

HUMANISTIT TYÖNANTAJIEN SILMIN

Kaisa Välivehmas, työvoimaohjaaja, FM
Riitta Ylätaalo, korkeakouluneuvoja, KTM

2007

Akavan Erityisalat ry
Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi

© Kaisa Välivehmas, Riitta Ylätaalo

Taitto: Olli Luotonen

Paino Painotalo Auranen, Forssa 2007

ISBN 978-952-99305-9-3

HUMANISTIT TYÖNANTAJIEN SILMIN

Kaisa Välivehmas, työvoimaohjaaja, FM
Riitta Ylätaalo, korkeakouluneuvoja, KTM

Sisältö

| | |
|--|----|
| Lukijalle | 5 |
| Johdanto | 7 |
| Tavoitteet | 7 |
| Sisältö ja menetelmät | 8 |
| Humanistityönhakijoiden työnhakuprofiili | 8 |
| Työnantajille suunnattu joukkokysely | 8 |
| Työnantajille suunnatut haastattelut | 8 |
| Selvityksessä käytetty ammattiluokitus | 8 |
| Tulokset | 10 |
| Minkä alan töitä humanistit hakivat? | 10 |
| Muu luonnontieteellinen, yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen ala | 12 |
| Opetusala | 12 |
| Viestintäala | 13 |
| Hallintoala | 13 |
| Kaupallinen ala | 14 |
| Kirjasto-, arkisto- ja museoala | 14 |
| Työnantajien näkemyksiä humanisteista | 15 |
| Humanisteihin liitetyt vahvuudet | 15 |
| Humanisteihin liitetyt osaamisalueet | 16 |
| Työnantajien arvostamat osaamisalueet | 17 |
| Humanisteille sopivia tehtäväalueita | 19 |
| Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä | 19 |
| Täydentävän koulutuksen laatu ja tarve | 20 |
| Humanisteille ehdotettuja tehtävänimikkeitä ja työnhakuvinkkejä | 20 |
| Miten humanistin kannattaa hakea piilotyöpaikkoja? | 21 |
| Rekrytointikanavat ja -keinot | 22 |
| Työelämävalmennus väylänä työelämään | 23 |
| Palkkatuella töihin | 23 |
| CV-netin ja CV-vahdin käyttö rekrytoinnissa | 23 |
| Humanistiosaajat tulevaisuuden työmarkkinoilla | 24 |
| Työnantajanäkökulmia ICT-alalta järjestöihin | 25 |
| Rahoitusala – henkilöstökonsultti, nainen | 25 |
| IT-ala – henkilöstökoordinaattori, nainen | 25 |
| Infra-ala – henkilöstöpäällikkö, mies | 25 |
| Kaupan ala – HR-kehittäjä, nainen | 25 |
| Rakennusala – henkilöstön kehityspäällikkö, nainen | 26 |
| Valtio – toimistopäällikkö, mies | 26 |
| Tapahtumatuotanto – tuottaja, nainen | 27 |
| Henkilöstöpalveluyritys/toimihenkilötehtävät – henkilöstökonsultti, mies | 27 |
| Järjestö – tutkija, mies | 28 |
| Järjestö – toiminnanjohtaja, nainen | 28 |
| Valtion hallinto – hallinnollinen sihteeri, nainen | 28 |
| Järjestöala – toiminnanjohtaja, mies | 29 |
| Viisi vuotta työelämässä olleiden näkökulma | 29 |
| Tulokset pähkinänkuoressa | 30 |
| Mitä tästä opimme? | 31 |

LUKIJALLE

Humanistiosaajia kaikilla aloilla – filosofeja, kielitieteilijöitä, historioitsijoita, kulttuurin tuntijoita... Mikä osaamisen kirjo! Arvostus näitä osaajia kohtaan yhdisti meitä Kluuvin työvoimatoimiston virkailijoita ja Akavan Erityisalojen edustajia keskustellessamme kesällä 2006. Meitä kuitenkin puhutti työttömien humanistien suuri määrä verrattuna moneen muuhun akateemiseen työnhakijaryhmään.

Päätimme tarttua toimeen ja testata humanistien tunnettuutta sekä selvittää heihin kohdistuvia arvostuksia ja odotuksia laajalla työnantajakentällä. Tämä selvityksen tulokset pohjautuvat syksyllä 2006 tehtyihin työnantajahaastatteluihin sekä työhallinnon tietojärjestelmästä poimittuihin tietoihin.

Kiitämme työnhakukeskuksemme atk-neuvojaa, valtiotieteen maisteri Anna-Maija Palmenia, joka toimi suurena apuna tilastollisen aineiston kokoamisessa

Keväällä 2006 järjestimme yhdessä jäsenjärjestöjemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa vastäikään valmistuneille ja vielä opiskeleville humanisteille ensimmäisen Humanisti URA -päivän. Päivän aikana käydyt keskustelut ja jäsenistömme yhteydenotot liittoomme ovat osoittaneet, että humanistit odottavat lisää tutkittua tietoa oman alansa työllisyydestä sekä opintojensa tuomista valmiuksista työhaussa.

Yhteistyökumppanimme Kluuvin työvoimatoimiston edustajien kanssa pohdimme, mistä johtuu, että humanistityönhakijoiden ja työnantajien toiveet eivät aina kohtaa. Tästä syntyi ajatus tehdä selvitys, jossa peilataan toisaalta humanistityönhakijoiden työnhaku-profiileja ja toisaalta työnantajien toiveita hakijoiden, heidän osaamisensa ja ominaisuuksiensa suhteen.

Kluuvin työvoimatoimisto on Uudenmaan TE-keskuksen tukemana tehnyt tämän selvityksen Humanistit työnantajien silmin, josta saamme arvokasta tietoa jäsenistömme edunvalvontaa varten. Esitämmeikin parhaimmat kiitoksemme nyt tehdystä selvityksestä työvoimaohjaaja Kaisa Välivehmaalle, korkeakouluneuvoja Riitta Ylätalolle ja muille Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvin edustajille sekä Uudenmaan TE-keskukselle, jotka ovat edesauttaneet selvityksen toteuttamisessa.

Nyt tehty selvitys antaa vastauksen siihen, millaisille ammattialoille, työnantajasektoreille ja ammattinimikkeisiin työvoimatoimistossa hakijoina olevat humanistit pyrkivät. Vastaavasti se antaa vastauksia siihen, millaisiin tehtäviin työnantajat ovat humanisteja viimeaikoina palkanneet ja millaisiin tehtäviin he olisivat valmiita heitä edelleen rekrytoimaan. Selvityksessä

ja käsittelyssä, sekä apulaistoimistonjohtajaa Tom Åhlgrenia myönteisestä suhtautumisesta työtämme kohtaan ja muita toimistomme virkailijoita kannustavasta asenteesta.

Haluamme kiittää lämpimästi myös Uudenmaan TE-keskuksen työvoimaosaston tutkimusyksikön päällikköä Jaakko Pesolaa asiantuntevasta ohjauksesta koko selvitystyön teon ajan. Lisäksi suuren kiitoksen ansaitsevat Akavan Erityisalojen edustajat, jotka ovat antaneet rakentavaa palautetta työn eri vaiheissa.

Helsingissä 21.03.2007

Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi

Kaisa Välivehmas Riitta Ylätalo

peilataan myös sitä osaamista ja niitä ominaisuuksia, joita eri sektoreiden työnantajat rekrytoitaviltaan odottavat.

Tämän raportin tavoitteena on ennen kaikkea kannustaa humanistisen korkeakoulututkimuksen suorittaneita nykyistä paremmin markkinoimaan omaa laaja-alaista osaamistaan ja hakeutumaan uusille, vielä kokemattomille urille. Selvityksen tarkoituksena on myös herättää keskustelua siitä, millaista jatko- tai lisäkoulutusta humanistit tarvitsisivat, jotta heidän ja työnantajien intressit vielä paremmin kohtaisivat työmarkkinoilla tai puuttuuko peruskoulutuksesta jotain ensiarvoisen tärkeää.

Koulutuksen sisältöihin liittyvät tarpeet tuntuvat olevan yhteisiä myös monien muiden koulutusalojen kanssa. Tätä raporttia kannattaakin lukea rinnakkain vastaavien tutkimusten ja selvitysten kanssa (mm. Viisi vuotta työelämässä -tutkimus), jotka vahvistavat sen, että opiskelu ei tuo valmiutta kaikkiin asioihin, se saavutetaan vain työkokemuksen kautta.

Rohkeutta ja uusia näkemyksiä työnhakuun!

Helsingissä 21.3.2007

Akavan Erityisalat ry

Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja

JOHDANTO

Humanistisen korkeakoulututkinnon suorittaneet työtömät työnhakijat ovat yksi suurimmista työnhakijaryhmistä korkeakoulutettujen työnhakija-asiakkaiden ja heitä rekrytoivien työnantajien palveluihin erikoistuneessa Helsingin työvoimatoimiston Kluuvin osastossa.

Humanistinen loppututkinto antaa valmiudet monien erilaisten työtehtävien hoitoon. Tässä työssä kartoitettiin, minkälaisia ominaisuuksia työnantajat arvostavat humanisteissa sekä minkälainen lisäosaaminen mahdollisesti täydentäisi humanistikoulutusta. Lisäksi työnantajilta tiedusteltiin, minkälaisiin työtehtäviin humanistit voivat sijoittua heidän organisaatioissaan.

Selvityksen tausta on käytännönläheinen. Työssä tarkasteltiin akateemisia työmarkkinoita humanistien työllistymishaasteista käsin nyt ja tulevaisuudessa.

Ihannetilanteessa työnhakija ja työnantaja kohtaavat työmarkkinoilla. Avoimilla työmarkkinoilla näin ei aina käy. Työnhakija ei välttämättä tunnista omaa osaamistaan eikä osaa markkinoida sitä. Hän saattaa myös pohtia, minkälaiseen työhön hakeutua. Työnantaja puolestaan hakee työvoimaa, mutta kohtaavuusongelman vuoksi ei ehkä löydä sopivaa henkilöstöä, tai rekrytointiin kuluva aika ja kustannukset nousevat korkeammiksi kuin on välttämätöntä.

Sekä työnhakijalla että työnantajalla voi olla ennakoasenteita tiedon puutteen lisäksi. Työnhakija saattaa olla ennakkoluuloinen tai tietämätön suhteessa tiettyyn toimialaan, työnantajasektoriin tai työtehtävään. Työnantaja puolestaan ei välttämättä tunne laaja-alaisesti eri koulutustaustaisten työnhakijoiden vahvuuksia työmarkkinoilla.

TAVOITTEET

Selvitys tehtiin sekä humanisteja että työnantajia varten. Tulosten toivotaan opastavan humanisteja omatoimisessa, laaja-alaisessa ja oikein suunnatussa työnhaussa. Humanistien esilletuonnin uskotaan lisäävän työnantajien tietoisuutta kyseisen ryhmän käytettävyydestä työmarkkinoilla.

Tulosten vaikuttavuus suhteessa työnhakijoihin ja työnantajiin:

- itsenäiset työnhakuun ja urasuunnitteluun liittyvät johtopäätökset
- oman osaamisen tunnistaminen suhteessa eri työtehtäviin ja työnantajasektoreihin
- työnhakuvalmiudet ja oman osaamisen markkinointi
- työllistymistä edistävän lisäkoulutuksen kartoittaminen
- työnantajien huomion kohdistaminen humanisteihin rekrytointiprosesseissa sekä ajattelutavan suuntaaminen laaja-alaisesti ja ennakkoluulottomasti mahdollisuuksiin hyödyntää humanisteja eri tehtävissä.

Tuloksista voivat hyötyä myös työhallinnon virkailijat, jotka a) välttävät työnantajien työntekijöille asettamia osaamisvaatimuksia vastaavaa työvoimaa ja b) haastattelevat työnhakija-asiakkaita ja tekevät heidän kanssaan työnhakusuunnitelmia sekä c) suunnittelevat ja hankkivat työvoimapolitiittisia koulutuksia. Lisäksi tulokset voivat tukea koulutuspoliittista päätöksentekoa.

Selvityksen kysymyksenasettelu liittyy seuraaviin aiheisiin:

- humanistien hakuammatit ja avoimet työpaikat työhallinnon järjestelmässä
- humanistipersoonaa ja -osaajaa työnantajan silmin
- ihannepersoonaa ja -osaajaa työnantajan silmin
- täydennyskoulutuksen laadun merkitys työllistymisen kannalta
- työnantajan rekrytointikäytäntöjä ja työhallinnon palveluiden käyttöä
- eri toimialoja edustavien työnantajien näkemyksiä humanistien työmarkkinoista.

SISÄLTÖ JA MENETELMÄT

HUMANISTITYÖNHAKIJOIDEN TYÖNHAKUPROFIILI

Otoksena oli Helsingin työvoimatoimisto Kluuvin osa-toimistossa työttömänä työnhakijana olleet ylemmän humanistisen korkeakoulututkinnon suorittaneet filosofian maisterit. Otokskriteeriä vastaavia työnhakijoita oli työhallinnon asiakasrekisterissä 339 kappaletta, joista naisia oli 230 ja miehiä 109. Otoksessa 31–40-vuotiaiden osuus oli ikäryhmistä suurin, vähiten työttömiä työnhakijoita oli 21–30-vuotiaiden ikäryhmässä. Otopäivä oli 20.9.2006.

Otoksesta selvitettiin, mitkä olivat työnhakijoiden ensisijaiset hakuammatit ja ammattialat sekä näiden hakuammatin osuudet iän ja sukupuolen mukaan. Lisäksi selvitettiin, kuinka paljon työnhakijoiden hakuammatteja vastaavia tehtäviä oli avoinna samalla viikolla työhallinnon www.mol.fi-sivuilla.

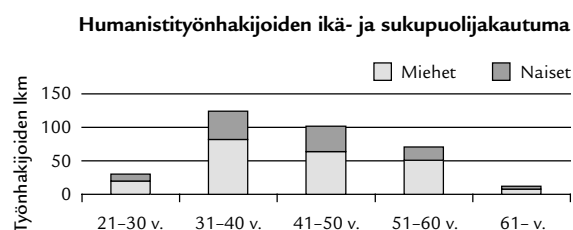
TYÖNANTAJILLE SUUNNATTU JOUKKOKYSELY

Kyselyssä selvitettiin, minkälaisia persooniaan ja osaa-miseen liittyviä asioita humanisteihin yhdistetään ja vastaavasti mitä heiltä odotetaan. Lisäksi Uudenmaan työnantajilta tiedusteltiin, minkälaisina he pitävät humanistiosaajien tulevaisuuden työmarkkinoita. Kysely sisälsi monivalintaisia ja avoimia kysymyksiä. Se lähetettiin marraskuun 2006 aikana sähköisesti 344:lle valtion, Helsingin kaupungin virastojen sekä satunnais-otoksena Blue Book -tietojärjestelmästä valittujen eri kokoluokkaa edustavien järjestöjen ja yritysten edustajille. Kyselyyn vastasi 72 työnantajaa. Vastauksia saatiin eniten kuntasektorin edustajilta (40 %). Yksityissektorin (28 %) ja valtiosektorin (26 %) edustajien vastauksia oli seuraavaksi eniten. Järjestösektorin edustajien vastausprosentti (6%) oli pienin.

TYÖNANTAJILLE SUUNNATUT HAASTATELUT

Selvitystä varten haastateltiin eri toimialojen työnantajia henkilökohtaisesti. Haastatteluihin valittiin 12 työnantajaa. Julkis- ja järjestösektorin lisäksi edustettuina olivat kaupallinen ala sekä infra-, rakennus-, rahoitus-, tapahtumatuotanto-, henkilöstöpalvelu- ja IT-ala.

Haastattelujen avulla pyrittiin tarkentamaan kuvaa eri toimialojen edustajien näkemyksistä liittyen humanisteihin ja heidän tulevaisuuden työmarkkinoihinsa.



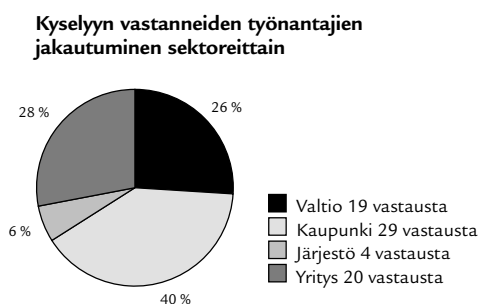
Kuva 1.

Humanistityönhakijoiden ikä- ja sukupuolijakautuma

SELVITYKSESSÄ KÄYTETTY AMMATTILUOKITUS

Ammattiluokitus

Tutkimuksessa käytetty ammattiluokitus perustuu Työministeriön julkaisemaan pohjoismaiseen ammattiluokitukseen (Ammattiluokitus, Oy Edita Ab, Helsinki 2001), josta seuraavassa on esitetty tutkimukseen osallistuneiden työnhakijoiden hakuammatin pääryhmät ja ryhmät (s. 9–13, 17–18.)



Kuva 2.

Kyselyyn vastanneiden työnantajien jakautuminen sektoreittain

| | | | |
|----------|---|----------|--|
| 0 | Tekninen, luonnontieteellinen, lainopillinen, humanistinen ja taiteellinen työ | 21 | Liikeryitysten ja järjestöjen johtotyö |
| 00 | Tekniikan alaan kuuluva työ | 211 | Liikeryitysten johtajat |
| 003 | Elektroniikan, tieto- ja tietotekniikan insinöörit ja teknikot | 212 | Järjestöjen ja liittojen johtajat |
| 01 | Kemian ja fysiikan alaan kuuluva työ | 22 | Henkilöstö- ja työvoima-asiain hoito |
| 010 | Kemistit | 222 | Henkilöstöasioiden hoito |
| 03 | Opetusalaan kuuluva työ | 23 | Taloushallinnon suunnittelu- ja tilinpitotyö |
| 031 | Yliopiston- ja korkeakoulunopettajat | 233 | Tilinpitohenkilökunta |
| 032 | Aineenopettajat, lehtorit | 24 | Sihteeri- ja toimistotyö |
| 033 | Luokanopettajat | 241 | Sihteerit |
| 036 | Kouluttajat | 242 | Toimistotyöntekijät |
| 06 | Toimittajan työ ja joukkoviestintä | 25 | Atk-alan työ |
| 061 | Lehdentoimittajat | 252 | Tietokoneoperaattorit |
| 062 | Ohjelmatoimittajat | 253 | Atk-kirjoittajat, -yhteyshenkilöt |
| 063 | Tiedottajat | 259 | Muut ryhmään 25 kuuluvat |
| 069 | Oikolukijat | 27 | Matkailualan työ |
| 07 | Taide- ja viihdealan työ | 273 | Matkatoimistovirkailijat |
| 071 | Kirjailijat | 29 | Muu hallinto- ja toimistotyö |
| 072 | Kuvataiteilijat | 292 | Huolitsijat, kuljetussuunnittelijat |
| 074 | Valokuvaajat, elokuvaajat | 3 | Kaupallinen työ |
| 076 | Muusikot | 30 | Mainos- ja markkinointityö |
| 077 | Ohjaajat, näyttämöestartit | 301 | Mainos- ja markkinointipäälliköt, -suunnittelijat ja -tutkijat |
| 08 | Kirjasto- arkisto- ja museoalan työ sekä informaattikot | 302 | Mainosalan työntekijät |
| 081 | Kirjastotyöntekijät | 33 | Kauppaedustus- ja konttorimyyntityö |
| 082 | Arkisto- ja museotyöntekijät | 331 | Myyntityötä johtajat |
| 09 | Muu luonnontieteellinen, yhteiskunta- tieteellinen ja humanistinen työ | 332 | Myyntiedustustyö |
| 091 | Yhteiskunnallisen alan tutkijat | 333 | Konttorimyyjät |
| 092 | Muut humanistisen ja luonnontieteellisen alan tutkijat | 34 | Tavaroiden myyntityö |
| 096 | Kääntäjät, tulkit | 341 | Tukku- ja vähittäiskauppiaat |
| 1 | Terveydenhuolto, sosiaalialan työ | 343 | Myyjät |
| 11 | Terveydenhuollon kuntouttava työ | 9 | Palvelutyö |
| 113 | Puheterapia | 94 | Kiinteistönhoito- ja siivoustyö |
| 17 | Psykologinen työ | 941 | Kiinteistötyöntekijät |
| 171 | Psykologit | | |
| 2 | Hallinto-, atk- ja toimistotyö | | |
| 20 | Julkisen hallinnon johtotyö | | |
| 201 | Valtionhallinnon johtavat virkamiehet | | |
| 202 | Kunnallishallinnon johtajat virkamiehet | | |

TULOKSET

Suurin osa humanisteista haki tutkimus-, opetus- tai viestintäalaan liittyviä tehtäviä. Vain noin joka 20. humanistin hakuammattia vastaavaa työtä oli tarjolla kyselyviikolla työhallinnon www.mol.fi -sivuilla. Eniten avoimia työpaikkoja oli tietotekniikka-alalla.

MINKÄ ALAN TÖITÄ HUMANISTIT HAKIVAT?

Seuraavassa selvitetään, minkälaisia hakuammatteja humanisteilla oli sekä miten ne jakaantuivat ammatti-aloittain ja sukupuolen/iän mukaan.

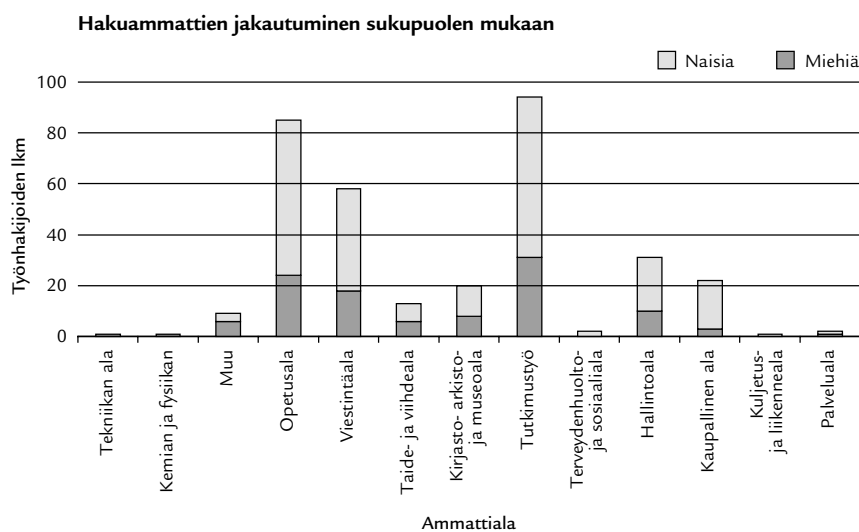
Suurin osa naisista ja miehistä haki tutkimusalan töitä. Opetus- ja viestintäalan töitä haettiin seuraavaksi eniten. Seuraaviksi yleisimpiä olivat hallintoalaan ja kaupalliseen alaan liittyvät hakuammatit.

Humanistityönhakijoiden hakuammatit jakaantuivat seuraavasti: tutkimustyö (27,7 %), opetusala (25,0 %), toimittajat ja joukkoviestintä (17,1 %), hallinto- atk- ja toimistoala (9,1 %), kaupallinen ala

(6,5 %), kirjasto- arkisto- ja museoala (5,9 %), taide- ja viihdeala (3,8 %), muut (2,6 %), palveluala (0,6 %), terveydenhuolto- ja sosiaali-ala (0,6 %), tekniikan ala (0,3 %), kemian ja fysiikan ala (0,3 %) sekä kuljetus- ja liikenneala (0,3 %).

Naiset hakivat eniten töitä tutkimus-, opetus- ja viestintäaloilta. Kaikissa näissä hakuammattiryhmissä 30–40-vuotiaiden naisten osuus oli suurin. Opetusala-alle 30-vuotiaita hakijoita oli muita edellä mainittuja aloja vähemmän. Tutkimus- ja viestintäaloilla alle 30-vuotiaiden osuus oli suurempi kuin saman ikäryhmän edustajien osuus muilla aloilla.

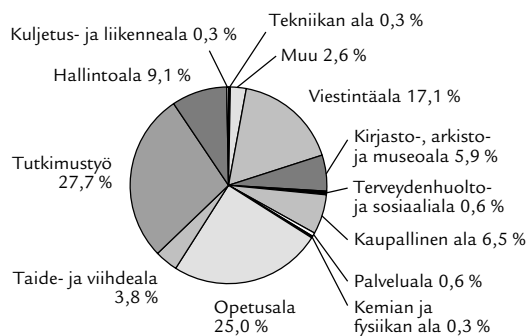
Miehet hakivat tutkimusalan töitä useammin kuin naiset. Määrällisesti tutkimusalalla erottuivat 30–40-vuotiaat mieshakijat sekä toisaalta yli 50-vuotiaat mieshakijat. Seuraavaksi eniten miehet hakivat opetusalan töitä, tällä alalla erottuivat 40–50-vuotiaat miehet, jotka hakivat eniten myös taide- ja kirjastoalan töitä. Viestintäalan töitä hakivat puolestaan eniten 30–40-vuotiaat miehet.



Kuva 3.

Hakuammattien jakautuminen sukupuolen mukaan

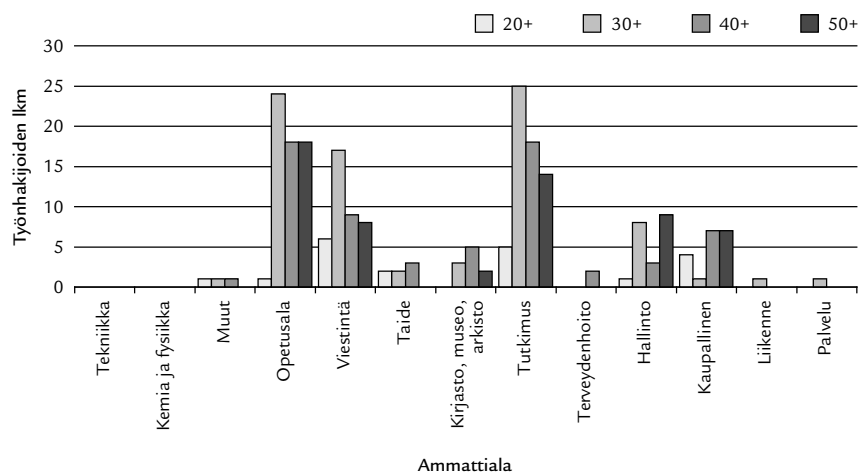
Hakuumattien jakaantuminen ammattiloittain/ kaikki työnhakijat



Kuva 4.

Hakuammatit ammattiloittain/kaikki työnhakijat

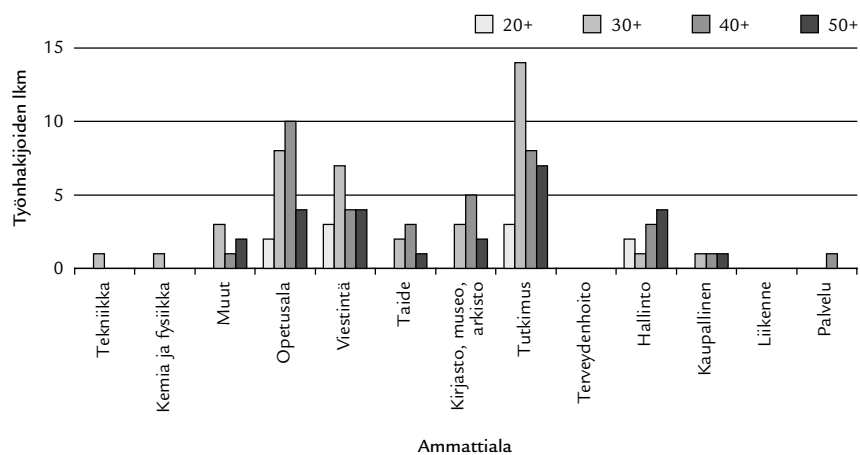
Naisten hakuammatit ikäryhmittäin



Kuva 5.

Naisten hakuammatit ikäryhmittäin

Miesten hakuammatit ikäryhmittäin



Kuva 6.

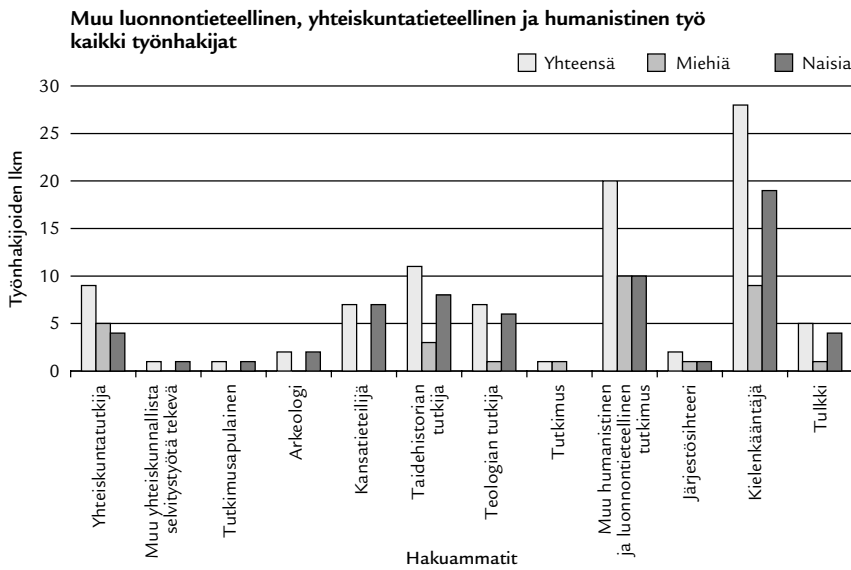
Miesten hakuammatit ikäryhmittäin

Muu luonnontieteellinen, yhteiskunta- tieteellinen ja humanistinen ala

Tutkimusalan hakuammatit luetaan kuuluvaksi työhal-
linnon ”muun luonnontieteellisen, yhteiskuntatieteel-
lisen ja humanistisen työn” alle. Tällä alalla suosituin
sekä naisten että miesten keskuudessa oli kielenkään-
täjän työtehtävä. Naiset hakivat miehiä useammin
taidehistorian tutkijan sekä kielentutkijan ja kansan-
tieteilijän tehtäviä. Miehet puolestaan hakivat naisia
useammin yhteiskuntatutkijaksi.

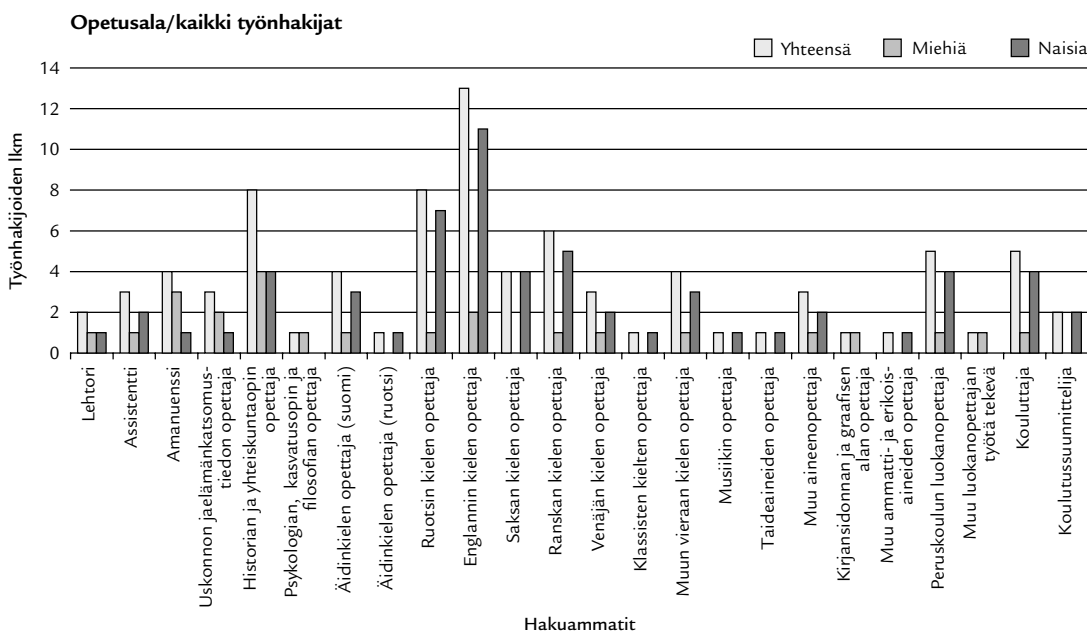
Opetusala

Amanuenssin ja historian opettajan tehtäviä lukuun
ottamatta naiset hakivat opetusalan töitä miehiä
useammin. Suosituimmat opetusalan hakuammatit
olivat englannin-, ruotsin- ja historianopettajan työ-
tehtävät. Seuraavaksi eniten haettiin ranskan kielen
opettajan, peruskoulun luokanopettajan sekä koulut-
tajan tehtäviä. Koulutussuunnittelijaksi ei hakenut
yksikään mies.



Kuva 7.

Muu luonnontieteellinen, yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen työ/kaikki työnhakijat



Kuva 8.

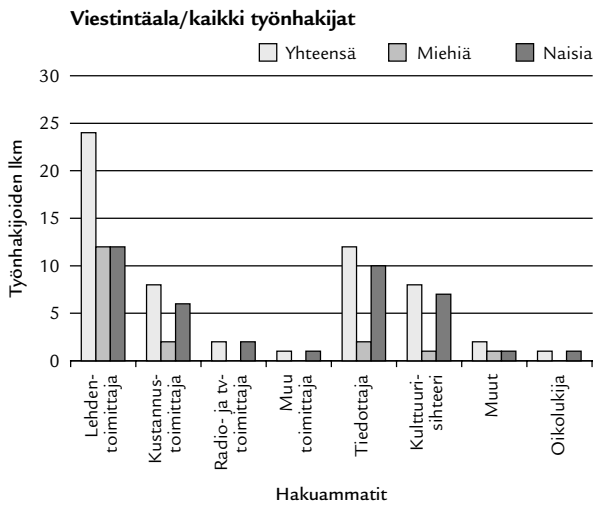
Opetusala/kaikki työnhakijat

Viestintäala

Suosituin hakuammatti sekä naisten että miesten kohdalla oli toimittajan työ. Tiedottajan työ kiinnosti toiseksi eniten, erityisesti naisia. Kulttuurisihteerin ja kustannustoimittajan työt olivat seuraaviksi yleisimmät hakuammatit. Naiset hakivat myös kyseisiä töitä useammin kuin miehet.

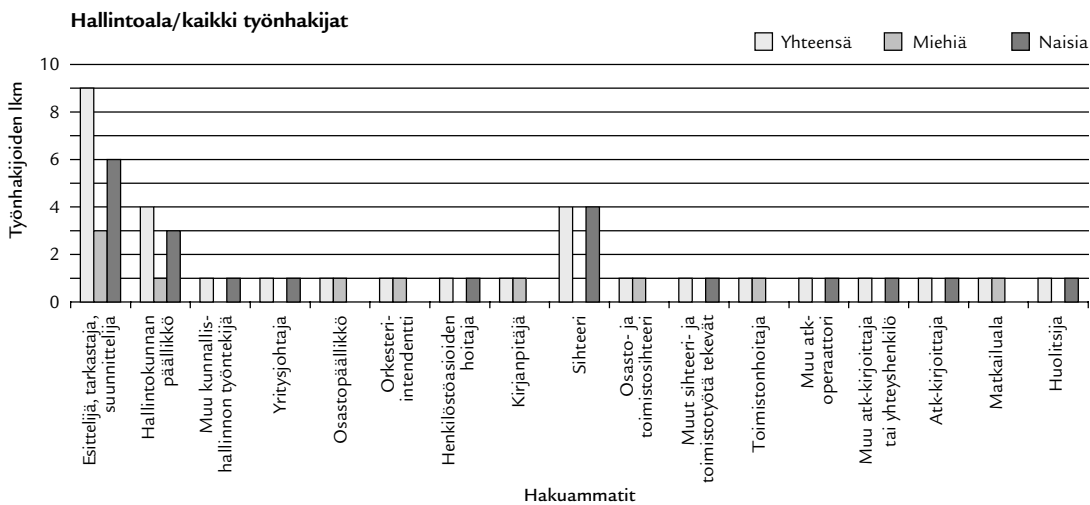
Hallintoala

Naiset hakivat miehiä useammin hallintoalan töitä. Suosituimmat hakuammatit olivat julkishallinnon esittelijän, tarkastajan ja suunnittelijan tehtävät. Seuraavaksi yleisin hakuammatti oli sihtööri.



Kuva 9.

Viestintäala/kaikki työnhakijat



Kuva 10.

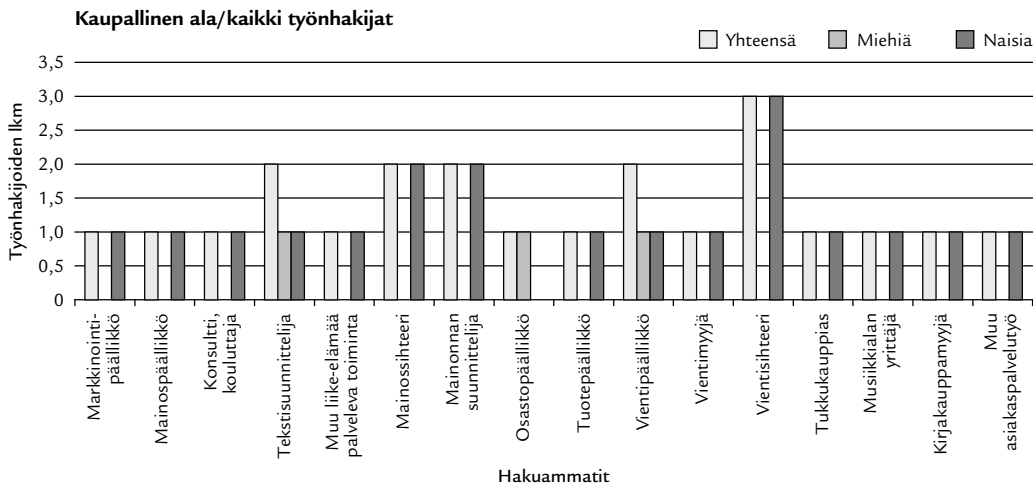
Hallintoala/kaikki työnhakijat

Kaupallinen ala

Naiset hakivat eniten vientisihteerin, vientipäällikön, mainonnan suunnittelijan, mainossihteerin ja tekstisuunnittelijan töitä. Miehet hakivat ainoastaan tekstisuunnittelijan sekä venti- ja ostopäällikön töitä.

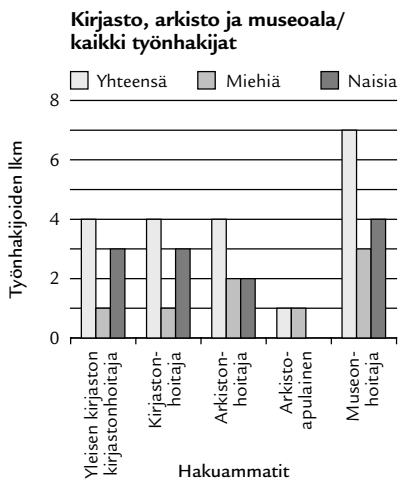
Kirjasto-, arkisto- ja museoala

Ylivoimaisesti eniten haettiin museohoitajan tehtävää, ilman merkittäviä eroja eri sukupuolten välillä. Seuraavaksi eniten haettiin arkiston- ja kirjastonhoitajan sekä yleisen kirjastonhoitajan töitä. Naiset kuitenkin hakivat useammin kirjastonhoitajan työtä. Arkistonhoitajan työtä naiset ja miehet hakivat yhtä usein.



Kuva 11.

Kaupallinen ala/kaikki työnhakijat



Kuva 12.

Kirjasto-, arkisto- ja museoala/kaikki työnhakijat

TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ HUMANISTEISTA

Valtion, Helsingin kaupungin, järjestöjen ja yritysten edustajille suunnatun joukkokyselyn tarkoituksena oli selvittää työnantajien näkemyksiä liittyen humanistien henkilöominaisuuksiin, osaamiseen ja mahdollisuuksiin työmarkkinoilla. Lisäksi kyselyn avulla tiedusteltiin työnantajien rekrytointikäytäntöjä sekä kartoitettiin mahdollisia työtehtäviä humanisteille.

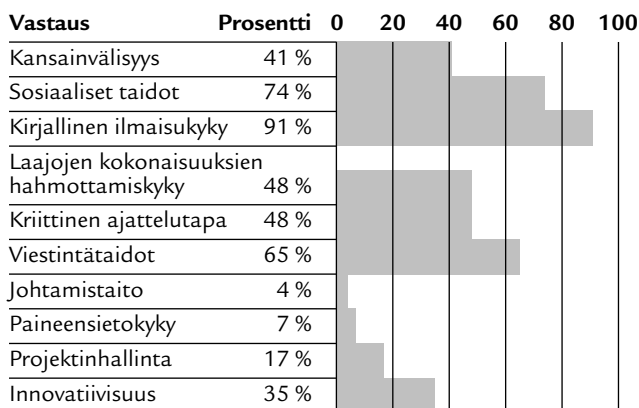
Työnantajien sektorikohtaisia vastauksia analysoidessa järjestöedustajien vastauksia ei eritelty, koska järjestöjä edustavien työnantajien vastausmäärät olivat huomattavasti pienemmät kuin muiden sektoreiden.

Humanisteihin liitetyt vahvuudet

Työnantajilta tiedusteltiin, mitkä viisi henkilökohtaista ominaisuutta he liittävät humanisteihin annetuista vaihtoehtoista.

Työnantajat valitsivat annetuista vaihtoehtoista kirjallisen ilmaisukykyyn (91 %), sosiaaliset taidot (74 %), viestintätaidot (65 %), laajojen kokonaisuuksien hahmottamiskykyyn (48 %), kriittisen ajattelutavan (48 %), kansainvälisyyden (41 %) ja innovatiivisuuden (35 %) eniten humanistien henkilökohtaisia vahvuuksia kuvaaviksi ominaisuuksiksi. Sen sijaan projektinhallintataitoja (17 %), paineensietokykyä (7 %) eikä johtamistaitoa (4 %) yhdistetty niinkään humanisteihin.

Valitse seuraavista viisi kuvaavinta henkilökohtaista ominaisuutta, jotka liität humanistityöhkäijaan



Humanisteihin liitetyt vahvuudet työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Kirjallisen ilmaisukyky (90 %), sosiaaliset taidot (74 %), viestintätaidot (58 %), kriittinen ajattelutapa (53 %), kansainvälisyys (47 %), laajojen kokonaisuuksien hahmottamiskyky (37 %), innovatiivisuus (32 %),

projektinhallintakyky (16 %), paineensietokyky (11 %), johtamistaito (0 %).

Kuntasektori

Kirjallinen ilmaisukyky (90 %), sosiaaliset taidot (69 %), viestintätaidot (62 %), laajojen kokonaisuuksien hahmottamiskyky (59 %), kriittisen ajattelutapa (52 %), innovatiivisuus (35 %), kansainvälisyys (24 %), projektinhallintataidot (14 %), paineensietokyky (10 %), johtamistaito (7 %).

Yksityinen sektori

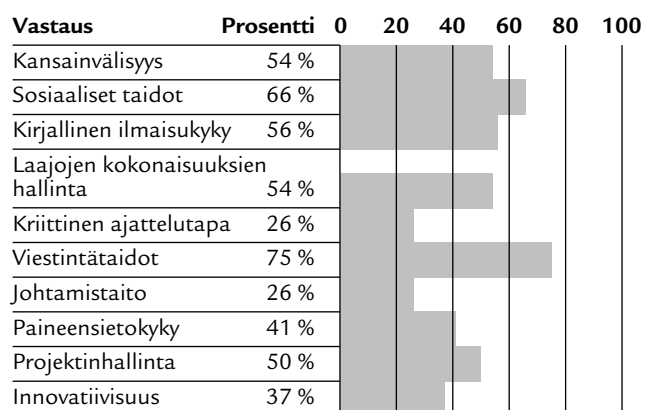
Kirjallinen ilmaisukyky (85 %), sosiaaliset taidot (70 %), viestintätaidot (70 %), kansainvälisyys (45 %), laajojen kokonaisuuksien hahmottamiskyky (35 %), kriittinen ajattelutapa (35 %), projektinhallintataidot (25 %), innovatiivisuus (25 %), johtamistaito (5 %), paineensietokyky (0%).

Työnantajien arvostamat vahvuudet

Työnantajilta kysyttiin myös, mitkä persoonaa kuvastavat vahvuudet edesauttavat humanistien työllistymistä.

Työllistymisen kannalta tärkeimpinä vahvuuksina nähtiin viestintätaidot (75 %), sosiaaliset taidot (66 %), kirjallinen ilmaisukyky (56 %) sekä laajojen kokonaisuuksien hallintakyky (54 %) ja kansainvälisyys (54 %). Projektinhallintakykyä (50 %) ja paineensietokykyä (41 %) pidettiin myös merkittävänä vahvuuksina työllistymistä ajatellen.

Valitse seuraavista viisi tärkeintä vahvuutta, jotka edesauttavat humanistien työllistymistä



Työnantajien arvostamat vahvuudet työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Viestintätaidot (68 %), laajojen kokonaisuuksien hallinta (63 %), projektinhallintakyky (58 %), kirjallinen

ilmaisukyky (58 %), sosiaaliset taidot (58 %), kansainvälisyys (53 %), paineensietokyky (47 %), innovatiivisuus (37 %), johtamistaito (21 %), kriittinen ajattelutapa (16 %).

Kuntasektori

Viestintätaidot (72 %), sosiaaliset taidot (69 %), kirjallinen ilmaisukyky (48 %), kansainvälisyys (48 %), projektinhallintataito (48 %), paineensietokyky (45 %), laajojen kokonaisuuksien hallinta (41 %), innovatiivisuus (41 %), kriittinen ajattelutapa (28 %), johtamistaito (24 %).

Yksityinen sektori

Viestintätaidot (65 %), kansainvälisyys (65 %), sosiaaliset taidot (60 %), kirjallinen ilmaisukyky (50 %) ja laajojen kokonaisuuksien hallinta (50 %), projektinhallintakyky (40 %), johtamistaito (30 %), kriittinen ajattelutapa (25 %), paineensietokyky (20 %), innovatiivisuus (20 %).

Tiivistelmä: humanisteihin liitetyt ja työnantajien arvostamat vahvuudet

Vastausten perusteella työnantajat valitsivat annetuista vaihtoehdoista useimmin humanisteja kuvaavaksi ominaisuudeksi kirjallisen ilmaisukyvyn. Seuraavaksi eniten humanisteihin yhdistettiin sosiaaliset ja viestintätaidot. Myös laajojen kokonaisuuksien hahmottamiskyky, kriittinen ajattelutapa, kansainvälisyys sekä innovatiivisuus olivat vastausten perusteella humanisteja usein kuvaavia vahvuuksia.

Samoja kolmea ominaisuutta pidettiin myös työllistymisen kannalta olennaisimpina, kuitenkin viestintätaitoja ja sosiaalisia taitoja pidettiin kirjallisia taitoja tärkeämpinä. Sen sijaan humanisteihin harvemmin yhdistettiin projektinhallintataidot ja paineensietokyky, joita taas pidettiin tärkeinä vahvuuksina työllistymisen kannalta.

Työnantajasektorikohtaisten vastausten perusteella viestintätaidot olivat edelleen kolmen useimmin humanisteihin liitetyn ominaisuuden ja kolmen eniten työllistävän ominaisuuden joukossa. Muiden vahvuuksien kohdalla vastauksissa oli eroja työnantajasektoreittain. Valtion edustajat pitivät laajojen kokonaisuuksien hallintakykyä ja projektinhallintataitoja, kirjallista ilmaisukykyä ja sosiaalisia taitoja tärkeämpinä työllistymistä edistävinä ominaisuuksina. Yritysedustajat pitivät kansainvälisyyttä kirjallista ilmaisukykyä tärkeämpänä työllistymistä edistäväinä ominaisuutena.

Kaikkien vastauksien perusteella projektinhallintataidot, paineensietokyky ja johtamistaito ovat merkittäviä työllistymistä edistäviä ominaisuuksia, mutta niitä ei liitetty suhteessa yhtä usein humanisteihin. Tässä on huomattava, että näitä ominaisuuksia ei liitetä

usein myöskään muilta koulutusaloilta valmistuneisiin. Viisi vuotta työelämässä -selvityksen (2006) mukaan lähes kaikilta koulutusaloilta valmistuneet kokivat, että eivät saaneet riittävästi mm. johtamiseen liittyvää opetusta. Vastaajat kokivat myös, etteivät tarvitse näitä ominaisuuksia työssään.

Yritysedustajat painottivat kunta- ja valtiosektoreiden edustajia useammin kansainvälisyyttä ja johtamistaitoja. Valtiosektorin edustajien vastauksissa painotettiin projektinhallintataitoja ja sekä kunta- että valtiosektorin edustajien vastauksissa korostui paineensietokyky.

Humanisteihin liitetyt osaamisalueet

Työnantajia pyydettiin valitsemaan annetuista vaihtoehdoista heidän mielestään viisi humanisteja parhaiten kuvaavaa osaamisaluetta.

Työnantajien mielestä humanistien vahvimpia osaamisalueita olivat kulttuurien ja historian tuntemus (93 %), laaja-alainen kielitaito (88 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (67 %), pedagoginen osaaminen (66 %) ja kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (58 %). Humanisteihin liitettiin vähiten henkilöstöhallinnon/henkilöstön kehittämisen (22 %), ICT-alan (21 %), ympäristöasioiden hallinnan (13 %), markkinoinnin ja mainonnan (7 %), liikkeenjohdon (3 %), taloushallinnon (3 %), laskentatoimen (3 %), myynnin (3 %), tuotekehittelyn (3 %), yritys juridiikan (1 %), logistiikan (1 %) sekä rahoitusalan (0%) osaamista.

Valitse seuraavista viisi eniten humanistityönhakijaa kuvaavaa osaamisaluetta

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| ICT-taidot | 21 % | | | | | | |
| Taloushallinto-osaaminen | 3 % | | | | | | |
| Laaja-alainen kielitaito | 88 % | | | | | | |
| Liikkeenjohdollinen osaaminen | 3 % | | | | | | |
| Kulttuurien ja historian tuntemus | 93 % | | | | | | |
| Pedagoginen osaaminen | 66 % | | | | | | |
| Tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen | 67 % | | | | | | |
| Henkilöstöhallinto/henkilöstön kehittäminen | 22 % | | | | | | |
| Markkinointi- ja mainonta-osaaminen | 7 % | | | | | | |
| Myyntiosaaminen | 3 % | | | | | | |
| Tuotekehittelyosaaminen | 3 % | | | | | | |
| Rahoitusalan tuntemus | 0 % | | | | | | |
| Kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus | 58 % | | | | | | |
| Laskentatoimen osaaminen | 3 % | | | | | | |
| Yritysjuridiikkaosaaminen | 1 % | | | | | | |
| Ympäristöasioiden hallinta | 13 % | | | | | | |
| Logistiikkaosaaminen | 1 % | | | | | | |

Humanisteihin liitetyt osaamisalueet työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Kulttuurien ja historian tuntemus (95 %), laaja-alainen kielitaito (95 %), kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (63 %), pedagoginen osaaminen (63 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (53 %), ICT-taidot (32 %), henkilöstöhallinto- ja henkilöstön kehittämisosaaminen (21 %), ympäristöasioiden hallinta (11 %), myyntiosaaminen (5 %), taloushallinnon osaaminen (5 %), laskentatoimen osaaminen (5 %), yritysjuridiikan osaaminen (5 %), liikkeenjohdollinen osaaminen (0 %), markkinointi- ja mainontaosaaminen (0%), tuotekehittelyosaaminen (0 %), rahoitusalan tuntemus (0 %), logistiikkaosaaminen (0%).

Kuntasektori

Kulttuurien ja historian tuntemus (86 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (79 %), pedagoginen osaaminen (74 %), laaja-alainen kielitaito (72 %), kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (48 %), henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittäminen (28 %), ympäristöasioiden hallinta

(14 %), ICT-taidot (14 %), liikkeenjohdollinen osaaminen (7 %), markkinointi- ja mainontaosaaminen (4 %), tuotekehittelyosaaminen (3 %), laskentatoimen osaaminen (3 %), yritysjuridiikan osaaminen (3 %), logistiikkaosaaminen (0 %), rahoitusalan tuntemus (0 %), myyntiosaaminen (0 %), taloushallinnon osaaminen (0 %).

Yksityinen sektori

Pedagoginen osaaminen (80 %), laaja-alainen kielitaito (80 %), kulttuurien ja historian tuntemus (75 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (55 %), kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (50 %), ICT-taidot (15 %), henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittäminen (15 %), mainonta- ja markkinointiosaaminen (10 %), myyntiosaaminen (5 %), tuotekehittelyosaaminen (5 %), ympäristöasioiden hallinta (5 %), logistiikkaosaaminen (5 %), taloushallinto-osaaminen (5 %), liikkeenjohdollinen osaaminen (0 %), laskentatoimen osaaminen (0 %), yritysjuridiikan osaaminen (0 %), rahoitusalan tuntemus (0 %).

Työnantajien arvostamat osaamisalueet

Työnantajia pyydettiin valitsemaan annetuista vaihtoehdoista viisi tärkeintä osaamisaluetta, jotka heidän mielestään edesauttavat parhaiten humanisteja työllistymään.

Yli puolet vastanneista oli valinnut seuraavat osaamisalueet yhdeksi viidestä tärkeimmästä: kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (58 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (57 %), henkilöstöhallinta ja henkilöstön kehittäminen (54 %) sekä kulttuurien ja historian tuntemus (52 %). Seuraavia osaamisalueita toivottiin humanistien omaavan enemmän: markkinointi- ja mainontaosaaminen (40 %) ja liikkeenjohdollinen osaaminen (31 %) sekä ympäristöasia-, (24 %), laskentatoimi-, (16 %) sekä tuotekehittelyosaaminen (15 %). Lisäksi toivottiin logistiikkaosaamista (15 %) sekä myyntiosaamista (12 %) sekä rahoitusalan tuntemusta (9 %).

Valitse viisi osaamisaluetta, joita toivot humanistityönhakijoiden omaavan

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| Liikkeenjohdollinen osaaminen | 31 % | | | | | | |
| Kulttuurien ja historian tuntemus | 52 % | | | | | | |
| Pedagoginen osaaminen | 48 % | | | | | | |
| Tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen | 57 % | | | | | | |
| Henkilöstöhallinto/henkilöstön kehittäminen | 54 % | | | | | | |
| Markkinointi- ja mainontaosaaminen | 40 % | | | | | | |
| Myyntiosaaminen | 12 % | | | | | | |
| Tuotekehittelyosaaminen | 15 % | | | | | | |
| Rahoitusalan tuntemus | 9 % | | | | | | |
| Kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus | 58 % | | | | | | |
| Laskentatoimen osaaminen | 16 % | | | | | | |
| Yritysjuridiikkaosaaminen | 9 % | | | | | | |
| Ympäristöasioiden hallinta | 24 % | | | | | | |
| Logistiikkaosaaminen | 15 % | | | | | | |

Työnantajien arvostamat osaamisalueet työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (58 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (58 %), henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittäminen (58 %), kulttuurien ja historian tuntemus (58 %), pedagoginen osaaminen (42 %), markkinointi- ja mainontaosaaminen (26 %), laskentatoimen osaaminen (32 %), ympäristöasioiden hallinta (21 %), logistiikkaosaaminen (16 %), tuotekehittelyosaaminen (11 %), rahoitusalan tuntemus (5 %), liikkeenjohdollinen osaaminen (5 %), yritysjuridiikkaosaaminen (5 %), myyntiosaaminen (0 %).

Kuntasektori

Kulttuurien ja historian tuntemus (59 %), pedagoginen osaaminen (55 %), kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (52 %), tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (45 %), henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittäminen (45 %) ja markkinointi- ja mainontaosaaminen (45 %), liikkeenjohdollinen osaaminen (41 %), tuotekehittelyosaaminen (21 %), ympäristöasioiden hallinta (17 %), myyntiosaaminen (14 %), rahoitusalan tuntemus ja logistiikkatuntemus (10 %), logistiikkaosaaminen (10 %), laskentatoimen osaaminen (7 %) ja yritysjuridiikan osaaminen (0 %).

Yksityinen sektori

Tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen (55 %), henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittäminen (55 %), kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus (55 %), liikkeenjohdollinen osaaminen (40 %), ympäristöasioiden hallinta (35 %), kulttuurien ja historian tuntemus (30 %), pedagoginen osaaminen (30 %), markkinointi- ja mainontaosaaminen (30 %), yritysjuridiikkaosaaminen (25 %), myyntiosaaminen (20 %), logistiikkaosaaminen (20 %), laskentatoimen osaaminen (15 %), tuotekehittelyosaaminen (10 %), rahoitusalan tuntemus (5 %).

Tiivistelmä: humanisteihin liitetyt ja työnantajien arvostamat osaamisalueet

Kaikkien vastausten perusteella työnantajat liittävät humanisteihin yleisimmin kulttuurin ja historian tuntemuksen, laaja-alaisen kielitaidon sekä tutkimusmenetelmien hallintataidon ja tutkimusten tuottamistaidon. Kansainvälinen kokemus ja monikulttuurisuus, tutkimusmenetelmien hallinta ja tutkimusten tuottaminen sekä henkilöstöhallintotaidot ja henkilöstön kehittämistaidot ovat taas eniten työllistymistä edistäviä osaamisalueita.

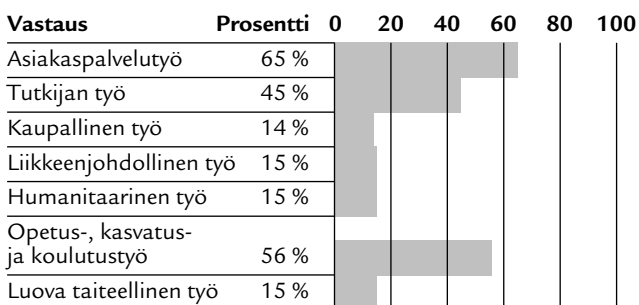
Suhteessa suurimmat erot osaamisalueissa työnantajien vastauksissa liittyen siihen, minkälaista osaamista he liittivät humanistiin ja minkälaista osaamista he pitivät työllistymisen kannalta tärkeänä, olivat henkilöstöhallinto, markkinointi- ja mainontaosaaminen, liikkeenjohdollinen, laskentatoimen ja yritysjuridiikan osaaminen. Yritysten ja valtion edustajat painottivat henkilöstöhallinto-osaamista ja henkilöstön kehittämisosaamista, kaupungin ja yritysten edustajat painottivat molemmat markkinointi- ja mainontaosaamista ja liikkeenjohdollista osaamista työllistymistä edistävinä osaamisalueina. Yritykset pitävät yritysjuridiikkaosaamista muita sektorin edustajia useammin työllistävänä osaamisalueena ja valtion edustajat korostivat muita useammin laskentatoimen osaamista työllistymistä edistäväksi osaamisalueena.

Humanisteille sopivia tehtäväalueita

Kyselyssä työnantajia pyydettiin valitsemaan annetuista seitsemästä tehtäväalueesta kolme, joihin humanisti voisi heidän organisaatiossaan sijoittua.

Yli puolet työnantajista sijoittaisi humanistit organisaatiossaan asiakaspalvelutyöhön (65 %) tai opetus-, kasvatusta- ja koulutustyöhön (56 %). Tutkijan työ (46 %) myös erottui sarallaan selkeästi.

Nimeä kolme tehtäväaluetta, joihin humanisti voisi organisaatiossasi sijoittua



Näkemykset tehtäväalueista työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Asiakaspalvelutyö (58 %), tutkijan työ (42 %), opetus-, kasvatusta- ja koulutustyö (35 %), humanitaarinen työ (21 %), liikkeenjohdollinen työ (5 %).

Kuntasektori

Opetus-, kasvatusta- ja koulutustyö (72 %), asiakaspalvelutyö (62 %), tutkijan työ (48 %), luova taiteellinen työ (28 %), liikkeenjohdollinen työ (17 %).

Yksityinen sektori

Asiakaspalvelutyö (60 %), opetus-, kasvatusta- ja koulutustyö (40 %), tutkijan työ (35 %), kaupallinen työ (30 %), liikkeenjohdollinen työ (20 %).

Tiivistelmä: Työnantajan näkemys tehtäväalueista

Kaikkien vastausten perusteella sekä sektorikohtaisten vastausten perusteella työnantajat valitsivat asiakaspalvelutyön, opetus-, kasvatusta- ja koulutustyön sekä tutkijan työn kolmeksi yleisimmäksi tehtäväalueeksi, joihin humanistit voisivat heidän organisaatiossaan sijoittua.

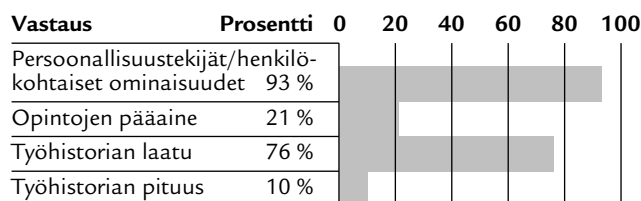
Valtion edustajat pitivät humanitaarista, luovaa taiteellista sekä liikkeenjohdollista työtä myös mahdollisina tehtäväalueina. Yritysten edustajat näkivät kaupallisen sekä liikkeenjohdollisen työn kaupungin

ja valtion edustajia useammin muina mahdollisina tehtäväalueina organisaatioissaan.

Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Työnantajia pyydettiin valitsemaan annetuista neljästä vaihtoehdosta kaksi tärkeintä humanistityönhakijan työllistymiseen vaikuttavaa tekijää. Vastausten perusteella persoonallisuustekijät ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat ratkaisevan tärkeitä työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä (93 %). Työhistorian laatua pidettiin myös tärkeänä (76 %). Opintojen pääainetta (21 %) eikä työhistorian pituutta (10 %) painotettu niin paljon.

Valitse seuraavista mielestäsi kaksi tärkeintä humanistityönhakijan työllistymiseen vaikuttavaa tekijää



Tiivistelmä

Persoonallisuustekijät/henkilökohtaiset ominaisuudet ja työhistorian laatu ovat tärkeimpiä työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä sekä kaikkien työnantajavastausten että sektorikohtaisten vastausten perusteella.

Täydentävän koulutuksen laatu ja tarve

Työntajat valitsivat annetuista vaihtoehdoista kolme koulutusta, jotka heidän mielestään täydentävät parhaiten humanistikoulutusta työmarkkinoilla. Käyttätymistiede (60 %), taloustiede (53 %), oikeustiede (46 %) sekä valtiotiede (41 %) valittiin useimmin annetuista vaihtoehdoista.

Valitse kolme poikkitieteellistä osaamisaluetta, jotka mielestäsi täydentävät parhaiten humanistikoulutusta työmarkkinoilla

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|----------------------------|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| Biotiede | 4 % | | | | | | |
| Eläinlääketiede | 0 % | | | | | | |
| Farmasia | 0 % | | | | | | |
| Käyttätymistiede | 60 % | | | | | | |
| Lääketiede | 0 % | | | | | | |
| Maa- ja metsätaloustiede | 7 % | | | | | | |
| Matemaattis-luonnontieteet | 13 % | | | | | | |
| Musiikki | 4 % | | | | | | |
| Oikeustiede | 46 % | | | | | | |
| Taiteet | 19 % | | | | | | |
| Taloustiede | 53 % | | | | | | |
| Teatteritiede | 3 % | | | | | | |
| Tekniikka | 19 % | | | | | | |
| Teologia | 3 % | | | | | | |
| Valtiotiede | 41 % | | | | | | |

Toive täydentävästä koulutuksesta työntajasektoreittain

Valtiosektori

Oikeustiede (63 %), taloustiede (58 %), valtiotiede (53 %), käyttätymistiede (42 %), tekniikka (26 %).

Kuntasektori

Käyttätymistiede (72 %), valtiotiede (45 %), taloustiede (41 %), oikeustiede (35 %), taiteet (28 %).

Yksityinen sektori

Taloustiede (60 %), käyttätymistiede (50 %), oikeustiede (45 %), tekniikka (35 %), taiteet (15 %).

Tiivistelmä: täydentävä koulutus

Kaikkien työntajien vastausten perusteella käyttätymistiedettä pidettiin tärkeimpänä täydentävänä koulutuksena humanisteille. Seuraavaksi tärkeimpinä pidettiin talous-, oikeus- ja valtiotiedettä.

Työntajasektorit painottivat erilaisia lisäkoulutuksia. Valtion edustajat pitivät muita sektoreita

useammin tärkeänä oikeustiedettä ja valtiotiedettä. Yritysten ja valtion edustajat pitivät taloustiedettä tärkeimpänä. Kuntasektorin edustajat pitivät muita sektoreita useammin käyttätymistiedettä tärkeänä täydentävänä koulutuksena.

Humanisteille ehdotettuja tehtävänimikkeitä ja työnhakuvinkkejä

Työntajilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, minkälaisia tehtäviin humanisti voisi työllistyä heidän organisaatiossaan. Lisäksi he saivat kertoa vapaasti työnhakuun liittyviä vinkkejä.

Vastauksissa painottuivat koulutusalan tehtävät, mukaan lukien opetustyö ja koulutussuunnittelu, tiedon välittämiseen ja hankkimiseen liittyvät tehtävät, projektiluontoiset työt, kulttuurialan työt, henkilöstöalan työt sekä kielitaitoa vaativat tehtävät.

Muutama ehdotettu tehtävä vaatii erilaista osaamista kuin humanistikoulutus tuottaa. Voidaan olettaa, että tämän selittää se, että kysely lähetettiin erilaisia toimialoja edustaville työntajille sekä kaikkiin Helsingin kaupungin virastoihin. Vastaukset ovat kunkin vastaajan henkilökohtaisia ja ne voivat pohjautua vastaajan omaan henkilökohtaiseen tehtävälueeseen. On mahdollista, että vastauksen antanut työntaja tuntee humanisteja, jotka toimivat esimerkiksi maisemasuunnittelun parissa tai sisäänostajana (vrt. alla oleva lainattu vastausteksti), ja mahdollisesti hankkinut täydennyskoulutusta tai/ja oppinut työn ohella. Vastausten heterogeenisyys voidaan nähdä myös uusina mahdollisuuksina humanisteille.

Tehtävänimikkeitä:

- ”Aluerehtori, apulaisrehtori, asiakaspalvelutyö, asiakirjahallinto, diplomaattiura, eläintarhalehtori, erityisasiantuntija, EU-projektit, floristi, henkilöstökonsultti, henkilöstöpäällikkö, henkilöstösuunnittelija, informaattikko, johtaja, johtava opettaja, johtava rehtori, järjestösihteeri, kasvien sisäänostaja, katujen ilmeen ehostaminen (katuistutukset), kaupunkimaiseman suunnittelu, kehittämisassistentti, kehittämis-päällikkö, kehittämistehtävät, kehitysyhteistyön neuvonantaja, kielenkääntäjä, kielikouluttaja, kielten opettajat, kirjanpitäjä, kirjastonhoitaja, koordinoitutyöt, koulutus-päällikkö, koulutussuunnittelija, kulttuuriasianneuvos, kulttuurisihteeri, kuntoutussuunnittelija, maisemasuunnittelu, markkinointipäällikkö, markkinointisihteeri, neuvotteleva virkamies, opettaja, osastopäällikkö, pedagoginen informaattikko, projektiavustaja, projektikoordinaattori, projektinhallinta, projektipäällikkö, prosessisuunnittelija, puistopuutarhuri, puutarhojen suunnittelu, puutarhuri, ravintoloiden ja hotellien tilataide, reaaliaineiden opettaja,

rehtori, sijoitus-tiimin assistentti, suunnitteleva opettaja, suunnittelija, tarkastaja, tiedottaja, tietojohdajuus, tietopalveluasiantuntija, tietopalvelupäällikkö, tietopalvelusuunnittelija (tiedon järjestäminen, luokitus, luettelointi, asiakastyö) suunnittelu- tutkimus- ja selvitystehtävät, toimistotyöntekijä, tulkki, tuntiopettaja/luennoitsija, tuottaja, turistien viihtyminen, ts. maisema-arkkitehti, tutkija, tutkimuspäällikkö, ulkoasiainsihteri, verkkotoimittaja, viestintäpäällikkö tai -assistentti, ylitarkastaja, ympäristöasioiden hallinta, ympäristökasvattaja.”

- ”Kansainvälisiin yhteyksiin liittyvät tehtävät.” ”Hyvä tyyppi saa aina töitä, jos haettavan työn substanssi on hallussa, riippumatta tutkinnosta”. ”Pärjätkööt oman tieteesnä substanssin voimin.” ”Kauppataloudellinen fraseologia – eihän tuollaista liikkeenjohdollista taitavuutta ”hist.kielitieteilijä” voi omata. Eikä tarvitse. Jos sellaista vaaditaan häneltä, yritetään muuttaa hevosta naudaksi!!!” ”Humanistin voima on omassa alassaan ja ehkä pedagogiikassa ja arvo-osaamisen toisinajattelussa. Annetaan humanistille tilaa, niin hyvä humanisti kyllä luo itsensä.” ”UM rekrytoi virkamiehiä diplomaattisuralle keskitetysti ns. Kavaku-kurssin kautta. Kavaku-kurssi on auki myös humanisteille ja humanisteja on usein kurssille rekrytoitukin. Lisäksi ministeriössä avautuu ajoittain erityisvirkamiesten, esim. kielenkääntäjän vakansseja, joihin humanisteilla voi olla hyvät mahdollisuudet sijoittua.”

Työnhakuvinkkejä:

- ”Avoin hakemus on tehokkain tapa hakea töitä. Se ei saa olla liian pitkä ja sen sisältö kannattaa kohdentaa tarkasti viestittämään, minkälaisia tehtäviä henkilö haluaa tehdä sekä, minkälainen on työllä tai/ja koulutuksella tai muulla kokemuksella hankittu osaaminen siihen. On hyvä kuvata persoonaansa muutamalla sanalla. Työttömyyttä tai muita syytä olla poissa työmarkkinoilta ei kannata peitellä. Avoimuus kannattaa aina. CV:n ansioiden on hyvä olla aikajärjestyksessä, ansiot eriteltyinä. Hyvä valokuva erottuu edukseen varsinkin, jos hakijoita on paljon. Ennen avoimen tehtävän hakua kannattaa soittaa ensin ja varmistaa, vastaako oma osaaminen tehtävän vaatimuksia.”
- ”Hyvä CV on luettelo henkilön ansioista projekteitain. Varsinaisen rekrytointipäätöksen tekee tuleva esimies, joka tietää tarkasti, mitä osaamista tehtävä vaatii, ja minkälaista ihmistyyppiä haetaan. Suora soitto yhteyshenkilölle on tärkeä. Jos hakijalla on paljon osaamista, hänet kutsutaan pelkän puhelinoiton kautta haastatteluun ja CV:tä ei tarvitse edes lähettää.”
- ”Omia verkostoja kannattaa hyödyntää. Ystävät

aiemmilta työpaikoilta ovat hyvä apua, tieto hyvästä tyyppistä kulkee suusta suuhun.”

Miten humanistin kannattaa hakea piilotyöpaikkoja?

Kyselyssä tiedusteltiin työnantajilta myös, mikä on annetuista vaihtoehdoista paras tapa lähestyä heidän organisaatiotaan työnhakutarkoituksessa. Lähes puolet (42 %) työnantajista oli sitä mieltä, että paras tapa on lähettää avoin hakemus/CV sähköpostilla. Yksi viidesosa (20 %) piti parhaana tapana sähköisen lomakkeen täyttöä netissä. Vajaa viidesosa työnantajista piti suoraa puhelinsoittoa parhaana lähestymistapana. Kirjallista yhteydenottoa (15 %), henkilökohtaisen ajan varaamista/käyntiä (12 %) tai aiempien kontaktien hyväksikäyttöä (7 %) ei pidetty ensisijaisesti parhaina lähestymistapoina.

Mikä seuraavista vaihtoehdoista on paras tapa lähestyä organisaatiotanne työnhakutarkoituksessa?

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| Suora puhelinsoitto | 19 % | | | | | | |
| Avoin hakemus/cv sähköpostilla | 42 % | | | | | | |
| Sähköisen lomakkeen täyttö internetissä | 20 % | | | | | | |
| Henkilökohtaisen ajan varaaminen/käynti | 12 % | | | | | | |
| Aiempien kontaktien hyväksikäyttö | 7 % | | | | | | |
| Kirjallinen yhteydenotto | 14 % | | | | | | |

Parhaat lähestymistavat työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Avoin hakemus/CV sähköpostilla (42 %), suora puhelinsoitto (16 %), kirjallinen yhteydenotto (11 %), sähköisen lomakkeen täyttö internetissä (5 %), aiempien kontaktien hyväksikäyttö (5 %) ja henkilökohtaisen ajan varaaminen/käynti (0 %).

Kuntasektori

Avoin hakemus/CV sähköpostilla (28 %), sähköisen lomakkeen täyttö internetissä (28 %), suora puhelinsoitto (24 %), henkilökohtaisen ajan varaaminen/käynti (24 %), kirjallinen yhteydenotto (14 %), aiempien kontaktien hyväksikäyttö (7 %).

Yksityinen sektori

Avoin hakemus/CV sähköpostilla (55 %), sähköisen lomakkeen täyttö internetissä (25 %), kirjallinen yhteydenotto (15 %), suora puhelinsoitto (10 %), aiempien

kontaktien hyväksikäyttö (5 %), henkilökohtaisen ajan varaaminen/käynti (0 %).

Tiivistelmä: työnhakutavat

Kaikkien työnantajavastausten perusteella parhaat tavat lähestyä työnantajaa ovat lähettää avoin hakemus/ CV sähköpostilla, täyttää sähköinen lomake internetissä sekä soittaa työnantajalle suoraan.

Sektorikohtaisten vastausten perusteella työnantajat painottivat erilaisia lähestymistapoja. Valtion edustajat pitivät kirjallista yhteydenottoa parempana lähestymistapana kuin sähköisen lomakkeen täyttöä. Valtion ja yritysten edustajat eivät pitäneet henkilökohtaisen ajan varaamista/käyntiä tehokkaana lähestymistapana. Kaupungin edustajat pitivät sitä neljänneksi tärkeimpänä annetuista vaihtoehdoista. Yritysten edustajat arvostivat muita työnantajia useammin avoimen hakemuksen/CV:n lähettämistä sähköpostilla. Minkään sektorin edustaja ei pitänyt aiempien kontaktien hyväksikäyttöä tehokkaana lähestymistapana työnhakutarkoituksessa.

Rekrytointikanavat ja -keinot

Työnantajia pyydettiin nimeämään annetuista vaihtoehdoista kolme heidän organisaatioissaan yleisimmin käytettyä rekrytointikanavaa. He valitsivat lehti-ilmoittelun (74 %), sisäisen haun intranetissä (55 %) sekä työhallinnon mol.fi-sivujen (32 %) hyödyntämisen tärkeimmiksi rekrytointikanaviksi.

Valitse seuraavista kolme yleisimmin käyttämääne rekrytointikanavaa

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| Lehti-ilmoittelu | 74 % | | | | | | |
| Sisäinen haku intranetissä | 55 % | | | | | | |
| www.mol.fi -sivut | 32 % | | | | | | |
| Työnhakijoiden avoimet hakemukset | 19 % | | | | | | |
| Suorahakuyritykset | 12 % | | | | | | |
| Henkilöstövuokrausyritykset | 6 % | | | | | | |
| Oppilaitokset | 22 % | | | | | | |
| Muut kaupalliset internetissä olevat työpaikkapörssit | 7 % | | | | | | |
| Ammattiliitot | 1 % | | | | | | |
| Rekrytointitapahtumat/messut | 1 % | | | | | | |

Rekrytointikanavat ja -keinot työnantajasektoreittain

Valtiosektori

Sektorilla käytetään eniten lehti-ilmoittelua (89 %) ja sisäistä haku intranetissä (84 %). Valtiosektorilla ei hyödynnetä vastausten perusteella niin usein oppilaitoksia (21 %), työnhakijoiden avoimia hakemuksia (21 %), kontaktiverkosta (11 %), www.mol.fi -sivuja (5 %), suorahakuyrityksiä (5 %), ammattiliittoja (5 %), henkilöstövuokrausyrityksiä (0 %), muita kaupallisia internetissä olevia työpaikkapörssijä (0 %) tai rekrytointitapahtumia/messuja (0 %) niin usein.

Kuntasektori

Kaupunkiedustajat käyttävät lehti-ilmoittelun (66 %) ja sisäisen haun intranetissä (62 %) lisäksi myös www.mol.fi -sivuja (45 %). Työnhakijoiden avoimet hakemukset (17 %), oppilaitokset (17 %), kontaktiverkosto (17 %), henkilöstövuokrausyritykset (10 %), suorahakuyritykset (3 %), rekrytointitapahtumat/messut (3 %), ammattiliitot (0 %) ja muut kaupalliset internetissä olevat työpaikkapörssit (0 %) olivat vastausten perusteella vähemmän käytettyjä rekrytointikanavia ja -keinoja.

Yksityinen sektori

Yritykset hyödyntävät suhteessa eniten lehti-ilmoittelua (55 %) rekrytointikanavana. Www.mol.fi-sivut (30 %), kontaktiverkosto (30 %), suorahakuyritykset (25 %), sisäinen haku intranetissä (20 %), työnhakijoiden avoimet hakemukset (20 %), oppilaitokset (10 %), muut kaupalliset internetissä olevat työpaikkapörssit (10 %), henkilöstövuokrausyritykset (5 %), ammattiliitot (0 %) ja rekrytointitapahtumat/messut (3 %) eivät ole vastausten perusteella niin usein käytettyjä tapoja.

Tiivistelmä: rekrytointikanavat

Kaikkien vastausten perusteella työnantajat käyttävät yleisimpinä rekrytointikanavina ja -keinoina lehti-ilmoittelua, sisäistä haku intranetissä sekä työhallinnon www.mol.fi-sivuja.

Sektorikohtaisten vastausten mukaan valtio käyttää rekrytoinnissa apuna muita sektoreita enemmän lehti-ilmoittelua ja intranettiä sekä hyödyntää oppilaitoksia. Valtio hyödyntää huomattavasti muita sektoreita harvemmin työhallinnon www.mol.fi-sivujen työpaikkailmoittelumahdollisuutta, kun taas kaupunki käyttää sitä kanavana keskimääräisesti useammin. Yritykset hyödyntävät aiempia kontakteja ja suorahakuyrityksiä muita sektoreita useammin.

Työelämävalmennus väylänä työelämään

Työnantajilta kysyttiin, onko heidän organisaatioissaan työskennellyt viimeisen vuoden aikana työvoimatoimiston kautta välitettyjä työharjoittelijoita/työelämävalmennettavia palkattomassa työssä? Työelämävalmennus tarkoittaa sitä, että työtön työvoimatoimiston työnhakija työskentelee yhteiskunnan tuella työnantajan palveluksessa määräaikaisen, ennalta sovitun ajan. Mikäli työntekijä löytää palkkatyön ollessaan valmennuksessa, hän on oikeutettu keskeyttämään määräaikaisen sopimuksen. Valmennuksen avulla esimerkiksi vastavalmistunut, työmarkkinoille tauon jälkeen palaava tai ammattia vaihtava voi saada hyödyllistä alan työkokemusta.

Suurin osa (66 %) työnantajista ilmoitti, että heidän palveluksessaan ei ole työskennellyt työelämävalmennettavia.

Valtion (50 %) ja kaupungin (43 %) työnantaja-edustajista noin puolet ilmoitti, että heidän palveluksessaan on työskennellyt työelämävalmennettavia. Yksityisellä sektorilla valmennettavien käyttö on harvinaisempaa. Suurimman osan mukaan (85 %) heidän palveluksessaan ei ole työskennellyt työelämävalmennettavia.

Onko organisaatiossanne työskennellyt viimeisen vuoden aikana työvoimatoimiston kautta välitettyjä työharjoittelijoita/työelämävalmennettavia palkattomassa työssä?

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---------|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| On | 34 % | | | | | | |
| Ei | 66 % | | | | | | |

Palkkatuella töihin

Kyselyssä selvitettiin, onko työnantajaorganisaatioissa viimeisen vuoden aikana työskennellyt työvoimatoimiston kautta välitettyjä palkkatukeen (entinen työllistämistuki) oikeutettuja, pidempään työttömänä olleita henkilöitä ja, onko heidän organisaatioissaan halukkuutta työllistää palkkatuella tai työelämävalmennuksen kautta. Työnantaja voi saada palkkatukea palkatessaan pidempään työttömänä olleen henkilön.

Vajaa puolet työnantajista (49 %) vastasi, että heidän organisaatioissaan on työskennellyt palkkatuella henkilö viimeisen vuoden aikana.

Palkkatuella työllistäminen on näiden tulosten perusteella yleisintä kaupungin kohdalla (79 %). Valtion edustajien vastausten perusteella vajaa puolet vastanneista (44 %) ilmoitti, että heillä on viimeisen vuoden aikana työskennellyt palkkatukeen oikeutettu henkilö. Yrityksissä palkkatuella työllistäminen on ollut viimeisen vuoden aikana harvinaista (10 %).

Suurin osa työnantajista (67 %) työnantajista on halukas työllistämään palkkatukeen oikeutettuja, pidempään työttömänä olleita henkilöitä tai työelämävalmennettavia/työharjoittelijoita.

Valtion (83 %) ja kaupungin (85 %) edustajat olivat yritysten edustajia (32 %) halukkaampia työllistämään palkkatuella tai työharjoittelun / työelämävalmennuksen kautta.

Onko organisaatiossanne viimeisen vuoden aikana työskennellyt työvoimatoimiston kautta välitettyjä palkkatukeen (entinen työllistämistuki) oikeutettuja, pidempään työttömänä olleita henkilöitä?

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---------|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| On | 49 % | | | | | | |
| Ei | 51 % | | | | | | |

Onko organisaationne halukas työllistämään työvoimatoimiston kautta välitettyjä palkkatukeen (entinen työllistämistuki) oikeutettuja, pidempään työttömänä olleita henkilöitä tai työelämävalmennettavia/työharjoittelijoita?

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---------|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| On | 67 % | | | | | | |
| Ei | 33 % | | | | | | |

CV-netin ja CV-vahdin käyttö rekrytoinnissa

Työnantajilta kysyttiin, käyttävätkö he työhallinnon CV-nettiä tai CV-vahtia apuna rekrytoinnissa. Suurin osa (81 %) työnantajista ei käytä kyseisiä palveluita.

Yritysten edustajat (40 %) hyödyntävät eniten CV-netti- ja CV-vahtipalveluita rekrytoinneissa. Kaupungin edustajat hyödyntävät niitä toiseksi eniten (18 %). Kyselyyn vastanneista valtion edustajista ei yksikään (0 %) ilmoittanut hyödyntävänsä CV-netti- tai CV-vahtipalveluita.

Käytättekö rekrytointinne apuna www.mol.fi-sivuiltä löytyvää CV-nettiä (voitte selata työnhakijoiden esittelyitä hakuammateittain jaettuna) tai CV-vahtia (saatte hakukriteereihinne sopivan työnhakijan CV:n sähköpostiinne)?

| Vastaus | Prosentti | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
|---------|-----------|---|----|----|----|----|-----|
| On | 19 % | | | | | | |
| Ei | 81 % | | | | | | |

Humanistiosaajat tulevaisuuden työmarkkinoilla

Urasuunnittelun kannalta on mielenkiintoista tietää, minkälaisia mahdollisuuksia työnantajat visioivat humanistiosaajille tulevaisuuden työmarkkinoilla. Työnantajat vastasivat vapaamuotoisesti. Ohessa vastaukset muuttamattomina lainauksina sekä niiden perässä vastausten pohjalta tehty tiivistelmä.

Minkälaisia humanistiosaajia tulevaisuuden työmarkkinat mielestäsi tarvitsevat?

”Opintojen sivuaineet ja työkokemus lienevät keskeisiä sellaisia määrääviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työllistymiseen perinteisten alojen ulkopuolella.”

”Humanisteja, joilla on poikkitieteellisiä taitoja kuten esim. myyntiin, markkinointiin ja viestintään liittyviä opintoja.”

”Kaikkia niitä, jotka on mainittu lähetteessänne. Samalla tulee koulutuksessa pyrkiä arvioimaan jollakin tarkkuudella työmarkkinoiden koko näillä aloilla. Yleishumanistin on vaikea löytää töitä aloilta, joilla tarvitaan erityisosaamista. Humanistin tulisikin hankkia oman koulutuksensa ohella jotakin erityisosaamista (juridiikka, taloustieteet, atk-osaaminen etc.) Työmarkkinoiden yleisiä tarpeita humanistien aloilla ovat lähinnä vieraat kielet ja ehkä jatkossa enemmän vieraat kulttuurit.”

”Monipuolisia hyvän peruskoulutuksen hankkineita ja haasteita kaihtamattomia kriittisiä osaajia.” ”Ympäristöasioiden tutkijoita ja kehittäjiä, myös kansainvälisesti. Maisema-arkkitehtuuria ja maiseman muokkaajia (puutarhurit ja pihasuunnittelijat) ihmisten viihtyisyyden vuoksi. Myös ympäristön puhdistajia, kasvien hoitajia.”

”Joustavia, sosiaalisesti taitavia, monipuolisia, suuria linjoja hahmottavia, projektiajankäytön hallitsevia, aikaansaavia.” ”Monipuolisia, joustavia ja hyvin motivoituneita.” ”Laaja-alainen osaaminen, yleissivistys, innovatiivisia ja iloisia, dead-line -tyyliin tekijöitä, ei haahuilijoita.”

”Henkilöitä, jotka ovat valmiit hankkimaan työkokemusta monenkin tyyppisistä tehtävistä vaikka ne eivät suoranaisesti heti alkuun liitykään suoritettuihin opintoihin. Kielitaitoiset, joustavat, moniosaajat, jotka omaavat hyvät sosiaaliset taidot ovat työmarkkinoilla valttia.”

”Kriittisiä, innovatiivisia, ahkeria, työorientoituneita.” ”käytännönläheisiä.” ”Monitaitajia (mm. joitakin poikkitieteellisiä avuja entisten klassisten lisäksi) – projektityövalmiuksia.” ”Joilla on jokin selkeä substanssi-osaamisen alue, esim henkilöstöhallinto.”

”Pelkkä humanistiosaaminen ei avaa ovia teollisuuteen helposti, tarvitaan usein teollisuusosaamiseen

liittyvää kokemusta tai joitakin täydentäviä opintoja liiketaloudesta yms.”

”Businesta ymmärtäviä, jotka pystyvät yhdistämään humanistisen osaamisen liiketoimintaan.” ”Joilla on tuntumaa myös työelämän tarpeista.”

”Humanisteilla on etuna laaja-alaisuus joka ammattitutkinnon suorittaneilta usein puuttuu. Rasitteena taas on rajoittunut rooli työjaossa. Laaja-alaisen assistentin tehtävä tulisi keksiä uudelleen tähän sihteerittömään aikaan.

”Monipuolista osaamista eri liiketoiminnan eri osa-alueilta (työkokemus, koulutus).” ”Laaja-alaisia.” ”Kielitaitoisia, kansainvälisiä, it-osaajia, joilla on tarvittava yleissivistys, paineensietokyky ja sosiaaliset taidot.” ”Kaupallisia.”

”Kriittisen ajattelun omaavia, vuorovaikutustahtoisia ja -taitoisia ihmisiä ja tällä sektorilla tietenkin vapaata sivistystyötä arvostavia ihmisiä.” ”Monipuolisia ja monitaitoisia henkilöitä, joilla on hyvät sosiaaliset taidot ja jotka ovat avoimia oppimaan uutta. Henkilöitä, jotka tajuavat, ettei humanistinen tutkinto, joka usein on tutkijan koulutus, vielä johda kovin pitkälle työelämässä.”

”Monitaitoisia, taloudellista näkemystäkin omaavia, suunnittelu- ja innovaatiokykyisiä.”

”Innovatiivisen alueen (maantieteellinen/kulttuurinen/organisatorisessa mielessä) tuottaminen vaatii erilaaisuutta. Humanistit tuovat erilaaisuutta työelämään. Heidän on tyydyttävä pieniin palkkoihin/tukitoihin, mutta paikkansa he luovat sillä, että rakastavat omaa ainettaan ja haluavat auttaa ihmisiä, jotka ovat siitä kiinnostuneita.”

”Kehittäjiä, kouluttajia.” ”Laaja-alaisia, tiedotusta osaavia, alan vaihtoon valmiita.” ”Monipuolista osaamista, laaja koulutus.” ”Kielitaitoisia, osaavia, monipuolisia, laaja-alaisia.” ”Kansainvälisesti orientoituneita, laaja-alaisesti ajattelevia moniosaajia.”

”Monipuolisia.” ”Kehittämistehtävissä olevia kokonaisuuden hahmottavia henkilöitä, jotka hallitsevat myös tietotekniikan.” ”Monialaisia, laajoja kokonaisuuksia hahmottavia.”

”Aktiivisia toimijoita, joilla on ideoita ja näkemystä toiminnan kehittämisestä, opintojen pääaineella ei ole välttämättä merkitystä. Opintojen olisi kuitenkin hyvä olla valmiina. Olisi hyvä olla kokemusta alalta esim. paikallisesta järjestötyöstä jos haetaan järjestösektorille töihin.”

TYÖNANTAJANÄKÖKULMIA ICT-ALALTA JÄRJESTÖIHIN

Selvitystä varten haastateltiin 12 eri toimialoja edustavaa työnantajaa. Seuraavassa kooste, joka on tehty kyseisten työnantajaedustajien haastattelujen perusteella.

Rahoitusala – henkilöstökonsultti, nainen

”Humanistista tulee mieleen kulttuurin-, historian- tai kielitentutkija. Hän on varmaankin usein empaattinen henkilö.

Sektorillamme hyödyllisin taito liittyy kuitenkin liiketaloudelliseen osaamiseen. Rekrytoimmekin yleensä kaupallisesti koulutettuja henkilöitä. On aika ajoin haasteellista löytää henkilöitä, joilla on liiketaloudellista/rahoitusalan osaamista, business-taitoa, hyvät vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot sekä kykyä että halua tehdä myyntityötä.

Tärkeintä osaamista alallamme on rahoitustoiminnan ja taloushallinnon tuntemus sekä markkinointi. Jos humanistisesti koulutettu henkilö suuntautuu pankkialalle, hänen kannattaa ensisijaisesti hankkia lisäoppia liittyen esim. rahoitustoimintaan, myyntiin ja markkinointiin.

Henkilökohtaisissa ominaisuuksissa painotamme eniten neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja, myyntihenkisyyttä, tulostavoitteellisuutta ja järjestelmällisyyttä sekä tiimityötaitoja. Hyvä työntekijä ei ole myöskään ns. ylisosiaalinen aikavaras.

Näyttää siltä, että tulevaisuudessa jatkuu trendi, jossa liike-elämässä raha ratkaisee ja jokaiseen yksilöön kohdistuu enemmän tulospaineita. 1980-luvulta nykypäivään rahoitusalan painopiste on siirtynyt palvelimisesta aktiiviseen ja asiantuntevaan myyntityöhön. Nykyään pitää jalkautua ulos, hakea asiakkaat, luoda ja ylläpitää asiakassuhteita sekä osata myydä asiakkaalle esim. sijoitus-/rahoitusratkaisuja, jotka ovat hyviä sekä asiakkaalle että pankille.

Ihmisten paineensietokyky on koetuksella. Yleisesti ottaen yritysten johtoelimissä on vähän humanisteja. Vastapainona kovalle kehitykselle humanistit voisivat hankkia liike- ja markkinataloudellista osaamista ja hakeutua johtotehtäviin, jossa voisivat vaikuttaa yrityksen pehmeämpään strategiaan; työhyvinvoinnin ja kestävä kehityksen pohjalta. Humanistit voisivat antaa uuden, inhimillisemmän näkökulman organisaation kehittämiseksi. Tulokset näkyisivät pidemmällä tähtäimellä, kestävä kehityksenä, rahallinen tuotokseen ei välttämättä olisi huonompi. ”

IT-ala – henkilöstökoordinaattori, nainen

”Mielikuvani humanisteista on positiivinen. Jos humanistisen koulutuksen lisänä on tekninen ja/tai IT-

alan koulutus, he voisivat hyvinkin työllistyä IT-alalla. Tärkeintä on kuitenkin IT-alan ja/tai tietyn toimialan (finanssi, vakuutus, valtio, kunnat, terveydenhuolto, teollisuus, palvelut ja kauppa jne.) sekä liiketoiminnan tuntemus sekä liiketoiminnallinen ajattelutapa.

Tiimityötaidot ovat tärkeimpiä henkilöominaisuuksia. Niitä testaamme rekrytointivaiheessa haastatteluiden ja testien avulla. Lisäksi arvostamme muutoksiin sopeutumiskykyä – alamme muuttuu ja kehittyy jatkuvasti – sekä aktiivisuutta – isossa talossa oma aloitekyky on tärkeä. Koeaika on tavallaan testi, kykeneekö henkilö suoriutumaan työstä ja tekemään tulosta.

Tämän hetken ja tulevaisuuden haasteita ovat suurten ikäluokkien jääminen eläkkeelle ja korvaavan työvoiman saanti sekä globalisaatio. Humanistien taitoja voisi hyödyntää toimintojen kansainvälistyessä, esimerkiksi, kun tarvitaan eri kulttuurien tuntemusta.”

Infra-ala – henkilöstöpäällikkö, mies

”Humanistista tulee mieleeni maailmaa syleilevä taiteilija. Infra-ala perustuu projekteihin ja siksi työ vaatii ennen kaikkea projektinhallintataitoja. Tekninen tai kaupallinen koulutus on yleinen siksikin, että urakat pitää viedä läpi taloudellisesti kannattavasti. Ns. ”kovien taitojen” lisäksi, hyvällä työntekijällä on hyvät vuorovaikutustaidot. Varsinkin esimiesasemassa työskentelevien henkilöiden pitää olla loistavia henkilöstöjohtajia.

Työelämän vaatimukset kasvavat koko ajan. Tutkin- toja tulee lisää. Jotta pysyy kehityksessä mukana, pitää kouluttautua vapaa-ajallakin. Aika on kortilla. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on mahdotonta, tähän osasyytä on varmasti kehittynyt tekniikka. Sen kautta pysymme alati valppaana, vapaa-ajallakin. Toisaalta stressi on vähentynyt, koska työtehtävät ovat mielekkäällä tavalla haasteellisia. Humanistinen näkökulma esimerkiksi ajan- ja resurssienkäytössä voisi olla tervehdöllistä.”

Kauppa-ala – HR-kehittäjä, nainen

”Humanismi on käsitteenä laaja. Koen itsekin olevani ajattelutavaltaan humanistinen, vaikka minulla ei kyseistä koulutusta olekaan. Yleistäen voisi sanoa, että pidän heitä idealisteina, jotka ajattelevat asioita inhimilliseltä kannalta. He eivät välttämättä ole bisneshenkisiä ja heillä voisi olla parantamisen varaa osaamisensa markkinoinnissa.

Kauppa-alaan rekrytoinneissa arvostetaan kauppa-alaan työkokemusta, haetaanpa mihin tehtäviin tahansa. Humanistinkin kannattaa yllpeästi korostaa sitä, että hän on työskennellyt vaikkapa kassatehtävissä asiakaspalvelu- ja myyntitöissä.

Esiintymistaito, vuorovaikutustaidot ja ryhmätyöskentelytaidot ovat ensisijaisen tärkeitä ominaisuuksia

työnhakijoilla. Yliopistossa voitaisiin enemmän harjoittaa esiintymistaitoa, esimerkiksi tutkimusten suullisten esitysten ja ryhmätöiden avulla. Atk-aidot ovat myös tärkeitä. Voi tuntua hassulta, mutta perustaidot tietokoneiden kanssa eivät välttämättä kaikilla ole hanskassa. Kaupalliseen korkeakouluopetukseen sisältyy enemmän atk- ja esiintymistaito-opetusta. On myös tärkeää muistaa, että osaaminen koostuu monista tekijöistä; kesätyökokemusta ja esimerkiksi järjestötyökokemusta unohtamatta.

Sukupuolien välinen ero sekä koulutustaustaero näkyvät työhaussa. Miehet tähtäävät heti korkeammalle, he esimerkiksi ajattelevat suoraan, että ”minusta tulee henkilöstöjohtaja”. Kaupallisesti koulutetut sisäistetään jo koulutusvaiheessa siihen, että työhaussa tähdätään korkealle. Uskoisin, että monet humanistit eivät suhtaudu työnhakuun niin kunnianhimoisesti.

Humanistien kannattaa taktikoida, vaikka se tuntuisi ideologian vastaiselta. Heidän kannattaa hankkia lisäosaamista esimerkiksi markkinoinnin ja viestinnän aloilta. Kaupallisen oppialan perusteet, esim. approbatur-tasoinen suoritus, olisi arvostettava. Se auttaisi hahmottamaan, miten yksityissektori toimii.”

Rakennusala – henkilöstön kehityspäällikkö, nainen

”Humanistit ovat usein kielten osaajia sekä enemmän ajattelijoita kuin tekijöitä. Uskoisin, että suorittaminen ja tulosten teko eivät ole heidän suurimpia vahvuuksia. He työskentelevät varmasti usein julkisella sektorilla, esimerkiksi opettajina.

Rakennusalan yrityksessä humanistinen koulutus voisi olla hyvä viestinnän tehtävissä, markkinoinnissa sekä multimediatuotannossa. Jos humanistilla on hyvät atk-aidot, hän voisi tehdä atk-tukitehtäviä tai mainosmateriaalin muokkaamistehtäviä. Humanisti voisi olla myös hyvä esimerkiksi henkilöstöalan töissä. Hän voisi täydentää koulutustaan esimerkiksi koulutuskoordinaattorin koulutuksella.

Arvostamme työntekijässä johtamistaitoa, alan tuntemusta (työkokemus ja/tai koulutus), vuorovai-
kutustaitoja sekä dynaamisuutta ja toiminnallisuutta. Olemme projektiorganisaatio ja siksi toimintavalmius on tärkeä. On myös tärkeää, että työntekijä on avoin uusille ideoille ja on valmis muuttamaan näkökantansa tarpeen mukaan.

Tällä hetkellä toimialallamme on työnhakijan markkinat. Työtä on paljon ja ala on suhteellisen turvallinen tänä päivänä, koska rakentaminen on aina paikallista.

Kaupallinen täydennyskoulutus voisi olla tarpeellinen, koska arvostamme työntekijöissämme businessymmärrystä ja yritysmaailman kontaktikenttää. Tarvitsemme asiakaspalvelullisia henkilöitä asunnon ostajan ja työmaan välimaastoon, esimerkiksi asunto-

projektikehityspuolella markkinointi- ja myyntikoordinaattoreita. Asiakkaat ovat entistä vaativampia. Tietotekniikkataidot ovat myös tärkeitä ja, koska toimimme kansainvälisesti, arvostamme kielitaidon ja kulttuurin tuntemusta.

Strategiamme on monipuolistaa rekrytoitavan henkilökuntamme koulutus pohjaa. Suurin osa työntekijöistämme on teknisesti koulutettuja. Tulevaisuudessa laajennamme koulutus pohjaa esimerkiksi kaupalliseen ja humanistiseen suuntaan. Haluamme erilaistaa henkilöstöämme ja muokata perinteisiä rakennusalan työtehtäviä sopimaan myös koulustaustaltaan ei-teknisille työntekijöille.”

Valtio – toimistopäällikkö, mies

”Vaikka humanistia aloja on useita, päällimmäisinä niistä tulevat mieleeni kielet, filosofia ja taidehistoria. Humanisteilla on laaja-alaisen ihmisen maine. Herää kuitenkin kysymys siitä, onko syvällisesti asioita pohitiva ihminen myös bisneksen synnyttäjä. Humanistit tarvitsisivat varmaankin ns. kovaa osaamista lisäksi, he voisivat opiskella esimerkiksi juridiikkaa tai taloutta.

Me edellytämme korkeamman tason tehtävissä akateemista loppututkintoa sekä analyttistä tekstin tuottamiskykyä. Tekstin tuottamisen pitää olla loogista ja sujuvasti etenevää. Moneen työhön kuuluu raporttien ja muistioiden tekemistä. Koska kyseessä on julkinen hallinto, sisältyy kirjallisiin töihin ja työhön paljon sääntöjä ja ohjeita.

Sosiaaliset taidot ovat tärkeitä. On eduksi osata luoda kontaktit, jotka ovat hoidettavan tehtävän kannalta olennaisia. Toivomme, että työntekijät haluavat kehittyä työssään ja keräävät aktiivisesti tietoa ja asiaan liittyvää ymmärrystä.

Tiedonhakataidot ovat työntekijän olennainen vahvuus. Maailma pirstaloituu ja monimutkaistuu. Tiedot ovat tietoverkoissa ja -pankeissa, joista pitää osata etsiä olennainen tieto. Meillä on erikseen myös kirjasto, joka on kaikille julkinen, sekä sisäinen tietopalvelu, jota hoitavat tiedonhakuun erikoistuneet ammattilaiset.

Lisäksi, niin hassulta kuin se kuulostaakin, haluamme rekrytoida ”tervejärkisiä” ihmisiä. Virkamiehen irtisanominen on vaikeaa, joten rekrytointitilanteessa on tärkeää varmistaa se, että henkilö on asenteiltaan ja arvoiltaan oikeanlainen.

Työpaikan organisatorinen rakenne muuttuu. Työskentelyn organisointi on verkostoitunut ja perinteinen työpöydän ääressä työskentely on vähentynyt. Nykyään arvostetaan avointa persoonaa. Maailma on kansainvälistyessään pienentynyt ja kansainvälistymisprosessissa kielitaito on tärkeä. Työtaito yleensä on pääosassa ja persoona kulkee siinä mukana.

Uskoisin, että korkeakouluopinnoista jää käteen annos analyttisyyttä ja kriittisyyttä, kykyä nähdä

kokonaisuuksia. Tiivistäen voisi sanoa, että jotkut taidot eivät vanhene: rationaalisuus, esiintymistaito, tervejärkisyys, kansainvälisyys sekä verkostoitumiskyky ovat avainosaamista tänä päivänä. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, henkilöstömme vaihtuu jyrkästi kymmenen vuoden sisällä. Johtavat virkamiehet vaihtuvat 6–7 vuoden sisällä. Meille ei haeta avoimilla hakemuksilla, vaan kaikkia tehtäviä haetaan normaalin julkisen hakumenettelyn kautta.”

Tapahtumatuotanto – tuottaja, nainen

”Pidän humanisteja monipuolisina, luovina ihmisinä, jotka ovat opiskelleet monia aloja ja osaavat nähdä kokonaisuuksia. Heidän kaupallinen osaamisensa ei varmaankaan ole kovin vahva. He ovat varmaankin sosiaalisesti lahjakkaita ja heidän arvonsa ovat pehmeitä, vastakohtaisesti kaupallisille ja teknisille arvoille.

Jos humanisti haluaa työllistyä tapahtumatuotannon pariin, hänen kannattaa opiskella kaupallisia aineita, markkinointia ja myyntiä. Tapahtumajärjestelyssä a ja o ovat kävijätyytyväisyys, kävijämäärä ja sisältö. Kävijätyytyväisyyden maksimoinnissa viestinnällisyys ja oikean kohderyhmän valitseminen on tärkeitä. Ei myöskään saa luvata liikoja. Kävijämäärän saaminen vastaamaan tavoitteita vaatii markkinointitaitoa, kykyä löytää oikea kohderyhmä ja oikeat kanavat. Työ vaatii tutkijaluonnetta, koska työssä pitää osata budjetoida ja organisoida asioita. Työssä käytetään hyväksi tilastojärjestelmiä, jotka toimivat maantieteellisellä periaatteella. Sisällön toteuttaminen vaatii hyviä organisointitaitoja ja tarkkuutta, koska aikataulussa pitää pysyä sekä teknisen toteuttamisen kykyä. On tärkeitä sisäistää nopeasti tapahtuman sisällön pääkohdat sekä olla asenteeltaan nöyrä, kun poimii tietoa. Pitää olla samaan aikaan realistinen ja samaan aikaan osata kriittisesti peilata asioita monelta kantilta.

Jotta tapahtuman mediaosuma onnistuu, tuottajalta vaaditaan kykyä päättää, minkälaisessa muodossa mikin asia esitetään ja kenelle. Työssä ollaan koko ajan tekemisissä ihmisten kanssa, työntekijän pitää pystyä asettumaan toisen asemaan ja olla viestintätaitoinen. Sosiaaliset taidot, kokonaisuuden hallinta, verkoston hallinta sekä hyötysuhteiden käsittäminen tärkeitä. Työssä pitää olla diplomaattinen ja hyväksyä se, että tekee monta asiaa yhtä aikaa, hommat eivät koskaan ”valaistu”.

Henkilöstöpalveluyritys/toimihenkilötehtävät – henkilöstökonsultti, mies

Humanistilla on humaani ajatusmaailma ja takanaan humanistisia opintoja. Hän on esimerkiksi kielten, filosofian tai kulttuurin asiantuntija.

Rekrytointitilanteessa arvioidaan työnhakijan osaa-

mistasoa sekä persoonallisia ominaisuuksia. Kielitaito ja IT-aidot ovat pääasiallisia osaamisalueita, joita tarvitaan useimmissa välittämässämme työpaikoissa. Perusedellytyksenä on englannin kielen taito. Lisäksi työtehtävissä vaaditaan usein joko ruotsin, saksan, ranskan tai venäjän kielen taitoa. IT-taitoihin liittyen on eduksi hallita MS Office -ohjelmisto, jos hakee markkinointi- ja myyntialan töitä. Exelin hallinta on eduksi talousalan töissä. Kokemus toiminnan ohjausjärjestelmistä (SAP) sekä talouden ohjausjärjestelmistä (Oracle, OASIS, Navision) on myös usein tarpeen. On hyvä, jos työnhakija on käyttänyt edellä mainittuja ohjelmia joko työssään tai opintojen yhteydessä tai muuten tottunut työskentelemään eri ohjelmistoilla.

Persoonallisista ominaisuuksista tärkeimmät ovat oma-aloitteisuus, sosiaalisuus ja sopeutuvaisuus.

Oma-aloitteisella henkilöllä on itsenäinen työote ja hän osaa kysyä, ellei tiedä. Nykyään perehdyttäminen saattaa olla kevyttä kiireen takia. Jos työntekijä ei uskalla/osaa kysyä, hän kuluttaa työhön enemmän aikaa kuin siitä halutaan maksaa. Työntekijän pitää osata priorisoida työtään ja pyytää apua.

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja kykyä muuttaa käytöstään ollessaan tekemisissä erilaisten sidosryhmien kanssa. Sosiaalisuus ei ole sama asia kuin ulospäänsuuntautuneisuus. Kansainvälisissä yrityksissä työskentelee usein ihmisiä monista eri kulttuuri- ja kielitaustoista. Sosiaalisesti lahjakkaat ihmiset ymmärtävät heitä ja osaavat kommunikoida heidän kanssaan. Toisaalta tilannetaju ja diplomaattisuus ovat myös sosiaalisia taitoja, erilaisille viiteryhmillä puhutaan eri tavalla ja erilaiset tilanteet vaativat erilaista käytöstä.

Sopeutuvaisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö ymmärtää työnantajan näkökulmaa. Pitää ”sopeutua” siihen, että palkkaa maksetaan tehtävän kannalta olennaisesta osaamisesta. Työntekijän tuotosta mitataan hyötynä. Työnantajaa ei kiinnosta esimerkiksi spesifinen pääaine ja erikoiskielitaito, jos siitä ei ole olennaista hyötyä tehtävän kannalta. On turha korostaa osaamistaan, joka on olemassa ilman tehtävään sidottua hyötyä. Ei myöskään kannata asettua työpäikällä toisten yläpuolelle korostamalla erikoiskoulutustaan, jota muilla ei ole. Pitää pystyä sopeuttamaan oma osaaminen liittyen sekä työtehtävään että työyhteisöön. Sopeutumisasian voi liittää myös työnhakuun. Hakutilanteessa kannattaa korostaa tehtävän kannalta olennaisia ansioita. Esimerkiksi toimihenkilöalalla toimistotyökokemus on iso plussa. Se auttaa hahmottamaan yrityksen eri funktiot (esimerkiksi myynti, markkinointi...jne.). Dokumentointi, asiakirjahallinta, ratkaisulähtöisyys ja muuntautumiskyky ovat tyypillisiä vaatimuksia toimistotöissä. Lisäksi alalle on ominaista hillitty ilmaisu ja asiallinen pukeutuminen. Pukeutuminen on tärkeitä varsinkin ensikontaktin luonnissa, vaikka hakisi back office -töihin, kannattaa haastattelu-

tilanteeseen pukea siisti asu, vaikkakin itse töissä käyttäisi farkkuja ja villapaitaa.

Humanistien kannattaa korostaa positiivista kriittisyyttään. Työpaikalla tarvitaan ihmisiä, jotka kyseenalaistavat rakentavasti asioita, jotta voidaan luoda uutta. Arvostan itse sitä, jos hakija kysyy kriittisesti suoraan asioista. On esimerkiksi luvallista kysyä, miksi tehtävässä on pieni palkka jne. Mielestäni humanisteille on ominaista myös kyky hallita laajoja kokonaisuuksia ja olla empaattisia, taito toimia ihmisten kanssa.

Näen kahdenlaisia, rinnakkaisia tulevaisuuden trendejä:

1) Talous- ja IT-alan osaajien tarve kasvaa: ns. kovan osaamisen taitajia palkataan. Näissä tehtävissä tuloksista maksetaan hyvin ja tulokset ja osaaminen ovat selkeästi mitattavissa.

2) ”Hyviä tyyppejä” palkataan tukiprosesseihin. Alan osaamista on vaikeampi myydä, saattaa olla, että se pitää myydä moneen kertaan. Silti osaajien tarve on kasvussa. Tyyppiesimerkkejä ovat HR-ala ja toiminnan kehittäminen. Osaajilla pitää olla sisäistetty arvomaailma (kunnioitus, suvaitsevaisuus) kunnossa ja tasapainossa työnantajan kanssa. Heidän osaamisensa voi olla esimerkiksi työläinsäädäntö, työmarkkinakentän pelisääntöjen tuntemus, laaja-alaisuus ja muuntautumiskyky nopeasti vaihteleviin työnkuviin ja organisaattiorakenteisiin jne. Heidän työnkuvaansa kuuluvat myös rutiinit.

Järjestö – tutkija, mies

”Negaatioteekkari, ei spesifioitunut millekään alueelle. Valmis ymmärtämään asioita laaja-alaisesti.”

”Kyvykäs analysoimaan ja tekemään johtopäätöksiä itsenäisesti, luottaa omiin päätelmiinsä.”

”Vajoaa helposti itsesääliin...”

”Järjestössämme tarvitaan monikulttuurista osaamista, kielet ehdottoman tärkeitä, täytyy pystyä tuottamaan tekstiä englanniksi.”

”Samoin pedagoginen osaaminen tärkeää, koska teemme kouluissa kasvatus-, valistus- ja tiedotustyötä.”

”Olemme tiiviisti tekemisissä viranomaisten kanssa, jolloin sosiaaliset taidot korostuvat. Henkilön täytyy pystyä luomaan kontakteja yhteistyötahoihin ja verkottumaan eri toimijoiden kanssa.

”Täytyy olla valmis kehittämään itseään, tuntee mielenkiintoa uusia asioita kohtaan.”

”Myös yhteistyökyky on tärkeää, koska itsenäistä projekteista huolimatta on paljon yhteisiä asioita, tiimityötä.”

”Näen tulevaisuuden työmarkkinat optimistisina, ihmisiä mukaansa vetävänä.

Työnantajilla ei ole varaa raakata hyviä työntekijöitä pois Excelin osaamattomuuden takia.”

Järjestö – toiminnanjohtaja, nainen

”Humanisti = humanistisia aineita opiskellut henkilö (kielet, kirjallisuus, kulttuuriantropologia, taidehistoria, jne.)”

”Humanistin tulisi itse tuotteistaa osaamisensa, koska se ei näy suoraan opinnoista. Hakiessaan töitä hänen tulisi kertoa, mitä on tehnyt, mitä erityistaitoja hän omaa (tiedotus, projektinhallinta esim.).”

”Meidän järjestössämme tärkeimpiä osaamisalueita ovat sosiaaliset taidot; täytyy myös olla innostava ja eteenpäin pyrkivä, täytyy pystyä toimimaan.”

”Lisäksi täytyy pystyä tuottamaan kirjallista materiaalia ja hakemaan tietoa.”

”Tulevaisuuden työmarkkinoilla en näe enää tehtävänimikkeitä vaan projekteja. Luottamus on hyvin tärkeää, työntekijöiden täytyy kyetä verkottumaan ja solmimaan kontakteja.”

”Mielestäni paras tapa löytää työpaikka on ”informatiivinen haastattelu” eli haastattelemalla alan kokeneita konkareita ja kysymällä, minkälaisia he henkilöitä he etsivät itsensä kannalta unelmaduuniin. Se on kunnioittava tapa markkinoida itseään ja siitä saa paljon arvokasta informaatiota. Mutta tämä pätee ihmisiin, joilla on selkeä kuva siitä, mitä voisivat haluta.”

”Vaikeasti työllistyvien humanistien kanssa kannattaa ehkä menetellä täysin toisin: eikö kannattaisi kysellä ihmisiltä, jotka ovat etsineet täysin erilaisen ”urapolun”. Siis ihmisiä, jotka eivät ehkä ole lainkaan liike-elämässä, hallinnossa tai muuten ”perinteisillä aloilla”.

...Siis sellaisia ihmisiä, jotka ovat onnistuneet hankkimaan elannon epätyypillisesti, joilla ei ole lainkaan kunnianhimoa ja halua olla ”oravanpyörämaailmassa”, esim. freelancer pohjalta toimivat elämäntapa-taiteilijat.

”Koska ongelman ydin on juuri se, ettei heidän anneta olla humanisteja, me yritämme saada kaikki samaan muottiin.”

”Me emme ehkä näe selkeästi vaihtoehtoja, joita on tarjolla ihmisille, jotka eivät jaa meidän arvomaailmaamme.”

Valtion hallinto – hallinnollinen sihteeri, nainen

”Humanisti tuo mieleen ajattelijan...”

”Ulkoasiainhallintoa ajatellen – jossa siis tehdään ulkopolitiikkaa ja toiminta suuntautuu ulospäin – humanistit ovat mielestäni liian kapea-alaisia...”

”Heitä voisi ajatella viestintä- ja kulttuuriyksikköön, myös oikeudellisella osastolla saattaisi olla humanistillevä soveltuvia tehtäviä.”

”Ulkoasiainhallinnossa vaaditaan hyvää kielitaitoa: suomi, ruotsi ja englantia ehdottomia, ranska, saksa, venäjä tai arabia hyvä ”lisä”. Perinteisten valtiotietei-

den, yhteiskuntatieteiden ja oikeustieteellisten opintojen lisäksi arvostetaan taloushallinnon tuntemusta.”

”Henkilökohtaisista ominaisuuksista nousevat ensimmäisiksi mieleen sosiaalisuus, tiimityöskentelytaidot, maltillisuus ja hienotunteisuus. Myös luovuutta ja innostuneisuutta tarvitaan.”

”Työt eivät tule tulevaisuudessa vähenemään mutta resurssit kylläkin. Ulkoistaminen ja erilaiset tukitoiminnot tulevat lisääntymään (esim. käännöspalvelut).”

”Mikäli henkilö on kiinnostunut ulkoasiainhallinnosta esim. aluksi harjoittelijana, hänen tulee osoittaa hakemuksessaan avoimesti kiinnostuksensa ja tavoitteensa.”

Järjestöala – toiminnanjohtaja, mies

”Humanisti on henkilö, joka on opiskellut epäkaupallisia, ihmiseen liittyviä aineita, jolla on tutkinto historiallis-kielitieteelliseltä osastolta.”

”Järjestössämme arvostetaan relevanttia työkokemusta; meillä on paljon ulkomaisia hankkeita, joissa englannin kielen taito on ehdoton vaatimus; käymme paljon kouluissa erilaisissa tiedostustilaisuuksista, joten koulutus-/opetuskokemus olisi tervetullutta. Myös sosiaalialan tuntemus tärkeitä kotimaan toiminnassa sekä kokemus maahanmuuttajatyöstä.”

”Arvostamme kulloinkin tietyn alan osaamista, yleensä aktiivisuutta, kykyä toimia yhteisössä ja kykyä verkottua.”

”Tulevaisuudessa työnhakijalla täytyy olla linkit työelämäänsä koko ajan kunnossa. Luovuutta!”

”Hyvä CV on lyhyt ja selkeä, lukijaa ajatellen tehty. Siitä tulee näkyä, mitä henkilö on tehnyt, vastualueet.”

”Paras tapa lähestyä on astua ovesta sisään!
– Mutta itseään ei saa kehua liikaa!”

VIISI VUOTTA TYÖELÄMÄSSÄ OLLEIDEN NÄKÖKULMA

Yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelut sekä AKAVA julkaisi vuoden 2006 lopulla yhteistyönä toteutetun tutkimuksen ”Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille”. Tutkimusraportissa tarkastellaan koulutusalaakohtaista tietoa 17 eri koulutusalaalta tutkinnon suorittaneiden työuran alkuvaiheista. Tutkimuksen tulokset ja niistä Akavan Erityisaloille humanistien osalta erikseen tehdyt pääainekohtaiset erittelyt antavat tämän selvityksen kanssa hyvin samansuuntaisia tuloksia puuttuvien ja toivottujen valmiuksien osalta, vaikka yllämainitussa tutkimuksessa vastaajina ovat viisi vuotta sitten filosofian maisterin tutkinnon suorittaneet ja tässä nyt käsillä olevassa selvityksessä humanisteja palkkaavat työnantajat.

Tämän selvityksen mukaan tärkeimpiä työnantajien humanisteilta kaipaamia valmiuksia ovat liiketalousosaaminen ja taloushallinto. Myös ”Viisi vuotta työelämässä” -raportti osoittaa yritystoiminnan tuntemuksen humanistien osalta alueeksi, jota yliopisto valmistuneiden mielestä kaikkein vähiten kehitti. Toisaalta humanistivastaja itsekin eivät pitäneet näiden osaamisalueiden merkitystä työssään tärkeinä.

Johtamistaidot oli myös osaamisalue, jota jotkut työnantajat humanisteilta kaipasivat ja tämä tuli myös ”Viisi vuotta työelämässä” -tutkimuksessa selvästi kakkosena. Humanistivastajat, samoin kuin muidenkaan koulutusalojen vastaajat, eivät nostaneet kovin korkealle tämän taidon merkitystä omassa työssään. Vastajien mielestä siihen eivät myöskään yliopistot näyttäneet satsaavan riittävästi – eivät humanististen eivätkä muidenkaan koulutusalojen kohdalla.

Muita valmiuksia, joita sekä työnantajat että valmistuneet humanistit kaipasivat mutta, joita yliopistot eivät riittävästi kehittäneet, olivat projektinhallintataidot, ryhmä- ym. sosiaaliset taidot, tietohallintotaidot sekä esiintymistaidot.

Sen sijaan taitoja, joiden merkitystä valmistuneet humanistit arvostivat korkealle työssään ja joita myös yliopistot kehittivät, olivat kyky itsenäiseen työskentelyyn, tiedonhankintataidot, viestintätaidot, ongelmanratkaisukyky ja oppimiskyky. Selvityksen mukaan myös työnantajat arvostivat humanisteissa näitä samoja taitoja.

TULOKSET PÄHKINÄNKUORESSA

Humanistit hakevat töitä tutkimus-, opetus- ja viestintäaloilta. Selvityksen perusteella työnantajat pitävät heitä viestinnän osaajina sekä sosiaalisesti ja kirjallisilta kyvyiltään lahjakkaina. Kyseiset ominaisuudet ovatkin tutkijan, opettajan ja viestinnän ammattilaisen tehtävissä tärkeitä. Tilaus humanisteille laajoilla työmarkkinoilla oletettavasti kasvaa, jos he osaavat lisäksi markkinoita mahdollisia projektinhallintataitojaan, paineensietokykyään, johtamistaitoaan ja laajojen kokonaisuusien hallintakykyään oikealla tavalla ja oikeassa paikassa. Tulosten perusteella nimittäin kyseisiä ominaisuuksia arvostetaan, mutta niitä ei merkittävästi yhdistetä humanisteihin.

Vastausten perusteella humanisteja pidetään kulttuurien ja historian tuntijoina, kielitaitoisina, tutkimusmenetelmien hallitsijoina ja tutkimusten tuottajina, pedagogeina sekä kansainvälisesti kokeneina ja monikulttuurisina. Selvityksen perusteella humanistin kannattaa tuoda esiin työnhaun yhteydessä myös mahdollinen kansainvälinen kokemus, henkilöstöhallinto-, yritys juridiikka-, laskentatoimi-, liikkeenjohto-, markkinointi- ja mainontaosaaminen.

Humanistiosaamisesta katsotaan olevan suurin hyöty organisaatiossa asiakaspalvelu-, opetus-, kasvatus- ja koulutustehtävissä sekä tutkijan työssä. Humanitaarinen, taiteellinen ja liikkeenjohdollinen työ katsottiin myös humanisteille mahdollisiksi tehtäväalueiksi.

Valtion työtehtävissä valtiotiede olisi paras täydentävä koulutus, kaupungin tehtävissä käyttäytymistieteen osaamisesta olisi suurin hyöty ja yritysten palveluksessa humanisti hyötyisi eniten taloustieteen lisäosaamisesta.

Hyvät persoonallisuustekijät tai henkilökohtaiset ominaisuudet kannattaa tuoda esille työnhakutilanteessa sekä löytää mahdollisuuksia omasta työhistoriastaan ja sen laadusta.

Tehokkainta on lähettää sähköpostitse avoin hakemus/CV, täyttää sähköinen lomake internetissä ja/tai soittaa työnantajalle suoraan. Valtiosektorille voi olla viisasta lähettää kirjallinen hakemus, kun taas henkilökohtaisen ajan varaaminen ja käynti ovat toimivia työnhaun keinoja kaupungin edustajien mielestä. Vastausten perusteella aiempien kontaktien hyväksikäyttö ei ole merkittävä apu työnhaussa.

Työnantajat käyttävät lehti-ilmoittelua, sisäistä hakua intranetissä ja työhallinnon www.mol.fi-sivuja keskimäärin yleisimpinä rekrytointikanavina ja -keinoina. Valtio hyödyntää työntekijähankinnassaan muita sektoreita enemmän oppilaitoksia eikä käytä työhallintoa hyväkseen niin usein kuin muut sektorit. Yritykset

luottavat aiempiin kontakteihin ja suorapalveluyritysten tarjoamiin rekrytointin apuihin.

Työelämävalmennuksen hyödyntäminen on huomattavasti yleisempää valtio- ja kuntasektoreilla kuin yksityissektorilla.

Työhallinnon www.mol.fi-sivuilla käytössä olevat CV-netti- ja CV-vahti-palvelut ovat vähäisessä käytössä. Yritykset hyödyntävät niitä selkeästi eniten, sen sijaan selvityksessä mukana olleet valtion edustajat eivät hyödynnä niitä lainkaan.

Teemahaastattelujen perusteella kaikkien alojen työnantajat arvostavat työntekijöissä vuorovaikutustaitoja, viestintätaitoja, kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin sekä projektinhallintataitoja. Eri työnantajat toivoivat erilaista lisäosaamista humanistisen koulutuksen rinnalle. Seuraavassa kooste odotuksista ja painotuksista toimialoittain.

Rahoitusala

- Liiketalous-, myynti- ja vuorovaikutustaito-osaaminen
- Ulospäinsuuntautunut palvelu – hyvien asiakassuhteiden luonti ja ylläpito
- Humanistinäkökulma johtoportaan

IT-ala

- IT-osaaminen, toimiala- ja liiketoimintatuntemus lähtökohtina
- Tiimityötaidot
- Sopeutumiskyky nopeasti muuttuvalla alalla
- Oma-aloitteisuus
- Kansainvälistyminen – kulttuurien tuntemus

Infra-ala

- Projektinhallintataidot
- Tekninen ja/tai kaupallinen peruskoulutus
- Vuorovaikutustaidot/henkilöstöjohtamisosaaminen
- Humanistiosaajille mahdollisia työtehtäviä aika- ja resurssihallinnan parissa

Kaupan ala

- Kaupan alan työkokemus: asiakaspalvelu- ja myyntityöt
- Esiintymis-, vuorovaikutus-, ATK- ja ryhmätyöskentelytaidot
- Kauppätieteen perusteet hyödyllinen lisäosaaminen

Rakennusala

- Viestintä, markkinointi ja multimediatuotanto
- ATK-tukitehtävät, mainosmateriaalinen tuottaminen, henkilöstöalan tehtävät

- Rakennusalan tuntemus, vuorovaikutustaidot, dynaamisuus ja toimintavalmius
- Kaupallinen täydennyskoulutus
- Yritysmailman tuntemus ja sen ymmärtäminen
- Asiakaspalvelutaidot, kielitaito ja kulttuurintuntemus
- Tulevaisuudessa rekrytointipohjan laajentaminen ja perinteisten työtehtävien muokkaaminen koskemaan myös ei-teknisesti koulutettuja henkilöitä

Valtio

- Ns. ”kova osaaminen”, kuten juridiikka ja taloustiede täydentävänä koulutuksena
- Analyttinen tekstin tuottamiskyky
- Sosiaaliset taidot, kyky luoda kontakteja, avoin persoona
- Tiedonhakuaidot
- Kansainvälistyminen, kielitaito
- Rationaalisuus, esiintymistaito, verkostoitumiskyky

Tapahtumatuotanto

- Kaupallisten aineiden lisäopinnot
- Markkinointi-, myynti- ja viestintätaidot
- Tutkijaluonne; budjetointi- ja organisointitaidot
- Ajankäytön hallinta ja tarkkuus

- Diplomaattisuus, kokonaisuuden ja verkoston hallinta
- Päällekkäisten asioiden hallinta samanaikaisesti

Henkilöstöpalveluyritys

- Kielitaito ja IT-aidot
- Oma-aloitteisuus, sosiaalisuus ja sopeutuvaisuus
- Tulevaisuudessa rinnakkain talous- ja IT-osaajat ja tukiprosessien toimintoihin liittyvä vaikeammin mitattava osaamisalue, esimerkiksi HR-ala ja toiminnan kehittäminen
- Työn priorisointikyky, taito pyytää tarvittaessa apua
- Humanisteille ominaista: positiivinen kriittisyys, laajojen kokonaisuuksien hallinta ja sosiaaliset taidot

Järjestöt

- Itsenäisyys, oma-aloitteisuus
- Tiimityöskentelytaidot
- Verkostoitumistaito
- Analyttisyys
- Oman osaamisen markkinointi
- Viestintätaidot
- Monikulttuurisuus

MITÄ TÄSTÄ OPIMME?

Oman osaamisen tunnistaminen, markkinointi, työmarkkinoiden muutokset ja vaatimukset, kansainvälinen työnhaku, yrittäjyys, työnhaun asiakirjat, haastattelutilanne ja tapakulttuuri ovat esimerkkejä asiakokonaisuuksista, jotka askarruttavat tämän päivän työnhakijaa.

Työvoimatoimistoissa suunnitellaan ja toteutetaan lukuisia työnhakuteemoja käsitteleviä valmennuksia ja infoja. Lisäksi niitä toteuttavat monet koulutusyritykset. Työnhakijakeskeisten palveluiden lisäksi on tärkeää kuunnella työnantajan tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. On keinotekoisista valmentaa työnhakijoita tehokkaaseen työnhakuun, ellei ole tiedossa, mitä työmarkkinoilla tapahtuu. On tärkeää järjestää työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamisia ja kutsua työnantajia kertomaan visioistaan ja odotuksistaan työnhakijaa kohtaan.

Työnantajien lisäksi työhallinto tarvitsee verkostoyhteistyötä lukuisten oppilaitosten ja järjestöjen kanssa, esimerkkinä tässä tapauksessa toimiva yhteistyömme Akavan Erityisalat ry:n kanssa. Yhteistyö on hedelmällistä, kun kaikilla osapuolilla on sama päämäärä – työnhakijoiden työllistyminen mielekkääseen,

koulutusta vastaavaan ja elämäntilannetta palvelevaan työhön.

Yliopistokoulutus ei tuo välttämättä lisäarvoa työnhakutilanteessa, ellei sen tuomaa osaamista osata tunnistaa tai sitä ei arvosteta. Työvoimatoimiston virkailijoiden tehtävänä on auttaa työnhakijaa osaamisen analysoinnissa sekä neuvoa, miten ansioita markkinoidaan työnantajalle. Käytännön työssä usein huomaa, että työnhakijan on haasteellista ”tuotteistaa” osaamisensa - muokata se myytävään muotoon.

Työnhakijat eivät useinkaan mainitse ansioluettelossaan koulutusalaan liittymätöntä työkokemustaan. Työnantaja ei kuitenkaan yleensä tunne työnhakijaa, joten hän joutuu luomaan kuvan työnhakijasta ansioluettelon ja työhakemuksen perusteella. Varsinkin lyhyemmän työhistorian omaavien työnhakijoiden kannattaa tuoda esiin kaikki osaaminen, mukaan lukien luottamustehtävät, harrastukset ja kansainvälinen kokemus. Tämän selvityksen mukaan työnantajat hakevat sosiaalisia, asiakas- ja bisneshenkisiä projektihmisiä, jotka osaavat toimia paineen alla. Lyhyetkin, hyvin tehdyt työt asiakaspalvelu- ja myyntialalla tai projektitöissä voivat olla todiste näiden tekijöiden hal-

linnasta, vaikka työtehtävät eivät olisi omaa koulutus-
taustaa vastanneetkaan.

Työhallinnon asiakasrekisteriin on kirjattava täydellisesti työnhakijan hakuammatteja, erityistaitoja, kielitaitoa, koulutusta, työhistoriaa ja palvelutarvetta koskevat tiedot. Näiden tietojen kertominen on työnhakijan vastuulla. Virkailijan tehtävänä on tehdä saatujen tietojen ja henkilökohtaisen keskustelun avulla työnhakijalle suunnitelma, josta napakasti käy selville, minkälaista työtä hakija hakee sekä mitkä ovat hakijan edellytykset saada hakemaansa työtä. Lisäksi voidaan listata konkreettiset toimenpiteet, joita voivat olla esimerkiksi työllistymistä edistävä täydennyskoulutus, työelämävalmennus tai työnhakuvalmennus. Asiakasrekisterin tiedot ovat olennaisia myös koulutussuunnittelun kannalta. Niitä voivat hyödyntää koulutushakijoiden valintaprosessiin osallistuvat virkailijat ja niitä voidaan käyttää, kun työnantajalle välitetään tietoa työvoimasta.

On varmistettava, että työnhakijat tietävät kaikkien työvoimatoimiston palvelujen olemassaolosta ja palvelumuodoista. Esimerkiksi koulutus- ja ammattitietopalvelusta hakijat saavat ajankohtaista tietoa eri ammattien sisällöistä ja tehtävien vaatimuksista ja voivat siten mahdollisesti laajentaa työnhakukenttäänsä.

Tulosten perusteella työnantajat tiedottavat useimmiten avoimista työpaikoista sanomalehdissä, sisäisessä tietoverkossaan sekä työhallinnon internetsivuilla. Perehtymällä julkisesti ilmoitettujen työpaikkailmoitusten profiileihin, osaamistoiveisiin ja -vaatimuksiin, työnhakijat kartuttavat työmarkkinatietouttaan. He voivat peilata omaa osaamistaan suhteessa vaatimuksiin. Kannattaa ottaa yhteyttä yhteyshenkilöksi nimettyyn henkilöön, vaikka ei tulisi valituksi kyseiseen tehtävään, organisaatiossa voi avautua myöhemmin tehtävä. Sisäisessä haussa olevat paikat ovat useimmiten myös työelämävalmennettavan tiedossa. Selvityk-

sen perusteella julkinen sektori hyödyntää työelämävalmennusta yksityissektoria useammin. Työnhakijoita voi kannustaa hakemaan itsenäisesti työelämävalmennuspaikkoja yksityissektorilta.

Työnhaku sähköistyy. Työhallinnon CV-netti-palvelun ovat löytäneet yksityissektorin työnantajat julkista sektoria useammin. Jokaisen työnhakijan kannattaa kirjoittaa itsestään esittely työhallinnon internetsivustolle. Esittelyn voi tehdä halutessaan anonyyminä.

Tämän selvityksen tulokset voivat olla pohja rakentavalle keskustelulle humanistien työllistymisestä. Seuraavaan listaan on koottu työvoimatoimiston asiakaspalvelussa ja selvityksen teon yhteydessä esiin nousseita kysymyksiä jatkokeskustelun pohjaksi.

- Tunnistaako humanisti oman osaamisena ja osaako hän myydä sitä?
- Hakeeko humanisti tarpeeksi laaja-alaisesti töitä eri toimialoilta ja tehtäväkentiltä?
- Tuntevatko työnantajat humanistien vahvuudet?
- Onko työhallinnon hakuammattien kirjo tarpeeksi laaja ajatellen akateemista humanistityönhakijaa?
- Vastaako korkeakoulujen ja työhallinnon koulutusten sisällön suunnittelu ja siihen liittyvä koulutushankinta sekä aktiiviseen työvoimapolitiikkaan liittyvät toimenpiteet työmarkkinoiden tarpeita nyt ja tulevaisuudessa?
- Pitäisikö poikkitieteellisiä opintoja lisätä?
- Kuinka lisätään kaivattua työnantaja- ja työelämä-tietoutta opintojen ja työnhaun yhteydessä?
- Kuinka työhallinnon työnvälitystoiminnassa varmistetaan se, että humanistiosaamiseen liittyvä laaja-alaisuus ja työnantajien siihen kohdistama arvostus ja odotukset kohtaavat työmarkkinoilla?
- Minkälaista osaamista tulevaisuuden työmarkkinoilla tarvitaan ja mitä humanisteilla on tarjota kyseisillä markkinoilla?