaista ja tärkeää tietoa opiskelijoiden työllistymisestä.

Jos kiinnostuit ja olet noin viisi vuotta aikaisemmin valtiotieteellisestä tiedekunnasta valmistunut, otathan yhteyttä joko sähköpostiosoitteeseeni:

xxx

tai puhelimitse: xxx.

Kiitos!

Jos asia ei ole sinulle ajankohtainen tai et halua osallistua, pahoittelen sähköpostikuormitusta!

Ystävällisin terveisin

Marjo-Riitta Poutanen
valtiot. kand.

Liite 2: Tiedot tutkimuksesta

Haastattelua käytetään Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen sosiologian oppiaineen pro gradu-tutkielmassa.

Noin 1–2 tunnin mittaisen haastattelun avulla tutkitaan valtiotieteilijöiden kokemuksia siirtymästä opinnoista työelämään. Tutkielman työnimi on: ”Valtiotieteilijöiden siirtyminen työelämään. Mitä työurille pääsy vaatii 2000-luvun lopun muuttuvissa työoloissa?” Tutkimuksella saadaan uudenlaista tietoa opiskelijoiden työllistymisestä.

Tutkimuksen ohjaajana toimii Anna-Maija Castrén (VTT).

Haastattelu nauhoitetaan ja litteroidaan. Osa tiedoista kerätään tutkimuksen aluksi lomakkeille. Haastattelija säilyttää litteroidun haastattelun ja lomakkeet, mutta haastattelu ja tunnistetiedot säilytetään erillään. Litteroitua haastattelua käytetään tutkimuksessa analyysin kohteena. Haastattelu on anonymi ja tutkimuksesta ei voi tunnistaa yksittäisiä haastateltavia, eikä mainita heidän työpaikkojaan nimeltä (ainoastaan ala ja työnkuva). Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastattelu sekä nauhoittaminen voidaan keskeyttää missä vaiheessa tahansa haastateltavan niin pyytäessä. Haastattelua käytetään tutkimusaineistona vain tässä tutkimuksessa haastateltavan luvalla. Muihin mahdollisiin tutkimuksiin pyydetään haastateltavalta aina erikseen lupa.

Vastaa mielelläni myös haastattelun jälkeen herääviin kysymyksiin!

Marjo-Riitta Poutanen

sähköposti: xxx

puh: xxx

Liite 3: Haastattelurunko

1. Kertoisitko siirtymästäsi lukioista yliopistoon

Miksi hait valtiotieteelliseen tiedekuntaan? Tiesitkö lukiossa / lukion jälkeen mitä haluat opiskella?

2. Kertoisitko opinnoistasi ja opiskelustasi valtiotieteellisessä tiedekunnassa?

- a. Oletko tyytyväinen opintoihisi? Opiskelitko mielestäsi oikeaa alaa?
- b. **Miksi luit juuri niitä aineita?** Oliko aineyhdistelmäsi mielestäsi toimiva?
- c. Koitko opintosi hyödyllisiksi? Mikä oli parasta opinnoissa? Entä huonointa tai hyödyttömintä?
- d. Oliko opinnoissasi taukoja (perhevapaa, opiskelijavaihto)?
- e. Mietitkö työllistymistäsi opintojen aikana?
- f. Osaisitko mainita jonkun asian, miten koulutusta voisi mielestäsi parantaa?

3. Kuvailisitko opiskeluaikaasi. Olitko mukana yliopistotoiminnassa, esimerkiksi ainejärjestöissä tai hallituksissa? Harrastitko jotain aktiivisesti opiskeluvuosiinasi?

- a. Miten kuvailisit opiskelujen aikaista ystäväpiiriäsi, keistä se koostui, mitä kautta tunsit heidät?
- b. Osaisitko sanoa mikä oli mielestäsi parasta opiskeluaikana? Opiskelu, vapaa-aika, ystävät, tapahtumat, elämänrytmi?

4. Jos mietit ystäväpiiriäsi lukion lopettamisen ja yliopisto-opintojen lopettamisen jälkeen, muuttuiko se opiskeluvuosiinasi? Tuliko siihen uusia ihmisiä?

5. Kertoisitko työurastasi ja aikaisemmista työpaikoistasi? Millaisissa paikoissa olet ollut töissä? Mikä on ollut mielekkäin työpaikkasi? Miksi? **Olitko töissä jo opiskeluiden aikana?** Koetko että siitä oli mahdollisesti hyötyä (verkostoituminen tai työkokemus) tai haittaa (venyneet opinnot)?

- a. Kertoisitko **työharjoittelustasi?** Mitä kautta sait paikan? Millaisia töitä pääsit tekemään? Oliko harjoittelu yliopiston tukema? Oliko harjoittelusta mielestäsi hyötyä?
- b. Oletko mielestäsi oikealla alalla? **Pidätkö työstäsi?**
- c. Oletko harkinnut **jatko-opintoja** tai muuta koulutusta?
- d. Onko työurassasi ollut katkoksia tai oletko ollut määräaikaisissa työsuhteissa?
 - i. Jos sinulla on ollut vaikeuksia työuralla sen alkuvuosina (esimerkiksi vaikeutta löytää töitä tai määräaikaisia työsuhteita), osaisitko arvioida mistä se voisi johtua, esimerkiksi työmarkkinatilanne tai työkokemuksen puute?

6. Kertoisitko työllistymisestäsi, miten koit valmistumisen ja työelämään siirtymisen?

- a. Osaisitko sanoa jotain konkreettisia asioita joita valmistuminen muutti elämässäsi? Esimerkiksi elämänrytmi tai taloudellinen tilanne?
- b. Löysitkö töitä valmistumisen jälkeen helposti vai olitko jo töissä valmistumishetkellä?
- c. Oliko opinnoista työelämään siirtyminen mielestäsi jotenkin hankalaa? Millä tavalla?

7. Oletko pystynyt hyödyntämään yliopisto-opintojasi työelämässä? Miten? Mitä opintoja? Missä työpaikoissa?

- a. Valtiotieteellinen koulutusala on generalistinen eli ei pätevyyttä antava ala. Tällaisten alojen ei ole tarkoitukseen valmistaa opiskelijoita suoraan työelämään tai ammatteihin. Osaisitko sanoa antoiko koulutus kuitenkin jotain työelämätaitoja tai valmiuksia työelämään? Olisitko kaivannut lisää työelämään suuntaavaa koulutusta tai oliko niitä mielestäsi liikaa?
- b. Työn ja koulutuksen vastaavuutta on mitattu nelijakoisella mittarilla. Osaisitko asettaa itsesi johonkin näistä ryhmistä? Miksi?

8. Kertoisitko vielä vähän nykyisestä työpaikastasi. Tiedätkö mikä koulutus muilla työntekijöillä työpaikallasi on?

- a. Voitko hyödyntää koulutustasi nykyisessä työssäsi? Osaisitko kertoa esimerkin?

9. Osaisitko sanoa miten ystäväpiirisi on puolestaan muuttunut opintojen lopettamisen ja nykyisen tilanteen välillä?

10. Sosiaalisilla verkostoilla tarkoitetaan ihmisiä, joita tunnet, esimerkiksi perhettä, sukulaisia, ystäviä, työ- ja opiskelukavereita. Kuvailisitko vähän omaa verkostoasi, onko se sinusta laaja vai pieni? Ketkä ovat verkostosi tärkeimmät henkilöt?

11. Sosiaalisista verkostoista puhutaan nykyään paljon osana työllistymistä ja työn löytämistä.

- a. Välitetäänkö sosiaalisissa verkostoissa mielestäsi tietoa esimerkiksi avoimista työtehtävistä?
- b. Monet sanovat, että sosiaalisilla verkostoilla on tärkeä rooli työpaikan saannissa ja että on hyvä verkostoitua ja saada ystäviä myös tämän takia. Mitä mieltä olet tästä?

12. Jäikö joku tärkeä tema mielestäsi käsittelemättä? Haluaisitko sanoa vielä aiheesta (opinnoista, työllistymisestä, sosiaalista verkostoista) jotain?

13. Kiitos haastattelusta!

Liite 4: Taustatietolomake

Etunimen ja sukunimen ensimmäiset kirjaimet:

Sukupuoli:

Syntymäaika:

Syntymäpaikka:

Asuinpaikka:

Lukio (nimi & kunta):

Ylioppilasvuosi:

Nykyinen perhetilanne:

Vanhempien koulutus ja ammatit:

Yliopisto:

Tiedekunta:

Opintojen aloitusvuosi:

Valmistumisvuosi:

Pääaine(et):

Sivuaine(et):

Muut opinnot:

Opiskelijavaihto:

Opintovapaa / perhevapaa:

Työharjoittelu:

Liite 5: Työhistorialomake

Työhistoria

Nimikirjaimet:

Aika	Työpaikka/ Yritys	Ala	Työtehtävä	Osa-aika/ kokopäivä	Koulutusta vastaava?	Miten saik työn?
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

Liite 6: Koodiluettelo (suluissa koodien määrä)

- | | |
|--|---|
| 1. 2 ainejärjestö (8) | 36. nykyinen työ (14) |
| 2. 2 ei mukana yo-toiminnassa (2) | 37. onni/sattuma (12) |
| 3. 2 kirjoitustaito (2) | 38. opinnot yleisesti (32) |
| 4. 2 koulutuksen antamat taidot (15) | 39. opintojen hyödyntäminen töissä (31) |
| 5. 2 lapsuuden ajan kaverit (8) | 40. opintojen sujuvuus (3) |
| 6. 2 neg ajatukset työllistymisestä (7) | 41. opintovalinta (18) |
| 7. 2 neg ajatukset urasta (1) | 42. opiskeluaika (2) |
| 8. 2 neg ajatus verkostoitumisesta (7) | 43. parasta opinnoissa (5) |
| 9. 2 opinto-ohjaus (2) | 44. parasta opiskeluaikana (13) |
| 10. 2 opintovalinta ei selvä (1) | 45. perhesuunnitelmat (2) |
| 11. 2 opiskelijapolitiikka (3) | 46. pääaine (5) |
| 12. 2 opiskelumotivaatio (3) | 47. sivuaineet (12) |
| 13. 2 parisuhdekaverit (2) | 48. sosiaalinen verkosto avoimet työpaikat (14) |
| 14. 2 pääaineen vaihto (4) | 49. sosiaalinen verkosto oma (13) |
| 15. 2 raja valmistumiseen (9) | 50. sosiaalinen verkosto työllistyminen (32) |
| 16. 2 tieteellinen/teoreettinen koulutus (3) | 51. sosiaalinen verkosto vaikutus (4) |
| 17. 2 tutkinnon laajuus (5) | 52. työ opintojen aikana (25) |
| 18. 2 tyytyväisyys opintoihin (6) | 53. työelämäopinnot (6) |
| 19. 2 työkaverit (6) | 54. työelämästä (24) |
| 20. 2 ulkomaat (5) | 55. työelämätaidot (23) |
| 21. 2 vapaus opinnoissa (8) | 56. työelämään siirtyminen (16) |
| 22. 2 verkoston koulutusaste (5) | 57. työharjoittelu (22) |
| 23. 2 välivuosi (8) | 58. työllistymisen ajattelu (14) |
| 24. 2 yhteyden pito ystäviin (2) | 59. työura (40) |
| 25. ainevalinnat ja työllistyminen (13) | 60. työura hankaluudet (19) |
| 26. alavalinta (4) | 61. työura katkokset (7) |
| 27. gradu (9) | 62. työura tulevaisuudessa (13) |
| 28. harrastukset (7) | 63. työuupumus (1) |
| 29. jatko-opinnot (9) | 64. töiden löytäminen (14) |
| 30. järjestötoiminta (15) | 65. valmistuminen (14) |
| 31. koulutus (3) | 66. verkostot (16) |
| 32. koulutusta vastaava työ (3) | 67. ystäväpiiri nykyinen (9) |
| 33. laatuluokittelu (15) | 68. ystäväpiiri opiskeluaikana (19) |
| 34. muut työntekijät työpaikalla (6) | |
| 35. muutoksia opintoihin (6) | |

Liite 7: Työpaikkojen laatuluokittelu

Ryhmä A: Tehtäviin vaaditaan korkeakoulututkinto, ja työ vastaa koulutusala.

Ryhmä B: Tehtäviin vaaditaan korkeakoulututkinto, mutta ne eivät vastaa koulutusala. Kyseessä ovat siis muiden kuin oman koulutusalan akateemiset ammatit.

Ryhmä C: Tehtäviin ei vaadita korkeakoulututkintoa, mutta ne vastaavat koulutusala. Tämän ryhmän työpaikoista voidaan käyttää nimitystä oman alan uudet työmarkkinat: tehtävissä voi hyödyntää yliopistokoulutuksessa hankittua osaamista, mutta niihin ei ainakaan toistaiseksi vaadita muodollista pätevyyttä.

Ryhmä D: Tehtäviin ei vaadita korkeakoulututkintoa, eivätkä ne vastaa koulutusala.

(Lähde: Sainio 2009, 22.)