

# SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS STUDIES

ANITA SAARANEN-KAUPPINEN

## *Käsitykset sosiaalisista taidoista tekniikan alalla*

PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND  
*Dissertations in Social Sciences and Business Studies*



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND  
DISSERTATIONS IN SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS STUDIES

N:o 41

**ANITA SAARANEN-KAUPPINEN**

**KÄSITYKSET SOSIAALISISTA TAIDOISTA TEKNIIKAN ALALLA**



**AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA**

Esitetään Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunnan suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi Itä-Suomen yliopiston Medistudia-rakennuksen luentosalissa ML2, Yliopistonranta 1 A, Kuopion kampus, perjantaina 8. päivänä kesäkuuta 2012 alkaen klo 12.

Itä-Suomen yliopisto  
Kuopio 2012



*Käsitykset sosiaalisista taidoista  
tekniikan alalla*



**ANITA SAARANEN-KAUPPINEN**

*Käsitykset sosiaalisista  
taidoista tekniikan alalla*

Publications of the University of Eastern Finland  
Dissertations in Social Sciences and Business Studies  
No 41

Itä-Suomen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja kauppätieteiden tiedekunta  
Kuopio  
2012

Kopijyvä

Kuopio, 2012

Vastaava toimittaja: Prof. Kimmo Katajala

Toimittaja: Eija Fabritius

Myynti: Itä-Suomen yliopiston kirjasto

ISBN (nid): 978-952-61-0752-3

ISSN (nid): 1798-5749

ISSN-L: 1798-5749

ISBN (PDF): 978-952-61-0753-0

ISSN (PDF): 1798-5757

Saaranen-Kauppinen, Anita  
Conceptions of Social Skills in the Field of Engineering and Technology, 202 p.  
University of Eastern Finland  
Faculty of Social Sciences and Business Studies, 2012  
Publications of the University of Eastern Finland,  
Dissertations in Social Sciences and Business Studies, no 41  
ISBN (nid): 978-952-61-0752-3  
ISSN (nid.): 1798-5749  
ISSN-L: 1798-5749  
ISBN (PDF): 978-952-61-0753-0  
ISSN (PDF): 1798-5757  
Dissertation

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to examine various actor groups' conceptions of social skills in the field of technology. The focus was on how social skills and their significance to technical work are described, and how different educational needs and opportunities with regard to social skills are perceived.

The theoretical framework of the research was based on discussing the transformation of working life, previous research on social skills and social representations theory. The qualitative attitude approach was used when collecting the empirical data. In the field of technology, individual and group interviews were conducted targeting students and instructors at universities of applied sciences, employers' representatives as well as employees in technical professions. The data were analysed utilising the qualitative attitude approach and other qualitative methods.

The study results indicated that the working life competency needed in the field of technology is subject to social negotiations characterised by a dilemmatic nature. Thus, the working life context focuses on enhanced social skills, whereas the context of education and engineers' professional identity implies a diverging interpretation where social skills are viewed as a controversial issue challenging traditional engineership. Furthermore, social skills manifest themselves in action representing communality, Finnishness and masculine culture. In this action, the implications of creating trust as well as authenticity are markedly emphasised.

Apart from the field of technology, the findings of this research can be applied to other traditionally male-dominated fields and contexts in the natural sciences. The results also contribute to the understanding of the changing world of work and social skills on a more general level.

Keywords: working life, education, field of technology, working life competence, social skills, qualitative attitude approach, social representations.



Saaranen-Kauppinen, Anita  
Käsitykset sosiaalisista taidoista tekniikan alalla, 202 s.  
Itä-Suomen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, 2012  
Publications of the University of Eastern Finland,  
Dissertations in Social Sciences and Business Studies, no 41  
ISBN (nid): 978-952-61-0752-3  
ISSN (nid.): 1798-5749  
ISSN-L: 1798-5749  
ISBN (PDF): 978-952-61-0753-0  
ISSN (PDF): 1798-5757  
Väitöskirja

## **ABSTRAKTI**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tekniikan alan eri toimijaryhmien käsityksiä sosiaalisista taidoista. Tarkoituksena oli tarkastella, miten sosiaalisia taitoja ja niiden merkitystä tekniikan alan työssä kuvataan, ja millaisena sosiaalisten taitojen kouluttamisen tarve ja mahdollisuus nähdään.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työelämän muutosta, sosiaalisten taitojen aiempaa tutkimusta sekä sosiaalisten representaatioiden teoriaa. Empiirinen aineisto koostui laadullisen asennetutkimuksen metodiikan avulla toteutetuista yksilö- ja ryhmähaastatteluista, joihin osallistui tekniikan alan opettajia, opiskelijoita, työnantajien edustajia ja työntekijöitä. Aineiston analyysissä hyödynnettiin laadulliseen asennetutkimukseen ja yleisesti laadulliseen tutkimukseen kuuluvia analysointitapoja.

Tutkimus osoitti, että tekniikan alalla tarvittavasta osaamisesta käydään sosiaalisia neuvotteluita, joissa esiintyy dilemmaattisuutta. Työelämän kontekstissa korostetaan sosiaalista taitavuutta, kun taas koulutuksen ja insinööriidentiteetin kehyksessä sosiaaliset taidot näyttäytyvät kiistanalaisena, perinteistä insinööriyttä haastavana asiana. Tutkimuksen perusteella sosiaalinen taitavuus rakentuu yhteisöllisyyttä, suomalaisuutta ja maskuliinista kulttuuria ilmentäväksi toiminnaksi, jossa erityisen tärkeää on luottamuksen luominen ja aitous.

Tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa tekniikan alan lisäksi muihin perinteisesti miesvaltaisiin ja luonnontieteellisiin konteksteihin. Tulokset lisäävät myös yleisemmin ymmärrystä työelämän muutoksesta, työelämäosaamisesta, työelämän ja koulutuksen suhteista ja sosiaalisista taidoista.

Asiasanat: työelämä, koulutus, tekniikan ala, työelämäosaaminen, sosiaaliset taidot, laadullinen asennetutkimus, sosiaaliset representaatiot.

# Esipuhe

Väitöskirjan tekemistä kuvataan usein esimerkiksi poluksi, tieksi tai matkaksi, joka ei ole yksinkertainen. Kliseistä. Ja kuitenkin niin osuvaa. On kyse matkasta tutkimusilmiöön, matkasta akateemisen yhteisön jäseneksi ja tutkijaksi, matkasta itseensä. Tie on tuntematon, raskas, loputon. Ja toisaalta niin ilahduttava, nautinnollinen, kepeä. Ehkä sen ei tarvitsekaan päättyä? Tai oikeastaan sen täytyy.

Tutkimus on lukuisten valintojen ja tekojen seurauksena syntynyt tuotos. Tutkimus on myös aina sosiaalinen kudelma, vaikka sen laatisi vain yksi tutkija. Onkin haastavaa osoittaa yksityiskohtaisesti, ketkä ovat vaikuttaneet tämän tutkimuksen tekemiseen ja valmistumiseen. Tästä huolimatta on selvää, että joidenkin henkilöiden ja tahojen rooli on ollut erittäin merkittävä, jopa ainutlaatuinen. Kenties korvaamaton.

Kiitos professori Vilma Hänninen, tutkimukseni pääohjaaja, joka on kannustanut ja ollut läsnä, niin pienissä kuin suurissa kysymyksissä, koko tutkimusprosessini ajan. Olen aina voinut luottaa hänen ammattitaitoonsa ja kykyynsä ajatella asioita eri näkökulmista – viisauteensa. Kiitos professori Hannu Rätty, tutkimukseni toinen ohjaaja, joka on mahdollistanut sen, että olen voinut viettää lukuisia uteliaita ja kriittisiä hetkiä tutkimukseni parissa. Olen saanut keskustelukumppanin näin halutessani, tärkeän peilauspinnan pohdinnoilleni. Kiitos dosentti Kari Vesala, kolmas ohjaajani, joka on luotsannut minua omalla älykkäällä tavallaan malttamaan ja hidastamaan tutkimusaineistoni äärellä: kysymään huolellisesti ja myös vastaamaan perusteellisesti.

Kaikilla ohjaajillani on ollut oma tärkeä merkityksensä tutkimuksessani ja tutkijana kasvamisessani. Erityisen hienoa on ollut, että olen saanut toimia ”lähikehityksen vyöhykkeellä”, kurottaen aina vähän pidemmälle kuin mihin itsenäisesti olisin pystynyt. Olen oppinut ajattelemaan taas vähän enemmän ja saanut runsaasti iloa oppimisesta. ”Ei niinkään se päämäärä vaan se matka” – tämä taitaa pitää paikkansa, sittenkin.

Kiitän esitarkastajiani professori Anneli Eteläpeltoa ja dosentti Teemu Rantasta syventymisestä tutkimukseeni ja terävistä, arvokkaista huomioista ja ehdotuksista. Esitarkastajilta saamani kommentit auttoivat minua hiomaan ja kirkastamaan tekstiäni. Rakentava palaute tieteellisen yhteisön kokeneilta jäseniltä on tutkimuksen tekemisen ja tutkijana kehittymisen tärkeä eliksiiri ja elinehto.

Tutkimukseni on mahdollistanut myöntämällään rahoituksella Sosiaalitetien valtakunnallinen jatkokoulutusohjelma (SOVAKO) ja sen Sosiaalipsykologian tutkijakoulu. Kiitän rahoittajaa saamastani tutkijapositiosta. Tutkijakoulu on myös tarjonnut tutkimukseni tekemistä tukevia jatkokoulutusopintoja ja

seminaareja. Kiitos etenkin Sosiaalipsykologian tutkijakoulun johtajille, professori Klaus Helkamalle ja professori Anna-Maija Pirttilä-Backmanille.

Kiitän kaikkia tutkimusprosessiani tiiviisti seuranneita ja suunnitelmiani ja tekstejäni kommentoineita tohtoriopiskelijoita. Itä-Suomen yliopiston Kuopion kampuksen sosiaalipsykologian jatko-opiskelijat ovat muodostaneet merkityksellisen lähiyhteisön. Sosiaalipsykologian tutkijakoulun opiskelijajäsenet puolestaan ovat toimineet tärkeänä vertaisryhmänä, joka on tarjonnut tukea niin tutkijan arkeen kuin itse tutkimuksen tekemiseenkin liittyvissä asioissa. Erityisesti haluan kiittää Jaana-Piia Mäkiniemeä, joka on opastanut minua monilla tavoilla, myös kirjaimellisesti.

Kiitokseni kuuluvat ehdottomasti myös kaikille sosiaalipsykologiaa ja sosiologiaa minulle vuosien varrella opettaneille, entisille ja nykyisille kuopiolaisille sosiaalitieteellisille suunnannäyttäjille. Heidä olen kuunnellut ja heidän kanssaan keskustellut, ja tällä on luonnollisesti ollut oma merkityksensä yhteiskuntatieteellisen ja sosiaalipsykologisen ajatteluni kehittämisessä. Osa heistä on myös seurannut tutkimusprosessiani ja esittänyt kommentteja. Kiitokseni kaikesta.

Kiitän Uuden Insinööriliiton (UIL ry) tutkimus- ja kehittämispäällikkö Aila Tähtitannerta ja samalla koko liittoa avusta ja kiinnostuksesta tutkimustani kohtaan. Kiitos myös kaikille varsinaisen akateemisen maailman ulkopuolisille yhteistyökumppaneilleni, kollegoilleni ja esimiehilleni, jotka ovat omalla tavallaan tukeneet tutkimukseni tekemistä. Kiitos FM Jaana Ruotsalainen avusta käännyttyössä.

Erityiskiitokseni esitän tutkimukseeni osallistuneille, haastateltaville, jotka tulivat mukaan ja toivat oman panoksensa, äänensä. Ilman heitä tätä tutkimusta ei olisi. Muistelen ilolla haastatteluhetkiä!

Lopuksi esitän lämpimät kiitokseni puolisololleni. En edes yritä kuvata hänen merkitystään tässä projektissa, se ei liene mahdollista. Tai ainakin se vaatisi aivan oman lukunsa. Kiitos läheiseni ja ystäväni. Kyllä he tietävät. Tiedättehän?

Kuopiossa talvisena pääsiäisenä 2012

*Anita Saaranen-Kauppinen*

# Sisällys

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>13</b>
<b>2 TYÖELÄMÄ JA SOSIAALISET TAIDOT</b> .....	<b>15</b>
2.1 Uuden työn kehys .....	15
2.2 Sosiaaliset taidot: aineetonta ja ”pehmeää” työelämäosaamista.....	16
2.3 Koulutuksella osaamista ja taitoja.....	19
2.4 Tekniikan ala ja sosiaaliset taidot.....	22
2.5 Yhteenveto ja suunnanottoja .....	26
<b>3 SOSIAALISTEN TAIDOJEN TUTKIMUS</b> .....	<b>28</b>
3.1 Sosiaaliset taidot ja hyvinvointi .....	28
3.2 Sosiaalinen taitavuus on sosiaalisesti konstruoitua .....	29
3.2.1 Taito, kompetenssi ja älykkyys .....	29
3.2.2 Sosiaalinen taitavuus – joustavaa sosiaalista toimintaa .....	32
3.3 Sosiaaliset taidot, oppiminen ja koulutus.....	36
3.3.1 Sosiaalisten taitojen harjoittelun taustaa ja sovellusalueita .....	36
3.3.2 Sosiaalisten taitojen opettaminen koulutuksessa .....	38
3.3.3 Taitojen arvioiminen mittamalla.....	39
3.4 Yhteenveto ja suunnanottoja .....	43
<b>4 SOSIAALISET REPRESENTAATIOIOT</b> .....	<b>44</b>
4.1 Sosiaalista neuvottelua .....	44
4.2 Sosiaalipsykologista antropologiaa .....	45
4.3 Sosiaalisia representaatioita rakennetaan vuorovaikutuksessa .....	49
4.3.1 Tuntemattomasta tehdään tuttua ankkuroiden ja objektivoiden .....	49
4.3.2 Representaatiot ovat sekä pysyviä että muuttuvia.....	50
4.4 Sosiaalisten representaatioiden teoria tulkintakehikkona.....	53
<b>5 TUTKIMUSTEHTÄVÄT</b> .....	<b>56</b>
5.1 Tutkimusongelmien lähtökohdat.....	56
5.2 Tutkimuskysymykset .....	58
<b>6 MENETELMÄT JA TOTEUTUS</b> .....	<b>59</b>
6.1 Aineistonkeruu.....	59
6.1.1 Tutkittavat.....	59
6.1.2 Yhteydenotot, informointi ja aineiston kerääminen .....	61
6.1.3 Väittämiin perustuvat haastattelut.....	66
6.1.4 Haastatteluvuorovaikutus ja haastattelijan rooli.....	70
6.2 Aineiston analyysi.....	73
6.2.1 Aineiston käsittely ja analyysi .....	73
6.2.2 Syventävä analyysi ja tulosten esittäminen .....	75

<b>7 INSINÖÖRIN TYÖ JA SOSIAALISET TAIDOT .....</b>	<b>77</b>
7.1 Insinöörin tarvitsee sosiaalisia taitoja .....	78
7.1.1 Sosiaalisia taitoja tarvitaan (työ)elämässä .....	78
7.1.2 Tärkeys riippuu työtehtävästä .....	83
7.1.3 Yhteenvetoa .....	91
7.2 "Hyvä tyyppi" voi saada työpaikan .....	92
7.2.1...jos hän on työtehtävään sopiva tekninen osaaja .....	93
7.2.2...jos hän on yhteisöön sopiva sosiaalinen ja aktiivinen persoona .....	94
7.2.3...jos hän on tuttu ja suositukset saanut .....	99
7.2.4 Toivottavaa on, että työnhakija on aidosti hyvä tyyppi .....	100
7.2.5 Yhteenvetoa .....	102
7.3 Sosiaalisesti taitava työntekijä on sopivasti kova ja pehmeä .....	103
7.3.1 Selkeä, jämäkkä, vaikuttava, sovitteleva – ja huomaamaton .....	106
7.3.2 Empaattinen, huomioiva ja huolehtiva .....	111
7.3.3 Tunteitaan hallitseva .....	114
7.3.4 Kunnioittava, luotettava ja luottava .....	114
7.3.5 Yhteenvetoa .....	116
7.4 Sosiaalisilla taidoilla hyvinvointia – ja tuloksellisuutta .....	117
7.4.1 Sosiaaliset taidot liittyvät ainakin hyvinvointiin .....	120
7.4.2 Esimiehen vai kaikkien vastuu? .....	121
7.4.3 Julkinen–yksityinen, pieni–suuri, vähäiset–runsaat .....	123
7.4.4 Kovat ajat, pehmeät taidot .....	125
7.4.5 Yhteenvetoa .....	125
<b>8 INSINÖÖRIKOULUTUS JA SOSIAALISET TAIDOT .....</b>	<b>127</b>
8.1 Sosiaalisten taitojen arviointi ei kuulu opiskelijavalintaan .....	128
8.1.1 Mahdollisesti alalle soveltuvuuden arvioinnin osana .....	128
8.1.2 Luotettava arviointi olisi haastavaa .....	129
8.1.3 Vasta työelämässä tarvitaan sosiaalisia taitoja .....	130
8.1.4 Nuoret miehet kehittävät ja heitä kehitetään .....	133
8.1.5 Yhteenvetoa .....	136
8.2 Sosiaalisia taitoja voidaan oppia, ovathan ne taitoja .....	137
8.2.1 Motivaatio ja ajattelun kyvykkyys edellytyksinä .....	138
8.2.2 Perimä ja persoonallisuus mahdollistajina ja rajoittajina .....	140
8.2.3 Kokemukset ja erehdykset keinoina .....	142
8.2.4 Oppia ikä kaikki? .....	144
8.2.5 Yhteenvetoa .....	145
8.3 Sosiaalisia taitoja tulee kehittää huomaamattomasti .....	146
8.3.1 Insinööri ratkoo myös vuorovaikutuksen ongelmia .....	146
8.3.2 Taitojen kehittäminen valmentaa muuttuvaan työelämään .....	147
8.3.3 Sosiaaliset taidot kehittyvät varsinaisten asioiden ohessa .....	149
8.3.4 Ryhmissä ja projekteissa opitaan, ainakin toisinaan .....	152
8.3.5 Taidot kehittyvät myös koulutuksen ulkopuolella .....	155
8.3.6 Yhteenvetoa .....	157

<b>9 KOKOAVA TULKINTA .....</b>	<b>158</b>
9.1 Työkulttuurin muutos .....	159
9.1.1 Menneisyys vs. nykyisyys .....	159
9.1.2 Yksin vs. yhdessä .....	160
9.1.3 Lokaalisuus vs. globaalisuus .....	161
9.2 Osaaminen, työntekijäisyys ja identiteetti .....	162
9.2.1 Substantiaalisuus vs. geneerisyys .....	162
9.2.2 Me vs. muut .....	165
9.2.3 Maskuliinisuus vs. feminiinisyys .....	165
9.2.4 Vanha vs. uusi .....	167
9.3 Yhteisöllisyys ja yksilöllisyys .....	169
9.3.1 Luottamus vs. epäluottamus .....	169
9.3.2 Persoonallisuus vs. taitavuus .....	171
<b>10 POHDINTA .....</b>	<b>173</b>
10.1 Sosiaalista neuvottelua sosiaalisista taidoista .....	173
10.1.1 Työn muutos haastaa osaamisen ja ammatillisen identiteetin .....	173
10.1.2 Todellinen sosiaalinen taitavuus ilmenee moninaisesti .....	175
10.1.3 Taitodiskurssit vastuuttavat yksilön .....	177
10.1.4 Työkulttuuri on miehinen .....	178
10.1.5 ”Hyvä tyyppi” on ”hyvä ihminen” .....	180
10.2 Tutkimuksen arviointi .....	183
10.2.1 Vahvuudet ja kriittiset pisteet .....	183
10.2.2 Silmäyksiä tulevaan .....	186
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>189</b>

## **TAULUKOT**

Taulukko 1: Tutkimuksen osallistajat .....	61
--	----

## **KUVAT**

Kuva 1: Tutkimuksen teoreettinen asetelma .....	57
Kuva 2: Tutkimuksen empiirinen perusasetelma .....	59
Kuva 3: Käsitteet sosiaalisista taidoista tekniikan alalla .....	182

# 1 Johdanto

Odotamme sinulta sosiaalisia taitoja, ahkeruutta ja huolellista otetta työhön, kykyä innostua ja innostaa muita työtiimin työntekijöitä parempiin tuloksiin.

Yllä esitetty on ote eräästä rekrytointi-ilmoituksesta vuodelta 2010. Vastaavia on löydettävissä runsain määrin jo ainakin muutamien vuosien ajalta, eli kyseinen ilmoitus ei ole poikkeus – se on vain yksi esimerkki. Mikäli lukija ei tietäisi tämän tutkimuksen aihetta, hän saattaisi kenties yllättyä siitä, että kyseessä on ilmoitus insinöörin tehtävästä.

Tietoyhteiskunnassa ja kansainvälisissä toimintaympäristöissä kilpailu on kovaa. Selviytymisen ja erottautumisen nähdään nyt ja etenkin tulevaisuudessa tapahtuvan entistä voimakkaammin aineettoman pääoman avulla, moninaisessa yhteistyössä ja verkostoissa. Näin ollen myös kyvykkyydestä ja taitavuudesta toimia eri tavoin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa mielletään tulevan oleellinen menestystekijä, jonka avulla luodaan hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Yhteistyötä on tarvittu ja tehty aina, mutta nyt sen rooli korostuu: se astuu takahuoneesta päänäyttämölle.

Työn muutoksessa ammattien ja tehtävien väliset raja-aidat liudentuvat, ja sosiaalisesti jaetut ja vakiintuneet käsitykset erilaisista ammattialoista ja työtehtävistä joutuvat uudelleenarvioitaviksi. Työstä ja siinä tarvittavista taidoista keskustellaan kaiken aikaa. Sosiaalinen taitavuus on yksi keskeinen lähestymistapa ja käsitteellistys tämän päivän ja tulevaisuuden työssä toivottavasta ja odotetusta osaamisesta. Sosiaalisista taidoista puhutaan paljon ja eri konteksteissa, mutta avoimeksi usein jää, mistä oikeastaan puhutaan.

Tavoitteenani tässä sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa on selvittää, millaisena sosiaalinen taitavuus näyttäytyy tekniikan alalla, jossa keskeiseksi ammatilliseksi osaamiseksi on perinteisesti mielletty luonnontieteellinen ja tekninen tieto-taito. Tutkin, millaisia käsityksiä tekniikan alan eri toimijaryhmillä (opettajat, opiskelijat, työnantajat, työntekijät) on sosiaalisista taidoista ja niiden merkityksestä sekä taitojen oppimisen ja kouluttamisen mahdollisuudesta ja tarpeesta.

Tutkimukseni rakentuu kahdesta pääosasta. Ensimmäinen osa (luvut 2–6) koostuu teoreettisesta taustasta, siitä johdetuista empiirisistä tutkimuskysymyksistä ja menetelmällisten valintojen kuvauksesta. Toinen osa (luvut 7–10) sisältää tutkimukseni tulokset ja niiden tulkinnan, pohdinnan ja tutkimuksen arvioinnin. Tarkemmin eritellen tutkimukseni etenee seuraavasti:

Luvussa kaksi hahmottelen tutkimukseni yleisempää taustaa, työelämän muutosta. Nostan esiin ihmissuhteiden ja sosiaalisen vuorovaikutuksen näkökulman niin yleisesti työelämässä kuin erityisesti tekniikan alalla, ja käyn kes-



kustelua sekä tieteellisten että arjesta ja kulttuurisesta varannosta poimimieni aineiden kanssa.

Kolmannessa luvussa käsittelen sosiaalisten taitojen aiempaa tutkimusta. Kuvaan sosiaaliseen taitavuuteen liittyviä määritelmiä, teoreettisia lähestymistapoja ja perinteisiä tutkimus- ja interventioasetelmia. Osoitan tähän saakka tehdyn tutkimuksen rajoitteita ja haasteita, ja ehdotan joitakin tarpeellisia tutkimuksen suuntia.

Neljäs luku avaa tutkimukseni laajempaa teoreettista tulkintakehikkoa. Tarkastelen sosiaalisten representaatioiden teorian peruslähtökohtia ja keskeisiä sisältöjä ja käsitteitä. Luonnehdin teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen tutkimukseni suhdetta, eli kuvaan, kuinka hyödynnän teoriaa tulosten tulkinnoissa.

Kirjan viidennessä luvussa esittelen tutkimustehtäväni. Tiivistän lyhyesti teoreettisen viitekehykseni ja kokoan sen pohjalta rakentamani tutkimusongelmat. Esitän tutkimustani suuntaavat tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

Luku kuusi on menetelmä- ja toteutusluku. Kerron, millaisten metodien ja millaisen aineiston avulla olen pyrkinyt etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiini ja millä tavoin. Teksti sisältää sekä aineistonkeruun että analyysimenetelmien tarkastelun, johon sidon myös tutkimuseettisiä näkökulmia.

Luvut seitsemän ja kahdeksan ovat empiirisiä tuloslukuja. Ne koostuvat tutkimusaineistosta analyysin avulla tekemieni havaintojen yksityiskohtaisesta, analyttisestä ja jäsennellystä esittämisestä.

Yhdeksännessä luvussa teen tuloksistani yhteenvetoa ja tulkitsen tuloksia teoreettisen viitekehyksen avulla. Tutkimuksen päättävässä pohdinta-luvussa kokoan päätuloksieni, esitän johtopäätöksiä, arvioin tutkimustani sekä hahmotteleen jatkotutkimuksen aiheita ja tapoja.

# 2 Työelämä ja sosiaaliset taidot

Tässä luvussa hahmottelen nykyisen työn piirteistä käytyä keskustelua. Kohdennan huomioni ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoihin, joita tutkimukseni keskiössä olevat sosiaaliset taidot edustavat. Valotan keskustelua koulutuksen merkityksestä taitoja ja uutta osaajuutta työelämään tuottavana tekijänä. Käsitteelen työelämää ja koulutusta tekniikan alan kontekstissa, ja tuon esille, kuinka sosiaaliin taitoihin liittyvä puhe on tullut osaksi alan keskusteluja. Luvun päätteenä tiivistän lyhyesti kertomaani ja luotaan relevantteja tutkimustarpeita.

## 2.1 UUDEN TYÖN KEHYS

Työelämän muutoksesta on puhuttu sekä työelämän tutkimuksessa että yhteiskunnallisissa keskusteluissa pitkään (Koivumäki 2008, 29–32) ja puhutaan kaiken aikaa runsaasti. Vaikka keskusteluissa käytetyt käsitteet ja ilmaisujen vahvuus vaihtelevat, yksimielisiä ollaan siitä, että työ 2000-luvulla on erilaista kuin aiempina vuosikymmeninä.

Työelämän kehitystä kuvaavissa aikalaiskeskusteluissa sanotaan nyt elettävän jälkimodernia ja -teollista tieto- ja verkosto-aikaa. Talous ja työ organisoituvat yhä enemmän monikansallisesti, ja tällöin yksittäisillä tapahtumilla on globaalit, lähes kaikkia koskettavat vaikutukset. Uuteen kapitalismiin, jota uusliberalismiksikin kutsutaan, luonnehditaan liittyvän sääntelemätön kilpailu ja kauppa. Tuottavuus, tehokkuus ja kilpailukyky ovat ydinsanastoa. Usein jälkifordistiseksi kutsuttua työtä on kerrottu parannettavan tarjoamalla työntekijöille monipuolisuutta, joustavuutta, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia ja vuorovaikutusta (Julkunen 2008; Vähämäki 2007; Sennett 2002; 2007; Castells 1996). Toisaalta työn on esitetty tulleen myös epävarmaksi, epätyyppilliseksi, turvottomaksi ja pirstaloituneeksi, jolloin puhutaan työelämän huonontumisesta (Siltala 2007).

Uusi työ esiintyy ja sitä myös kuvataan keskusteluissa hybridinä ja mosaiikkina, jossa on yhtäaikaaisesti läsnä lukuisia erilaisia ja toisiinsa nähden ristiriitaisia piirteitä. Puheenvuoroissa kannetaan huolta esimerkiksi yhteisöllistämiskäytännöistä kumoavasta työn yksilöllistymisestä ja subjektivoitumisesta. Työn vaatimukset kohdistuvat yksilöihin, eivät kollektiiviin, ja työntekijöillä on henki-

lökohtainen vastuu oman osaamisensa ja erilaisten taitojen käyttämisestä ja kehittämisestä (Julkunen 2008; Urciuoli 2008; Kuittinen 2007).

## **2.2 SOSIAALISET TAIDOT: AINEETONTA JA "PEHMEÄ" TYÖELÄMÄOSAAMISTA**

Työelämäpuheessa on alettu korostaa aineettomuutta, josta puhutaan organisaatioiden tärkeänä pääomana. Aineeton pääoma näyttäytyy keskusteluissa voimakkaana tulevaisuuden tekijänä, sillä korkean vaurauden asteen saavuttaneissa kehittyneissä teollisuusmaissa yhteiskuntien kasvun otaksutaan perustuvan entistä enemmän aineettomalle ulottuvuudelle (Maliranta & Huovari 2008; Kasvio 2009; ks. myös Kallio 2011). Aineeton pääoma on varsin moniulotteista, joten sitä onkin luokiteltu lukuisin eri tavoin. Useimmiten aineettomuuteen kuitenkin liitetään sisältyvän inhimillistä, rakenteellista ja suhteisiin liittyvää pääomaa, mikä kaiken kaikkiaan voi tarkoittaa esimerkiksi niin yksilöllistä kuin organisaattoristakin tietoa, taitoa, kyvykkyyttä, kokemuksia, asenteita, arvoja, suhteita, verkostoja, imagoa, brändejä, sopimuksia, ilmapiiriä ja järjestelmiä (Puusa & Reijonen 2011, 8–16).

Aineeton on siis jotakin muuta kuin aineellista, materiaalista ja fyysistä. Kyse on erityisesti moninaisesta osaamisesta, jota saattaa olla fyysisiin ja taloudellisiin seikkoihin verrattuna haasteellista tunnistaa. Viimeisen vuosikymmenen aikana puhe osaamisesta on voimistunut selvästi. Onnistunutta osaamisen johtamista pidetään keskeisenä organisaatioiden tuottavuus- ja kilpailukykytekijänä (Ojala 2008). Oleelliseksi nähdään toimintaympäristöjen muutosten tuomiin haasteisiin ja vaateisiin vastaaminen organisaation ja sen henkilöstön osaamista tunnistamalla ja kehittämällä – aineetonta pääomaa luomalla (Helakorpi 2009; Viitala 2008). Vaikka tuottavuuteen vaikuttavien tekijöiden todentamisen sanotaankin olevan haasteellista (Käpylä ym. 2008, 58), aineettoman pääoman hyödyntämisen katsotaan kansainvälisissä tilastollisissa tutkimuksissa olevan vahvasti yhteyksissä yritysten pörssi-arvojen kehitykseen: sitä pidetään tuottavana elementtinä (Stähle 2010; Sorjonen 2008). "Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara", sehän jo hyvin tiedetään, mutta ajantasaisempi fraasi voisi kuulua esimerkiksi "aineeton on organisaatioiden tuottava voimavara".

Työelämäkontekstissa osaamisesta voidaan puhua *työelämäosaamisena*, työelämässä tarvittavina tietoina, taitoina ja asenteina. Työelämäosaamisen käsite on haasteellinen, sillä siihen liittyy useita muita käsitteitä, kuten kvalifikaatio, kompetenssi sekä ammattitaito ja -osaaminen, eivätkä käsitteiden väliset suhteet ole selkeitä (Hanhinen 2010; Paloniemi 2004, 19–24). Käsitteitä myös käytetään hieman eri tavoin englannin ja suomen kielessä.

Jälkiammatillisessa työssä (Casey 1995; Julkunen 2008) oleelliseksi nousevat perinteiseen ammatillisuuteen ja työelämäosaamiseen verrattuna uudet elementit. Jussi Vähämäki (2009) nimittää nykyistä työtä aivotaloudeksi ja tietokykyka-

pitalismiksi, johon kuuluvassa ”päiden sisäisessä ja välisessä” työssä tarvitaan tunnetyötä (emotional labour, Hochschild 1983). Tärkeää on kyky ajatella, tietää ja tuntee – tehdä työtä koko olemuksellaan ihmisten välisiin suhteisiin keskittyen. Työ on kognitiivis-affektiivista työtä, jossa tavoitteena on muuntaa tiedon tuottamisen, inhimillisen vuorovaikutuksen ja kommunikaation elementtejä taloudelliseksi arvoiksi. Yhteisöllisiin suhteisiin ja yleisinhimillisiin kykyihin, kuten tunteisiin ja huolenpitoon, liittyvästä työelämäosaamisesta tulee siis uusliberalistisessa kehyksessä arvokasta valuuttaa. (Urciuoli 2008; Julkunen 2008.)

Ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen katsotaan yleisesti keinoksi lisätä yhteisöjen ja niiden jäsenten terveyttä, hyvinvointia ja tuottavuutta (ks. esim. Simola & Kinnunen 2005; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001; Hakanen 2005; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005). Työelämän sosioemotionaalista tieto-taidoista puhuttaessa voidaan käyttää myös esimerkiksi työyhteisöosaamisen (Helakorpi 2009) tai työyhteisötaitojen (Mönkkönen & Roos 2010) käsitteitä. Keskiöön nousee yhteisö jäsenineen: sekä hyvinvointi että tuloksellisuus on alettu nähdä vuorovaikutuksessa yhteisöllisesti syntyvinä, ei vain johtajaan ja hänen taitoihinsa kytkeytyvinä. Johtaminen on muuttuvien toimintaympäristöjen ja -kulttuureiden kehyksessä vuorovaikutteista ja suhteissa rakentuvaa toimintaa, jossa olennaista on organisaation osaamisen johtaminen (Puusa, Mönkkönen & Kuittinen 2011). Organisaatio- ja johtamiskulttuureiden tavoittelussa muutosta jälkibyrokraattiseen, kuten hierarkioiden häivyttämistä, mataluutta ja joustavuutta suosivaan toimintatapaan, vastuu työstä siirtyy entistä enemmän työntekijöille ja erilaisille yhteistyöryhmille, kuten tiimeille (Julkunen 2008; Kira 2003).<sup>1</sup>

Työhön liittyvien puheenvuorojen perusteella työn on myös tulkittu femini-soituneen. Esimerkiksi tämän tutkimuksen keskiössä olevat sosiaaliset taidot on pitkään nähty monissa kulttuureissa lähinnä naisten ominaisuutena, kun taas kognitiiviset kyvyt on yhdistetty miehiin (Räty & Snellman 1992a). Nyt työntekijöiltä odotetaan eri tavoin perinteisesti naisiin yhdistettyjä kykyjä ja ominaisuuksia: ”ei-varsinaisiksi” töiksi miellettyä arjen pyörittämistä ja ”pehmeitä” taitoja eli erilaisia ihmissuhde- ja tunnetaitoja, jotka saavat sosiaalisten taitojen lisäksi käsitteellisesti sellaisia muotoja kuin tunneäly, sosiaalinen älykkyys, vuorovaikutustaidot, kommunikointitaidot ja yhteistyötaidot. Muutos näkyy myös tutkimuksen suuntautumisessa. Esimerkiksi tunnetyön tarkasteluissa on aiemmin keskitytty naisvaltaisiin vuorovaikutus- ja palveluammatteihin, mutta viime aikoina kohderyhmien ala on ulottunut ammatteihin ja asemiin, joita on yleensä ajateltu rationaaliseksi ja miehiseksi (Meanwell, Wolfe & Hallett 2008, 544–545; Julkunen 2008, 146; Kelan 2008). Työn femini-soitumisen sijaan saataan kuitenkin puhua myös feminiinisten piirteiden maskulinisoinnista (Jul-

---

<sup>1</sup> Matti Kuittisen (2007) mukaan tiimeistä on puhuttu laajalti 1970–80-luvulta alkaen, ja etenkin 1990-luvulla elettiin hyvin voimakasta tiimikautta. Ajatuksena on ollut uusliberalistisen individualismin tasapainottaminen yhteistyötä kehittämällä, minkä on oletettu tuovan mukanaan työhyvinvointia, tehokkuutta, joustavuutta ja muutosherkkyttä.

kunen 2008, 145), jolloin ajatellaan naisellisiksi katsotuista asioista tehtävän konkreettisia ja rationaalisia, miehisiä, ja siten arvokkaita ja oikeutettavia.

Kaiken kaikkiaan työhön liittyvän puheen perusteella nykypäivän hyvä työntekijä on itseään kontrolloiva yksilö, eräänlainen ”yksilöyritys” tai ”yrittäjämäinen” (enterprising self, ks. esim. Rose 1992). Hän saa korvauksen tietyn palvelun suorittamisesta ja inhimillisen pääomansa käyttämisestä, ja huolehtii itse omasta uusintamisestaan, eli taitojen ja osaamisen kerryttämisestä esimerkiksi koulutuksen avulla. Hän osaa vähintäänkin esittää työtään hyvin, näytellä taitavaa. (Vähämäki 2007, 257; 2009, 209–211; Holvas & Vähämäki 2005, 84.) Hän on tiimityöntekijä, ”tiimipelaaja”, joka kuljettaa mukanaan yhteistyön naamiota (Sennett 2002, 118–120) ja hallitsee työelämän käsikirjoitukset vaadittavine tunteineen ja taitoineen. Uuden työn tekijä esiintyy työhön liittyvissä diskursseissa usein ”hyvänä persoonana” tai arkikielisemmin ”tyyppinä”, joka osaa toimia sopivalla tavalla erilaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja verkostoissa, ja jolla on myös sopivaa emotionaalista pääomaa (Bourdieu 1986), jonka avulla hän kiinnittyy osaksi sosiaalisia ryhmiä (Powell & Gilbert 2008).

Raija Julkunen (2008, 59–60, 64–68) toteaa, että kovassa kilpailussa ja niukoilla resursseilla vastuu työssä jaksamisesta näyttää siirtyvän yhteisön sijaan yksilöille. Yksilöiden tulee olla valmiita kehittämään itseään ja sovittamaan itsensä työelämään, ja olemaan näin vastuussa myös hyvinvoinnistaan ja yrityksen tuottavuudesta. Minuuden ja työn rajat hämärtyvät, ja työntekijöistä tulee yhtä työnsä kanssa (Urciuoli 2008; Julkunen 2008, 144). Tällöin työstä tulee, kaikesta yhteisöllistämisestä huolimatta, varsin yksilökeskeistä, mikä näkyy myös siinä, että työntekijät ovat menettäneet kollektiivisen suojansa. Häilyvien psykologisten sopimusten aikana työn epävarmuuden kokemus sekä riittämättömyyden ja jatkuvan tunnustusvajeen tunne – kuten esimerkiksi huomioimisen, kunnioituksen ja arvostuksen puute (Julkunen 2008, 277–290) –, voivat johtaa epäluottamukseen ja tyytymättömyyteen työtä ja organisaatiota kohtaan, sitoutumattomuuteen, ahdistukseen, pahoinvointiin ja jopa uupumukseen (Holvas & Vähämäki 2005, 116; Mauno & Kinnunen 2005).

Marie-Pierre Moreau ja Carole Leathwood (2006) selvittivät yliopistop opiskelijoiden työllistyvyyteen (employability) liittyviä käsityksiä, ja havaitsivat, että puhe työelämän muutoksesta on omaksuttu opiskelijoiden keskuudessa hyvin, sillä opiskelijat mieltävät työllistymisensä kannalta oleelliseksi omien taitojensa ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa kehittämisen. Yhtälailla Michael Tomlinson (2008) on todennut korkeakouluopiskelijoiden korostavan enenevässä määrin ”pehmeitä” taitoja, joiden avulla ja joita kehittämällä arvelaan pystyttävän vastaamaan työnantajien asettamiin vaateisiin.

Vanhassa tunnetussa lastenlaulussa lauletaan ”näin minä teen ja näin minä teen, minä osaan hommani tarkalleen”, ja luvataan, että ”taitava varmasti paikan saa”. Nykypäivän mittapuussa tämä on toki hyvä asia, mutta ei vielä riittävä. Substanssiosaamisen lisäksi tarvitaan muutakin. Taitava saattaa saada paikan, mikäli hän on ”hyvä tyyppi”.

## 2.3 KOULUTUKSELLA OSAAMISTA JA TAITOJA

Everyone needs to step up and be more ambitious for their futures – individuals, private and public employers, the education sector and governments at all levels (New skills for New Jobs: Action Now 2010, 4).

Vapaan kaupan ja kilpailun myötä koulutuksessa on tullut entistä tärkeämmäksi huomioida yhteiskunnallisia ja organisatorisia tarpeita. Tavoitteena on pyrkiä minimoimaan riskejä ja maksimoimaan hyötyjä. Koulutuksen tehtävänä pidetään markkinaliberalistista työtä ajatellen ”sopivien” työntekijöiden tuottamista, ja puhetta hallitsee usein *työelämän* käsite. Työelämä vaatii erilaisia asioita, eivät niinkään esimerkiksi työnantajat (Julkunen 2008, 76). Tämän päivän puheessa ja tulevaisuuden näkymissä sopivalta työntekijältä esitetään vaadittavan muutakin kuin perinteistä ammattiosaamista: kognitiivis-affektiivis-sosiaaliset taidot painottuvat. Tämän voi hyvin havaita erilaisten koulutusta ohjaamaan tarkoitettujen asiakirjojen kuvauksista.

Laajan ATCS-hankkeen (Assessment & Teaching of 21st Century Skills), jonka taustalla on joukko suuria kansainvälisiä yrityksiä (Cisco, Intel, Microsoft) ja jota koordinoi Melbournen yliopisto Australiasta, ensimmäinen raportti julkaistiin vuoden 2010 alussa. Tavoitteena tässä teknologialähtöisessä hankkeessa on luoda taitojen määrittelyn avulla ylikansallisia standardeja opetussuunnitelmien kehittämistä ja opiskelijoiden arviointia varten. Hankkeessa on koottu tietoa kaiken kaikkiaan 12 maan kehittämistyöstä, ja tietojen pohjalta on laadittu lista 21. vuosisadan taidoista, joita on yhteensä kymmenen neljässä seuraavassa ryhmässä: 1) ajattelun tavat ja taidot, 2) tekemisen tai työskentelyn tavat ja taidot (mm. kommunikointi- ja yhteistyötaidot) 3) työskentelyn välineet, 4) maailmassa elämisen taidot (mm. kulttuuriset taidot). (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 62.)

OECD:n internetsivustolla katsotaan yhteiskunnallisiin ja työelämän muutoksiin pystyttävän vastaamaan lisäämällä inhimillistä pääomaa (human capital), minkä oletetaan lisäävän taloudellista kasvua. Inhimillisen pääoman ja siihen liittyvien taitojen lisäämiseen tarvitaan kasvatusta, koulutusta ja harjoittelua monin tavoin. (Jobs and skills 2010.) Vastaavasti EU-komission nimittämän asiantuntijaryhmän raportissa (New Skills...2010) kehoitetaan varmistamaan, että EU:n kansalaisilla on tulevaisuuden kannalta oikeita taitoja. Taitojen hankkiminen ja kehittäminen mielletään raportissa tulevaisuuden kannalta erittäin ratkaisevaksi, ja taitojen edistäminen eri tasoilla ja konteksteissa nähdään siksi välttämättömäksi. Taitojen avulla kuvataan parannettavan työllisyyttä, teknologisten ja sosiaalisten innovaatioiden tekemistä, taloudellista kasvua ja kilpailukykyä. Taidot siis tuottavat voittoa kaikille – niin taloudelle, yhteiskunnalle, työnantajille kuin yksilöille.

Painotus asiantuntijaryhmän raportissa (New Skills...2010) on työelämään liittyvissä hyödyissä, mutta sopivien ja oikeiden taitojen ja kompetenssien näh-

dään olevan tärkeitä myös siviilielämässä ja erilaisissa yhteisöllisissä ja sosiaalisissa suhteissa. Taidot mielletään perustaksi yhteisöjen koheesiolle, joka muotoutuu demokratiasta, yhteisymmärryksestä, erilaisuuden kunnioittamisesta ja aktiivisesta kansalaisuudesta. Luovuus, avoimuus ja vuorovaikutustaidot kuvataan välttämättömiksi myös ihmisten henkilökohtaisen tyytyväisyyden ja onnellisuuden kannalta. Raportissa esitetään visio, jossa tulevaisuuden koulutus ja työpaikat tarjoaisivat tasa-arvoisia mahdollisuuksia ja vahvistaisivat yrittäjyyttä, luottamusta, yhteistyötä, vastuullisuutta, luovuutta ja innovatiivisuutta (New Skills...2010, 4–11). Opetussuunnitelmissa, -menetelmissä ja arvioinnissa tulisi asiantuntijoiden mukaan huomioida ja määritellä taidot ja ilmaista nämä opetuksessa saavutettavina osaamistavoitteina ja -tuloksina (mt., 21). Tärkeiden taitojen hankkimisessa ja kehittämisessä painottuu koulutuksen ja työelämän yhteistyö.

Oleellisia kehitettäviä taitoja, avaintaitoja, on kuvattu EU:n kontekstissa kahdeksana osaamisalueena, jotka ovat 1) kommunikaatio omalla äidinkielellä, 2) kommunikaatio vierailta kielillä, 3) matemaattiset, luonnontieteelliset ja teknologiset taidot, 4) digitaalinen osaaminen, 5) oppimaan oppiminen, 6) ihmisten ja kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen liittyvät taidot ja sosiaaliset valmiudet, 7) yrittäjyysvalmiudet sekä 8) kulttuurinen ilmaisutaito. Näitä kahdeksaa avaintaitoa ajatellaan läpäisevän ja yhdistävän seitsemän laaja-alaista valmiutta, kompetenssia, joiksi määritellään kriittinen ajattelu, luovuus, aloitteellisuus, ongelmanratkaisu, riskienarviointi, päätöksenteko ja tunteiden rakentava hallinta. Avaintaitojen määrittelemisellä on ollut vaikutuksia EU-maiden koulutuspolitiikkaan, ja myös Suomessa avaintaidot ovat olleet keskeisesti suuntaamassa eri koulutusorganisaatioiden opetussuunnitelmien uudistamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 61.) Esimerkkinä mainittakoon yrittäjyyskasvatus, jota on ryhdytty toteuttamaan Opetusministeriön (ks. esim. 2009) toimesta kaikilla kouluasteilla.<sup>2</sup>

Ammattikorkeakoulutuksessa, johon tutkimukseni osin kohdentuu, työelämälähtöisyys ja muuttuvan työelämän, tulevaisuuden työn, tarpeisiin vastaaminen korostuvat. Opetusministeriön (2008, 10–14) koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa esitetään, että ammatti- ja toimialarakenteiden sekä ammattien tehtäväisältöjen muutosten vuoksi ammatillisen toisen asteen ja korkea-asteen eli ammattikorkeakoulutuksen tulisi tarjota perustavan ammatitiosaamisen lisäksi tuleville työntekijöille laaja osaaminen. Näin työskentely erilaisissa työtehtävissä olisi mahdollista ja osaaminen olisi myös siirrettävissä työpaikasta toiseen. Osaamiseen luonnehditaan liittyvän myös vahva sivistys, joka tarjoaa pohjan elinikäiselle oppimiselle ja antaa työntekijöille mahdollisuuden ymmärtää itsensä suuremmissa kokonaisuuksissa ja erilaisten ihmisten keskuudessa. Erilaisten ihmisten kohtaamisen, ryhmien välisen luottamuksen ja

---

<sup>2</sup> Yrittäjyyskasvatuksen kritiikistä, esimerkiksi sukupuolittumisen ja yhteiskuntaluokkien näkökulmat, ks. esim. Komulainen ym. (2009; 2010).

toinen toisiltaan oppimisen -ilmapiiirin nähdään lisäävän osaamista: uusia toimintatapoja ja innovaatioita. Pyrkimyksenä on, että opetukseen ja ohjaukseen sisällytetään sellaisia työmuotoja, joiden avulla voidaan kehittää tulevassa työssä tarvittavia taitoja. Osaaminen tulee kehittämissuunnitelman mukaan määrittää laajemmin kuin vain tutkintojen muodossa.

Yleiseksi työelämäosaamiseksi Suomessa on määritelty oppimis-, ongelmanratkaisu-, vuorovaikutus-, viestintä-, yhteistyö- sekä eettiset ja esteettiset taidot (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 62). Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston, Arene ry:n (2010), antamissa suosituksissa työyhteisöosaaminen on yksi viidestä kaikkien ammattikorkeakoulututkintojen yhteiseksi kompetensseiksi, yleiseksi työelämävalmiuksiksi, tarkoitetusta kompetenssista eli laajasta osaamiskokonaisuudesta.<sup>3</sup> Muita kompetensseja ovat oppimisen taidot, eettinen osaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälistymisosaaminen. Työyhteisöosaamiseen on määritelty ammattikorkeakoulututkinnossa kuuluvan esimerkiksi kyky toimia työelämän viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa, luoda henkilökohtaisia työelämäyhteyksiä ja toimia verkostoissa ja johtaa työtä. Työyhteisöosaamiseen liittyy myös taito toimia työyhteisön jäsenenä ja edistää yhteisön hyvinvointia. Kullakin koulutusallalla yhteiset kompetenssit saavat erilaisia painotuksia ja erityispiirteitä riippuen siitä, kuinka tärkeinä niitä pidetään alan ammattien ja työtehtävien kannalta, ja kuinka ne suhteutetaan alan ammatillisiin kompetensseihin, substanssiosaamiseen.

Suomen strategiana on eri yhteyksissä annettujen lausuntojen perusteella olla korkean tuottavuuden osaamisyhteiskunta. Suomea kuvataan talouspoliittisessa retoriikassa kilpailukyky-yhteisönä, jossa me-puhe luo tunteen yhteisestä tavoitteesta: meidän kaikkien on kannettava huolta tulevaisuudestamme osaamisemme kautta (Julkunen 2008, 75–76). Holvas ja Vähämäki (2005, 156–157) toteavat koulutuksen kehityssuuntia pohtiessaan näyttävän siltä, että tulevaisuudessa erikoistuneen ammatillisen osaamisen ja koulutuksen sekä yleissivistävän yliopistokoulutuksen rajat hämärtyvät: on ammatillista koulutusta ilman ammattia ja teoreettista koulutusta vailla teoriaa. Oleellista on ”osaajuus” – oli se sitten ruumiillista, materiaalista, aineetonta, älyllistä, tieteellistä tai taiteellista. Tulevaisuuden työntekijä on taitojaan kehittävä laaja-alainen osaaja. Ihmisen aivoista tulee tuotantomekanismien välineitä tai jopa varsinaisia tuotantovälineitä, ja

---

<sup>3</sup> Osaamis- ja kompetenssikeskustelu voimistui Euroopan alueen korkeakouluissa 2000-luvulla vuonna 1999 käynnistyneen Bolognan-prosessin myötä. Opetussuunnitelmissa tehtiin ECTS- (European Credit Transfer and Accumulation System) uudistus, ja yhtenäisen opintosuoritusjärjestelmän myötä ammattikorkeakouluissa siirryttiin osaamispohjaisiin opetussuunnitelmiin. Opetussuunnitelmissa määritellään, millaisiin kompetensseihin ja osaamistavoitteisiin opinnoissa pyritään, ja miten yksittäiset opintojaksot, laajemmat opintokokonaisuudet ja kaiken kaikkiaan koko tutkinto osaamista ja taitoja tuottavat. Opetussuunnitelmatyötä ohjaa niin eurooppalainen kuin kansallinen tutkintojen viitekehys (European Qualifications Framework, EQF ja National Qualifications Framework, NQF). (Ks. esim. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2007; 2010.)



tällöin aivojen kontrolli ja niiden käytön tehostaminen ja suuntaaminen on välttämätöntä. Kriittisesti muotoillen koulutuksessa luodaan palveluhenkisiä ihmisiä, joiden kollektiivisella muistilla ei ole merkitystä ja joiden luonne on rapautunut (Sennett 2002) tai toisin ilmaisten intensivoitunut (Julkunen 2008, 234–235). Richard Sennett (2007, 180–182) esittää, että koulutusjärjestelmä suosii vaivatonta soveltuvuutta ja sopeutumista syvällisyyden sijaan, ja tämä on hänen mukaansa kaukana nk. käsityöläisyydestä – halusta tehdä työ hyvin, uskosta siihen mitä on tekemässä ja lojaalisuudesta eli sitoutumisesta.

## 2.4 TEKNIIKAN ALA JA SOSIAALISET TAIDOT

Tekniikan alaan ei ole perinteisesti yhdistetty ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja. Esimerkiksi TietoEnator Technology Oy:n toimitusjohtaja Marketta Jylhä (ks. Viitala 2002) otti 2000-luvun alussa kantaa informaatiotekniikan alan tilanteeseen. Jylhä esitti, että muun muassa rekrytointi-ilmoitusten myötä on saattanut syntyä virheellinen käsitys siitä, ettei alalla tarvittaisi sosiaalisia taitoja, vaikka nämä taidot ovat tärkeitä alalle tyypillisessä tiimi- ja projektityössä sekä konsultoinnissa. Jylhän mielestä tekniikan alalla on myös joskus tehty virhesiirtoja sijoittamalla teknisesti hyvin lahjakkaita henkilöitä tehtäviin, joissa tarvitaan sosiaalisia taitoja, ja hän näkee näiden virheiden vahvistaneen alan ”umpiteknistä nörttimielikuvaa”.

Insinöörien kansainvälisyyttä ja siinä tarvittavia taitoja käsittelevässä Kaisu Korhosen (2002) väitöstutkimuksessa pureuduttiin 2000-luvun alussa työpaikkailmoituksiin, ja havaittiin, että rekrytointi-ilmoitusten sisällön perusteella uusilta työntekijöiltä on edellytetty usein vain kielitaitoa, ei esimerkiksi kulttuurien tuntemusta tai sosiaalisia taitoja, vaikka juuri sosiaalisten taitojen puute on ollut yleisin syy ulkomaankomennusten ennen aikaiseen keskeytymiseen. Esimerkiksi Cheryl Noll & Marilyn Wilkins (2002) toivat puolestaan julki 2000-luvun alussa it-alan työnantajille tehdyn tutkimuksen ja aiempien tutkimusten kokoavan analyysin pohjalta, että tiimi- ja yhteistyö, vuorovaikutussuhteiden ylläpito ja kehittäminen, projektien suunnittelu ja johtaminen, esitysten pitäminen ja kirjoitustaidot olivat tulossa kriittisen tärkeiksi kaikilla informaatiotekniikan alueilla – eivät enää vain asiakkaiden kanssa suoraan tehtävässä työssä. Tiina Mäkitalo-Keinosen (2006) selvityksessä ilmeni, että insinöörien työnantajat pitivät perinteistä ammattitaitoa edelleen tärkeänä, mutta osa painotti sen lisäksi ns. insinöörin asennetta. Työnantajat antoivat kriittistä palautetta nuorten asian tuntijatehtävissä toimivien insinöörien vuorovaikutustaidoista, esimiesvalmiuksista ja ylipäänsä sosiaalisista valmiuksista, ja heidän mukaansa näihin asioihin tulisi kiinnittää insinöörikoulutuksessa enemmän huomiota.

Emmeline de Pillisin ja Lisette de Pillisin (2008) yhdysvaltalaisen tutkimuksen perusteella tekniikan alan oppilaitokset ovat tähän mennessä antaneet taitteiden kuvauksissaan itsestään hyvin maskuliinisen ja autoritäärisen kuvan.

Insinöörien työtehtäviin on myös liittynyt yleisesti ja voimakkaasti mielikuva teknisyyden ja mekanistisuuden korostumisesta – laitteista, koneista, matemaatiikasta ja fysiikasta –, ei niinkään ihmisiin ja yhteisöihin olennaisesti liittyvästä sosiaalisesta toiminnasta. Tämä on näyttäytynyt uhkana tekniikan alan opiskelijoiden moninaisuudelle. Tekniikan alaan liittyvät sukupuolittuneet käsitykset on nähty asiakirjoissa, alan keskusteluissa ja tutkimuksissa yhdeksi keskeiseksi syyksi sille, että tytöt ovat vältelleet alaa (Beder 1999). Naisten vähäisyyttä tekniikan alan koulutuksessa on pidetty ja pidetään edelleen koulutuspoliittisena haasteena.

Elettäessä 2010-lukua ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyvät taidot ovat jo tulleet osaksi tekniikan alan ja insinöörin työn puhetta, ja alaan liittyviä mielikuvia on ryhdytty rakentamaan uudelleen. Tekniikan alan opetussuunnitelmissa, rekrytointi-ilmoituksissa ja ammatillisissa julkaisuissa tuodaan usein esiin niin erilaisten sidosryhmien kuin kollegojenkin kanssa yhteistyöhön kykenemisen vaade. Tekniikan alan koulutusta tarjoavien ammattikorkeakoulujen julkisilta internetsivuilla voi löytää useita mainintoja, joissa esimerkiksi sosiaalisten taitojen käsite saa jalansijaa. Oppilaitosten sivuilla julkaistuissa opiskelijoiden puheenvuoroissa pyritään myös rikkomaan alaan liittyviä stereotypioita ja tuomaan esiin naisten mahdollisuutta ottaa paikkansa pitkään miehisenä pidetyllä alalla (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2011):

Kädentaidoilla ei Annan mielestä ole merkitystä, jos mieli rakennusalalle. Sen sijaan rakennusinsinööriksi pyrkivältä vaaditaan ongelmanratkaisutaitoa, stressinsietokykyä, hieman matikkapäättä sekä tietysti sosiaalisia taitoja. Sosiaalisten taitojen merkitys korostuu varsinkin työmaalla. Ala on miesvaltainen, joten töissä on aistittavissa ”äijämeininkiä” ja naiselta vaaditaan Annan mukaan taitoa osata sanoa vastaan.

Erilaisista alan ammatillisista julkaisuista voi löytää lukuisia tekniikan alaan, insinööreihin ja sosiaaliin taitoihin liittyviä kirjoituksia, joissa sosiaalisten taitojen käsite tuodaan usein esiin jo otsikoinneissa: ”Sosiaalisia taitoja tarvitaan metsässä”, ”Projekteissa tarvitaan sosiaalisia taitoja”, ”Professor aims to boost engineers’ social skills”. Yleensä hyvin teknisenä pidetyn alan, sähkötekniikan, suomalaisen ammattiliiton julkisilla internetsivuilla (Sähköinsinööriliitto SIL, 2010) kuvataan:

Sähköinsinöörin työ edellyttää teknillistä osaamista ja perehtymistä toimialan tekniikkaan (esimerkiksi tietoliikennetekniikka). Nopeasti kehittyvä sähkötekniikka edellyttää jatkuvaa opiskelua. Tuotesuunnittelutehtävissä tarvitaan erityisesti ongelmanratkaisukykyä sekä yleistietoa alasta ja sen kehityksestä. Myyntiin liittyvät työtehtävät edellyttävät kykyä ennakoida markkinoita. Tuotantoon ja johtamiseen liittyvissä tehtävissä korostuvat yhteistyö- ja kommunikaatiotaidot sekä organisointikyky. Kaikissa alan tehtävissä tarvitaan entistä enemmän kielitaitoa sekä tiimityöskentelyn edellyttämiä sosiaalisia taitoja. Asiakassuuntautunut tuotantotapa edellyttää palveluhalukkuutta. (Kursiivit kirjoittajan.)

Rekrytointi-ilmoituksissa etenkin käsitteet *vuorovaikutustaidot* ja *sosiaaliset taidot* ovat yleisiä tekniikan alan työtehtävissä toivottavia ja edellytettäviä taitoja. Työpaikan hakijoilta vaaditaan toki yhä insinöörin koulutusta, mutta entistä enemmän kuvataan odotettavan ”hyviä sosiaalisia taitoja ja kykyä toimia tiimissä”, ”kehittyneitä sosiaalisia taitoja ja hyvää yhteistyö- ja kommunikointikykyä” tai ”hyviä vuorovaikutustaitoja”.

Jylhän (ks. Viitala 2002) lausuman mukaan nykypäivän ja tulevaisuuden tekniikan alan rekrytointitilanteissa olisi kiinnitettävä huomiota muihinkin kuin pelkästään paperilta nähtäviin teknisiin taitoihin ja tietoihin. Rekrytoinnin jälkeen työntekijän tulisi vastata itse omasta henkilökohtaisesta kasvustaan ja kasvattaa näin kilpailukykyään ja lisätä samalla markkina-arvoaan alalla. Työnantajan olisi puolestaan luotava tälle hyvät edellytykset. Eräässä mekaniikkasuunnittelijan rekrytointi-ilmoituksessa vuodelta 2010 kiteytyykin hyvin sekä Jylhän sanoma sekä aiemmin hahmottelemani aikalaiskeskusteluissa maalattu kuva työstä:

Oman tehtäväalueen asiantuntemus ja työssä tarvittavien työkalujen, prosessien ja menetelmien hallinta sekä hyvät sosiaaliset taidot ovat etsimiemme ihmisten vahvoja ominaisuuksia. Arvostamme innostunutta asennetta – intohimoa tehdä asiat hyvin. Vastavuoroisesti tarjoamme vastuuta ja valtaa omaan työhön.

Sosiaalisista taidoista siis puhutaan tekniikan alalla, se käy kulttuuristen, ammattillisten ja koulutuspoliittisten aineistojen perusteella selväksi. Epäselvää on kuitenkin se, missä määrin muita kuin teknisiä sisältöjä, kuten juuri sosiaalisia taitoja, koulutuksessa tulisi olla, mitä näiden muiden sisältöjen oikeastaan tulisi olla ja millainen merkitys niillä on tekniikan alalla. Teknisten ja muiden osaamisalueiden suhteista esiintyy erilaisia, enemmän ja vähemmän konkreettisia näkemyksiä. Myös siitä, millä tavoin muita kuin teknisiä sisältöjä tulisi käytännössä opetukseen sisällyttää, ei vallitse yksimielisyyttä.<sup>4</sup> Tekniikan alalla hyvin tunnettu ja arvostettu Association of German Engineers (VDI) on ehdottanut (esim. Fink ym. 2007), että insinöörikoulutuksessa 20 % tulisi koostua eiteknisistä alueista, kuten itsensä johtamisesta, persoonallisuuden kehittämisestä, kommunikaatiotaidoista, projektinhallinnasta, taloudellisista opinnoista, kieli- taidosta ja muista näiden kaltaisista. Tätä perustellaan sillä, että lähes kaikissa insinöörien työtehtävissä tarvitaan hyviä esitys- ja vuorovaikutustaitoja menestyksellisen uran luomiseksi. Myös tiimityön tarve on suuri, samoin neuvottelutaitojen, eivätkä projektit onnistu ilman ymmärrystä prosessien hallinnasta ja

---

<sup>4</sup> Insinöörikoulutuksen nykyisen tilanteen ja etenkin tulevaisuuden amerikkalaisesta ja kansainvälisestä pohdinnasta kertovat esimerkiksi sellaiset teokset kuin *Educating the Engineer of 2020: Adapting Engineering Education to the New Century* (National Academy of Engineering 2005), *Rethinking Engineering Education* (Crawley, Malmqvist, Ostlund & Brodeu 2007), ja *The 21st-Century Engineer: A Proposal for Engineering Education Reform* (Galloway 2008).

johtamisesta. Yhä useammin jo nuoret insinöörit kohtaavat tilanteita ja tehtäviä, joissa heidän tulee johtaa ihmisiä.

Susan Pulkon ja Samir Parikhin (2003) mukaan nk. pehmeitä taitoja käsittelevät kurssit eivät ole olleet suosittuja insinööriopiskelijoiden ja heidän opettajiensa keskuudessa, sillä sekä opiskelijat että opettajat ovat kokeneet aiheet irrelevanteiksi. Lisäksi insinööriopiskelijat ovat mieltäneet omaavansa jo entuudestaan hyvät taidot niin akateemisissa kuin pehmeissäkin aineissa. Nuorten työntekijöiden omien käsitysten ihmissuhde- ja tiimityöskentelytaidoistaan esittääkin usein olevan myönteisiä, kun taas koulutus- ja henkilöstöpäättäjien kerrotaan olevan tyytymättömiä nuorten työntekijöiden sosiaalisiin taitoihin, sillä ne eivät heidän mukaansa ole työelämän vaatimusten tasolla (esim. Koulutuspalvelututkimus 2005; Työelämään 2005 -tutkimus). Opettajat eivät Pulkon ja Parikhin (2003) mukaan ole osanneet kohdata opiskelijoiden kielteisiä asenteita, ja ovat epäonnistuneet esimerkiksi tiimityöskentelyyn tai esittämistaitoihin liittyvissä aiheissa pääosin sopimattomien opetusmetodien vuoksi. Toisekseen opiskelijoiden ajatellaan yleensä oppivan yhteistyötä yhdessä olemalla ja tehden projekteja ryhmissä, tiimeissä, mutta yhteistoimintaan ja vuorovaikutukseen ei näissä yhteyksissä ole kiinnitetty huomiota (Seat & Lord 1999).

Laurent Pascail (2006) esittää, että tekniikan alan työelämän edustajien puheen mukaan insinöörien koulutuksessa ei tulisi enää siirtää tietoa vaan kehittää opiskelijoiden taitoja tulevaisuuden työtehtäviä varten. Haasteelliseksi tämän tekee Pascailin mukaan se, että koulutuksessa ei kuitenkaan voida luoda kontekstuaalisia taitoja vaan lähinnä valmiuksia, kyvykkyyttä, toiminta- ja työtapoja ja käsityksiä. Jotta insinööreistä voisi tulla menestyksellisiä työntekijöitä – älyllisesti ja ammatillisesti joustavia –, tulisi koulutuksessa kehittää yleistä kyvykkyyttä, ei keskittyä liiaksi oletettuihin ensimmäisessä työpaikassa tarvittaviin taitoihin.

Pascail ehdottaa, että oleellista koulutuksen kehittämisessä olisi teknisten ja sosiaalisten asioiden ja ongelmien parissa työskentely yhtä aikaa: molempien ulottuvuuksien huomioiminen ja niiden yhteen nivominen, ei erillään pitäminen. Tässä Pascail näkee olevan avuksi sosiaalitieteellisten näkökulmien kytke-  
misen koulutuksen sisältöihin. Havaintojen ja kokemusten perusteella pehmeiden taitojen kouluttamisesta tekniikan alan opiskelijoille onkin tehty useita ko-  
keiluja, ehdotuksia ja ohjelmia (ks. esim. Seat & Lord 1999; Pulko & Parikh 2003; Fink ym. 2007). Niissä on pyritty huomioimaan opiskelijoille luonteva, kuten esimerkiksi ongelmalähtöinen, tapa omaksua asioita.

Myös suomalaisessa tekniikan alan ammattikorkeakoulutuksessa ja sen eri koulutusyksiköissä on viime vuosina lähdetty kehittämään opetussuunnitelmia työelämän tarpeita paremmin vastaaviksi.<sup>5</sup> Esimerkiksi tekniikan alan eri toimi-

---

<sup>5</sup> Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2007–2012 (2008) tekniikan alan koulutus ja tutkimus kuvataan merkittäväksi teknologisen uuden tiedon, osaamisen ja innovaatioiden kehittämisessä. Suunnitelmassa kerrotaan teknologisen osaamisen tason ja hyödyn-tämiskyvyn olevan tärkeitä tietoyhteiskunnan toimintaympäristöissä ja vaikuttavan ratkaisevasti

joista koostuvassa tekniikan yhteistyöryhmässä on pohdittu monin tavoin tekniikan alan koulutuksen uudistamista. Yhteistyöryhmä on otsikoinut Osaamista oppimalla -projektinsa raportin (Mielityinen 2009) alan kehittämistavoitteita kuvaavasti: ”Suomi tarvitsee maailman parasta insinööriosamista”. Projektissa oli tarkoitus kehittää tekniikan korkeakouluopetusta määrittämällä selkeästi opetuksen kehittämistarpeet, jotta alan kansallisessa strategiassa asetettuihin tavoitteisiin päästäisiin. Tämä onnistuu raportin mukaan tekemällä suomalaisesta teknillisestä korkeakoulutuksesta maailman parasta. Projektissa tarkasteltiin laaja-alaisesti kaikkia insinööritutkintoja (alempi ja ylempi AMK-insinööri, tekniikan kandidaatti, diplomi-insinööri) ja analysoitiin insinöörin tulevaisuudessa tarvitsemaa osaamista. Analyysin pohjalta määriteltiin oppimiseen liittyviä tavoitteita.

Raportista (mt. 2009) käy ilmi, että esimerkiksi tiedon ja osaamisen johtamiseen tarvitaan sosiaalisia taitoja, kuten rohkeutta, vastuullisuutta, erilaisuuden sietokykyä, kommunikointitaitoja ja tilannetajua sekä varsinkin periksiantamattomuuden ja joustavuuden välistä punnintaa. Kuvattu osaaminen nähtiin erittäin tärkeäksi työmarkkinoita ajatellen etenkin asiantuntija- ja johtotehtävissä, insinöörialasta riippumatta. Haasteena puolestaan kerrottiin tarvittavaan osaamiseen valmentavan pedagogiikan ja osuvien oppisisältöjen löytäminen koulutuksessa. Ryhmätyötaidot nähdään raportin mukaan nykyisessä korkeakoulutuksessa liian kapea-alaisesti, ja lisäksi niitä myös aliarvostetaan. (Ks. myös esim. Ahern 2007).

## 2.5 YHTEENVETOA JA SUUNNANOTTOJA

Tulevaisuuden menestystekijänä nähdään työelämän diskursseissa niin yksilöiden, organisaatioiden kuin yhteiskunnankin näkökulmasta aineeton pääoma, johon sisällytetään usein kuuluvaksi tieto-taidon lisäksi esimerkiksi henkilöominaisuudet, asenteet, suhteet kollegojen, asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa sekä innovatiivisuus. Sosiaalinen taitavuus nousee yhdeksi keskeiseksi aineetonta pääomaa tuottavan osaamisen muodoksi.

Johtajien ja esimiesten tarvitsemista taidoista on puhuttu pitkään, mutta nyt huomio on alkanut kääntyä myös muihin – koko työyhteisöön jäsenineen. Hyvinvointi ja tuloksellisuus nähdään entistä vahvemmin vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä syntyvinä asioina, ja työhön liittyvässä puheessa vahvistetaan kuvaa työstä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvana ja vuorovaikutusta

---

Suomen kilpailukykyyn. Myös tarve teknologian soveltamiseen moni- ja poikkitieteellisesti on kasvanut kaiken aikaa. Kehittämistavoitteena suunnitelmassa kuvataan esimerkiksi opintoja tukevan harjoittelun ja työssäoppimisen kehittäminen paremmin oppimisen laatua parantavaksi. Kaiken kaikkiaan tärkeänä pidetään, että tekniikan koulutuksen suunnittelussa pyritään huomioimaan muutosta ja tarpeita uudistamalla koulutusohjelmarakenteita palvelemaan työelämää paremmin.

edellyttävänä toimintana. Samaten diskursseissa lujitetaan hahmoa yksilöistä osaamista ja erilaisia taitoja hankkivina ja kehittävinä aktiivisina toimijoina.

Tekniikan alaan ei ole perinteisesti liitetty ihmissuhde- ja tunnetaitojen vaadetta, mutta työn muutoksessa myös rationaalisen, materiaalisena ja maskuliinisenä pidetyn alan puhe on muuttunut ja muuttuu kaiken aikaa. Työnantajat toivovat ja edellyttävät sosiaalisia taitoja ja koulutus puolestaan pyrkii vastaamaan tähän vaateeseen. Pohdintoja muutoksesta ja teknisen ja sosiaalisen kohtaamisesta on viime vuosina esitetty niin teoreettisten puheenvuorojen kuin empiiristenkin avausten muodossa esimerkiksi tekniikan alaan ja sen koulutukseen liittyvissä tieteellisissä julkaisuissa. Lisäksi keskustelua on käyty erilaisten koulutuspoliittisten asiakirjojen muodossa ja arjen lukuisilla areenoilla.

Huolimatta sekä yleisestä työelämään liittyvästä että tekniikan alan piirissä käytävästä keskustelusta tekniikan alan ja sen eri toimijaryhmiin kuuluvien henkilöiden näkemyksiä, ”kentän ääntä”, perinteisen osaamisen ja nk. uuden osaamisen suhteista on tutkittu tähän mennessä hyvin vähän. Tiedon lisääminen ihmisten työhön, osaamiseen ja taitoihin liittämistä käsityksistä ja kokemuksista olisikin oleellista, jotta voitaisiin paremmin ymmärtää ja huomioida muutokseen liittyviä prosesseja ja niiden mahdollisia seurauksia.

# 3 Sosiaalisten taitojen tutkimus

Tämän luvun tavoitteena on valottaa sosiaalisiin taitoihin liittyvää tutkimusta ja tutkimustraditiota. Hahmottelen, millaisista lähtökohdista sosiaalisia taitoja on aiemmissa tutkimuksissa tarkasteltu. Esitän myös, kuinka sosiaalisia taitoja voidaan pitää sosiaaliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen kuuluvina, sosiaalisesti määrittyvinä taitoina. Kuvaan sosiaalisten taitojen oppimista niiden harjoittelamisen ja harjoitusohjelmien perinteen näkökulmasta, ja annan sijaa myös sosiaalisten taitojen ja niiden oppimisen arvioinnille haasteineen. Lopuksi kokoan yhteen keskeisiä asioita, tuon esiin havaintojani tutkimuksen viimeaikaisista virtauksista ja osoitan joitakin tarpeellisia tutkimuksellisia kulkusuuntia.

## 3.1 SOSIAALISET TAIDOT JA HYVINVOINTI

Ihmisten sosiaalisessa toiminnassa on kautta aikojen pidetty arvossa sopivaa ja myönteistä käyttäytymistä. Historiallis-kulttuuriset kontekstit arvoineen ja normeineen ovat kuitenkin vaikuttaneet siihen, kuinka toivottua sosiaalista toimintaa on selitetty ja käsitteellistetty. Luonteesta, hyveistä ja persoonallisuuden piirteistä on vähitellen siirrytty painottamaan erilaisia sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä taitoja (Mayer & Cobb 2000; Spitzberg 2003, 99).

Sosiaalinen vuorovaikutus ja toiminta eri muodoissaan voidaan nähdä keskeiseksi yksilöllisen, yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen hyvinvoinnin lähteeksi (ks. esim. Kotiranta ym. 2011). Sosiaalisuuden tärkeyttä perustellaan usein ihmisen biologisuudella, ihmisyydellä: ihminen on kädellinen laumaeläin, jolle on luonteenomaista tarve ja kaipuu erilaisiin sosiaalisiin suhteisiin, sosiaalinen motivaatio. Sosiaalisilla taidoilla voidaan puolestaan ajatella olevan keskeinen merkitys sosiaalisen vuorovaikutuksen onnistumiselle, ja taidot esitetäänkin aihetta käsittelevissä lähteissä kaiken ihmisten välisen vuorovaikutuksen merkittäväksi perustaksi (ks. esim. Argyle 1991; 1994). Sosiaalista taitamattomuutta pidetään suurena riskinä syrjäytyneisyyteen – niin läheisten ja ystävien välisessä vuorovaikutuksessa kuin ylipäänsä yhteiskunnallisessa toiminnassa ja siihen liittyvissä ryhmissä ja instituutioissa.

Michael Argyle (1974, 135–136) kuvaa sosiaalisten taitojen käsitteen juontavan juurensa teollisuussosiologian ihmissuhdekoulukunnan<sup>6</sup> piirissä esitettyihin ideoihin: yksi ihmissuhdekoulukunnan keskeisistä perustajahahmoista ja tunnettujen Hawthorne-tutkimuksen edustajista, Elton Mayo, esitti työorganisaatioiden tehokkuuden ja onnellisuuden parantamisessa tarvittavan johtajien ja esimiesten sosiaalisia taitoja. Samankaltaisia ajatuksia on esitetty lukuisissa myöhemmissä suuntauksen edustajien kirjoituksissa, ja 1950-luvulta alkaen – yhteiskunnan, organisaatioiden ja työtehtävien muuttuessa – onkin enenevässä määrin tarkasteltu etenkin työryhmien johtamista vaadittavine taitoineen. Vaikka sosiaalista taitavuutta on korostettu johtajuuden lisäksi muissakin vuorovaikutusta keskeisesti vaativissa tehtävissä, on sen kuitenkin ajateltu liittyvän jollain tapaa kaikkeen työhön, määrän ja intensiteetin vaihdellessa (Argyle 1974, xiv; Georgiades & Orlans 1981, 135–136). Sosiaalisia taitoja ja persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä on siis jo kauan pidetty tärkeinä varsinkin ihmissuhdekoulukunnan piirissä, vaikka niitä onkin alettu korostaa työelämäkontekstissa vasta viime vuosina, työn luonteen muuttuessa entistä enemmän vuorovaikutus- ja suhdeosaamista edellyttäväksi.

## 3.2 SOSIAALINEN TAITAVUUS ON SOSIAALISESTI KONSTRUOITUA

### 3.2.1 Taito, kompetenssi ja älykkyys

Sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja sen onnistumisesta on olemassa runsaasti erilaista materiaalia, niin tieteellistä kuin populaariakin, ja aiheeseen liittyvä käsitteellinen maailma on värikäs. Sosiaalisten taitojen käsitteen ohella tai sijaan käytetään useita muita käsitteitä, ja useimmiten sosiaalisia taitoja käsittelevissä lähteissä myös tuodaan tämä seikka ilmi. Tunnettuja ja yleisesti käytettyjä rinnakkaiskäsitteitä ovat esimerkiksi sosiaalinen kompetenssi (kyvykkyys tai pätevyys), sosiaalinen älykkyys ja tunneäly. Kuvaan seuraavaksi näihin käsitteisiin liittyviä keskeisiä piirteitä ja käsitteiden suhdetta sosiaaliin taitoihin.

Michael Argylen (1994, 116) mukaan *sosiaalinen kompetenssi* (social competence) on sosiaalisten taitojen hallintaa – kykyä tuottaa haluttuja tekoja ja vaikutuksia sosiaalisissa tilanteissa. Esimerkiksi Christina Salmivalli (2005, 71–74) käyttää

---

<sup>6</sup> Kiinnostus työelämän ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen huomioimiseen ja hyvinvoinnin parantamiseen on virinnyt laajalti jo 1900-luvun alkupuolella nk. ihmissuhdekoulukunnan teoreetikoiden teksteissä. Ihmissuhdekoulukunnalla, etenkin sen ensimmäisellä sukupolvella, tarkoitetaan yleensä joukkoa tutkijoita ja teoreetikoita, joita yhdisti yhteiskunnan muuttuessa ja organisaatioiden kasvassa kiinnostus työyhteisöjen vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin johtajuuden näkökulmasta. Koulukunta erosi tässä nk. tieteellisen liikkeenjohdon, taylorismin, ideoista, joissa painottuivat esimerkiksi tehokkuus ja mekanistisuus. Paradigma on väljä sisältäen eri tieteenalojen edustajia eri maista, mutta sen suurin läpimurto on kuitenkin tapahtunut Yhdysvalloissa 1920-luvulla Hawthorne-tehtaaseen liittyvien tutkimusten johdosta. (Seeck & Kuokkanen 2007.)



kompetenssin synonyymina *sosiaalisen pätevyiden* termiä, ja kuvaa sen määriteltävän useimmiten eräänlaiseksi katto- tai yläkäsitteeksi, jonka sisällä on erilaisia monentasoisia, toisiinsa liittyviä osa-alueita. Sosiaalinen kompetenssi voidaan nähdä sosiaalisen toimijuuden mahdollistavana potentiaalina – kykynä sopeutua ja osallistua sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Kompetenssi koostuu erilaisista sosiaaliseen kognitioon, emootioihin, motivaatioon, kontekstiin ja käyttäytymiseen liittyvistä tekijöistä, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. Sosiaalinen kompetenssi on siis ikään kuin yleiskuva yksilön mahdollisuuksista sosiaaliseen käyttäytymiseen, kun taas sosiaalinen taitavuus on yksi sosiaalisen kompetenssin osa-alue, ja viittaa yksilön *kykyyn* toimia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja saavuttaa haluttuja tavoitteita (McFall 1982; Gresham 1986). Sosiaalinen kompetenssi ei kuitenkaan ole yleinen tekijä, sillä eri henkilöillä voi olla erilaisia kompetensseja (Argyle 1994, 116).

Sosiaalinen kompetenssi, kyvykkyys tai pätevyys voidaan nähdä yläkäsitteenä, joka myös lisää alakäsitteeseen, sosiaaliseen taitavuuteen, vallan ja kapasiteetin elementin. Taitava tietää mitä ja miten tulee tehdä, ja myös pystyy toimimaan käsityksensä mukaisesti, toteuttamaan asioita. Taito-käsitteeseen liittyy kiinteästi toiminnan ulottuvuus, mutta siihen latautuu vahvasti myös toiminnan laatu: jotakin tehdään ja se tehdään hyvin (Vesala 2008, 23; Salmivalli 2005, 71–74).

*Sosiaalisen älykkyyden* (social intelligence) tutkimisella on pitkä historia, joka alkaa 1900-luvun alkupuolelta (Landy 2005; Tikka 2006). Ajan myötä staattisten psykometristen älykkyyden tutkimukseen käytettävien testien tilalle on tullut dynaamisempia, älykkyyden kokonaisvaltaisuutta huomioivia näkemyksiä, joissa sosiaalinen tai interpersoonallinen älykkyys (ks. esim. Gardner 1993) nähdään yhdeksi osaksi kokonaisälykkyyttä, mutta kuitenkin jossain määrin erilliseksi yleisestä älykkyydestä. Sosiaalinen älykkyys määritellään usein sosiaalisten taitojen tapaan toisiinsa liittyvistä erilaisista elementeistä koostuvaksi, ja nykyisellään sitä pidetään usein, samoin kuin sosiaalisia taitoja, opittavana taitona, ei niinkään pysyväisluontoisena kykynä (Tikka 2006).

Argyle (1994, 120–121) käyttää sosiaalisen älykkyyden käsitettä kuvatessaan sosiaalisten taitojen tiedollista ja ongelmanratkaisuun liittyvää puolta. Sosiaalisen älykkyyden määritelmässä saatetaankin painottaa kognitiivisia kykyjä, mutta toisaalta sosiaaliseen älykkyyteen voidaan ymmärtää kuuluvan myös – ja toisinaan jopa pääasiallisesti – toiminnallisuus. Sosiaalinen älykkyys voidaan mieltää ihmissuhteisiin liittyväksi tieto-aidoksi, joka näkyy kyvyssä tehdä havaintoja ja tulkintoja sosiaalisesta maailmasta, ja valmiudessa käyttää tätä tietoa hyväkseen vuorovaikutussuhteissa. Sosiaalisesti älykäs henkilö kykenee vaikuttamaan muihin haluamallaan tavalla. Sosiaalisesti älykäs toiminta voikin olla joko antisosiaalista tai prososiaalista: toiminta tähtää tiettyjen päämäärien saavuttamiseen, ja keinot tavoitteisiin pääsemiseksi voivat olla muiden ihmisten kannalta joko kielteisiä tai myönteisiä. (Salmivalli 1998, 20.) Esimerkiksi Ari Kaukiainen kollegoineen (ks. esim. 2003; 1999; 2002) on tarkastellut sosiaalisen

älykkyyden käyttämistä antisosiaalisesti tutkimalla sen kytkeytymistä aggressiivisuuteen ja kiusaamiseen.

*Tunneälyn* (emotional intelligence) käsitteen määrittelijöinä ja kehittäjinä ovat toimineet 1990-luvulla pääasiassa John D. Mayer ja Peter Salovey, mutta tunneälyn toi laajan yleisön tietoisuuteen Daniel Goleman (Landy 2005; Zeidner, Roberts & Matthews 2002, 215). Golemanin (esim. 1997) määritelmässä sosiaaliset taidot ovat osa tunneälyä, ja hänen popularisoidut julkaisunsa pyrkivät argumentoimaan sen puolesta, että tunneäly on keskeinen menestystekijä niin koulussa kuin työelämässäkin. Golemanin (1997) mukaan tunneälyyn sisältyy lukuisia joukko erilaisia, toisiinsa liittyviä sosiaalisia ja emotionaalisia elementtejä (vrt. Mayer & Cobb 2000). Suomalaistutkijoista tunneälyn ja *tunne(äly)taitojen* ja etenkin niiden työelämärelevanssin ympärille keskustelua ovat luoneet esimerkiksi Mikael Saarinen (2001; 2007; ks. myös Saarinen & Kokkonen 2003) ja Tiia Isokorpi (2003; 2004), jotka ovat tieteellisen tutkimuksen lisäksi kirjoittaneet aiheesta popularisoidusti.

Edellä esiteltyjen käsitteiden lisäksi puhutaan esimerkiksi emotionaalisoosiaalisesta tai sosioemotionaalista älykkyydestä tai taitavuudesta, ja varsin yleisesti vuorovaikutus- ja kommunikointitaidoista, yhteistyö- ja yhteistoimintataidoista sekä ihmissuhdetaidoista. Taito-termin sijaan loppuosana saatetaan käyttää kompetenssia. Anna Tikka (2006) on tarkastellut sosiaalisen älykkyyden ja yleisen älykkyyden suhdetta sekä sosiaalisen älyn opittavuutta ja esittää, että sosiaalisen älykkyyden, sosiaalisen pätevyuden ja sosiaalisten taitojen välisten suhteiden pohdiskelu on varsin kiinnostavaa, mutta yleensä tutkimusta ja määrittelyä tehdään vain yhden käsitteen ympärillä. Näyttääkin siltä, että kullakin käsitteellä on omat kannattajansa ja käyttäjänsä, jotka määrittävät osin kulttuurittain, tieteen- tai ammattialakohtaisesti, ja nämä ovat myös muodostaneet ympärilleen laajempia paradigmoja. Erilaisten vuorovaikutukseen liittyvien käsitteiden välisiä suhteita ei ole juurikaan yritetty selkiyttää. Sosiaaliset taidot saatetaan nähdä muihin käsitteisiin verrattuna joko ylä- tai alakäsitteenä, tai vaihtoehtoisesti sosiaalisten taitojen käsitettä käytetään niiden synonyymina. Varsin yleisesti kuitenkin mielletään sosiaalisen kompetenssin olevan laajempi yläkäsite, johon sosiaaliset taidot yhtenä osana kuuluvat. Sen sijaan sosiaalisen älykkyyden, tunneälyn ja sosiaalisten taitojen suhteesta ei vallitse yksimielisyyttä.

Taitojen ja nimenomaan sosiaalisten taitojen käsite on siis yksi lähestymistapa sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja siinä onnistumiseen. Sosiaalisten taitojen käsitettä ryhdyttiin käyttämään aktiivisesti 1970–80-luvuilla, jolloin se otettiin vaihtoehtoiseksi käsitteeksi mielenterveyttä käsitteleviin malleihin ja niihin perustuviin erilaisiin interventioihin (Spitzberg 2003). Vähitellen käsitteen käyttö levisi muille alueille, ja nyt sosiaalisista taidoista puhutaan laajalti. ”Taitojen” voidaan ajatella tuovan mahdollisuuksia ja tasa-arvoisuutta, sillä taitoja pidetään saavutettavina ja opittavina asioina. Yksilö näyttäytyy taidon kehityksessä aktiivisena toimijana, ei piirteidensä vankina. Taito on väline muutokseen, ja sen

mielletään tuovan parempaa niin yksilöille kuin koko yhteiskunnallekin. Ilpo Vilkkumaa (1998) on kuvannut sosiaalisten taitojen käsitteen olevan muihin käsitteisiin verrattuna neutraali ja historiasta vapaa, mutta toisaalta taas nyky-päivän yhteiskunnalliset arvot ovat tehneet siitä arvovärittyneen. Sosiaalinen taitavuus idealisoidaan – se on jotakin tärkeää, johon tulee pyrkiä. Ollakseen varteenotettava yhteiskunnan ja työmarkkinoiden jäsen yksilön on hankittava taitoja ja kehitettävä niitä (Urciuoli 2008).

### **3.2.2 Sosiaalinen taitavuus – joustavaa sosiaalista toimintaa**

Laajassa mielessä sosiaaliset taidot ovat taitoja, joita käytetään kun ollaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Tämä ajatus sisältyy käsitteeseen ollen yleisesti tunnettu ja sosiaalisesti jaettu. Sosiaalisten taitojen käsite on kuitenkin siinä mielessä haasteellinen, että se kuvaa enemmän sitä, mihin taitoja käytetään, kuin sitä, mitä sosiaaliset taidot oikeastaan ovat.

Sosiaalisten taitojen tutkimus nivoutuu perinteisesti osaksi laajempaa psykologista taitojen ja taitavan toiminnan tutkimusta. Psykologisessa taidon määrittelyissä taitoon esitetään kuuluvan yleensä opittavuus tai koulutettavuus, kognitiivisen tai fyysisen aktiivisuuden suuntautuminen tavoitteeseen ja joustava ja sopeutuva suoritus (Keskinen 2002, 41–44). Owen Hargie (2006) on tarkastellut erilaisia sosiaalisesti taitavaan vuorovaikutukseen liittyviä määritelmiä, ja niiden perusteella voidaan sanoa, että kyseessä on sosiaalinen käyttäytyminen, joka on tavoitteeseen suuntautuvaa ja tilanteeseen sopivaa, ja jossa eri toiminnan osat ovat toisiinsa liittyviä, synkronisoituja. Chris Segrin ja Michelle Givertz (2003, 136) kuvaavat, että osassa sosiaalisten taitojen määritelmiä painotetaan kyvykkyyttä sosiaaliseen toimintaan ja tiedon hankkimisen osuutta, osassa taas huomio on enemmän itse käyttäytymisessä ja sosio-motorisessa toiminnassa (ks. myös Spitzberg 2003, 95; Keskinen 2002, 41–44).

Segrin ja Givertz (2003, 136) vetävät yhteen vertailuaan erilaisista sosiaalisten taitojen määritelmistä ja kuvauksista, ja esittävät, että sosiaalinen taitavuus näyttäytyy yleensä kykynä olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa siten, ettei käyttäytyminen riko sosiaalisia normeja, arvoja tai odotuksia, eli sitä ei arvioida negatiivisesti muiden ihmisten taholta. Sosiaalisesti taitavaan toimintaan ajatellaankin reagoitavan toisten taholta myönteisesti (Salmivalli 2005, 79), sillä sosiaalinen taitavuus nähdään useimmiten prososiaalisena, myönteisiä seurauksia tuottavana toimintana (Rasku-Puttonen, Keskinen & Takala 1998, 242; Kauppila 2005; Kalliopuska 1995), ei niinkään neutraalina asiana, jota voi käyttää sekä pro- että antisosiaalisesti (Vilkkumaa 1998, 232). Sosiaalinen taitavuus, kuten muukin taitavuus, on erilaisten näkemysten mukaan myös tehokasta: sillä saavutetaan tavoitteita (Segrin & Givertz 2003, 136).

Taitoja on usein luokiteltu esimerkiksi havaintoperustaisiin, motorisiin, manuaalisiin, älyllisiin ja sosiaalisiin, mutta oikeastaan erilaisissa taidoissa voidaan ajatella vain korostuvan erilaisten prosessin osien (Keskinen 2002). Sosiaalisia taitoja voidaankin tarkastella ja niitä on myös tutkittu muiden havainnollis-

motorisesti painottuneiden, eli erityisesti tiedon vastaanottoa ja motorista suorittamista tarvitsevien, taitojen kaltaisina taitoina (Hargie 2006; Segrin & Givertz 2003; Argyle 1994). Esimerkiksi Argylen (1994, 117–119) mukaan sosiaalisilla taidoilla on runsaasti yhtäläisyyksiä motoristen taitojen, kuten vaikkapa autolla ajamisen, kanssa. Kuten motorisissa taidoissa myös sosiaalisissa taidoissa yksilö eli käyttäytymisen suorittaja 1) tavoittelee tiettyjä päämääriä (kuten yrittää saada toisen henkilön puhumaan enemmän), 2) tekee taitavia tekoja (esimerkiksi kysyy kysymyksiä), 3) havainnoi tekojen seurauksia (kuten tekojensa ansiosta saamiaan lyhyitä vastauksia), ja 4) tekee tavoitteiden mukaista toimintaa vielä paremmin tukevia toimia (kysyy esimerkiksi enemmän avoimia kysymyksiä).

Psykologiassa ajatellaan yleisesti taitojen muodostuvan kokonaisuudessaan eritasoisista ja -suuruisista taitoyksiköistä. Nk. alemman tason pienet yksiköt, taidon alkeisosat ja operaatiot, integroituvat taitavassa toiminnassa automaattiseksi sekvensseiksi, kun taas ylemmän tason laajat yksiköt ovat enemmän tietoisemmän kontrollin alla ja edellyttävät suunnittelua. Hierarkkisesti alemmat tai pienemmät toiminnan tasot siis palvelevat ylempiä ja suurempia. Pienimmät, alemman tason automatisoituneet yksiköt eivät ole niin riippuvaisia ulkoisesta palautteesta kuin suuremmat, joita ohjaavat erilaiset säännöt ja konventiot. (Argyle 1994, 117–119; Keskinen 2002, 50–56.) Myös sosiaalisesti taitavan toiminnan voidaan ajatella koostuvan eritasoisista elementeistä. Esimerkiksi haastattelun toteuttamisessa on haastattelijan roolista katsottuna lukuisia vaiheita, joista jokainen sisältää pienempiä sekvenssejä, kuten kysymyksiä. Jokainen haastatteluun sisältyvä kysymys koostuu useista verbaalisesti ilmaistuista sanoista ja niihin liittyvistä lukuisista nonverbaaleista signaaleista. Taitoa harjoittelevalla tarkkaavaisuus kohdistuu pienempiin yksiköihin, kuten vaikkapa katsekontaktin ottamiseen haastateltavan kanssa, taitajilla puolestaan ylemmille, kuten haastattelun kokonaisuuden hallitsemiseen strategioineen ja menettelyineen (Argyle 1994, 117–119). Suurista, ylemmän tason yksiköistä voi tulla luonnollisia ja rutinoituneempia harjoittelun ja oppimisen avulla, ja kokeneen tai ekspertin toimintaa luonnehtiikin laajempien yksiköiden hallinta (Greene 2003, 59–60; Keskinen 2002, 50–65, 68–70).

Vaikka sosiaaliset taidot nähdään hyvin samankaltaisina muiden taitojen kanssa, sosiaalisten taitojen voidaan kuitenkin ajatella eroavan muista taidoista siinä, että ne sisältävät aina jollakin tapaa muita ihmisiä, kun taas muut taidot eivät välttämättä tätä edellytä. Sosiaaliset taidot ovat myös muita motorisia taitoja huomattavasti monimuotoisempia, sillä vaikka motorisissakin taidoissa voi olla useampia toteutusvaihtoehtoja, on sosiaalisissa taidoissa kuitenkin paljon enemmän joustavuutta, avoimuutta ja yksilöllisyyttä muihin taitoihin verrattuna. Lisäksi kognitiivisten prosessien, kuten ajattelun, kielen ja käsitteellisen työskentelyn, rooli sosiaalisissa taidoissa on selvempi kuin muissa motorisissa taidoissa. Sosiaalisten taitojen voidaan ajatella alkavan sosiaalisen tiedon prosessoinnista – sosiaalisten tilanteiden havainnoimisesta sekä niiden pohjalta tulkin-tojen ja päätelmien tekemisestä (Hargie 2006, 27–31; Salmivalli 2005, 96–97).

Sosiaalisten taitojen on katsottu sisältävän muun muassa toisen rooliin asettumista ja empatiaan pyrkimistä, kuuntelemista, toisten sanoman reflektointia, kysymysten esittämistä, päännökykyksiä, katsekontaktia, asemoitumista tilaan, kehon asentoja ja ryhmään liittymistä (Hargie ym. 1994; Argyle 1994). Argyle (1974, 1991; 1994) sosiaalisten taitojen mallin pohjalta tehdyissä tutkimuksissa on analysoitu erilaisia vuorovaikutustilanteita ja niihin kuuluvia vuorovaikutuksen sekvenssejä, ja tutkimusten tuloksissa on painotettu erityisesti nonverbaalisten signaalien tilanteeseen sopivan ja oikea-aikaisen käytön tärkeyttä sosiaalisessa taitavuudessa.<sup>7</sup>

Huomioitavaa on, että koska sosiaalinen taitavuus on muihin taitoihin verrattuna hyvin joustavaa, sopivaksi mielletävä tavoitteiden mukainen toiminta voi saada lukuisia ilmentymismuotoja. Ihmiset voivat jopa rikkoa vuorovaikutuksen sääntöjä kuitenkin välttämättä epäonnistumatta tavoitteisiin pääsemisessä ja ylipäättään vuorovaikutuksessa. Sosiaalisessa taitavuudessa oleellista on esimerkiksi ajoitus ja vastavuoroisuus, ei vain mekaaninen käyttäytyminen. (Hargie 2006; Argyle 1994.) Vaikka hyväksyttävästä ja toivottavasta sosiaalisesta käyttäytymisestä onkin olemassa sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja kulttuuriin paikallistuvia vakiintuneita kielellisiä kriteereitä ja konventioita, on sosiaalinen toiminta ja sen sopivuus suuresti vuorovaikutuksessa kontekstuaalisesti rakentuvaa. Sosiaalinen taitavuus ja etenkin se, mitä kulloinkin pidetään kaikkein sopivimpana toimintana, saa erilaisia kriteereitä niin ajallis-kulttuurisesti kuin tilanteittainkin ihmisten välisessä kommunikoinnissa (Vesala 2008; Hargie 2006). Sosiaalisten taitojen määritelmässä muistutetaan kyllä usein taitojen toteuttamiseen vaikuttavan myös kontekstin, mutta tästä huolimatta sosiaalisten taitojen tutkimuksessa tarkastellaan useimmiten yksilön käyttäytymistä irrallaan tilanteista ja olosuhteista sekä niiden erityispiirteistä (Salmivalli 2005, 79).

Nk. relationaalisessa dialektiikassa, joka pohjautuu paljolti Bakhtinin (esim. 1981) ideoihin dialogisuudesta, otetaan taitavan kommunikoijan tai toimijan sijaan keskiöön ihmisten väliset suhteet ja niiden piirteet (Baxter & Montgomery 1996). Suhteiden näkökulmasta tarkastellen oleellisempaa kuin omata edistyneiksi arvioituja vuorovaikutuksellisia taitoja voi olla se, että vuorovaikutuksen osapuolten taidot ovat toisiinsa nähden samankaltaisia ja yhteensopivia. Taitojen luokittelu eritasoiisiin, alempiin ja edistyneisiin, ei tällöin näyttäydä mielekkäänä. Esimerkiksi pariskunnat tai ystävät voivat kehittää omat ainutlaatuiset

---

<sup>7</sup> Sosiaalisten taitojen teoretisointiin ja tutkimuksiin on oleellisesti kuulunut verbaalisen vuorovaikutuksen tarkasteleminen, mutta huomionarvoista on, että varsinaisessa puheen ja kielenkäytön tutkimuksessa (language and social interaction, LSI), kuten diskurssi- tai keskusteluanalyttisessä tutkimuksessa, taitojen käsite ei ole lukeutunut tutkimukseen (ks. lisää esim. Sanders 2003). Nyttämmin tämänkin tradition piirissä on kuitenkin lisääntynyt tarve tutkimukselle, jossa pyritään kehittämään metodeja ja tekniikoita yksilöiden vuorovaikutuksellisen suoriutumisen parantamiseksi. Tutkimusta on tehty mm. lääkäreiden ja terapeuttien ja heidän asiakkaidensa väliseen vuorovaikutukseen liittyen (suomalaisena esimerkkinä Sorjonen, Peräkylä & Eskola 2001), ja tavoitteena on ollut tehdä huomioita ammatillisia pyrkimyksiä paremmin toteuttavan vuorovaikutuksen kehittämisen pohjaksi. Näin myös kompetenssin ja taitojen käsitteet tulevat relevanteiksi.

standardinsa kommunikoinnille ja sen sopivuudelle, ja nämä kriteerit voivat olla hyvinkin poikkeavia kulttuurisiin ideaaleihin verrattuna. Näin ollen taitavuuden tai kompetenssin arvioiminen voidaan nähdä moniäänisenä, sekä kulttuurisista että ryhmiin ja yksilöihin liittyvistä merkityksistä rakentuvana. Erilaiset näkökulmat vaikuttavat toinen toisiinsa ja saavat eri tilanteissa erilaisia painotuksia. Relationaalisen dialektiikan näkökulmasta taitava vuorovaikutus on sellaista, joka mahdollistaa moniäänisyyden kunnioittamisen, joustavan dialogin ja luovuuden.

Myös esimerkiksi Neil Fligsteinin (2001) lähestymistavassa tuodaan esiin vuorovaikutusta ja siinä toteutuvaa kyvykkyyttä. Tässä näkökulmassa tarkastellaan sosiaalista taitavuutta instituutioissa, kuten työyhteisöissä. Fligstein on hahmotellut sosiologista institutionaalisten järjestysten, kenttien tai pelien syntymiseen, säilymiseen ja muuttumiseen liittyvää teoriaa, jossa keskeiseksi tulee sosiaalisen taitavuuden käsite. Hänen ideoissaan sosiaalinen vuorovaikutus, identiteetti ja kontekstuaalisuus saavat psykologisiin katsantokantoihin verrattuna enemmän painoarvoa.

Fligstein (2001) esittää, että nykyisten uutta institutionaalisuutta käsittelevien teorioiden mukaan olemassa olevat säännöt ja resurssit ovat sosiaalisen elämän rakennuspalikoita, joskin sosiaalisten toimijoiden kyvykkyys käyttää taidokkaasti näitä sääntöjä ja resursseja on myös huomioitava. Toimijat otetaan Fligsteinin ajattelussa aktiiviseen rooliin vastapoolina useille toimijan passivoiville ja rakenteita korostaville sosiologisille näkemyksille. Fligstein perustaa ideoitaan Anthony Giddensin sosiologiseen ajatteluun, ja toteaa sosiaalisten toimijoiden taitavien suoritusten olevan sosiaalisen elämän tuotannon ja uusintamisen keskiössä. Fligstein yhdistää omien sanojensa mukaan strategisen lähestymistavan ja toimijoiden näkökulman uusien institutionalismien kehityksessä. Kollektiivisen identiteetin rakentamisesta sosiaalisen taitavuuden ja sen luotaaman toiminnan avulla muodostuu tärkeä institutionaalisuuden elementti.

Fligsteinin (2001) pyrkimyksenä on ollut hahmotella symbolisesta interaktionismista (ks. esim. Mead 1962) ponnistavaa näkökulmaa institutionaaliin järjestyksiin. Hän pohtii sitä, mitä yksilöt ryhmissä ja instituutioissa tekevät. Fligstein kuvaa instituutioiden olevan sääntöjä ja jaettuja merkityksiä, jotka määrittävät sosiaalisia suhteita ja sosiaalista toimintaa. Ne ovat ihmisten välisiä, riippuvat yksilöiden kognitiivisista kyvyistä ja vaativat myös toimijoiden itsereflektiota. Toimijoiden käsitykset itsestään muovautuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jossa pyritään luomaan myönteinen kuva itsestä osallistumalla merkitysten tuottamiseen itsestä ja muista. Identiteetti rakentuu määriteltäessä, kuka oikeastaan on ja mitä haluaa tietyiltä tilanteilta. Ihmiset luovat identiteettiään sosialisaatioprosessissa, kun he oppivat, kuinka toisten ihmisten kanssa ollaan vuorovaikutuksessa ja tehdään yhteistyötä. Fligstein esittää, että toiset sosiaaliset toimijat ovat parempia yhteistyön virittelemisessä kuin toiset, sillä he pystyvät luomaan itsestään myönteisen kuvan, joka resonoi muiden ihmisten kanssa. Fligstein kutsuu tätä ideaa sosiaalisesti taidoksi. Sosiaalisesti taitavilla toimijoil-

la on usein vahva itsetunto, ja he osaavat pitää toiminnan tavoitteet riittävän avoimina ja ohjata niitä kollektiivisten intressien mukaisesti. Toimijat ovat usein johtajien positioissa, mutta tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaikki johtajat olisivat sosiaalisesti taitavia.

Fligstein tukeutuu lisäksi Erving Goffmanin (esim. 1974) sosiologisiin teorioihin ja käsitteisiin. Fligsteinin mukaan sosiaalisten käsikirjoitusten tuntemisella ja kasvojen säilyttämisellä on tärkeä rooli ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla toimiva henkilö säilyttää normaaliuden positionsa, poikkeavalla tavalla toimiva puolestaan tulee stigmatisoiduksi. Fligsteinin mukaan toimijoiden tulee alati taistella stigmatisointia vastaan – sosiaalinen taitavuus on kontekstuaalista, leimautumista välttävää toimintaa. Vastavasti esimerkiksi Hargie (2006, 30) nostaa sosiaalisessa taitavuudessa esiin oimien ja muiden kasvojen säilyttämisen tärkeyden. Kasvoilla viitataan siis sosiaaliinseen identiteettiin, ja sosiaalisesti taitavien voidaan katsoa osaavan antaa hyvän vaikutelman ja saavan muut hyväksymään itsensä, mutta yhtälailla he pystyvät myös tukemaan muiden myönteisen vaikutelman antamista itsestään. Fligsteinin mukaan sosiaalisesti taitavien toimijoiden haasteena on kehystää institutionaalisia kertomuksia siten, että ne herättävät tarpeen tehdä yhteistyötä ja vetoavat ihmisten identiteetteihin ja intresseihin, mutta samanaikaisesti saavat aikaan toimenpiteitä ideoita vastustavia kohtaan.

Kun sosiaalista taitavuutta tarkastellaan edellä kuvatun tavoin, nk. sosiaalisen sosiaalipsykologian viitekehyksessä, jossa painottuvat sosiologisemmat ja sosiaalisen konstruktionismin suuntauksen ideat (ks. esim. Burr 2004; Stainton Rogers 2003; Kuusela 2007; Berger & Luckmann 1994), se näyttäytyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa kielen ja toiminnan avulla kontekstuaalisesti muovautuvana. Käsitteet sopivasta ja ideaalisesta sosiaalisesta toiminnasta – kuten myös yksilölliset ja kollektiiviset identiteetit – rakentuvat sosio-kulttuurisesti ja ajallisesti, sosiaalisissa suhteissa ja tilanteissa. Sosiaalinen taitavuus on sosiaalinen ilmiö.

### **3.3 SOSIAALISET TAIDOT, OPPIMINEN JA KOULUTUS**

#### **3.3.1 Sosiaalisten taitojen harjoittelun taustaa ja sovellusalueita**

Koska sosiaalista taitavuutta pidetään elintärkeänä, sosiaalisten taitojen opettamisen ja harjoittamisen on katsottu olevan avuksi taitojen puutteeseen, ongelman alkuperästä riippumatta (Spitzberg 2003). Sosiaalisten taitojen harjoittelusta on tullut tunnettu ja runsaasti käytetty ehkäisevä ja hoitava keino monenlaisiin ongelmiin ja häiriöihin. Nykyiset, laajalti käytetyt ja suositut sosiaalisten taitojen harjoittelun (social skills training, SST) muodot, joissa harjoitellaan eri tavoin etenkin verbaalisen ja nonverbaalisen käyttäytymisen elementtien käyttämistä ja toisten ihmisten roolin ottamista, ovat sovelluksia perustavista oppimisesta ja käyttäytymiseen liittyvistä periaatteista, joita on kuvattu jo vuosikymmeniä

sitten. Keskeisenä ja kenties ainakin nykyisellään tunnetuimpana harjoitteluun pohjaa antaneena pidetään Albert Banduraa (esim. 1969) ja hänen kognitiivisen psykologian perinteeseen lukeutuvaa sosiaalisen oppimisen teoriaansa (ks. Segrin & Givertz 2003, 139; Hargie ym. 1994). Teoriassa kaikki käyttäytyminen elementaarisia refleksiä (kuten silmänräpäytys) lukuun ottamatta nähdään opittavissa olevana. Taustalla Banduran ajattelussa vaikuttavat esimerkiksi B.F. Skinnerin välineellisen ehdollistumisen ideat, joissa halutun käyttäytymisen vahvistaminen muiden ihmisten toimesta on hyvin keskeistä. Sosiaalisen oppimisen teoriassa oppiminen perustuu käyttäytymisen havainnoimiseen ja mallintamiseen, jäljittelemiseen ja halutun käyttäytymisen vahvistamiseen. Teoriassa merkityksellisillä toisilla, eli yksilölle läheisillä ja hänen elämäänsä keskeisesti kuuluvilla ihmisillä, nähdään olevan mallintamisessa ja vahvistamisessa tärkeä rooli.

Sosiaalisen oppimisen lisäksi sosiaalisten taitojen harjoittelun syntymiseen ovat vaikuttaneet monet muut samankaltaiset ideat, kuten esimerkiksi 1900-luvun alkuvuosikymmeninä lukuisat erilaiset psykologien ja terapeuttien luomat ja luotsaamat ryhmät, joissa on pohdittu ja harjoiteltu elämään liittyviä ongelmatilanteita ja saatu vertaistukea. Esimerkiksi Joseph Wolpe painotti 1950-luvulla kehittämässään psykoterapeuttisessa hoidossa havainnoitavan käyttäytymisen tarkastelua, ja esitti, että monet ongelmat hoidetaan parhaiten opettamalla ihmisille huonojen toimintamallien sijaan toimivia (ks. Mueser & Bellack 2007). Wolpe kehitti tätä perusideaa kollegojensa kanssa ja loi hoidon pohjalta erilaisia harjoitusmuotoja, joista yhtenä jämäkkyyden eli asertiivisuuden harjoittelu. Kim Mueserin ja Alan Bellackin (2007) mukaan sosiaalisten taitojen harjoittelu olikin aluksi suurelta osin asertiivisuusharjoittelua nk. normaalille väestölle, mutta eriytyi sitten erityisryhmille suunnatuksi sosiaalisten taitojen harjoitteluksi, johon myös asertiivisuus yhtenä osana sisällytettiin.

Sosiaalisten taitojen harjoittelua on sovellettu laajalti erilaisiin psyykkis-sosiaalisiin ongelmiin ja häiriöihin, kuten esimerkiksi masentuneisuuteen (Segrin 2000), yksinäisyyteen (Berner, Fee & Turner 2001) ja alkoholismiin (Ramesh & Kumarajah 1997). Oman merkittävän sovellusalueensa ovat muodostaneet neurobiologiset kehityshäiriöt, kuten autismi siihen liittyvine sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmineen (Bellini ym. 2007) sekä vakavat mielenterveyshäiriöt ja sairaudet, kuten skitsofrenia (Dilk & Bond 1996). Sosiaalisten taitojen harjoittelua on usein kuulunut myös aggressiivisuuden ja erilaisten muiden tunne- ja käyttäytymishäiriöiden (Maag 2006; Wilson & Lipsey 2007) ja niiden lieveilmiöiden, kuten nuorisorikollisuuden (Cunliffe 1992), hoitoon.

Ihmissuhdekoulukuntaan lukeutuvan Kurt Lewinin lanseeraamat sensitiivisyyden harjoittelun (sensitivity training) ryhmät ovat myös tunnettu esimerkki sosiaalisten taitojen harjoittelusta. Nk. T-ryhmissä on harjoiteltu keskustelemaan omista ajatuksista ja tunteista ryhmätoimintaan ja omaan sosiaaliseen suoriutumiseen liittyen (Schellenberg 1988, 70–71) ja lisätty näin sosiaalista kompetenssia, vaikkei ryhmissä olekaan annettu erityisohjeita sosiaalisten taitojen kehittä-



miseen (Argyle 1981a, xv-xvi). T-ryhmissä arvostettiin yleensä estotonta, avointa ja rehellistä käyttäytymistä, mikä on herättänyt ristiriitaisia näkemyksiä. Ryhmät on saatettu kokea hyvin voimakkaasti, sekä myönteisessä että kielteisessä mielessä. Sama pätee myös T-ryhmiä muistuttaviin nk. kohtaamisryhmiin (en-counter groups), jotka ovat puolestaan saaneet vaikutteita esimerkiksi Carl Rogersin ajattelusta, ja joissa on harjoiteltu läheisyyttä ja ihmissuhteita myös ruumiillista kontaktia käyttäen (Argyle 1981b, 201–203; 1994, 177–178). T-ryhmien ja kohtaamisryhmien suosio on sittemmin hiipunut sosiaalisten taitojen harjoittelun tultua yhä suosittumaksi. Ryhmät ovat kuitenkin pohjustaneet sosiaalisten taitojen harjoittelua herätellessään pohdintaa sopivan, sallitun ja ihailun käyttäytymisen tilanne- ja kulttuurisidonnaisuudesta. Ryhmien ideoita on myös sovellettu ja hyödynnetty laajalti etenkin erilaisissa terapioissa.

Sosiaalisten taitojen harjoittelua on omalta osaltaan toteutettu jo taannoin erilaisilla ihmissuhdekoulukunnan tutkijoiden havaintojen pohjalta kehittämällä johtajuuskursseilla (Argyle 1981a), ja viime vuosina sosiaalisten taitojen käsite on jossain määrin otettu osaksi liiketaloudellisiakin diskursseja. Esimerkiksi Robert Baron ja Gideon Markman (2000) ovat avanneet keskustelua sosiaalisten taitojen ja sosiaalisen pääoman suhteesta, ja esittävät sosiaalisten taitojen olevan yksi merkittävä väylä sosiaalisen pääoman kartuttamiseen. Sosiaalisesti taitavat rakentavat lukuisilla pienillä teoillaan ja toimillaan luottamusta. Näin ollen Baron ja Markman näkevätkin yrittäjien sosiaalisten taitojen harjoittelun ja valmennuksen olevan monin tavoin hyödyllistä – jopa ratkaisevaa nykyisessä kovassa kilpailun markkinatilanteessa.

### **3.3.2 Sosiaalisten taitojen opettaminen koulutuksessa**

Sosiaalisten taitojen tutkimuksessa niin tieteellinen kuin käytännöllinenkin huomio on kohdistunut erilaisten häiriöiden ja ongelmien lisäksi lasten sosiaalisen kehityksen tukemiseen kasvatuksessa sekä koulutuksessa. Leevi Launonen (2000) on tarkastellut väitöskirjassaan suomalaisen kansakoulun ja peruskoulun eettisen kasvatuksen muutosta 1860-luvulta 1990-luvulle opettajankoulutuksessa käytetyn pedagogisen kirjallisuuden ja koulujen opetussuunnitelmien avulla. Launosen mukaan käänne sosiaalisten vuorovaikutustaitojen painottamiseen on tapahtunut vähitellen toisen maailmansodan jälkeen, ja varsinaisesti sosiaaliset taidot ovat tulleet koulujen kasvatusihanteiksi 1990-luvun kuluessa. 2000-luvun alkuvuosista lähtien onkin julkaistu lukuisia teoksia, joissa korostetaan sosiaalisten taitojen tärkeyttä kasvatuksessa ja koulutuksessa (esim. Kauppila 2005). Viime vuosina EU-kontekstissa määritellyillä tulevaisuuden avaintaidoilla on myös ollut selkeitä vaikutuksia eri koulutusorganisaatioiden opetussuunnitelmien uudistamiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 61).

Sosiaalisten taitojen opettaminen on alettu nähdä entistä vahvemmin opettajan tehtäviin kuuluvaksi, mutta opettajien käsityksiä aiheesta ei kuitenkaan ole juuri tieteellisesti tutkittu. Anne Rannan (2007) pro gradu -tutkielmassa selvitetiin alaluokkien opettajien näkemyksiä sosiaalisten taitojen merkityksestä. Tut-

kielman tulokset olivat yleisen keskusteluilmaston mukaisia: opettajat pitivät sosiaalisten taitojen opettamista hyvin tärkeänä, ja etenkin nuoret opettajat korostivat sosioemotionaalisten taitojen tukemista koulun tehtävänä. Sosiaalisia taitoja koettiin opittavan sekä luontaisesti vertaisryhmissä toimimalla että systemaattisemmin ja tavoitteellisemmin opetusmenetelmien (kuten ryhmätyökentely, keskustelut, tutkivan oppimisen lähestymistapa, kummitoiminta, sosiaalisten taitojen suora opettaminen) ja erityisten ohjelmien avulla. Tutkimukseen osallistuneista (n=42) 71 % ilmoitti käyttävänsä jotakin sosiaalisia taitoja tukevaa opetusohjelmaa (esim. Lions Quest, Skidikantti, Turvataito, Toimiva koulu, Askeleittain, Muksuoppi). Kouluissa onkin perinteisesti käytetty erilaisia sosiaaliseen kasvuun liittyviä ohjelmia, joiden painotukset ja toteutustavat ovat muuttuneet ajan myötä. Koulujen arjen lisäksi ohjelmien ja toiminnallisten interventioiden käyttämistä ja soveltamista on harjoitettu myös esimerkiksi kasvat- ja liikuntatieteellisten alojen tutkimuksessa (Kuusela 2005).

Ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakoulutuksessa perustavat ammatilliset vuorovaikutustaidot, kuten puhe- ja kirjoitusviestintä, ovat kuuluneet eri alojen opetussuunnitelmiin. Liisa Kiesiläinen (1998, 9) on esittänyt ammatillisissa koulutuksissa opittavan kyllä monenlaisia tietoja ja taitoja, mutta ihmissuhdetaitojen on ajateltu kehittyvän itsestään, tiedon lisääntyessä. Suomalainen koulujärjestelmä on perinteisesti ollut vahva juuri tiedollisten valmiuksien lisäämisessä, ja osaaminen on nähty yksilön hallitsemana ”kovana” tietoineksena (Juva & Hynynen 2011, 17). Kun työelämässä tulevaisuudessa tarvittavia taitoja on alettu entistä aktiivisemmin pohtimaan, myös ”pehmeiden” taitojen, kuten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen, osuutta ammatillisessa ja korkeasteen koulutuksessa on ryhdytty refleктоimaan kiivaammin. 2000-luvulla virinnyt opetussuunnitelmakeskustelu osaamisesta ja kompetensseista on tuonut mukanaan myös pohdintoja nk. yleisistä kompetensseista, jotka läpäisevät eri aloja. Keskustelua käydään esimerkiksi siitä, kuinka tärkeitä erilaiset taidot ovat eri aloilla ja millä tavoin niitä on hyvä sisällyttää koulutukseen. Ydinkysymyksenä on, miten koulutus voisi valmentaa tulevaisuuden työelämään mahdollisimman hyvin. Vaikuttaa siltä, että verkostoitumista ja yhteistyösuhteita korostettaessa painoarvoa annetaan ja tullaan antamaan entistä enemmän muun muassa sosiaalisille taidoille.

### **3.3.3 Taitojen arvioiminen mittaamalla**

Sosiaalisten taitojen osaamisen ja oppimisen arviointia on tehty esimerkiksi suorana käyttäytymisen havainnointina, käyttäytymisen arviointiskaaloilla, erilaisilla haastattelutekniikoilla, sosiometrisin menetelmin, itsearviointeina ja roolipelien avulla. Arviointikäytännöt ovat olleet hyvin vaihtelevia sen suhteen, mitä tarkalleen ottaen on arvioitu ja miksi, miten arvioitava asia on operationalisoitu, kuka on tehnyt arviointia ja missä, ja millaisiin päätelmiin ja yleistyksiin arvioinnilla on pyritty. Enimmäkseen arvioinnissa on käytetty erilaisia kvantitatiivisia kyselylomakkeita: itse-, toveri- tai kollega-arviointeja ja harjoitteluryhmän

ohjaajan, terapeutin, opettajan sekä lasten ja nuorten vanhempien tekemiä arviointeja. Perinteisesti taitoja on arvioitu ennen ja jälkeen jonkin sosiaalisia taitoja kehittämään pyrkivän intervention tai harjoitusohjelman soveltamisen. (Spitzberg 2003, 102; Salmivalli 2002; 2005.)

Sosiaalisten taitoja harjoittavista ohjelmista on julkaistu runsaasti arviointeja, vertailevia analyyseja ja laajempia meta-analyyseja erityisesti amerikkalaisissa ja brittiläisissä psykiatrisissa, kehitys- ja kasvatopsykologisissa ja käyttäytymistieteellisissä julkaisuissa. Etenkin erilaisissa yksittäisissä ohjelmien arvioinneissa esitetään hyvin usein myönteisiä tuloksia. Tuloksellisuutta on selitetty esimerkiksi harjoittelun kokemisella käytännölliseksi ja tarpeelliseksi, minkä taas on nähty lisäävän osallistumismotivaatiota moniin muihin hoitomuotoihin verrattuna (Segrin & Givertz 2003, 165). Muun muassa skitsofrenian ja masennuksen hoidossa sosiaalisten taitojen harjoittelun tehokkuudesta on saatu runsaasti myönteistä näyttöä (Dilk & Bond 1996; Segrin & Givertz 2003, 158–159; Mueser & Bellack 2007). Toisaalta taas tunne- ja käyttäytymishäiriöissä sosiaalisten taitojen harjoittelu ei ole arviointien valossa näyttänyt tehokkaalta sosiaalisten taitojen ja sosiaalisen kompetenssin kehittämisessä. Arviointien analyysien perusteella onkin todettu, että prososiaalisen käyttäytymisen edistämässä harjoittelulla näyttää tutkimusten valossa olevan usein myönteisiä vaikutuksia, mutta antisosiaalisen käyttäytymisen vähentämisessä taas tuloksellisuus on ollut vähäistä (Gresham 1998; Kavale, Mathu & Mostert 2007, 454–456).

Ohjelmien ja niiden arviointien analysoimiseen liittyy runsaasti ristiriitaisuuksia ja epäselvyyksiä. Raporttien mukaan tulokselliseksi arvioiduissa ohjelmissa saattaa loppujen lopuksi olla kyse osallistujien hyvin vähäisestä edistymisestä, ja tästä ei välttämättä voida päätellä paljoakaan, sillä ohjelman prosessi jää yleensä pimentoon (Kavale ym. 2007, 449). Sosiaalisia taitoja harjoittavat ohjelmat ovat hyvin heterogeenisiä, ja erilaiset ohjelmat varioivat niin sisällöiltään, toteutukseltaan kuin kestoltaan, vaikka yhteisiäkin piirteitä ja periaatteita toki löytyy. Ohjelmissa ei välttämättä ole määritelty selkeästi, millaisiin ongelmiin tai oireisiin niillä haetaan ennaltaehkäisyä tai hoitoa, ja mitä taitoja, miten ja miksi ne oikeastaan pyrkivät harjoittamaan. Lisäksi ohjelmiin tulijoiden taustoja ja tilannetta ei useinkaan arvioida huolellisesti, eikä ohjelmia räätälöidä nimenomaan osallistujille ja heidän tarpeilleen sopiviksi.<sup>8</sup> Ohjattavien ja ohjaajien yhteensopivuudenkin kysymys sivuutetaan usein, vaikka harjoittelussa on kyseessä vahvasti vuorovaikutuksellinen prosessi. Erilaisia sosiaalisia taitoja kehittä-

---

<sup>8</sup> Esimerkiksi lapsille suunnattuja harjoitusohjelmia toteutettaessa on esitetty olevan tärkeää pohtia, onko sosiaalisesti taitamattomaksi arvioidussa käyttäytymisessä kyse siitä, ettei lapsella ole tiettyä tai tiettyjä taitoja – kykyä toteuttaa tiettyä käyttäytymistä –, vai onko pikemminkin kyse siitä, ettei lapsi suorita tiettyä toimintaa, vaikka hän sen osaisi ja siihen pystyisi. Jälkimmäisessä tapauksessa tarvitaan jo olemassa olevien taitojen vahvistamista ja niihin motivoimista, kun taas ensin mainittu tilanteessa taitoja tulee opettaa. Jos taitoja opetetaan, on sitten taas oma kysymyksensä, mitä oikeastaan opetetaan ja miten. Keskiöön nousee sosiaalinen validiteetti: onko opetettava taito sosiaalisesti merkittävä ja tärkeä, ja ovatko opetuksessa käytettävät keinot hyväksyttäviä kaikkien osapuolten näkökulmasta? (Kavale ym. 2007, 448; Gresham 1986.)

mään pyrkivien ohjelmien kesken vallitsee eloonjäämistaistelu, ja usein kokeelliset arviointitutkimukset kehitetään lähinnä jonkin tietyn ohjelman tarkoituksiin. Tästä seuraa esimerkiksi se, että toisinaan arvioidaan lähinnä ohjelmaa, ei niinkään sosiaalisten taitojen harjoittelua. (Kavale ym. 2007, 458; Gresham 1998.)

Voidaan myös esittää, että yhtenä keskeisenä sosiaalisten taitojen harjoittelun ongelmakohtana on tasa-arvoisuus. Sosiaalisten taitojen harjoittelun ohjelmat ovat markkinahenkistä liiketoimintaa, josta hyötyvät niiden toteuttajat, mutta osallistujien hyöty on kuitenkin kyseenalainen. Harjoitteluohjelmat asettavat ihmiset hyvin eriarvoiseen asemaan, sillä kaikilla ei ole pääsyä ohjelmiin, ja toisaalta ohjelmien ohjaajien taustat, kokemus ja valmiudet ohjata ovat hyvin vaihtelevia, joten ohjelmienkin taso on varsin vaihteleva (Mueser & Bellack 2007; Argyle 1994, 305–307).

Eriytyistä huolta sosiaalisten taitojen ohjelmissa ja niiden arvioinnissa on herättänyt harjoitettavien taitojen siirrettävyys ja ohjelmien pitkäaikaisvaikutukset. Harjoitettujen taitojen soveltamisesta ja siirtymisestä muualle kuin harjoittelukontekstiin, eli taitojen käyttämisestä arjessa, ei ole juurikaan tietoa. Näin ollen jää avoimeksi, mikä harjoitusohjelmien vaikuttavuus ja relevanssi laajemmassa mielessä on. Salmivallin (2002, 146–147) mukaan esimerkiksi lapsille sosiaalisia taitoja opetettaessa saatetaan ajatella, että heidän kognitiiviset prosessinsa kehittyvät taitoja käyttöön otettaessa. Tästä saattaa kuitenkin seurata ongelmia taidon kokonaisuutta, siirrettävyyttä, sovellettavuutta ja kehittymistä ajatellen, sillä toimintaa ohjaavat sisäiset mallit saattavat olla puutteellisia tai keskeneräisiä. Ohjelman jälkeistä seurantaakaan ei yleensä järjestetä, jolloin myös pitkäaikaisvaikutukset jäävät tarkastelematta ja huomiotta jää esimerkiksi nk. nukkujan efekti: kehittyminen sosiaalisissa taidoissa saattaa tapahtua vasta viiveellä, pitkän ajan kuluttua ohjelman päättymisestä (Kavale ym. 2007; Gresham 1998).

Sosiaalisten taitojen arviointimittareita<sup>9</sup> on kritisoitu myös niiden validiteetista: mitä ne oikeastaan mittaavat ja mittaavatko ne sitä mitä niiden on tarkoitus mitata. Mittareihin saattaa sisältyä sellaisia osioita, joiden lukeutuminen sosiaalisiksi taidoksi on hieman kyseenalaista. Esimerkiksi Paul Caldarellan ja Kenneth Merrellin (1997) tekemän lasten ja nuorten sosiaalisten taitojen mittareiden meta-analyysin perusteella mittauksiin kuuluu toisinaan tottelevaisuutta ja mukautuvuutta arvioivia osuuksia, ja ne ovat herättäneet keskustelua siitä, mitä oikeastaan tulisi lukea sosiaalisiksi taidoksi. Tottelevaisuuteen sisältyväksi mielletävää järjestyksen noudattamista, kuten pulpetin siistinä pitämistä, on pidetty sosiaalisena taitona, joten lapsiin ja nuoriin liittyvissä tutkimuksissa sosiaaliseen taitavuuteen näyttää liittyvän mukautuvuuden, tottelevaisuuden ja kiltteyden vaatimus. Ristiriita syntyy siitä, etteivät totteleminen ja mukautuminen kuiten-

---

<sup>9</sup> Yhtenä esimerkkinä tunnetuimmista laajalti sovellettujen mittareiden laatijoista voidaan mainita Frank Gresham ja Stephen Elliot (1990), joiden sosiaalisten taitojen mittari (social skills rating system, SSRS) on käännetty myös suomeksi (ks. Pölkki & Kukkonen 1995).

kaan ole pelkästään myönteisiä seurauksia tuottavaa sosiaalista käyttäytymistä, jollaisiksi taas sosiaaliset taidot usein mielletään (Salmivalli 2005, 84–85).

Sosiaalisia taitoja ja niiden harjoitusohjelmia arvioitaessa tulee pohdittavaksi myös sosiaalisten taitojen luonne taitoina. Sosiaalisissa taidoissa on kyse dynaamisesta prosessista, ei pysähtyneestä tilasta. On kyseenalaista, voidaanko niinkin monimuotoista asiaa kuin sosiaalista taitavuutta ja sen oppimista tavoittaa mittarein. Edistyminen taitavuudessa on sekin varsin haastavaa arvioida, sillä ei ole selvää, mikä oikeastaan voidaan lukea kehittymiseksi sosiaalisessa taitavuudessa ja kenen silmin – onhan kyseessä kontekstuaalinen ja vuorovaikutuksessa määrittävä toiminta.

Erilaisten ohjelmiin ja mittareiden kohdistuvien kritiikin aiheiden lisäksi voidaan kritiikkiä suunnata itse lähtökohtaan, sosiaalisten taitojen kehittämiseen ja opettamiseen. Johtaako harjoittelu pinnalliseen vuorovaikutukseen, jossa näyttellään tai teeskennellään toisenlaisia asenteita ja tunteita kuin mitä todella tunnetaan? Onko sosiaalisten taitojen käyttäminen itse asiassa toisten ihmisten manipulointia? Saavutetaanko harjoittelulla vain petollisuutta sosiaalisiin suhteisiin? Argylen (1981a, xviii) mukaan tällainen kritiikki on toisaalta osuvaa; toisaalta taas voidaan ajatella sen olevan irrelevanttia, sillä nykymaailmassa ja monissa ammateissa yksinkertaisesti vaaditaan tunteiden ja käyttäytymisen säätelyä. Näin ollen sosiaalisten taitojen harjoittelu näyttää välttämättömyytenä. Argyle (1994, 311, 305–307) tosin huomauttaa, että myös kielteisiä tunteita tarvitaan ja ne ovat luonnollisia. Hänen mukaansa tarkoituksena sosiaalisten taitojen harjoittelussa ei ole kieltää aitoja tunteita ja ajatuksia vaan harjaannuttaa niiden esille tuomista. Sosiaalisten taitojen harjoittelun lisäksi Argyle näkee tärkeänä, että huomiota kiinnitetään muihinkin persoonallisen kasvun aspekteihin, kuten itseluottamukseen ja emotionaalisiin ongelmiin.

Segrin ja Givertz (2003, 165–168) luotaavat sosiaalisten taitojen opettamisen ja harjoittelun tulevaisuuden suuntia, ja painottavat, että ohjelmien toteuttamisessa tarvitaan huolellisempaa suunnittelua, dokumentointia ja arviointia. Näin mahdollistuu parempi vertailtavuus ja todellisen hyödyn tarkastelu. Tehokkaimpana pidetään multimodaalisuutta, eli useiden erilaisten harjoitustapojen hyödyntämistä, jolloin myös harjoittelijoiden yksilöllisyyttä on mahdollista huomioida. Hyvänä menettelynä mahdollisimman luotettavien arvioiden saamiseksi taas pidetään mittareiden huolellista laatimista ja eri lähteistä tai tahoilta saatavien arvioiden ja erilaisten arviointimenetelmien yhdistämistä (Salmivalli 2005, 80–81)<sup>10</sup>, vaikka tällaisessa triangulaatiossa on myös omat ongelmansa (Kavale ym. 2007, 448). Kaiken kaikkiaan aiempien sosiaalisten taitojen harjoitteluun ja arvioimiseen liittyvien tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että yksittäisten, hyvin lyhytkestoisten ja muusta elämästä irrallisten kurssien tai ohjelmien, jotka ovat usein helppoja ja edullisia toteuttaa, sijaan olisi syytä pa-

---

<sup>10</sup> Ks. suomalaisena esimerkkinä Kaukiainen, Junntila, Kinnunen & Vauras 2005: MASK-monitahoarviointi sosiaalisesta kompetenssista.

nostaa opettamisen ja ohjaamisen laatuun ja jatkuvuuteen (Gresham 1998; Kavale ym. 2007).

### **3.4 YHTEENVETOA JA SUUNNANOTTOJA**

Sosiaalisten taitojen käsite ja tutkimus ovat saaneet alkunsa työelämästä, mutta tästä huolimatta sosiaalisia taitoja on tutkittu työelämän ja aikuisten näkökulmasta suhteellisen vähän. Häiriö- ja ongelmakeskeisyys ja toisaalta lasten ottaminen keskiöön on ollut tyypillistä psykologiselle tutkimukselle ja sen suunnitelmille interventioille, ja näin ollen myös sosiaalisiin taitoihin liittyville aiemmille tutkimuksille. Tavallisista aikuisista ja arjesta ei olla oltu kiinnostuneita. (Keltikangas-Järvinen 2010, 25–26.)

Nk. positiivisen psykologian (esim. Seligman & Csikszentmihalyi 2000; Mäkikangas ym. 2005) paradigman vahvistumisen myötä tarkastelunäkökulmat ovat kuitenkin monipuolistuneet ja kiinnostus ”hyvään elämään” on virinnyt laajalti. Työelämän kannalta tämä on merkinnyt työhyvinvoinnin tutkimuksen merkittävää lisääntymistä. Kiinnostuksen kohteena ovat olleet työn voimavara-tekijät ja myönteiset prosessit, kuten esimerkiksi työn imu (Hakanen 2002; 2005; Schaufeli ym. 2002). Ylipäänsä aikuisten taidoista on viime aikoina alettu kiinnostua. Tätä kirjoitettaessa on parhaillaan käynnissä kansainvälinen aikuisten kompetenssien tutkimus, johon myös Suomi yhtenä 25 maasta osallistuu. PIAAC -hankkeessa (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies) selvitetään aikuisten perustaitoja, kuten lukutaitoa, numeerisia taitoja ja ongelmanratkaisutaitoja arjen eri alueilla ja tietoteknisessä ympäristössä. Hankkeen taustakyselyssä osallistujia pyydetään arvioimaan myös sosiaalisten taitojen tarvetta ja käyttöä (Kansainvälinen aikuistutkimus PIAAC 2011).

Sosiaalisten taitojen tutkimus on ollut ja on edelleen kvantitatiivisesti orientoitunutta, yksilöiden taitoja ja niiden kehittymistä mittaavaa. Koska sosiaaliset taidot ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvia ja määrittäviä, olisi niitä myös hyvä tutkia sellaisina – kontekstuaalisuus sekä ihmisten käsitykset ja merkityksenannot huomioiden. Tutkimuksen voidaankin nähdä olevan suuntautumassa uusille urille, sillä esimerkiksi joissakin lasten sosiaalisten taitojen tarkasteluissa on kysytty lapsilta itseltään ja usein myös heidän vanhemmiltaan ja opettajiltaan siitä, mitkä asiat liittyvät lapsen sosiaaliseen taitavuuteen tietyssä iässä ja ympäristössä (Warnes ym. 2005; Manninen 2011). Aikuisten sosiaalisiin taitoihin ja eri konteksteihin liittyvistä käsityksistä on kuitenkin vielä suhteellisen vähän tieteellistä tutkimustietoa.

# 4 Sosiaaliset representaatiot

Seuraavaksi esittelen tutkimukseni tulkinnallista viitekehystä, sosiaalisten representaatioiden teoriaa. Käsittelem teoriaa aluksi yleisellä tasolla. Kuvailen teoreettisen viitekehysten keskiöön usein luettavia piirteitä ja avaan muutamia siihen tyyppillisesti liitettäviä käsitteitä. Tämän jälkeen tarkastelen sosiaalisten representaatioiden viitekehystä omassa tutkimuksessani – työelämän ja tekniikan alan muutosprosessien ja sosiaalisiin taitoihin liittyvien käsitysten selvittämisessä.

## 4.1 SOSIAALISTA NEUVOTTELUA

Kuten olen edellisissä luvuissa tuonut esille, tämän päivän ja tulevaisuuden työssä sosiaalisen taitavuuden merkitys on kasvanut ja kasvaa edelleen. Näin vaikuttaa olevan myös tekniikan alalla ja insinöörien työssä. Toisaalta kuitenkin voidaan löytää vihjeitä siitä, että teknisen ja muun, ”kovan” ja ”pehmeän”, suhteet nähdään kiistanalaisina ja niistä debatoidaan välillä vahvastikin. Esimerkiksi lukuisissa arkikeskusteluissa on ruodittu insinööriyden luonnetta ja insinööriosaamista, mistä havainnollistuksena käyvät esimerkiksi erään suositun suomalaisen keskustelupalstan puheenvuoroista keväällä 2010 poimimani otteet, joissa käsitellään insinöörikoulutusta ja insinöörin tarvitsemaa osaamista:

Aikaisemmin opistoinnit koulutettiin yhteiskuntaan, jossa työpaikat olivat pysyviä ja maailma muuttui hitaasti. Ammattialat olivat staattisia, ja substanssin hallitsemiseen tarvittava perustieto oli pysyvää. Koulutuksen pääpaino oli substanssissa. Nykyään amk-insinöörit koulutetaan yhteiskuntaan, jossa selviää parhaiten se, joka osaa sopeutua nopeiten muutoksiin ja vastata parhaiten muutosten mukanaan tuomiin uusiin haasteisiin. [...] Koulutuksessa korostuvat yleiset kompetenssit, kuten kommunikatiokyky, ryhmätyötaidot, verkostoitumistaito ja kyky jakaa osaamista muiden yhteisön jäsenten kanssa. [...]Kaiken muun voi oppia työpaikalla. Matematiikan perustaidoilla tai kemian alkuaineitten ulkoa opettelulla ei luoda tulevaisuuden innovaatioita eikä pärjätä jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Tätä on vanhan kansan opistoinnin vaikea käsittää.

Kyllä laskutaito ja sen soveltaminen kuuluvat insinöörin ydinosaamiseen, joten kannattaa ehkä suuntautua jonnekin muulle alalle, jos kyseiset asiat eivät luonnistu. Jos normaali ihmisten välinen kanssakäyminen ja esiintymiskyky on kunnossa, se riittää aivan hyvin. Nämä ”kompetenssit” ovat nykyajan trendi-ilmiöitä, joilla yksistään ei saavuteta mitään näkyvää tulosta.

AMK inssi on vitsi ja insinöörinimitys pitäisi ehdottomasti kieltää sillä insinöörin kuuluisi hallita luonnontieteitä muutenkin kuin tietämällä pelkkiä nimiä asioille.

Muutokset eivät siis tapahdu yksinäisesti ja suoraviivaisesti, vaan ne sisältävät ja edellyttävät sosiaalista neuvottelua. Perinteisiä ja tuttuja sekä uusia ja kiistanalaisia elementtejä sovitellaan yhteen, ja tätä tehdään etenkin silloin, kun jokin sosiaalinen ryhmä kokee identiteettinsä jollakin tapaa uhatuksi (Breakwell 2001; Duveen 2001). Tekniikan alan kontekstissa tämä merkitsee insinööriyteen liittyvien sosiaalis-kulttuuristen käsitysten peilaamista työelämän ja alan muutokseen kytkeytyvien ilmiöiden, kuten sosiaalisen taitavuuden vaateen, kanssa.

Muutoksissa uutta, epäselvää tai ristiriitaisia tuntemuksia herättävää asiaa käsitellään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Keskusteluita käydään sekä pienimuotoisesti ja huomaamattomammin että laajemmin ja suuremmin esimerkiksi työyhteisöissä, kodeissa, harrastusten parissa, ravintoloissa ja tapahtumissa. Ihmiset kertovat kasvotusten ja sähköisessä vuorovaikutuksessa näkemyksistään ja kokemuksistaan, ja rakentavat näin suhdettaan erilaisiin ilmiöihin: tekevät tuntemattomasta ja abstraktista tuttua, konkreettisempaa ja hallittavampaa.

Käsityksiä ja käytäntöjä siis luodaan sosiaalisesti ja samalla niistä tulee, eri tavoin, sosiaalisesti jaettuina. Voidaan puhua *sosiaalisista representaatioista*, joilla tarkoitetaan sekä käsitysten muodostamisen prosessia yhteiskunnallis-kulttuurisine olosuhteineen että niitä sosiaalisia objekteja sisältöineen ja rakenteineen, jotka tässä prosessissa muodostuvat. (Ks. esim. Moscovici 2000b<sup>11</sup>.) Sosiaaliset representaatiot, sosiaalisesti rakentuneet ja jaetut käsitykset, ovat kompleksisia merkitysten kokonaisuuksia ja niin luonnollistettuja, ettemme läheskään aina tiedosta niiden olemassaoloa ja vaikutuksia. Ne mahdollistavat havaitsemisemme, ymmärryksemme ja kommunikaatiomme toimien vuorovaikutusta ohjaavina koodeina (Wagner ym. 1999).

## 4.2 SOSIAALIPSYKOLOGISTA ANTROPOLOGIAA

Sosiaalisten representaatioiden teoriassa sosiaalisen maailman sosiaalisen tiedon ei ajatella rakentuvan lineaarisesti joltakin jollekin vaan pikemminkin spiraalimaisesti ja vuorovaikutteisesti (Bauer & Gaskell 2008). Teorian kehityksessä tarkasteltuna kaikki uskomusten, ideologioiden, tiedon ja tieteen muodot ovat tavalla tai toisella sosiaalisia representaatioita. Lähtökohtana on, että sosiaalipsykologisia ilmiöitä voidaan kunnolla ymmärtää vain, jos huomioidaan niiden historiallis-kulttuurinen tausta ja sidonnaisuus. (Wagner ym. 1999; ks. myös Billig 2008.) Alkujaan Serge Moscovicin (1961/1976) psykoanalyysin leviämistä ja tieteellisen tiedon arkipäiväistymistä ranskalaisessa yhteiskunnassa tarkastele-

---

<sup>11</sup> Lähde on alun perin julkaistu vuonna 1984, mutta käytän tässä tekstissä vuoden 2000 uusintajulkaisua (ks. lähdeluettelo).



vassa väitöskirjassa esitelty, ja sittemmin kiinteästi ja laajalti sosiaalipsykologiseen tutkimukseen nivoutunut sosiaalisten representaatioiden näkökulma, antaa ihmisille aktiivisen roolin. Ihmisten ajatellaan käsittelevän sosiaalisen maailman ilmiötä kaiken aikaa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Näin ollen ihmiskäsitys on 1900-luvun alkuvuosikymmenten sosiaalipsykologian valtavirrasta selvästi poikkeava, ja teoria onkin toiminut kritiikkinä luonnontieteellisen ihanteen mukaiselle läntiselle yksilökeskeiselle ja mekanistiselle tutkimukselle (Burr 2004, 26–28).

Moscovici on käyttänyt käsitettä *ajatteleva yhteiskunta* (thinking society) (ks. esim. Moscovici 2000b, 28–30), jonka jäsenet saavat *ajatuksen ruokaa* (food for thought) ympärillään tapahtuvista asioista, tieteestä ja ideologioista. Ihmiset ajattelevat ja kommunikoivat mitä erilaisimmissa konteksteissa. Esimerkiksi medialla on sosiaalisten representaatioiden muotoutumisessa oleellinen rooli, sillä se välittää tietoa uusista ilmiöistä ja tarjoaa aineksia ihmisten väliselle jokapäiväiselle kommunikaatiolle. Media ristiriitaisine informaatioineen ja diskursseineen toimii representaatioiden liikkeelle panevana voimana – kirjoittaa jälkimodernin ajan ihmisiä perehtymään, keskustelemaan ja väittelemään, ja muodostamaan näin toimintaa ohjaavia teorioita.

Sosiaalisten representaatioiden teorian edustamalla *idealla*, jonka mukaan ihmisillä on jaettuja ajattelutapoja, voidaan nähdä olevan sosiaalipsykologiassa pitkä menneisyys. Idean rakentumisen kutominen on haasteellista, mutta yksinkertaistavakin menneisyyden tarkastelu valottaa sosiaalisten representaatioiden idean monimuotoisia juuria, jotka voidaan jossakin mielessä johtaa sosiaalipsykologian isänä pidettyyn Wilhelm Wundtiin. Wundtin kiinnostuksen kohteena 1800-luvulla ”kansainpsykologiassa” (Völkerpsychologie) olivat etenkin kieli, uskonto ja myytit, ja näiden yhteys mieleen. Wundt pohti mielen sosiaalisuutta ja piti holistista otetta<sup>12</sup> tärkeänä (Valsiner & van der Veer 2000, 413).

Nämä varhaisen sosiaalipsykologian ajatukset ovat innoittaneet lukuisia tutkijoita, kuten esimerkiksi sosiologi Émile Durkheimia, jonka teoriaa yhteiskunnallisista ja kollektiivisista representaatioista Moscovici on jatkokehittänyt ja modernisoinut. Verrattuna Durkheimin teoreettisiin esityksiin kollektiivisista representaatioista suhteellisen staattisina, yksilöistä irrallaan olevina ja luonnontieteellisen kaltaisina sosiaalisina ”faktoina”, Moscovicin kiinnostus on suuntautunut siihen, miten sosiaaliset representaatiot rakentuvat ja muuttuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja millaista variaatiota niihin liittyy (esim. Duveen 2000, 6–9). Moscovicin lähtökohta on luonteva tarkasteltaessa moderneja yhteis-

---

<sup>12</sup> Luonnontieteet ja romantiikka filosofioineen vaikuttivat eurooppalaisen holistisen ajattelun kehittymiseen keskiajan jälkeen. Saksalaisen kansanpsykologian holismi pohjautui arkielämän käsityksiin: jos ihmisillä on sielu – kuten yleisesti uskottiin – niin miksei myös suuremmilla joukoilla ja kokonaisuuksilla. Myös kiinnostus eri kielisiin ja kielialueisiin loi perustaa holismin: kielellisestä heterogeenisyydestä huolimatta ihmisillä ajateltiin olevan yhteinen ”Volksgeist”, kansanmieli (ts. sosiaalinen mieli). (Valsiner & van der Veer 2000.)

kuntia, joissa muutokset ovat nopeita, eivätkä näin ollen pääse kehittymään pysyviksi perinteiksi (Räty & Snellman 1992b).

Vaikutteita sosiaalisten representaatioiden teorian ideaan Moscovici voidaan katsoa saaneen myös esimerkiksi sosiaalipsykologian keskeiseltä klassikolta George Herbert Meadiltä. Mead on nojannut ajattelussaan paljolti Wundtiin, ja hänet tunnetaan muotoiluistaan sosiaalisen ja kielellisen vuorovaikutuksen keskeisyydestä minuuden ja identiteetin rakentumisessa, sekä mielen ja yhteisön liittymisestä toisiinsa (Duveen 2000, 3–9; Valsiner & van der Veer 2000; Burr 2004).

Idea sosiaalisesta mielestä, joka on sosiaalisten representaatioidenkin teorian pohjalla, on siis muotoutunut ajan myötä eri tutkijoiden ja teoreetikoiden tieteellisissä keskusteluissa, niin historiallisen perimätiedon ja puheen kuin lukuisten tekstien välityksellä. Varsinaisen sosiaalisten representaatioiden *teorian* taustalla voidaan puolestaan tulkita olevan useita erilaisia vaikuttajia, joiden keskinäiset suhteet ovat monentasoisia ja -suuntaisia, eikä idean ja teorian erottaminen toisistaan ole edes välttämättä mielekästä, vaikka niitä voidaankin käsitellä jossain määrin erillisinä (Valsiner & van der Veer 2000). Moscoviciin itsensä kertomaan (Moscovici 2000a, 249–250) pohjaten voidaan sanoa sosiaalisten representaatioiden teorian kehittyneiden inspiraationa olleen erityisesti Jean Piagetin ajattelun vaiheittaisen kehityksen teorian siihen liittyvine käsitteineen (kuten assimilaatio ja akkomodaatio) sekä Lev Semionovits Vygotskin teoreettiset näkemykset kielen, symbolisten työvälineiden ja ajattelun suhteesta sekä oppimisen sosiaalisesta ja kulttuurisesta luonteesta (ks. esim. Rogoff 1990; Durkin 1995; Hänninen 2001).

Sosiaalisten representaatioiden teoriassa painottuvat ideat intersubjektiivisuudesta, holistisuudesta, prosessimaisuudesta ja dynaamisuudesta. Sosiaalisten representaatioiden viitekehys edustaa eurooppalaista, sosiaalista ja yhteisöllistä sosiaalipsykologiaa, ja oikeastaan sen sydäntä (Sakki ym. 2010). Moscovicin teoriassa psykologinen ja sosiologinen kohtaavat ja elävät rintarinnan, ja siinä myös astutaan metodologisen individualismin, environmentalismin eli ympäristöstä käsin selittämisen, ja karkeiden dikotomioiden, kuten subjekti–objekti- ja yksilö–sosiaalinen -erottelun, yli (Farr 1996, 129). Moscovicin (2001) mukaan teorian tarkoituksena on toimia perustana ja ponnistuslautana sosiaalipsykologiselle sosiaalisten ilmiöiden ja sosiaalisen tiedon tarkastelulle ja tutkimukselle. Kyseessä ei näin ollen ole yksittäinen tarkkarajainen teoria, vaan pikemminkin viite- ja tulkintakehys, jonka sisällä on mahdollista tehdä monenlaisia tarkempia teoreettisia ja metodologisia valintoja.<sup>13</sup> Näin myös itse suhtaudun teoriaan.

---

<sup>13</sup> Sosiaalisten representaatioiden tutkimukselle on tosin hahmoteltu ideaalia tai paradigmaa, joka suuntaisi tutkimusta ja veisi teoreettista ja metodologista kehitystä eteenpäin (Bauer & Gaskell 1999), mutta erilaisten paradigmaattisten muotoilujenkin on tarkoitettu toimivan tutkimuksen suuntaviitteinä, ei teoreettista ja empiiristä luovuutta rajoittavana säännöstönä. Nykyisellään sosiaalisten representaatioiden viitekehyksessä tehdäänkin teemoiltaan ja metodologialtaan erilaisia tutkimuksia (ks. esim. Wagner ym. 1999).

Sosiaalisten representaatioiden teoriaan on varsinkin 1980–90 -luvuilla, teorian ollessa uusi, kohdistunut kritiikkiä, joka on liittynyt esimerkiksi sen väljyyteen, siihen liittyvien käsitteiden epämääräisyyteen, kognitiivisuuteen, sosiologisuuteen ja epäselvyyteen eroissa muihin lähikäsitteisiin (ks. esim. Rätty & Snellman 1992b; Marková 2000). Ivana Marková (2008) esittää, että teorian kritiikki on perustunut paljolti teorian epistemologisen ytimen väärinymmärrykseen, eli sen unohtamiseen, että sosiaalisten representaatioiden teorian lähtökohmainen idea on *sosiaalinen* mieli. Teoriaa on Markován mukaan arvioitu pääasiassa newtonilaisesta, staattisesta ja mekanistisesta näkökulmasta – ei niinkään einsteinilaisesta, dynaamisen teorian perspektiivistä (ks. myös Voelklein & Howarth 2005). Sosiaalisten representaatioiden teorian epistemologisena perustana tulisikin Markovan mukaan nähdä *vuorovaikutus*. Esimerkiksi Glynis Breakwell (2010, 6.7) on kuvannut teorian vahvuutena olevan sen itseään uusintava ja siten tiedettä mielekkäällä tavalla edistävä luonne:

[...] Moscovici's stance has been quintessentially anti-orthodoxy. He has never drawn tight boundaries around the theory. He has never sought to eradicate divergent views. He has never silenced criticism. In fact, he has encouraged innovation in and renovation of the theory. This ensures that the theory continues to develop. And this willingness to encompass the novel extends to methodological diversity.

Kritiikillä on oma tärkeä tehtävänsä teorian kehittymiseksi, vaikka kriittiset näkökulmat olisivatkin pyrkimyksiä puolustaa kunkin kritiikin esittäjän omia teoreettisia ja metodologisia taustoja. Michael Billigin (2008) mukaan sosiaalisten representaatioiden teoria on ollut ensi alkuun ilmiötä liiaksi yksinkertaistava ja liioitteleva, ja näin ollen siihen kohdistunut kritiikki on varsin ymmärrettävää. Sosiaalisten representaatioiden teoria on historiallinen ilmiö siinä missä sosiaaliset representaatiotkin. Vuosien ja vuosikymmenten varrella tieteellisen ajattelun arkipäiväistymistä tietyssä yhteiskunnallisessa kontekstissa tarkastelevasta teoriasta on tullut tuttu ja moniulotteinen näkökulma, joka pitää sisällään erilaisia lähestymistapoja ja suuntauksia, joiden tutkimuksessa painottuvat erilaiset seikat diskursseista representaatioiden rakenteeseen ja toimijuuteen. Teoriassa yhdistyvät useiden erilaisten sosiaalipsykologisten ja sosiologisten teorioiden elementit, ja siinä tehdään synteisiä etenkin kognitiivisesta, konstruktionistisesta ja antropologisesta ihmiskäsityksestä. Teorian voidaankin nähdä olevan sosiaalipsykologista antropologiaa moderneihin yhteiskuntiin sovellettuna (Wagner ym. 1999). Sosiaalisten representaatioiden viitekehystä on hyödynnetty ja sovellettu lukuisissa erilaisissa ihmisten sosiaaliseen ja arkitietoon fokusoituissa tutkimuksissa, kuten esimerkiksi älykkyyden (Rätty & Snellman 1992a; 1995a), ihmisoikeuksien (Doise ym. 1999), Euroopan Unionin (Sakki 2010), teknologian (Kilpiö 2008) ja uusien ruokien (Huotilainen 2005) tarkasteluissa.

## 4.3 SOSIAALISIA REPRESENTAATIOITA RAKENNETAAN VUOROVAIKUTUKSESSA

### 4.3.1 Tuntemattomasta tehdään tuttua ankkuroiden ja objektivoiden

Sosiaalisten representaatioiden viitekehyksessä yksilöitä pidetään sosiaalisina toimijoina, jotka kuuluvat erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin ja edustavat erilaisia sosiaalisia asemia. Sosiaaliset ryhmät eroavat tavoissaan hahmottaa sosiaalista maailmaa, ja nämä eroavuudet rakentavat osaltaan myös ryhmän jäsenten identiteettiä. Sosiaalisten representaatioiden ja ryhmien välillä on kaksisuuntainen suhde: ne rakentavat toinen toisiaan. Sosiaalisten representaatioiden muotoutumista voidaan hahmottaa esimerkiksi erilaisten ryhmän identiteettiä uhkaavien tilanteiden kautta. Uuden, epäselvän tai ristiriitaisen ilmiön kanssa selviytymiseksi ja hallinnan tunteen luomiseksi tarvitaan sosiaalisia koodeja. (Duveen 2001; Breakwell 2001.) Symbolinen coping, eli eräänlainen symbolisen hallinnan ja haltuunoton prosessi, johtaa sosiaalisten representaatioiden syntymiseen, representaatioiden sosiogeeniseen (Wagner ym. 1999).

Representaatioiden syntymisessä voidaan hahmottaa erilaisia toisiinsa kietoutuvia osaprosesseja, jotka voidaan erottaa ilmiön pelkistämiseksi myös toinen toistaan seuraaviksi vaiheiksi. Kun sosiaalinen ryhmä kohtaa tuntemattoman ilmiön, tuntemattomaa pyritään ymmärtämään hyödyntämällä jo olemassa olevia representaatioita ja kategorioita – ilmiö tai asia *ankkuroidaan*, eli kytketään tai kategorioidaan eri tavoin omien kokemusten ja sosio-kulttuurisen varannon kautta jo tuttuun. Ankkurointi mahdollistaa kommunikaation ja helpottaa näin ryhmän kokemaa uhkaa. Kun ryhmät alkavat kehittää omaa tulkintaansa ilmiöstä, voidaan puolestaan puhua *objektivoinnista*. Tällöin siirrytään ilmiön aiempaan ymmärryspohjaan liittämisestä uuden luomiseen: pyritään tiivistämään ilmiötä, tekemään siitä objekti, esimerkiksi metaforien ja omien ilmausten kautta. (Wagner ym. 1999.)

Sosiaaliset representaatiot ovat varastoituneita kieleemme: ne ovat sekä vuorovaikutuksen ja kommunikaation tuote että samalla kommunikaatiota mahdollistavia ja ohjaavia (Duveen 2000, 13). Sosiaalinen representaatio on diskursivoitua ajattelua – symbolinen kulttuurinen merkityssysteemi, jossa kielellä on oleellinen osa (Moscovici 2001, 29). Kielen tarkastelu on siis sosiaalisten representaatioiden tutkimuksessa varsin relevanttia, ja näin ollen diskursiivisella lähestymistavalla on oma keskeinen sijansa arkikäsitysten analyysissä (esim. Potter & Litton 1985; Moscovici 2000a; Moscovici & Vignaux 2000). Huomionarvoista kuitenkin on, etteivät sosiaaliset representaatiot ole pelkästään kielellisessä vuorovaikutuksessa syntyviä ja kielellisen ilmauksen saavia sosiaalisia objekteja. Objektivointiin liittyy myös se, että uusi ilmiö tai asia saa jonkinlaisen figuratiivisen, visuaalisen muodon (esim. image structure, figurative nucleus), ja usein se voidaan myös personifioida, henkilöidä (Moscovici 2000b; Wagner ym. 1999). Esimerkiksi EU:n figuratiiviseksi ytimeksi voi tiivistyä eurokolikko tai jokin keskeinen europoliitikan nimi (Sakki 2010), ja älykkyyden kuvallinen ilmentymä

puolestaan voi olla kaljuuntunut, silmälasipäinen mies, joka on pukeutunut joko business-tyyppisesti tai ei-muodikkaasti (Räty & Snellman 1995b).

Verbaalisten ja visuaalisten elementtien lisäksi objektivointi merkitsee myös sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muotoutuneita käytäntöjä, rituaaleja ja toimintatapoja. Esimerkiksi Caroline Howarth (2006) on painottanut rasismiin ja kouluun liittyvien tutkimustensa perusteella, että sosiaaliset representaatiot tulevat näkyviksi usein vasta käytännön toiminnassa. Kaikkea ei siis voida tavoittaa puheen kautta, vaan havainnoimalla ihmisten toimintaa ja tekoja. Käytäntöjen tarkastelu on kuitenkin toistaiseksi ollut aika vähäistä sosiaalisten representaatioiden tutkimuksessa.

Tulkinnat ilmiöistä ovat yleensä ihmisten arkielämään kiinteästi liittyviä, ja näin ollen myös objektivoinnin tapa on ryhmäsidonnainen ja kontekstuaalinen. Yksilöillä voidaankin sanoa olevan samanlainen kapasiteetti omistaa monia ajattelutyylejä; voidaan puhua kognitiivisesta moninaisuudesta, polyphasiasta (Moscovici 2000a, 155). Sosiaalisten ryhmien väliset erot voivat johtua esimerkiksi sosioekonomisesta taustasta (ammatti, koulutustaso), alakulttuureista ja eri sukupolviin kuulumisesta. Luonnollisesti myös erilaiset elinolosuhteet vaikuttavat siihen, millaisia kokemuksia ja näin myös verbaalisia, visuaalisia ja toiminnallisia resursseja on saatavilla. (Wagner ym. 1999.) Erilaisiin sosiaalisiin representaatioihin liitytään sosialisaaion kautta. Esimerkiksi lapset sosiaalistuvat vähitellen siihen, mitä sukupuoli merkitsee, ja oppivat kehittymisensä ja kasvamisensa myötä toimimaan oman sukupuoliryhmänsä jäsenen tavoin. Samalla he osallistuvat jo lapsina sukupuoleen liittyvän sosiaalisen representaation sosiaaliseen konstruointiin. Voidaan puhua sosiaalisten representaatioiden ontogeneesistä. (Lorenzi-Cioldi & Clémence 2004, 306; Duveen 2001.)

Sosiaalisen identiteetin voidaan ajatella olevan seuraus menestyksellisestä uuden ja uhkaavan muokkaamisesta yhteiseksi tulkinnaksi, sillä jaetut representaatiot vahvistavat ryhmäkoherenssia ja auttavat erottautumaan muista ryhmistä. Objektivoinnin myötä, puheen ja toiminnan kautta, ryhmä saa uuden sosiaalisen objektin, ja ryhmän jäsenten keskinäinen ymmärrys ja kommunikointi helpottuvat. (Wagner ym. 1999; Lorenzi-Cioldi & Clémence 2004.) Jaettu ymmärrys sosiaalisen maailman objekteista onkin perusta toiminnalle ja yhteistyölle. Kenties ryhmän jakamat sosiaaliset representaatiot ja tämän myötä syntyvä ryhmään kuulumisen tunne ja luottamus voidaan käsitteellistää myös eräänlaiseksi ryhmän sosiaalisiksi pääomaksi (esim. Putnam 2000), kun sen käsitetään sisältävän jaettuja merkityksiä.

#### **4.3.2 Representaatiot ovat sekä pysyviä että muuttuvia**

Kuten edellä kuvasin, sosiaalisia representaatioita rakennetaan ankkuroimalla ja objektivoinnalla. Nämä ovat toisiinsa kiinteästi limittyviä prosesseja, joiden tuloksena muodostuu representaatioita, jotka sisältävät verbaalisia, visuaalisia ja toiminnallisia elementtejä. Toisinaan objektivoinnin jatkumona puhutaan naturalisoinnista (esim. Pirttilä-Backman & Helkama 2001, 267), jolla tarkoitetaan,

että sosiaaliset representaatiot vakiinnuttavat asemansa, arkipäiväistyvät ja alkavat elää omaa elämäänsä konkreettisina, sosiaalisessa todellisuudessa monin tavoin läsnä olevina luonnollisina tosiasioina.

Sosiaalisille representaatioille voidaan hahmottaa sisällöllinen rakenne, joka koostuu sekä syvistä, suhteellisen pysyvistä temaattisista aineksista että toisaalta kontekstuaalisemmista ja varioivista osista. Kuten esimerkiksi Marková (2007, 224–226) kuvaa, representaatioita voidaan synnyttää jo olemassa olevista, juurtuneista sosiaalis-kulttuurisista elementeistä, jotka ilmenevät sosiaalisessa todellisuudessa usein erilaisina kategorisointeina. Esimerkiksi mies–nainen, hyvä–paha, vanha–uusi tai vähemmistö–enemmistö, ovat esimerkkejä toisilleen vastakkaisista dikotomioista, jotka ovat toisiaan määrittäviä ja toinen toistensa edellytyksiä. Tällaiset jaottelut ovat usein tiedostamattomia ja keskeinen osa arkipuhetta, ja ne myös siirtyvät huomaamatta sukupolvelta toiselle. Ne ovat itsestäänselvyyksiä, joista tullaan tietoisiksi vasta silloin, jos ne tulevat jostakin syystä kiistanalaisiksi ja koeteltaviksi. Tällaiset dikotomiat myös vaikuttavat usein muiden representaatioiden muodostumisen pohjalla.

Dikotomioista koostuvaa sosiaalista kategoriaa voidaan kutsua moscovicilaisittain nimellä *'themata'*, joka voidaan kääntää esimerkiksi *kantateemaksi* (Pirttilä-Backman ym. 2006, 178–179). Kantateemalla tarkoitetaan lukuisia, itsestäänselvyyksinä pidettäviä sosiaalisen ryhmän jakamia mielikuvia, uskomuksia, elämänohjeita, määritelmiä, esikäsitteitä tai teesejä, jotka ovat kehittyneet ajan myötä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ja joihin arjessa viitataan. Empiirisessä tutkimuksessa kantateemaa ei voida havaita suoraan aineistossa vaan sen löytäminen edellyttää tulkintaa. (Moscovici & Vignaux 2000; Moscovici 2001; Marková 2000.)

Erilaisista kantateemoista rakentuvien sosiaalisten representaatioiden voidaan ajatella erottuvan toisistaan *ytimien* (esim. central core) avulla. Representaation ytimen voidaan mieltää olevan suhteellisen pysyvä, representaatiota tiivistävä, jäsentävä ja merkityksellistävä elementti. Stabiili ydin organisoii representaatiota ja on sosiaaliselle ryhmälle jaettu. Representaation ytimen ympärillä olevat reuna-alueet puolestaan ovat dynaamisia ja muuntuvia, kontekstispesifisiä ja variaatiota sisältäviä. Reuna-alueet tuovat representaatioon konkreettisen, arkipäiväisen ulottuvuuden ja suojaavat ydintä, mutta toisaalta ne myös mahdollistavat muutoksen. Näin ollen representaatio on yhtäaikaaisesti sekä stabiili että dynaaminen. Sosiaalisen representaation reunoilta käsin muutokset voivat ulottua ytimeenkin saakka, vaikka sosiaalinen representaatio kuitenkin muuttuu kokonaisvaltaisesti vasta ja vain kun ydin muuttuu, mikä on yleensä varsin hidas prosessi. (Ks. esim. Abric 2001; 1993.)

Ytimen ja kantateeman välisistä suhteista ei vallitse sosiaalisten representaatioiden tarkasteluissa yksimielisyyttä, mutta niiden kuitenkin ajatellaan liittyvän toisiinsa – hieman eri tavoin erilaisissa suuntauksissa ja lähestymistavoissa. Toisinaan ytimestä ja kantateemasta saatetaan myös puhua lähestulkoon toistensa synonyymeina.

Sosiaaliset representaatiot eivät edellytä täyttä konsensusta sosiaalisessa ryhmässä tai kulttuurissa, vaikka ne vaativatkin jonkinasteisen yhteisymmärryksen ollakseen sosiaalisia representaatioita. Sosiaaliset representaatiot ovat argumentatiivisia ja heterogeenisiä, eivät yksimielisesti jaettuina – muutoin kuin ytimeltään. Tässä sosiaaliset representaatiot eroavatkin keskeisesti durkheimilaisista kollektiivisista representaatioista. Sosiaalisten representaatioiden argumentatiivinen luonne liittyy esimerkiksi siihen, että niiden voidaan nähdä kytkeytyvän vallankäyttöön ja valta-asemiin (Rose ym. 1995; Billig 1996). Valtaapitävillä ryhmillä on pääsy erilaisiin välineisiin, symbolisiin resursseihin, joiden avulla he voivat pyrkiä legitimoimaan tiettyjä intressejä ja tekemään niistä normatiivisia, muiden ryhmän toimintaa määrittäviä. Tällaiset hegemoniset representaatiot ovatkin yleisesti tiedettyjä ja sosiaalisia ryhmiä eri tavoin hallitsevia, toisinaan alistaviakin, sosiaalista järjestystä ylläpitäviä käsityksiä ja käytäntöjä – kollektiivisia representaatioita (Moscovici 1988). Esimerkiksi sukupuoleen liittyvät sosiaaliset representaatiot ovat hegemonisia, yleisesti tunnettuja ja hyväksytyjä (Duveen 2001).

Sosiaaliset ryhmät saattavat kuitenkin asettua valtakulttuuria vastaan ja haastaa vallitsevia representaatioita synnyttäen poleemisuutta. Toisaalta etenkin yhteiskunnallisesti marginaaliset ryhmittymät luovat myös omia sosiaalisia representaatioitaan ja samalla sosiaalista identiteettiään. Tällaiset vähemmistöjen representaatiot voivat muodostua emansipatorisiksi, ja tullessaan vahvemiksi saattavat saada aikaan poleemisuutta, mikä taas puolestaan voi vähitellen johtaa hegemonisten representaatioiden murtumiseen. Erilaisten ryhmien, enemmistöjen ja vähemmistöjen, välillä vallitsee siis vuorovaikutteinen suhde, johon liittyy tensiota, ristiriitoja ja polarisaatiota, mutta myös dialogisuutta ja moniäänisyyttä. (Marková 2000; Howarth 2006; Moscovici 1988.)

Sosiaalisten representaatioiden teoriaan keskeisesti liittyvä idea jaetusta ymmärryksestä ei tarkoita yksilöiden tai ryhmien täyttä yksimielisyyttä ja käsitysten staattisuutta, vaan pikemminkin, kuten Diana Rose ym. (1995) esittävät, yhteistä käsitystä siitä mistä puhutaan ja mihin viitataan. Sosiaalisten representaatioiden sosiaalinen jaettuus merkitsee kielen, kuvallisen aineksen ja rituaalien muodostamia käytäntöjä, joista on tullut osa sosiaalisen elämän hiljaista tietoa ja itsestäänselvyyksiä (mt., 3):

[...] social representations do not presuppose a purely consensual universe, and yet, they presuppose a degree of consensuality. [...] There is always a level of consensual reality in a society, which allows for cognition and recognition, for a language to be spoken and for debate and argumentation to take place. Such a level of consensus does not relate to general agreement or to the sharedness of the same opinion in everyday talk. It relates to the fact that even in disagreement social subjects still know what they are talking about, what they are referring to. This tacit knowledge provides a common basis upon which people discuss, compete or argue. [...] its existence is

permitted by the "taken-for-grantedness" of social life. This taken-for-grantedness is built up mainly through language, images and ritualistic practices.

#### **4.4 SOSIAALISTEN REPRESENTAATIOIDEN TEORIA TULKINTAKEHIKONA**

Aiemmin kuvasin, kuinka työelämän muutoksessa sosiaalisista taidoista on tullut tärkeää ja toivottua osaamista. Tekniikan alalla sosiaalisten taitojen vaade ja korostus näyttäytyy perinteiseen verrattuna uutena ja kiistanalaisena elementtinä. Teknisyyden suhteesta muuhun osaamiseen keskustellaan, ja alalla voidaan ajatella elettävän eräänlaista symbolisen hallinnan ja identiteettiprojektien prosessia.

Tässä tutkimuksessa tavoitteenani on tarkastella sosiaalisiin taitoihin liittyviä kielellisesti ilmaistuja käsityksiä tekniikan alan kehyksessä. Sosiaalisesta taitavuudesta, kuten myös tekniikan alasta ja insinööreistä, on sosiaalisesti jaettu käsityksiä, joita rakennetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ja jotka saavat omat erityispiirteensä kontekstuaalisesti. Metodologisenä lähestymistapanani toimii laadullinen asennetutkimus (Vesala & Rantanen 2007), johon liittyvän väittämiin perustuvan haastattelutavan avulla tuotan ja analysoin sosiaalisiin taitoihin ja tekniikan alaan liittyvää argumentaatiota. Empiirisen aineistoni tulkittamisessa hyödynnän sosiaalisten representaatioiden viitekehystä, jonka avulla hahmottelen puheessa esitettyjen käsitysten käyttöteorioita ja sosiaalisia resursseja. Kerron menetelmällisistä proseduureistani tarkemmin kuudennessa luvussa, mutta ennen sitä taustoitan tutkimusasetelmaani, jossa yhdistän sosiaalisten representaatioiden teorian laadullisen asennetutkimuksen metodiikan avulla toteutettavaan sosiaalisiin taitoihin liittyvien käsitysten tutkimukseen.

Asenne-käsite on totuttu yhdistämään yksilöiden tekemään arvottamiseen. Asenteet näyttäytyvät usein suhteellisen pysyvinä yksilöiden piirteinä, joita voidaan tavoittaa mittaamalla. Tällöin asenteet ovat laajemmassa mielessä pikemminkin kollektiivisia ja staattisia, eivät niinkään dynaamisia ja argumenttiivisia, mikä taas on tyypillistä sosiaalisille representaatioille. Asenteiden ja sosiaalisten representaatioiden liittymistä toisiinsa on siis syystäkin kyseenalaistettu (Rose ym. 1995). Sosiaalisten representaatioiden teoria on kuitenkin toisinaan yhdistetty asennetutkimukseen. Tällaisissa tutkimuksissa on käytetty määrällisiä menetelmiä, ja niiden on kuvattu pystyvän tuomaan esille myös aineiston variaatiota ja moniulotteisuutta, ei vain konsensusta (Doise, Clémence & Lorenzi-Cioldi 1993; Fraser 1994). Näin asenteiden ja sosiaalisten representaatioiden välille voidaan löytää liittymäkohtia. Useimmiten tutkimusasetelmissa asenteet kuitenkin ymmärretään ja tuotetaan lähinnä jonkin kohteen yksisuuntaisina arvottamisina, ja tällöin asenteen käsite jää aika kauaksi sosiaalisista representaatioista. Lisäksi sosiaalisten representaatioiden tutkimuksen mahdollinen keskittyminen määrällisiin asennemittauksen kaltaisiin lähestymistapoihin ja



representaatioiden rakenteiden ja sisältöjen painottaminen, prosessit sivuuttamalla, on nähty teorian ja sen kehittymisen kannalta ongelmalliseksi (Bauer & Gaskell 1999).

Asenteita ei kuitenkaan ole aina tutkittu dispositionaalisesta, eli yksilökeskeisestä, mekanistisesta ja staattisesta, lähtökohdasta. Jo Wilhelm Wundtin varhaisessa sosiaalipsykologiassa, johon aiemmin tässä luvussa viittasin sosiaalisten representaatioiden teoreettisten ideoiden eräänä keskeisenä juurena, 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa asenteet nähtiin mentaalisten rakenteiden sijaan pikemminkin sosiaalisina ilmiöinä. Chicagolainen sosiologi William I. Thomas määritteli 1920-luvulla sosiaalipsykologian olevan nimenomaan *sosiaalisten* asenteiden tutkimusta (Farr 1994; 1996, 120; Augoustinos, Walker & Donaghue 2006, 136). Thomasin ja hänen kollegansa Florian Znanieckin tekemässä tutkimuksessa voidaan havaita yhtymäkohtia sosiaalisiin representaatioihin. Myös etenkin G. H. Meadin (ks. esim. 1962) keskeisesti synnyttämässä symbolisen interaktionismin lähestymistavassa asenteiden katsotaan muodostuvan ja kehittyvän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Asenteiden sosiaalisuuden painotus pohjautuu siis voimakkaasti wundtilaisuuteen ja nk. Chicagon koulukunnan teoreetikoiden ja tutkijoiden ja heidän seuraajiensa ajatteluun. Ainakin osa asenteista voidaan nähdä sosiaalisesti rakentuvina, kulttuurisina ja laajasti yhteisesti jaettuina, ja asenteita mielletään ilmaistaavan ja hyödynnettävän monin tavoin jokapäiväisessä toiminnassa. Samalla tavalla kuin lukuisat sosiaaliseen mieleen liittyvät ajatukset, myös asenteiden sosiaalisuuden idea jäi sosiaalipsykologiassa kuitenkin pitkäksi aikaa individualistisen paradigman jalkoihin, ja on vasta viimeisten parin vuosikymmenen aikana palannut takaisin keskusteluihin ja tutkimukseen. (Farr 1994; Vesala & Rantanen 2007, 19–20; Duveen 2000, 14.)

Retorisessa sosiaalipsykologiassa (Billig 1996), joka on keskeinen laadullisen asennetutkimuksen taustalla oleva teoreettinen näkökulma, on nostettu esiin asenteiden argumentatiivisuutta ja sosiaalisuutta. Tässä lähestymistavassa ihmiset mielletään aktiivisiksi toimijoiksi ja puhujiksi, jotka argumentoivat erilaisista dilemmoista lukuisissa arjen sosiaalisissa konteksteissa. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä ilmaistaan että rakennetaan asenteita kielen avulla. Näin ymmärrettynä asenteet lähentyvät selvästi sosiaalisia representaatioita (Augoustinos ym. 2006): sosiaalisuus, dynaamisuus ja argumentatiivisuus ovat läpäiseviä ideoita, jotka nivovat yhteen yksilön, yhteisöt ja kulttuurin (Rose ym. 1995, 3).

Kari Vesalan ja Teemu Rantasen (1999; 2007) kehittelemässä laadullisen asennetutkimuksen lähestymistavassa retorisen sosiaalipsykologian lisäksi painoarvoa saa nk. relationaalinen sosiaalipsykologia, jonka edustajien (kuten Bateson 1972, Goffman 1974) muotoiluissa painottuvat sosiaalisen vuorovaikutuksen, kommunikaation ja kokemuksen kontekstuaalisuus ja monitasoisuus. Laadullisessa asennetutkimuksessa kohtaavat, aivan kuten sosiaalisten representaatioiden teoriassa, sekä puhe (diskursiivisuus) että sosiaalinen toimijuus. Asenne

ymmärretään laadullisessa asennetutkimuksessa sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja ihmisten välisiin suhteisiin liittyväksi, argumentoivassa kommunikaatiossa tunnistettavaksi ilmiöksi. Yksilöt ovat aktiivisia sosiaalisia toimijoita – yksilö ja sosiaalinen kietoutuvat toisiinsa. (Vesala & Rantanen 2007, 11–23, 29, 51–53; Rantanen & Vesala 1999).

Laadullisessa asennetutkimuksessa aineistoja voidaan tulkita lukuisilla eri tavoilla ja myös sosio-kulttuuriset resurssit huomioiden. Sosiaalisten representaatioiden teoria käsitteineen tuo tulkintoihin asenteiden kontekstin näkökulman. Sen, millaisia kannanottoja ja perusteluita ihmiset esittävät – mitä ja miten he argumentoivat –, voidaan nähdä kiinnittyvän sosiaalisiin ja kulttuurisiin resursseihin ja käyttöteorioihin. Sosiaalisesti jaettujen ja hyväksytyjen arvojen ja uskomusten avulla käsitellään uusia, kiistanalaisia ja epäselviä asioita. Sosiaaliset ryhmät tai toimijakategoriat eroavat usein toisistaan etenkin jaettujen asenteiden osalta. (Vesala & Rantanen 2007, 25–26, 51–53.)

Yksi mahdollinen tapa jäsentää asenteiden ja sosiaalisten representaatioiden keskinäistä suhdetta on nähdä sosiaaliset representaatiot asenteita sisältävinä tai niistä osittain koostuvina. Esimerkiksi Jean Claude Abric (2001, 47) esittää asenteisiin ja sosiaalisiin representaatioihin liittyvien tutkimusten pohjalta asenteiden olevan riippuvaisia sosiaalisista representaatioista, mutta huomauttaa, ettei suhde kuitenkaan toimi toisinpäin, tai korkeintaan hyvin löyhästi. Sosiaaliset representaatiot näyttäytyvät näin ajateltuna laajempänä kehyksenä, johon asenteet kiinnittyvät. Sosiaalisten representaatioiden palauttaminen asenteiksi jotakin kohtaan ei kuitenkaan ole mielekästä, vaikka representaatioihin arvottava ulottuvuus liittyikin. (Augoustinos ym. 2006, 137–138; Gaskell 2001.)

Tässä tutkimuksessa puhun asenteiden sijaan laveammin käsityksistä. Myös asenne-käsite sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvaksi ymmärrettynä olisi mahdollinen – tutkinhan eräänlaista kiistakysymystä, sosiaalisia taitoja tekniikan alalla, johon liittyy arvottavaa argumentaatiota, asenteita. Analysoin kuitenkin laadullisen asennetutkimuksen tuottamaa puhetta käsityksinä, arkiteoriina, joihin sisältyy myös asenteita. Sekä tutkimukseni kohteena ovat sosiaaliset taidot että asenteet voidaan nähdä relationaalisessa kehyksessä vuorovaikutuksessa ja tilanteissa rakentuvina asioina, joten sosiaalisiin taitoihin liittyvien käsitysten tutkiminen laadullisen asennetutkimuksen keinoin on luontevaa. Tulkitsen siis laadullisen asennetutkimuksen avulla tuottamaani argumentaatiota sosiaalisista taidoista sosiaalisten representaatioiden viitekehyksessä, käsitysten ilmaisemisen ja rakentamisen sosio-kulttuuristen resurssien näkökulmasta.

# 5 Tutkimustehtävät

Tässä luvussa kiteytän aluksi luvuissa 2–4 esittelemäni keskeiset teoreettiset näkökulmat. Pohjustan lyhyesti tutkimusongelmien ja -kysymysten muodostamista, jonka jälkeen kokoan tutkimuksen teoreettisen asetelman myös kuvion avulla. Lopuksi esitän tutkimustani suuntaavat ja empiriaan orientoivat tutkimuskysymykset alakysymyksineen.

## 5.1 TUTKIMUSONGELMIEN LÄHTÖKOHDAT

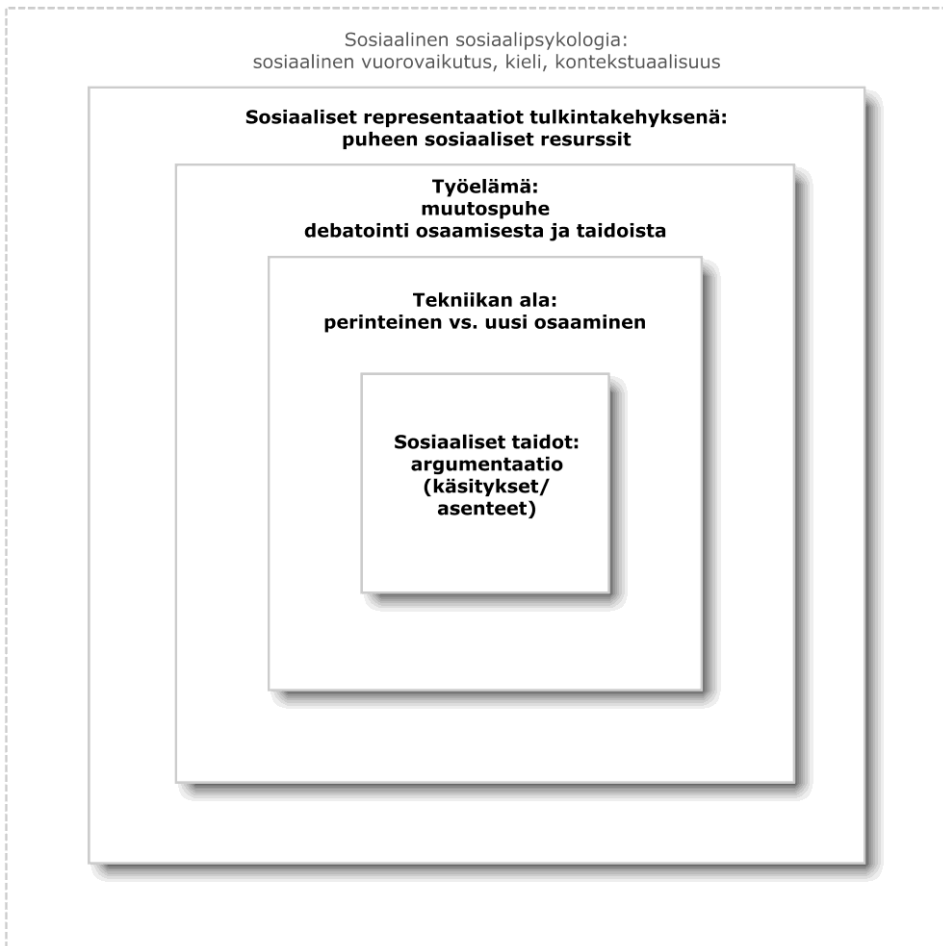
Työelämässä käydään keskusteluita työn ja osaamisen muutoksesta. Yksi keskeinen muutospuheeseen liittyvä ilmiö on sosiaalisten taitojen korostaminen. Keskusteluissa tieteen ja työnantajien puheenvuorot kuuluvat voimakkaina, mutta muiden toimijaryhmien ääni jää hiljaisemmaksi. Tekniikan ala on yksi esimerkki alueesta, jossa sosiaalinen taitavuus näyttäytyy perinteisiin osaamis- ja taitokäsityksiin verrattuna uudemmalta elementiltä. Tekniikan alan eri toimijaryhmien edustajien käsityksistä työelämän ja alan muutoksesta sekä sosiaalisista taidoista ei vielä tiedetä kovinkaan paljon.

Sosiaalisia taitoja on tutkittu runsaasti määrällisin menetelmin. Tutkimus on fokusoitunut esimerkiksi lasten ja nuorten sekä erilaisiin erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden taitojen kehittämiseen ja arvioimiseen. Aiemmassa tutkimuksessa sosiaalisen taitavuuden sosiaalisesti konstruoitunut ja kontekstuaalinen luonne on jäänyt suhteellisen vähäiselle huomiolle. Samaten tavallisten, työelämässä mukana olevien aikuisten näkökulma ei ole ollut sosiaalisten taitojen tutkimuksen keskiössä. Laadullista ymmärrystä aikuisten sosiaaliin taitoihin liittämistä käsityksistä, kokemuksista ja merkityksenannoista on vasta niukasti.

Tutkimukseni perustana on siis havainto, ettei työelämän muutosprosesseista ja -trendeistä, kuten sosiaalisesta taitavuudesta, ole vielä riittävästi laadullista tietoa aikuisten ja eri toimijoiden näkökulmasta sekä erilaisista konteksteista. Ymmärrystä muutokseen liittyvistä sosiaalisista neuvotteluista tarvitaan, jotta voitaisiin tiedostaa ja huomioida puheen mahdollisia vaikutuksia ja seurauksia.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen laadullisen asennetutkimuksen avulla tuotettua argumentaatiota sosiaalisista taidoista. Tutkin, millaisia käsityksiä sosiaalisista taidoista, jotka ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa kontekstuaalisesti määrittäviä, tekniikan alan toimijat esittävät. Selvitän siis kielellisesti ilmaistuja käsityksiä, joihin voidaan nähdä sisältyvän myös asenteen ilmauksia. Tulkiten argumentaatiota sosiaalisten representaatioiden kehityksessä, jolloin tarkastelen, millaisia sosiaalisia resursseja käsityksissä sosiaalisista taidoista hyödynnetään.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseni teorettinen tausta nivoutuu laajempaan sosiaalisen sosiaalipsykologian kehikkoon, jossa yksilön ja sosiaalisen nähdään kietoutuvan kiinteästi toisiinsa, ja jossa etenkin sosiaalinen vuorovaikutus, kielellisyys ja kontekstuaalisuus näyttäytyvät keskeisinä ideoina.



*Kuva 1: Tutkimuksen teorettinen asetelma.*

## 5.2 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksessani selvitän tekniikan alan edustajien käsityksiä sosiaalisista taidoista tekniikan alalla. Kiinnostuksen kohteenani on sekä insinöörien työ että koulutus, koska nämä liittyvät kiinteästi toisiinsa. Koulutuksen tavoitteena on tuottaa työvoimaa alalle, ja koulutusta ohjaavat työelämän muutokset ja tarpeet. Koulutuksen tulee opettaa työelämässä tarvittavia taitoja ja valmiuksia, eli saada opiskelijat oppimaan asioita, joita he voivat hyödyntää ja jalostaa tulevissa työtehtävissään. Tässä tutkimuksessa tarkoitan koulutuksen ja työelämän eri toimijaryhmillä tai -kategorioilla opettajia, opiskelijoita, työntekijöitä ja työnantajan edustajia (ks. kuva 2 s. 59). Tutkimustani ohjaavat seuraavat pääkysymykset alakysymyksineen:

1. Millaisia käsityksiä sosiaalisista taidoista ja niiden merkityksestä tekniikan alan työssä esitetään?
  - 1.1 Miten tekniikan alan toimijat käsittelevät ja määrittelevät sosiaalista taitavuutta?
  - 1.2 Millä tavoin perinteisenä pidettyä tekniikan alaan ja insinööriyteen liittyvää osaamista suhteutetaan sosiaalisten taitojen kanssa?
2. Millaisia käsitykset sosiaalisten taitojen oppimisen ja kouluttamisen tarpeesta ja mahdollisuuksista ovat?
  - 2.1 Millaisena asiana ja miten sosiaalisten taitojen oppimista käsitellään?
  - 2.2 Millaisena tekniikan alan koulutuksen merkitys sosiaalisten taitojen oppimisessa ja opettamisessa nähdään?

Vastaan tutkimuskysymyksiini luvuissa seitsemän ja kahdeksan. Luvussa seitsemän käsittelen ensimmäistä kysymystä, luvussa kahdeksan sekä ensimmäistä että toista kysymystä. Kerron näissä luvuissa tuloksistani yksityiskohtaisesti aineistoani hyödyntäen, kun taas luvussa yhdeksän käsittelen tuloksiani kokoaivasti ja abstrahoiden, teoreettisesti tulkiten. Tutkimukseni viimeisessä luvussa vien tulkintojani vielä yleisemmälle tasolle: keskustelen päätuloksistani ja esitän johtopäätöksiä.

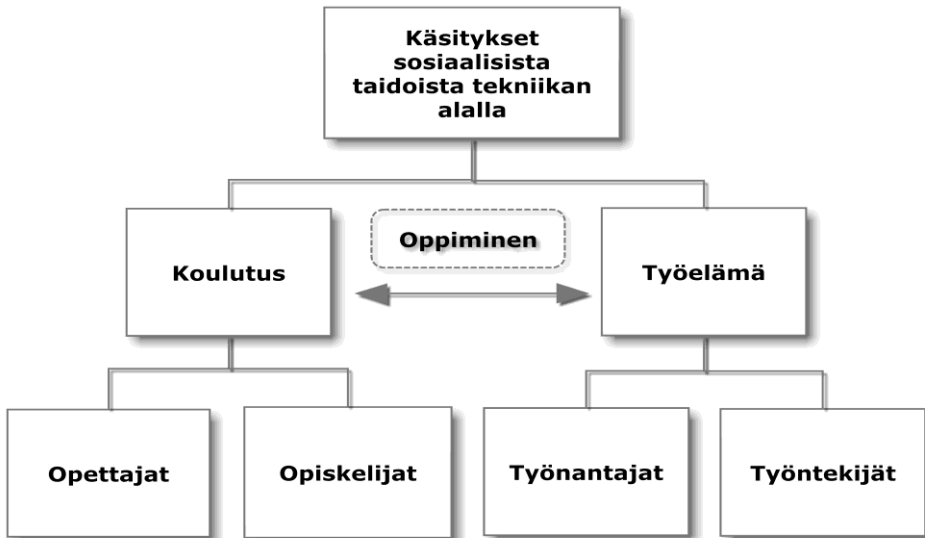
# 6 Menetelmät ja toteutus

Käsittelen seuraavaksi empiirisen tutkimukseni menetelmällisiä valintoja ja menetelmien käytännön soveltamista. Kuljetan menetelmällisen tekstin mukana myös eettisiä näkökulmia ja otan kantaa siihen, miten olen omassa tutkimuksessani niitä huomioinut. Kerron aluksi tutkimusaineistoni rakentamisesta: tutkitavista ja heidän valinnastaan, yhteydenotoista sekä informoinnista. Etenen näistä perustavista aineiston synnyttämisen taustoista haastatteluiden käytännön toteutuksen kuvaamiseen, ja valotan myös omaa rooliani haastattelijana. Aineistonkeruun tarkastelun jälkeen esittelen aineistoni analysoimista.

## 6.1 AINEISTONKERUU

### 6.1.1 Tutkittavat

Haastattelin tutkimustani varten tekniikan alan eri toimijoita Itä-Suomen alueella. Tavoitteenani oli koostaa empiirinen aineisto kahdesta päätoimijakategorias-  
ta, koulutuksesta ja työelämästä, ja neljästä eri toimijaryhmästä (ks. kuva 2).



Kuva 2: Tutkimuksen empiirinen perusasetelma.

Haastateltavinani olivat keväällä 2008 tekniikan alan ammattikorkeakoulutuksen opettajat (yhteensä 14; miehiä 13, naisia 1), syksyllä 2008 ja keväällä 2009 alan työnantajien edustajat (yhteensä 12; miehiä 9, naisia 3), syksyllä 2009 tekniikan ammattikorkeakoulutuksen insinööriopiskelijat (yhteensä 10; miehiä 9, naisia 1) ja lisäksi keväällä 2010 insinööritehtävissä työskentelevät (yhteensä 8; kaikki miehiä). Opettajien, työnantajien ja opiskelijoiden kanssa toteuttamani haastattelut olivat yksilöhaastatteluita, kun taas työntekijöiden kanssa toteutin kaksi ryhmähaastattelua<sup>14</sup>, joista toisessa oli kolme, toisessa viisi osanottajaa. (Ks. taulukko 1.)

Tutkimukseeni kuuluneet toimijaryhmät edustivat tekniikan aloista rakennus- ja kiinteistö-, ympäristö-, sähkö-, puu-, kone- ja tuotanto-, elektroniikka- ja it-alaa. Nämä alat valikoituivat osin harkitusti, osin sattumanvaraisesti. Tavoitteenani oli kiinnittää tutkimukseni muutamiin tekniikan aloihin, muttei sillä, mitä nämä alat käytännössä olivat, ollut tutkimustavoitteideni kannalta ratkaisevaa merkitystä. Tarkoitukseni oli siis kerätä riittävästi aineistoa tekniikan alan kontekstista tutkimuskysymyksiini vastaamiseksi ja ottaa huomioon tässä aineiston monipuolisuus ja edustavuus.

Olin päättänyt, että tutkimuksen painotus ja näin myös haastatteluiden paino tulisi olemaan kahdessa toisistaan eroavassa, yleisesti erilaisina pidetyssä alassa. Valitsin tällaisiksi aloiksi rakennus- ja kiinteistötekniikan ja elektroniikka- ja it-alan.<sup>15</sup> Näistä ensimmäiseen on totuttu liittämään yhteistyön tekeminen, kun taas jälkimmäisessä on tapahtunut viime vuosina muutoksia niin työssä kuin siihen liittyvässä puheessakin, ja nk. pehmeiden taitojen vaade on alkanut tulla entistä voimakkaammin esiin. Ryhmähaastatteluissa, joissa keskityin erityisesti näihin kahteen valitsemaani tekniikan alaan, kolmen hengen ryhmän jäsenet työskentelivät kiinteistö- ja rakennustekniikan alalla ja viiden hengen ryhmän työskentelyorganisaationa toimi it- ja elektroniikka-alaan lukeutuva yritys. Muut alat tulivat tutkimukseeni mukaan satunnaisesti mutta kuitenkin perustellusti, esimerkiksi alojen tunnettuuden ja haastateltavien saatavuuden mukaisesti. (Ks. taulukko 1.)

---

<sup>14</sup> Käytän tekstissä ryhmähaastattelua ja ryhmäkeskustelua toistensa synonyymeina, vaikka nämä usein erotetaan toisistaan (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2001, 61–63; Valtonen 2005). Kerron toteuttamieni ryhmähaastatteluiden luonteesta tuonnempana tässä luvussa.

<sup>15</sup> Elektroniikka- ja it- (information technology) alat, voidaan erottaa toisistaan, mutta käytännössä nämä tekniikan alat liittyvät aika usein toisiinsa, kuten myös tutkimusaineistossani tapahtui. Moni opettaja opetti sekä elektroniikkaa että tieto- ja informaatiotekniikkaa tai -teknologiaa, ja työnantajien ja työntekijöiden taustaorganisaatioissakin nämä alat yhdistyivät.

Taulukko 1: Tutkimuksen osallistajat.

Haastateltavat	Opettajat (OPE)	Työnantajat (TA)	Opiskelijat (OPI)	Työntekijät (TT)	Yht.
Haastattelun toteutus	yksilöittäin	yksilöittäin	yksilöittäin	ryhmissä	-
Yhteismäärä	14	12	10	8 (3 + 5)	44
Sukupuoli					
miehiä	13	9	9	8	39
naisia	1	3	1	-	5
Rakennus- ja kiinteistötekniikka	4	4	3	3	14
Elektroniikka- ja tietoliikennetekniikka	4	3	3	5	15
Kone- ja tuotantotekniikka	2	2	2	-	6
Puutekniikka	1	1	2	-	4
Sähkötekniikka	2	-	1	-	3
Ympäristö (- ja vesi) tekniikka	1	2	-	-	3

Keräämäni aineiston tarkastelu osoitti, että vaikka haastateltavat tulivat eri tekniikan aloilta, ei heidän puhettaan ollut kuitenkaan mahdollista jäsentää näiden toimialojen mukaisesti. Käsitukset sosiaalisesta taitavuudesta eivät siis systemaattisesti varioineet erilaisten teknisten toimialojen mukaisesti, eivätkä liioin haastateltavan sukupuolen mukaan. Haastateltavien edustaman alan, sukupuolen ja heidän esittämänsä käsitysten yhteyteen ei siis voida aineistoni perusteella ottaa kantaa. Näin ollen päädyin käyttämään tekstissä haastateltavien puheen lainausten tunnistetietoina ainoastaan haastateltavan edustaman toimijaryhmän (opettaja, opiskelija, työntekijä, työnantaja) lyhennettä sekä haastattelun toimijakategoriakohtaista järjestysnumeroa. Ryhmäkeskusteluiden lainauksissa olen käyttänyt ryhmän jäsenistä tunnistetietoina ryhmän sisäisesti jakamiani järjestysnumeroita. Toimijaryhmistä tai -kategorioista työnantajat lyhentyvät tekstissä kirjaimin TA, opettajat kirjainyhdistelmällä OPE, opiskelijat saavat tunnuksen OPI ja työntekijät TT (ks. taulukko 1). Keskusteluotteissa käytän itsestäni haastattelijana lyhennettä A.

### 6.1.2 Yhteydenotot, informointi ja aineiston kerääminen

Aloitin aineistonkeruuni keväällä 2008 insinöörikoulutuksen *opettajista*. Rajasin kohderyhmäni ammattikorkeakoulutuksen opettajiin, sillä amk-koulutuksen keskeisenä periaatteena on työelämäsidonnaisuus. Ammattikorkeakoulun ta-



voitteena on tuottaa osaajia muuttuvan työelämän tarpeisiin, jolloin työelämän seuraaminen ja myös tulevaisuuden ennakoiminen kuuluvat koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen keskiöön (esim. Auvinen ym. 2007). Tekniikan alan ammattikorkeakoulutuksen ammatillisia aineita opettavalla henkilöstöllä on yleensä itselläänkin insinöörin koulutustausta ja kokemusta alan työtehtävistä.

Löysin tekniikan alan koulutusohjelmien opettajien yhteystiedot julkisilta internetsivuilta ja lisäksi sain niitä myös toisilta opettajilta, jotka toimivat eräänlaisina avaininformantteina ja auttoivat minua hahmottamaan koulutuksen toimijoita. Pääasiassa otin opettajiin yhteyttä sähköpostitse mutta jossain määrin myös puhelimitse. Sähköpostitse tapahtuneessa yhteydenotossa esittelin yhteydenottoni syyn (haastattelupyynnö), informoin lyhyesti tutkimukseni tavoitteista ja toteutustavasta ja tiedustelin henkilön kiinnostusta osallistua tutkimukseeni. Lähettämäni sähköpostiviestit sisälsivät aina täydelliset yhteystietoni. Mikäli haastattelupyynnön vastaanottaja osoitti kiinnostusta osallistua tutkimukseen, sovimme tapaamisajankohdan ja -paikan sähköpostitse tai puhelimitse.

Sähköpostitse tapahtunut yhteydenotto ja alustava informointi on tutkimuksessani ollut mielekäs tapa, sillä tällöin viestin vastaanottaja on saanut keskeisen tiedon kompaktissa kirjallisessa muodossa, mikä on usein suositeltavaa (Kuula 2006, 117–120). Muutamissa puhelimitse tapahtuneissa yhteydenotoissa, joita tein etenkin tutkimukseni alkuvaiheessa hakiessani ensimmäisiä kontaktejani, kerroin samat asiat kuin sähköpostitse tehdyissä informoinneissa. Lisäksi lähetin jälkeempään sähköpostiviestin, josta löytyi lyhyt kertaus puhutusta ja yhteystietoni, tai vaihtoehtoisesti tarjosin haastattelutilanteessa yhteystietoni myös kirjallisesti.

Haastattelemillani opettajilla, jotka olivat yhtä lukuun ottamatta miehiä<sup>16</sup>, oli kaikilla jo useiden vuosien kokemus tekniikan alan opetustehtävistä. Iältään he olivat 40–55-vuotiaita. Mukana oli yliopettajia ja tuntiopettajia, joista muutama toimi opetustehtäviensä ohella (puolet työajastaan tai vähemmän) työelämän hanketehtävissä.

Haastattelutilanteissa kertosin, mistä tutkimuksessani on kyse ja pyysin luvan haastattelun tallentamiseen digitaalisella tallentimella. Kuvasin haastateltaville aineistoni käyttötarkoitukset ja -tavat sekä tutkimusprosessini pääpiirteittäisen etenemisen valmistumisen tavoiteaikoineen. Kerroin myös aineiston anonymisoinnin periaatteista. En pyytänyt aineistoa kerätessäni haastateltaviltani lupaa aineiston jatkokäyttöä ja arkistointia varten, joten mikäli aineistoa haluttaisiin tulevaisuudessa käyttää muuhun kuin väitöstutkimukseeni, tulisi tutkittavilta pyytää tähän erillinen suostumus.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Lähes kaikki tutkimukseeni osallistuneet kaikissa toimijaryhmissä olivat miehiä. En lähtenyt tarkoituksellisesti hakemaan sukupuolen suhteen tasavertaista tutkimusjoukkoa, vaan pyrin saamaan tekniikan alaa, joka on edelleen miesvaltainen, kuvastavan aineiston.

<sup>17</sup> Tätä voidaan pitää tutkimukseni heikkoutena, sillä tutkimusaineistojen arkistointia ja sen myötä jatkokäyttöä pidetään nykyisin harkittavana ja myös suositeltavana tapana. Tutkimusaineistojen arkistointi tuo tutkimukseen ekologisuutta ja mahdollistaa aineiston koettelemisen useista erilai-

*Työnantajien* yhteystietoja kartoitin syksyllä 2008 ja myös alkukevästä 2009. Osaltaan tämä tapahtui muutamien opettajien avulla: pyysin tietoja yrityksistä, joissa insinöörikoulutuksen opiskelijat olivat olleet harjoittelussa tai joihin jo valmistuneet insinöörit olivat tilastotietojen mukaan työllistyneet. Lisäksi tein tiedonhakua itsenäisesti julkisilta internetsivuilta. Pysin saamaan haastateltaviksi työnantajien edustajia, kuten esimiehiä, lähijohtajia ja henkilöstöhallinnon edustajia, joiden taustaorganisaatioiden alat vastaisivat koulutuksen toimijaryhmään kuuluneiden haastateltavien aloja. Yhteydenotot ja informoinnin toteutin kuten opettajien kanssa.

Työnantajien kategoriaan kuuluvat haastateltavat olivat opettajien tapaan Itä-Suomen alueelta ja sekä yksityisen että julkisenkin puolen ja niin pk- kuin suuryritysten toimijoita. Lähtään haastateltavat olivat 30–55-vuotiaita, ja kaikilla oli työkokemusta myös esimiestehtävistä useita vuosia tai jo vuosikymmeniä. Yhtä poikkeusta, erästä keskeistä julkisen puolen työnantajatahoa, lukuun ottamatta haastattelin kustakin organisaatiosta aina yhtä henkilöä, yhteensä yhdeksää miestä ja kolmea naista. Koska en havainnut aineistoa analysoidessani eroja haastateltavien edustamien yritysten koon ja tyyppin mukaisesti, en ole käyttänyt aineistolainauksien tunnistetiedoissa niistä kertovia lyhenteitä.

*Opiskelijoiden* aineiston keräämisessä sain apua Uuden Insinööriliiton (UIL ry) Insinöörien opiskelijaliiton (IOL) erääseen insinööriopiskelijayhdistykseen kuuluvalla opiskelijalla, johon puolestaan sain vihjeen ottaa yhteyttä UIL:n tutkimus- ja kehittämisspääliköltä. Opiskelija välitti syksyllä 2009 haastattelupyynnöni sähköpostilistoille sekä kertoi lisäksi tutkimuksestani myös suullisesti eteenpäin. Opiskelijat saivat sähköpostien välityksellä perusinformoinnin tutkimuksestani, jonka jälkeen he pystyivät itse päättämään kiinnostuksestaan osallistua ja pystyivät ottamaan minuun yhteyttä. Saadessani myönteisen vastauksen sovimme opiskelijan kanssa haastatteluajankohdan ja -paikan, ja aivan kuten opettajien ja työnantajien kohdalla, tein tarkentavan informoinnin tutkimuksen käytänteistä ennen haastatteluiden alkamista.

Opiskelijahaastateltavat olivat sekä päivä- että monimuoto-opiskelijoita, ja sekä nuoria aikuisia (20–30-vuotiaita) että jo hieman varttuneempia aikuisopiskelijoita (30–45-vuotiaita). Opiskelijahaastateltavien iällä ei ollut aineistosta havaittavissa olevaa vaikutusta heidän kommentointiinsa, joten en ole käsitellyt tutkimukseni tuloksissa ikää ja sen suhdetta kommentointiin. Tämä pätee myös muihin toimijaryhmiin: aineistoni analyysin perusteella kommentointi ei vaihtele selvästi havaittavalla tavalla iän mukaisesti.

Tutkimukseen osallistuneilla opiskelijoilla oli takanaan vaihteleva määrä alansa ja koulutusohjelmansa opintoja, keskimäärin kuitenkin noin kolme vuotta. Näin ollen useimmilla opiskelijoilla oli jo aika vahva orientaatio työelämään siirtymiseen ja esimerkiksi työharjoitteluiden tai muiden työtehtävien avulla

---

sista näkökulmista (Kuula 2006). Triangulaation voidaan puolestaan ajatella lisäävän tiedon kasautumista ja tutkimusten luotettavuutta.

saatuja kokemuksia siitä, millaista työskentely oman alan työtehtävissä voisi olla. Kymmenestä haastateltavasta yksi oli nainen.

*Työntekijöiden* haastattelut toteutin keväällä 2010 ryhmähaastatteluina. Tein päätöksen ryhmähaastatteluiden ottamisesta yksilöhaastatteluiden rinnalle esiympärykseni ja teoreettisen viitekehäkseni hahmottelemisen yhteydessä. Ensimmäkin tutkimukseni tavoitteena oli tarkastella insinöörin työn ja sen kehyyksessä sosiaalisten taitojen käsittelemistä, ja ajattelin ryhmätilanteiden sosiaalisen vuorovaikutuksen tarjoavan tähän kiinnostavan näkökulman. Ryhmätilanteessa yksilöt reagoivat toisiinsa ja rakentavat kielellisessä vuorovaikutuksessa näkymiä tarkasteltavana olevaan ilmiöön. Kuten olen aiemmin hahmotellut, asenteiden, käsitysten ja arvojen voidaan ajatella olevan sosiaalisia rakennelmia. Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet tuovat omalta osaltaan näkyväksi niitä sosiaalisia neuvotteluita, joita käsitysten muodostamiseen ja jakamiseen liittyy. Toisekseen ryhmähaastatteluiden toteuttamista puolsi se, että kohtasin toistuvasti kuvauksia insinöörien yhteistyön, kuten tiimityön, tekemisen tärkeydestä. Toivoin saavani samanaikaisesti koolle työyhteisön jäseniä, jotka myös todella työskentelevät arjessa yhdessä. Ryhmähaastatteluiden osallistujat tulivat siis luonnollisista ryhmistä, ja kuvastivat näin työyhteisön aitoja yhteistyöryhmiä.

Ryhmähaastatteluista toisen (elektroniikka- ja it-ala) sain sovittua erään työnantajahaastateltavan avulla. Kysyin häneltä halukkuutta avustaa minua työntekijähaastatteluiden toteuttamisessa, ja sainkin myönnytyksen lainata työyhteisön työntekijöitä työajalla tutkimustarkoitukseen. Työnantajaa edustava haastateltava antoi minulle organisaation työntekijöiden yhteystietoja, joiden avulla sain sovittua haastattelusta ja informoitua tutkimukseni tarkoituksesta. Kriteerinä potentiaalisiksi haastateltavaksi tulemiselle oli insinöörin koulutus ja toimiminen insinöörin työkenttään kuuluvissa tehtävissä. Kaikilla ryhmään kuuluneilla haastateltavilla, joita oli yhteensä viisi ja joista kaikki olivat miehiä, oli useiden vuosien (5-15 vuotta) työkokemus insinöörin tehtävistä ja myös nykyisessä organisaatiossa työskentelemisestä. Iältään haastateltavat olivat 30-40 -vuotiaita.

Toisen ryhmähaastattelun sain järjestettyä onnekkaan kohtaamisen seurauksena – sattumalta. Olin muissa asioissa yhteyksissä henkilöön, jonka oivalsin kuuluvan tutkimukseni kohderyhmään. Kerroin hänelle tutkimuksestani ja tiedustelin halukkuutta tulla haastateltavaksi. Henkilö oli kiinnostunut osallistumaan, ja tarjosi minulle, ennen kuin ehdin itse edes kysyä, mahdollisuutta haastatella samalla muitakin hänen työyhteisönsä kuuluvia henkilöitä. Näin sain muodostettua rakennus- ja kiinteistöalaa edustavan työntekijöiden ryhmän. Haastateltavilla, joita oli kolme ja jotka olivat miehiä, oli insinöörikoulutus ja runsaasti työkokemusta (10-20 vuotta) alan työtehtävistä, ja kahdella lisäksi myös nykyisessä yhteisössä työskentelemisestä. Iältään haastateltavat olivat 35-50 -vuotiaita. Näin ollen vaikka löysinkin ryhmän sattumalta, se edusti hyvin tavoitteitani ja soveltui erinomaisesti tutkittavieni joukkoon.

Kuten edellä kuvasin, etenin aineistonkeruussa vaiheittain keskittyen kerrallaan yhteen toimijaryhmään ja heidän haastatteluihinsa. Valitsin haastateltavat tutkimukseni tavoitteiden mukaisesti, eli etsin tekniikan alan eri toimijaryhmien edustajia vähitellen ja harkitusti (ks. esim. Flick 2006, 122–131) pohtien heidän soveltuvuuttaan tutkimuskysymyksiini näkökulmia antaviksi informanteiksi. Toteutin haastatteluita niitä samalla analysoiden ja samalla aineiston kylläntymistä, saturaatiota (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2002, 90), arvioiden. Päätin aineiston keräämisen kunkin toimijaryhmän kohdalla silloin, kun tulkitsin aineiston alkavan toistaa riittävästi itseään, sisäistä logiikkaansa, eli kun sain aineistosta tekemieni alustavien analyysien perusteella tukea siihen, ettei aineistonkeruun jatkaminen todennäköisesti toisi enää lisää uutta aineista.

Saturaation periaate on hyvä teoreettinen suuntaviitta, mutta käytännössä aineiston teoreettisen kylläntymisen arvioiminen on haasteellista: koskaan ei voida olla täysin varmoja, mitä lisäaineiston kerääminen voisi tuoda tullessaan. Greg Guest ym. (2006) päättelivät 60 haastattelua sisältäneen aineiston ja tekemänsä saturaatiota systemaattisesti koettelevan tutkimuksensa avulla, että kylläntymistä tapahtui ensimmäisten 12 haastattelun aikana, mutta itse asiassa jo kuuden haastattelun jälkeen oli nähtävissä temaattisia elementtejä, joilla oli jatkuvuutta aineistossa myöhemminkin. Vastaavasti myös aineiston sisältämät erot tulivat näkyviin perustavalla tavalla jo ensimmäisten kuuden haastattelun jälkeen, ja kylläntyivät 12 haastattelun kohdalla. Voidaan siis ajatella, että klassinen 15 yksikön, kuten haastattelun, suuntaviitta saturaatiosta on edelleen käytökelpoinen apu aineiston koon määrittämisessä.

Tutkimuksessani ensimmäiseksi keräämäni opettajien aineisto koostui 14 haastattelusta, minkä jälkeen toteutin työnantajien edustajille 12 haastattelua, opiskelijoille 10 haastattelua ja työntekijöitä oli kahdessa ryhmässä yhteensä 8. Keräsin siis aineistoani vähitellen, ja aineiston määrä väheni aineistonkeruun edetessä ja saturaation arvioimiseen varmuutta saadessani. Tutkimuksessani voidaan ajatella niin omien tulkintojeni kuin yleisempienkin aineiston kylläntymiseen liittyvien huomioiden perusteella olevan riittävästi aineistoa tutkimuskysymyksiini vastaamiseksi ja teoreettisten päätelmien rakentamiseksi.

Saturaation huolellinen arvioiminen edellyttäisi tutkijalta varsin perusteellista ja tarkkaa analyysia siitä, millaisia yksityiskohtia ja logiikkaa aineistossa on ja missä määrin eri elementit toistuvat aineistonkeruuta jatkettaessa. Käytännössä saturaation tarkastelemista ei kuitenkaan välttämättä tehdä pedantisti vaan pikemminkin karkeasti ja laveammin, arvioiden aineiston tarjoaman aineksen, tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten suhdetta. Kriittisesti ajateltuna saturaatiosta onkin kenties ainakin osin tullut hokema, jota toistetaan luotettavuuden vaikutelman lisäämiseksi, mutta josta ei oikeastaan pystytä sanomaan kovinkaan paljon. Tutkimuksissa ei yleensä esitetä erityistä evidenssiä saturaation osoittamiseksi. Tämän vuoksi olenkin pohtinut, onko puhe saturaatiosta tarpeellista, sillä periaatteen toteuttaminen käytännössä jää usein hyvin epäselväksi. Toisaalta taas pidän kylläntymisen ideaa tärkeänä tutkimuksellisena

keskustelukumppanina aineistonkeruu- ja analyysiprosessissa, ja kenties useimmissa laadullisissa asetelmissa sen merkitys heuristiikkana onkin riittävä, eikä tarkempaa ja yksityiskohtaista todentamista ole edes mielekästä toteuttaa. Suhtaudun siis saturaatioon apuvälineenä, jonka pidän mielessä ikään kuin muistilappuna, mutta jonka yksityiskohtaiseen analysoimiseen ja spesifioimiseen sekä raportoimiseen en käytä resursseja. Kerron saturaation hyödyntämisestä omassa tutkimuksessani analyysiprosessin kuvauksen yhteydessä.

### 6.1.3 Väittämiin perustuvat haastattelut

Tavoitteenani tutkimuksessa oli tarkastella sosiaaliin taitoihin liittyviä kielellisesti ilmaistuja käsityksiä, joten laadullisen tutkimusotteen valitseminen oli luontevaa. Kuten teoreettisessa viitekehyksessä ja tutkimusongelmieni taustoituksessa kuvasin, sosiaalisten taitojen vaade ja korostus näyttäytyy tekniikan alalla kiistanalaisena ilmiönä, josta argumentoidaan eri konteksteissa. Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistavan ja siihen liittyen puolistrukturoitujen, argumentaatiota virittävien vakioitujen lauseväittämien (Vesala & Rantanen 2007, 31–38) käyttäminen osoittautui luontevaksi tavaksi tuottaa aineistoa tutkimuskysymyksiini vastaamiseksi. Tavoitteenani oli haastatteluiden avulla päästä käsiksi tutkittavien käsityksiin, joita on mahdollista tulkita sosiaalisten representaatioiden viitekehyksessä, sosiaalisesti rakentuneina ja jaettuina arkitai käyttöteorioina. Kuten olen aiemmin tuonut esiin, sosiaalisten representaatioiden teoria mahdollistaa erilaisia metodologisia lähestymistapoja (esim. Wagner ym. 1999), ja koska laadullisen asennetutkimuksen teoreettisilla lähtökohdilla ja sosiaalisten representaatioiden teoriolla on selkeitä yhtymäkohtia, voidaan menetelmällisten valintojeni nähdä olevan loogisia ja perusteltuja.

Muodostin haastattelujeni väittämät tutkimuskysymysteni suuntaamana erilaisten lähteiden ja oman tutkimuksellisen ajatteluni pohjalta. Väittämät perustuivat sekä arkitietoon että tieteellisiin näkökulmiin. Esimerkkeinä virikeaineistoistani voin mainita tekniikan alan ammatillisten lehtien kirjoitukset, rekrytointi-ilmoitukset, internetin julkisilla keskustelupalstoilla esitetyt näkemykset, havaintoni työelämästä erilaisten työtehtävieni yhteydessä, vapaa-ajalla käymäni ja kuulemani keskustelut, sekä työelämään, tekniikan alaan ja yhteiskuntaan liittyvät teoreettiset puheenvuorot ja empiiriset tutkimukset. Havainnoin siis moninaisia arjen ja tieteen foorumeita, ja tarkastelin, kuinka työelämästä, sen muutoksesta, tekniikan alasta ja sosiaalisista taidoista puhutaan ja mitä näistä jo tiedetään. Pohdin tiedon sosiaalisesti rakentunutta ja jaettua luonnetta ja kiinnostuin selvittämään tarkemmin, miten sosiaaliin taitoihin työelämässä suhtaudutaan, ja millaisen esimerkin tekniikan ala ilmiöstä tarjoaa.

Rakensin haastattelurungon yhteensä seitsemästä, eri tavoin sosiaaliin taitoihin ja tekniikan alaan liittyvästä ja myös eri tavoin kiistakysymyksiä (kuten uusia, epäselviä tai ristiriitaisia elementtejä) sisältävästä väittämästä. Esittelen seuraavaksi väittämät ja kuvaan yleisesti niitä ja niiden käyttämistä. Myöhemmin tuloslukujeni yhteydessä kerron lyhyesti kunkin haastatteluuni sisältyneen

väittämän taustoista, eli siitä, miksi kyseinen väittäjä on mukana ja millaisia perusteita sen muodostamisen taustalla on ollut. Väittäjät ovat:

1. Insinöörin työssä tarvitaan hyviä sosiaalisia taitoja
2. Työpaikan saamisessa ratkaisee se, onko hakija ”hyvä tyyppi”
3. Minulla on mielikuva siitä, millainen on sosiaalisesti taitava työntekijä
4. Sosiaalisilla taidoilla on keskeinen merkitys työyhteisön hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle
5. Opiskelijavalinnassa tulisi arvioida opiskelijoiden sosiaalisia taitoja
6. Sosiaalisia taitoja voi oppia
7. Koulutuksessa on tarpeellista kehittää opiskelijoiden sosiaalisia taitoja

Kaikki käyttämäni väittäjät olivat myönteisessä muodossa. Väittäjien myönteisyys ei kuitenkaan ollut periaate. Halusin esittää virikkeitä, joille löytyisi katekopohjaa olemassa olevasta sosiaalisesta puhevaruudesta, ja päädyin käyttämään kyseisiä ajankohtaisiin keskusteluihin liittyviä. Tavoitteenani oli päästä tarkastelemaan suhtautumista mahdollisiin ja realistisia elementtejä sisältäviin ideoihin, vaikka luonnollisesti väitteet, ollessaan lyhyitä lauseväittämiä, väistämättä yksinkertaistivat asioita ja saattoivat näin luoda provokatiivisuuden vaikutelmaa. Huomioitavaa myös on, kuten jo aiemmin totesin, että myönteisestä ilmiöstään huolimatta väittäjät koostuivat suurelta osin kiistanalaisista elementeistä: ne olivat poimintoja työelämän ja tekniikan alan kontekstissa, niin arki- ja julkipuheessa kuin tutkimuksessakin, käytävästä ja erilaisia näkökulmia sisältävästä keskustelusta.

Väittäjien tarkemmassa muotoilussa pyrin arkikielisyys ja helposti lähestyttävyyteen. Sosiaalisten taitojen käsite oli toista väittäjää lukuun ottamatta kirjoitettu väittäjien sisään, eli se oli eksplisiittisesti esillä. Tavoitteenani oli selvittää, kuinka asia, josta puhutaan eri tavoin, vastaanotetaan haastateltavien keskuudessa, ja kuinka sosiaalisia taitoja lähdetään väittäjien pohjalta käsittelemään. Kolmatta väittäjää lukuun ottamatta väittäjät olivat passiivimuotoisia.

Kehystin väittämät haastattelutilanteessa insinöörin työhön ja koulutukseen. Ensimmäisessä väittämässä insinööri-sana oli lauseväittämässä eksplisiittisesti läsnä, mutta seuraavista väittämistä jätin sen pois. Muistutin tarvittaessa haastateltavia tekniikan alan ja insinöörien kontekstista. Haastatteluiden alussa, ennen väittäjien esittämistä, ohjasin haastateltavia pohtimaan asioita esimerkiksi opettajana tai opiskelijana. Olin myös lähestynyt haastateltavia heidän toimijakategorioihinsa nojaten, joten oletettavaa oli, että haastateltavat myös kommentoivat nimenomaan näistä positioista (ks. myös Vesala & Rantanen 2007, 40).

Yksilöhaastatteluissa (opettajat, työnantajat, opiskelijat) esitin haastateltaville väittämät yksi kerrallaan. Olin kirjoittanut kunkin väitteen erilliselle paperille suurikokoisella fontilla, ja asetin paperin haastateltavan eteen haastattelutilan (kuten työ- tai neuvotteluhuoneet) pöydälle lukien sen samalla ääneen. Joissakin

tilanteissa haastateltava ehti lukea väitteen ääneen ennen minua. Pyysin haastateltavia kommentoimaan väittämiä vapaasti. Ryhmähaastatteluisa heijastin väittämät Power Point -dioilla seinälle, yksi kerrallaan. Pyrin tämän menettelyn avulla tekemään väittämien kommentoinnista ryhmälle yhteisen kokemuksen. Ryhmähaastatteluisa kävin myös ennen väittämien esittämistä läpi ryhmätilanteen pelisääntöjä. Tarkoituksena oli, että osallistujat keskustelisivat kulloinkin vuorossa olevasta väittämästä ja voisivat puhua vapaassa järjestyksessä ilman erityistä puheenvuoron pyytämistä. Kerroin osallistuvani keskusteluun tarvittaessa esimerkiksi lisäkysymyksiä tai muutoin luotsaillen. Käytännössä ryhmätilanteet olivat siis organisoimiani ja ohjaamiani, väittämien avulla strukturoituja haastatteluita, joissa ryhmän jäsenet olivat pääroolissa ja jossa keskustelulla oli runsaasti tilaa.

Tutkittavia informoidessani olin kertonut haastateltaville tutkimuksen tavoitteista ja toteutuksesta, ja olin kuvannut haastatteluiden sisältävän väittämiä. Ennen haastattelutilannetta en kuitenkaan ollut kertonut väittämien sisällöstä muutoin kuin karkeasti sanoen niiden liittyvän eri tavoin sosiaalisiin taitoihin ja insinöörien työhön ja koulutukseen. Näin ollen haastateltavat näkivät tarkat väittämät vasta haastattelutilanteessa. Tavoittelin tällaisella menettelyllä haastateltavien suhteellisen spontaaneja käsittelytapoja. Lisäksi valmistautumattomuuteen rohkaisemisen voidaan ajatella vähentäneen haastateltavien kuormitusta. Toisaalta tämän valinnan voidaan tietysti nähdä tuovan mukanaan myös haasteita, sillä on mahdollista, että haastateltavat olisivat kertoneet asioista hieman toisin, jos he olisivat saaneet väittämät itselleen haastatteluun valmistautumisen tueksi jo etukäteen. Toisaalta taas on mahdollista, että mikäli haastateltavat olisivat tienneet väittämien sisällöstä tarkemmin jo ennen haastatteluita, he olisivat saattaneet pyrkiä vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tai muutoin ”sopivalla” tavalla, ja suunnitelleet ja rajanneet kommenttinsa sen mukaisesti. Tein siis valinnan olla toimittamatta väittämiä etukäteen, sillä katsoin – ja katson edelleen – pelkän väittämien aihepiirin luonnehtimisen olleen tässä tapauksessa riittävä informointia.

Haastattelun kuluessa annoin haastateltaville aikaa pohtia asioita ja palautin toistuvasti mieleen mahdollisuuden palata tarvittaessa takaisin johonkin jo käsiteltyyn väittämään. Mikäli haastateltava kommentoi jo jonkin aiemman väittämän yhteydessä seuraavana vuorossa olevan väittämän kaltaisia sisältöjä, hänellä oli uuden väittämän kohdalla kuitenkin mahdollisuus vielä täydentää aiemmin sanomaansa. Tällaisissa tilanteissa, joita ei loppujen lopuksi ilmennyt kovin runsaasti, viittasin haastateltavan aiempiin lausumiin ja esitin tarkentavia kysymyksiä tai annoin haastateltavalle aikaa rauhassa miettiä, tulisiko hänellä vielä jotakin muuta mieleen. Usein haastateltava kertasi aiemmin sanomansa ja esitti vielä joitakin lisäyksiä. Haastattelun päätteeksi asetelin väittämät vielä kertaalleen näkyviin ja annoin mahdollisuuden kommentoida lisää. Ryhmähaastatteluisa selasimme läpi diat ja niissä esitetyt väittämät. Haastattelun jälkeen

muistutin mahdollisuudesta ottaa yhteyttä, mikäli haastateltaville heräisi kysymyksiä tai he haluaisivat kommentoida jotakin myöhemmin.

Haastateltavia oli pyydetty haastatteluun tietyn toimijakategorian edustajana, mistä johtuen insinöörin työtä myös näytettiin lähestyvän kommentoinneissa eksplisiittisesti omasta toimijapositionista käsin. Käytännössä opettajat lähtivät tarkastelemaan insinöörin työn kehityksessä pääasiassa muuta kuin omaa tämänhetkistä työtään. Heidän fokuksensa oli enimmäkseen omien alojensa insinöörin työtehtävissä ja niissä toimivissa työntekijöissä. Opettajat käsittelivät väittämiä opiskelijoiden näkökulmasta ja toivat esiin työelämään siirtyvien uusien työntekijöiden tilanteita. He saattoivat myös sivuta omia entisiä työtehtäviään tai nykyisiä kosketuspintojaan työ- ja elinkeinoelämään (osa toimi opetustehtävien ohella muissa työtehtävissä). Työnantajien edustajat pohtivat oman alansa ja työyhteisönsä jäsenten tai alaistensa työtä, mutta he saattoivat ottaa esimerkkejä myös omista työtehtävistään. Opiskelijat käsittelivät insinöörin työtä sekä omien mahdollisten kokemustensa että koulutuksen aikana rakentuneiden, tuleviin työtehtäviin liittyvien mielikuviansa kautta. Työntekijät puolestaan peilasivat väittämiä suurimmaksi osaksi omaan tämänhetkiseen työhönsä.

Haastatteluiden kesto vaihteli yksilöhaastatteluissa läpi toimijaryhmien 20 minuutista 1,5 tuntiin, ryhmäkeskustelut kestivät kumpikin noin 1,5 tuntia. Kysyin haastateltavien perustavia taustatietoja joko ennen tai jälkeen haastatteluiden tai niiden aikana. Äänitin kaikki haastattelut, myös ryhmähaastattelut, digitaalisella sanelimella (tallentimella), ja siirsin ja tallensin äänitiedostot haastattelutilanteiden jälkeen tietokoneelleni.

Sain niin yksilö- kuin ryhmähaastatteluidenkin jälkeen, esimerkiksi istuessamme varsinaisen haastattelun päätyttyä kahveilla, runsaasti myönteistä palautetta haastattelutavastani. Erityisesti kommentteja tuli väittämistä, joiden kommentoiminen oli haastateltavien mukaan ollut kiinnostavaa ja virkistävää. Väittämät olivat rytmittäneet haastatteluita ja antaneet niille tietyn jännitteen: haastateltavien mukaan oli ollut oma hauskuutensa odottaa, millainen väittäminen seuraavaksi olisi vuorossa. On mahdollista, että tieto väittämistä oli keskeinen haastatteluun osallistumista motivoiva tekijä, vaikka haastateltavat kertoivat kyllä myös tutkimusaiheen kiinnostavuudesta ja tärkeäksi kokemisesta. Haastateltavat olivat saattaneet ajatella heitä haastatteluun pyytäessäni, ettei seitsemän väittämän kommentoiminen voinut olla kovin suuri urakka – vaikka pyysinkin varaamaan heitä, mahdollisuuksiensa mukaan, haastattelua varten noin tunnin, ja kerroin, että käytännössä haastattelut voivat kestää puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Usein haastateltavat totesivat haastattelun jälkeen, että he eivät olleet voineet kuvitella, että seitsemästä väittämästä syntyisi kovinkaan runsaasti ajatuksia, mutta lopputulos yllätti heidät myönteisellä tavalla. Haastattelua, ja tutkimusta ylipäänsä, voidaankin omalla tavallaan pitää aina jonkinlaisena interventiona tutkittavien elämään ja sosiaaliseen maailmaan, sillä tutkimukseen osallistuminen saattaa virittää tutkittavia pohtimaan asioita eri tavoin kuin ai-



emmin ja lisätä heidän tietoisuuttaan tietyistä ilmiöistä – muuttaa ajattelu- ja toimintatapoja.

#### 6.1.4 Haastatteluvuorovaikutus ja haastattelijan rooli

Pyrin aineistonkeruussani luottamuksen rakentumiseen haastateltavien ja itseni välille monin pienin teoin, kuten esimerkiksi tutkimuksen luonteeseen nähden riittävällä informoinnilla ja siihen perustuvalla suostumuksella, haastatteluihin ajoissa ja sopivalla tavalla varustautuneena saapumisella ja huomion kiinnittämisellä vuorovaikutustilanteiden rakentamiseen. Haastattelijana, niin yksilö- kuin ryhmähaastatteluissakin, osallistuin kommentointiin refleктоimalla haastateltavien puhetta, niin sen sisältöä kuin esittämisen tapaa. Näin ollen myös yksilöhaastattelut saivat keskustelun muodon, eli ne eivät olleet vain haastateltavan väite väitteeltä eteneviä monologeja.

Käytännössä haastatteluissa toteuttamani refleктоinti tarkoitti etenkin kuuntelemaan keskittymistä, haastateltavien puheen peilaamista verbaalisesti omin sanoin tiivistämällä<sup>18</sup> sekä haastateltavien kerronnasta virinneiden tarkentavien kysymysten esittämistä. Haastattelijan roolissa en siis itse ottanut kantaa esittämiini väittämiin, vaan pyrin tukemaan haastateltavia heidän oman roolinsa ottamisessa: kunnioittamaan heidän ääntään ja osallisuuttaan olemalla mukana keskustelussa mutta välttämällä kuitenkin omien kannanottojeni esiin tuomista. Esitän toiminnastani haastattelijana joitakin esimerkkejä muutamissa tuloslukuihin (luvut 7 ja 8) sijoittamissani keskusteluotteissa. Refleктоinti on monipuolisuudessaan haastavaa, mutta haastattelutallenteita kuunneltuani ja litterointeja tarkastellessani voisin sanoa onnistuneeni siinä pääasiassa hyvin. Yhtenä perustavana esimerkkinä refleктоinnista, haastateltavan puheen tiivistämisestä ja keskusteluun osallistumisesta, toiminee seuraavaa näyte haastatteluvuorovaikutuksesta. Otteesta voi havaita haastateltavan hyväksyneen tekemäni tiivistykset ja tulkinnat hänen puheestaan. Kiinnostavaa on esimerkiksi se, että haastateltava tarttuu keskustelussa käyttämäni sanaan, ”vankkuuteen”, ja jatkaa kerrontaansa korvaamalla aluksi käytössä olleen ”jämäkkyuden” tällä toisella käsitteellä:

TA5<sup>19</sup>: Ja silloin mä ajattelen sosiaalisilla taidoilla, miten minä äsken tuossa jo kuvasin, ja siellä nyt ehkä erityisesti tarvitaan sitä jämäkkyyspuolta, että uskaltaa olla esimies, tehdä sen, mitä esimieheltä vaaditaan. Kun ei siinä aina kuitenkaan voi miellyttää.

---

<sup>18</sup> Pyrin refleктоidessani puheen sisältöjä myös mukauttamaan puhetapaani maltillisesti haastateltavan puhetyyliä paremmin kohtaavaksi. Käytännössä tämä tarkoitti, haastateltavasta riippuen, esimerkiksi omaan arkipuhetapaani verrattuna hieman yleiskielisemmän repertuaarin käyttöönottoa tai hivenen murteellisempaa tyyliä. Tavoittelin refleктоidessani myös haastateltavan puheen nopeuden myötäilemistä. Haastattelijan puheen ja viestintätavan mukauttaminen haastateltavien mukaisesti voi omalta osaltaan lisätä luottamusta haastattelutilanteessa ja siten edistää haastateltavan kerrontaa, mikäli mukauttaminen toteutetaan maltillisesti ja pyritään välttämään liioittelua. (Ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2001, 48–53, 68–69, 128–134.)

<sup>19</sup> TA5 = työnantajien toimijaryhmään kuulunut, järjestysnumeroltaan viides haastateltava.

A: Tuo on varmasti tärkeää etenkin nykypäivän työssä, on monenlaisia paineita ja vaateita, että pystyy sitten pysyttelemään vankkana siellä seassa.

TA5: Ja sitten myöskin, just erityistä vankkuutta, mä puhun mun omasta kokemuksesta, niin siinä erityistä vankkuutta vaaditaan silloin, jos joutuu puuttumaan tämmösiin työyhteisön konfliktitilanteisiin. Tai yksilötason ongelmiin, erityisesti jos ne on psyykkistä perää. Semmoset on minusta tosi vaikeita sitten esimiehen tarttua. Ja kuitenkin tarttua pitää.

A: Niin. Siinä jos sitten vetäytyy eikä teekään asioille mitään, niin se voi kostautua jossain vaiheessa.

TA5: No ainahan ne pahenee vaan.

Tämä lyhyt esimerkki valottaa myös reflektoinnin ja keskusteluun osallistumisen riskejä. Haastattelija voisi helposti pyrkiä manipuloimaan haasteltavan puhetta suuntaamalla sitä tiettyjen käsitteiden ja ilmaisujen avulla haluamaansa suuntaan. Myös yleensä myönteiseksi, puhetta kannustaviksi teoiksi tulkittujen nonverbaalisten signaalien, kuten päännökytysten tai erilaisten myhäilyjen, avulla saatetaan huomaamatta vahvistaa haastateltavien vastaamista haluttujen tavoitteiden suuntaisesti – rohkaista toivottuja vastauksia ja vaientaa epätoivotuja. Haastattelijan rooli on vastuullinen ja haastava. Tutkimushaastatteluiden tekijään saatetaan suhtautua asiantuntijana, jonka näkemyksiin reagoidaan, ja jolle voidaan haluta esittää ”oikeita”, sosiaalisesti hyväksyttäviä ja omien kasvojen säilyttämiseen pyrkiviä vastauksia. Aito kiinnostus ja kunnioitus haastateltavan ääntä kohtaan vaatii keskittymistä ja harkintaa, oppijan positioon asettumisesta.

Haastattelijana koetin parhaan taitoni mukaan välttää riskeiksi tunnistamiani haastattelijan toiminnan piirteitä. Pyrin siihen, että haastateltavat kokisivat heillä olevan mahdollisuus kommentoida juuri niin kuin he haluaisivat. Yritin esimerkiksi varoa vain tiettyjen tai tiettyntyyppisten kommentointien vahvistamista, sillä kaikenlaiset kannanotot ja perustelut olivat tutkimuksessani yhtä hyväksyttäviä. Koetin myös pitää mielessäni, että haastateltavilla olisi oikeus kertoa niin paljon tai vähän kuin he haluaisivat, eli pyrin kunnioittamaan haastateltavia ja heidän valintaansa puhua tai olla puhumatta. Haastattelijan tehtävänä toki on saada ihmiset puhumaan, ja vieläpä tutkimuksen tavoitteiden mukaisista asioista, mutta tämän tulee tapahtua painostamatta ja manipuloimatta tutkimukseen osallistuvia. (Ks. esim. Ruusuvuori & Tiittula 2005; Kuula 2006.)

Sekä yksilö- että ryhmähaastatteluissa sain haastattelijana harjoitella sensitivisyyttä ja valppautta, jotta osaisin tulkita, milloin on esimerkiksi hyvä kysyä lisää, milloin taas paikallaan odottaa tai siirtyä eteenpäin. Havainnoin haastateltavien antamia verbaalisia ja nonverbaalisia signaaleja esimerkiksi siitä, milloin kommentointi oli valmis ja milloin taas sitä haluttiin vielä jatkaa (Ehrling 2007). Varmistelin myös asiaa tarvittaessa kysymällä halukkuudesta kertoa lisää. Joskus haastateltavat totesivat itse esimerkiksi ”pistä vaan seuraava” tai ”taidetaan mennä eteenpäin”, ja antoivat minulle merkin kommentointinsa päättämisestä.

Ryhmähaastatteluissa kommentoinnin päättäminen ei aina ollut itsestään selvää, sillä osa ryhmän jäsenistä viestitti olevansa valmiita kun taas osa vaikutti haluavan vielä jatkaa. Näin ollen kommentoinnin päättäminen muodostui välillä monimuotoiseksi ja hienovaraiseksi sosiaalisesti neuvottelutilanteeksi, jossa esitettiin sekä lopettamiseen ohjaavia että asioiden kehittelyyn johtavia puheenvuoroja. Pyrin ryhmiä havainnoidessani tunnistamaan, milloin joku osallistuja kaipasi puheenvuoroa, muttei saanut sitä otettua keskustelun käydessä vilkkaaksi – kuten ryhmäkeskusteluissa voi toisinaan käydä –, ja ohjasin puheenvuoroja varovaisesti, esimerkiksi pienin välikommentein tai -kysymyksin, myös sivuun jääneille osallistujille. Tarkoitukseni oli antaa tilaa luonnolliselle ryhmädynamiikalle, mutta samalla koettaa, tarvittaessa, tasapainottaa siinä tapahtunutta puheenvuorojen epätasaista jakautumista maltillisesti.

Haastatteluiden aikana havaitsin, että hiljaiset hetket olivat usein tärkeitä kriittisiä pisteitä, avainhetkiä. Opinkin haastatteluiden myötä haastattelijan yhden tärkeimmistä tehtävistä olevan hiljaisuuden kestäminen. Haastatteluissa haastateltava voi haastattelun aikana olla toisinaan hiljaa suhteellisen pitkään, ja haastattelijalle saattaa tulla tarve sanoa jotakin – esittää apukysymyksiä tai muutoin fasilitoida puhetta. Kohtasin itsekkin tällaisia tilanteita, joissa pohdin, olisiko vielä hiljaa vai sanoisinko jotakin. Muutaman kerran tapahtui niin, että ollessani juuri aikomassa sanoa jotakin, haastateltava jatkoi kommentointia miettimistauon jälkeen ja tuotti vielä runsaasti argumentoivaa ainesta. Oivalsin, että on hyvä koettaa maltillisesti tunnustella ja myötäillä äänettömyyttä, joka taas hetken päästä voi puhjeta ääneksi. Haastattelijana olisin voinut helposti pilata tai harhauttaa kommentoinnin suuntaamalla kehkeytymässä olevat ja ilmaisuun hakevat ajatukset toisaalle kärsimättömyyttäni esittämälläni lisäkysymyksillä. Toivoakseni en kuitenkaan näin tehnyt, ja kuunneltuani haastattelutallenteita voisin myös sanoa, että onnistuin hiljaisuuden hyväksymisessä aika hyvin, vaikka sen tunnistamisessa, milloin haastateltavan kerronta kaipaa tukea ja milloin ei, olisi varmasti vielä harjoittelun tarvetta.<sup>20</sup>

Haastatteluvuorovaikutukseen ja sen myötä tutkimusaineistoon voivat omalta osaltaan vaikuttaa myös haastattelijan ja haastateltavan taustoihin kiinnittyvät seikat. Tässä tutkimuksessa haastattelija oli noin 30-vuotias nainen, haastateltavat pääasiassa eri-ikäisiä miehiä. On mahdollista, että haastatteluihin ja tutkimusaiheeseen suhtauduttiin ja väittämiä kommentointiin eri tavoin kuin esimerkiksi keski-ikäiselle mieshaastattelijalle olisi tehty. Haastateltavat totesivat kertoneensa asioista, eli kommentoineensa väittämiä, paljon enemmän kuin mitä he olivat ennen haastatteluita kuvitelleet tekevänsä. Mahdollisesti laadullisen asennetutkimuksen ja väittämien kommentointia virittelevän luonteen, sekä toivoakseni myös haastattelutaitojeni, lisäksi tähän on voinut vaikuttaa jossain

---

<sup>20</sup> Haastattelijana voi siis kehittyä, vaikka haastattelemisen taidot ovatkin sosiaalisia taitoja, joita ei voida mekanistisesti siirtää kontekstista toiseen. Haastattelutaidoissa, kuten muissakin taidoissa, voi kuitenkin harjaantua. (Ks. luku 3.)

määrin subjektipositioni. Kenties nuorta tutkijaa, ja naista, on haluttu auttaa. Toisaalta tutkimushaastattelut voivat olla, huolimatta niiden toteuttajasta, ainutlaatuisia kokemuksia haastateltavalle, ja tieteelliseen toimintaan osallistumiseen suhtaudutaan myönteisesti – arvostetaanhan tiedettä yleensä suomalaisten keskuudessa merkittävästi. Havaitsin aineiston analyysin ja tulosten muodostamisen yhteydessä, että kommentoinnit olivat varsin monipuolisia ja -ulotteisia, joten nähdäkseni subjektipositioni ei kuitenkaan ole vaikuttanut esimerkiksi siten, että haastateltavat olisivat esittäneet vain tietynlaisia kommentteja. Lisäksi tutkimukseeni osallistuneet naiset kommentoivat yhtä runsaasti kuin miehet ja esittivät mieshaastateltavien kanssa yhteneviä näkemyksiä.

## **6.2 AINEISTON ANALYYSI**

### **6.2.1 Aineiston käsittely ja analyysi**

Litteroin osan, hieman yli puolet, haastatteluiden äänitiedostoista itse, osan litteroi ulkopuolinen litteroija, jonka työskentelyn jälkeen tarkastin litteraatiot vielä itse. Toteutin litteroinnin sanatarkkuudella, jolloin haastattelutekstiin ei ole merkitty esimerkiksi taukojen pituutta. Tällainen tarkkuus on ollut metodologista lähestymistapaani ajatellen riittävää (ks. lisää Vesala & Rantanen 2007). Olen pyrkinyt säilyttämään litteraatioissa puheen murteellisuuden, mutta on mahdollista, että joissakin kohdissa olen saattanut huomaamattani vaihtaa, huolimatta litteroinnin tarkastamisesta tallenteilta, jonkin sanan paikalle yleiskielisemmän ilmaisun. Olen myös tietoisesti oikaissut joitakin murteellisuuksia kirjoitusasua selkiinnyttääkseni. Korjauksia tehdessäni olen kuitenkin huolehtinut siitä, ettei puheen sisältö ole muuttunut. Olen kuvannut ensimmäisen tulosluvun (luku 7) yhteydessä alaviitteissä muutamia keskeisiä aineistolainauksissa käyttämiäni litterointimerkkejä. Litteroitua väittämien kommentointia sisältävää aineistoa kertyi yhteensä 439 sivua (fontti Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1)<sup>21</sup>.

Aineistoni analyysissä oli useita analyysikierroksia. Varsinkin laadullisen aineiston analyysin voidaankin ajatella olevan spiraalimainen tai syklinen prosessi, jossa erilaiset analyttiset elementit vuorottelevat ja toteutuvat myös yhtä aikaa toisiinsa limittyen. Prosessia on haastavaa pilkkoa selkeisiin askeliin, vaikka joitakin vaiheita onkin mahdollista hahmottaa ainakin karkeasti. Kuvaan seuraavaksi analyysiprosessiani ja siihen liittyviä menetelmällisiä toimiani. Pyrin etenemään selonteossani mahdollisimman paljon todellisen käytännön prosessini mukaisesti.

Tutkimusprosessissani ensimmäiset aineiston analyysiin kietoutuvat toimet käynnistyivät jo haastatteluita tehdessäni – mikäli aineistonkeruuta edeltävää teoreettisen esiymmärryksen hankkimista ja muuta tutkimuksen pohjatyötä aktiivisine ajatteluprosesseineen ei lueta mukaan. Haastatteluiden aikana ja

---

<sup>21</sup> Opettajat: 105 s., työntajat: 134 s., opiskelijat: 137 s., työntekijät: 62 s.

etenkin niiden jälkeen pohdin haastateltavien kertomia asioita ja kirjoitin ensivaikutelmista ja havainnoista muistiinpanoja.

Kun olin toteuttanut muutamia haastatteluita yhdestä toimijakategoriasta (esim. opettajat), kuuntelin tallenteita ja kirjoitin ylös havaintojani ja pohdintojani, ja arvioin aineistonkeruun jatkamista. Saatuani kokoon arvioni perusteella riittävän määrän haastatteluita, litteroin äänitiedostot tekstimuotoon. Luin tekstejä ja ryhdyin analysoimaan niitä vielä tarkemmin ja arvioin saturaatiota uudelleen. Niin tallenteita kuunnellessani kuin valmiiksi litteroituja tiedostoja tarkastaessani aineisto tuli joka kerta aiempaa tutummaksi ja herätti ajatuksia ja kysymyksiä, joita kirjasin ylös papereille ja erilaisiin tiedostoihin.

Litteroituani kaikki yhden toimijaryhmän haastattelut ja tehtyäni päätöksen aineistonkeruun lopettamisesta tuon ryhmän kohdalla, *koodasin* aineistoa sekä tekstinkäsittelyohjelmaa<sup>22</sup> monipuolisesti hyödyntäen että käsin tulostetuille papereille. Koodaamisella tarkoitan tässä indeksointia tai segmentoimista, eli aineiston erittelyä sen sisällön hahmottamista edesauttavien merkintöjen avulla ja näiden erittelyiden käsitteellistämistä (esim. Flick 2006, 298–318; Eskola & Suoranta 2000, 154–159). Tässä vaiheessa, kun olin kerännyt aineistoa aina yhdeltä toimijaryhmältä kerrallaan ja aineistonkeruu vielä jatkui muiden ryhmien kanssa, koodaaminen oli väljää ja suhteellisen avointa, ja kohdistui kuhunkin haastatteluun kokonaisuutena. Käytin koodaustapoinani esimerkiksi alle- ja päälleviivauksia, erivärisiä fontteja, tummennuksia ja marginaalimerkintöjä (nk. memot), ja laadin näiden perusteella lyhyitä koonteja haastatteluista ja niiden keskeisiksi määrittelemistäni elementeistä. Tarkastelin aineistoa ja selvitin sitä, mitä kukin haastateltava oli haastattelussaan minulle kertonut. Vertailin haastatteluiden sisältöjä hakien samankaltaisuuksia ja eroavuuksia. Kyseessä oli siis aineiston moninaisuuden ymmärtämiseen pyrkiminen ja eräänlaisten tapausten tai tiivistelmien hahmotteleminen teksteistä.

Koodaamista seurasi aineiston *järjestely väittämittäin*, kuten laadullisessa asennetutkimuksessa usein tehdään (Vesala & Rantanen 2007). Esimerkiksi opettajien haastatteluista loin kullekin väittämälle (1–7) omat tiedostonsa, joista jokaiseen kokosin yhden väittämän kommentointiin liittyvät kohdat. Analysoin kunkin toimijaryhmän väittämittäin järjesteltyjä kommentointeja erikseen, yhteen toimijaryhmään kerrallaan keskittyen.

Toimijaryhmittäin ja väittämittäin (esim. opettajat ja väittämä 1) analysoidesani koodasin ”poikkileikkattua” aineistoa, ja tarkensin koodaustani hakien vastauksia siihen, mitä kustakin väittämästä haastateltavat minulle kertoivat. Muutin siis koodaustapaani verrattuna avoimeen haastatteluittain koodaamiseen, ja fokusoin sitä tarkemmin tutkimuskysymysteni suuntaamaksi. Tein aineistoon

---

<sup>22</sup> Valitsin tässä tutkimuksessa olla käyttämättä erityistä laadullisten aineistojen käsittelyyn ja hallintaan tarkoitettua ohjelmaa, sillä koin analyttisen työskentelyni tässä tilanteessa ja näillä aineistoilla mielekkääksi perinteisillä tavoilla, sähköisten ja paperimuotoisten tekstien parissa.

erilaisia merkintöjä, kokosin havainnoistani listoja (koodiluetteloita tai -runkoja) ja kirjasin ylös huomioita ja heränneitä kysymyksiä.

Koodaamisen ohessa *kvantifioin* (ks. esim. Eskola & Suoranta 2000, 165–175) tekemiäni havaintoja, millä tarkoitan tässä koodausteni esiintymisen määrän selvittämistä aineistossa. Laskin, missä määrin erilaiset havaintoni, jotka olin koodannut ja käsitteellistänyt, ilmenivät haastatteluissa – kuinka moni haastateltava puhui jostakin asiasta ja tietyssä merkityksessä väittämää kommentoidessaan. Käytin laskemista muun analyysini tukena<sup>23</sup>, ja hyödynsin tässä sekä tekstinkäsittelyohjelman etsi-toimintoa, jolla pystyin tekemään sanahakuja, että yksinkertaisesti aineiston huolellista lukemista tietokoneen näytöltä ja papereista. Tein koodausten ja kvantifiointien pohjalta muistiinpanoja ja piirroksia. Kokosin havaintojani myös taulukoiksi, eli tiivistin kunkin väittämän kommentointia haastateltavittain ja myöhemmin myös toimijaryhmittäin. Sisällytin taulukointeihin jossain määrin lyhyitä aineistolainauksia. Koetin saada aineistostani mahdollisimman hyvän käsityksen, päästä askel askeleelta sen ”sisään”.

### 6.2.2 Syventävä analyysi ja tulosten esittäminen

Kun kaikki haastattelut eri toimijaryhmiltä olivat koossa ja olin päättänyt aineistonkeruun, analysoin aineistoa uudelleen väittämittäin ja nyt kaikkiin toimijaryhmiin yhtäaikaisesti yhden väittämän osalta keskittyen. Koodasin ja kvantifioin aineistoa, ja pyrin yhtäaikaisesti sekä kokonaisuuden hallitsemiseen että yksityiskohtien tavoittamiseen. Hain vastauksia siihen, mitä kustakin väittämästä oli koko aineistossa minulle kerrottu. Tässä vaiheessa etenin myös varsinaiseen laadullisen asennetutkimuksen periaatteiden mukaiseen analyysiin (Vesala & Rantanen 2007, 11–13). Ryhdyin *luokittelemaan* aineistoni kommentointeja *kannanottoihin ja perusteluihin*, väittämien ja toimijaryhmien mukaisesti. Käytännössä luokittelin esimerkiksi väittämän yksi kommentointia kannanottoihin ja perusteluihin, ja toteutin luokittelun erikseen kaikissa toimijaryhmissä (opettajat, työnantajat, opiskelijat, työntekijät). Koodasin uudestaan kommentointiaineistoa ja pyrin hakemaan vastauksia siihen, mitä aineistossa oikeastaan arvoettiin ja miten, ja kuinka arvottamista perusteltiin. Tutkin siis, mihin haastateltavat tarkemmin katsottuna ottivat kantaa ja millä tavoin, ja miten he kantojaan perustelivat. Koodaamisen tukena harjoitin jälleen myös kvantifiointia saadakseni tukea päätelmilleni siitä, millainen kommentointi – millaiset kannanottamisen ja perustelemisen tavat – kunkin väittämän kohdalla oli tyypillistä ja mikä puolestaan poikkeavaa. Vertailin kaiken aikaa, kuten laadulliselle analyysille on tyypillistä (ks. esim. Strauss & Corbin 1998), kannanottoja ja perusteluita, ja etsin sa-

---

<sup>23</sup> Määrällisten elementtien yhdistämisessä laadulliseen tutkimukseen on omat riskinsä, mutta toisaalta määrällistä ja laadullista on – tilanteesta toki riippuen – mielekästäkin nivoa yhteen, jotta analyysiin tulisi moninäkökulmaisuutta, jolloin voidaan puhua analyysitriangulaatiosta. Tällöin analyysi voidaan mieltää jatkumoksi, jossa on erilaisia, toinen toisiinsa kietoutuvia ja toisiaan täydentäviä elementtejä. (Ks. esim. Mäkelä 1990, 57–58; Alasuutari 1993, 170.)

mankaltaisuuksia ja eroja niin yhteen väittämään esitettyjen kommenttien kuin eri väittämien kommentointien välillä.

Analyysini loppuvaiheilla tarkastelin, kuinka kannanotot ja perustelut kytkeytyivät toisiinsa – millaisia kommentointien kokonaisuuksia kustakin väittämästä oli mahdollista muodostaa. Otin myös huomioon haastateltavien taustoja, kuten sukupuolen, iän ja heidän edustamansa tekniikan alan, ja kävin läpi aineiston variaatiota ja sen mahdollista liittymistä joihinkin näistä tekijöistä, mutten pystynyt tällaisia yhteyksiä aineistoni perusteella löytämään.

Koodattuani ja kvantifioituani aineistoa monin tavoin ja eri näkökulmista muodostin kustakin väittämästä kommentointia ja siitä luomiani koodauksia ryhmitteleviä ja kokoavia *kategorioita*. Hahmottelin kullekin väittämälle sen kommentointia kuvaavan kategorisen rakenteen, eli rungon, joka kuvasti väittämän kommentoinnin sisältöjä. Kategorinen rakenne näkyy luvuissa seitsemän ja kahdeksan esitettyissä tuloksissa kolmannen tason alaotsikoina (kuten 7.1.1). Olen siis jäsentänyt kunkin väittämän kommentoinnin (alaluvut, kuten 7.1) muutamien keskeisten kategorioiden ja niiden alakategorioiden avulla. Tavoitteenani tulosluvuissa on ollut luoda mielekäs ja eheä analyttinen kertomus, joka pohjautuu haastattelurungon avulla haastattelutilanteissa synnytettyyn aineistoon ja perustuu vankasti haastateltavien puheeseen.

Olen koettanut tulosten esittämisessä huomioida eettisyyden ja valita käyttämäni käsitteet siten, etteivät ne loukkaisi tutkittavia. Esitän tulosten yhteydessä aineistolainauksia, jotka olen valinnut harkitusti, eli olen poiminut aineistosta sellaisia näytteitä, joiden olen tulkinnut edustavan ja havainnollistavan tiettyä kommentoinnin tapaa selkeällä tavalla. Näin ollen olen väistämättä joutunut jättämään useita muita lainauksia pois ja välitän lukijalle vain osan aineistoni äänistä. Olen kuitenkin pyrkinyt aineistolainauksissani tasapuolisuuteen, eli en ole kuunnellut vain kaikkein kuuluvimpia ja erottautuvimpia ääniä vaan huomioinut myös hiljaisempia ja neutraalimpia toteamuksia. Sitaattien tehtäväksi (Kvale 1996, 266–267) näen tässä tutkimuksessa haastateltavien äänen kunnioittamisen ja sen esiin tuomisen sekä tutkimuksen läpinäkyvyyden, analyttisten tulkintojen seurattavuuden ja näin myös osaltaan luotettavuuden lisäämisen.

Tulokset ovat aineistolähtöisiä ja analyttisiä, ja samalla väistämättä myös tulkitsevia, jäsennyksiä väittämien kommentoinnista. Laadullisen asennetutkimuksen tuottamien kannanottojen ja perusteluiden sekä niistä muodostamieni kategorioiden yksityiskohtaisen tarkastelun jälkeen siirryn tulkintoihin. Luvussa yhdeksän kokoon tuloksiani ja analysoin ja jäsennän niitä sosiaalisten representaatioiden teoreettisen viitekehyksen avulla, jolloin luen aineistoani muuhun analyysin verrattuna diskursiivisemmin (Moscovici 2001, 29; Potter & Litton 1985, Moscovici & Vignaux 2000).

# 7 Insinöörin työ ja sosiaaliset taidot

Tässä luvussa esitän tuloksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haastattelurungon neljän ensimmäisen väittämän avulla muodostuneen aineiston analyysin pohjalta. Tarkastelen, miten tekniikan alan toimijat käsittelevät ja määrittelevät sosiaalista taitavuutta, ja millä tavoin perinteisenä pidettyä tekniikan alaan ja insinööriyteen liittyvää osaamista suhteutetaan sosiaalisten taitojen kanssa.

Käsittelen alaluvuissa 7.1–7.4 kussakin yhden väittämän tuottaman argumentaation analyysin tuloksia. Väittämät ja alaluvut ovat: 1. Insinöörin työssä tarvitaan hyviä sosiaalisia taitoja (luku 7.1 Insinöörin tarvitsee sosiaalisia taitoja), 2. Työpaikan saamisessa ratkaisee, onko hakija ”hyvä tyyppi” (7.2 ”Hyvä tyyppi” voi saada työpaikan), 3. Minulla on mielikuva siitä, millainen on sosiaalisesti taitava työntekijä (7.3 Sosiaalisesti taitava työntekijä on sopivasti kova ja pehmeä) ja 4. Sosiaalisilla taidoilla on keskeinen merkitys työyhteisön hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle (7.4 Sosiaalisilla taidoilla hyvinvointia – ja tuloksellisuutta).

Tulokset rakentuvat luokittelukategorioista, jotka tulevat käytännössä ilmi kolmannen tason otsikoina (esim. 7.1.1). Kategoriat kuvaavat kommentointien keskeisiä temaattisia elementtejä, joista kerron tarkemmin kategorioita seuraavissa teksteissä. Kunkin alaluvun (kuten 7.1) päätteeksi tiivistän vielä väittämän analyysin keskeisimmät tulokset.

Tässä luvussa esitettävien tulosten perustana olevassa aineistossa eri toimijaryhmien edustajat asemoituivat ja myös asemoivat itsensä eri tavoin. Työnantajien, opettajien, opiskelijoiden ja työntekijöiden kommentoissa käsiteltiin insinööriä ja sosiaalista taitavuutta erilaisista näkökulmista. Työnantaja haastateltavat kommentoivat väittämiä pääasiassa esimiespositiosta, jolloin he hahmottelivat alaisinaan toimivien insinöörien työtä ja sosiaalisia taitoja omassa nykyisessä ja osaltaan myös entisissä organisaatioissaan. Muutamat työnantajat käsitelivät kommentoissaan myös omia kokemuksiaan esimiestehtävistä. Opettajat tarkastelivat suurimmaksi osaksi insinöörin koulutuksesta työelämään siirtyviä opiskelijoita tulevana tekniikan alan työntekijöinä mutta jonkin verran myös omia kokemuksiaan aiemmista insinööri-tehtävistä ja nykyisistä opettajan työtehtävistä. Opiskelijat kertoivat käsityksistään pääasiassa aiempien kesätyö-, ansiotyö- ja harjoittelukokemustensa pohjalta, sekä visioivat tulevia mahdollisia työtehtäviään ja sosiaalisen taitavuuden merkitystä niissä. Ryhmähaastatteluissa työntekijät ottivat kantaa väittämiin työn tekemisen arkeen liittyvien havaintojensa ja



esimerkkien avulla, ja pohtivat erityisesti nykyisen työskentelykontekstinsa toimintaa ja toimijoita.

## 7.1 INSINÖÖRIKIN TARVITSEE SOSIAALISIA TAITOJA

Nykypäivän ja tulevaisuuden ”uuden” insinöörin sanotaan tarvitsevan keskeisesti sosiaalisia taitoja. Toisaalta insinöörin ydinosamisen nähdään olevan edelleen vahvasti tekniikkaan, kuten erilaisiin laitteisiin, liittyvää. Haastatteluni ensimmäisen väittämän, ”Insinöörin työssä tarvitaan hyviä sosiaalisia taitoja”, tavoitteena oli nostaa esille muutospuheen keskeinen teesi. Tarkoituksena oli tuottaa väittämän avulla aineistoa, jossa otettaisiin kantaa tähän perinteiden, tekniikan alaan liittyvien sosiaalisesti jaettujen käsitysten sekä alan kontekstissa käytyjen keskustelujen perusteella kiistanalaisia elementtejä sisältävään ideaan. Esittelen seuraavaksi analyttisen, kategorisen jäsennyksen siitä, kuinka haastattelurungon ensimmäistä väittämää kommentointiin.

### 7.1.1 Sosiaalisia taitoja tarvitaan (työ)elämässä

Väittämään esitetyt kommentit olivat läpi kaikkien toimijaryhmien väitettä kannattavia. Kannanottojen ja perusteluiden yhdistelmiä tarkemmin analysoidessani havaitsin, että kommenteista oli kuitenkin mahdollista muodostaa kaksi päähavaintoluokkaa. Noin puolet haastateltavista kaikissa toimijaryhmissä hyväksyi kannanotoissaan ja perusteluissaan väittämän vahvasti, puolet puolestaan ehdollisena. Vahvasti hyväksyvässä kommenteissa saatettiin tuoda esiin joitakin tarkentavia näkökulmia ja esittää jonkin verran varauksellisuutta, mutta ei siinä määrin ja tavalla kuin väittämän ehdollisena hyväksyneissä, joissa tehtiin enemmän erittelyä ja esitettiin esimerkiksi tarkempia kriteereitä sille, milloin väittäjä voidaan hyväksyä.

Vahvasti hyväksyvien kommentointien kannanotoissa haastateltavat kuvasivat kaikessa insinöörin työssä tarvittavan sosiaalisia taitoja. Etenkin opiskelijat ja työntekijät totesivat yleensä heti kommentointinsa aluksi painokkaasti esimerkiksi ”kyllä” tai ”joo”. Työnantajat ja opettajat tekivät vieläkin voimakkaampia kannanottoja, ja käyttivät enemmän samanmielisyyttä ja myös ehdottomuutta korostavia ilmauksia:

Ihan täsmälleen samaa mieltä. (OPE12)

Ehdottomasti<sup>24</sup>tarvitaan. (TA9)

---

<sup>24</sup> Alleviivaus tarkoittaa, että sana on sanottu hyvin painokkaasti, muuhun haastateltavan puheeseen verrattuna selvästi voimakkaammin.

It- ja elektroniikan alaa edustaneiden työntekijöiden ryhmähaastattelussa haastateltavat argumentoivat pääasiassa vahvasti hyväksyvällä tavalla. Ryhmän jäsenten keskustelun alkuvaiheilla voidaan kuitenkin havaita yksi väittämää hieman kyseenalaistanut sekvenssi, jossa työntekijät tarkensivat kantojaan esitettyäni heille yhteenvedonomaisten kysymysten edeltäneestä keskustelusta. Yksi ryhmän jäsenistä avasi keskustelussa mahdollisuuden, ettei insinöörin työssä olisikaan niin tärkeää olla sosiaalisesti taitava, mutta toinen haastateltava sulki avauksen toteamalla painokkaasti ”kyllä se yksityissektorilla on”. Tämän jälkeen keskustelun suunta vaihtui, ja haastateltavat ryhtyivät keskustelemaan siitä, millaista työntekijöiden kokemusten mukaan on, jos jollakulla ei ole hyviä sosiaalisia taitoja:

A: Eli voiko aatella, että oletteko niin kun samaa mieltä tämän väittämän kanssa, että.

H1: Kyllä melekein.

H2: Kyllä.

H3: Voi sanoa, että ei siitä [sosiaalisesta taitavuudesta]<sup>25</sup> niin kun haittaakaan ole.

H4: Se ei ole ihan täysin pakollista se.

H2: Kyllä se yksityissektorilla on.

H1: On semmosia tyyppejä tietenkin, että joilla ei ehkä hirveen hyvät oo ollu. Mehän tarjotaan niin kun ohjausta ja hommaa sitten [...]<sup>26</sup>

Samassa ryhmähaastattelussa sosiaalisten taitojen käsite nostettiin pohdittavaksi myös väittämän kommentoinnin keskivaiheilla. Sekvenssissä esitin haastateltaville kysymyksen siitä, ovatko insinööreihin liittyvät käsitykset heidän mielestään osuvia. Ryhmäkeskustelussa kerrottiin insinööreistä heterogeenisenä ryhmänä, mutta toisaalta kuvattiin nimenomaisesti insinööreihin liittyviä erityispiirteitä. Tässä yhteydessä yksi haastateltavista tarttui kommentoinnissaan sosiaalisten taitojen käsitteeseen ja pohti sen eroa kommunikointikyvyn käsitteeseen. Toinen haastateltava reagoi käsitteiden välisiä suhteita pohdiskelemaan kysymykseen toteamalla sosiaalisen taitavuuden olevan hieman epämääräinen asia, jonka jälkeen keskustelu palasi takaisin insinööreihin ja heidän eroamiseensa muista:

H1: Ei ne [käsitykset] välttämättä ihan vääriäkään.

---

<sup>25</sup> Käytän hakasulkeissa olevaa sanaa tai pidempää ilmausta selventämään laajemmasta haastattelukontekstista irrotetun ja näin ollen mahdollisesti hieman epäselvän lainauksen sisältöä. Sana tai ilmaus voi olla puuttuva subjekti, objekti tai predikaatti. Osoitan hakasulkeissa myös haastateltavan haastattelupuheesta poikkeavaa tai erottuvaa toimintaa, kuten selvästi nauruksi tulkittavaa toimintaa [nauraa].

<sup>26</sup> [...] -merkintä, eli kolme pistettä hakasulkeissa, tarkoittaa tässä tekstissä, että aineistolainaus on katkaistu. Tällaisissa kohdissa haastateltava on voinut sanoa välillä jotakin aiheeseen liittymätöntä tai sitaattia on lyhennetty poistaen esimerkiksi toistoa. Lainauksen lopussa olevalla merkinnällä osoitetaan sitä, että haastattelussa ja tallenteella virke jatkuu vielä, mutta sitä ei ole sisällytetty kyseiseen lainaukseen. Lainauksen alussa merkintä puolestaan tarkoittaa, että lainaus on aloitettu virkkeen keskeltä.

H2: Ne vaihtelee.

H3: Niitä [insinöörejä] on ehkä niin moneen junaan.

H1: Aika paljo jää asemalle.

H2: Mutta tähän jos ajattelee, niin varmasti on insinööreissäkkin niin kun insinööreissä jonkunlainen osuus semmosia matemaattisautistisia persoonia, joilla ei yksinkertases-ti oo kykyä ees sosiaaliisiin taitoihin. Että matemaattiset taitot voi olla huippuluokkaa, mutta tuota, ei tosiaan näitä.

H1: Tarkotatko sosiaaliset taidot, vai kommunikointikykyä?

H2: Ei, mutta siis tota, just tarkotin tämmöstä mikä on niin kun ( )<sup>27</sup>. Vähän häilyviä on nää sosiaaliset taidot.

H1: Ei se nyt puutekaan myös millään lailla huononna sitä ihmistä.

H2: Ei, mutta siis jos nyt puhutaan sosiaalisista taitoista.

H1: Kyllä, kyllä.

H2: Mutta kyllä insinööreissä varmaan sitä tyyppiä, mutta.

A: Niin kun varmaan vähän kaikissa [...] että ei samalla tavalla, varmasti kaikissa ihmisyhmissä löytyy niin kun monenlaista.

H2: Mutta on se meilläkin kahvipöyäs, ku on 20 insinööriä yhtä aikaa tässä kahvittelemassa, niin saattais siellä merkonomi olla ihmeissään vähän. Kyllä se semmosta omanlaista juttua on.

H1: Jutun aiheet on vähän erilaisia.

Myös muutamissa yksilöhaastateltavien kommentoinneissa kiinnitettiin eksplisiittisesti huomiota sosiaalisten taitojen käsitteeseen. Tämä ilmeni esimerkiksi siten, että haastateltavat lausuivat ääneen sen, ettei sosiaalisia taitoja oltu haastattelussa ennen kommentoinnin aloittamista määritelty. Haastateltavat kysyivät joko suoraan, retorisesti tai kysyvän sivulauseen muodossa käsitteen määrittelystä:

Avataan tuo, että mitä tarkoitat sosiaalisilla taidoilla? (OPE1)

Pitäis varmaan ensin vähän määritellä sitä, että mitä ne sosiaaliset taidot on. (OPI10)

Haastattelijana huomioon haastateltavien kysymykset, mutta niihin vastaamisen sijaan luotsasin haastateltavat kertomaan omista käsityksistään – siitä, mitä he ymmärtävät sosiaalisilla taidoilla tekniikan alan insinöörin työn kontekstissa. Esimerkiksi eräs opettajahaastateltava kuvasi reaktion vastakysymyksiini sosiaaliisiin taitoihin liittyvää moninäkökulmaisuuutta ja haasteellisuuttakin. Hän pohti käsitysten tilannesidonnaisuutta ja mahdollisia eroja eri ihmisten, kuten esimerkiksi toimijaryhmien edustajien, käsitysten välillä. Haastateltavan mukaan yleiset ja toimijaryhmäkohtaiset käsitykset sosiaalisesta taitavuudesta saattavat olla aika kapea-alaisia ja keskittyä vain tiettyyn sosiaalisten taitojen osa-alueeseen:

---

<sup>27</sup> ( ) -merkintä ilmaisee, että puheessa on ollut pituudeltaan muusta puheesta selvästi erottuva tauko.

Mutta sitten minä kyllä laittaisin, että sosiaaliset taidot pitäisi olla paljon laajempi käsite kuin pelkkä tämmönen, ei nyt jokapäiväinen, mutta tämmöinen keskustelu, mihi se minun käsittääkseni aivan liian usein laitetaan [...] Eli tähän minä tän sosiaaliset taidot sanan otan, ottasin, silleen, että sitä olis syytä pohtia, että, ja niinku näissä haastatteluissa eri ihmisillä, että mitä ne, lähdetään vaikka siitä työnantajasta, että mitä ne mieltää. Minä nimittäin olen aistivinani, että se on [...] osittain vois sanoa, että semmoinen persoonakohtainen näkemys, mutta mä epäilen, että se on suppea otos siitä, mitä yleensä ajatellaan sosiaalisilla taidoilla. [...] Sitten taas pahoin pelkään, mitenkä olen aistinut, että yleisessä kielenkäytössä, jopa niinku työnantajalla [...] niin, ja nuorella insinöörillä itelläänkin, se voi olla aika suppea käsitys. Joku saattaa ajatella, että se on vaan tää small talk -puoli. (OPE1)

Eräällä työnantajalla oli muiden haastateltavien kommentoinneista poikkeava lähestymistapa väittämään. Hän aloitti kommentointinsa ottamalla kantaa myönteisesti ”Siis, kyllä insinöörinkin työssä tarvitaan hyviä sosiaalisia taitoja”, ja painotti myös samanmielisyyttään sanomalla ”minä allekirjoitan tuon väittämän”. Perusteluissaan hän lähti arvioimaan insinöörien sosiaalisia taitoja ja otti kantaa oman yrityksensä insinöörien työhön ja suunnittelijoiden tehtäviin, joissa ei tarvita niin hyviä sosiaalisia taitoja kuin mahdollisesti joissakin muissa tehtävissä:

Mutta sitten toisin päin kääntäen, niin sanoisin, että kyseisessä ammattikunnassa korostuu sosiaalisten taitojen puute [...] Ja ne insinöörit ketä on palkattu, niin ne on palkattu semmosiin tehtäviin, että niillä sosiaalisilla taidoilla, ne ei ole niin kriittisiä. Eli ne pärjää pikkusen kevyemmälläkin. Mutta on onnistuttu löytämään nyt kohtuullisen sosiaalisia insinöörejä. (TA10)

Parissa kommentissa kysyttiin myös lyhyesti, tarvitaanko insinöörin työssä nimenomaan *hyviä* sosiaalisia taitoja. Sivumennen mainittu pohdinta jätettiin kuitenkin avoimeksi eikä siihen pyritty itse vastaamaan. Haastattelijana reagoin tällaisiin huomioihin lähinnä minimipalautteella (”niin”) ja jätin päätöksen asian kehittämiseen etenemisestä haastateltavan omaksi ratkaisuksi.

Vahvasti hyväksyneiden ja hieman varauksellisuutta esittäneiden mukaan insinöörin työtehtävällä voi olla vaikutusta siihen, millaisia taitoja ja missä määrin niitä tarvitaan, mutta joka tapauksessa niitä arveltiin kuitenkin tarvittavan, ainakin jossakin vaiheessa työskentelyä ja jossakin muodossa, kaikessa insinöörien työssä. Parissa kommentissa lisättiin väittämän perusteluissa, että sosiaalisten taitojen lisäksi tarvitaan toki muutakin osaamista – pelkkä sosiaalinen taitavuus ei riitä, vaikka se tärkeää onkin. Insinöörin tehtävissä substanssiosaaminen luo pohjan työtehtävien hoitamiselle:

Mutta insinöörialoja on niin monia, että kaikilla aloilla se ei varmaan niin korostu, mutta kyllä sitä luulisin että joka alalla jossain määrin tulee. (TA8)

Mutta sitten taas toisinpäin jos lähdetään. On äärimmäisen, no äärimmäisen vähän, sellaisia insinöörin tehtäviä, että jos se substanssi ei ole hallussa, niin sitten sosiaalisilla taidoilla pärjättäis. (OPE1)

Muutamissa, pääasiassa työnantajien ja opettajien, kommenteissa, ja niin vahvasti kuin ehdollisena hyväksyneissä, laajennettiin näkymää insinöörin työstä myös muuhun työelämään. Kommenteissa insinöörin työ kehystettiin työelämän muutokseen ja työn nykypirteisiin. Työelämä ja -kulttuuri ovat haastattelujen mukaan muuttuneet, ja nykypäivän työn vaateisiin kuuluu myös sosiaalinen taitavuus, minkä todettiin olevan itsestäänselvyys:

En keksi semmosta työtä, missä ei tarvittas hyviä sosiaalisia taitoja tänä päivänä. (TA1)

Sosiaalisilla taidoilla esitettiin kahdessa työnantajan ja yhdessä opiskelijan kommentissa, jotka sijoitin vahvasti hyväksyneiden kommentointien luokkaan, olevan myös rooli insinöörin työtehtäviin pääsemisessä. Sosiaalinen taitavuus nähtiin näissä kommenteissa vahvasti työllistymistä edistävänä ja uralla kehittymistä mahdollistavana tekijänä, tai kuten eräs työnantajahaastateltava (TA1) sen käsitteellisesti, ”työelämäpätevyytenä”:

Kyllähän siis niin kun jos ei oo hyvii sosiaalisia taitoja, niin eihän sitä niin kun, ei sitä pääse esimerkiks töhinkään mihinkään. (OPI4)

Joku ihminen voi olla hyvin älykäs ja ahkerakin, mutta ilman näitä sosiaalisia taitoja voi olla, että tulee jopa semmonen seinä vastaan, että et voi edetä esimerkiksi, vaikka kuinka haluaisit. (TA12)

Vielä työelämääkin laajempi kehystys tehtiin parissa opettajan ja yhdessä opiskelijan kommentissa. Sosiaaliset taidot kuvattiin kokonaisvaltaisina, myös muuhun kuin yleisesti työelämään ja tekniikan alan työhön, kuuluvina asioina. Työelämän, eri ammattien ja työtehtävien sekä muun elämän erottaminen toisistaan nähtiin kommenteissa enemmän tai vähemmän eksplisiittisesti keinotekoisena, ja haastateltavat tekivätkin kannanotoissaan hienovaraista raja-aitojen ja kategorisointien ylittämistä. Sosiaalinen taitavuus näyttäytyi kaikkeen elämään liittyvänä ja myös hyvinvointia ja elämänlaatua lisäävänä asiana:

Niin tuota, mikä mulla siitä on käsitys, niin kyllähän niitä tarvitaan elämässä kaiken kaikkiaan, kaikkialla, että ei se insinööri siitä mikään poikkeus ole. (OPE9)

Mutta sitten tuota, minä nostasin semmosen asian esille, että me kaikki tarvitsemme hyviä sosiaalisia taitoja, jotta me voisimme hyvin. (OPI2)

### 7.1.2 Tärkeys riippuu työtehtävästä

Väittämän ehdollisena hyväksyneissä kommentteissa tuotiin esiin kaksijakoinen suhtautuminen tai asian haasteellisuus jo heti kommentoinnin alussa. Moni haastateltava kertoi sosiaalisten taitojen tarpeen riippuvan insinöörin työtehtävistä: joissakin tehtävissä taidot ovat erittäin tärkeitä, joissakin eivät niinkään. Kommentoinneissa saatettiin tosin myös aloittaa vahvasti hyväksyvällä tavalla, mutta myöhemmin kantaa kuitenkin tarkennettiin, ja perusteluissa tuotiin esiin, että sosiaalisten taitojen tarve on työtehtävästä riippuvaista:

Tuo on vähän kaksipiippuinen asia kaiken kaikkiaan, että tuohon vois vastata kyllä ja ei. (TA6)

No tuo nyt on itsestäänselvyys. [...] Työtehtävistä tietysti riippuu. Sanotaan, että nuoremalla insinöörillä, joka nyt menee aluksi vaikka suunnittelutehtäviin, niin siellä ehkä sosiaalisia taitoja tarvitaan vähemmän, tai jossakin arkkitehtitoimistossa, tai sitten jossakin rakennusliikkeen kustannuslaskentayksikössä. Ne sosiaaliset taidot ei välttämättä tarvii olla niin hyvät, mutta kyllä työmaajohtamisessa ja sitten kun mennään projektipäällikkötasolle tai suunnittelupäällikkötasolle, niin totta kai, se on itsensä selvä asia. (OPE8)

Rakennus- ja kiinteistötekniikan alan työntekijöiden ryhmähaastattelussa työntekijät lähtivät heti väittämän käsittelyn alussa pohtimaan sosiaalisten taitojen työtehtäväsidoonaisuutta. Kolmesta työntekijästä kaksi ryhtyi keskustelemaan asiasta väittämän esittämisen jälkeen kolmannen kuunnellessa tässä vaiheessa:

A: [...] Insinöörin työssä tarvitaan hyviä sosiaalisia taitoja.

H1: Mitä mieltä olet.

H2: Se riippuu niin tehtävästä.

H1: Tehtävänkuvasta riippuu paljon. Eli jos sä oot suunnittelutyössä [...] niin vähemmän tarttet sosiaalisia taitoja siinä hommassa [...] Mutta jos oot rakennuttajatois-sä [...] niin siinä ennen kaikkea tarvitaan niitä [...] Minun mielestä näin on selvä.

A: Että olet sitä mieltä, että kyllä, mutta että riippuu siitä työtehtävästä?

H1: Kyllä.

Kuten edellä kuvasin, haastateltavien julkilausutuissa käsityksissä oli variaatiota sen suhteen, näkivätkö he työtehtävien vaikuttavan sosiaalisten taitojen tarpeeseen. Vahvasti hyväksyneisiin luokittelemisani kommentteissa insinööri nähtiin yleisesti muiden kanssa eri tavoin ja runsaastikin tekemisissä olevana toimijana. Eri työtehtävien ja sosiaalisten taitojen tarpeen välille ei tehty selkeitä erotteluita, vaikka tähänkin luokkaan kuuluvissa kommentteissa otettiin kantaa työtehtäviin esimerkkien kautta. Ehdollisena hyväksyneissä kommentteissa puolestaan eriteltiin työtehtäviä ja niihin liittyviä sosiaalisia taitoja enemmän, ja sosiaaliset taidot sidottiin vahvemmin tiettyihin työtehtäviin. Kummassakin luokassa haastateltavat hahmottelivat myös sitä, millaisia ja missä määrin sosiaalisia taitoja erilai-

sisä tehtävissä ja tilanteissa tarvitaan. Seuraavaksi tarkennan näkymää näihin sosiaalisten taitojen käsittelytapoihin.

### **Tarve korostuu johto- ja esimiestehtävissä**

Sekä vahvasti että ehdollisena hyväksyneissä kommentteissa yhteisenä piirteenä oli, että insinöörin kerrottiin tarvitsevan sosiaalisia taitoja, mikäli hän on tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Käsitykset tällaisista tilanteista ja työtehtävistä vaihtelivat, mutta johto- ja esimiestehtävät olivat yksi keskeisimmistä kytkentöjen kohteista. Esimiestehtävät tuotiin sosiaalisten taitojen tarpeen yhteydessä esiin työnantajien, opettajien ja opiskelijoiden haastatteluissa, ja sosiaalisten taitojen tarve nähtiin usein itsestäänselvyytenä. Insinöörien kerrottiin toimivan nykyisin yhä useammin erilaisissa esimies-, työnjohto- ja päällikkötehtävissä, joissa heillä on alaisia. Toisaalta esimiestehtävissä tai vastaavissa toimivilla todettiin olevan myös omia esimiehiä ja johtoa hierarkiassa itsensä yläpuolella. Esimiehen asema erilaisine ihmissuhdeverkostoineen ja vastuineen toimi kommentteissa toistuvasti sosiaalisten taitojen perusteena:

Mutta erityisesti siinä esimiesasema-hommassa, että jos siellä työntekijöitä löytyy alta ja se vastaa jostain esimerkiksi tehtaassa jostain alueesta, niin silloin tarvii. (OP17)

[esimiestehtävissä] ne sosiaaliset taidot on ehkä, no ei tärkein asia siinä, mutta yksi niistä tärkeimmistä. (TA11)

Työnantajien kommentteissa otettiin jonkin verran kantaa myös omiin esimiestehtäviin ja niissä tarvittaviin taitoihin, ja näin tehtiin etenkin silloin, jos haastateltava oli itsekkin taustoiltaan insinööri. Haastateltavat eivät kuitenkaan arvioineet omia sosiaalisia taitojaan vaan totesivat niiden välttämättömyyden nykyisessä tehtävässään, jossa he toimivat eri tavoin ihmisten kanssa:

Eli tässä hommassa periaatteessa pitäis olla kohtalaisen hyvät sosiaaliset taidot. Ihmisten kanssa kun toimitaan. (TA4)

Esimiestehtävissä ja vastaavissa kerrottiin siis olevan tarpeellista tulla erilaisten ihmisten kanssa toimeen. Muutamassa kommentissa sosiaalisten taitojen kuvattiin tarkoittavan niin esimiestyössä kuin muutoinkin muun muassa yleisten käytöstapojen muistamista, kuten tervehtimistä ja kohteliaisuutta muita kohtaan. Kommentoinneissa painotettiin keskustelemisen ja muiden kanssa toimeen tulemisen taitoja, ja esimiehen suurimman panoksen nähtiinkin olevan muuhun kuin itse substanssiin eli tekniikkaan liittyvää:

Ainakin meillä on huomattu, että se henkilöstön kanssa käytävä keskustelu ratkaisee monia asioita. Siinä ei välttämättä teknisiä asioita sillä tavalla tarvitse käydä läpi. Ne tulevat aina sieltä ikään kuin itsestään. (TA11)

Eräs opiskelijahaastateltava mielsi tulevissa mahdollisissa työnjohtollisissa tehtävissään tarvittavan sosiaalisia taitoja, jotta erilaisista ihmisistä koostuvan yhteisön saisi aidosti toimimaan. Esimerkiksi omien näkemysten liiallinen puolustaminen saattaisi olla hänen mukaansa haitallista, ja rakentavampaa olisi pyrkiä tekemään kompromisseja. Useat haastateltavat luonnehtivatkin, että esimiestehtävissä tulisi pystyä hallitsemaan ja ohjailemaan erilaisia, haastavia tilanteita. Kiire ja stressi kuormittavat yhteisöjä jatkuvasti, ja tällaisissa tilanteissa esimiehen taidokkuutta koetellaan. Yhteisössä ilmenevät ristiriidat olivatkin kommentinneissa yksi keskeinen esimerkki tilanteesta, johon esimiehen tulisi jollain tapaa – sosiaalisia taitojaan hyödyntäen – puuttua:

Ja semmosessa työnjohtajatehtävissä kyllä sosiaalisia taitoja varsinkin tarvitaan, että koska siinä ihmisillä monennäköisiä ongelmia ja ristiriitoja siellä, joutuu sitten luovimaan vähän niinku kala vedessä, että saa homman menemään eteenpäin [...] (OPE2)

Useassa kommentissa todettiin, että esimiehen tulee pystyä saamaan työntekijöistä tuottavia ja innovatiivisia. Näissä pyrkimyksissä pitäisi kuitenkin kiinnittää huomiota työilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin, eli koviin tavoitteisiin ei tulisi pyrkiä kovilla keinoilla, vaan sen sijaan tuloksellisuutta tulisi tavoitella pehmeämmillä tavoilla:

[...] jos sä niin kun esimiehenä oot, niin sä tarvit sosiaalisia taitoja. Elikkä sä pystyt työskentelemään niitten alaisten kanssa, tai että sä saat niistä niin kun sen maksimaalisen hyödyn irti. Kyllähän niitten kanssa pystyy työskentelemään ja olemaan vaikka minkälainen pikku-Hitleri tai muuta, mutta ei se niin kun työssä hyvinvointiin toimi sitte niin kun kuitenkaan. Niin kun yleisen työhyvinvoinnin kannalta työpaikalla semmoset, joilta saahaan semmonen niin kun mahdollisimman maksimaalinen tulos, tai mahdollisimman innovatiivisia tuloksia tai muuta, niin totta kai siellä pitää olla hyvä fiilis siellä työpaikalla. Niin kun taas vaatii myös siltä työnjohtajalta tai esimieheltä sosiaalisia taitoja. (OPI5)

Eräs opiskelija esitti sosiaalisten taitojen olevan vahvasti esimiehen tai johtajan ja alaisten välisten suhteiden perusta ja luottamusta rakentava elementti. Sosiaalisesti taitava esimies on sopivasti autoritäärinen ja sopivasti kollegiaalinen, yhtä yhteisönsä jäsenten kanssa. Parissa kommentissa, työnantajan edustajan ja opiskelijan, puolestaan hahmoteltiin työyhteisöllisten suhteiden olevan muidenkin kuin vain esimiehen vastuulla. Sosiaalinen taitavuus nähtiin jokaisen työntekijän ja työyhteisön jäsenen asiaksi, ja sillä kerrottiin olevan merkitystä myös työyhteisön hyvinvoinnille. Kommenttien logiikkana oli, että mitä paremmat sosiaaliset taidot kaikilla työyhteisön jäsenillä on, sitä parempi on myös työyhteisö.

Eräässä työnantajan edustajan kommentissa korostettiin työyhteisön toiminnan laatuun vaikuttamisen olevan yhteisön jäsenten yhteinen asia, mutta siinä nostettiin vielä muihin kommentteihin verrattuna vahvemmin keskiöön kokonaisuuksien hahmottaminen ja siihen liittyvien osien merkityksen ymmärtämi-



nen. Oleellista olisi yhteisön jäseniin liittyvän myönteisen toiminnan lisäksi myös nähdä itsensä osana kokonaisuutta. Itsestään huolehtiminenkin ilmentää sosiaalista taitavuutta. Myös erään opettajan kommentissa ”terve itsetunto” kuvattiin osaksi sosiaalisia taitoja, mutta työnantajan hahmottelussa itsensä huomioiminen ja itseen kohdistuva huolenpito saavat kuitenkin selkeämmin työyhteisöllisen roolin:

Mun mielestä siinä sosiaalisessa taidossa on minä, mutta minä suhteessa siihen sosiaaliseen kenttään toisin sanoen muihin ihmisiin. Jos niin kuin suomeksi sanotaan. Et siitä se niin kuin koostuu, että miten sinä handlaat tätä kokonaisuutta. Se ei niin kun, mun mielestä sosiaalinen taito ei ole, vaikka minä alotin tuosta empatiasta, että ei se oo sitä, että aina muut ennen minua. Ei se ole sitä, koska jos sä et osaa pitää itsestäsi huolta, ei se onnistu niin kuin muistakaan [...] Että sitä taitoo on myöskin se, että ajattelee sen yhteisön kokonaisuutta. Ja sitten kaikkia eri yksilöitä siinä kokonaisuudessa. Ja pystyy sillä omalla toiminnallaan rakentamaan ja pitämään yllä sitä, että ihmissuhteet säilyy hyvinä ja kommunikaatio on rakentavaa ja niin edes päin [...] Koska, tämähän on siis ikuisuusjuttu, että mikä vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja näin edes päin. Ollaan kymmeniä vuosia koulutettu johtajia ja esimiehiä ja mitenkä ne pystyy tähän vaikuttamaan. Se on ihan varma, että pystyy vaikuttamaan ja niillä on hirmu iso vastuu. Mutta kun se ei ole pelkästään heillä, vaan sitä sosiaalista taitoa nimenomaan pitäis olla kaikilla. Että kaikki osaltaan pitää siitä huolen. Mun mielestä vaikka ois kuinka hyvä esimies, niin se ei yksin pysty sitä tekemään, ei missään nimessä. Vaan se on kaikkien yhteinen vastuu. (TA1)

Kuvattaessa tilanteita ja töitä, joissa insinööri tarvitsee sosiaalisia taitoja, muutamissa ehdollisena väittämän hyväksyneiden kommentteissa tuotiin esimiestehtävien lisäksi esille myynti- ja markkinointitehtäviä, sekä enemmän asiakkaisiin keskittyviä tehtäviä. Näissä tehtävissä sosiaalisten taitojen tarve näyttäytyi kommenttien perusteella yhtä itsestään selvänä kuin esimiestehtävissäkin. Myynti- ja markkinointitehtävissä tarvittavia taitoja ei kuvattu kovinkaan tarkasti, mutta parissa kommentissa kerrottiin niissä tarvittavan ”vuorovaikutusta” ja ”kommunikaatiota”, eli esimerkiksi keskustelu- ja puhetaitoa. Joihinkin myynti- ja markkinointitehtäviin sanottiin liittyvän vaade osata puhua asiakkaiden kanssa myös epävirallisemmassa ympäristössä:

[...] jos on taas semmonen insinööri, joka vastaa myyntitehtävistä niin, sitten taas tarvitaan näitä sosiaalisia taitoja, että osaa sitä small talkia sitten iltasella neuvottelujen jälkeen päätteeks tuota niin pitää, ja jos jossakin ravintelissa käydään syömässä ja muuta siinä, niin pakosti joutuu kehittämään sitten sitä kommunikointikykyä sitten. Jää asiakkaalle miellyttävä olo siitä, että. No joo. Kyllä se kaupanteko on paljon muuta kuin pelkästään sitä kaupantekoa, että se on myös sitä kanssakäymistä. (OPE2)

## **Suunnittelijan tehtävät edellyttävät tiimityötä**

Suunnittelijan tehtävissä toimivan insinöörin sosiaalisten taitojen tarpeeseen otettiin kommentoinneissa kantaa hyvin eri tavoin. Suunnittelijan nimikkeeseen liittyvää työtä kuvattiin joko toteamalla asiaintila konkreettisiin esimerkkeihin nojaten tai vaihtoehtoisesti sitä hahmoteltiin otaksuen erilaisia mahdollisuuksia – mitä se voisi olla.

Osassa ehdollisena hyväksyneissä kommentteissa suunnittelijaa hahmoteltiin pääasiassa yksin työskentelevänä työntekijänä. Muutamissa kommentteissa suunnittelijan tehtävien myös sanottiin sopivan sellaisille, jotka eivät olisi kovin sosiaalisesti taitavia. Suunnittelijan kerrottiin voivan olla luonteeltaan introvertimpi, ja yksin tekeminen liitettiin etenkin tehtäviin, joissa työskennellään keskeisesti tietotekniikan parissa tai sen avulla:

Etä sä voit olla yksinäinen puurtaja, se suunnittelija, joka ei paljon ketään tapaakaan kuin kahvilla kaksi kertaa päivässä. Ja riittää että sanoo hei ja että oon jäämässä lomalle tai jotain tällaista. (TA7)

Et jos on semmonen, yksinään istuu tietokoneen ääressä, niin oikeastaan niille, jotka on hankalia luonteeltaan, sopii paremmin semmoset tehtävät, että [...] (OPE4)

It- ja elektroniikan alan työnantajatoimijaryhmän edustaja, jonka muista kommentoinneista poikkeavan lähestymistavan (oman yhteisön insinöörien arvioiminen, TA10) jo aiemmin esittelin, kertoi suunnittelijoilla hänen omassa organisaatiossaan olevan vähäiset kontaktit ”ulkoiseen maailmaan”, ja näki sen yhdeksi syyksi sosiaalisten taitojen tarpeen puutteeseen. Haastateltava yhdisti sosiaaliset taidot asiakkaiden kanssa työskentelemiseen ja keskustelemiseen:

Sen verran voisi vielä sanoa tuohon sosiaalisiin taitoihin, ehkä meidän insinööryötehtävät on, ne on suunnittelijatehtäviä. Ja siinä on hyvin ohut kontakti ulkoiseen maailmaan. Voi olla, että tietynlaiset kaverit hakeutuu sellaisiin tehtäviin. Että saa tehdä sitä. Ja jossakin tilanteissahan se on hyvä, että saa tehdä sitä ydinosaamista [...] Ja kyllä meillä tarvitaan myöskin sosiaalisesti kyvykkäitä insinöörejä, koska tämmönen asiakastuki, siinä asiakas loppuun asti keskustelelee teknisen henkilön kanssa. Se on semmonen tehtävä, että siinä ehdottomasti pitää pystyä keskustelemaan asiakkaan kanssa oikealla tavalla. (TA10)

Erään puutekniikan alan opiskelijahaastateltavan kommentoinnissa tietotekniikkaan kietoutuvat tehtävät nähtiin sosiaalisia taitoja vaativana, mutta taidot näyttäytyivät kuitenkin erilaisina kuin muissa työtehtävissä – ne liittyivät pääasiassa sähköpostiviestinnän hallitsemiseen, jossa on tärkeää osata viestiä sopivalla tavalla, ei kirjoittaa ”diipadaata”. Eräs opettajahaastateltava puolestaan hahmoteli suunnittelijoiden kyllä olevan tekemisissä muiden ihmisten kanssa ja kasvotustenkin, mutta näki vuorovaikutuksen muodostuvan lähinnä tekniikan ympärille ja sen avulla, jolloin ihmiset jäävät sivurooliin:

Osa suunnittelijoista ei tarvii kovinkaan vahvoja sosiaalisia taitoja, niin kuin minä käsitän sosiaalisilla taidoilla, koska se on hyvin synkkää tekniikkaa, teoriaa, ja silloin ne on, heillä on tiukka tekninen liityntäpinta muihin ihmisiin, se on tekniikan välittämistä, ja silloin ne on numerot, jotka keskustelee, ja ne on ykselitteisiä suurin piirtein. (OPE6)

Osa haastateltavista arveli suunnittelijan tehtävissä, myös tietotekniikan alalla, tarvittavan sosiaalisia taitoja aika ajoin. Tällaisia tilanteita olivat heidän mukaansa erilaiset kokoukset ja palaverit, eli hetket, jolloin ihmiset kokoontuvat yhteen keskustelemaan ja neuvottelemaan ja edistämään näin työn tekemistä. Niin vahvasti kuin ehdollisenakin hyväksyneissä kommentteissa, ja läpi kaikkien toimijaryhmien, neuvottelutilanteet otettiin siis usein esimerkkinä havainnollistettaessa sitä, milloin ja millaisia sosiaalisia taitoja insinööri tarvitsee:

Voi olla insinöörin töitä, missä ei sosiaalisilla taidoilla, ei sillä tavalla oo merkitystä. Esimerkiksi joku hyvin pitkälle menevä erikoisalan suunnittelija, joku rakenteen mittotaja, millä on se matematiikka, pyörii siinä päässä, niin hän tekkee sit sen homman. Mutta sitten yleensä häntä, hän jos ite edustaa sitä työtään vaikka suunnittelukokouksessa, niin taas tulee essiin se, että hän pystyy joko saamaan tietoo tai antamaan tietoo, mitä hän on tehny tai mitä hän tarvii työnsä etteen päin viemiseksi. (OPI3)

Jos meillä on insinööri joka, työpaikka, tietotekniikan insinööri, joka suunnittelee ohjelmia, elikkä naputtelee siellä omissa kammiossaan, tuota ja, silloin tällöin käy ryhmäpalaverissa, niin tietysti siinä palaverissa tarvii niitä sosiaalisia taitoja, mutta jos on lahjakas, niin huonommillakin sosiaalisilla taidoilla varmaankin pärjää. (OPE2)

Osa haastateltavista ryhtyi avaamaan neuvottelun tarkoitusta ja merkitystä tarkemminkin, jolloin neuvottelemisen kuvattiin liittyvän kommunikointiin ja yhteistyöhön sekä työntekijöiden kesken että asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. Vahvasti hyväksyneissä kommentteissa, varsinkin työnantajien ja opettajien haastatteluissa, painotettiin, että nykyään tekniikan alan työn luonteeseen kuuluu projektiryhmissä ja tiimeissä työskenteleminen:

Se ei riitä, että on helkutin hyvä nörtti, jos ei ole sosiaalisia taitoja. Koska ainahan se on, hyvin harvoin insinööri tänä päivänä tekee yksin. Se on aina jonkin näköistä ryhmä- ja tiimityöskentelyä työkavereitten kanssa ja vielä meidän firmassa monesti insinöörit ovat suoraan tekemisissä asiakkaiden kanssa. (TA9)

Ennen vanhaan, kun ne suunnitelmat oli valmiit, niin sitten tavallaan heitettiin niinku seinän yli sinne tuotantopuolelle, että tässä on nyt nää suunnitelmat, tehkää tuomonen. Ja sitten ne teki ja sitten siitä tuli semmonen kun tuli [...] Et nykyään sitten se on sillä tavalla, että on semmosia tiimejä, jotka tekee sitten [...] (OPE12)

Yksin ja vain teknisyyteen keskittyen tekeminen eivät siis ole nykypäivän insinöörin työtehtävissä haastateltavien mukaan riittävää osaamista. Yhteistyössä

toimiminen ja siten sosiaalinen taitavuus on keskeinen edellytys työssä selviytymisessä ja menestymisessä – se on haastateltavien mukaan realiteetti, joka on vain hyväksyttävä, sillä ”muuta vaihtoehtoa ei ole” (OPE14):

Nykyään kaikki hommat tehdään projekteissa, eli jos sä et oo tiimityöskentelijä, niin et sä pärjää niissä projekteissa, että tämmöset yksinäiset erakot niin, ei enää semmosia pelkkiä koodareita ei enää juurikaan oo. (OPE7)

Yhteistyötä tehtäessä, kuten varsinkin erilaisissa neuvottelu- ja palaveritilanteissa, tulee haastateltavien mukaan osata keskustella, kuunnella muita ja päästä ratkaisuihin ja sopimukseen. Sosiaalisesti taitavan työntekijän tulisi myös pystyä esittämään omia ajatuksiaan ja suunnitelmiaan, ja suhteuttaa niitä muiden näkökulmiin. Tämä onnistuu, mikäli työntekijä osaa huomioida erilaisia tilanteita ja toimijoita sekä niiden muodostamia kokonaisuuksia. Insinöörin työn erityispiirteeksi hahmoteltiin muutamassa kommentissa ”keskellä toimiminen”: eri suuntiin ja eri tahojen kanssa kommunikointi. Siteeraan seuraavaksi erästä työnantajan edustajaa, jonka kommentissa kuvataan insinöörin työtä juuri tästä näkökulmasta. Lainauksesta käyvät ilmi suunnittelijan työn eri ulottuvuudet itsenäisestä tekemisestä yhteistyöhön, ja siinä otetaan kantaa substanssiosaamisen ja sosiaalisten taitojen suhteeseen. Sosiaalinen taitavuus näyttäytyy hyvin keskeisenä, muttei kuitenkaan hallitsevana ominaisuutena suunnittelijan tehtävissä:

Periaatteessa insinööri tai suunnittelija varsinkin tällaisessa meidän tyyppisessä toiminnassa, kun puhutaan investoinnista ja työkoneista ja tämmösistä, kyllä sen voi varmasti aika yleispätevästi tämmösellä konetekniikan alalla ajatella, että niitä [sosiaalisia taitoja] tarvitaan. Sen takia, että suunnittelija joutuu kommunikoidaan kaikkien muiden osastojen kanssa hyvin aktiivisesti. Jolloin tietenkään sitä tarvitaan, että tieto kulkee ja oikeella tavalla ja pystytään niistä asioista keskustelemaan ja muutenkin tiimityötä tämä hyvin voimakkaasti on, niin kun uudet projektit ja muut. Siinä mielessä kyllä. [...] Mutta toisaalta suunnittelijaa ei valita kuitenkaan sosiaalisten taitojen perusteella, vaan aivan muista syistä. Ja aika usein semmonen kaveri, jolla taas ei tuo puoli ole niin hyvin, niin voi olla tosi hyvä suunnittelija [...] Jos ajatellaan, [piirtää samalla] että suunnittelijan työssä, siellä hankinta, siellä on markkinointi, myynti ja markkinointi, niin suunnittelija on tässä keskellä tavallaan ja hänen työtään pystytään kommunikoidaan joka suuntaan [...]Eliikkä suunnittelija tavallaan kertoo hankinnalle ja tuotannolle mitä hän on ajatellu, mitä tullaan tekemään. Ja sitten toisaalta tuotanto kysyy, mitenkä joku asia tehdään. Toki kaikkia voidaan tehdä myös kirjallisesti, niin kuin menee kirjallisesti ohjeet ja muut. Mutta käytännössä sitä kommunikointia tulee. Samoin kuin jälkimarkkinointi, sieltä ainakin tämän tyyppisissä tuotteissa tulee kysymyksiä jos jonkinlaista ja niitä käydään sitten läpi. Myyntimarkkinointi ihan luonnollisesti, niin kuin meilläkin tämmöstä asiakaslähtöistä tuotetta, niin markkinoinnin ja myynnin kautta tulee sitten tietysti se asiakasfeedback. [...] Koska suunnittelutyötä, tietty osa suunnittelusta on hyvin, se ei välttämättä ole innovoivaa vaan puhdasta semmosta, miten mä sen sanoisin. Siinä on osa sitä suunn-

nittelua ja muuta, mutta se sisältää paljon tämmöstä dokumentointia ja hallinnollista työtä, joka on sitä ohjeen kirjoittamista. Ja erittäin huolellisesti pitää tehdä dokumentit kuntoon, että kaikki muut täällä ympärillä osaa toimia sen suhteen. Ja osaa kertoa kirjallisesti sen asian, kuinka toimia. Nimenomaan se vaatii hirveesti semmosta, järjestelmissä tehdä asiat viimeisen päälle, vaikka se on viimeisen päälle semmosta näpäämistä, siihen ei oikein semmonen sosiaalinen kaveri. [...] Kyllä se on monikenttä, jossa insinööri toimii, niin se on oikeestaan hyvin erilainen kuin monessa muussa. Oikeestaan vois poimia minkä tahansa muun toiminnon, niin ei niin kokonaisvaltaista toimenkuvaa ole. Et se on joku selkeä nurkka, että sinun ei tarvitse oikeestaan huolehtia mitä muut tekee. Vaan insinöörin pitää koko ajan miettiä ja suunnitella, että mitä kaikki muut. (TA6)

Työntekijöiden ryhmähaastatteluissa kerrottiin esimerkkejä työn tekemisen arjesta ja siitä, miten tärkeää on yhteistyössä ja neuvottelutilanteissa tulla toimeen hyvinkin sankan joukon, erilaisten toimijaryhmien ja hyvin erilaisten persoonien kanssa ja pyrkiä välttämään konflikteja. Myös eräs opettaja ja samalla työelämässä teollisuuden hanketyössä toimiva haastateltava kuvasi palavereissa tarvittavan keskeisesti taitoa olla tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa ja välttää konfliktien aiheuttamista. Hän kertoi omakohtaisia kokemuksiaan painottaen erityisesti kuuntelemien, sovittelemien ja tilanteissa ilmenevien omien kielteisten tunteiden hillitsemisen tärkeyttä:

[...] on paljon semmosta, että pitää istua pitkät päivät palavereissa, kestää jo se, ja pystyä hyvin kuuntelemaan kumppania ja aika monta mielipidettä, ja sitten niinku tavallaan sovittelemaan omia näkemyksiä. Se on arkipäivää. [...] Mä joudun keskustelemaan kautta linjan, ihan näitten isompien pomojen kanssa ja sitten mä joudun perussuunnittelijoiden kanssa, että mulla on niinku repertuaari ylhäältä alas. Miten mä sanosin, minun työssä just tällä hetkellä se on oikeestaan teknisen osaamisen lisäksi yks tärkeimpiä asioista. En mä pärjäis muuten, jos mä en pystyis kuuntelemaan ja joskus puremaan hammastakin. (OPE14)

Muutamissa kommentteissa tuotiin esiin, että useiden toimijoiden kanssa tekemisissä oltaessa on myös tärkeää pystyä huolehtimaan tiedonkulun oikeellisuudesta ja kysymään muilta apua tarvittaessa. Lisäksi toivottavaa taitavuutta neuvotteluissa ja palavereissa oli haastateltavien mukaan kyky osata ilmaista itseään oikein, saada tarvittaessa oma näkemys kuuluville ja hyväksytyksi, käyttää sopivaa kieltä ja tarvittaessa ”suomentaa” asioita muille toimijoille, jotta ”kaikki pysyisivät kartalla” ja työskentely ja hankkeet etenisivät.

Palavereita ja sen myötä sosiaalisia taitoja vaativia tilanteita kerrottiin sekä vahvasti että ehdollisena hyväksyneisiin ryhmittelimissäni kommentteissa olevan insinöörin työssä suhteellisen paljon. Tällaiseen johtopäätökseen tulivat myös it- ja elektroniikan alan työntekijät, jotka pohtivat työelämän ja oman työnsä mahdollisia muutoksia ja nykytilaa heille esittämäni kysymyksen virittämänä. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden mukaan muutosta on tapahtunut jonkin verran, sillä nykyään työhön kuuluu – hieman työtehtävistä riippuen – yh-

teispalavereiden lisäksi enemmän sidosryhmien kanssa tekemisissä olemista, ja työhön liittyvät yhteistyöverkostot muuttuvat kiivaammassa tahdissa kuin aiemmin:

A: Miten teidän mielestä niin kun, teillä oli osalla jo kymmenenkin vuotta työhistoriikkia tässä, niin onko se jotenkin muuttunut nyt tää työ, eli tarvitaanko nyt enemmän sosiaalisia taitoja kun joskus ennen, vai onko aina tarvittu, vai miten tää niin kun teidän mielestä menee?

H3: No, ei ainakaan mun kohalla niin, en vois sanoa, että se olis muuttunut mitenkään nyt ainakaan toistaseksi. Ihan samankaltaista tuntuu, tekeminen ollu tässä kymmenen vuojen ajan.

H2: Kyllä minun mielestä pikkusen se on kiristyny se, että kyllä niitä, semmosta palaveria siellä on, tai semmosta on paljon nyt. Tai että siihen kiinnitetään ainakin huomiota, että oltais edes kerran viikossa tos porukalla. En tiää, onko isoo muutosta tapahtunu.

H1: Mullakin on semmonen, että mä oon aikasemmin ollu semmosissa [työtehtävissä], missä ei oo tarvinnu niin paljo eri asiakkaiden kanssa olla, että on niin kun oma tuote. Niin toki sielläkin on sitten palavereja ja tiimipalaveri ja tämmösiä, niin siellä ei välttämättä ihan tarvi sitäkään vertaa sitä kommunikaatiotasoo olla, kun esimerkiksi tämmösessä, jossa niin kun pitää muihin sidosryhmiin ottaa yhteyksiä.

H2: Niin siis, kun puolen vuojen välein voi vaihtua koko homma ympäriltä.

Nykypäivän insinöörin työssä sanottiin muutamissa eri toimijaryhmiin kuuluvissa kommentteissa olevan aiempaan verrattuna enemmän mahdollisuuksia olla yhteyksissä, ja tämän kerrottiin osaltaan vaikuttaneen työn muutokseen. Kontaktit ja yhteistyökumppanit voivat olla ja yhä useammin ovatkin myös ulkomaisia, ja uusia tuttavuuksia tulee nopealla tahdilla, kun maailma on globalisaation myötä avautunut ja työnteosta on tullut kansainvälistä intensivoituine suhteineen ja verkostoineen.

### 7.1.3 Yhteenvetoa

Ensimmäiseen väittämään esitettyjen kommentointien analyysin perusteella sosiaalisten taitojen tärkeys ja myös taitojen luonne riippuu insinöörien työtehtävistä. Esimiestehtävissä sosiaaliset taidot ovat erittäin keskeisiä, sillä henkilöstön ja työyhteisön toiminnan ohjaaminen sekä erilaisten haasteellisten tilanteiden ratkominen kuuluvat oleellisesti työn tekemiseen, ja nämä edellyttävät esimerkiksi erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemistä ja rakentavan keskustelun taitoja. Suunnittelijainsinöörin työ on haastateltavien mukaan nykyään suuresti projekti- ja tiimityötä, jossa tulee kyetä tekemään yhteistyötä sekä kollegojen että erilaisten sidosryhmien kanssa, myös kansainvälisesti, eikä pelkkä tekninen tieto-taito ole tällöin riittävää. Toisaalta suunnittelija voi yhä työskennellä myös itsenäisemmissä asiantuntijatehtävissä, jolloin sosiaalinen vuorovaikutus liittyy pääasiassa palaveri- ja kokoustilanteisiin, joissa annetaan ja vastaanotetaan työtehtävien tekemiseen liittyvää tietoa. Kommenteissa esitettiin suunnittelijan

työhön kuuluvan olennaisesti erilaisten neuvottelutilanteiden, joissa on pystyttävä kuuntelemaan, esittämään selkeästi ja ymmärrettävästi, suhteuttamaan erilaisia näkökulmia keskenään ja pääsemään ratkaisuihin. Suunnittelijankin tulee siis osata, yhtäläillä kuin esimiehen, tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja sovitella haastavia tilanteita. Insinöörin työssä tarvitaan sosiaalisia taitoja – jopa hyviäkin sellaisia.

## 7.2 ”HYVÄ TYYPPI” VOI SAADA TYÖPAIKAN

”Hyvälle tyyppille” vaikuttaa arkipuheen mukaan olevan tarjolla töitä runsain määrin. Haastatteluni toisen väittämän, ”Työpaikan saamisessa ratkaisee, onko hakija ”hyvä tyyppi””, avulla halusin kokeilla, millä tavoin ”hyvään tyyppiin” reagoidaan: mitä nk. hyvätyyppyyden kuvataan tarkoittavan ja miten sen nähdään liittyvän työelämään ja etenkin rekrytointiin. Työelämään liittyvässä puheessa on tuotu esiin, että nykypäivän ja tulevaisuuden työelämässä myös persoonalliset piirteet nousevat tärkeäksi työllistymistekijäksi ja työntekijän osamiseksi, joten koin tarpeelliseksi selvittää, viitataanko ”hyvällä tyyppillä” juuri tähän. Halusin tarkastella, miten hyvään tyyppiin luonnontieteellisyyttä ja teknisyyttä insinöörin työtehtävien lähtökohtana painottavalla tekniikan alalla suhtaudutaan. Kiinnostuksen kohteenani oli myös se, miten ”hyvätyyppiys” ja sosiaalinen taitavuus suhteutetaan yhteen – puhutaanko niistä toistensa synonyymeina vai tehdäänkö niiden välille eroa, ja jos, niin millä tavoin.

Kommentoidessaan väittämää valtaosa haastateltavista kehysti työpaikan saamisen työhaastatteluihin ja niiden pohjalta tehtäviin rekrytointeihin. Työnantajahaastateltavat tarkastelivat väittämää pääosin omasta positiostaan rekrytoijana, ja alkoivat myös muistella haastattelutilanteita, joissa he olivat olleet mukana. Opettajat pohtivat insinöörikoulutuksesta työelämään siirtyvien opiskelijoiden työpaikan saamista ja asettuivat työnantajien asemaan pohtiessaan työntekijöiden valitsemista. Osa opettajista myös palautti mieleen rekrytointitilanteita, joissa he olivat olleet läsnä valitsemassa esimerkiksi oppilaitoksessa toimivaan projektiryhmään työntekijöitä. Työntekijät käsittelivät sekä omia kokemuksiaan haastateltavana olemisesta että yleisemmin organisaationsa, alansa ja insinöörien rekrytointia. Opiskelijat muistelivat sekä kesätyö- tai harjoittelupaikkaan tai muuhun työpaikkaan pyrkimisiään että miettivät tulevaa työelämään siirtymistään ja työnhakuaan.

Yleinen huomioni analyysin perusteella oli, että valtaosassa kommentteja, kaikissa toimijaryhmissä, väittämää ei kannatettu aivan siinä muodossa kuin sen esitin. Väittämään tehtiin kommentoinneissa runsaasti korjauksia ja tarkempia määrittäyksiä. Joissakin kommentteissa esitettiin torjuviakin kantoja. Kuitenkin muutamissa kommentteissa, joita esitettiin opettajien ja työnantajien joukossa, väittämä hyväksyttiin sellaisenaan vahvasti, ja hyvätyyppyydellä kerrottiin olevan suuri merkitys työtehtävään valittaessa.

Väittämän kommentointia aloittaessaan haastateltavat eivät yleensä esittäneet välittömästi kannanottoaan, vaan usein kanta tuotiin ilmi vasta väittämän lähemmän tarkastelun ja mahdollisesti esittämieni tarkentavien kysymysten jälkeen. Muutama haastateltava etenkin opettajien toimijaryhmästä aloitti kommentointinsa pohtimalla hyvää tyyppiä ja osoittamalla kysymyksen käsitteen määrittelystä joko retorisesti tai suoraan minulle haastattelijana:

Mitä tarkoittaa hyvä tyyppi? (OPE6)

Sinä tietysti määrittelet sen? (OPE8)

Osa haastateltavista totesi joko kommentointinsa alkuvaiheilla tai myöhemmin ”hyvän tyyppin” olevan esimerkiksi haasteellinen, epämääräinen, moniselitteinen ja subjektiivinen asia. Hyvä tyyppi voi merkitä eri asioita eri ihmisille, ja merkitys voi myös vaihdella tilanteiden mukaan. Tarkastelen seuraavaksi, millaisena asiana haastateltavat hyvää tyyppiä kommentoinneissaan käsittelivät ja millä tavoin väittämää kannatettiin.

### **7.2.1...jos hän on työtehtävään sopiva tekninen osaaja**

Valtaosassa haastatteluita ja kaikissa toimijaryhmissä hyvä tyyppi yhdistettiin työpaikan saamisen kehyksessä henkilöön, joka antaa työhaastattelussa hyvän ja positiivisen kuvan haastattelijalle. Muutama haastateltava kuvasi eksplisiittisesti itsensä esittämisessä ja työhaastattelussa pärjäämisessä tarvittavan sosiaalisia taitoja:

No siis, työpaikan saaminenhan ratkaistaan haastattelutilanteessa ja se tuo mieleen sen, että miten ihminen haastattelutilanteessa pystyy esiintymään ja minkälaisen kuvan antamaan itsestään. (TA4)

Se [on tärkeää] kuinka sinä tuot ittesi esille. Ja siihen kyllä tarvitaan sosiaalisia taitoja, että pystyy itseensä tuomaan esille. (TA12)

Kuten ensimmäisen väittämän kommentoinneissa tuli esiin, insinöörin työtehtäviä ei ole mahdollista tehdä ilman riittävää substanssiosaamista. Osa haastateltavista kaikissa toimijaryhmissä yhdistikin hyvään tyyppiin sen, että hakija on nimenomaisesti työtehtävään sopiva tyyppi, tai toisin sanoen vaikuttaa työhönottotilanteessa sellaiselta. Hyvältä tyyppiltä löytyy työssä tarvittava ”ammattiosaaminen”, kuten moni haastateltava asian ilmaisi. Osaaminen tulisi olla osoitettavissa myös virallisin kvalifikaatioin:

[...] hänellä on hyvät todistukset siitä, että pystyy tekemään, mutta myös pystyy antamaan semmosen kuvan, että hän on sopiva siihen [työtehtävään]. (TA4)



Kuten ensimmäisenkin väittämän yhteydessä, myös tämän väittämän käsittelyssä muutama haastateltava kuvasi insinöörisuunnittelijan tai vastaavan tehtäviä itsenäisinä ja yksinäisinä ja mielsi, ettei niissä tarvitsisi olla hyvä tyyppi muutoin kuin teknisen osaamisen kannalta. Eräs haastateltava kuitenkin toi esiin, että substanssiosaamisen lisäksi sopiva luonnekin voi edesauttaa työpaikan saamista:

Se on se nimenomaan tuosta tehtävästä kiinni. Eli tuota suunnittelijalla ratkasee hyvin helposti tällainen tekninen osaaminen, eikä niin tärkeitä, että hän on mikään hyvä tyyppi, jos on tosi pätevä. Mutta selvä asiahan se on, niin ku äsken just oli puhetta, että tuota ainakin edesauttaa kovasti, jos on sopiva henkilö, luonteeltaan ja tuota, testataanhan noita, ihan noita soveltuvuustestejä. (OPE4)

Erään opettajan ja opiskelijan kommentoinneissa otettiin tarkasteltavaksi tekniseen taitavuuteen sekä persoonaan ja käyttäytymiseen liittyvien hyvän tyyppin kytkevien suhde. Kumpikin haastateltava teki eroa teknisen osaamisen ja pätevyyden sekä persoonallisuuden piirteiden, käyttäytymisen ja niiden taitavan esittämisen välille, ja hyvätyyppiys yhdistettiin pikemminkin ensin mainittuihin. Väittämää kannatettiin sillä ehdoin, että hyvä tyyppi määriteltäisiin tekniseksi osaajaksi. Joskus rekrytoinnissa on saatettu haastateltavien mukaan valitettavasti tehdä osajuutta syrjiviä ratkaisuja:

[...] joskus vois sanoa, että valitettavasti on niin, että hyvä tyyppi pyritään tunnistamaan esimerkiksi pelkästään puhetaidoista, ja se ei välttämättä korreloi hirveen hyvin sen kanssa, mitä kaveri osaa. Mutta jos hyvä tyyppi tarkoittaa sitä, että osaamista arvostetaan, niin silloin se pitää paikkansa. [...] että ton hyvän tyyppin määrittely on vähän monimutkainen asia. Onko se niinkun tällainen hyvä esiintyjä vai onko se osaa-ja. [...] mä luulen, että siinä on vähän sellanen ollu, että siinä on, yritykset on tullut tarkemmaks siinä asiassa just, sillä tavalla, että pelkästään suulaat kaverit ja tällaiset hyvät tyypit ei ainakaan kaikkiin hommiin pääse. (OPE11)

### **7.2.2...jos hän on yhteisöön sopiva sosiaalinen ja aktiivinen persoona**

Persoonaan ja käyttäytymiseen liittyvää hyvätyyppiä kannatettiin työtehtävään valitsemisen kriteerinä silloin, jos hakijalla on työtehtävän edellyttämä koulutus ja substanssiosaaminen, ja mikäli hän näin ollen on tasavertaisessa asemassa toisiin verrattuna. Osa haastateltavista saattoi ensin muistuttaa teknisen osaajuuden tarpeesta ja sen jälkeen täydentää kommentointiaan muilla kriteereillä:

[...] hänellä täytyy tää insinööriosaaaminen olla sillä tasolla ja sellasta, kun tää työpaikan tarjoaja, työnantaja, edellyttää ja vaatii. Ja sitten sen jälkeen, kun siellä on, on liuta, todennäköisesti liuta sellaisia, joilla on substanssi hallussa, pikkusen eri tavalla painottunu osaaminen, mutta kuitenkin, niin sen jälkeen nää tyypit rankataan, että onko nää tällaiset hyvän tyyppin piirteet ni kohdallaan. Mutta se, että se tulis heti aluksi, niin se, ei. (OPE1)

No näin niin kun sanottuna tuo on hirveen mustavalkee. Että jos on pelkästään hyvä tyyppi, niin se ei välttämättä riitä. Mutta täytyy olla hyvä tyyppi, jotta pääsee sisään. Et niin päin se menee. (TA2)

Toisin kuin valtaosassa kommentoinneista, parissa väitettä hyvin vahvasti kannattaneessa kommentissa esitettiin, että huonommallakin ammattitaidolla ja näytöillä (kuten opintotodistukset) voi tulla valituksi, jos on hyvä tyyppi. Hyvää tyyppiä sanottiin myös siedettävän työyhteisössä pidempään kuin ammattitaitoista mutta muuten ”huonoa” tyyppiä.

Hyvää tyyppiä luonnehdittiin persoonaan ja käyttäytymiseen liittyvissä kommentteissa joko sosiaaliseksi, ulospäin suuntautuneeksi, ystävälliseksi, avoimeksi, välittömäksi tai helposti lähestyttäväksi. Moni painotti, ettei kyseessä ole vain puhetaito, vaikka silläkin on merkitystä miten henkilö puhuu ja millainen ulosanti hänellä on. Osa haastateltavista etenkin opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa tiivistä, että osaamisen lisäksi persoonalla ja etenkin sosiaalisuuteen liittyvillä piirteillä ja niiden esittämisen taidoilla on merkitystä:

Toki siellä ratkasee työpaikan saamisessa se osaaminenkin, elikkä totta kai siinä katoaan, mitä henkilö osaa, mutta tuota kyllä sillä hyvin pitkälti on sillä persoonallakin merkitystä, ja miten pystyy esimerkiksi työhaastattelussa, minkälaisen kuvan pystyy itsestään antamaan. Eli kyl sillä on merkitystä. (OPE10)

Minun mielestä tässä työpaikan saamisessa on se, että on kohtuullisen pätevä koulutukseltaan, mutta se, että tuota, se se persoona on semmonen, mitä haetaan. Ja ne ihmisen niin kun ne sosiaaliset ominaisuudet on just sitä mitä haetaan. (OPI1)

Tärkeää siis on, että henkilöstä tulee vaikutelma, eli hän antaa sellaisen kuvan haastattelutilanteessa, että hän pystyy tulemaan toimeen muiden ihmisten kanssa. Muutama haastateltava avasi toimeen tulemisen tarkoittavan esimerkiksi sitä, että henkilö osaa keskustella, kuunnella, neuvotella ja ottaa muut huomioon, eikä hän ajattele vain omaa itseään. Toisin sanoen haastateltavat kuvasivat väittämää käsitelleessään hyvin samankaltaisia asioita kuin ensimmäisen väittämän yhteydessä insinöörin työssä tarvittavia sosiaalisia taitoja luonnehtiessaan.

It- ja elektroniikan alaa edustaneiden työntekijöiden ryhmähaastattelussa haastateltavat kertoivat rekrytointikokemuksistaan ja -havainnoistaan, ja kuvasivat, että nykyisin rekrytointi on erilaista kuin aiemmin. Nyttemmin siihen käytetään usein enemmän aikaa, jolloin tarkastellaan muutakin kuin paperisia näyttöjä. Hakijalta kaivataan jotakin enemmän kuin vain hänen itsensä toteamusta omasta osaamisestaan. Työnantaja on kiinnostunut työntekijän ”olemuksesta”, eli siitä, millainen henkilö työnhakija on:

H1: Kyllä siihen [rekrytointiin] minun mielestä käytetään [enemmän aikaa], koska kun minä oon viis vuotta ollut tässä nytte, niin oli kaks ihmistä haastattelemassa ja kyllä ne aika tarkkaan monenlaisia asioita tenttasi siinä, että ilmiselvästi halusi päästä

vähän hakijan olemuksesta selville. Että ei tosiaankaan pelekillä todistuksilla oo. Ensimmäiseen työpaikkaan menin sillee, että haastattelija kysy, että osaatko sä näitä hommia. Mä, että osaan. No selevä. Se oli siinä.

H2: Eli näitä voijaa verrata ja sanoa, että on se muuttunu.

H3: Jos esimerkiksi vertaa siihen, mikä nyt oli tänne tullessa silloin kolme vuotta sitten, niin selkeesti se kahvinjuonnin kanssa se viis minuuttia se ensimmäinen haastattelu.

Hyvää tyyppiä kuvattiin kaikissa toimijaryhmissä usein työyhteisöön sopivana ja sopeutuvana henkilönä. Tällaisissa kommentteissa hyvä tyyppi on siis yhteisön kannalta sopiva henkilö, jolloin työtehtävän kontekstina toimivan yhteisön piirteet määrittävät sen, mitä voidaan milloinkin pitää hyvänä tyyppinä. Eräs työnantajan edustaja argumentoi asiaa aika voimakkaasti, sillä hänen mukaansa yhteisöllisyys ja siihen liittyen tiimityöhön pystyminen ovat yksinkertaisesti välttämättömiä asioita:

Ja ylipäätään siis semmoset henkilöt, jotka ovat huonoja tiimipelaajia, ovat, ei ihmisiä arvottomia, mutta siinä työyhteisössä arvottomia. Ja mun mielestä vielä niinkin päin, että sellasella koulutuksella, tiedolla ja taidolla ei ole minkäänlaista virkaa. Sillä ei ole hintaa, jos sitä ei saada sen työyhteisön käyttöön. Ja sitä ei saada, jos se tyyppi ei ole jotenkin työyhteisön kannalta hyvä tyyppi. (TA2)

Rakennus- ja kiinteistötekniikan alaa edustaneiden työntekijöiden ryhmähaastattelussa työntekijät keskustelivat hyvätyyppyyden määrittelystä sen jälkeen kun olin tiedustellut, mitä hyvällä tyyppillä heidän mielestään tarkoitetaan. Keskustelussa todettiin teknisen osaajuuden olevan oleellista, mutta myös työtehtävään ja -yhteisöön sopivuus tuotiin esiin. Haastateltavat ehdottivatkin ”hyvän” tilalle sanaa ”sopiva” – aivan kuten moni muukin eri toimijaryhmiin kuulunut haastateltava kommentoinnissaan jollain tapaa teki:

A: Tämmöstä kuulee niin kun esitettävän välillä, että joo, että se riittää, että kun on hyvä tyyppi. Tai kyllä hyvälle tyyppille aina on töitä ja näin, niin mikä se on se hyvä tyyppi.

H3: Tuon voi tietysti ymmärtää väärällä tavalla.

H2: Mut kyl mie oon sitä mieltä, että niin kun siis joka paikassa toivotetaan, että haetaan hyviä tyyppiejä, että sillä osaamisella ei olis enää niin paljon merkitystä. Mut kyl se tietysti, jos ajatellaan nyt perinteisesti insinöörin työtä, mä tiän, että insinööri voi tehdä aika laajalla skaalalla hommia, niin kyl siinä se substanssiosaaminen pitää olla. Että niin kun mä olisin huolestunu, jos meidän rakennesuunnittelija on valittu sen takia, että se oli hyvä tyyppi [...] Mutta ei haittaa, jos on sen lisäksi hyvä tyyppi. Mut sitten jos lähetään jonnekin mainosmaailmaan tai muuhun, niin ehkä siellä sitte enemmän korostuu tämä. Tai mikä muu ala vois olla, jossa haetaan enemmän tyyppiejä kun osaamista. Että kyllähän meillä jo kriteerinä on, että kun on päästy töihin, niin meillä pitää olla tekninen koulutus ja tietynlainen tausta, että näihin hommiin pääsee. Ei pelkällä hyvällä tyyppillä pääse.

H3: Se on varmaan tota, mä vaihtasin tohon niin kun hyvän tilalle sopiva tyyppi. Ja tota, tossa niin kun sanoin, että täytyy olla niin kun se kokemus ja osaaminen kohal-

laan, mut se sopivuus niin kun tavallaan. Ja tarkoitan sillä ehkä sitä, että se on niin kun hygienia-asiat on kunnossa, että se niin kun siihen ympäristöön istuu.

H2: Niin, siihen hommaan sopiva tyyppi.

H3: Niin, niin.

A: Että kuka on sopiva johonkin yhteisöön mutta johonkin toiseen taas ei?

H2: Oli se sitä.

H3: Just näin.

Työnantajahaastateltavat puhuivat muista poiketen hyvää tyyppiä määritellesään myös *asenteesta*: hyvällä tyyppillä on "asenne kohdallaan". Myös yksi opiskelija viittasi asenteeseen pohtiessaan mitä työnantajat mahdollisesti työnhakijoilta odottavat. Asenteen merkitystä ei kommentoissa välttämättä purettu tarkemmin auki, mutta pari haastateltavaa kertoi sen yhteydessä työtehtäviin suhtautumisesta, oma-aloitteisuudesta ja kyvystä hoitaa asioita. Parin työnantajan kommentoissa hyvää tyyppiä luonnehdittiin vakuuttavana, jämeränä, jämptinä sekä hyvän stressinsietokyvyn omaavana – aivan kuten sosiaalisia taitojakin ensimmäisen väittämän yhteydessä kuvattiin –, ja vaikkei näiden yhteydessä mainittu eksplisiittisesti asenteen käsitettä, kenties näitäkin voidaan pitää asenteeseen liittyvinä asioina. Positiivinen, sopiva tai oikea asenne näkyy haastateltavien mukaan työhaastattelussa jo heti kättelyssä, kirjaimellisesti, ja hyvä tyyppi osaa antaa haastattelussa asenteestaan riittävän kuvan:

Toki sillä on tärkeä se, just kun tässä yksi kaveri rekrytoitiin, niin siinä kyllä tuli semmonen, että sillä oikeesti oli asennekin semmonen, että sen näki kaikesta, että se on oikea. Sitä asennettahan se vaatii. Että en minäkään sellaista rupea rekrytoimaan, josta ei saa kuvaa, että sillä asiat hoituu ja että se on semmonen oma-aloitteinen ja kaikkee muuta. Sehän on sitä nimenomaan, joka luetellaan hyväksi tyyppiä. (TA6)

Kaikissa toimijaryhmissä mutta varsinkin työnantajien ja opettajien kommentoissa painotettiin, että hyvä tyyppi on myös valmis oppimaan. *Oppimiskyky* ja kehityskelpoisuus, eräänlainen aktiivisuus ja muutospotentiaali, liitettiin myös jossain määrin asenteeseen, ja niillä nähtiin olevan merkitystä työtehtävien omaksumisessa ja niissä kehittämisessä. Hyvä tyyppi persoonana näyttäytyi siis myös mahdollisuutena hyvätyyppiyyteen teknisessä osaamisessa:

Henkilö, joka on oikealla asenteella varustettu ja jolla on oppimiskykyä, niin menestyy työelämässä ihan taatusti. Että semmonen kaveri oppii uuden työn nopeasti. (TA9)

[...] ei se arvosana oo mikään itsearvo siellä [työelämässä], vaan täytyy olla niinku semmonen kehityskelponen ja tietyllä tavalla aktiivinen ihminen, mitä ne hakkee sinne. (OPE13)

Työnantajat ja opettajat kertoivat työntekijöiden rekrytoimisen olevan haasteellista. Joskus työhaastattelussa on kuitenkin voinut tulla hyvin vahva tunne siitä, että hakija on "hyvä tyyppi". Näissä kommentoissa hyvätyyppiys kytkettiin

pääasiassa hakijan persoonaan ja käyttäytymiseen. Etenkin opettajat puhuivat rekrytointitilanteita miettiessään kemioiden yhteen sopimisesta ja fiiliksestä, ja yksi opettajahaastateltava pohti, että kyseessä voi olla aiempiin kokemuksiin ja malleihin perustuva asia. Haastattelussa tuleva intuitio voi olla aiemmin opitun perusteella muodostunut kokemus, miltä hyvä tyyppi yleensä näyttää ja miten hän käyttäytyy. Haastattelutilanteessa tullut tunne-elämys on myös usein osoitautunut tehdyn rekrytoinnin kannalta oikeaksi:

Kyllä mun mielestä rekrytointi on vaikeeta. Kyllä se on vaikeeta. Kyllähän usein tulee ensi kohtaamisella semmonen tunne, että ei minulla ole edes mitään kysyttävää. Minä olen palkannut meille muuten yhden insinöörin, joka oli, minä jotenkin ihastuin siihen saman tien. Mutta se on tosi hyvä tyyppi ja todella ammattilainen. Ja viimeinen niitti oli se, kun se kertoi, että sen vaimo on [ammatti]. Mulle tuli ihan semmonen o-oo! Mä sanoin, että mikään ei ollut, että tervetuloa. Että eihän se tietenkään aina silleen pelaa. Enkä mä tiedä, voiko siihen oikeestaan niin hirveesti, mutta että usein, silloin kun se tunne tulee, niin se on hirveen kiva. Ja yleensä kyllä ne rekrytoinnit onnistuu. (TA2)

Opettajat ottivat muista toimijaryhmistä poiketen esimerkkejä myös ulkonäöstä ja pukeutumisesta kertoessaan hyvän vaikutelman antavasta hyvästä tyyppistä. Hyvä tyyppi osaa pukeutua sopivalla tavalla ja näyttää sopivalta, ja muutaman haastateltavan mukaan esimerkiksi pipo tai lippalakki päässä haastatteluun tuleminen ei anna työnhakijasta hyvää kuvaa. Hyvin näkyvät lävistyksetkään, kuten yksi haastateltava mainitsi, eivät välttämättä sovellu insinöörin työtehtäviin hakevalle. Eräs haastateltava pohti, että tällainen näkemys voi olla ikäpolvikysymys, ja hän esitti myös vastausta vaille jääneen kysymyksen siitä, mistä pukeutumisen perusteella tulevassa vaikutelmassa oikeastaan on kyse, ja otti tässä yhteydessä esiin sosiaalisten taitojen käsitteen:

Ehkä minä olen jo sen ikäluokan edustaja, että jos kaveri tulee kysymään kesätyöpaikkaa lippalakki päässä ja kumisaappaat jalassa, en minä lähde edes keskustelemaan. [...] Onko se [hakijan] sosiaalinen taito vai onko se persoonallisuutta, se on vaikee. (OPE8)

Osassa kommentteista sanottiin hyvän tyyppiuden, silloin kun se yhdistettiin persoonaan ja käyttäytymiseen, merkitsevän sitä enemmän mitä alemmalle tasolle hierarkkisessa mielessä rekrytoidaan. Eräessä työnantajan kommentoinnissa puhuttiin hyvän tyyppin ohella tai synonyymina sosiaalisesta taitavuudesta, kun kuvattavana oli, mikä työpaikan saamisessa ratkaisee ja miten työtehtävä asiaan vaikuttaa:

No ylempien toimihenkilöiden, just näihin asiantuntijatehtäviin valittavien suhteen, niin vaakakuppi on ehkä puoliksi ja puoliksi. Siellä ei ehkä niinkään paljon ratkaise onko hyvä tyyppi. Että siellä ratkasee aikaisempi työkokemus, koulutustausta ja muut taidot, ja sit ehkä viimeisenä tulee se sosiaaliset taidot siinä hakuvaiheessa.

Mutta väitän joka tapauksessa, että merkitystä sillä on. Ja sitten ainakin itellä korostuu, mitä olen haastatteluja pitänyt, tänkin vuoden puolella nelisenkymmentä, niin kyllä siinä voin omalta kohalta väittää, että se ratkaisee tuonne työntekijäpuolelle varmasti puolet.[...] Sanotaan, että suorittavan portaan työtehtäviin ihan varmasti vaikuttaa, ja sitten tämmösiin toimihenkilötehtäviin vähän vähemmän, mutta vaikuttaa myös siellä. (TA3)

### **7.2.3...jos hän on tuttu ja suositukset saanut**

Edellä esitettyjen käsittelytapojen lisäksi etenkin opiskelijahaastateltavien ja työntekijöiden keskuudessa väittämää kannatettiin tuomalla esiin hyvän tyyppin kytkeytymisen tuttuuteen ja suhteisiin. Työnhakijoiden ollessa tekniseltä koulutukseltaan ja osaamiseltaan tasavertaisia hyvätyyppiys voi vaikuttaa esimerkiksi suositusten muodossa, eli hyvä tyyppi voi olla joko työnantajan tai jonkun työntekijän tuntema henkilö, jolle annetaan usein suulliset suositukset ”hyvänä tyyppinä”.

Tuttuuteen perustuva hyvätyyppiys rakennettiin teknisestä osaajasta ja sopivasta persoonallisuudesta sekä näiden esittämisestä jossain määrin erilliseksi vaikka toisaalta myös niitä yhdistäväksi asiaksi: hyvä tyyppi paikantui sosiaaliin suhteisiin ja niiden historiaan. Eräs opiskelija kuvasi työpaikan saamisen ratkeavan ensisijaisesti tuttuuden perusteella, jolloin kyseessä on ”hyvän tyyppin” valitseminen, ja vasta toissijaisesti työhaastattelussa, jossa sosiaaliset taidot tulevat esiin. Opiskelijahaastateltava jäi pohtimaan, onko jälkimmäisessäkin, sosiaalisten taitojen käyttämisessä haastattelutilanteessa, kyse ”hyvätyyppiudesta”:

Etä minun mielestä siinä enempi ratkaisee se, että no, tunteeo siellä ne työnantajat sen jo entuudestaan, niin tällähän tämmönen hyvä tyyppi vois olla tavallaan se, joka sinne sitte palkataan. Mutta sitte jos sinne on monta hakijaa ja ne työnantajat ei tunne ollenkaan ketään niistä, sillohan ne on kaikki ihan samalla viivalla niistä työntekijöistä. Mutta sitte siinä ratkasee se työhaastattelu, jossa tulee myös nämä sosiaaliset taidot ehtomasti ja sitten ehkä semmonen, ei välttämättä semmonen, jos siellä työhaastattelussa ollaan semmosta ehkä jopa liian rennosti esimerkiksi vitsiä kertomalla. Tämmöset, onko tämä sitten se hyvä tyyppi ( ) (OPI6)

Opiskelijoiden puheessa tuttuus ja suhteet näyttäytyivät varsin luontevana, normaalina hyvän tyyppin määrittelyyn kuuluvana asiana ja työnhakuvalttina, kun taas vain pari opettajaa ja yksi nuoremman polven työnantajahaastateltava mainitsivat asiasta. Opettajat kertoivat opiskelijoiden pääsevän töihin tuttujensa avulla, ja työnantajan edustaja muisteli omaa taannoista rekrytointiprosessiaan ja tuttuuden tärkeää merkitystä siinä. Opiskelijoiden ja työntekijöiden kommentissa todettiinkin jollekin tuttuna olemisen ja suhteet työyhteisöön merkittäväksi asiaksi työpaikan saamisessa, ja muutamat opiskelijat kertoivat myös oma-kohtaisista kokemuksistaan, joissa kesätyö tai muu työpaikka oli löytynyt suhteiden avulla ja tällöin hyvätyyppiys oli ratkaissut työpaikan saamisen:

Että joko se [hyvän tyyppin status] on saavutettu sille [aiemmin esimerkiksi kesätöissä osoittautunut] tai sit tää hyvä tyyppi on niin kun kuulopuheella. Että esimerkiksi, että joku tuntee kaverin aikasemmin ja sitten totee, että se ja se on hyvä tyyppi [...] (OPI7)

No joo, tavallaan kaverin kaverin kautta [olen päässyt töihin] (OPI2)

Tuttuuden lisäksi tai sijaan moni opiskelijahaastateltava totesi hyvätyyppiuden määrittyvän myös paljolti haastattelijan tai rekrytoijan mukaan – millainen tyyppi hän on, mitä hän arvostaa ja mistä pitää:

Se sitte ratkasee varmaan myös se, työpaikan saannissa se, että minkälainen tyyppi se on se ite työnantaja. Että minkälaisesta ihmisestä se tykkää, sehän sen valinnan sitten tekkee. (OPI6)

#### **7.2.4 Toivottavaa on, että työnhakija on aidosti hyvä tyyppi**

Useat haastateltavat tekivät hyvään tyyppiin liittyviä ominaisuuksia kuvatesaan jollain tapaa eroa *yleensä, ikään kuin* tai *stereotyyppisesti* hyvänä tyyppinä pidetyn ja *oikeasti* ja *aidosti* hyvän tyyppin välille. Näennäinen hyvätyyppiys rakentui kommentoinneissa joko teeskenteleväksi tai muutoin kontekstia ajatellen epäsovivaksi toiminnaksi. Haastateltavien mukaan henkilö voi esimerkiksi esittää olevansa hyvä tyyppi, vaikkei hän todellisuudessa sitä olisikaan. Opiskelijoiden mukaan ”hyvä tyyppi” voi tarkoittaa esimerkiksi ”joo joo” -miestä tai ”kaikkien kaveria”, joita saatetaan pitää hyvänä tyyppinä, vaikkei oikeastaan pitäisi, sillä kaikkia miellyttämään pyrkivä henkilö ei välttämättä ole sopiva työntekijä ja hyvä tyyppi insinöörien työelämäkehityksessä:

[...] että siis [hyvä tyyppi on] tämmönen, joka on riittävän joo joo -mies, että sillä ei oo niin kun teräviä kantoja oikein mihinkään suuntaan. Että se menee niin kun virran mukana joka suuntaan, että on kaikkien kanssa samaa mieltä ja muuta. Mutta sitte taas kyllä niin kun joka firmakin ymmärtää pitemmän päälle niin kun, ei semmonen kaveri välttämättä tässä oikee vaihtoehto oo. (OPI5)

Kielteisinä piirteinä pidettiin varsinkin työnantajien ja opettajien keskuudessa myös esimerkiksi liiallista sosiaalisuutta ja ”supliikkimaisuutta” sekä ylimielisyyttä ja kärjekkyyttä. Niin opiskelijoiden kuin opettajienkin mukaan pelkätään ”läpän heittäjänä”, ”vitsiniekkana” tai ”hauskuuttajana” oleminen ei myöskään ole toivottavaa tai hyvän tyyppin kriteeri työelämää ajateltaessa – hyvällä tyyppillä tulisi olla tarvittavaa osaamista ja todellista sosiaalista taitavuutta:

[...] ja se hyvä tyyppi niin se voi olla niin monenlainen. Just näiden sosiaalisten taitojen ilmentymä, jos mennään kysymään, että mitä se voisi olla. Niin se ei suinkaan ole aina sitä, että olet puhelias ja aina äänessä ja se seurapitäjä ja näin. Vaan se voi ilmentyä hyvinkin paljon hillitymmin se sosiaalinen taito. Ihan toisella tavoin. (TA1)

Hyvä tyyppi lainausmerkeissä saattais tuoda jopa nuoleskelijan mielikuvan. Tuli ehkä ensimmäisenä tuossa mieleen, mutta kyllä mä käsitän mitä [...] Käsitän tuon kuitenkin sillai, että se hyvä tyyppi on se, joka pystyy antamaan itsestään kuvan haastattelu-tilanteessa [...] (TA4)

Eräs opiskelija määritteli koko hyvän tyypin käsitteen suhteellisen negatiivisessa sävyssä. Hänen mukaansa käsitteen käyttämiseen liittyy riskejä, sillä se ei kuvasta sitä mitä sen oikeastaan pitäisi. Käsitettä on viljelty runsaasti ja se on kääntynyt itseään vastaan nostattaen usein kielteisen mielikuvan. Hyvä tyyppi voi olla "huono tyyppi":

[...] se on vähän semmonen tuo hyvä tyyppi nii kun terminä, niin se on vähän semmosen inflaation kärsiny [...] No, tämä on tietysti tämän hyvän tyypin määrittely siinä, että onko se semmonen positiivisessa mielessä hyvä tyyppi. Tai sitten jos puhutaan niin kun tuota, hyvänä tyyppinä, niin se ei välttämättä oo positiivisessa mielessä, että se on vähän tullu sitte semmonen halpa [...] Jos tarkotetaan vähä semmosessa halvassa mielessä hyvää tyyppiä. Että niin kun armeijassakin niin tuota sanottiin, että tuota, minäkin olin esimiestehtävissä, niin se että haluatko sinä olla tuo mukava ryhmänjohtaja vai haluatko sinä olla hyvä ryhmänjohtaja [...] Minusta se hyvä tyyppi siinä, että siinä ollaan niin kun harhaan menty, että se on vähän minun mielestä semmonen halpa. Se on vähän niin kun viron kielessä halpa tarkoittaa huonoa. (OPII)

Parissa työnantajan ja yhdessä opettajan kommentissa lähdettiin väittämään esitetyn kannanoton lisäksi arvottamaan väittämän sisältöä. Näissä persoonaan ja käyttäytymiseen liitetyissä hyvän tyypin kuvauksissa haastateltavat ilmaisivat väittämän kyllä sopivan reaali maailmaan, mutta toivat kriittiseen sävyyn esille, että joskus hyvä tyyppi vaikuttaa rekrytoinnissa paljon enemmän kuin se saisi. Pari haastateltavaa totesi myös, että on hyvinkin mahdollista, ettei "oikeasti" hyvä tyyppi, eli joko ammatilliselta osaamiseltaan pätevä tai lähemmässä tuttavuudessa sopivaksi persoonaksi osoittautuva henkilö, pääse työhönottotilanteessa esille: joku voi olla ujo tai sulkeutunut jännityksen vuoksi, ja näin on haastavaa saada käsitystä siitä, millainen hän on muissa konteksteissa ja mitä hän oikeastaan osaa. Se on harmillista, mutta realiteetti.

Työpaikan saamisessa tarvitaan siis kommentointien perusteella sosiaalisia taitoja, jotta hyvä tyyppi – olipa se sitten ammatillista tai persoonaan liittyvää tai molempia – saadaan esiin. Sosiaalisilla taidoilla selitettiin myös osaltaan virheiden ja harhautumisen riskiä rekrytoinnissa, sillä sosiaalisesti taitava hakija osaa antaa itsestään hyvän kuvan ja saattaa näin manipuloida valitsijoita, jolloin esimerkiksi todellinen substanssiosaaminen voi jäädä rekrytoijilta vähemmälle tarkastelulle tai siitä voi tulla vääränlainen kuva. Työhaastatteluisissa on työhaastattelijoiden kannalta "lumoutumisen", "hurmaantumisen", "halpaan menemisen" tai "sokaistumisen" riski, jolle erään haastateltavan mukaan etenkin kokemattomimmat rekrytoijat saattavat olla alttiita. Hyvä tyyppi voi valloittaa ja tulla näin ollen valituksi, mikä voi myöhemmin osoittautua virheeksi:



Ja semmonen joka nopeesti onnistuu luomaan hyvät suhteet siihen valitsijajoukkoon, esiintyy vakuuttavasti ja on jotenkin helposti lähestyttävä. Ja hänellä on sosiaalisia taitoja. [...] Niillä on valintatilanteessa varmasti merkitystä. Ja niillä helposti on jopa enemmän merkitystä kuin saisi olla. Koska hyvillä sosiaalisilla taidoilla liikkuva tyyppi helposti hurmaa sillä hyvällä suhteitten luontikyvyillään. [...] Sanosin, että kokemattomat rekrytoijat varmasti sortuvat helposti siihen, että antaa sen hyvän tyyppiuden dominoida liikaa [...] Siinä tapahtuu ihan tosiaan tämmönen, sukupuolesta riippumattomasti rakastumiseen, tämmöseen hurmautumiseen vivahtava ilmiö, joka sokaisee harkinnan [...] Sen hyvän tyyppiuden käsitteen sisältö varmaan vaihtelee arvioitsijan mukaan, et kuka sillä mitäkin käsittää. Mut mä pidän siinä vallitsevana tätä, että pelmahtaako hän jotenkin niin lähelle ja hyvään vuorovaikutussuhteeseen oitis, että se sumentaa silmät muilta arviointiperusteilta [...] No tää on siis seikka, joka pääsee vaikuttamaan valintaan mielestäni liian usein. Ja minusta tällainen epä määräinen valintaperuste, ammattitaitoisessa rekrytoinnissa sitä vältetään. Mutta jos työhönottaja harvoin ottaa ihmisiä, jos hän toimii yksin ja hänellä ei ole jäsentynyttä arviointisabluuna, millä työn vaatimuksia peilataan hakijoiden ominaisuuksiin, niin tällainen kriteeri helposti pääsee vaikuttamaan liikaa. Kyllä se varmasti käytännön elämässä totta on, valitettavan paljon totta. (TA5)

Se tietysti, jos on sosiaalisesti taidokas, niin avautuuko siinä [haastattelussa] sen kyvykkyys insinööriyypisissä tehtävissä. Että kyllä siinä hyvän tyyppin osaltakin on riskejä. Ja itsellekin on jopa käynyt sillä tavalla rekrytointitilanteessa, että hyvä tyyppi ei sitten kuitenkaan ollut sitten työtehtävissä oikeanlainen. Ja on tullut tehtyä tämmönen virherekrytointikin joskus [...] (TA10)

### 7.2.5 Yhteenvetoa

Väittämää käsitellessään haastateltavat käsittelivät hyvää tyyppiä pääasiassa kahdesta näkökulmasta ja myös näitä yhdistäen. Hyvä tyyppi hahmoteltiin toisaalta työtehtävään sopivaksi tekniseksi osaajaksi, toisaalta työyhteisöön sopivaksi, sosiaaliseksi, sosiaalisesti taitavaksi, asennetta ja oppimiskykyä omaavaksi persoonaksi. Tarkasteltiinpa hyvätyyppiyttä sitten teknisenä tieto-taitona tai persoonallisuuteen ja käyttäytymiseen liittyvänä tai molempina, sen kuvattiin ilmenevän itsensä ja osaamisensa taidokkaan esittämisen kautta, sosiaalisena taitavuutena. Käyttäytymiseen liittyvässä hyvätyyppiudessa tärkeäksi nostettiin tekniikan alan tehtäviin ja yhteisöihin sopiva sosiaalisesti taitava toiminta, johon ei haastateltavien mukaan kuulu liiallinen mukautuvuus ja eri tavoin toisten ihmisten miellyttämiseen pyrkiminen. Ollakseen ”hyvä tyyppi” sen myönteisessä merkityksessä työnhakijan eli tulevan työntekijän tulee myös olla aito – ei esittäjä jotakin muuta kuin mitä hän todellisuudessa on. Käytännössä aitouden varmistaminen työnhaun kontekstissa on haasteellista, sillä sosiaalisia taitoja kuvattiin voitavan käyttää teeskenteleviin ja manipulatiivisiin tarkoituksiin. Näin ollen työhaastattelutilanteessa aktualisoitua hyvätyyppiuden implisiittinen määrittäminen ja työntekijän valitseminen näyttäytyy rekrytoinnin riski-

tekijänä. Opiskelijat totesivatkin sosiaalisen historian ja verkostojen, suhteiden, avaavan tien työpaikkoihin muita tekijöitä paremmin. Tuttuun voi luottaa.

### **7.3 SOSIAALISESTI TAITAVA TYÖNTEKIJÄ ON SOPIVASTI KOVA JA PEHMEÄ**

Haastattelussa käytetyssä kolmannessa väittämässä, ”Minulla on mielikuva siitä, millainen on sosiaalisesti taitava työntekijä”, tavoitteena oli viritellä haastateltavia pohtimaan ja kuvaamaan sosiaalista taitavuutta sellaisena kuin se heille arjen käytännöissä ilmenee. Pyrin siihen, että haastateltavat verbalisoisivat visuaalisia ja toiminnallisia elementtejä sisältäviä mielikuviaan, joiden voidaan olettaa perustuvan kokemuksiin ja käsityksiin haastateltavien tuntemista aikuisista ja nimenomaisesti insinöörin työtehtävissä työskentelevistä henkilöistä.

Kommentoidessaan väittämää suurin osa haastateltavista kertoi ensin siitä, kannattiko väittämää, ja avasi sen jälkeen tarkemmin käsityksiään. Vain yksi opettaja ja kaksi opiskelijaa alkoivat kuvata mielikuviaan suoraan väittämän esittämisen jälkeen. Opiskelijahaastateltavien joukossa kaikki kahdeksan väittämään kannanoton kertonutta esittivät väittämään välittömän vahvasti hyväksyvän kommentin. Myös kaksi suoraan tarkempaan kuvaukseen edennyttä suhtautui väittämään myönteisesti, sillä tulkitseen mielikuvan luonnehtimisen tarkoittavan väittämän kannatusta. Työnantaja- ja opettajahaasteltavat kommentoivat väitettä kahdella tapaa: joko spontaanisti ja vahvasti kannattaen tai elaboroiden ja eritellen. Työnantajille oli tyypillistä välitön, voimakas kannatus ja väittämän spontaani käsittely, kun taas opettajia luonnehti rauhallisesti kehittelevä ja eri näkökulmia puntaroiva lähestymistapa. Työntekijöiden ryhmäkeskusteluista toisessa argumentointiin työnantajien tapaan, toisessa puolestaan opettajien kaltaisesti.

Vahvasti ja spontaanilla tavalla väittämään reagoineet ottivat kantaa yleensä nopeasti, ja kannanotoissa osoitettiin eri tavoin mielikuvan pohtimisen tuntuvan haastateltavasta luontevalta asialta. Pari haastateltavaa kuitenkin täsmensi kyseessä olevan lähinnä hänen oma käsityksensä ja painotti näin väittämän asettelussa käytettyä minä-muotoisuutta:

Joo, kyllähän tässä väkisin on muotoutunut sellainen tässä matkan varrella, että minäkäläinen se ois tai on. (TA3)

Siis kyllähän minulla on. Mutta sehän on tietenkin minun mielikuva. (TA2)

Elaboroivissa kommenteissa tuotiin yleensä jo heti esitettyäni väittämän esiin sosiaalisen taitavuuden käsitteen sekä väittämän muodon tai sisällön haasteellisuus. Osassa kannanottoja, niin yksilö- kuin ryhmähaastatteluissakin, kerrottiin

väittämän kyllä herättävän mielikuvan, mutta sen sopivuutta tai paikkansapitävyyttä sanottiin epäiltävän:

Kyllähän minulla mielikuva on, että mutta en tiä, onko se oikea. (OPE5)

Ihan kun meillä ei vaan olis väärä käsitys tuosta, mitä tuolla termillä haetaan. (TTR1/2<sup>28</sup>)

Muutamissa niin vahvasti kuin väittämää kehrittelevällä ja pohtivalla otteella kannattaneissa kommentteissa tuotiin esiin sosiaalisen taitavuuden moniulotteisuus. Sosiaalisen taitavuuden määrittelemisen yksiselitteisesti oli haastateltavien mielestä vaikeaa. Osa haastateltavista kuvasi sosiaalisen taitavuuden olevan ikään kuin yläkategoria, jonka alle kuuluu useita elementtejä. Sosiaalisesti taitava työntekijä voi haastateltavien mukaan tarkoittaa hyvin monenlaisia asioita, ja joissakin asioissa taitava voi olla joissakin muissa tilanteissa taitamaton:

Että varmasti täälläkin on niin kun monia semmosia, joilla on esimerkiksi joku tietty taito, sosiaalinen taito. Vaikka nyt joku neuvottelu, tai sitten on vaikka työn hankkiminen. Että osaa niin kun siinä mielessä puhua. Sit se voi olla myös siinä samassa ihmisessä, sosiaalisesti taitava, semmosta negatiivista esimerkiksi toisia kohtaan. Että ei välttämättä silloin osaa. (TA8)

Sosiaalisesti taitava pystyy olemaan monellakin tavalla, tuota [...] Joku on seurallinen ja jokuhan sitten taas hiljanen, mutta sopeutuu sinne työntekijänä joukkoon taitavasti, taas tämmösessä sosiaalisessa ryhmässä monenlaisia rooleja ihmisellä, jotkut on niin ku selvästi johtajatyyppejä, dominoiva, ja joku taas sitten, joka on tämmösen dominoivan vieressä, niin voi olla semmonen hiljasempi, mutta menestyy kuitenkin töissäänsä ihan hyvin siinä, että on johdateltavissa tarpeen mukaan, taikka sitten osaa sosiaalisesti niin, että ei nosta riitaa asiasta vaikka joku ärsyttääkin, ja. Tai sitten toimii jollakin tavalla niin ku, miten sen nyt sanos, diplomaattisesti, jos jollekin tulee riitaa. Työuran aikana kun vertaa työntekijöitä mitä on työkavereita, niin on niinku hyvin monella eri tavalla käyttäytyviä. Jokainen meistä on omanlainen persoonansa.[...] Ei sitä minusta ihan pysty sanomaan, tuota että, mikä sitä sosiaalisesti taitavuutta on sitten, että mikä ois niinku paras kombinaatio, että. Kumminkin tarvitaan niinku monenlaisista osaamista. (OPE2)

Rakennus- ja kiinteistöalaa edustavien työntekijöiden ryhmässä haastateltavat keskustelivat kommentointinsa alussa sosiaalisten taitojen käsitteestä. Käsitteen pohtiminen sai alkunsa kysytyäni, onko *sosiaalisesti taitava työntekijä* heille tuttu ilmaisu. Haastateltavien käymän keskustelun perusteella ilmaus näyttäytyy samanaikaisesti sekä tuttuna että tuntemattomana. Työntekijöiden mukaan arjessa on yleistä määritellä asioita negatioiden kautta, eli usein puhutaan siitä,

---

<sup>28</sup> TTR2 = it- ja elektroniikan alan ryhmähaastattelu, 2 = ryhmässä järjestysnumeron kaksi saanut haastateltava.

millainen henkilö ei käyttäydy tai toimi tilanteisiin ja muihin ihmisiin nähden sopivalla tavalla, ja tässä käytetään apuna erilaisia käsitteitä. Yksi haastateltava totesi, että aiemmassa väittämässä esillä ollut "hyvä tyyppi" voi olla yksi arkipuheessa käytettävistä käsitteistä. Haastateltavat myös toivat esiin joitakin mielestään sosiaaliseen taitavuuteen liittyviä elementtejä ja totesivat, että heillä kaikilla on todennäköisesti hieman erilainen käsitys sosiaalisesta taitavuudesta ja sosiaalisesti taitavasta henkilöstä, vaikka representaatiot toisaalta hyvin yhteneviä ovatkin:

H2: No, en mie voi sanoo, että, en oo työympäristössä kuullu hirveesti kenenkään muunkaan kertovan kenestäkään, että se olis sosiaalisesti taitava. Vaan on käytetty jotain muuta termiä.

H3: No, hyvä tyyppi. Joo, ne ei ehkä oo siellä ykkösessä. Mutta tota, mitähän nyt keksis. Mikä olisi ollu sit korvaava termi, hyvät sosiaaliset taidot. No, ehkä sitä sitten jotenkin ( )

H1: Minusta sitä tulee kuitenkin. Ei ehkä paljon, mutta kyllä sitä ( )

H3: No, ehkäpä toisin päin sitten, että joku voi jostakin sanoa, että no, ei siitä oikein saa niin kun, siltä ei saa niin kun sanaa suusta. Että sitä pitää koko ajan lypsää ja niin kun potkia. Että tätä kautta ei-sosiaalisesti taitava, jos se nyt on oikee termi sit sellaselle, joka on hiljaisempi eikä oikein taho tulla [...] Niin, enemmän näin päin kuuluu, että jos kysyy, että minkälainen se on. No, että se on vähä semmonen, että ei siitä saa mitään tolkkua, että siltä pitää kokeilla vielä lypsää niitä asioita.

H2: Onhan meilläkin näissä, joku suunnittelija tai joku kuljetushenkilö laitoksissa, niin pittää koko ajan, että sitten kyl voitais niin kun sanoo, että se oli ei-sosiaalisesti taitava kaveri meiän määritelmän mukaan, että semmonen tyyppi. Se ehkä tietää sen asian, mutta se ei osaa sitä tuoda ilmi, just sitä mitä me haluttais. Sillee me ehkä tuo mielletään.

H1: Minä väittäisin näin, että kyllä sitä on välillä sitä.

H3: Jos nyt vähän niin kun pohtii, niin kun tossa äsken mainitsin, että pitää ihan pohdita, niin. Mutta tuo tarkoittaa aika laajaa ja aika syvääkin asiaa siinä mielessä. Että tavallaan se, että sä pystyt kertomaan itsestäsi, niin osaat myös kuunnella toista. Ja heijastelet niin kun toisen ilmeitä, eleitä, äänenpainoja ynnä muuta ja tota, niiltä osin tavallaan, pitää huomioida tavallaan se ympäristötilanne, olosuhteet ynnä muutakin, että.

H2: Joo, toi on totta. Tää on totuus.

H1: Niin kun tuossakin, niin varmasti vähän erilainen meillä kaikilla, mikä on minun mielestä ja mikä on sinun mielestä. Niissä on pikku eroja.

H3: Tuskin, ne on suurin piirtein samat, mutta on niissä varmasti pieniä.

Väittämää käsitellessään useat haastateltavat etenkin opettajien, opiskelijoiden ja työntekijöiden joukossa käyttivät puheessaan välillä sosiaalisten taitojen käsitteen synonyymina sanaa *sosiaalinen* ja liittivät siihen joko *ihmisen*, *tyypin*, *työntekijän* tai *kaverin*. Muutamissa kommentteissa ääneen lausuttu sana 'sosiaalinen' saatettiin myös ikään kuin korjata tai muokata kesken kommentoinnin 'sosiaalisesti taitavaksi, ja erään opiskelijan kommentoinnissa käytettiin myös omalatauisella tavalla sosiaalisen ja sosiaalisesti taitavan yhdistelmää:

[...] minusta varmaan kun ihmisten kanssa toimii niin paljon, niin muodostuukin semmoinen käsitys sosiaali-, että mikä on sosiaalinen ihminen, mikä ei oo sosiaalinen ihminen. (OPE1)

Ja sitte semmoset, sosiaalinen, sosiaalisesti hyvä, tai taitava työntekijä, niin tuota [...] (OPI1)

[...] minun mielestä se on huomattavasti enemmän sosiaalিতoitosempi [...] (OPI9)

Vaikka osa tutkimukseni haastateltavista toi esiin sosiaalisesti taitavan työntekijän määrittelymisen haasteellisuutta ja painotti kommentointinsa subjektiivisuutta, haastateltavien kuvaukset olivat kuitenkin varsin yhdenmukaisia. *Työntekijää* käsiteltiin kommentoinneissa pääasiassa toimihenkilönä, kuten suunnittelijana ja projektityöntekijänä, mutta joissakin kommentteissa tehtiin viittauksia myös esimiehen tehtäviin, jolloin sosiaalinen taitavuus sai hieman erilaisia painotuksia; kerron tästä tarkemmin alaluvuissa.

Esitin haastatteluissa kommentointien yhteydessä lisäkysymyksen, jossa tiedustelin, pystyisikö haastateltava tarvittaessa nimeämään henkilön tai henkilöitä, jotka täyttävät heidän kuvaamansa kriteerit sosiaalisesti taitavasta työntekijästä. Kaikki haastateltavat sanoivat tähän pystyvänsä, ja saattoivat myös kertoa konkreettisia esimerkkejä. Näin ollen kommenttien voidaan tulkita kertovan haastateltavien todellisiin tekniikan alan toimijoihin ja heidän sosiaaliseen taitavuuteensa liittyvistä ajatuksista ja henkilöinneistä – ei vain ideaaleista. Seuraavaksi tarkastelen, millaisena ja miten sosiaalisesti taitavaa henkilöä haastattelu-puheessa käsiteltiin.

### **7.3.1 Selkeä, jämäkkä, vaikuttava, sovitteleva – ja huomaamaton**

Kuten ensimmäisen väittämän kommentoinnissa myös tähän väittämään tuote-tuissa näkemyksissä useissa insinöörin työtehtävissä kerrottiin tarvittavan neuvottelutaitoja, jotka konstruointiin yhdeksi keskeiseksi sosiaalisen taitavuuden ilmentämisen tavaksi. Neuvoteltaessa oleellista on osata puhua – keskustella ja esittää asioita selkeästi, ei ”mutista” tai ”olla tuppisuuna”, kuten muutamat haastateltavat kuvasivat. Varsinkin opettajien ja opiskelijoiden kommentteissa painotettiin keskustelemisen ja asioiden esittämisen taitoja. Eräs opettaja arvioi neuvottelutilanteiden kuvauksensa yhteydessä myös omaa sosiaalista taitavuuttaan ja luonnehti taitojaan puutteellisiksi, sillä hän ei kokenut viihtyvänsä palaverissa vaan kertoi turhautuvansa ja miettivänsä muita asioita ”piirrellen pape-reihin”. Keskusteleminen todettiin tärkeäksi, sillä insinöörin tulisi pystyä välit-tämään tietoa ja toisaalta myös saamaan tietoa, mikä on työtehtävien hoitamisen kannalta oleellista:

Tiedostahan myö monesti keskustellaan, asioista. Se pystyy kertomaan ne asiat niin, että ne jäsentyy oikeilla tavoilla, kelle ne halutaan viestittää ja toisaalta saamaan sitten

niitä tietoja mitä tarvihtee. Tai niillä kommunikointikeinoilla, mitä nyt käyttääkään, niin saamaan mahdollisesti vielä ongittua epäkohtia, mitä tarvihtee, mitä ei oo voinu kuvitellakaan olla olemassa. Se pystyy, olkoon se nyt sitte keinona keskustelu, sähköposti tai mikä tahansa, se pystyy niin kun tuomaan esille ne asiat, mitkä on sen työtehtävän eteenpäin viemisen kannalta tärkeitä. (OPI3)

Etenkin työnantajahaastateltavien mukaan neuvotteluissa ja ylipäänsä erilaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa sosiaalisesti taitava työntekijä hahmottaa tilanteita, ymmärtää niiden luonteen ja hyödyntää tilannetajuaan keskusteluissa – joko työtehtävän hoitamiseen liittyviin tavoitteisiin pääsemiseksi tai haasteellisten tilanteiden sovittelumiseksi, tai ylipäänsä erilaisissa työyhteisöllisissä vuorovaikutustilanteissa myönteisellä tavalla suoriutuakseen:

Pitää osata aistia se tilanne ja toimia sen mukaan. On sitten kysymys kahdenkeskisestä neuvottelusta tai vapaasta keskustelusta, jossa voidaan puhua hyvinkin herkkiä asioita, niin kuin perheasioita tai tällöisiä, niin pitää ymmärtää miten pitkälle voi mennä. (TA7)

Se on jännä, en ole kellekään siitä silleen sanonut, mutta omassa mielessä oon ajatellut, että se [eräs haastateltavan tuntema henkilö] on sellanen tilanteen tasalla. Siis jossain pöytäkeskusteluissa kun on, ihan vapaamuotoinen keskustelu, niin se, tavallaan sillä on koko ajan valmiina se seuraava kommentti, sanopa kuka mitä tahansa. (TA8)

Työtehtäviin liittyvien tavoitteiden saavuttaminen tuotiin esiin tietynlaisen jämäkkyuden ja vaikutuskykyisyyden vaateena. Pääasiassa työnantajien ja opettajien kommentoinneissa sosiaalisesti taitavaa työntekijää käsiteltiin henkilönä, joka osaa pitää puoliaan, ”pistaa hanttiin”. Hän pystyy olemaan eri mieltä muiden kanssa ja kykenee myös vaikuttamaan toisiin tarvittaessa ja saamaan heidät vakuutetuiksi. Toisiin ihmisiin vaikuttamisen tulee kuitenkin tapahtua rakentavassa hengessä ja ikään kuin huomaamatta, myönteisellä tavalla manipuloiden ja konflikteja välttäen:

[...] tällöinen ihminen [sosiaalisesti taitava] osaa hoitaa asiat niin, että se ei ole kärjekäs, eli tavallaan ei tule riitoja, elikkä pystyy tavallaan myöskin, sanotaan, tällöiset tilanteet, missä on erilaisia mielipiteitä, niin, sosiaalisesti taitava työntekijä pystyy, mites sanos, uuttamaan oman mielipiteensä ja oman ratkasumallinsa myöskin sellassa tilanteessa, että on erilaisia mielipiteitä, et se on tietyllä tavalla niin, ei ole mikään tällöinen päällepäsmäri vaan enemmänkin tällöinen taitava manipuloija. (OPE11)

Taitava oot silloin, jos saat sen oman tahtosi perille sillä tavalla, että toinen ei edes huomaa, että on johdateltu siihen junaan. Ja siitä ei synny riitaa, kärhämää tai sanaharkkaa, vaikka lähtökohta olis ihan niin kuin ääripäästä. Mutta se osaa viedä sen asian, se on niin kuin taitava silloin. (TA7)

Erään haastateltavan mukaan sosiaalisena taitavuutena pidetty toiminta onkin juuri sellaista, ettei sitä oikeastaan edes huomaa. Toiminta ei siis ole hänen mukaansa varsinaisesti sosiaalisesti taitavaa, mikäli toimijan omat pyrkimykset ovat muille ilmiselviä. Sosiaalisesti taitava työntekijä näyttäytyikin läpi koko aineiston useissa kommentoinneissa henkilönä, joka ei korosta itseään. Hän hoitaa työtehtävänsä huolella, mutta ei ole huomiohakuinen ja dominoiva. Hän ei puhu liikaa tai ole ”lipeväkielinen”, vaikka hänen tuleekin pystyä tarvittaessa keskustelemaan ja esittämään asioita sekä toimimaan jämäkästi:

[...] jos sanotaan, että joku on sosiaalisesti taitava, niin mun mielestä tulee semmonen, tuntuu, että se on jollakin tavalla sillä viisiin se asia jotenkin tuota hänestä, tulee tota häiritsevästi ilmi. Että hän on, hän käyttää hirveesti kaikenlaisia ollakseen sitten sosiaalisesti niin kun taitava. Semmonen jonkunlainen tota noin hengenluonti jossakin tiettyssä tilanteessa tai sillä tavalla, ja tota niin kun, sen tyyppinen asia, että näkee, että tämä pyrkii nyt tämä ihminen johonkin vaikuttamaan niin kun, minuun tai muihin, siihen porukassa oleviin jollakin tiettyyn suuntaan niin, niin semmonen. Semmosta mä tarkotan sitä, että se voi olla, että se on ihan taitava, mutta mä kuitenkin huomasin, että sillä on tämmösiä pyrkimyksiä, ja mä en nyt haluais kuitenkin siihen mennä, niin sillon se tulee, sillon se häiritsee. Se [sosiaalinen taito] on se just niitä, sitä, että ei niinku huomaakaan [...] (OPE9)

...[sosiaalisesti taitava] ei tee itsestään numeroa, mutta aukaisee suunsa silloin kun on syytä. Ja pistää tarvittaessa jopa hanttiin. (TA10)

Eräs opiskelijahaastateltava pohti itsensä esille tuomiseen ja keskustelemiseen liittyen kulttuurieroja ja arveli, että vaikka suomalaisuuteen liittyy stereotyyppioita, jotka pitävät ainakin osin paikkansa, on suomalaisten käyttäytymisessä kuitenkin myös hyviä puolia. Suomessa ei hänen mukaansa ole vielä tänäkään päivänä kovin vahvaa small talk -kulttuuria, mikä voi toisinaan vaikeuttaa kommunikatiota, mutta toisaalta taas juuri tässä on suomalaisten vahvuus. Aina ei tarvitse puhua, hiljaisuus on suomalaisille luontevaa ja aitoa:

[...] että tämmönen perinteinen hissitilanne, että jos hississä jonkun ihmisen kanssa, siellä ollaan hiljaa niin kauan kunnes päästään pois sieltä hissistä. Että eihän se nyt sitä tarkota, että siinä tarvis nyt väkisin jotain ruveta sanomaan. Toisaalta sekin on ihan hyvä puoli, että suomalainen osaa myös olla hiljaa. Tai sanotaan näin, että suomalaiset ei vaivaannu siitä, että ollaan hiljaa [...] (OPI7)

Kulttuurien tuntemus on kuitenkin useiden haastateltavien mukaan nykypäivän insinöörielle tärkeää, sillä yhteistyötä tehdään enenevässä määrin kansainvälisesti. Sosiaalisesti taitava on kulttuuritietoinen ja osaa mukauttaa käyttäytymistään huomioiden kulttuurien erityispiirteet:

Niin kyllä minusta tuohon liittyy se, että jos on ulkomaalaisia kontakteja tai tämmöstä, kauppa tai muuta, niin tuntee niitä kulttuureja myös. Niin et osaa niinku siihenkin,

reagoida, niin sekkin on minusta yks merkki tämmöisestä sosiaalisesti taitavasta. Et joku semmonen kulttuuritekijä, huomaa sen vaikutuksen siihen, siinä tilanteessa, että ei loukkaa sitä toista, kun se toinen ei tajua kuitenkaan sitä, tai ei tiedä jotakin tämmöstä kulttuurivaikutusta. (OPE5)

Yhtälaillla tärkeää kuin jämäkkyys ja muihin vaikuttamaan pystyminen huomaamattomasti on myös taito sovitella ja edesauttaa erilaisten, toisinaan kimuranttienkin keskustelu- ja neuvottelutilanteiden ratkeamista ilman oman edun tavoittelua. Sosiaalisesti taitavan työntekijän tulisi haastateltavien mukaan osata huomioida muiden näkökulmat ja tarvittaessa joustaa omista tavoitteistaan. Sosiaalisesti taitava osaa ohjailta tilanteita varovasti tunnustellen, kuunnellen ja kysymyksiä esittäen. Tällaisilla taidoilla voidaan työnantajahaastateltavien kertoman perusteella päästä työskentelyssä johonkin suurempaan ja parempaan kuin mihin yksittäinen työntekijä voisi yltää, jopa innovatiivisuuteen:

Sit tietynlainen jämäkkyuden ja pehmeuden sopiva yhdistelmä. Eli rohkenee olla sitä mieltä mitä oikeasti on ja sanoa se julki. Mutta myöskin kyky sovitella, ettei jääräpäisesti ja jyrkästi aja sitä kantaansa mitä mieltä on. Vaan pystyy neuvottelemaan ja tekemään kompromisseja. (TA5)

Se on sosiaalisesti taitava esimerkiksi kun ollaan vaikkapa jossain suunnittelupalaveritilanteessa, jossa selkeesti on hyvin eriäviä näkemyksiä, niin se sosiaalisesti taitava henkilö pystyy fasilitoimaan sen tilanteen niin, että se ei päädy pattitilanteeseen. Niin semmonen on esimerkiksi, se on jo tosi taitava silloin. Jos tavallaan tässä istuis ihmiset ja ne ois tosi eri mieltä ja mä oisin tässä nyt, että mä en ois vielä kumpaakaan mieltä. Jos mä oisin taitava, mä osaisin tämän tilanteen fasilitoida, kun teillä tulee tunteita pintaan siinä, kun te ootte kauheen eri mieltä. Niin esittämällä kysymyksiä, kuuntelemalla kumpaankin ja mahdollisesti esittämällä, että mikä voisi olla yhdistelmäratkaisu tai jotakin tämmöstä. Että sellanen on sosiaalisesti taitava. [...] ehkä ne erityiset [insinöörin] taidot, ehkä ne liittyy nimenomaan tähän innovatiivisuuteen ja sen esille saamiseen ja ylläpitämiseen. Että ryhmässä tai tiimissä saadaan parempi tulos vuoro-vaikutuksen avulla kuin jokainen yksin omalla ruudullaan suunnitellen. Ehkä siihen liittyviä, muita inspiroivia, muitten ideoiden kehittelyä eteenpäin, ja tämän tyyppisiä. (TA1)

Sovittelemisen ja kompromissien tekemisen taitoja kuvatessaan osa haastateltavista käytti erilaisia metaforia. Esimerkiksi eräs it- ja elektroniikan alan työntekijöiden ryhmähaastatteluun osallistunut haastateltava luonnehti sosiaalisesti taitavaa työntekijää "ei-kulmikkaaksi", joka osaa "luovia" erilaisissa, mahdollisesti ongelmallisissa tilanteissa. Eräs aikuisopiskelija puolestaan, jolla oli myös aiempaa työkokemusta tekniikan alan tehtävistä, kuvasi joustavuutta ja tilannetajua vertaamalla sosiaalisesti taitavaa metsässä kulkijaan:

Se on niin kun tämmönen [...] kun harvennuskypsä mehtä, jossa on jo tuota, alaoksat on jo sillä tavalla kuolleita, että siellä on niitä kuivia, kuusmettä, että siellä on niitä



kuivia oksia. Jos lähet suoraan, sinä katot, että tuolla on, että mä oon menossa tuonne, niin sinä lähet suoraan menemään, niin et pääse pitkään, kun joku oksa tökkää siliimään. Mut kun sitten lähtee kiertelemään ja kahtoloo sitten sen reitin sieltä, niin tuota, vaikka se reitti ei oo niin kun suoraviivaisesti lyhyisin, mutta se on sitten nopein. Se on, että siellä aina on niitä juttuja, mitä sanotaan, niitä hyvin oksasia puita, jota siinä on. Ja joskus joutuu kulkemaan sitten niin oksien välistäkin, että se ei oo hauskaa, mutta siitä kun pääsöö taas eteenpäin, niin sitten se olis helpompi reitti ja muuta, mutta tuota [...] mutta se, että jos sitä lähtee niin kun suoraviivaisesti paukuttamaan, niin tuota, varmasti joutuu törmäyskurssille. Tai sitten sinulla pitää olla niin hirveä ego, että se on niin kun, jos sä risukossa kävelisit, niin ne risut lakkoo sinun eestä pois. Että tuota, mut sekkään ei oo niille risuille hauskaa. (OPII)

Rakennus- ja kiinteistöalan ryhmään kuuluneet työntekijähaastateltavat, jotka kommentointinsa alussa olivat keskustelleet sosiaalisen taitavuuden käsitteen tuttuudesta ja siitä, millaisia ilmauksia he arjessa käyttävät, nostivat myöhemmin esiin *diplomaatin* käsitteen, mikä mainittiin myös yhdessä opettajan haastattelussa. Työntekijät keskustelivat tarkentavien kysymysteni virittelemänä käsitteen yhteensopivuudesta sosiaalisen taitavuuden käsitteen kanssa. Heidän mukaansa diplomaattisuus on neuvottelukykä, johon liittyy sekä jämäkkyys että sovitteluvuus, ja se on osa tai osittain sosiaalista taitavuutta:

H3: Tota, en tiä sitten, jos sanon, mutta minulla on mielikuva siitä, että minkälainen on sosiaalisesti taitava työntekijä. Niin diplomaattinen on sitten taas jo vähän erilainen melkein.

A: Millainen on diplomaattinen?

H3: Neuvotteleva.

A: Onko sosiaalisesti taitava diplomaattinen?

H3: No, varmaan on myös.

H1: Sen on oltava kuitenkin. Eikö diplomaattinen oo tämmönen, että se ei loukkaa, eikä ( )

H2: Eikä vaan jyrää, vaan niin kun omaa, vaan kuuntelee myös muita ja keskustelee ja sen puoleen. Mun mielestä meidän tässä työssä tarvitaan vähä sitä diplomaattisuutta. Kun tässä on niin kun monta yhteistyökumppania, on käyttäjää, on millon mitäkin ja siinä pitää luovia. Ja monesti ollaan vähän niin kun puun ja kuoren välissä siinä tiedon viejänä. Täytyy olla niitä diplomaattisia taitoja.

H3: Kyllä. Diplomatia on myös jämäkkyyttä sillä tavalla, että siinä pystyy tekemään.

H2: Mutta onko se sama, kun sosiaalisesti taitava.

H3: Niin, joo.

H2: Osittain.

H3: Osittain se on.

H2: Eikö diplomaatit oo aika sosiaalisia tyyppejä.

H1: Kyllä.

Sosiaalisesti taitavan työntekijän nähtiin pystyvän hallitsemaan hankalia tilanteita muutoinkin kuin neuvotteluissa. Erään opettajan mukaan stressinsietokyvyn voidaankin ajatella kuuluvan sosiaalisiin taitoihin. Samaa tapaan eräs

työnantajahaastateltava viittasi kommentoinnissaan työelämän nykytilanteeseen ja tekniikan alan suhdanneherkkyyteen, ja kuvasi, että ala yleisesti ja myös hänen edustamansa puutekniikan toimiala on jatkuvassa muutostilassa, ja tämä asettaa työyhteisön toimijoillekin erityisiä vaatimuksia. Sosiaalisesti taitavia työntekijöitä ovat etenkin sellaiset henkilöt, jotka kestävät muutoksia ja niiden mukanaan tuomia rasitteita. Neuvottelutaitojen lisäksi tarvitaan siis myös eräänlaista muutoskestävyyttä ja -johtajuutta:

Se ei mun mielestä riitä, että semmoset rutiinitilanteet ja vakiotilanteet pystytään hankskaamaan täällä. Vaan erottuu semmoset kaverit, jotka sitten pystyy järjestelmään kaikki muutostilanteet. Ja ne erimielisyystilanteet ja ne vaikeat tilanteet siihen kuntoon, että siinä kaikki osapuolet ovat jollakin lailla tyytyväisiä. Semmosen kaverin yleinen käyttäytyminen erottuu mun mielestä. Toiset on kiivasluontoisempia ja toiset on hiljaisempia kavereita. Ja mun mielestä tämmöset sosiaalisemmat kaverit on semmoset, että ei sillä tavalla sitä omaa mielipidettä tuo niin vahvasti esille. Tietynlaisena johtajana toimii, että mutta ei ole sellainen sanelija tyyppi suoraan. Pystyy niitten muitten ihmisten kanssa aina neuvottelemaan ne tilanteet läpi. Ja semmonen kaveri, ne erottuu kans, jotka pystyy viemään asioita eteenpäin. Sehän on aina turvallista tehdä sitä, mitä on totuttu tekemään. (TA11)

### 7.3.2 Empaattinen, huomioiva ja huolehtiva

Sosiaalista taitavuutta kuvattiin aineistossa yleisesti, kaikissa toimijaryhmissä, muiden kanssa toimeen tulemisena ja muiden huomioimisena. Nämä olivat väittämän kommentoinnissa keskeisimpiä esille tuoduista asioista, ja niitä myös selitettiin kommentteissa tarkemmin.

Useiden haastateltavien mukaan muiden kanssa toimeen tulemiseen ja heidän huomioimiseensa liittyy olennaisesti, että on myötätuntoinen ja empaattinen. Sosiaalisesti taitava työntekijä pystyy tarkastelemaan asioita toisten ihmisten näkökulmasta ja pyrkii ymmärtämään muiden toimintaa ja erilaisia tilanteita, myös siviilielämän olosuhteita. Empaattisuus edistää eri tavoin työtehtävien hoitamista ja työn tekemisen mielekkyyttä, ja se näyttäytyi haastateltaville hyvin tärkeänä sosiaalisena taitojena, osalle jopa tärkeimpänä – varsinkin, mikäli työntekijät kuvattiin esimiehiksi:

Kyllä minusta ykkösasia kaikessa tämmösessä sosiaalisessa taitavuudessa on ainakin minun rankinglistalla tietynlainen empaattisuus. Että ymmärtää kaveri, että mistä se ajatus lähtee, ja miksi se toimii noin. Kyllä mä ainakin omalta kohaltani ajattelen, että se on varsinkin tässä esimiehenä olemisessa vielä. [...] Joo, nimenomaan sit toisen housuissa olemista. Tai tietää minkä takia toinen käyttäytyy niin kuin käyttäytyy. Kyllä se on minun mielestä sosiaalisessa taidossa se kaikkein tärkein asia. (TA6)

[...] pystyy niin kun sitten lisäksi vielä ottamaan just näitten alaisten tavallaan myös niin kuin perhetaustat tai perheessä tapahtuvat muutokset ja muut huomioon. Niin kun sen muun tämmösen neuvottelun lisäksi. Että pystyy sen niin kun siviilielämän ja tämmösen sen työn lisäksi. (OPI5)

Eräs työnantajahaastateltava ehdotti väittämää kommentoidessaan ja sosiaalisia taitoja pohtiessaan kyseessä olevien asioiden käsitteellistämistä sosiaalisten taitojen sijaan *tunneälyksi*. Hänen mukaansa tunneäly oli osuvampi ilmaus niille taidoille, joita insinöörit työssään tarvitsevat. Haastateltava myös luonnehti sosiaalisesti taitavaa tai tunneälykästä toimintaa ”kameleonttimaiseksi”, jossa keskeistä on ”toisen housuihin” asettuminen, tilannetajuisuus:

...[sosiaalisesti taitava] ymmärtää mikä on kullekin tärkeä asia tai herkkä asia [...] minä käyttäisin mieluummin tässä tunneäly-sanaa. [...] Just semmoinen kameleonttimainen, joka tajuaa, milloin astuu rajan yli, tai on juuri astumassa. Ja osaa perääntyä. Osaa asettua sen toisen housuihin tavallaan. Tälle voi puhua näin ja toiselle voi puhua aivan toisella tavalla. Että sillä tavalla mä näkisin sen, että sellanen tilannetaju, tunneäly ja joustava. Se tunneäly pitää sisällään niin paljon minun mielestä, niin siinä työyhteisössä, pienessä tiimissä kuin ulospäin, vieraisiinkin asiakkaisiin, yrityksiin nähden. (TA7)

Muiden kanssa toimeen tulemisessa ja heidän huomioimisessaan oli kommentointien perusteella keskeistä myös aidosti kuunteleminen. Kuuntelemalla voi ymmärtää paremmin toisten näkökulmia. Kuunteleminen on tärkeää niin työyhteisön yleisen toiminnan kuin varsinaisten työtehtävien, joissa on oleellista tehdä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, hoitamisen kannalta. Eräs opiskelija viisioikin, että mikäli hän tulee työskentelemään varsinaisissa insinöörien työtehtävissä, hän aikoo ehdottomasti kuunnella muita ja huomioida näin käytännön toimijuuden:

[...] jos olisin siellä insinöörinä ite, niin kuuntelisin myös niitä niitten mielipiteitä, jotka tekkee niitä koneita, elikkä vähän niin kun alaisten. Koska hyöhän sen tekköö lop-pujen lopuks, että pystyykö niin kun semmosia suunnitelmia mitä insinööri tekemään, niin oikeasti toteuttamaan. Ja toinen on, että sitte pitäis sitä kenttää kuunnella. Esimerkiksi tässä tapauksessa niitä mehtäkonekuskeja, jotka ottaa sen konneen käyttöön. Että voiko sillä oikeesti tehdä mittää, vai onko se ihan romukasa. (OPI4)

Sosiaalisesti taitava pyrkii myös aktiivisesti edistämään työyhteisön toimintaa. Työilmapiiriin vaikuttaminen kuvattiin merkittävänä asiana, niin neuvotteluissa kuin muutoinkin työyhteisöllisissä suhteissa. Sosiaalisesti taitava huolehtii toiminnallaan työyhteisön ”hengestä” tai ”ilmapiiristä”. Hän pyrkii omalta osaltaan välttämään yhteisön kannalta kielteisten ilmiöiden syntymistä ja edesauttamaan myönteisten asioiden tapahtumista. Esimerkiksi eräs työnantajahaastateltava kuvasi sosiaalisesti taitavan osaavan havainnoida työyhteisön kokonaisuutta, ja toimivan, mikäli joku näyttää jäävän yhteisöstä syrjään. Sosiaalisesti taitava myös havaitsee, mikäli työyhteisössä tapahtuu ikäviä asioita, kuten työpaikkakiusaamista, ja pyrkii puuttumaan niihin.

Sosiaalisesti taitava, olipa hänen asemansa ja työtehtävänsä mikä tahansa, kantaa siis yhteisöllistä vastuuta ja huolehtii yhteisön psyykkis-sosiaalisesta ilmastosta. Toisaalta, kuten eräs opiskelijahaastateltava toi esiin, myös yksittäisellä työntekijällä itsellään on vastuuta yhteisöön kuulumisesta. Sosiaalisesti taitava työntekijä ei ole ennakkoluuloinen muita ihmisiä kohtaan eikä jättäydy tarkoituksellisesti ulkopuoliseksi, vaan on avoin ja kiinnostunut yhteisöstä sen kaikkine jäsenineen:

[...] se [sosiaalisesti taitava] huomaa, että tää meidän uus kaveri vähän pyrkii vetäytymään. Hän ei ihan tule porukkaan, ei lähe kahville yhtä aikaa ja hän tuossa niin kuin jotain omia hommia nyhrää ja kukaan ei tiedä oikein mitä se alkoi tekemään. Eli vähän huonosti päässy sisään. Se sosiaalisesti taitava niin kun menee ja ottaa sen mukaan, tavalla taikka toisella. Menee, että hei, ootsä tutustunut jo tähän ja tähän työkaluun ja näin ja näin ja näin. Taikka millä tahansa aloitteella. Elikkä se on näitä, että se sekä välittää että kantaa vastuun. [...] että se sosiaalisesti taitava työntekijä ei varmasti jätä sitä [epäkohtaa] huomioimatta ja puuttumatta, jos se huomaa, että tällaista tapahtuu. Se on tosi merkillinen juttu mun mielestä, miten paljon siitäkin asiasta pitää puhua, niin kuin työpaikkakiusaamisesta. Kysymyksessä on aikuiset ihmiset työpaikoilla. Lapset vielä kun ne ei ymmärrä, niin sen nyt jotenkin voi vielä hyväksyä sen, kun ne ei oikeesti vielä ymmärrä. Mutta aikuiset, minä en ikinä ole ymmärtänyt, miten se on mahdollista. (TA1)

Mut tuota, mä sanosin, että semmonen, että pitäis uskaltaa heittäytyä niihin tilanteisiin. Että jos niitä kummeksuu ja tuota noin, niin jää tavallaan ulkopuoliseksi niistä, niin sit helposti lokeroituu ja sillee, että ei enää pääse enää oikeesti mukaan siihen. Ehkä ei niin niitten toisten puolesta, vaan sitten omasta puolesta. Että tavallaan leimaa sen semmoseksi, että ei välttämättä halua olla tekemisissä niitten ihmisten kanssa. Vaikka ei ne oo ihmisiä kummempia. Nimittäin se pitää hyvin eottomasti, siellä on hyvin erilaisia tapauksia, näkee tota noin niin noissa, ja kyl niihin pitää osata hypätä mukaan niihin juttuihin. (OPI7)

Haastateltavat kertoivat, ettei kaikista työyhteisön jäsenistä tarvitse kuitenkaan erityisesti pitää tai heidän kanssaan "kaveerata", mutta kaikkien kanssa olisi tultava jollakin tavalla toimeen. Sosiaalisesti taitava ymmärtää erilaisuutta ja pystyy kestäämään ainakin jonkin verran muiden kielteistä toimintaa vaikkei sitä hyväksyisikään:

Kun ainahan niitä työpaikalla on semmosia niin kun selkään puukottajia tai muuten tota niin kun kateellisia ihmisiä. Niitähän on aina, mutta tuota, että se osaa niittenkin kans jotenkuten. (OPI8)

Ja sitten vaikka, jos niin kun ei ite tykkäisi tietystä henkilöstä, niin silti antaa senkin lähestyä ihteensä. (OPI9)

### 7.3.3 Tunteitaan hallitseva

Väittämää kommentoidessaan haastateltavat kuvasivat sosiaalisesti taitavaa työntekijää nostamalla eri tavoin esiin myös tunteiden hallitsemisen tärkeyttä. Parin haastateltavan mukaan sosiaalisesti taitava osaa säädellä tunteitaan ja olla niissä johdonmukainen, joten häneen voi siinä mielessä luottaa. Työelämässä tällainen taitavuus on tärkeää:

Se on tunneskaalaltaan, miten sen nyt vois sanoa [...] Se hallitsee omia tunteita. Jotenkin hänen käyttäytymiseen voi ikään kuin luottaa. Että ääripäitä ei ehkä työelämässä ole. (TA2)

Varsinkin voimakkaiden kielteisten tunteiden esittäminen ja riidan aloittaminen eivät kommentointien perusteella kuulu sosiaalisesti taitavan työntekijän toimintaan. Sosiaalisesti taitava pyrkii välttämään omien, joko työtehtävien yhteydessä pintaan nousevien tai mahdollisesti henkilökohtaisessa elämässään ilmenevien seikkojen vuoksi syntyvien negatiivisten tunteidensa siirtämistä työyhteisön toisiin jäseniin:

Myöskin joku tuommonen temperamentin hillintä, tai sanotaan sen sovittaminen sen toisten, kumppaneittensa kanssa niin, ettei räisky tai paisko tai äyski. (TA5)

Toispäin kanssa tulee [...] mitkä siis eivät ole taitavia [...] ne [jotka] tuo oman psyykekuormansa työpaikalle ja yrittää purkaa sitä omaa henkistä lastiansa työkavereitten avulla. (OPE4)

Tunteiden hallitsemisen vaade ei haastateltavien mukaan kuitenkaan tarkoita sitä, ettei tunteita saisi olla tai niitä voisi millään tavalla osoittaa. Parissa kommentoissa sosiaalisesti taitavan sanottiin voivan tai jopa tulevankin olla ”persoonaa” – erilaisuus on vahvuus. Persoonaa voi myös olla haastavaa muuttaa:

Ja sitten tietenkin se käyttäytyminen taikka muiden työtovereiden tai kollegoiden kohtaaminen, tai heidän kanssaan oleminen, niin sehän on myös sitä sosiaalista taitoa, että osaa niinku olla semmonen mutkaton ja välitön ja eikä aiheuta sitte siellä riitaa ja eripuraa ja näin poispäin, et. Se sitte voi pilata koko työyhteisön, jos siellä on semmosia purnaajia tai. Mutta eihän kukaan oo ideaali-ihminen! [nauraa] Persoonaa täytyy olla, kaikilla on oma persoonaa ja täytyy olla persoonallisuutta, ja se on sitte se voimavara siinä organisaatiossa, että siellä on. Mut että miten sitä voidaan kehittää, että sä oot sosiaalisesti [...] Niin sitähan tässä niinku halutaan, ja. Mut se on tietenkin aina, että mitä sille persoonalle voi. (OPE3)

### 7.3.4 Kunnioittava, luotettava ja luottava

Muutamissa kommentoissa sosiaalisesti taitavaan työntekijään liitettiin vahvasti muiden ihmisten kunnioittaminen ja arvostaminen ja myös itse kunnioittamisen arvoiseksi osoittautuminen. Kunnioittaminen ja arvostaminen kytkettiin työyhte-

teisön arkeen, niin esimies-alainen -suhteisiin kuin kollegojen keskinäisiin suhteisiin. Esimerkiksi erään työnantaja haastateltavan mukaan ilman keskinäistä kunnioitusta ja arvostuksen osoittamista kollegiaalisissa vuorovaikutussuhteissa ilmenee väistämättä ongelmia:

Se todellakin, mun mielikuva on se, että se sosiaalinen taito on sitä, että kun esimerkiksi esimies menee alaiselle juttelemaan, niin se alainen kokee, että se esimies arvostaa sitä. Että pystyy semmosen arvostuksen ilmapiiriin säilyttämään siinä. Sama tietysti ihan kollegoiden välisessä kanssakäymisessä. [...] Kunnioitus ja arvostus on tärkeä osa sitä [sosiaalista taitavuutta]. Sehän on vähän, että jos kokee, että toinen ei arvosta sua, niin pystytkö sinäkään arvostamaan sitä toista. Ja jos tämmöstä ei ole olemassa, niin kyllä siinä jonkinäköistä kitkaa tahtoo olla siinä kanssakäymisessä kuitenkin. (TA9)

Yksinkertaisimmillaan muiden kunnioittaminen voi tarkoittaa parin haastateltavan mukaan peruskäytöstopojen muistamista, kuten työtovereiden tervehtimistä. Mikäli usein itsestään selvinä pidettyjä hyviä tapoja ei noudateta, saattaa työyhteisöön syntyä suuriakin ongelmia. Esimerkiksi erään työnantaja haastateltavan mukaan tervehtiminen on erittäin tärkeä kulmakivi työyhteisön arjessa:

Minusta se on sosiaalisesti äärimmäisen amatöörimäistä, että se on huonoa käytöstä ja huonoja tapoja. Vois sanoa, että jos sille tasolle mennään, että aamulla ei sanota työkaverille, että terve, niin silloin pitäisi ohjata jonkinlaiseen avunsaantipaikkaan. Silloin on menettänyt itse pelinsä. (TA10)

Muutamissa kommentteissa sosiaalisesti taitavaa työntekijää kuvattiin luottamuksen käsitteen kautta. Sosiaalisesti taitava työntekijä luottaa toisiin ihmisiin ja on myös itse luottamuksen arvoinen. Erään työnantajan ja opiskelijan mukaan sosiaalisesti taitavat työntekijät hakeutuvat tai pääsevät usein luottamusmiestehtäviin tai muihin vastuullisiin tehtäviin. Aiemmin tässä luvussa esittämässäni lainauksessa eräs työnantaja haastateltava kuvasi luottamuksen muodostuvan etenkin tunteiden osoittamisen ja hallitsemisen johdonmukaisuuden kautta. Samainen haastateltava havainnollisti esimerkin avulla, mitä luottamuksen kohteena oleminen voisi tarkoittaa:

Jos meillä tehtäis semmonen äänestys, että kenen pakkaaman repun ottas, kun pitäis lähteä laskuvarjohyppyyn, näitä klassisia, niin mä luulen, että aika monen lapusta löytys, että [sukunimi]. Että [sukunimi] varmaan pakkais sen repun riippumatta siitä, minkälainen päivä sillä on ollu. Se herättää, joo, se [sosiaalisesti taitava] pitää olla luottamusta herättävä. (TA2)

Eräs opiskelija puolestaan hahmotteli luottamista ja luottamuksen kohteena olemista hieman muista kommentteista poikkeavalla tavalla. Hänen mukaansa luottamus voi ilmetä työntekijöiden kykynä jakaa vastuuta ja esimiestehtävissä delegoimisen taitona. Esimerkiksi sosiaalisesti taitavan esimiehen tulee tietää

riittävästi muiden osaamisesta ja osata luottaa siihen. Hänen tulee ymmärtää, ettei hänen tarvitse itse tehdä kaikkea – kuten ei kapellimestarinkaan orkesteria johtaessaan:

Niin ja ossoo sitten delegoija töitä. Ei se itse tarvi kaikkee tehdä. Se pystyy tekemään, että tämä homma [...] Että insinööri tekkee mitä ossoo, työntekijät tekkee mitä ossoo. Työntekijöille annetaan vastuuta siitä, että työ teette sen homman ja ite valvotta sen, so what. [...] se on niin kun semmosena sanotaan kapellimestarina siinä, että. (OPI1)

Toisiin ihmisiin luottamattomuus, kuten toistuva toisten tarkoitusperien epäileminen tai muista juoruaminen, heijastuu puolestaan erään haastateltavan mukaan työyhteisöön varsin kielteisillä seuraamuksilla. Luottamattomuus ei näin ollen kuulu sosiaalisesti taitavan työntekijän toiminnan piirteisiin:

No tuota, semmonen henkilö [ei ole taitava], jolla ei ole ihmisiin luottamusta minkään vertaa, tai ajattelee, että siellä on aina tausta-ajatus, eli vastapuoleinen nähdään aina, että se on joku juonija, niin tuota, semmoset on hankalia, tietenkin. Ja nämä, pahemmat juorujen levittelijät, niin ne, elikkä puhuvat takana muuta kuin edessä, ne on aika hankalia työpaikalla. (OPE4)

### 7.3.5 Yhteenvetoa

Aineistossani sosiaalisesti taitavaa työntekijää hahmoteltiin henkilönä, joka yhdistää sosiaalisessa toiminnassaan sopivassa suhteessa ja tilanteista riippuen asertiivisuutta (kuten jämäkkyyttä, muihin vaikuttamiseen kykenemistä ja puolensa pitämistä) ja mukautuvuutta (joustavuutta, sopeutuvuutta, sovittelevuutta). Jämäkkyydellä nähtiin olevan erittäin tärkeä merkitys tekniikan alan työtehtävien hoitamisessa. Ollakseen sosiaalisesti taitava henkilön tulee osata olla empaattinen ja hyödyntää myönteisiä tunteitaan, jotta hän voisi huomioida muita ja huolehtia myös koko yhteisöstä, mikä on varsinkin esimiestehtävissä tärkeää. Toisaalta hänen tulee pystyä hallitsemaan tunteitaan ja säätelemään kielteisten tunteidensa osoittamista, samoista syistä. Oleellista on luotettavaksi ja myös luottavaksi osoittautuminen. Lisäksi sosiaalista taitavuutta luonnehdittiin kommentteissa esittämisen ja keskustelemisen taitoina, joita etenkin opettajat ja opiskelijat painottivat. Sosiaalisesti taitavan kerrottiin myös ymmärtävän, missä määrin puhumiseen liittyviä taitoja on hyvä harjoittaa: sosiaalisesti taitava henkilö ei tavoittele huomiota. Aidosti sosiaalisesti taitava ei myöskään pyri toiminnallaan saavuttamaan vain henkilökohtaisia etuja, vaan toimii yhteisöllisesti. Sosiaalisesti taitava on yhtäaikaaisesti kaiken keskellä ja kuitenkin sivussa, näkyvä ja näkymätön, äänekäs ja äänetön. Diplomaatti, kameleontti, taitava metsässä kulkija, kapellimestari.

## 7.4 SOSIAALISILLA TAIDOILLA HYVINVOINTIA – JA TU- LOKSELLISUUTTA

Hyvinvointi ja tuloksellisuus liitetään usein toisiinsa. Haastatteluni neljännessä väittämässä, ”Sosiaalisilla taidoilla on keskeinen merkitys työyhteisön hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle”, lisäsin tähän tunnettuun asetelmaan sosiaalisen taitavuuden näkökulman. Tavoitteena oli tutkia, miten haastateltavat suhtautuvat siihen, että sosiaaliset taidot esitetään työyhteisön hyvinvointitekijäksi ja näin myös tuloksellisuuden rakentajaksi – hyväksytäänkö tällainen logiikka ja jos, niin miltä osin. Kiinnostukseni kohteena oli myös se, kuinka haastateltavat määrittävät puheessaan hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden. Käytin väittämässä tuloksellisuuden käsitettä tuottavuuden sijaan, sillä tuloksellisuuden voidaan ajatella olevan moniulotteisempi, myös tuottavuuden sisällään pitävä käsite, johon liitetään usein esimerkiksi toiminnan laadukkuus ja vaikuttavuus, taloudellinen tuottavuus ja kannattavuus, sekä henkilöstövoimavarojen hallinta ja kehittäminen.

Väittämää kannatettiin työnantajien toimijaryhmää edustaneiden joukossa voimakkaasti, sillä yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat ilmaisivat hyväksyvänsä väittämän varauksetta. Myös opiskelijoista valtaosa kertoi kannattavansa väittämää, siinä muodossa kuin sen esitin. Opettajien toimijaryhmää edustaneiden kannanotoissa oli työnantajiin ja opiskelijoihin verrattuna huomattavasti enemmän variaatiota: noin puolet hyväksyi väittämän ehdoitta, kun taas vastaavasti puolet suhtautui siihen myönteisesti mutta teki rajauksia ja tarkennuksia näkemykseensä. Työntekijöiden ryhmähaastatteluisissa esitettiin sekä vahvasti että osittain kannattavia kommentteja – elaboroitiin, tarkennettiin ja kyseenalaistettiin väittämää.

Vahvasti väittämää kannattaneissa kommentteissa tuotiin eri tavoin esiin väittämän sisällön luonnollisuus haastateltaville. Voimakkaasti hyväksyneet totesivat kommentointinsa alussa yleensä painokkaasti ”kyllä” ja täydensivät kantansa usein toteamalla esimerkiksi ”ehdottomasti”, ”totta kai”, ”näin se on”, ”olen samaa mieltä tuosta” tai ”allekirjoitan tuon täysin”. Työnantaja- ja opiskelijahaastateltaville oli tyypillistä lähestyä väittämää spontaanilla otteella, mikä ilmeni nopeana ja ytimekkäänä reagointina väitteeseen. Etenkin työnantajien kommentteissa väittämän sisältö kuvattiin itsestään selväksi asiaksi, ja pari haastateltavaa myös mainitsi, että oman näkemyksen kertominen esittämiini väitteisiin oli helppoa:

Siis, se on juuri noin. Tuntuu, että sitä ei ole edes tarpeen perustella. (TA2)

Sullahan on helppoja kysymyksiä, kun minäkin voin vastata että kyllä! (TA4)

Rajaten ja ehdollistaen väittämää lähestyneet rakensivat kannanottojaan tarkastellen väittämän sisältäviä elementtejä. Osa haastateltavista tarttui *keskeinen-*



sanaan, ja kuvasi sosiaalisilla taidoilla olevan toki merkitystä hyvinvoinnille ja sen kautta tuloksellisuudelle, ja joskus merkityksen sanottiin voivan olla suuri-kin, mutta *keskeinen merkitys* ilmaistiin liian voimakkaasti muotoiluksi. Sosiaalisten taitojen keskeisyyttä kyseenalaistamalla argumentointiin väittämästä eriävää kantaa. Eräässä kommentissa tehtiin tällaisessa yhteydessä myös eroa tekniikan alan ja sosiaali- ja terveysalan välille:

Niin, ei sillä keskeinen merkitys oo, että se on sitte, kun se ei oo se, ei oo tämmöstä sosiaa-, niinku miettii jonkun terveydenhoitoalan, niin siellä, siellä tietenkin korostuu. Meillä ne koneet ja numerot tekee sitä keskeisintä hommaa siellä. (OPE3)

Sosiaalisia taitoja kuvattiin väittämän käsittelyn yhteydessä joko hyvin lyhyesti tai ei lainkaan. Osa luetteli kommentointinsa lomassa jo aiempien väittämien yhteydessä kerrottuja asioita, osa viittasi aiempiin kommentteihinsa toistamatta enää uudestaan kuvauksia ja pohdintoja, ja osa taas sivuutti sosiaalisten taitojen eksplisiittisen määrittelyn kokonaan. Pääasiassa haastateltavien huomio siis painottui sosiaalisten taitojen, hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden toisiinsa suhteuttamiseen – ei niinkään tässä vaiheessa siihen, mitä sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan. Kummassakin työntekijöiden ryhmähaastattelussa, sekä rakennus- ja kiinteistöalan toimijaryhmää (TTR1) että it- ja elektroniikan alaa edustaneiden (TTR2) keskustelussa, sosiaalisten taitojen käsitteen pohdinta nousi kuitenkin väittämän kommentoinnin loppuvaiheilla yhteisesti tarkasteltavaksi, mutta kummassakin ryhmässä eri tavoin.

Rakennus- ja kiinteistötekniikan työntekijöiden ryhmäkeskustelussa sosiaalisten taitojen käsite otettiin lähempään yhteiseen tarkasteluun sen jälkeen, kun yksi haastateltava oli pyytänyt minua ikään kuin asiantuntijana kommentoimaan sosiaalisten taitojen suhdetta muihin käsitteisiin, kuten vuorovaikutustaitoihin. Pysin läpi haastatteluiden ja niin myös tässä yhteydessä säilyttämään oppijapositioni, eli muistutin haastateltavia hienovaraisesti ja eri tavoin tutkimusasetelmastani: olen tutkimassa arjen asiantuntijuutta, ihmisten ja eri toimijoiden käsityksiä ja kokemuksia. Painotin, ettei tarkasteltavana oleviin asioihin ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia. Koetin nostaa jalustalle haastateltavien näkemyksiä ja kommentoida asioita heidän puheensa kautta yrittäen välttää parhaani mukaan, liiallista haastateltavien ajattelun ja puheen suuntaamista. Kyseisessä haastatteluepisodissa palautin haastateltavan esittämän kysymyksen nopeasti takaisin haastateltaville ottamatta juurikaan kantaa minulle osoitettuun kysymykseen, mutta tästä huolimatta haastateltavat vaikuttivat olevan suhteellisen tyytyväisiä. Keskusteluote havainnollistaa omalta osaltaan myös sitä, kuinka sosiaalisten taitojen käsite näyttäytyi haastateltaville yhtäaikaaisesti tutuna ja samalla vierana:

H3: Tota, tässä voisin kysyä, että sosiaaliset taidot, vuorovaikutustaidot, onko niissä, miten sä niin kun erottelisit ne?

A: Niin, oikeastaan pallo nyt teille, tuleeko teille mieleen, onko niissä jotain eroa sitten? Miltä se teistä kuulostaa?

H3: Aika lähellä ainakin tuntuis oleva, minusta tuntuu niin.

H2: Minusta tuo sosiaaliset taidot on vähän vielä kuitenkin terminä tällöinen epäselvä.

H1: Hienompi termi.

H2: Niin, ja ehkä vähän syvempi ja laajempi ja kattavampi.

A: Niin, näin se monesti ehkä ajatellaan, että ei oo mitään semmosia niin kun oikeita ja vääriä määritelmiä. Että nekin vähän riippuu, että kuka aina määrittelee ja näin. Mutta että ehkä sen voi ajatella niin, että se sosiaalinen taitavuus on vähän moniulotteisempi kuin sitten vuorovaikutustaidot.

H3: Joo.

H1: Hyvä suomennus ainakin tuli.

H3: Niin.

It- ja elektroniikan alan työntekijöiden keskustelussa haastateltavat pohtivat suomalaisen kulttuurin piirteitä ja sosiaalista taitavuutta. Ryhmässä keskusteltiin suomalaisesta vuorovaikutusilmastosta sen jälkeen, kun olin ensin lyhyesti kommentoinut kahden työntekijän pohdintoja sosiaaliin taitoihin liittyvistä kurseista ja kirjoista, joista yhden haastateltavan mukaan voisi opiskella sosiaalisia taitoja. Haastateltavat ottivat kantaa, etteivät amerikkalaiseen kulttuuriin kuuluvana pidetyt sosiaalisen taitavuuden elementit, kuten alituinen small talk -tyyppinen puhe ja kohteliaisuus, toimi suomalaisessa kulttuurissa, eivätkä ainaakaan haastateltavien työskentelykontekstissa tekniikan alalla – tällaiset asiat joutavat pikemminkin ”varaosiksi” muuhun osaamiseen ja asioiden hoitamiseen verrattuna, niillä ei rakenneta hyvinvointia eikä tuloksellisuutta:

H2: Ei oo ketään vielä [tästä yhteisöstä] sosiaalisten taitojen kurssille laitettu.

H3: Oikeastaan niitä kursejahan on olemassa. Senhän vois opetella kirjoistakin. Vois kuvitella, että siitä on joku kirja laitettu.

A: Niin, Amerikassahan on hyvin niin kun vahva tää tällöinen SST, social skills training, että siellä on niin kun kurssia vaikka minkälaista aihepiiriin liittyen.

H1: Se liittyy kulttuuriinkin tieteen, että tämä suomalainen kulttuuri, niillä on paljon erilainen, kun mitä täällä.

H2: Insinöörit ei niitä small talkeja hirveesti puhu loppupeleissä. Että no, ehkä se on se erilaista.

H4: Kyllä se on jääny kai kulttuuriin, mutta se voi olla ihan eri tavalla kaikin puolin.

H5: Kun aattelee, niin ei täällä ehkä hirveesti harrastella sitä hyvän päivän -kyselyä, että aamulla sanotaan huomenna ja sitten mennään asiaan. Että just sitä amerikkalais-ta.

H1: Kun sitten taas kahvipöyässä, siinä taas ei työasioista puhuta.

H3: Ei, mutta ei se oo muotoo, että tyhjämpäväsii kysellään.

H2: Jos on asiaa, niin se on oikeesti asiaa.

A: Niin, joo. On oikeesti tää, sosiaalisten taitojen käsitykset, niin kun mietitte tuossa aiemmin, että mitä se nyt oikeesti tarkoittaa, niin varmasti tällöisiä ihan niin kun kulttuurierojakin.

H3: Semmosia ylisanoja, niin kun just Jenkeissä, että huomenta, huomenta. Vähän täl-  
laista, että nyt olenko onnistunut erityisen hyvin. Jos ei kukaan lähetä hirveitä hauk-  
kumakirjeitä, niin.

H4: Sillon kun on hiljasta, niin on kaikki hyvin.

H5: Tää on sellanen kulttuuri.

A: Joo, se on kuulemma niin.

H1: Mutta tosiaan täällä huomenen kun sanoo ja vastaa, niin puhutellaan.

H3: Oikeesti Jenkki-kulttuurissa on niitä semmosia ylisanoja, niin se on ihan älytöntä.

H2: Ne laittaa varaosiksi.

H4: Niin, siinä olis talo aikaa sitten heitetty roskikseen. Me sitte kuitenkin ajatellaan  
oikeesti ihan muuten. Sen näkee, että sen ajattelee, että se on ihan outo, että se on  
wonderful.

Ryhmäkeskustelujen lisäksi yhdessä opettajan kommentoinnissa nostettiin sosi-  
aalisten taitojen määrittely esiin, ja kommentissa tuotiin samankaltaisesti kuin it-  
ja elektroniikan alan toimijoidenkin ryhmäkeskustelussa ilmi nk. suomalaista  
kontekstia sosiaaliselle taitavuudelle. Haastateltavan mukaan sosiaalista taitoa  
on myös vaatimattomuus, eikä runsas tai liiallinen puhuminen ja omien asioi-  
den korostaminen ole toivottavaa. Oleellista on aitous.

#### **7.4.1 Sosiaaliset taidot liittyvät ainakin hyvinvointiin**

Muutamassa kommentissa sosiaalisten taitojen keskeistä merkitystä hyvinvoin-  
nille kannatettiin, mutta keskeisyyttä tuloksellisuuteen jäätiin pohtimaan tai  
vastustamaan. Tällöin tuloksellisuus näyttäytyi asiana, jota voitaisiin tehdä il-  
man hyvinvointiakin – substanssiosaamisella, jonka sanottiin olevan tekniikan  
alan toimijoille oleellisinta. Hyvinvointi siis rakentui tällaisissa kommentteissa  
muusta osaamisesta erilliseksi asiaksi. Näkemykset erosivat merkittävästi väit-  
tämää vahvasti kannattaneiden kommentteista, joissa tuloksellisuutta ei nähty  
voitavan tehdä, varsinkaan pidemmällä aikavälillä, ilman työyhteisön jäsenten  
hyvinvointia, jolle taas sosiaalisilla taidoilla kerrottiin olevan suuri merkitys.  
Vahvasti hyväksyneissä kommentteissa väittämässä esitetty kausaliiteettisuhde  
hyväksyttiin, ja hyvinvoinnista huolehtiminen rakennettiin osaksi työyhteisön  
osaamista, niin esimies- kuin alistasollakin. Voimakkaasti kannattaneiden ja  
rajauksia tehneiden kommenttien logiikka oli siis erilainen:

No kyllä mää sanon, et toi keskeinen sana on kyllä sillä tavalla, että kyllähän siinä nyt,  
no tuloksellisuuteen mun mielestä niin on paljon keskeisempää se, että työyhteisön  
jäsenet osaa sitten sitä asiaansa. [...] Se on kyllä tärkeä asia, mutta ettei se tärkein kai-  
kista oo. Tuosta hyvinvoinnista niin, kyllä mä sanosin, että siihen se varmaan on kyllä  
keskeinen siihen puoleen sitten, että kyllähän se vaikka se ei ois kovin tuloksellista-  
kaan se toiminta, niin voihan se silti ihan hauskaa olla [nauraa]. (OPE9)

No taas ehdottomasti. Ainakin heti tarkennuksena tuohon viimeiseen sanaan, että tot-  
ta kai sitten, tuo on pitkällä tähtäimellä ja tavallaan kestäväenä kehityksenä. Kyllähän  
sitten huonoilla sosiaalisilla taidoilla ja kovalla johtamisella varmaan voidaan lyhyellä

aikavälillä tehdä hyvä tulos. Ja jopa parempi tulos mitä vähän pehmeimmillä keinoilla. Mut jos näin kestävän kehityksen kannalta sitä ajattelee, niin ehdottomasti oma ajatus on siinä, että tavallaan työyhteisön hyvinvointi on erittäin tärkeä. [...] Pitkällä aikavälillä se näkyy tuloksessakin. [...] Meidän ajattelu lähtee siitä, että kun meillä on tyytyväiset työntekijät, kun he työskentelevät asiakasprojekteissa, niin he tekevät hyvää tulosta meille ja siitä seuraa hyvää asiakastyytyväisyyttä. Ja hyvästä asiakastyytyväisyydestä meille seuraa hyvää tulosta. Taas edelleen jos me saadaan hyvää tulosta, niin me pystytään panostamaan työtyytyväisyyteen. (TA9)

Parin opiskelijan haastatteluissa tuotiin kriittisesti esiin, ettei nk. pehmeitä ja kovia asioita tai arvoja tulisi pitää toisistaan erillisinä. Opiskelijat kertoivat omien kokemustensa ja näkemystensä pohjalta, että näistä asioista puhutaan yrityksissä ja tekniikan alalla toistaiseksi liian vähän. Parissa muussa opiskelijan kommentoinnissa myös viitattiin tieteelliseen tietoon ja perusteltiin sillä väitteen paikkansapitävyyttä. Opiskelijoiden kommentteissa väittämää pidettiin työnantajien tapaan luonnollisena ja sitä kannatettiin vahvasti, mutta opiskelijahaastattelvat kyseenalaistivat, ymmärretäänkö ja hyödynnetäänkö väittämän sisältöä työelämässä:

Mut sehän tässä niin kun on jännää tässä niin kun markkinataloudessa eletään, niin, niin kun monesti tämmöset pehmeämmät asiat niin kun asetetaan vastakkain esimerkiksi tuloksen teon kanssa.[...] Koko ajan puhutaan, että pitää tehdä tulosta ja tämmöset kovat arvot on niin kun pinnalla. Ja sitten kun joillekin tahoille on tarkeeta, että tuota, ne tavallaan ne pehmeet arvot jättää taka-alalle.[...] Että jos tavallaan niin kun sieltä ylhäältä päin niin poliittisten päättäjien kun sitten isojen tuota, organisaatioitten johdosta tulis toisenlaisia viestejä, niin ehkä tämmöset sosiaaliset taidot sitten niinkun [...] sais suuremman merkityksen. (OPI2)

Hyvinvoinnille kyllä, ja eikös viimeset tutkimuksetkin osoita sitä, että siitä on myöskin tuloksellisuudelle. Sitä oon jostaki lukenu niin ku noita lähteitä, jotka kertoo niistä. (OPI10)

#### **7.4.2 Esimiehen vai kaikkien vastuu?**

Työnantajien, opiskelijoiden, it- ja elektroniikan alan työntekijöiden sekä parin opettajan kommentteissa työyhteisöä tarkasteltiin kokonaisuutena, jossa siihen kuuluvien jäsenten sosiaalisella taitavuudella on merkitystä hyvinvoinnille ja suurimman osan mukaan myös tuloksellisuudelle. Väittämää perusteltiin painottamalla työntekijöiden viihtyvyyden ja "fiiliksen", keskinäisen luottamuksen, kannustamisen ja auttamisen hengen tärkeyttä.

Tuloksellisuutta ei kommentoinneissa purettu auki, mutta hyvinvointi sen sijaan määriteltiin "hyväksi ilmapiiriksi" ja "työtyytyväisyydeksi", joka vallitsee silloin kun työntekijöiden on hyvä olla, työtä on mielekästä tehdä ja yhteisöön halutaan kuulua. "Terveen" työyhteisön syntymisessä kerrottiin sosiaalisten taitojen käyttämisellä olevan suuri rooli. Etenkin opiskelijoiden mukaan yhteisöstä ulkopuolelle jättäminen tai taka-alalle itse jättäytyminen, kuten "mustana

lampaana”, ”oman viivan kulkijana” tai ”hissukkana” oleminen, ei edistä myön- teistä vuorovaikutusta ja sen myötä hyvinvointia ja tuloksellisuutta – ”yksi mätä omena saastuttaa kaikki muutkin”, kuten eräs työnantaja puolestaan vertasi. Työyhteisössä tulisi vähintäänkin tulla jollakin tavalla toimeen toisten kanssa, mutta nykyisen tiimi- ja työryhmäpainotteisen työn piirteisiin kuuluu, että toi- meen tulitaisiin suhteellisen hyvin: ”samaa suuntaan soutaminen” ja ”yhteiseen hiileen puhaltaminen” edellyttävät sosiaalista taitavuutta.

Esimiehen kerrottiin toimivan esimerkkinä ja antavan suuntaa yhteisön toi- minnalle. Esimiehen rooli näyttäytyi keskeisenä arvojen ja normien osoittami- sessa ja esimerkiksi työyhteisöllisten konfliktien ratkaisemisessa. Useiden haas- tateltavien mukaan ideaalitulanteessa kaikilla yhteisön ja tiimin jäsenillä tulisi kuitenkin olla vastuuta taidoista ja niiden myötä työyhteisön hyvinvoinnista ja tuloksellisuudesta. Sosiaalinen taitavuus on yhteisöllistä, vastavuoroisuutta edellyttävää toimintaa:

Kyllä sillä tavalla on keskeinen merkitys, että ei riitä, että osa porukasta on hyvinkin kyvykkäitä tällä alalla, eli että on sosiaalisia taitoja, joilla tullaan toimeen, mutta se edellyttää sitä, että jotta sillä olis todella merkitystä hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen, niin se tarkoittaa sitä, että niitä taitoja täytyy löytyä sekä esimiestasolla että alai- stasolla. Jos toinen osa siitä klikkaa, niin silloin sillä ei kyllä ole merkitystä. Ei yksipuolisesti voi olla sosiaalinen, eli että sosiaaliset taidot tavallaan hautautuvat siihen turhautuneis- suuteen, jota ruvetaan kokemaan, jos se ei ole tämmöstä molemminpuolista. [...] Et kyl niihin vaaditaan semmosta yhteisöllisyyttä myöskin, ja jos siellä keskeisillä henki- löillä puuttuu sosiaaliset taidot, niin työyhteisö voi erittäin huonosti. (OPE10)

Opettajat ja rakennus- ja kiinteistötekniikan alaa edustaneet työntekijät kytkivät väittämää kommentoidessaan sosiaalisen taitavuuden muita vahvemmin erilai- siin työtehtäviin samalla tapaa kuin haastattelun ensimmäisen väittämän argu- mentoinneissa osa haastateltavista teki, ja he ryhtyivät rakentamaan kannanotto- jaan näihin kytkentöihin nojaten. Tehtävissä, joissa toimeen tuleminen ja yhteis- työ muiden kanssa on hyvin keskeistä, nähtiin tarvittavan sosiaalisia taitoja, ja silloin niillä kuvattiin olevan suuri merkitys hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle. Osassa kommentteja väittämän sanottiin koskevan pääasiassa esimies- ja johto- tehtävissä toimivia, vaikka myös muiden työntekijöiden sosiaalisilla taidoilla sanottiin olevan jotakin merkitystä. Kommentointien keskiössä oli ajatus siitä, että esimiehillä on vastuu yhteisöstään alaisineen, ja esimiestaitojen avulla koko työyhteisö voi hyvin ja tuottaa myös paremmin tulosta:

Ilman muuta, ilman muuta. Mutta mä laittasin ton ensinnäkin, että johtaminen, työ- hyvinvointi ja sieltä esimiestasolta ne sosiaaliset taidot. [...] Ja sitten taas jos työyhteisön sisällä on ongelmia, niin se näkyy, sanotaan näin horisontaalisesti, ongelmia, niin se näkyy työhyvinvoinnissa, ehdottomasti näkyy, mutta että sellasta on päässy tapah- tumaan, niin siinä esimiesorganisaation pitää katsoa peiliin. Että jos sitä ei pystytä ratkasee. Että siinäkin, että horisontaaliset ongelmat, niin mä en niin hirveesti syyllis-

täs sitten työntekijöitä vaan sitä, että miks se on päästetty tapahtuu, ja miks siihen ei puututa. [...] Mutta työhyvinvointi, tuloksellisuus, sosiaaliset taidot, ehdottomia. Mikä on järjestys sitten, no, sosiaalisista taidoista varmasti on yhteys hyvinvointiin ja hyvinvoinnista yhteys on tuloksiin. (OPE1)

### 7.4.3 Julkinen–yksityinen, pieni–suuri, vähäiset–runsaat

Kuten aiemmin toin esiin, väittämän kommentoinneissa painotettiin hyvän ilmapiirin merkitystä ja myös sitä, miten tärkeää on sopia yhteisöön ja sen henkeen. Käsityksissä oli kuitenkin variaatiota siinä, millaisena esimiehen ja alaisten vastuu yhteisöstä nähtiin. Kommenteissa voidaan lisäksi havaita eroja myös siinä, miellettiinkö ilmapiirin vaalimisen olevan tärkeämpää suurissa vai pienissä yhteisöissä ja yksityisellä vai julkisella sektorilla. Väittämän käsittelyssä tehtiin siis kytkentöjä tai kehystyksiä väittämään sisältyneeseen *työyhteisöön*. Vaikka kannanotot väittämän paikkansapitävyydestä niihin liittyvine perusteluineen yhdistettiin erilaisiin konteksteihin, kommentointien sisältö oli tästä huolimatta kuitenkin sama: sosiaalisia taitoja tarvitaan ja niillä on merkitystä hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle.

Yksi opettaja ja opiskelija kytkivät sosiaalisten taitojen tarpeen yksityisen sektorin toimijoihin ja kertoivat taitoja tarvittavan enemmän yksityisellä kuin julkisella puolella. Yksityisissä organisaatioissa yhteisön ilmapiiriin kiinnitetään heidän mukaansa enemmän huomiota, kun taas julkisella puolella voi ilmetä enemmän itsekkyyttä ja oman edun tavoittelua. Julkisissa yhteisöissä on haastateltavien mukaan mahdollista työskennellä, vaikkei olisikaan sosiaalisesti taitava, sillä toimintaperiaatteet ovat erilaisia kuin yksityisissä yrityksissä, joissa yhteistyön merkitystä painotetaan ja joissa tuloksellisuus on olennaista. Erään työnantajan edustajan käsityksissä asia näyttäytyi kuitenkin juuri päinvastaisena: yksityisellä sektorilla voidaan hänen mukaansa tehdä tulosta ilman sosiaalisia taitoja ja hyvinvoinnin huomioimista, kun taas julkisissa organisaatioissa näin ei voida toimia.

Erään työnantajan mukaan väittämän sisältö korostuu nimenomaan pienissä yksiköissä, sillä niissä tehdään työtä tiimille ja ”omalle” yritykselle, kun taas rakennus- ja kiinteistötekniikan alan työntekijöiden ryhmässä keskusteltiin asiaa tähän verrattuna toisenlaisesta näkökulmasta. Haastateltavat, joista yksi oli itsekkin siirtynyt esimiesasemaan, puhuivat esimiehen ja alaisten sosiaalisten taitojen tärkeydestä, ja käsittelivät tässä yhteydessä organisaation koon merkitystä sosiaalisten taitojen tarpeelle. Keskustelussa esitettiin, että pienissä yrityksissä esimiehen taidot ratkaisevat, kun taas suurissa yhteisöissä työntekijöiden sosiaalisella taitavuudella on merkitystä – ei riitä, että vain esimies on taitava:

H1: Nimenomaan se [esimiehen sosiaalinen taitavuus] on ratkasevin, koska se on se johtaja tavallaan ja suunnannäyttäjä, mutta en vähättele ollenkaan myös niin kun työyhteisön sosiaalisia taitoja. [...] Mutta toi niin kun keskeinen merkitys, todella on merkitys työyhteisön hyvinvoinnille nimenomaan, tuossa niin kun puhuttiin, niin hyvinvoinnille silloin, kun se homma niin kun sosiaaliset kontaktit ja se tavallaan se

yhteisö toimii, niin sehän on niin kun lisäarvo kaikille ja silloin se tiimityöskentely ja tavallaan niin kun se suunta ja voima niin kun yhdistyy. Jollonka myös tuloksellisuus kasvaa. Mutta keskeinen ( )

H2: [...] omalta kohaltani kommentoin, että siis varmaan on ollut ihan insinööritöimistö, niin se esimiehen sosiaaliset taidot, niin se on niin kun a ja o siinä. Että se pärjää niitten kanssa ja sitte se on yleensä varmaan, joka tietysti neuvotteleekin ulkopuolisten kanssa, että kuka on sitten ja näin. Mut sit jos on tämmönen niin kun meidänkin porukka, että siinä on monenlaista. Mulla on itellä 43 alaista, niin hirvu iso merkitys on sillä, minkälaiset sosiaaliset taidot niillä henkilöillä on. Että miten he tulee toimeen keskenään ja sitten kuinka paljon ite voi siihen vaikuttaa, niin se on vähän rajallisempaa, että ehkä ei ihan suoranaisesti, vaan se, jos esimiehellä on hyvät sosiaaliset taidot, niin se ei tarkoita, että sitten työyhteisö voi hyvin siltikään. Se ei riitä, palasia on paljon ja se on sellanen, semmonen tuota, sekalainen porukka, heterogeeninen jengi. Niin siinä on sitte, kaikella on merkitystä sillä siihen, että ihan suoraan ei noin, mutta.

Saman ryhmän keskustelussa pohdittiin myös sosiaalisten kontaktien määrää ja sen yhteyttä sosiaalisiin taitoihin, hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. Aiemmin haastattelun alkupuolella haastateltavat olivat todenneet, että muiden kanssa paljon yhteistyötä tekevät eli sellaiset työntekijät, joilla on työtehtävissään runsaasti sosiaalisia suhteita, tarvitsevat sosiaalisia taitoja. Esimerkiksi suunnittelu- ja tehtävissä näitä taitoja ei juurikaan tarvita, kahvitaukoja lukuun ottamatta. Nyt keskustelu palasi takaisin tähän aiemmin lyhyesti ja sivumainintana ohitetuun asiaan, ja sai yhteisön kokoon liittyneen kommentin myötä uuden ulottuvuuden. Haastateltavien pohdintojen tuloksena oli, että itse asiassa juuri sosiaalisten kontaktien ollessa vähäiset sosiaalisilla taidoilla olisikin suuri painoarvo, sillä vähäiset suhteet saavat silloin suuremman merkityksen, ja siksi niiden olisi hyvä olla laadukkaita. Tämän esittämänsä huomion myötä haastateltavat alkoivat korostaa aiempaan kommentointiinsa verrattuna enemmän epävirallisten sosiaalisten vuorovaikutusepisodien merkitystä. Esimerkiksi kahvitaukojen nähtiin nyt olevan erittäin tärkeitä yhteisöön kuuluvien työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta, ja taukojen aikana miellettiin tarvittavan sosiaalisia taitoja:

H2: Siinä [kahvitauolla] tsemptataan toisia, vaikka se työ saattais olla joskus välillä vähän enemmän semmosta itsenäistäkin.

H3: Kyllä.

H1: Niin, mun mielestä se heijastuu siihen hyvinvointiin. Että meillä ei tuolla aina toimi, mutta kahvipöyäs ei työasioita jutella, että kaikkea muuta. Sitten taas palataan siihen, välillä lipsuu kyllä.

A: Niin, joo. Mutta jos teillä ei olisi niitä kahvitaukoja, niin olisiko teillä jotenkin erilaista?

H3: Olisi.

H2: Ainakin niitten muitten suuntaan. Keskenään me ollaan paljon tekemisissä ja tieto liikkuu niin kun meidän välillä. Mutta niin kun meilläkin on, niin kun oli puhetta, yli 40 henkeä, niin että kahvitauolla sit monesti se tieto liikkuu ja ylläpidetään sitä tämmöstä työhyvinvointia ja muuta enemmän kun sitten päivän mittaan muuten.

#### 7.4.4 Kovat ajat, pehmeät taidot

It- ja elektroniikan alan työntekijöiden ryhmässä, yhdessä opiskelijan ja useissa työnantajien ryhmään kuuluneissa kommentoinneissa esitettiin varsinkin suurissa yhteiskunnallis-taloudellisissa muutoksissa ja kriiseissä tarvittavan sosiaalisia taitoja. Taantuma ja sen vanavedessä tulevat erilaiset toimenpiteet henkilöstön lomauttamiseksi ja vähentämiseksi olivat haastatteluiden toteuttamisen aikaan varsin ajankohtaisia asioita, ja niihin otettiin kantaa tuomalla esiin kovina aikoina tarvittavien ”pehmeiden” taitojen tarve. Sosiaalisia taitoja tarvitsivat niin työntekijät kuin esimiehetkin. Eri haastateltavat katsoivat asiaa hieman eri tavoin ja painottivat jommankumman toimijaryhmän sosiaalisen taitavuuden merkitystä muutoksissa, vaikka he eivät muutoin kommentointinsa yhteydessä olleetkaan kytkeneet sosiaalista taitavuutta selkeästi tiettyihin toimijakategorioidiin:

Meillä on tässä parin vuoden ajan ollut tämmönen hirmunen muutos menossa. Ja sieltä sitten on erinäisiä yt-neuvotteluja, mihin varmasti vaikuttaa, että onko ollut sosiaalisia vai hyvin epäsosiaalisia. Että onko yt:ssä joutunut sitten muita maisemia katselemaan. Ja se porukka mikä on jäljelle jäänyt, niin sanottu ydinryhmä, on jollain tavalla sosiaalisesti taitavia henkilöitä kaikki. Ja tuossa edellä mainitussa kohdassa [väitännässä] tulisikin ilmi sitten, minkälaisia nämä on. Ovat joustavia ja tekevät monia työvaiheita, ja ymmärtävät mikä se on se työnteon merkitys sekä itselle että yritykselle. (TA3)

Eilen itse asiassa annettiin meidän tuotannon koko henkilöstölle yt-neuvotteluesitys ja lähdetään sitten maanantaista eteenpäin viemään yt-neuvotteluja meilläkin.[...] Mutta itse asiassa sitäkin tässä on nyt mietitty, että tämäkin on semmoinen sosiaalinen tapahtuma varmaan, mitä tässä on tulossa. Nyt varmaan tarvitaan niitä sosiaalisia taitoja enemmän kuin aiemmin. Ei pelkästään teknisellä ymmärryksellä tällaisia asioita kahlata läpi. Ja jos puhutaan tästäkin yt-neuvotteluasiasta, niin sillä on kyllä iso merkitys työyhteisön hyvinvointiin. Vaikka asia on niinkin karu kuin se on, mutta miten se sitten kerrotaan ihmisille ja miten se käsitellään ihmisten kanssa, niin mun mielestä se vaikuttaa erittäin paljon, että millaiseen lopputulokseen me päästään. (TA11)

Edellä esitettyjä näkemyksiä vastakkaiseksi asettuu erään opettajan esittämä kommentti, jossa hahmoteltiin nimenomaan ulkopuolelta tulevien suurten muutosten ja tuloksellisuuden haasteiden aikana sosiaalisten taitojen olevan sivuseikka muiden asioiden ollessa tällöin päällimmäisiä. Tässä kommentissa korostettiin sosiaalisten taitojen merkitystä hyvinvoinnille ja kyseenalaistettiin osuutta tuloksellisuudessa.

#### 7.4.5 Yhteenvetoa

Sosiaalisten taitojen nähtiin kommentteissa tuottavan työyhteisöllistä hyvinvointia ja sen myötä tuloksellisuutta. Erityisesti työnantajat toivat esiin, että sosiaalisia taitoja tarvitaan varsinkin haasteellisina muutoksen aikoina. Sosiaalisten



taitojen merkityksen keskeisyydestä ja osuudesta tuloksellisuuteen ei kuitenkaan oltu yksimielisiä. Osa haastateltavista, pääasiassa opettajat ja työntekijät, määritteli sosiaalisten taitojen olevan lähinnä hyvinvointitekijä, jolloin tuloksellisuus muodostui ainakin jossain määrin näistä erilliseksi, teknisen tieto-taidon tuotokseksi. Etenkään amerikkalaiseen kulttuuriin liittyväksi kuvatulla sosiaalisella taitavuudella ei nähty olevan merkitystä hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle. Työyhteisön jäsenten vastuu sosiaalisten taitojen hyödyntämisestä, hyvinvoinnin luomisesta ja tuloksellisuuteen pyrkimisestä näyttäytyi aineistossa eri tavoin: joko lähinnä esimies- ja johtotason kysymyksenä tai kaikkien yhteisöön kuuluvien yhteisenä asiana. Jälkimmäinen näkökulma painottui työnantajilla ja opiskelijoilla. Lisäksi se, millaisissa konteksteissa sosiaalisilla taidoilla on merkitystä työyhteisön hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle, tuli esiin aineistossa eri tavoin: haastateltavat kehystivät työyhteisön vaihtelevasti julkiseksi, yksityiseksi, pieneksi, suureksi, vähäisiä sosiaalisia kontakteja sisällään pitäväksi tai runsaasti sosiaalista vuorovaikutusta sisältäväksi. Kaiken kaikkiaan haastateltavien käsityksissä sosiaaliset taidot ja hyvinvointi näyttävät kulkevan vahvoina käsi kädessä, mutta tuloksellisuus astelee osin omia polkujaan.

# 8 *Insinöörikoulutus ja sosiaaliset taidot*

Tässä luvussa esitän tuloksia sekä ensimmäiseen että toiseen tutkimuskysymykseeni. Kuvaan ja erittelen kolmen viimeisen haastattelurunkoon sisältyneen väittämän avulla syntyneen aineiston analyysin perusteella, kuinka sosiaalista taitavuutta käsitellään ja kuinka sitä suhteutetaan insinöörin työhön (tutkimuskysymys 1), ja millaisia ovat käsitykset sosiaalisten taitojen kouluttamisen tarpeesta ja mahdollisuuksista, oppimisesta ja opettamisesta (tutkimuskysymys 2).

Kuten luvussa seitsemän, myös tässä luvussa kuvaan kussakin alaluvussa (8.1–8.3) yhden väittämän viritettävänä muodostuneen aineiston analyysin tuloksia. Alaluvussa 8.1, Sosiaalisten taitojen arviointi ei kuulu opiskelijavalintaan, tarkastelen 5. väittämän (Opiskelijavalinnassa tulisi arvioida opiskelijoiden sosiaalisia taitoja), luvussa 8.2, Sosiaalisia taitoja voidaan oppia, ovathan ne taitoja, 6. väittämän (Sosiaalisia taitoja voi oppia), ja luvussa 8.3, Sosiaalisia taitoja tulee kehittää huomaamattomasti, viimeisen eli 7. väittämän (Koulutuksessa on tarpeellista kehittää opiskelijoiden sosiaalisia taitoja) tuloksia.

Luvun seitsemän tapaan myös tämä luku koostuu alaotsikoiden alle koostamani luokittelukategorioista (kolmannen tason otsikot, kuten 8.1.1). Kategoriat tiivistävät väittämien tuottaman argumentaation keskeisiä teemoja, joita olen kuvannut tarkemmin alaotsikoita seuraavissa teksteissä. Kunkin alaluvun (kuten 8.1) lopussa on yhteenveto analyysin tuloksista.

Aivan kuten ensimmäisen neljän väittämän kommentoinneissa, myös kolmea viimeistä väittämää lähestyttiin erilaisista positioista. Haastattelurungon viimeiset väittämät liittyivät kukin eri tavoin insinöörien koulutukseen ja sosiaalisten taitojen oppimiseen. Opettajat ja opiskelijat lähestyivät väittämiä suuresti omaa nykyistä tekniikan alan koulutuksen toimintaympäristöään pohtien ja sitä työelämään peilaten, kun taas työnantajat ja työntekijät perustivat kommentointinsa koulutukseen liittyviin omakohtaisiin muistelmiin ja käsityksiin, havaintoihin ja kokemuksiin sen nykytilasta. Koulutuksen ja työelämän toimijat pohtivat siis insinöörien opiskelua ja koulutuksen tuottamia työelämävalmiuksia eri näkökulmista mutta jossain määrin myös näitä yhdistäen.

## **8.1 SOSIAALISTEN TAITOJEN ARVIOINTI EI KUULU OPISKELIJAVALINTAAN**

Tekniikan alan opiskelijavalinnasta on käyty ja käydään keskusteluita. Halusin kokeilla, miten sosiaalisten taitojen yhdistäminen opiskelijavalintaan, kuten monilla aloilla on jollain tapaa tehty, otettaisiin haastateltavien keskuudessa vastaan. Toisin kuin aiemmissä väittämässä, suhtautuminen oli hyvin kriittistä ja kielteistä. Haastatteluni viidennen väittämän, ”Opiskelijavalinnassa tulisi arvioida opiskelijoiden sosiaalisia taitoja”, todettiin lähes kaikissa kommentoinneissa olevan vaikea ja haasteellinen, suorastaan ”pommi”, kuten eräs opiskelija asian ilmaisi.

Työnantajista pääosa ei kannattanut väittämää sellaisenaan, ja vastaavasti myös opettajista suurin osa torjui väitteen. Eräs opettajahaastateltava esitti, ettei pystynyt kertomaan kantaansa lainkaan asian ollessa niin moniulotteinen. Opiskelijoista puolet suhtautui väittämään kielteisesti, neljä hyväksyi sen, ja lisäksi yksi jätti esittämättä kantansa ja tarkasteli väittämää eri näkökulmista erilaisia vaihtoehtoja pohtien. Työntekijöiden ryhmähaastatteluisa tuotiin esiin enimmäkseen kriittisiä ja torjuvia kantoja, toisessa ryhmässä vahvemmin kuin toisessa. Kaiken kaikkiaan väittämään siis suhtauduttiin kaikissa toimijaryhmissä sitä vastustaen, ja myös muutamat väittämää kannattaneet haastateltavat ilmaisivat kommentissaan varauksellisuutta ja tarkensivat tai ehdollistivat näkemyksiään.

### **8.1.1 Mahdollisesti alalle soveltuvuuden arvioinnin osana**

Useissa opettajien ja opiskelijoiden haastatteluissa väittämän kommentointi taustoitettiin opiskelijavalinnasta käytyihin ja meneillään oleviin keskusteluihin. Opiskelijavalinta kuvattiin asiaksi, jota on pohdittu välillä runsaastikin. Tekniikan alalla opintojen keskeyttäminen on yleistä, ja yhtenä ratkaisuvaihtoehtona tilanteen parantamiseksi on ehdotettu opiskelijavalinnan kehittämistä. Useissa opettajien ja opiskelijoiden kommenteissa tuotiin esiin, että opintoihin ja alalle soveltuvuutta voisi olla mielekäästä arvioida monipuolisemmin, sillä nykyisellään valinnassa tarkastellaan pääasiassa matemaattisia ja kielellisiä valmiuksia kirjallisen valintakokeen avulla. Ongelmana kuitenkin on, ettei hakijoita ole mahdollista juurikaan karsia, sillä sisäänottomäärät ovat useimmiten suurempia kuin hakijamäärät. Joissakin väittämää kannattaneissa opettajien ja opiskelijoiden kommenteissa hahmoteltiin, että mikäli hakijoita olisi mahdollisuus rajata, voisi soveltuvuuden arvioiminen olla osa opiskelijavalintaa, ja soveltuvuuden arvioinnin yhtenä elementtinä voisi puolestaan olla sosiaalisen taitavuuden arvioiminen. Sosiaalisille taidoille ei kuitenkaan saisi antaa valinnassa suurta painoarvoa, vaan pikemminkin niitä voisi arvioida esimerkiksi opiskelemaan ja alalle hakeutumisen motiivien selvittämisen ohessa:

Meillä tänä päivänä, meillä ei, meillä on valintakoe niin ku yhtä kun meillä on pääsykoe, ja ne pisteet, meillä ei ole haastattelua siinä, ja tämmöstä sanotaanko täm-

möstä motivaatiotason testausta, niin se ois niin ku semmonen mihinkä näkisin, että jonkun verran voisikin käyttää resursseja. Että silloin se menis tämmöseen henkilökohtaseen kontaktiin. Ja toki niin sillonhan sitä niinkun keskusteltas hakijan kanssa kahden kesken, jollonka siinä tavallaan niin ku toisaalta kyllä näitä sosiaalisia taitojakin tulee väistämättä mitattua. (OPE13)

Mä en ehkä ihan näin tätä menis sanomaan [...] Ennemmin pitäis tätä, enemmän pitäisi arvioija sitä soveltuvuutta sille alalle ja sillonhan tää sosiaaliset taidot olis yhtenä osatekijänä siinä. [...] Mut tosiaan se, että soveltuvuutta olis hyvä jollain, sillon täällä olis huomattavasti paljon enemmän niitä, joita tää asia oikeesti kiinnostaa. (OPI7)

Väittämän torjuneissa opettajien ja opiskelijoiden kommenteissa motivaation tarkasteleminen esitettiin muihin seikkoihin nähden tärkeimmäksi, mikäli opiskelijavalinnan yhteydessä olisi tarkoitus jollakin tavalla arvioida soveltuvuutta. Esimerkiksi eräs opettaja kuvasi tekniikan alan olevan vielä sen verran ”konservatiivinen”, että soveltuvuuden ja sen ohella sosiaalisten taitojen arvioinnin ottamista osaksi opiskelijavalintaa tulisi harkita hyvin huolellisesti. Hie-man epäselväksi kuitenkin jäi, tarkoittiko haastateltava tekniikan alalla työelämää vai koulutusta vai mahdollisesti molempia. Väittämän vastustamista perusteltiin muutamissa kommenteissa sosiaalisten taitojen arvioinnin kuulumisella pääasiassa muille kuin tekniikan alalle, kuten sosiaali- ja terveysalalle:

No, aattelin tässä, kun tuo tyttöystävä on tuossa terveydenhoito-oppilaitoksessa koulussa, niin niillähän siellä nämä psykologiset testit, niin mä en tiä sitten minkälaisia ne sitten on, et mittaako ne siellä sitä sosiaalisuutta, sosiaalisia taitoja. Välttämättä ei täällä, koska meillä ne työtehtävät ei välttämättä oo niitä niin kun verrattuna potilaitten kanssa tuota, kanssakäymistä. (OPI6)

Kyllä se varmaan ois paikallaan, mutta ( ) Meillä on ikuinen tämä, niissä valinnoissa mitataan lähinnä sitä matikan, fysiikan, kemian, kielellistä osaamista, äidinkielen luetun ymmärtämistä ja tämmöstä, se on hyvin tämmönen niin ku ylioppilastutkintotyyppinen se pääsykoe. Se nykysin ehkä vois olla jossakin mielessä hyvä mitata niitäkin sosiaalisia taitoja, mutta [...] että ei ehkä niin kun, ensimmäisenä en ois ehottamassa tuota tuommosta testiä näihin meidän pääsykokeisiin tai muuhun valintaan. Ehkä se jossakin tuolla sairaan- tai terveydenhoito-oppilaitoksen puolella ihan ok, mutta meillä ei, ei vielä oo niin tärkeessä osassa. (OPE5)

### 8.1.2 Luotettava arviointi olisi haastavaa

Sekä väittämää kannattaneissa että sen torjuneissa kommenteissa pohdittiin myös jonkin verran sosiaalisten taitojen arvioinnin periaatteita ja mahdollisuutta. Moni koki haasteelliseksi keksiä ratkaisua siihen, miten sosiaalisia taitoja käytännössä voitaisiin arvioida, sillä arvioinnin kerrottiin olevan väistämättä hyvin subjektiivista. Mittaaminen, mihin tekniikan alalla ja valintakokeissa on totuttu, olisi suhteellisen abstraktin asian kyseessä ollessa vaikeaa, ellei jopa

mahdotonta, toteuttaa luotettavasti. Myös valintakokelaiden ennakoasenteet arvioijia kohtaan voisivat vaikuttaa hakijoiden itsensä kannalta kielteisesti, sillä he eivät välttämättä osaisi tuoda esiin sosiaalisia taitojaan opettajien läsnä ollessa:

Tuo on vähän semmoinen mission impossible [nauraa]. Koska tuo edellyttäs haastateluja, hyvin pitkälle, ja en siis suoraan sanottuna tiedä, mitenkä tuon toteuttas. [...] En kyllä, insinööriopintoja, opiskelijoita kun miettii niin, osaa sanoa, että mitenkä tuon toteuttas, käytännössä, sillä tavalla, että se ois niinku luotettavasti sitten tämä arviointi vielä tehty [...] En minä kyllä lähtis itte tuota opiskelijavalintaan, se on muutenkin jo sen verran stressaava tilanne monellekin, kun joutuu näitä niin kun osaamistaan näyttämään pääsykokeessa, ja sitten vielä tommonen uus aspekti siihen joukkoon, josta ei sitten vielä, niin käsittääkseni pysty ihan aukottomasti pystytty vielä sanomaan, että mikä se on se hyvä sosiaalinen taito, ja mitenkä se määritellään. Niin että se menis sitten hyvin subjektiiviselle, se on se arvioijan subjektiivinen näkemys kummiski loppujen lopuks siinä, että [...] (OPE2)

Sosiaalisten taitojen arvioiminen insinööriopiskelijavalinnassa nähtiin siis irrelevanttina suhteessa muiden tietojen ja taitojen arvioimiseen. Väittämää kannattaneissakin kommentteissa painotettiin, ettei sosiaalisten taitojen arvioinnin tulisi juuri arvioimisen haasteellisuuden vuoksi ratkaista opiskelupaikan saamista. Toisaalta taitojen arvioiminen voisi tuoda jotakin lisäarvoa valintaan, kuten esimerkiksi ennustaa omalta osaltaan opiskelijoiden jaksamista ja hyvinvointia:

Kyllä. Kyllä mä niin ku näkisin. Aika paljon meillä on kuitenkin ongelmia niin ku siitä, että, tai siis opiskelijat on tänä päivänä niin, kun puhutaan siitä, että joka 10:llä on mielenterveysongelmia tai jotakin semmosta, niin kyllä se näkyy täällä. Monesti se liittyy, no ei pelkästään sosiaaliin taitoihin, vaan muuten kun ollaan siinä iässä, että tämmöset asiat puhkee. Niin sit toisaalta, et kuka pystys arvioimaan noita sosiaalisia taitoja, koska se on kuitenkin kun sä opettajana niin kun lähet tekemään semmosta, niin sehän on vähän niinku auktoriteettiasemassa, ja se ennakoasenne mikä opiskelijoilla on niin kun opettajaa kohtaa, niin voi hyvin paljon ratkasta sen lopputuloksen. Et joku ei pysty ollenkaan kertomaan niin ku, antamaan hyvää kuvaa omista sosiaalisista taidoistaan, mutta sitten kun siihen tutustuukin paremmin, se huomaa, että eihän nämä ookaan meitä kummempia nämä, nämähän ajaa mejän etuja tässä, tässä näin, niin sitten ne voikin avautua ja olla hyvillään. Se niin ku, siinä semmoinen historiakin niin ku toistuu. Että varmasti ois hyötyä mitata sitä motivaatiotasoa, silloin näkis näitä sosiaalisia taitojakin kyllä siinä samalla, mutta tosiaankin se, et miten sen tekkee, sitten luotettavasti, niin kyllä se voi olla aikamoinen show. (OPE13)

### **8.1.3 Vasta työelämässä tarvitaan sosiaalisia taitoja**

Muutamissa väitettä kannattaneissa kommentteissa puolustettiin sosiaalisten taitojen arvioimista opiskelijavalinnassa insinöörien työtehtäviin vetoamalla. Nykyisin insinöörienkin työssä edellytetään sosiaalisia taitoja, joten niitä voisi tämän vuoksi arvioida jo opiskelijavalinnassa, jotta opiskelija-aines ja tulevat

insinöörit vastaisivat työelämän tarpeita. Toisaalta useissa kommentteissa, niin kannattavissa kuin torjuvissakin ja kaikissa toimijaryhmissä, muistutettiin – aiempiin kommentteihin viitaten – tekniikan alalla olevan erilaisia työtehtäviä. Näissä kommentteissa sosiaalisten taitojen arvioimisen pelättiin voivan rajata tulevaa työntekijämateriaalia liiaksi, mikäli arviointi myös vaikuttaisi painokkaasti opiskelijavalintaan.

Alan tehtävissä tähdennettiin aiempiin väittämiin esitettyjen kommenttien tapaan olevan oleellista ymmärtää tekniikkaa, joten teknisen kiinnostuksen ja osaamisen tulisi olla myös opiskelijavalinnan ydin. Haastateltavien mukaan olisi ikävää, ja esimerkiksi suorastaan ”radikaalia” ja ”syrjivää”, mikäli teknisesti lahjakasta ei valittaisi opiskelijaksi, jos hän ei olisi sosiaalisesti taitava. Erään opiskelijan mukaan jokaisella on ”oikeus olla sulkeutunut”, eli persoonallisuuden tai sosiaalisten taitojen arvioinnin ei tulisi vaikuttaa opiskelijavalinnassa. Haastateltavien mukaan sosiaalisia taitoja arvioimalla saatettaisiin menettää joitakin ”hyviä tyyppejä” – osajia, joille on yhä paikkansa työelämässä. Väittämiin esitetty kommentit erosivat siis toisistaan siinä, millä tavoin ja missä määrin työelämään liitetyn sosiaalisten taitojen vaateen nähtiin suuntaavan opiskelijavalinnan kriteereitä:

[...] tuo opiskelijavalinta, niin se on, siinä mielessä se on hirveän oleellinen tässäkin insinöörien tehtävissäkin, että yhä enemmän ja enemmän se työ on kuitenkin ryhmä, tiimi, ja siis globaalia tiimityötä, ja tämän tyyppistä. Yhä vähemmän ja vähemmän se on kuitenkin ihan yksin tekemistä pelkästään sen asian kanssa. (TA1)

Hmmm ( ) Ei. Jos tämä ois yks niinkun kriteeri siellä, niin siellä saattas jäädä tämmöset niin kun teknisesti tosi lahjakkaat kaverit valitsematta, koska heillekin on sitä, varmasti se oma hommansa. Eli en missään nimessä laittas. Se voi olla, jos on niin kun 50 pistettä, jos on maksimi jostakin, niin se voi ehkä olla 5 pistettä, mutta ei, ei enempää. (OPE7)

Muutamissa opettajien ja opiskelijoiden kommentteissa nostettiin esiin opiskelijavalinnan ja työelämän vaateiden välinen ristiriita. Haastateltavat kertoivat, että oppilaitokseen valitsemisessa on kyse hyvin erilaisesta asiasta kuin työtehtäviin rekrytoimisessa. Varsinkin opiskelijahaastateltavat hahmottelivat oppilaitoksessa ja opiskelemisessa pätevän toisenlaisten periaatteiden kuin työelämässä, sillä opiskelijan ei välttämättä tarvitse olla sosiaalisesti taitava, kun taas työntekijältä taitoja odotetaan enenevässä määrin:

Joo, no tuota, kyllä varmaan. Ainakin, että jos niin kun, siis eihän se niin kun opiskelija, jos mietitään opiskeluaikana, tuollahan [sosiaalisella taitavuudella] niin kun ei juurikaan oo väliä, mutta sitten taas kun sä meet työelämään, se on helposti, että sitä ei siinä vaiheessa niin kun opiskelija välttämättä itekään mieti, että vaikka se tiedostais sitä, että ei oo sosiaalisia taitoja juurikaan olemassa. Mutta hän ei tossa vaiheessa tiedosta sitä tavallaan, että hän myöhemmin tarvii sitä. Jos hän on tekniikan alalla, niin eihän täällä tarvii olla niin. Mutta sitten taas, jos se tulee niin kun yllätyksenä vastaan

myöhemmin jollekin, että tarvii. Olisi se tietenkin ihan hyvä sille tavallaan, siellä olisi paljon muitakin asioita, mitä pitäis opiskelijavalinnassa arvioida sen lisäksi [...] Kun väitetään, että insinööri on joku henkilö, joka on jossain, yksin keksii kaikkia kypsiä juttuja ja sitten vaan jostai niin kun tulee [...] se on aika paljon muuta, että se on, valtaosa on niin kun sitä neuvotteluissa istumista ja muuta. (OPI5)

Se voi vaikka sen työnantajan kannalta, vois ajatella niin, että sille olis hyötyä, että jos ne sosiaaliset taidot vaikka parantaa sitä tulosta. Siitä olis hyötyä, että siellä olis työntekijäpuolella enemmän tarjontaa sosiaalisesti lahjakkaista henkilöistä, niin. Mutta et-  
tä ei [opiskelijavalinnassa]. (OPI10)

Eräissä opiskelijakomentissa esitettiin, että mikäli sosiaalisia taitoja jollain tavalla arvioitaisiin, ei sen tulisi tapahtua oppilaitoksen opettajien toimesta, sillä heillä ei olisi riittävästi näkemystä työelämästä. Opettajat arvioisivat lähinnä oppilaitoksen ja opintojen kontekstissa, mikä ei opiskelijan mukaan olisi mielekäästä.

Opettajien puheessa toivottavaa, hyvää opiskelijaa kuvattiin ensisijaisesti teknisesti lahjakkaana ja oppimisen edellytyksiä osoittavana sekä motivoituneena henkilönä. Eräs opettaja hahmotteli sosiaalisesti taitavan opiskelijan keskustelevalleksi, puheliaaksi sekä sosiaalisesti aktiiviseksi. Useissa kommentteissa tuotiin sivumennen esiin, ettei sosiaalinen tai sosiaalisesti taitava opiskelija ole välttämättä opinnoissaan menestyvä, eikä sosiaalisilla taidoilla nähty olevan yhteyttä opintojen loppuunsaattamiseen, joten tämän vuoksi niitä ei myöskään tarvitsisi arvioida. Erään opettajan mukaan opintomenestykseltään ja substanssiosaamiseltaan heikot opiskelijat voivat kuitenkin luoda hyvän työuran, kun taas toisinaan hyvin menestyneillä työllistyminen ja työssä eteneminen ovat haastavia. Myös parissa opiskelijan kommentissa todettiin, että oppilaitoksessa opettajien kanssa ristiriitaisissa suhteissa, kuten ”törmäyskursilla”, ovat opiskelijat menestyvät heidän käsityksensä mukaan usein hyvin työelämässä.

Tekniikan alan opiskelijan ja työntekijän sosiaalisia taitoja käsiteltiin siis toisistaan erillisinä asioina, sillä opiskelijalle sosiaaliset taidot eivät näyttäytyneet kommentteissa juurikaan tarpeellisina tai vaihtoehtoisesti ne nähtiin hieman erilaisina kuin työelämässä tarvittavat sosiaaliset taidot. Yksi opettaja ja opiskelija totesivatkin, etteivät he oikeastaan pysty kertomaan mielipidettään väittämään, sillä kyseessä on hyvin moniulotteinen asia, jota voi tarkastella sekä oppilaitoksen että työelämän näkökulmasta, ja lisäksi sosiaalisten taitojen määrittely ja arvioiminen ovat hyvin haasteellisia asioita:

Kyllähän meillä on opiskelijoita, jotka ikään kuin on hyvin sosiaalisia, ei välttämättä oo hyviä opiskelijoita, että ne ei oo, ei ne kulje rintarinnan, korrelaatio ei oo välttämättä hyvä, että se sosiaalinen taito voi olla yks apu, mutta ei se, en tiedä, mihin se joutais. Ja mitä se sosiaalinen taito tarkoittaa, elikkä jos on, minusta sosiaalisia taitoja, sen voi määrittellä monella tavalla. [...] elikkä mulla tulee muutamia opiskelijoita mieleen, jotka ei ole, jotka näyttäis olevan hyvin taitavia sosiaalisesti, mutta eivät hahmota sitä tekniikkaa, eivät ole teknisesti hyvin omaksuvia. Elikkä heillä on taitoja, mutta ei vält-

tämättä tälle alalle. Eli jos me ohjattaisi sosiaalisesti taitavia henkilöitä tälle alalle, niin se ei välttämättä toimis. Sitte tulee taas mieleen, että mikä on tämä työnkuva, mihin heitä koulutetaan. Ja jos koulutettais, niin kun moni koulutetaankin tai päätyy esimiestehtäviin, niin sillon se on hirmu tärkeätä, että miten he hoitaa sen tiimin asiat, tekee päätöksiä. Sosiaalinen taito on myöskin sitä oikeudenmukaisuutta, oikeudentaju täytyy olla varsin vahva.[...] Ne sosiaaliset taidot menee aika pitkälti siihen, että se ei oo pelk-, välttämättä tilanneherkkyttä vaan kokonaisuuksien hallintaa. [...] Eli en minä tähän osaa vastata, en millään lailla, koska se on, tässä on niin paljon asioita, mitä pitäis selvittää, miksi arvioida, mitä sosiaaliset taidot tarkoittaa ja miten se voi vaikuttaa siihen opiskelijavalintaan. (OPE6)

#### **8.1.4 Nuoret miehet kehittyvät ja heitä kehitetään**

Keskeisenä argumenttina väittämää vastustaneissa kommentteissa käytettiin kaikissa toimijaryhmissä nuoruutta ja kehittymistä. Oppilaitokseen hakeutuvat ovat haastateltavien mukaan nuoria aikuisia, joiden kehitys on vielä kesken: he eivät ole vielä valmiita sosiaalisilta taidoiltaan, joten tästäkään syystä heidän taitojaan ei tulisi vielä opiskelijavalinnassa arvioida. Työelämässä tarvittavat sosiaaliset taidot karttuvat opintojen ja kasvamisen myötä. Opettajat kertoivat esimerkkejä uransa aikana näkemistään muutoksista, eli siitä, miten nuori ihminen kehittyä ja aikuistuu opintojensa aikana, ja opintonsa päättävä opiskelija on heidän mukaansa usein kuin eri ihminen verrattuna siihen, millainen hän on ollut opinnot aloittaessaan. Muissakin toimijaryhmissä vedottiin nuoruuteen ja kasvamiseen, ja kerrottiin myös omakohtaisia esimerkkejä sosiaalisten taitojen kehittymisestä. Nuorten muotoiltiin olevan ”raakileita”, joiden sosiaalisten taitojen arvioiminen opiskelijavalinnassa olisi liian varhaista. Näin ollen sosiaalisten taitojen arvioiminen kuvattiin esimerkiksi ”raadolliseksi”, ”vaaralliseksi”, ”rajuksi” ja ”lokeroivaksi”. Ihmiselle on annettava mahdollisuus kasvaa, opiskella ja nähdä (työ)elämää, ja näiden myötä hän voi kehittyä myös sosiaalisilta taidoiltaan:

Minnekäs se loppu sitten heitetään [jos valittaisiin sosiaalisesti taitavia]? Mutta en näe, että pitäisi arvioida. Ainakin mulla ei ehkä aikaisemmin ole ollut läheskään niin hyvät sosiaaliset taidot kuin ehkä nyt on, tietysti on parantunut. Koko ajanhan siihen oppii, oppii sen työn myötä. (TA8)

Elikkä tota, hirveen monet näistä opiskelijoista kehittyä neljän vuoden aikana huikeesti, ja sen takia en missään tapauksessa lähtis tälle linjalle. Heille pitää antaa mahdollisuus kehittyä siinä samalla kun he kasvavat ja kehittyvät siinä omassa tavallaan opiskeluympäristössään. (OPE10)

Kummassakin työntekijöiden ryhmähaastattelussa mainittiin toisiinsa verrattuna samanhenkisesti joko ”luonnollinen suodattuminen” tai ”luonnollinen karsinta” parempana vaihtoehtona kuin opiskelijavalinnassa sosiaalisten taitojen arvioiminen ja opiskelija-aineksen rajaaminen. Työntekijät tarkoittivat, että sekä opintojen aikana että niiden jälkeen opiskelija suuntautuu automaattisesti itse-



ään kiinnostavalle alueelle, ja näin ollen jokainen löytää oman paikkansa eli itseään ja osaamistaan vastaavan työtehtävän. Luonnollisen suodattumisen tai karsinnan myötä myös vähemmän sosiaalisesti taitaville löytyy sopivia töitä, jonkinlainen ”työlokero”. Toisaalta haastateltavat myös huomauttivat nuorten aikuisten sosiaalisten taitojen kehittyvän opintojen aikana, mikä edesauttaa työelämään sijoittumista. Sosiaalisia taitoja tulisi siis pikemmin arvioida työtehtäviin rekrytoitaessa, ei vielä opiskelijavalinnassa.

Rakennus- ja kiinteistötekniikan alan ryhmähaastattelussa esitettiin kuitenkin myös väittämää jossain määrin puoltavia näkemyksiä. Erään haastateltavan mukaan opiskelijavalinnassa voisi kenties huomioda muutakin soveltuvuutta kuin matemaattisia taitoja, vaikka niillä pääpaino olisikin. Esimerkiksi luokanopettajien kohdalla pätee hänen mukaansa se, että parhaimmat opettajat eivät ole akateemisesti menestyneimpiä vaan sellaisia, jotka pärjäävät lasten kanssa. Toinen haastateltava muistutti, että väittämässä on kyse nimenomaan siitä, *tulisi* sosiaalisia taitoja arvioida, joten se, *voisiko* niitä arvioida, on hieman eri asia. Tämän sekvenssin jälkeen keskustelu suuntautui väittämään torjuvasti suhtautuvaan suuntaan:

H2: [...] Jos vertaa sit luokanopettajaan, niin mun mielestä niin kun kaikki tietävät, että parhaat luokanopettajat ei oo niitä hikipinkoja, vaan ne on ihan eri tyyppisiä, jotka sit pärjää niitten lasten kanssa. Mut siinäkin taitaa monesti, että voi olla, että sinne pääsee paremmin sisälle ne. Mutta insinööripuolella niin näkisin, että kyllä pitää, että matemaattiset taidot ja tämmönen ymmärrys olla kuitenkin sitten pääosassa siinä vaiheessa.

A: Että sitä siinä arvioida sitten opiskelijavalinnassa?

H2: Niin, kun nyt mun mielestä vielä onkin vielä, että jos sinne enemmän tulee sitte tämmöstä soveltuvuutta ja niin. Ei siitä haittaa olis varmaan, mutta se ei sais olla merkittävässä roolissa.

H1: Ei, mutta tossa, että tulisi arvioida. Voipihan niitä arvioida.

H3: Että jos olisi vaakakupissa kaks samanlaista, niin mieluummin otettaisi se sosiaalisesti. Mut kun ajattelee, että insinööriopiskelijat siis, me puhutaan hirveestä massasta, jossa taatusti on monenlaista. Kyl sit se urapolku löytyy, jokainen löytää omat vahvuutensa [...]

Osassa kommentoinneista nuorista aikuisista puhuttiin ”kavereina” tai ”miehinä”, kuten tehtiin muidenkin väittämien kommentoinneissa viitattaessa insinööreihin tai opiskelijoihin. Eräs miesopettaja käytti myös välillä ilmaisua ”me” puhuessaan nuorista miehistä ja heidän kehityksestään ja viittasi tällä tavoin hänen itsekin joskus kuuluneen tai jollain tapaa yhä kuuluvan tähän ryhmään. Opettaja pohti omien havaintojensa pohjalta, voisiko miesopiskelijoiden sosiaalisten taitojen kehittyminen myöhäisemmässä vaiheessa, opintojen aikana ja niiden jälkeen, liittyä nimenomaisesti sukupuoleen. Hän kuitenkin tähdensi, ettei pidä miehiä ja naisia sosiaalisilta taidoiltaan eritasoisina, vaan kertoi näkevänsä mahdollisia eroja lähinnä taitojen kehittymisen ajoituksessa. Haastateltava

totesi, että toki eri sukupuolten edustajilla voi olla joitakin sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä erityisosaamisalueita, jotka poikkeavat toisistaan, mutta pääasiassa miehet ja naiset ovat kummatkin sosiaalisesti taitavia. Oleellista olisi muistaa sosiaalisten taitojen moniulotteisuus, mikä haastateltavan mukaan arkikäsityksissä aika usein unohdetaan, ja naisia saatetaankin hänen mukaansa pitää yleisesti sosiaalisesti taitavampina kuin miehiä:

Ne on nuoria. [...] niin ne nuoret miehet, niin ne on mitä on, me ollaan mitä ollaan! [nauraa] Joo, ja siinä saattaa sitten mennä hyvässä tai pahassa sitten, se ihminen kun kypsyy niin, mä en tiedä sitten, että onko tää, että tää liittyy hyvin paljon miehiin, mä en sitä tiedä [...] Kun mieli tekis ajattelee niin, että kun nainen kypsyy, kun aatellaan, että kun aikuistuu ja kypsyy tietyllä tavalla, tunnepuolelta, niin varhemmin kuin mies. [...] En missään nimessä yleistä, en pysty, kyllä mä miehiä ja naisia pidän joka suhteessa niin, sanotaanko, samanlaisena, tasa-arvosena, että en missään nimessä, että esimerkiksi sitä, että naiset on sosiaalisesti taitavampia. Ne on erilaisia. Mutta siinä ei välttämättä taidon kanssa. Ja tietyillä sosiaalisen elämän osa-alueilla voi olla. Mutta jälleen jos niinku otetaan koko skaala, niin tietyillä sosiaalisen elämän osa-alueella varmasti nainen on hyvä ja parempi kuin mies, mutta jollain toisella sosiaalisen elämän osa-alueella saattaa taas mies olla luontevampi. [...] jos kun näin sanotaan, että nainen on sosiaalisesti taitavampi, jälleen aatellaan sosiaalisia taitojen jotain kapeeta siivua. [...] Ja se on yleinen uskomus, jos mennään gallupia tekee, niin varmaan enemmistö suomalaisista on sitä mieltä, että naiset on sosiaalisesti taitavampia. (OPE1)

Luonnollisesti kypsyminen ja erilaisten opintojen aikana tulevien kokemusten, kuten epävirallisen opiskelijaelämän ja vähän virallisen opiskelijajärjestötoiminnan, myötä tapahtuvan sosiaalisten taitojen kehittymisen lisäksi osa haastateltavista kaikissa toimijaryhmissä näki sosiaalisia taitoja opittavan insinööri-koulutuksessa – tai ainakin taitojen kehittämiseen koulutuksen aikana olisi heidän mukaansa hyvä kiinnittää huomiota. Eräs työnantaja haastateltava laajensi perspektiiviä tekniikan alan koulutuksesta koko koulutusjärjestelmään ja näki sosiaalisten taitojen opettamisen olevan eri tavoin kaikkien kouluasteiden, koko koulutusjärjestelmän, vastuulla:

En mä ehkä lähtis semmosta karsintaa tekemään, mutta kyllähän koko koululaitoksen, niin ihan sieltä ala-asteesta sinne pitemmällekin toivos, että sosiaalisten taitojen kehittymistä huomioitaisi jollakin tavalla. Kyllä jos, mun mielestä, nämä, jos mennään syvemmälle, niin nämä tapaus Jokelat ja Kauhajokin, niin tavallaan syrjäytyminen ja muuta, mun mielestä kytkeytyy jo siihen, mitä minä ajattelen. Että kyllä koko koululaitos saisi huomioida sitä, miten, millä tavalla yksilön sosiaalisia taitoja voitaisi kehittää siinä matkan varrella. (TA9)

Koulutuksen vastuun ohella tärkeä rooli kerrottiin olevan myös opiskelijoilla itsellään. Osa haastateltavista mainitsi opiskelijoiden oman aktiivisuuden, tahdon ja motivaation olevan tärkeitä sosiaalisten taitojen kehittämisessä. Sosiaali-

nessa taitavuudessa voi kehittyä ja taitoja voi oppia, jos vain itse on avoin oppimiselle ja ottaa siitä vastuuta – on valmis yrittämään:

Toi on vaikee. Se on tekniikan puolella aika vaikee. Tuota, minä en painottais. [...] kyllä se kuitenkin tää opiskeluvaihe kouluttaa, tai pystytään sen verran opettamaan niitä sosiaalisia taitoja kun insinöörin ammatissa tarvii, jos vaan opiskelija haluaa itseään kehittää ja ottaa sitä oppia vastaan. (OPE8)

Mieluummin, että sitä korostettaisiin opiskeluissa, tuotaisi aika alusta asti, että harjaannuttakaa niitä taitojanne, jos niitä ei ole. Ja ottakaa, rohkeasti yrittäkää! En tiedä, minusta se on vähän, mitenkä niitä testattaisiin siellä opiskelijavalinnassa, se on aika, vähän vaarallista [...] niin, ajattelen sitä, että se persoonallisuus ei ole vielä loppuun asti kehittynyt [...] (TA12)

### 8.1.5 Yhteenvetoa

Haastattelun viidennen väittämän kommentointiaineiston analyysin perusteella insinöörikoulutuksen opiskelijavalinnassa ei tulisi arvioida hakijoiden sosiaalisia taitoja. Sosiaaliset taidot eivät haastateltavien mukaan ole keskeinen alue insinöörikoulutuksessa, kun taas muille aloille, kuten sosiaali- ja terveystalalle, niiden nähtiin kuuluvan itsestään selvästi. Taitojen luotettava, objektiivinen arviointi kuvattiin erittäin haastavaksi asiaksi, mikä kommentoijissa puolsosiaalisten taitojen arvioimisen hylkäämistä opiskelijavalinnan kehityksessä. Sosiaalisten taitojen arvioiminen opiskelijavalinnassa hahmoteltiin muutoinkin riskaabeliksi, sillä valinnan ja insinöörikoulutuksen esitettiin olevan työelämästä ja sinne rekrytoimisesta erillinen asia, eikä taitoja näin ollen tulisi arvioida vielä koulutukseen valitsemisen vaiheessa. Tulevat opiskelijat, pääasiassa miehet, ovat nuoria ja heidän kehityksensä on opiskelijavalinnan aikaan vielä kesken. Sosiaalisten taitojen arvioiminen saattaisi myös johtaa teknisten osaajien syrjintään, mistä voisi haastateltavien mukaan olla haitalliset seuraamukset: vaikka nykypäivän työtehtävissä tarvitaankin sosiaalista taitavuutta, pääasiassa teknisesti lahjakkaille löytyy yhä sopivia työtehtäviä. Ei kuitenkaan ole täysin pois suljettua, että sosiaalisia taitoja arvioitaisiin tulevaisuudessa. Mikäli opiskelijavalinnassa ryhdyttäisiin kirjallisen akateemisia ja etenkin matemaattisia taitoja mittaavan valintakokeen lisäksi arvioimaan opiskelijakokelaiden soveltuvuutta, kuten motivoituneisuutta alalle, tällöin sosiaalisia taitoja voitaisiin arvioida soveltuvuuden osana. Sosiaalisia taitoja ei kuitenkaan tulisi arvioida suurella painoarvolla, sillä insinöörikoulutuksessa tekniikka on tärkeintä.

## 8.2 SOSIAALISIA TAITOJA VOIDAAN OPPIA, OVATHAN NE TAITOJA

Kuten tutkimukseni teoreettisessa kehyksessä on esitetty, sosiaalista taitavuutta pidetään useimmiten opittavissa olevana taitona. Tavoitteenani oli kuudennen väittämän, ”Sosiaalisia taitoja voi oppia”, avulla selvittää, millä tavoin oppimiseen ja sen mahdollisuuteen suhtaudutaan: hyväksytäänkö se ehdoitta vai asetetaan oppimiselle joitakin tiettyjä määreitä ja rajoitteita. Teknisten asioiden oppimiseen saatetaan usein liittää tekninen lahjakkuus, joten olin kiinnostunut siitä, mielletäänkö myös sosiaalisten taitojen oppimisen edellyttävän jotakin erityislahjakkuutta tai luonteenpiirteitä.

Väitettä kommentointiin aineistossani sekä tekniikan alan ja insinöörien että ohessa usein myös yleisemmässä elämän kehyksessä. Kommentointi oli kuitenkin kummassakin tapauksessa samanlaisia elementtejä sisältävää, eli insinööri-kontekstin ja muiden kontekstien välille ei väittämän käsittelyn yhteydessä tehty eroa.

Haastateltavien esittämät kannanotot kaikissa toimijaryhmissä olivat väitettä kannattavia. Valtaosassa kommentteja väittämää käsiteltiin ainakin kannanotoissa ja niitä välittömästi seuranneissa perusteluissa taidon käsitteen kautta. Joissakin kommentteissa ilmennettiin eksplisiittisesti ideaa taitojen opittavasta luonteesta: sosiaalisia taitoja kerrottiin voitavan oppia, sillä taito merkitsee opittavissa olevaa asiaa, eikä sosiaalinen taitavuus tee tähän poikkeusta. Pari opettajaa kommentoi väittämää myös omakohtaisesti kokemuksiinsa vetoamalla. Sosiaalisia taitoja sanottiin voitavan oppia, sillä haastateltava itsekin on niitä oppinut:

Kyllähän kaikkia taitoja voi oppia ja opiskella, että miksei myös sosiaalisia taitoja. (OPE2)

No minähän olen esimerkki siitä, että niitä voi oppia. (OPE6)

Muutamissa työnantajien ja opettajien kommentteissa tähdenettiin kannanoton yhteydessä, että sen lisäksi, että sosiaalisia taitoja on *mahdollista* oppia, niitä myös *tulisi* oppia. Parissa kommentissa eriteltiin, että varsinkin tekniikan alan opiskelijoiden tulisi niitä oppia, sillä heillä on yleensä puutteita näissä taidoissa. Sosiaalisia taitoja kerrottiin, aiempiin väittämiin kommentoimisen tavoin, tarvittavan työtehtävien hoitamisessa, joten myös taitojen oppiminen esitettiin välttämättömyydeksi. Sosiaalisia taitoja oppii muutaman haastateltavan, myös yhden opiskelijan, mukaan väistämättä käytännön työtehtävien tekemisessä tai pystyäkseen niitä tekemään – onhan ”pakko” oppia:

Kyllä niitä voi oppia, ja oppii. Jos tällasista hommista puhutaan, mitä mekin täällä tehdään, niin on pakko oppia käytännössä.[...] Pakko on ihan hyvä opettaja. (TA11)

Mutta se on taas, että mitä se työ taas mahdollisesti vaatii [...] että on pakko esimerkiksi esiintyä ja näin. Vaikka ei siitä esiintymisestä tykkäiskään, niin se on kuitenkin sen työn kannalta, niin voi joskus olla välttämätön paha. (OPI10)

Sosiaalisia taitoja esitettiin siis yksimielisesti voitavan oppia, mutta perusteluja analysoidessani havaitsin haastateltavien kommentoinneissa variaatiota. Sosiaalisten taitojen oppimiselle asetettiin tarkempia edellytyksiä ja reunaehtoja, ja oppimisen mahdollisuus sai haastateltavien keskuudessa erilaisia painotuksia. Tarkastelen seuraavaksi yksityiskohtaisemmin sitä, millaisena sosiaalisten taitojen oppimista ja sen mahdollisuutta kuvattiin.

### 8.2.1 Motivaatio ja ajattelun kyvykkyys edellytyksinä

Osassa kommentaateista kaikissa toimijaryhmissä sosiaalisten taitojen oppimisen mahdollistavaksi tekijäksi todettiin yksilön oma tahtotila ja motivaatio. Oppimista voi tapahtua sillä ehdolla, että sitä halutaan. Sosiaalisia taitoja voi siis oppia, mutta se, opitaanko niitä todellisuudessa, kuvattiin vahvasti yksilöstä riippuvaksi. Vaikka sosiaalisia taitoja olisikin ”pakko” oppia, ei niitä kuitenkaan voi omaksua ilman riittävää motivaatiota:

Varmasti voi oppia. Se on ittestään kiinni [...] (TA10)

Mutta ei sosiaalisia taitoja pakolla opi, jos siihen ei itellä ole perimmäistä halua. (TA11)

Oppimista edistää se, että henkilö haluaa nähdä vajavaisuutensa ja kehittämistarpeensa, eli on tietyllä tavalla nöyrä ja avoin oppimiselle. Haluaa oppia. Muutamissa kommentaateissa tuotiinkin esiin, että motivoituakseen ja oppiakseen yksilön on haluttava tarkastella omaa toimintaansa, eli kyettävä kriittiseen itsereflektioon. Oppimiselle sanottiin parissa kommentissa olevan kaikkein parhaimmat edellytykset, mikäli henkilö pystyy operoimaan korkeammalla ajattelun tasolla, tarkastellen omaa toimintaansa ja muiden toimintaa sosiaalisessa ympäristössä. Oppiminen vaatii ajattelun kehittämistä ja muuttamista, ja se esitettiin haasteelliseksi. Sosiaalinen taitavuus esitettiin myös useissa kommentaateissa erilaisia tasoja sisältäväksi, hierarkkiseksi kokonaisuudeksi. Vaikka taitoja kuvattiin voitavan oppia, kaikkien ei kuitenkaan nähty voivan päästä taidoissaan samalle tasolle – lähtökohdat, taustat ja valmiudet vaikuttavat:

On, on [mahdollista oppia]. Ei varmaan nollasta sataan. Ei varmaan niin kuin niin. Ja itse asiassa varmaan se oppimisen lähtökohta on jonkinlainen kyky itseanalyysiin, itsearviointiin tai itsekritiikkiin, tai mikä se on. Että tunnustaa sen, että minun taidoisani on jotain oppimista. (TA2)

Jokuhan niin ku pystyy tutkimaan sitä omaa, omia taitojaan, sosiaalisia, niin kun vähän niin kun ei ulkopuolisena, mutta pystyy sillee analyttisesti sitä miettimään, kehittämään, mutta kyllä mä luulen, että se on aika harvojen taito. (OPE13)

Monimutkaisiakin sosiaalisia taitoja sanottiin joissakin kommentteissa kuitenkin voitavan oppia näyttelemään, vaikkei niitä aidosti opittaisi tai osattaisi. Joskus toiminta voi pinnalta katsottuna vaikuttaa sosiaalisesti taitavalta, mutta ollakseen todellista ja arvostettua sosiaalista taitavuutta, toiminnan tulisi olla vilpittöntä ja teeskentelemätöntä. Aivan kuten aiempienkin väittämien kommentoimissa tuotiin esiin, myös tässä yhteydessä painotettiin, ettei aidossa sosiaalisesti taitavassa toiminnassa tulisi tavoitella pelkästään omaa etua:

No varmaan voi oppia. Johonkin pisteeseen asti ja jotakin taitoja. Mutta siis ei kaikkee. Mä en ainakaan usko siihen. Niin kun se, että jossain joku empatia esimerkiksi, niin kuinka empatiaa voi oppia [...] ehkä siis sä voit niin kun tiedostaa tavallaan ja olla, niin kun tiedostaa mitä empatia on ja käyttäytyä sen mukaan, mutta jos käytännössä sä oot psykopaatti. Onhan se mahdollista, mutta siis niin kun sä et oo silloin oma ittes [...] tai niin kun pystytkö, pyritkö sä silloin manipuloimaan muita, vai mitä sä niin kun sillä sitten pyrit. (OPI5)

It- ja elektroniikan alan työntekijöiden ryhmäkeskustelussa käsiteltiin väittämän kommentoinnin loppupuolella ja esittämieni tarkentavien kysymysten virittelemänä sosiaalisten taitojen oppimista aitouden näkökulmasta ja peilattiin jossain määrin myös tieteellistä tietoa omiin näkemyksiin ja kokemuksiin. Haastateltavien mukaan nykypäivän organisaatioiden ja etenkin heidän oman organisaationsa mataluus saattaa vaikuttaa siihen, ettei antisosiaalinen toiminta ole voimakasta. Keskustelusekvenssissä yksi ryhmään kuulunut haastateltava (H1) johdatti koko ryhmän pohtimaan, voidaanko manipulatiivista toimintaa pitää sosiaalisesti taitavana. Hän toi puheessaan esiin näkemystä, jonka mukaan myös toisiin vaikuttamaan pyrkivä ja omia etuja tavoitteleva toiminta voi olla sosiaalisesti taitavaa, vaikkei se "aitoa" sosiaalista taitavuutta olisikaan:

H1: [...] Se on mielenkiintoinen, mitä ovat tutkineet, mitä olen lueskellut, niin saattaa vaikuttaa hyvinkin tällöinen puhelias ja tällöinen, mutta on sitten kuitenkin ihan täysin kyvytön tulemaan oikeesti toimeen. Että aiheuttaa sitten touhuillaan kaikenlaista hankaluutta.

A: Osaa tavallaan antaa semmosen tietynlaisen vaikutelman itestään?

H1: Niin.

H3: Pari tyyppiä tunnen sieltä aikasemmasta elämästä hyvinkin. Muuten on sosiaalinen kun jääkaappi, mutta ( )

A: Pystyy toimitaan tai vaikuttaa siltä?

H3: Joo. Siis 98 prosenttia ajasta siis, jos ei tunne sitä. Sillee, että jos se tuuaan siihen ja juttelet kaverin kanssa, niin mikäs siinä.

H1: Onko se sosiaalisesti taitavaa semmonen, jos pystyy antamaan itestään semmosen?

H3: Niin, siitä mä sanoin just hänestä, että.

H2: Loppujen lopuksi on niin halutessaan taitava.

H1: Sosiaalista kyvyttömyyttä, jos ajattelee, että mitä tuo niin kun työyhteisössä sosiaalinen, niin sä pystyt näyttämään semmosta, mutta ajat jotakin ihan muuta. Aiheuttat vain pahaa verta. Niin se on kuitenkin niin kun, siinä mielessä kuitenkin yleisesti mielletään tuo, niin sehän vaan aiheuttaa tuhoa tavallaan siinä.

A: Niin, jos käyttää tavallaan semmosia, niin kun itsekkäisiin semmisiin tavoitteisiin?

H1: Niin, sen tyyppiin, että manipuloi ja ei tee omia asioita.

A: Onko se teidän mielestä sosiaalinen taitavuus enemmän semmonen, että sitä käytetään niin kun yhteiseen hyvään, vai niin kun miten?

H1: Niin minä ainakin sen käsittäisin, että semmoseen toimeen tulemiseen ja sen, että tää on niin kun työyhteisö olemassa, niin että se edistää ehkä sitä. Tai joitakin tiettyjä maneeereita, joita tekemällä saahaan tapahtumaan jotakin toisia asioita, jotka palvelee vaan jotakin muuta, kun sitä työyhteisöä.

H4: Semmostakin kyllä varmasti tapahtuukin työelämässä aika paljonkin.

H1: Varmasti tapahtuu. Meillä on varmaan täällä semmonen seesteinen joukko, jossa ei tapahdu.

H2: Tässä on aika matala organisaatio meillä, että ei oo semmosta hirveetä pyrkyryyttä ja kilpailu. Että voi kuvitella, että jossakin urahakuset saattaa vähän kamppitaa toisiaan jopa ihan tarkoituksellisesti. Että siellä voi olla ihan sitten niin kun eri sfäreissä tuo peli niin kun insinööreilläkin.

H1: Minä kyllä pitäisin semmosta sosiaalisesti taitavana.

H2: Ehkä se sosiaalisesti, omalta kannaltaan ehkä on.

H3: On se tavallaan taitava, jos se pystyy niin kun ohjailemaan sitä halunsa mukaan ja näin niin kun se tahtoo, mutta se ei oo empaattista, eikä muuta.

H4: Se ei niin kun yhteistä hyvää se ei ajattele kyllä.

H5: Ei.

H1: On se ehkä tavallaan kuitenkin niin kun sosiaalisia taitoja sillä tavalla, jotkut vaan pystyy siihen.

H3: Nimenomaan sosiaalisilla taitoilla mun mielestä pystyy vaikuttamaan muihin ihmisiin ja just tämmönen kaverihan sitä tekee. Mut se on sit tosiaan ( )

H2: Jossain vaiheessa paljastuu.

H1: Viimeistään jossain saunaillassa.

## 8.2.2 Perimä ja persoonallisuus mahdollistajina ja rajoittajina

Osa haastateltavista kaikissa toimijaryhmissä esitti ihmisen genetiikalla, perimällä ja persoonallisuudella olevan merkitystä siinä, missä määrin ja millä tavoin sosiaalisia taitoja on mahdollista omaksua. Tästä joukosta osa toi esiin myös motivaation ja siihen liittyen tietyn ajattelemisen valmiuden tarvittavana edellytyksenä oppimiselle, mutta lisäsi näkemykseensä myös perimän näkökulman. Osa puolestaan käsitteli sitä, kuka voi oppia sosiaalisia taitoja tai kenelle ne ovat mahdollisia, ja käsitteli pelkästään perimää ja persoonallisuutta. Kummassakin tapauksessa kommentointien sisältö oli samankaltainen: synnynäisten ominaisuuksien ja luonteenpiirteiden kerrottiin luovan pohjan ja tekevän oppimisesta joko luontevaa tai haastavaa.

Tietynlaiset persoonallisuudenpiirteet, kuten esimerkiksi introverttius tai dominoivuus (autoritaarisuus), saattavat kommentointien mukaan vaikuttaa oppimiseen sen määrää ja laatua rajoittavasti, siinä missä ekstroverttius voi puolestaan toimia oppimista fasilitoivana elementtinä. Sosiaalisten taitojen oppiminen nähtiin siis jossain määrin ihmisen sisältä kumpuavana, perimään ja persoonallisuuteen perustuvana:

Kyllä niitä varmasti voi oppia, oppiakin. Jotenkin on semmonen fiilis, että se, ehkä se on kuitenkin semmonen joku synnynnäinen, en mä tiedä [...] että niitä voi tiettyyn määrään asti oppiakin, mutta kyllä se ehkä enempi vaikuttaa se perimä [...] (OPE12)

[...] jotkut on ujoja, että siitä ujoudesta on hankala päästä eroon, mutta kun tulee niin ku semmosia tilanteita vastaan, että tilanne tulee tutuksi, niin siinä sitten oppii ja itseluottamus kasvaa ja, kyllä niistä tilanteista sitten selviää. (OPE2)

Muutamissa kommenteissa mainittiin, että terve tai "normaali" ihminen voi oppia sosiaalisia taitoja, ainakin jonkin verran. Persoonallisuuden vinoumat tai kärjistymät, kuten narsismi tai psykopatia, tai toisaalta jotkin neurobiologiset sairaudet kuten autismi, tuotiin puolestaan esiin taitojen oppimista tai ainakin taitojen aitoa omaksumista estävinä. Eräs opiskelija otti myös esiin lievemmat psyykkiset epävireystilat tai sairaudet taitojen oppimista ja ylläpitämistä vaikeuttavana tekijänä. Hänen mukaansa masentuneena tai hyvin väsyneenä ei jaksa harjoittaa sosiaalista taitavuutta. Sosiaaliset taidot ovat varsin vaativa ja kokonaisvaltainen asia, ja näin ollen niiden käyttäminen voi olla etenkin kuormittavassa elämäntilanteessa raskasta:

[...] sosiaaliset taidot on, ne on, ihan pitää sanoa, että ne on eniten ihmiseltä energioita ottava alue. [...] ensimmäiseksi mitä kärsii silloin, kun tulee väsymys ja masennus, niin sosiaaliset taidot. (OPI1)

Eräs opettaja esitti kommentointinsa aluksi, että sosiaaliset taidot ovat vahvasti opittuja, ja ettei niitä luonnostaan juuri ilmenisi. Hetken lisää pohdittuaan hän tarkensi kommenttiaan ja totesi, että ihmisten välillä on kyllä eroja, mutta nämä erot eivät välttämättä vaikuta sosiaaliseen taitavuuteen, sillä taitavuus ilmenee hyvin monin tavoin, myös maltillisesti ja näkymättömästi. Haastateltava siis kuvasi sosiaalista taitavuutta persoonallisuuseroista jossain määrin erilliseksi asiaksi. Sosiaalisten taitojen kehittämis- ja oppimispyrkimysten tulisi perustua todelliseen tarpeeseen, eli taitoja ei tulisi kehittää vain kehittämisen vuoksi ja johonkin tiettyä abstraktia tai yleistä ideaalia tavoitellen:

Kyllä ilman muuta voi oppia. Ei niitä luonnostaan olekaan, kaikki ne on opittuja. ( ) Vai onkohan niitä luonnostaan? Hmmm. ( ) Kyllähän jotkut on niin kun tietenkin, jo että, tota pikkulapsestakin, niin tota toiset on niin kun. Se ei mun mielestä niiden sosiaalisuus, ei tota tarkota sitä, että, tai sosiaaliset taidot tarkota sitä, että ois nyt vaan



sitten aina joukossa niin kun jotenkin semmosena suuna päänä, tai sitten tuota jos viihtyy yksiksensä, niin sitten on niin kun epäsosiaalinen, niin ei se sitä tarkota. Kylähän se yhteistyö voi kuitenkin sujua ja tuloksia tulla, ja tota voi olla kaikilla ihan mukavaakin, vaikka ei ollakaan semmosta niin ku kauheeta me-henkee koko ajan siten siinä. Mutta että jos niin kun on, sanotaan, että on ongelma jossakin, niin että haluais muuttaa omaa käytöstänsä, ja tota kehittää itseensä, niin kyllä mä uskon, että sitä voi. (OPE9)

Pari haastateltavaa mainitsi, ettei kaikkien ihmisten tai insinöörien tarvitsekaan oppia taitoja kovin paljon, sillä työelämän erilaiset työtehtävät mahdollistavat erilaisten ihmisten työskentelyn. Lisäksi pari työnantajaa hahmotteli, että vaikk-ei yksilö voisi oppia kovin paljoa, voi oppimista kuitenkin tapahtua ryhmätasolla joskus suurestikin. Oppimisen mahdollisuus näyttäytyy siis hieman erilaisena tarkasteltaessa yksilöitä ja ryhmiä. Ryhmän kokonaisuus koostuu useista erilaisista yksilöistä, ja ryhmässä voi tapahtua oppimista – organisaatio oppii:

Musta erityisesti voi oppia sen ryhmän, jossa sitä sosiaalista ja vuorovaikutusta harastaa, niin sen ryhmän jäsenenä niin, että se ryhmä kokonaisuudessa oppii. (TA5)

Kyllä voi oppia. Tietysti rajansa aina on per persoona. [...] Sehän oikeastaan, isommassa mittakaavassa jos ajatellaan, on organisaatio-oppimista [...] sehän on nimenomaan sitä, että mennään, taas tietenkkin erilaiset tasot, mutta jos osastoja, eri toimintoja, peräkkäisiä toimintoja prosessissa. Niin voidaan mennä vähän tälleen samalle tasolle kuin henkilökohtaisessa empaattisuudessa. Se ryhmä, joka tekee jotain, kun se oppii ymmärtämään sitä toista porukkaa mitä ne tekee, mitä he tekee, minkälaisissa ympäristöissä ne liikkuu.[...] isommassa mittakaavassa samanlaista sosiaalista kanssakäymistä. Ihan sama juttu se siellä pätee, pitää ymmärtää se toinen, se lähtökohtamissä se toimii. (TA6)

### 8.2.3 Kokemukset ja erehdykset keinoina

Moni haastateltava ryhtyi väittämään käsitellessään pohtimaan myös sitä, miten sosiaalisia taitoja oikeastaan voi oppia. Oppimista luonnehdittiin usein hitaaksi, ajan myötä tapahtuvaksi prosessiksi, jota tapahtuu kehityksen ja kasvamisen myötä. Väittämään käsitellessään haastateltavat eivät juurikaan ottaneet kantaa insinöörikoulutukseen ja sen rooliin taitojen opettamisessa ja oppimisessa, mutta moni haastateltava vastusti esimerkiksi kirjojen tai yksittäisten kurssien avulla oppimista.

Muutamassa kommentissa mainittiin taitoja opittavan tai voitavan oppia esimerkiksi ryhmä- ja projektitöitä tekemällä sekä jossain määrin yleisistä ja yhteisistä kursseista, kuten esimerkiksi viestinnän opintojaksoista eräänlaista perustavaa viestinnällistä rutiinia oppimalla. Pari työnantajahaastateltavaa ja yksi opettaja kuvasivat nykypäivän työelämään liittyvän kiinteästi erilaisten kurssien, joiden puitteissa käsitellään usein esimerkiksi persoonallisuustyyppäjä tai johtajuutta. Tällaisia lyhytkursseja ei kuitenkaan pidetty kovin merkitykselli-

sinä käytännön toiminnan kannalta, vaikka näiltäkin kerrottiin joitakin ajatuksia toki saatavan:

[...] nykyäänhän on hirveesti työelämässä meilläkin on semmosia kursseja tarjolla ja materiaalia, josta sä voit yrittää oppia ymmärtämään näitä asioita. Mikäs se oli se yks, meillä oli kerran ( ) Että on punasia, keltasia, sinisiä, mustia ihmisiä. [...] Pannaan ihmiset eri väreihin ja ne värit luonnostellaan, mitä se pitää sisällään. Tämmösiä on ollut. [...] Jotkut on kauheen innoissaan niistä. Mulla on aina ollut sellanen, okei tämä oli ihan kiva juttu, mun pitää mennä töihin. Mutta kyllä niistä jotain aina saa. Jonkun ideanhan niistä saa aina.[...] sehän on ihan hauskaa joskus, kun oon ollut näitä kuuntelemassa, että löytää sen selityksen, että miksi itse käyttäytyy joskus jotenkin. Mutta ei se välttämättä johda siihen, että sitä käyttäytymistä muuttaa. [...] vaikka sä kuinka opiskelisit niitä, niin pitää olla aika hyvä, sanoisko niin, että osaa soveltaa niitä heti käytännössä. (TA7)

[...] yksittäisen kurssin merkitys voi olla aika pieni, siis näitähän järjestetään näitä erilaisia johtamiskursseja ja muita, niin tota kyllähän ne tietysti pala palalta saattaa niin kun ihmistä muuttaa, mutta kyllä mun kokemuksen mukaan se, sillä on suurempi merkitys, että miten vuosien saatossa ihminen on kehittynyt. (OPE11)

Kaikkein parhaiten taitojen oppimisen kuvattiin lähes kaikissa kommentteissa tapahtuvan omakohtaisten, muiden ihmisten parissa saatujen käytännön kokemusten kautta. Parin haastateltavan mukaan sosiaalisia taitoja ei välttämättä edes voi opettaa toiselle ihmiselle, vaan kyseessä on asia, jossa *kokemus* ratkaisee. Useissa kommentteissa korostettiin elävässä elämässä, kuten kotona, koulussa, opiskellessa ja töissä, harjoittelemista luontevana ja keskeisenä sosiaalisten taitojen oppimisen keinona. Parissa kommentissa tuotiin esiin mallioppimisen tärkeys, kuten hyvien tai huonojen suoritusten havainnoiminen ja niistä oppiminen, mutta varsin usein tähdennettiin omakohtaista yrityksen ja erehdyksen kautta oppimista. Taitojen oppiminen tapahtuu virheitä tekemällä, niistä erilaisia sanktioita saamalla ja lopulta oivaltamalla ja opiksi vastaisuutta varten ottamalla. ”Ihminen on oppivainen eläin”, kuten eräs haastateltava totesi. Parin haastateltavan mukaan olisi myös hyvä, mikäli yksilö voisi saada suoraakin palautetta ja arviointia suoriutumisestaan muilta, sillä se edistäisi oppimista. Oleelliseksi kuitenkin nähtiin, että yksilö uskaltaisi avautua erilaisille sosiaalisille kokemuksille ja mennä erilaisiin tilanteisiin rohkeasti mukaan:

Mulla on semmonen mielikuva tästä asiasta, että se [sosiaalisten taitojen oppiminen] alkaa viimeistään sitten kun sinä menet päiväkotiin, missä vaiheessa sinne nyt meikään. Voi olla että puolentoista vuoden ikäiset aikaisimmat, mitä minä tiedän tuosta. Kyllähän se ryhmä siellä opettaa. Kotona isin ja äidin kanssa touhutessa on täysin eri ympyrät kuin mitä sitten isossa joukossa. Ja siellä on pakko opetella jonkinlaista sosiaalista kanssakäyntiä tai ei siitä tule yhtään mitään siitä asiasta. Ja samalla tavalla se kehityskaari jatkuu sinne, eli koulutusten, opiskelun ja työelämän kautta, eri harrastukset, eri ympäristöt, missä joutuu toimimaan. Ja ainakin oma mielipide on, että mitä

enemmän erilaisiin tilanteisiin on matkansa varrella joutunut, sitä erilaisimmista tilanteista sitä selviää jatkossa. Että se on ihan hyvää oppia. (TA3)

[...] nehän [sosiaaliset taidot] kehittyi ja kasvaa niin kun kokemuksen ja tapahtumien kautta. Että tota niin, kyllä kun se, riittävän monta kertaa niin tota, poksahda leukaan niin sanotusti, niin oppii sitä käyttäytymään vähän toisella tavalla ja näin. Että mä näkisin, että nimenomaan sosiaalisissa taidoissa niin se kokemus, ja niin kun oppia, niin se on se paras koulu niin sanotusti silloin. Altistamalla itsensä tietyille asioille, niin sitä oppii, jos haluaa. (TTR1/3)

Kokemusten myötä toimintaan saa siis haastateltavien mukaan varmuutta. Eräs haastateltava tosin painotti, että koska sosiaalinen ympäristömme on muuttunut, ei sosiaalisten taitojen oppiminen ja soveltaminen ole mitenkään yksinkertaista. Sääntöjä ja normeja voi opetella, ja menneisyydessä nämä ovat helpottaneet sosiaalista toimijuutta, mutta nykypäivän maailma ei enää ole kovinkaan normatiivinen. Yksilö joutuu rakentamaan taitojaan useista erilaisista elementeistä:

[...] kun [ennen] sovittiin yks tapa toimia, niin kukaan ei, kenenkään ei tarvinnu niin ku miettiä, että miten pitää käyttäytyä, piti käyttäytyä just niin ku normit sanoa. Nykyään on erilaista, nyt ei oo enää tämmöstä normistoo, jokainen valitsee itse sen omalla tavallaan sen tien. (OPE11)

#### **8.2.4 Oppia ikä kaikki?**

Muutamassa kommentissa otettiin kantaa myös iän ja oppimisen suhteeseen oppimisen edellytysten, mahdollisuuksien ja tapojen pohdintojen yhteydessä. Osa haastateltavista painotti lapsuuden merkitystä, ja totesi oppimista tapahtuvan varsinkin silloin, joten lasten sosiaalisten taitojen oppimista olisi myös hyvä kasvatuksen keinoin tukea. Joidenkin haastateltavien mukaan teini-ikään jälkeen sosiaalisten taitojen oppiminen on huomattavasti haasteellisempää kuin lapsuudessa:

[...] totta kai niitä voi oppia, se on selvä. Mutta kyllä siinä omassa ihmisen kasvamisprosessissa, siinä viis ekaa vuotta niin, kyllä ne joka suhteessa, myös tässä, niin on aika tärkeitä. (OPE1)

Se [lapsuus] on niin kun lähinnä se tärkein, koska pienenähän ne opitaan. Jos on joku parikymppinen semmonen sulkeutuneempi ihminen, niin minä en kyllä usko, että siinä vaiheessa enää oppii sitä. Se kyllä pysyy muuri kiinni sitte jo siinä vaiheessa. (OPI4)

Aiempien väittämien yhteydessä amerikkalainen kulttuuri esitettiin kielteisessä sävyssä esiintymisen ja puhumisen korostamisen vuoksi, mutta tämän väittämän kommentoinnissa eräs opettaja esitti amerikkalaisen kasvatus- ja koulutus-

kulttuurin olevan esimerkillinen. Lapsille opetetaan pienestä pitäen ilmaisutaitoja ja heitä rohkaistaan esiintymään:

Etä se, se mikä on niin kun jenkkilöissä hirmu hyvä, niin niillähän on heti koulussa pienestä pitäen esiintymistaitoa. Se tulee niillä niin kun luonnostaan. Et niille oon välillä ihan kateellinen. Ei niille tarvii antaa kun kananmuna käteen ja puhujapönttö, niin toista tuntia tulee juttua. (OPE7)

Osa haastateltavista esitti, että vaikka oppiminen voikin olla nopeinta lapsena ja nuorena, tästä huolimatta oppimista tapahtuu läpi koko elämän. Joissakin kommentteissa lapset nostettiin tärkeään rooliin aikuisten oppimisessa, sillä perheen perustaminen ja lasten saaminen opettaa aikuisille sosiaalista taitavuutta. Iän myötä oppimisesta voi tulla erilaista, sillä itsearvioinnin taidot kasvavat ja egosentrisyys vähenee:

[...] ikäkin on semmonen joka vaikuttaa. Nuorena ja kaikki tietävänä, kaikki on sitä mieltä, että minä olen paras ja kaikkien pitää pärjätä minun kanssa. Ei minun tarvitse pärjätä kenenkään kanssa. iän myötä huomaakin, että sehän taitaa olla toisin päin. Eli kyllä sitä kehittyä. [...] Kun nuori, innokas työntekijä tulee, niin sehän on kaikkittietävä. Ja sitten kun se aikaa myöten oppii lisää, niin se huomaa, ettei hän tiedäkään kaikkee. (TA4)

### 8.2.5 Yhteenvetoa

Sosiaalisia taitoja voidaan haastateltavien mukaan oppia, sillä taidot ovat opittavissa olevia asioita. Sosiaalisia taitoja myös tulee oppia, sillä työelämän olosuhteet sitä vaativat. Taitojen oppimisen edellytykset näyttäytyivät aineistossa yksilöstä itsestään riippuvana: taitoja voi oppia, jos on motivoitunut oppimaan – jos haluaa oppia. Toisaalta oppimisen kuvattiin edellyttävän myös ajattelun taitoja, mutta taitoja nähtiin kuitenkin voitavan oppia näyttelemään, vaikkei niitä varsinaisesti ymmärrettäisi ja osattaisi. Taitojen esittämistä ja niiden käyttämistä manipulatiivisesti ei kuitenkaan pidetty arvostettuna toimintana eikä näin ollen tavoiteltavana ja aitona sosiaalisena taitavuutena. Ajattelun taitojen lisäksi perimän, persoonallisuuden, terveydentilan ja iän nähtiin vaikuttavan yksilön sosiaalisten taitojen oppimisen mahdollisuuksiin joko oppimista edistävästi (kun kyseessä ekstrovertti, psyykinen hyvinvointi ja nuoret) tai sitä haastaen (introvertti, autoritaarisuus, persoonallisuuden häiriöt, psyykkiset ja neurobiologiset sairaudet, ikääntyvät). Parhaiten oppimista kerrottiin tapahtuvan omien kokemusten ja etenkin erehdysten kautta. Avoin suhtautuminen sosiaaliseen maailmaan ja siellä toimiminen opettaa sosiaalista taitavuutta monella tavoin. Virheet opettavat, jos niistä vain haluaa ottaa opikseen.

## **8.3 SOSIAALISIA TAITOJA TULEE KEHITTÄÄ HUOMAA-MATTOMASTI**

Mikäli sosiaalisia taitoja tarvitaan tekniikan alan ja insinöörien työtehtävissä, ajatellaanko niitä tarvittavan myös opettaa insinöörikoulutuksessa? Millaisena tekniikan alan koulutuksen ja sosiaalisten taitojen suhde nähdään? Näihin kysymyksiin pyrin hakemaan vastauksia haastatteluni viimeisen eli seitsemännen väittämän, ”Koulutuksessa on tarpeellista kehittää opiskelijoiden sosiaalisia taitoja”, avulla. Kuten luvussa kaksi kuvasin, ”kovan” ja ”pehmeän” yhdistäminen tekniikan alan koulutuksessa on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan haasteellista. Koin kiinnostavaksi selvittää, miten tutkimukseeni osallistuvat suhtautuvat sosiaalisten taitojen kouluttamiseen.

Kaiken kaikkiaan väittämää kannatettiin tasaisesti kaikissa toimijaryhmissä. Väittämään esitetyissä, kannanottoja seuranneissa perusteluissa tuli kuitenkin selvästi esiin haastateltavan edustaman toimijaryhmän näkökulma: haastateltavat nojasivat perusteluissaan toimijaryhmänsä toimintaympäristöön realiteetteineen ja reunaehtoineen. Opettajien ja työnantajien esittämät kannanottojen tarkennukset ja perustelut vaihtelivat toisiinsa verrattuna kaikkein eniten, kun taas opiskelijoiden ja työntekijöiden kommentteissa oli nähtävissä sekä opettajien että työnantajien kanssa yhteneviä käsittelytapoja.

### **8.3.1 Insinööri ratkoo myös vuorovaikutuksen ongelmia**

Työnantajien joukossa muutamat toimijaryhmää edustaneet haastateltavat painottivat muidenkin kuin teknisten taitojen oppimisen tärkeyttä insinöörien koulutuksessa. Kommentoinneissa perusteltiin lyhyesti sosiaalisten taitojen tarvetta samalla tapaa kuin edellisten väittämien yhteydessä, nykypäivän työelämän vaateisiin ja työtehtävien luonteeseen vetoamalla. Sosiaalisten taitojen myös kerrottiin, kuten jo aiemmin etenkin neljännen väittämän kommentoinnissa, vaikuttavan monin tavoin yksilön ja koko yhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta tuloksellisuuteen. Pari haastateltavaa vertasi insinöörien työtä lääkäreiden ammattiin ja etenkin lääkäri-potilas-suhteeseen, ja kuvasi vuorovaikutuksen noussevan keskeisemmäksi kuin usein tullaan ajatelleeksi.

Sosiaalisten taitojen kehittäminen kuvattiin nimenomaisesti koulutukseen kuuluvaksi asiaksi. Muutama haastateltava totesi kuitenkin, että koulutuksen lisäksi myös työelämässä voidaan oppia sosiaalisia taitoja. Osa työnantajista pohti teknisten ja sosiaalisten taitojen kouluttamisen suhteita kyseenalaistavaan sävyyn. Insinöörit työskentelevät entistä useammin erilaisissa esimiestehtävissä, jolloin ihmissuhdeosaaminen on työn keskiössä, ei niinkään tekninen tieto-taito. Tämä tulisi huomioida myös koulutuksessa. Muutamat opettajatkin toivat esiin sosiaalisten taitojen tarvetta esimiestehtävissä, ja näkivät esimiestehtävien ja sosiaalisten taitojen kulkevan rintarinnan:

Kyllä sitä [sosiaaliin taitoihin liittyvää koulutusta] saisi olla enemmän. En välttämättä pitäisi insinöörin koulutusta niin teoriapainotteisena kuin se nyt on. [...] Ite olen väittänyt jopa, että meidän tuotannon esimiesten työajasta ehkä semmonen 80–90 prosenttia menee siihen, kun pyöritään sen porukan kanssa. (TA11)

Mulla tulee mieleen se, että tää [sosiaalisten taitojen kehittäminen] olis sitä jonkin tyyppistä esimieskoulutusta. Väistämättä mulla tulee sosiaaliset taidot ja esimieskoulutus niin, mulla tulee koko ajan ne vain mieleen tästä. Kun aatellaan sitä työtehtäviä, ja työtä, ne on niin lähellä toisiaan. (OPE6)

Useat työnantaja- ja työntekijähaastateltavat tähdensivät teknisten tai teknisiltä vaikuttavien ongelmien juontavan juurensa usein sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmiin. Mikäli kommunikointi muiden, kuten työtovereiden, asiakkaiden tai sidosryhmiin kuuluvien henkilöiden, kanssa ei onnistu eikä yhteistä ymmärrystä ja jaettavaa tahtotilaa synny, eivät työt etene tavoitteiden kannalta sopivalla tavalla:

Eihän se, sen vois sanoa, että insinööriyössäkin, vaikkapa ohjelmistosuunnittelussa, ne suurimmat haasteet tai mistä niitä ongelmia tulee, niin kyllä niitäkin voi johtaa tavallaan sinne, että siellä ei ole kommunikointi ja kanssakäyminen pelannut. [...] No mä olen varmaan tässä todella paljon korostanut sosiaalisten taitojen merkitystä, mutta se on mun näkemys, että ne on todella merkittävä asia monessa suhteessa. Hyvähän se ois, että opiskelijat ja sielläkin ymmärtäis, että niiden koulutukseen yritettäisiin kiinnittää huomiota. (TA9)

Pidetään niin kun meidän alan suurimpana ongelmana tuota, että ihmiset ei ymmärrä toisiaan ja sen takia sitten tehään, niin kun hukkaan sitä. (TTR2/1)

Pari työnantaja- ja työntekijähaastateltavaa viittasi armeijan myötä mahdollistuvaan johtamiskoulutukseen ja esitti sitä pidettävän yleisten käsitysten mukaan usein hyvänä tapana hankkia esimieskokemusta, mutta tämä on heidän mielestään kuitenkin hieman virheellistä. Armeija opettaa lähinnä autoritaarista johtajuutta, millaista taas ei työelämässä voi yksipuolisesti harjoittaa. Esimiestyössä tarvitaan halukkuutta kehittyä, ja kuten eräs työnantajahaastateltava kertoi, myös sosiaalisista taidoista voi tulla alue, jolla haluaa pyrkiä tietoisesti eteenpäin:

Joo, ja tämä on varmasti myös alue, kun on pitempään työelämässä, niin huomaa sen tärkeiden. Ja se alkaa kiinnostaa enemmän. Ja haluaa menestyä tällä alueella. (TA7)

### **8.3.2 Taitojen kehittäminen valmentaa muuttuvaan työelämään**

Haastateltavien mukaan työelämä on nykyään erilaista verrattuna muutamien vuosikymmenien takaiseen. Esimerkiksi työtehtävät voivat muuttua, samankin yhteisön sisällä, suuresti vuosien varrella. Parin työnantajan mukaan sosiaalisia taitoja olisi tärkeää kehittää koulutuksessa, jotta tulevat työntekijät saisivat mo-

nipuolisesti resursseja työuriensa rakentamiseen alati liikkeessä olevassa työelämässä, jossa painotukset ja trendit vaihtelevat suhdanteiden myötä. Työtehtäviä syntyy ja katoaa nopeasti. Sosiaalisia taitoja tarvitaan aiempaa enemmän myös kansainvälisten suhteiden hoitamisessa. Pystyäkseen toimimaan mielekkäällä tavalla, työntekijöillä tulisi olla riittävä kielitaito ja ymmärrystä erilaisista kulttuureista arvoineen, normeineen ja tapoineen. Muutamissa kommentteissa kaikissa toimijaryhmissä tuotiin esiin tällaisia kansainvälisen toiminnan mahdollistavia tekijöitä. Erään työnantajien kategoriaa edustavan haastateltavan mukaan sosiaalista taitavuutta on kansainvälisissäkin suhteissa kyky toimia aktiivisesti työtehtävien kannalta mielekkäällä tavalla – pyrkiä pääsemään tavoitteisiin ja tuottaa tuloksellisuutta:

Itse asiassa mua huolestuttaa se, että jos näitä [sosiaalisia taitoja] ei kehitetä, niin min-kälaisiin työtehtäviin se insinöörioppilaitos meinaa sijoittaa jatkossa ne ihmiset. Koska ei ole enää jatkossa minun mielestä yhtä, että sä teet sitä yhtä ja samaa, mitä olet koulussa opiskellut, vaan ne työtehtävät vaihtelee. Ja ei ole enää välttämättä elinikäisiä työuria. Saatat olla vaikka kuinka pro jossain teknisessä asiassa, mutta sitä tekemistä ei vaan enää viiden vuoden päästä ole. Entäs sitten jos tähän sosiaaliseen puoleen ei ole panostettu mitään, niin eihän sinusta ole edes enää työnhakijaksi. Että ehdottomasti pitää kehittää sitä ja auttaa ymmärtämään, että ei se ole pelkkää bitin vääntämistä. [...] Vaikka ne [pari nuorta työntekijää] on sitä piirilevyn suunnittelua tuolla koulussa tehneet, niin se on ollut molemmilla vain osa sitä duunia. Jos ajatellaan sitä, että tulet suunnittelijaksi, mutta kohta huomaat, että ostat Kaukoidästä tai Englannista tavaraa, niin on siellä oltava jonkun verran sitä sosiaalistakin taitoa. [...] ei se riitä, että sä osaat kirjoittaa englantia ja kysellä asioita. Vaan pitäisi pystyä aktiivisesti neuvottelemaan parhaat mahdolliset ehdot ja sitä kautta olla eturaja siihen hommaan. (TA10)

Tuloksellisuus tuli painokkaasti ilmi väittämän kommentoinnissa myös it- ja elektroniikan alan työntekijöiden ryhmäkeskustelussa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus ja etenkin nykypäivään kuuluva palaverikulttuuri kuvattiin myös kielteisenä ilmiönä. Haastateltavat keskustelivat palaverien lisääntyneestä määrästä ja kritisoivat palavereita suhteessa ”oikean” työn tekemiseen. Kaiken toiminnan tulisi heidän mukaansa pyrkiä tuloksen tekemiseen, joten kokousten ja neuvotteluiden tulisi olla perusteltuja ja käytettävälle ajalle tulisi pystyä osoittamaan maksaja, mikä ei välttämättä aina ole täysin selvää. Palaverit saatetaan kokea välillä turhauttavina ja varsinaisesta työn tekemisestä irrallisena asiana, johon kuitenkin tulee tyytyä, ellei muuta toimintatapaa ole mahdollista käyttää. Tulokintani mukaan keskustelussa kritiikin kohteeksi tuli sivujuonteena, sekvenssin alussa, myös työntekijöiden tutkimushaastatteluun osallistuminen:

H3: Kaikelle sitä täytyy olla maksaja. Että tämmönen humpuloittaa oikeeta aikaa, koska eihän, voijaan me istua tässä, eihän siinä mitään, kunhan joku vaan maksaa. Aina kun tässä istutaan, niin se aina jostain pitää tulla se taala, että.

H1: Tää on puhtaasti niin kun tulosvetosta toimintaa.

H3: Se on ihan tasan niin.

H1: Kaikille pitää tosiaan löytyä tarkoitus ja se maksaja, että kyllä se vaan ottaa. Insinöörimielessä olis kaikenlaista teknistä mukavaa kikkailla, mutta.

H4: Jos joku maksaa, niin mikäs siinä.

H1: Asiakas maksaisi semmosesta.

H3: Se on niin raaka peli tuolla muualla, että siitä tulee, taskusta, ei ne oo yleensä asiakkaan taskusta pois, ennen kun.

H1: Se on taas niin erilaista tommosessa firmassa, missä on omat tuotteet.

H3: Mut kyllä se sielläkin löytyy säkistä se pohja, että.

H1: Löytyy se jossakin vaiheessa.

H4: Siellä ei tarvii nin kauheesti, kunhan vaan jossakin kohtaa, niin saahaan faksiin paperia.

H1: Täällähän varmaan siitä menee minimimäärä tuota sosiaalista kanssakäymistä, koska se kaikki melkein on jonkun sortin palaveeraamista joko porukalla tai puhelimessa, mutta sitä on vaan niin kun just sen verran, että saahaan se kulkemaan. Että voi kuvitella, että mitä isompi organisaatio, niin sen enemmän niin kun tulee sitä ylimääräistä.

H2: Niin, tulee sitä kommunikoinnin tarvetta enemmän.

H3: Siihen menee rahaa siis toisin sanoen aika paljon.

[Keskustelua projekteista]

H2: Että jos aikasemmin ollu, että kerran kuussa tarvii palaveerata ja ihmisten ilmoilla olla ja jotakin saaha sanottua, niin yhtäkkiä saattaa joutua olemaan paljo tiuhemmin siellä.

H5: Sekin aina riippuu, että miten iso se vastapeluri on, että minkälainen organisaatio ja kulttuuri siellä on niin kun näihin palaverihin.

H3: Me sopeudutaan sitten, että me ollaan sitten vaikka kaks tuntia palaverissa. Sitteen käyään ne kaikki asiat niin kun koko porukalla läpi. No nyt me ollaan ainakin ymmärretty, että ei tarvii kaikkien istua ja kuunnella niitä samoja jorinoita. No tokihan se jollakin tavalla liippasee, mutta ei niin suoranaisesti, että voi sen yhden sähköpostin lähettää ja kysyä, että onko tää näin ja ei tarvii istua.

H4: Niin. Siitä pääsee sitte oikeisiin töihin.

### 8.3.3 Sosiaaliset taidot kehittyvät varsinaisten asioiden ohessa

Osassa opettajien kommentteista viitattiin meneillään olevaan opetussuunnitelmien kehittämistyöhön. Sosiaalsiin taitoihin liittyviä opintosisältöjä kerrottiin tulleen näkyvämmiin yleisiin valtakunnallisiin ammattikorkeakoulujen tavoitteita luotaviin asiakirjoihin muutamia vuosia sitten. Nytemmin myös opettajien omassa koulutusorganisaatiossa on tehty muutoksia opetussuunnitelmiin. Koulutusohjelmia ja niihin sisältyviä opintojaksoja kehitetään työelämää ja insinöörin osaamistarpeita analysoiden, ja tämän pohjalta opetussuunnitelmiin kirjataan tavoiteltavia kompetensseja:

No ne on siellä, nyt niin ku tullu sinne, että nyt niin ku, mitähän, oisko se pari vuotta sitten niin ku tässä valtakunnallisessa aloitettiin niitä niin ku systemaattisesti tuomaan. On ne ollut siellä aikasemminkin, mutta niitä ei oo niin ku sillä tavalla purettu,



purettu auki, mutta kyllä meillä niin ku on, ainahan meillä on paljon ollut ryhmitöitä ja sit semmosta vapaamuotosempaa, että ei tätä luokkaopetusta pelkästään. (OPE13)

Meillä on tuota opetussuunnitelma, on nytten parasta aikaa kehitteillä, ja siinä on niin kun nämä yleiset vaatimukset kirjattuna, ja sitten tuo on tuo mejän koulutusohjelmavastaava muistaakseni arponu niitä sinne matriisiin, että millä kursseilla kehittyy miikin taito. Se on niin kun lähtökohtana, että meillä on niin kun tietyt kriteerit, mitä insinöörin pitäis osata valmistuttuaan, että sitten mietittynä, että millä opintojaksolla nämä taidot kehittyvät [...] (OPE2)

Keskustelin erään opettajan kanssa kompetensseista ja sosiaalisen taitavuuden sijoittumisesta suunnitelmien perusteena toimivaan ”tiedot, taidot ja asenteet” -jaotteluun. Opettaja haastateltava luonnehti sosiaalisen taitavuuden liittyvän insinöörikoulutukseen kuuluvissa opinnoissa ja opintosuorituksissa lähinnä asenteet-kategoriaan, ei niinkään taitoihin:

H1: Kyllä, näin on, kyllä meillä on se arviointi, että kyllä tää tiedot, taidot ja asenteet, ja asenne on se tietyllä tavalla se, jos ajatellaan, että siinä on tää sosiaalinen puoli, kyllä, kyllä se vaan on.

A: Taitoihin ei?

H1: No, yhym ( ) [naurahtaa] Tiedot, taidot tekniikassa. Joo, ihan totta. Ne taidot kyllä ne mielletään hyvin, mutta ei. Ei se oo poissuljettu. Joo, ihan totta.

A: Että mitä se on sitten se [sosiaaliset] taidot, että mihinkä lokeroon se menee.

H1: Kyllä, joo [...] Ne on kyllä kirjattu, kyllä. Mutta se asennepuoli on ollut ja taitopuoli, ihan hyvä, sitä vois pohdiskella. [...] Pitäis kuitenkin olla niin avoin ja sillä tavalla toteutettu, että sen pystyy toiselle perustelevaan. Että on, se on vaikea osa-alue. Mutta jos sen pystys kirjaamaan arviointikriteereihin, että se on, ne on yksiä arvosteltavia asioita, niin, arvioitavia asioita, niin se opiskelija vois varmaan kiinnittää huomion [...] se sieltä sitten tulisi, tulisi niin kun tietyllä tavalla, sisäänrakennettuna tai sitten, varkain siihen. Ja on nää, nää on tärkeitä. (OPE1)

Opettajien kommentoinnille oli varsin tyypillistä tuoda esiin opetukseen käytössä olevien resurssien vähäisyys. Sosiaalisia taitoja kerrottiin olevan tärkeää kehittää, mutta samanaikaisesti todettiin opetustuntimäärien kuitenkin olevan nykyisellään hyvin rajatut. Ammattiaineiden opetuksesta on opettajien mukaan karsittu, joten myös ”oikeiden”, välttämättömien ja varsinaisten asioiden opettamisen kerrottiin olevan haasteellista. Useissa opettajien kommentoissa korostettiin ammatti-aineiden opettamisen tulevan olla haastavissa olosuhteissa prioriteetti. Sosiaalisten taitojen kehittämisestä puhuttiin esimerkiksi ”sivutuotteena” tai ”ylimääräisenä” – ”yleisenä” asiana, jota voi harjoittaa ”siinä sivussa” ja josta voi myös mainita toisinaan ”sivulauseessa”.

Muutama haastateltava esitti, ettei kaikkien opiskelijoiden sosiaalisia taitoja tarvitsisi kehittää, sillä joillakin on heidän mukaansa varsin hyvät taidot. Toisaalta taas joidenkin opiskelijoiden taitoja, etenkin ryhmässä toimimisen ja hyvän käyttäytymisen taitoja, tulisi kehittää runsaasti. Sosiaalisten taitojen kehittä-

täminen ei kuitenkaan opettajien mukaan ole keskeisintä insinöörien koulutuksessa ja ammatillisuudessa. Taitojen sanottiin tulevan ”piiloisesti” tai ”luonnollisesti” mukaan oppimiseen muun tekemisen yhteydessä, minkä eräs haastateltava (OPE2) esitti kommentissaan hieman karrikoivaan sävyyn:

On niin paljon muitakin asioita, kun pitää opettaa, kun itse asiassa mekin ollaan jouduttu rahapulaan, niin vähän lyhennetty opetusta, eli tuota ei enää tarpeellisia asioitakaan ennätä opettamaan [...] se [sosiaalisten taitojen kehittäminen] on joka tapauksessa vähän niin kuin sivutuote siinä, täytyy olla. Ei se mikään niin kuin meidän keskeinen opetusala ole. [...] meilläkin on nyt tuossa, uutta opsiahan me on nyt suunniteltu tuossa, niin ei siellä tommosia kursseja laitettu, kun ongelma on niin päin vaan, että kun ei oikeita, mikä on välttämättömiä asioita, niin ei saada mahtumaan. (OPE4)

Se [sosiaalinen taitavuus] on niitä yleisiä taitoja kummiski, että, tuota sarjassamme, että tämä nyt on sitä yleistä hömppäjäyttua, joka kehittyy siellä mukana sitten automaattisesti, johon ei niin kuin paneuduta, että. [naurahtelee] Näin luonnontieteilijöille ja tekniikan edustajille, että kunhan asiat opitaan tuota ne, konkreettiset tiedot ja taidot, niin se muu kehittyy sitten luonnostaan siellä sivulla [...] (OPE2)

Myös muutamat opiskelijat totesivat insinöörikoulutuksen opetustuntimäärien olevan niukkoja. Pari opiskelijahaastateltavaa hahmotteli työelämän vaateiden ja opetuksen niihin vastaamisen välistä ristiriitaa: sosiaaliset taidot ovat työtehtävien kannalta hyvin tärkeitä, mutta koska koulutuksessa on jouduttu ahtaalle, on taitojen kehittäminen hyvin haasteellista. Joissakin opiskelijoiden kommentissa mainittiin myös lyhyesti, että kyseessä on nimenomaan kehittäminen, sillä opettaa ei enää koulutuksen puitteissa juurikaan voi, opiskelijoiden iästä ja jo kehittyneestä persoonallisuudesta johtuen. Toisaalta parissa kommentissa puolestaan korostettiin, että taitoja tulisi ensin opettaa koulutuksessa ennen kuin niitä on mahdollista kehittää:

Kyllähän niitä nimenomaan kehittyy [koulutuksessa]. Että opettaahan niitä ei enää pysty, että kehittyy nimenomaan. Hankalaahan se on ainakaan niin kuin just tuota tämmösiä, insinööriopiskelijoittenkaan ikästen ihmisten niin kuin just tämmöseen lähikontaktiin tai niin kuin, kun tavataan uusia ihmisiä niin siihen äkkiä niin kuin sanoa, että no, nyt sinun pitää olla tosi avoin ja mennä nätisti tervehtimään ja muuta, jos on niin kuin semmonen hiljasempi ihminen. Niin ei se oo niin heleppoo. (OPI4)

Tuota, mä muokkaisin tän lauseen, että toi kehittää sana vaihdettaisiin opettaa. Koska meillä pitäis alkuunsa opettaa niitä, että niitä vois kehittää. Elikkä eihän, insinööritutkinnossahan ei sosiaalisia taitoja opeteta. (OPI7)

Muutamat opettajat ja opiskelijat otaksuivat opiskelija-aineksen, eli tekniikan alan nuorten aikuisten ja useimmiten miesopiskelijoiden, vieroksuvan sosiaalisten taitojen käsitettä tai taitojen kehittämisen ideaa. Erään opiskelijan kom-

mentissa kuvattiin tilannetta kärjistämällä sosiaalisten taitojen opettaminen ”tädin” tekemäksi interventioksi, johon ”pojat” suhtautuisivat torjuvasti:

[...] mitenkä ne kaksikymppiset pojat sitten ottais, jos joku täti tulis selittämään, että nyt pitäis niin kun harjotella tämmöstä. Että siis se testosteronin määrä on niin iso, että se vois saaha aika rajun vastustuksen. Mutta se, että miten se sitten niin kun ajettaisi opiskelijoille, niin se on hyvin hankala kysymys. (OPI2)

Sosiaalisiin taitoihin liittyviä sisältöjä voisi opettajien ja varsinkin opiskelijoiden mukaan olla tarjolla vapaavalintaisella opintojaksolla tai vaihtoehtoisesti sellaisella pakollisella kurssilla, jossa kurssin kuvauksessa ei tuotaisi eksplisiittisesti esiin sosiaalisten taitojen käsitettä. Idealisinta olisi, että taitojen kehittäminen tapahtuisi huomaamattomasti, ei erillisen ja muusta irrallisen kurssin avulla:

[...] jos pistää sosiaalisia taitoina sen, niin sinne kurssille ei tuu kukaan, se pitää naamioida joksukuks. En tiä mikskä, mutta että siellä sitte käytäis näitä tämmösiä. (OPI7)

[...] että ei lähetä, että nyt on sosiaalisten taitojen kurssi, että nyt teijän pitää tulla sosiaaliseksi. Ei se näin toimi, että se tulee sillee pikku hiljaa ja vähä ujuttamalla sillee tavallaan. (OPI6)

Eräässä opiskelijan kommentissa tehtiin eroa oman ja mahdollisen yleisemmän insinöörien mielipiteen välille. Opiskelija sanoi hänen oman näkemyksenä saatavan erota muiden, esimerkiksi opiskelijoiden, vastaavasta. Haastateltavan mukaan insinööriksi opiskelemaan tuleva voi mieltää tullessaan opiskelemaan tekniikkaa, jolloin sosiaalisten taitojen kehittäminen voisi tuntua irrelevantilta. Hän toteaa, että työelämässä sosiaalisia taitoja kuitenkin tarvitaan. Opiskeluun ja työelämään liittyvien mielikuvien välillä voidaan siis tulkita saattavan olla ristiriitaisuutta:

[...] että minun mielestä kyllä [on tarpeellista kehittää], mutta sitten ymmärrän taas sen näkökannan, joku tekniikan alan ihminen taas voi olla tai insinööri sitä mieltä, että ei välttämättä oo hirveen kiinnostavaa taas niistä asioista. Että voi vaikka sitten, että no, minä tulin tänne opiskelemaan tekniikkaa. Mutta kuitenkin sitten tietysti työelämässä tarvitaan. (OPI10)

### **8.3.4 Ryhmissä ja projekteissa opitaan, ainakin toisinaan**

Sosiaalisten taitojen kehittämisen nähtiin, kuten haastattelun kuudenteen väittämään esitetystä kommentoinnista, tapahtuvan mielekkäimmin tekniseen toimintaan integroituna. Opettajat ja opiskelijat kertoivat ammattiopinnoissa käytettävän erilaisia sosiaalisia taitoja harjaannuttavia opetusmenetelmiä, kuten ryhmätöitä ja projektimuotoisuutta. Näin ollaan väistämättä tekemisissä esimerkiksi ryhmäytymisen, erilaisten roolien, vastuunottamisen ja kommunikoimisen harjoittamisen kanssa. Ryhmissä opiskelijat työskentelevät tehtävien suoritta-

miseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Parin opettajan mukaan jo luokkamuo-  
tonen opiskelu sellaisenaan kehittää opiskelijoiden sosiaalisia taitoja, sillä opis-  
kelijat joutuvat olemaan tekemisissä toistensa kanssa säännöllisesti.

Joissakin opettajien ja opiskelijoiden kommentteissa tuotiin kriittisessä hen-  
gessä esiin, ettei ryhmissä tekeminen kuitenkaan välttämättä toimi sosiaalisten  
taitojen oppimisen kannalta kaikkein mielekkäimmällä tavalla. Yhteistyötä ja  
yhteisöllistä toimintaa ei koulutuksen puitteissa varsinaisesti pohdita tai harjoi-  
tella – projekteja ja ryhmätöitä vain tehdään. Tähän pari opiskelijahaastateltavaa  
toivoi muutosta. Ryhmätöiden riskinä esitettiin olevan myös se, että osa opis-  
kelijoista saattaa jäädä vapaamatkustajiksi, jolloin he saavat tehtävät ja suoritukset  
tehdyksi muiden avulla. Pari opettajahaastateltavaa puolestaan näki, että itse  
asiassa juuri tällaisissa tilanteissa opiskelijat joutuvat harjoittelemaan sosiaalisia  
taitoja:

[...] harjoteltas sitten, käytäis läpi, olis niin kun jotain tämmösiä peruskursseja tai joku  
peruskurssi, missä käytäis läpi erilaisia näitä niin kun työskentelymalleja, tai. Ihan jos  
mietitään vaikka niin kun pelkästään joku, työssäjaksamisen kannalta. (OPI5)

Niin kyllähän meillä ryhmätöitä jonkun verran tehdään, että siinä se hioutuu siinä  
sillai niin kun huomaamatta, koska kyllähän meidän pitäs ammattikorkeakoulussa  
pyrkiä tekemään semmosia, tai kehittämään ihmisiä sillä tavalla, että niin kun selviy-  
tyy työelämässä, ja sosiaaliset taidot on osa sitä, että selviää työelämässä, niin sen ta-  
kia meillä sitten on näitä ryhmätöitä, projekteja, joissa sitten aina vaihdetaan sitä roo-  
lia, ja että on tavallaan niin kun joku budjettivastaava ja joku on pomona, ja sillä ta-  
valla, että tulee erinäkösiä rooleja ihmisille aina siinä koulutuksen kuluessa. Ja jos saa  
niin kun vastuun jostakin tehtävästä, niin se sitten auttaa minusta niin tavallaan nin  
kun sisäistämään, että minkälaisia taitoja tarvii. Ja huomaa, että jos siellä nyt kun  
ryhmätöitä tekee, on johtajana, ja joku yrittää luikuroida, niin tuota millä tavalla sitä  
niin kun motivoi ja kyllä siinä pakosta niin sosiaaliset taidot kehittyi sitten tuota.  
(OPE2)

Ryhmätöiden kääntöpuolena nähtiin lisäksi se, että on hyvinkin mahdollista,  
että opiskelijat tekevät tehtäviä koko opintojensa ajan suurin piirtein samoissa,  
tutuista kavereista koostuvissa ryhmissä, jolloin he eivät joudu tekemisiin tun-  
temattomampien henkilöiden kanssa. Näin ollen ryhmätyöt eivät välttämättä  
aivan simuloi työelämän tilanteita, joissa yhteistyökumppanit saattavat vaihtua  
tiheästi. Joissakin viimeaikaisemmissa projekteissa on kuitenkin oltu tekemi-  
sissä myös eri koulutusohjelmien ja muiden alojen opiskelijoiden kanssa, mikä  
muutaman haastateltavan mukaan tulee yleistymään tulevaisuudessa. Vaihtu-  
vat ryhmäkokoontamiset kehittävät:

No, sosiaalisia taitojahan näin koulun puitteissa tule harjoteltua melko lailla niin kun  
ryhmätöissä. Joita on ainakin meidän luokalla ollut tosi paljon. Mutta sitte jos sitä halu-  
taan vielä kasvattaa lissää, niin sitten niitä ryhmiäkin pitäisi välillä vaihtaa. Että ei oo  
aina se sama porukka. (OPI6)

Onhan meillä tämä [hankkeen nimi] esimerkiksi, jossa on tehty yhteistyötä yli osastorajojen. Siinä on opiskelijat saaneet harjoitella, niin kun sitä kommunikointia oikeen. (OPE14)

Osa opettajista ja opiskelijoista näki nykyiset opiskelumuodot riittävänä ja hyvänä tapana insinöörien sosiaalisten taitojen harjoitteluksi. Oman tärkeän lisänsä taitojen kehittämisen repertuaariin tuovat opintoihin kuuluvat yhteiset ja yleiset puhe- ja kirjoitusviestinnän opinnot, joissa harjoitellaan ilmaisuun ja etenkin työelämään liittyviä viestintätilanteita, kuten esimerkiksi työnhakuasiapapereiden laatimista, esittämistä ja kokoustekniikkaa. On tosin mahdollista, etteivät kaikki opiskelijat miellä tällaisia yleisiä opintoja kovin tärkeiksi:

Että siinä [viestinnän opinnoissa] oli niitä sosiaalisia taitoja, mutta. No lähinnä tätä, että minkälaisia kontakteja otetaan muihin ihmisiin. Ja sillee kyllä, ja sitten just esimerkiksi niin kun kokoustekniikasta, että mitenkä siinä niin kun vuorovaikutat muihin ihmisiin, koska sekkiinhän on sosiaalista toimintaa. (OPI4)

Pojat pitivät tätä, no, viestintää, niin vähä semmosena hau hau -juttuna, mutta ei se sitä oo. (OPI1)

Etenkin opettajien kommenteissa kerrottiin joihinkin koulutusohjelmiin sisältyvän nykyään lisäksi yleensä vähintään yksi opintopakso, jossa käsitellään organisaatioita, johtamista, esimiestyötä ja työhyvinvointia. Parin opiskelijan mukaan opinnot ovat kuitenkin aika teoreettisia, ja käytännöllisempää, työelämään nojaavaa otetta kerrottiin kaivattavan:

[...] vähän niin kun jotain tämmösiä johtamisen niin kun näitä kulmakiviä. Mut hyvin suppeesti ja lähinnä ihan täysin tämmöstä teoreettista niin kun mallia ja käyään ihan siis tämmösiä niin kun johtamisoppeja läpi. Että ei semmosta käytännön johtamista juurikaan. Ja sit tosiaan, kun ne opettajat saattaa sitte olla semmosia, että ne on tukeutunu ihan täysin siihen aineistoon, niin ne ei sit tuo niin kun esimerkkejä käytännön elämästä. Ja niiltä ei välttämättä ees löydy niitä esimerkkejä sitten. (OPI7)

Työntekijöiden ryhmäkeskusteluissa haastateltavat muistelivat omia, keskimäärin 10–15 vuoden takaisia opintojaan. He pohtivat koulutuksen varmasti muuttuneen heidän opiskeluajoistaan, jolloin opiskeleminen oli suuresti itsenäistä ja hyvin teoreettista. Joitakin pari- ja ryhmätehtäviä, kuten laboratoriotöitä, oli ollut jo tuolloinkin, muttei vielä kovinkaan runsaasti. Tässä on tosin ollut myös hyvät puolensa, sillä ryhmässä tekeminen voi olla hyvin kuormittavaa:

Mä en ymmärrä, että tänä päivänä lukioissakin on niin kun paljon ryhmätöitä ja tiimityötä verrattuna siihen mitä se oli aikanaan, kun ite kävi lukioo. Se on varmaan tullu joka paikkaan. Se olis loppujen lopuksi aika rankkaa ja raskasta, jos se olis pelkästään sitä. Niin ei oo hyvä. (TTR1/2)

Keskustelin haastateltavien kanssa haastatteluiden loppuvaiheilla siitä, millaisena he näkevät insinööriopiskelijoiden työharjoitteluiden ja sosiaalisten taitojen oppimisen suhteen. Eri toimijaryhmiin kuuluvien henkilöiden kommenteista kävi ilmi, ettei harjoitteluiden aikana yleensä kiinnitetä juurikaan huomiota sosiaalisen toiminnan ja vuorovaikutuksen asioihin, kuten esimerkiksi työyhteisön jäsenten sekä heidän ja erilaisten sidosryhmien väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi harjoittelukonteksteissa on toisinaan suuriakin eroja, sillä joissakin organisaatioissa harjoittelijat otetaan mukaan lähes kaikkeen toimintaan ja heitä pidetään yhteisön jäsenenä, kun taas joissakin opiskelijoihin suhtaudutaan ylimääräisinä henkilöinä, jolle joudutaan keksimään jotakin tekemistä, usein vieläpä muiden työntekijöiden työstä irrallisena. Useat haastateltavat kommentoivat harjoitteluun liittyvien kysymysteni virittämänä, että harjoitteluiden yhteydessä voisi pohtia ja tarkastella enemmän myös muita kuin tekniseen tekemiseen liittyviä asioita. Pari haastateltavaa esitti, että harjoittelun yhteydessä voisi mahdollisesti myös antaa palautetta opiskelijalle hänen sosiaalisista taidoistaan. Palaute on avainasemassa oppimisessa, vaikka siinä nähtiin olevan haasteitakin esimerkiksi hitaasti muuttuvista kulttuurisista seikoista johtuen: palautetta ei ole totuttu antamaan ja vastaanottamaan. Kuten kuudennen väittämän kommentoimissakin tuotiin esiin, sosiaalisten taitojen oppiminen tapahtuu usein ”Siperia opettaa” -tyyppisesti, virheiden kautta:

Toi on muuten aika hyvä näkökulma siinä mielessä, että silloin kun mennään työharjoitteluun, niin tavallaan mennään useasti uuteen ympäristöön ja tavallaan niin kun se uusi ympäristö, uudet kumppanit ympärillä, niin näkee, kokee asiat selkeemmin ja se tavallaan vanha historia ei sillä tavalla väritä sitä. Ja tavallaan tämmönen rakentava palaute niin kun niiltä osin, että esimerkiksi ko. henkilön sosiaalisista taidoista, niin tota, sehän tulis tietyllä tavalla anonyyminä, jollonka tavallaan sitä ei tietenkään tarvitse, jos osattais niin kun sosiaalisesti, fiksusti antaa se palaute. Niin sehän olis aika hyvä eväs niin kun jatkoa ajatellen. Että toki sitten varmaan myös näin, näin sitä korostetaan paljon, että sen palautteen kautta oppiminen on niin kun sitä parasta oppimista ja toisaalta sitten on palautteen antajalla oma vastuunsa. Mutta ehkä se tänä päivänä hyvin pitkälti sosiaalisten taitojen kehittymien on nimenomaan sen niin kun tyyliin, Siperia opettaa, sen kautta tulla ja kehittyä. Että voi olla myös se, että suomalainen kulttuuri on sen verran jäykkä ja niistä omista tunteista tai tavoista, niin kun kokemuksistaan ei ees mielellään keskustella. Versus johonkin Ruotsin malliin, jossa diskuteerataan kaikki ja vähän liikaakin. Eli tavallaan ollaanko nyt sitten tietyllä tavalla semmosta kulttuuriakin vähän niin kun möyhimässä siltä osin. Että semmonen, mikä ehkä tänä päivänä on kuitenkin korostunut se avoimuuden periaate. Ja se avoimuus tarkoittaa, että avoimuutta ei voi olla ilman vuorovaikutusta ja hyviä sosiaalisia taitoja. (TTR2/3)

### **8.3.5 Taidot kehittyvät myös koulutuksen ulkopuolella**

Muutammat opiskelijat painottivat, että heidän mielestään työelämän kannalta hyödyllisiä sosiaalisia taitoja on mahdollista oppia parhaiten virallisen koulutuksen ulkopuolella, muiden aktiviteettien, kuten esimerkiksi tuutorointi- ja

opiskelijayhdistystoiminnan tai erilaisten harrastusten, puitteissa. Tällä tavoin kommentoineiden opiskelijoiden mukaan insinöörikoulutus ei juuri mahdollista sosiaalisten taitojen kehittämistä, ja pari haastateltavaa totesi, etteivät he edes keksi sellaisia tapoja, miten koulutuksessa voitaisiin parantaa sosiaalisia taitoja:

Koulun puolelta joo, niin ei niin mitään [oppinut sosiaalisista taidoista]. Ei minkäänlaista. Että kyl se on tullu ihan tuolta muualta, muista hommista. (OPI7)

En minä kyllä näe mittää semmosta oleellista tappaa, että miten niitä pystyis niin kun koulun kursseilla kehittämään. (OPI9)

Verkostoituminen on erään opiskelijan mukaan nykypäivänä erittäin tärkeää – aivan kuten myös eräs työnantajahaastateltava korosti. Samaisen opiskelijan mukaan pelkästään opiskelemalla saatetaan päätyä stereotyyppisiksi insinööreiksi, jotka leimaavat myöhemmin työelämässä toiminnallaan koko ammattikuntaa. Haastateltavan mukaan olisi oleellista, että opiskelun ohessa tehtäisiin muutakin, jotta saataisiin riittävät valmiudet toimia työtehtävissä, kuten esimies- ja johtotehtävissä, mielekkäällä tavalla:

Että niistä [jotka vain opiskelevat] yleensä tulee niitä rautakanki-insinöörejä, mitkä sitten kun ne menee tonne johtajatehtäviin ja muihin vastaaviin, niin ne siellä sitten leimaa taas titteliä, titteliä hyvin vahvasti. [...] Siinä käy äkkiä sillee, että insinööreillä on semmonen tietyt maine tuolla teknikkojen ja muitten piirissä, enkä yhtään ihmettele. Se on ihan syystäkin siellä. Että siellä on, hyvin paljon niitä tuota noin niin, opiskelleita insinöörejä, niin kun sanotaan, tai oppineita insinöörejä. [...] Nimittäin näillä, jotka tuota on käyny tän koulun ikään kuin sillee tavallaan suljettuna, että ne on vain käyny täällä koulussa, sen takia ne saa täältä paperit. Niin tuota, eikä mitään semmosta niin kun ns. ylimäärästä oo sitte hoitanu koulun ohella, että on ollu tavallaan niin kun se koulu ja sit se oma elämä. Nää ei oo ristiny niin kun millään tavalla toisiinsa, niin näistä tulee yleensä semmosia kavereita sitten, että ne ei esimerkiksi suostu alaisilleen myöntämään virheitä, ei ikinä. [...] että tehkää nyt jotakin muutakin tän koulun kanssa, risteyttäkää se jollain tapaa teiän elämän, niin teistä tulee huomattavasti paljo niin kun taitavampia sitten työelämässä. (OPI7)

Myös parissa opettajan kommentissa mainittiin opiskelijoiden oppivan sosiaalisia taitoja erilaisten opintojaksojen ulkopuolisten aktiviteettien avulla. Haastateltavat kertoivat, että vaikkei koulutuksessa opittaisikaan sosiaalisia taitoja, voidaan niitä kuitenkin oppia muutoin. Eräs opettaja kuitenkin näki asian päinvastoin ja esitti esimerkiksi tuutorointi-toiminnan insinöörien tarvitsemia sosiaalisia taitoja kehittämättömänä:

Resurssit on vähäset, ja ainakaan sitä [sosiaalista taitavuutta] ei tällasilla höpöhöpö-tuutorointijutuilla tai näillä sitä ei ainakaan paranneta, ihan jollain muulla. (OPE8)

### 8.3.6 Yhteenvetoa

Kuten työnantajahaastateltavat korostivat, sosiaalisia taitoja tulisi kehittää insinöörikoulutuksessa, jotta tulevat työmarkkinoille siirtyvät insinöörit saisivat riittävästi valmiuksia työtehtäviensä hoitamista varten. Yhtälailla kuin aiempien väittämien niin myös viimeisen väittämän kommentoinneissa esitettiin, että insinööri tarvitsee sosiaalisia taitoja monin tavoin ja varsinkin esimiesasemassa, jossa ollaan tekemisissä sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvien asioiden ja ongelmien kanssa. Nykypäivän työelämä on jatkuvassa ja globalisoituvassa liikkeessä, jolloin sosiaalisista taidoista on etua niin työtehtävien hoitamisessa, oman työmarkkina-aseman säilyttämisessä kuin urakehityksessäkin. Opettajien toimijakategoriaa edustaneet haastateltavat valottivat koulutuksen käytännön näkökulmaa kertomalla ammattiaineiden opettamiseen käytettävissä olevien resurssien vähäisyydestä. Sosiaalisia taitoja tulee niin opettajien kuin muidenkin haastateltavien mukaan kehittää, mutta sen olisi hyvä tapahtua muun toiminnan ja varsinaisen substanssin, tekniikan, oppimisen ohessa. Ryhmätyöt, projektit, viestinnän opinnot ja esimerkiksi johtamiseen liittyvät kurssit tarjoavat mahdollisuuksia sosiaalisten taitojen kehittymiseen ja kehittämiseen, mutta toisaalta – kuten opiskelija-aineistossa mainittiin – sosiaaliset taidot saattavat kehittyä selkeimmin havaittavalla tavalla varsinaisen koulutuksen ulkopuolella erilaisissa sosiaalisissa aktiviteeteissa ja verkostoissa. Koulutuksessa tai muutoin, oleellista on huomaamattomuus: sosiaalisia taitoja tulee kehittää näkymättömästi ja luonnollisesti.



# 9 Kokoava tulkinta

Kahdessa edellisessä luvussa esitin tutkimukseni tulokset, jotka olin muodostanut laadullisen asennetutkimuksen periaatteita mukailevan argumentaation analyysin perusteella. Jäsensin tulokset väittämittäin kommentointiaineistoa kuvaavien kategorioiden avulla. Tuloksissa toin esille kommentoinnille tyypillisiä elementtejä, mutta annoin myös tilaa yksityiskohdille, sävyeroille ja variaatiolle: tutkimukseeni osallistuneiden äänelle.

Tässä luvussa kokoan tuloksia ja vien niitä abstraktimmalle ja teoreettisemmalle tasolle. Tulkitsen tulosten keskeisiä elementtejä peilaamalla niitä tutkimukseni teoreettiseen viitekehykseen. Jaottelen tulkinnallisen analyysini pääteemoihin ja niiden alle sijoittamiini kategorioihin. Olen rakentanut teemat ja kategoriat tarkastelemalla tuloksissa eksplisiittisesti toistuvia argumentaation sisältöjä. Olen myös kiinnittänyt huomioni siihen, millä tavoin sosiaaliin tai toihin ja tekniikan alaan liittyvistä käsityksistä kerrotaan, ja mikä mahdollisesti jää sanomatta mutta on kuitenkin puheessa implisiittisesti läsnä – olen siis luke- nut tuloksia diskursiivisesti.

Esitän tässä luvussa temaattisia alueita, joiden katson luonnehtivan argumentaation pääpiirteitä, sekä niiden sisällä kategorioita, jotka ovat tulkintani mukaan toimineet haastateltavien esittämien käsitysten ankkurointina. Sosiaalisten representaatioiden tulkintakehyksessä väittämien pohjalta syntynyt argumentaatio näyttäytyy sosiaalisena neuvotteluna, jossa puhetta kytketään enemmän tai vähemmän näkyvästi sosiaalisesti konstruoituihin ja jaettuihin resursseihin. Käsityksiä sosiaalisista taidoista ja tekniikan alasta rakennetaan jo tuttujien ja vakiintuneiden sosio-kulttuuristen jäsenysten avulla. Haastateltavien puheen voidaan nähdä kumpuavan tietyistä arki- tai käyttöteorioista, sosiaalisista representaatioista, jotka esitän tässä luvussa kategorioina.

Käytännössä tulkinnallisen analyysini pohjalta muodostamani teemat näkyvät tekstissä toisen tason otsikoina (kuten 9.1) ja kategoriat puolestaan kolmannen tason otsikoina (kuten 9.1.1). Kategoriat läpäisevät tuloksiani monin tavoin ja kietoutuvat toinen toisiinsa, joten kategorioiden toisistaan irrottaminen ei sinänsä ole mielekäästä, mutta asioiden selkeän ja havainnollisen esittämisen kannalta tällainen menettely on kuitenkin välttämätön.

Tutkimukseni viimeisessä luvussa jatkan tässä luvussa kuvaamieni kategorioiden pohjalta. Koostan tekemistäni tulkinnoista päätulokseni, keskustelen niistä ja astun vielä yleisemmälle tasolle tutkimusilmiöni tarkastelussa.

## 9.1 TYÖKULTTUURIN MUUTOS

Tässä luvussa käsittelen tuloksia, joiden näen kertovan työkuulttuurin muutoksesta. Tuloksissani ilmeni tulkintani mukaan useita historiallis-ajalliseen ja työn luonteen muutokseen tehtyjä kytkentöjä. Nähdäkseni nämä erilaiset eksplisiittiset ja implisiittiset viittaukset on mahdollista pelkistää muutamiiin perustaviin kategorioihin: menneisyys–nykyisyys, yksin–yhdessä ja lokaali–globaali. Nämä ovat dikotomioita tai dimensioita, joiden avulla haastateltavat kertoivat työn muutoksesta, eli rakensivat ja ilmaisivat sosiaaliisiin taitoihin ja tekniikan alaan liittyviä käsityksiään.

### 9.1.1 Menneisyys vs. nykyisyys

Aineistossani tekniikan alan työn kuvaukset kytkettiin yhteiskunnallistaloudelliseen, koko työelämän luonnetta muovanneeseen muutokseen. Insinöörityötä luonnehdittiin ottamalla etäisyyttä menneisyyteen ja hahmotellen nykyisyyden reunaehtoja. Insinööri piirtyi tämän päivän työelämän edustajana.

Tutkimukseeni osallistuneet, eri toimijaryhmiä edustaneet haastateltavat kertoivat insinöörillä tulevan olla koulutuksen tuomaa teknistä tieto-taitoa ja esittivät sen olevan insinöörin työn tärkeä lähtökohta. Kommentoinneissa kuitenkin otettiin etäisyyttä entisen ajan insinööriin, jonka haastateltavat nimesivät esimerkiksi ”nörtiksi”, ”pelkäksi koodariksi” tai muutoin eri tavoin tietyn teknisen erityisalueen osaajaksi, joka voi olla muilta taidoiltaan rajoittunut ja persoonallisuudeltaan introvertti – jopa ”hankala luonne”, mihin myös esimerkiksi ilmaus ”matemaattisautistinen” viittaa. Menneen ajan insinöörin osin ironisoiduissa ja karrikoiduissa kuvauksissa viitattiin siis kulttuurisiin ja sosiaalisesti jaettuihin käsityksiin, joita kuitenkin vastustettiin. Stereotyyppien todettiin olevan kaukana todellisesta ja ajantasaisesta insinöörin työstä. Esimerkiksi it-alaan suuresti liitettävä ”nörttiys”, mikä on oikeastaan vielä suhteellisen uusi ilmiö, näyttäytyi haastateltavien puheessa jo menneisyyden haamuna, jota pyrittiin ravistelemaan pois nykyisyyden ja tulevaisuuden insinöörikontekstista. Tämä kuvastaa hyvin sosiaalisten representaatioiden intersubjektiivisuutta (esim. Gillespie & Cornish 2010): haastateltavat kertoivat, mitä he ajattelivat insinööreistä yleensä ajateltavan, ja positioivat itsensä torjumaan näitä populaareina pitämiään ajatuksia.

Haastateltavien käsitykset sosiaalisesti jaetuista asenteista olivat yhteneviä insinööreihin liittyviä asenteita selvittävien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Sharon Beder (1999) on havainnut, että insinöörejä on totuttu pitämään sosiaalisesti taitamattomina, ”nörtin” näköisinä miehinä silmälasineen ja epämuodikkaine vaatteineen (ks. Rätty & Snellman 1992a, 1995b), jotka ovat uppoutuneet tekniikkaan ja itseensä. Jopa insinöörit itse ovat kuluneiden vuosikymmenten aikana määritelleet ammattikuntaansa samoin.

Tulosteni perusteella insinöörillä tulee, yhä edelleen, olla teknistä osaamista, mutta erästä työnantajahaastateltavaa lainaten, enää ”ei riitä, että on helkutin hyvä nörtti”. Samankaltaisia toteamuksia insinööriosuamisesta on esitetty aina-

kin jo lähes pari vuosikymmentä sitten tieteellisissä keskusteluissa: "...technical virtuosity is often necessary, but never sufficient" (Webster 1996, ks. Beder 1999). Käytännössä insinöörin työn moniulotteisuudesta on kuitenkin alettu puhua kiivaammin ja laajemmin vasta muutamien viime vuosien aikana. Pisimpään ja selkeimmin "uuden" insinööriyden diskurssit ovat olleet havaittavissa työnantajien puheessa. Myös omassa aineistossani työnantajien keskuudessa sosiaalista taitavuutta ja sen kuulumista insinöörin työhön pidettiin väittämien kommentoinneissa muiden toimijaryhmien edustajia useammin erittäin tärkeänä ja itsestään selvänä. Sosiaalisen taitavuuden merkitystä insinöörien työtehtävien hyvässä hoitamisessa, työyhteisön hyvinvoinnissa ja tuloksellisuudessa korostettiin. Työnantajat, kuten opiskelijatkin, esittivät myös nykyisen vallitsevan markkinalogiikan, "pehmeällä tehdään kovaa", hegemonisesti luontevaksi realiteetiksi, kun taas muiden toimijaryhmien kommentoissa oli enemmän variaatioita.

### 9.1.2 Yksin vs. yhdessä

Haastateltavat kertoivat insinöörin työn muuttuneen entiseen verrattuna enemmän ja monimuotoisemmin sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistyötä erilaisten ihmisten kanssa vaativaksi. Niin työyhteisön sisäisten kuin ulkoisten, myös kansainvälisten, toimijoiden kanssa töitä tehtäessä pelkän teknisen osaamisen ei enää sanottu kantavan vaan sen lisäksi työtehtävien hoitamisessa esitettiin tarvittavan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä taitoja. Insinöörien sanottiin nykyään enää harvoin tekevän tai voivan tehdä töitä yksin, jolloin esimerkiksi "näpäämisen" erilaisten teknisten operaatioiden parissa "yksin kammiossa" ei nähty sopivan tämän päivän insinöörin kuvaan. Yksin työskentely edusti vanhanaikaisuutta. Nykypäivän insinööri hahmoteltiin puheessa kollegojen ja sidosryhmien edustajien kanssa keskusteluita ja neuvotteluita käyväksi, yhteistyötä tekeväksi toimijaksi, joka hyödyntää työssään vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja. Kati Korhonen-Yrjänheikki (2011) ehdottaa, että insinöörikoulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota yhteistoiminnalliseen oppimiseen, sillä yhteistyön vaade on myös hänen tutkimuksensa perusteella voimistunut.

Tutkimuksessani moni haastateltava puhui tiimityöstä. Tiimeissä työskentelemistä pidettiin itsestään selvänä, työhön kuuluvana välttämättömyytenä, jota ei puheessa lähdetty kyseenalaistamaan. Tiimin ja tiimityön käsitteitä käytettiin hyvin moninaisesti ja määrittelemättä sen tarkemmin, mitä niillä oikeastaan tarkoitetaan. Tiimi kuitenkin assosioitui puheessa sellaiseksi tämän päivän työhön luonnollisesti kuuluvaksi asiaksi, jolla on mahdollista luoda jotakin enemmän kuin yksin tehtävässä työssä ja saavuttaa organisatorista hyvää, kuten tuloksellisuutta ja innovaatioita. Kuittinen (2007) huomauttaa, että huolimatta tiimeihin liittyvästä innostuksesta tiimien todellista hyötyä ei ole voitu selkeästi ja kiistatta osoittaa. Tiimien tarkastelemisen tekee ongelmalliseksi esimerkiksi juuri se, että tiimeillä tarkoitetaan käytännössä hyvin monenlaisia ryhmiä ja kokoonpanoja.

Kommentoinneissa insinöörien tarvitsemat sosiaaliset taidot kiinnitettiin tiimityön ohella voimakkaasti esimiestaitoihin. Perusteluina kerrottiin, että insinööri toimii nykyään enenevässä määrin erilaisissa johto- ja esimiestehtävissä, joissa hän on vastuussa työyhteisönsä jäsenistä. Kiinnostavaa on, ettei haastatteluissa tuotu esiin moniulotteisen yhteistyön ja esimiestyön lisäksi insinöörin työn laajempaa sosiaalista ja yhteiskunnallista kehystä. Yksi työnantaja puhui insinöörin tehtävästä kaupunkilaisten palvelemisessa, mutta muunlaisia näkökulmia ei esitetty.

Beder (1999) on hahmotellut nykyajan ja tulevaisuuden insinöörejä sosiaalisesti vastuullisella tavalla toimiviksi ja sosiaalisia innovaatioita tuottaviksi toimijoiksi. Bederin mukaan insinöörin tehtävät edellyttävät monipuolisesti sosiaalisia taitoja niin mikro- kuin makrotasollakin, ja näin ollen insinööreillä tulisi olla yhteistyötaitojen ja esimiesosaamisen lisäksi myös poliittista, yhteiskunnallis-kulttuurista ja sosiaalista ymmärrystä. Näin he voisivat hahmottaa valintojensa ja toimiansa laajempia ja pitkäaikaisia, niin suoria kuin epäsuoriaakin, vaikutuksia. "Koneet" ja "laitteet" eivät ole vain fyysisiä artefakteja, vaan sosiaalisia tuotoksia joilla on sosiaalisia vaikutuksia (ks. Kilpiö 2008). Tämän vuoksi insinööriyden sosiaalista ulottuvuutta ei tulisi redusoida esimerkiksi vain esimiestyöksi, jolloin moniulotteisempi ja laveampi sosiaalisuus saattaa jäädä huomiotta (Beder 1999).

### 9.1.3 Lokaalisuus vs. globaalisuus

Hyvän, taitavan työntekijän diskurssiin yhdistetään yleensä vahvasti länsimaalaiset piirteet. Kulttuuriset arvot, kuten teknologiausko ja tehokkuus, ovat vaikuttaneet kasvatukseen ja koulutukseen ja siten myös näihin ideaaleihin jo 1800-luvun puolivälistä saakka. Esimerkiksi amerikkalaisessa kulttuurissa ideaalinen työntekijä on usein yhtä kuin hyvä amerikkalainen: itseohjautuva ja itseään kontrolloiva ja kehittävä, statuksellisesti eteenpäin pyrkivä kansalainen. (Urciuoli 2008.)

Vastaavia päätelmiä hyvän työntekijän ja kulttuurisuuden suhteesta on mahdollista tehdä myös omista tuloksistani. Haastateltavat kuvasivat sosiaalisesti taitavaa ja hyväksi työntekijäksi tulkittavaa henkilöä ilmaisuin, joiden tulkitsen kertovan omalta osaltaan *suomalaisuudesta* ja sen arvottamisesta. Sosiaalisesti taitava ei ole huomiohakuinen, ei puhu liikaa ja turhaan, eikä pyri miellyttämään muita keinotekoisesti. Sosiaalisesti taitava pitää matalaa profiilia ja osaa olla hiljaa. Toisaalta suomalaisuuteen otettiin kyllä myös etäisyyttä esittämällä esimerkiksi puhumattomuuden, kuten "tuppisuuna" olemisen, olevan sosiaaliseen taitavuuteen kuulumatonta.

Tulosteni perusteella sosiaalisten taitojen opettamisen ja kehittämisen tulee tapahtua huomaamattomasti, minkä näen myös asettuvan amerikkalaisen, vahvan sosiaalisiin taitoihin liittyvän kehittämis-, interventio- ja kurssikulttuurin kannattamisen vastapooliksi. Lisäksi sosiaalisia taitoja miellettiin olevan haasteellista arvioida, missä siinäkin on eroa vallitsevaan amerikkalaiseen yksilökes-

keiseen arviointi- ja mittaamiskulttuuriin verrattuna. Osa haastateltavista toi myös eksplisiittisesti esiin, ettei amerikkalaiseen kulttuuriin assosioituvaa toimintaa, kuten runsasta puhetta, kohteliaisuutta ja miellyttämistä, voida pitää sosiaalisena taitavuutena – eikä varsinkaan aitona ja todellisena sellaisena.

Sosiaalisesti taitavaa hahmoteltiin siis suomalaisuutta henkivänä toimijana, vaikka tekniikan alan työtehtävissä kuvattiin tarvittavan kansainvälistä osaamista ja eri kulttuurien edustajien väliseen vuorovaikutukseen liittyvää sosiaalista taitavuutta. Korhosen (2002) mukaan juuri sosiaalisten taitojen puute onkin ollut suurin syy insinöörien kansainvälisten tehtävien haasteisiin ja komennusten keskeytymiseen – pelkkä kielitaito ei ole riittävää. Globalisaatio nähtiin haastateltavien keskuudessa hyvin tärkeäksi ja välttämättömäksi, mutta yhtälailla oleelliseksi rakentui lokaaleista, suomalaisuuden perinteisistä elementeistä kiinnipitäminen.

## **9.2 OSAAMINEN, TYÖNTEKIJYYS JA IDENTITEETTI**

Työkulttuurin muutoksen lisäksi tulokseni kertovat keskeisesti tekniikan alan työtehtävissä tarvittavasta osaamisesta ja sen muutoksesta, odotettavasta ja tarvittavasta työntekijyydestä sekä insinöörien ammatillisesta identiteetistä ja sen rakentamisesta. Esitän tässä luvussa kategorisointeja, joiden katson toimineen haastateltavien käyttöteorioina ja jotka nivon ”osaaminen, työntekijyys ja identiteetti”-teemaksi. Tulkintojeni mukaan tässä teemassa puheen sosio-kulttuurisina resursseina toimivat kategoriat, jotka voidaan pelkistää neljäksi dikotomiaksi: substantiaalisuus–geneerisyys, me–muut, maskuliinisuus–feminiinisyys ja vanha–uusi.

### **9.2.1 Substantiaalisuus vs. geneerisyys**

Tekniikan alalla substanssin hallinta, ymmärrys tekniikasta, on perinteisesti ollut insinööriosuuden kulmakivi. Tämä on itsestään selvää, ja on liittynyt yhtä lailla valtaosaan muistakin ammateista, joissa toimiakseen henkilöllä on oltava tiettyyn alaan kuuluvien tehtävien harjoittamisessa tarvittava pätevyys. Catherine Casey (1995) on luonnehtinut amerikkalaisen huipputekniikan suuryrityksen kontekstissa tekemiensä empiiristen havaintojen pohjalta jälkiteollista yhteiskuntaa kuvastavaksi piirteeksi jälkiammatillisen työelämän, jossa kiinnityskehä ei enää toimi ammatti vaan pikemminkin *osaaminen*. Osaamisesta on tullut koko kilpailukyky-yhteiskunnan symboli ja myös uuden psykologisen sopimuksen (Alasoini 2006; Keskinen 2005) perusta.

Jälkiammatillisuudessa työtehtävät ja nimikkeet ovat kaiken aikaa liikkeessä. Aineistossani tätä ilmentäneen esimerkiksi se, että insinöörisuunnittelijan työtehtävien luonteeseen liittyvät käsitykset varioivat suurestikin. Ammattitaito jälkiammatillisessa työssä merkitsee lukuisia taitoja, joissa on runsaasti yhtymäkohtia eri alojen kesken. Näin ollen esimerkiksi sairaanhoitajan ja insinöörin

ammattitaitoon voi kuulua samoja taitoja, kuten esimerkiksi sosiaalisia taitoja. (Julkunen 2007; 2008.)

Tulkitsen tutkimusaineistossani insinööriosaaamisesta käytävän debattia erilaisten taitojen keskinäisiä suhteita arvottaen. Sosiaaliset taidot otettiin haastatteluissa myönteisesti vastaan, ja osassa kommentteja, varsinkin työnantajien haastatteluissa, niiden merkitystä korostettiin ja ne todettiin insinöörien työhön nykypäivänä oleellisesti kuuluviksi ja tärkeiksi työn tekemisen edellytyksiksi. Havaintojeni myönteisesti puheviestintätaitojen, kuten mielipiteen kertomisen, keskustelunavaamisen ja kyseenalaistamisen, jotka liittyvät sosiaaliseen taitavuuteen, on havaittu nivoutuvan tekniikan alan esimiesten puheessa kiinteäksi osaksi ammattiosaamista (Brander 2009).

Sosiaalisten taitojen merkitystä työelämässä ja työtehtävien hoitamisessa siis korostettiin, mutta aineistoani ja siitä muodostamiani tuloksia tarkemmin lukiessani havaitsin, että useat haastateltavat läpi eri toimijaryhmien puhuivat ammattitaidosta nimenomaisesti teknisenä osaamisena. Ammattiosaaminen siis tuotettiin puheessa insinöörin työhön pitkään kuuluneiden tietojen ja taitojen avulla, perinteisenä teknisenä ydinosaamisena. Monet haastateltavat toivat esiin, että yhä tänäkin päivänä tekniikan alalla on sijaa yksin tekemiseen painottuneelle tekemiselle. Lisäksi tekninen lahjakkuus ja tieto-taito saivat etenkin opiskelijavalinnan ja koulutuksen kehityksessä suuren painoarvon – ”hyvä opiskelija” ei tarvitse sosiaalisia taitoja. Koulutusta ja työelämää pidettiin toisistaan eroavina konteksteina.

Beder (1999) on kuvannut teknisyyden painottamisen historiaa insinöörikoulutuksessa, ja esittää sen muihin lähteisiin ja analyysihin tukeutuen olevan suurelta osin insinöörien harjoittaman yhteiskunnallisen ja organisatorisen legitimoinnin tuotos. Luonnontieteellinen ja tekninen korostus on luotu vahvistamaan insinöörien ammatillista statusta verrattuna esimerkiksi lääke- ja oikeustieteellisten professioiden rinnalla. Tieteellisyyteen fokusoimalla on pyritty oikeuttamaan insinöörien roolia ja rakentamaan omaa asiantuntijuuden profiilia teollisessa yhteiskunnassa. Tekniikan alan koulutuksessa opettajat ovat pyrkineet lisäämään tieteellisyyttä ja parantamaan näin insinöörikoulutuksen asemaa. Tästä on seurannut insinöörikoulutuksen ylitieteellistyminen: opetussuunnitelmat ovat täyttyneet luonnontieteellisillä opinnoilla muun kustannuksella. Muu kuin tekninen ja siis tieteellinen on suljettu pois tai vähintäänkin rajattu mahdollisimman suppeaksi. Näin ollen myös opiskelija-ainesta on yleensä arvioitu tieteellisin perustein, testaamalla luonnontieteellisiä tietoja ja taitoja.

Tulosteni perusteella sosiaalisten taitojen kehittäminen insinöörikoulutuksessa on mielekästä ja realistista silloin, kun se toteutetaan huomaamattomasti varsinaisen substanssin oppimiseen käytettävien työskentelytapojen, kuten ryhmä- ja projektitöiden, avulla. Sosiaaliin taitoihin liittyviä kursseja vastustettiin, aivan kuten esimerkiksi Pulko ja Parikh (2003) ovat havainneet. Sen sijaan haastateltavat suhtautuivat myönteisesti sosiaalisten taitojen harjoittamisen ja insinöörikoulutuksen työharjoitteluiden yhdistämiseen, ja olivat keskusteluiden

perusteella valmiita hyväksymään idean harjoitteluiden viemisestä sosiaalista osaamista paremmin tukevaan suuntaan, eli nivomaan sosiaalisen ja teknisen, kuten esimerkiksi Pascail (2006) on suosittelut tehtävän. Mainittakoon tässä yhteydessä, että työssäoppimisen ja työharjoitteluiden kehittäminen on nostettu myös Opetusministeriön (2008) koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa tärkeäksi alueeksi.

Sosiaaliset taidot nähtiin siis aineistossani klassisella tavalla ammattispesifisestä osaamisesta erillisenä yleis- ja oheisosaamisena, vaikka samanaikaisesti niiden elintärkeyttä insinöörin työssä kuitenkin painotettiin. Tämän perusteella on mahdollista esittää ainakin kaksi tulkintaa:

Toisaalta näen, että haastateltavat arvostivat sosiaalista taitavuutta ja näin ollen puolustivat sitä. Sosiaalisia taitoja saatettiin haluta ikään kuin suojella irrallistamiselta, pinnallistamiselta ja markkinahenkisyydeltä, johon ajanhenkeen – ja nk. psykokulttuuriin (ks. esim. Kivivuori 1992; Hamilo 2007; Saastamoinen 2006) – liittyvät runsaat interventiot, konsultaatiot ja kurssit voivat johtaa. Sosiaalinen taitavuus saatettiin siis pyrkiä integroimaan teknisiin sisältöihin, ja luomaan siitä yhdessä teknisen osaamisen kanssa eheä osaamiskokonaisuus. Myös sosiaalisten taitojen arvioiminen opiskelijavalinnassa nähtiin haasteelliseksi, mikä voi viitata siihen, että sosiaalinen taitavuus nähdään monimuotoisena ja tärkeänä asiana, jota ei ole mielekästä pyrkiä mittarein arvioimaan. Sosiaalinen taitavuus näyttäytyy näin tulkiten kontekstuaalisena ilmiönä, jota ei ole syytä irrottaa ihmisten välisistä suhteista, yhteisöistä ja sosiaalisesta toiminnasta.

Toisaalta taas huomioni kiinnittyi siihen, että haastateltavat tekivät puheensa eroa teknisten ja muiden alojen, kuten sosiaali- ja terveysalan, osaamisen välille. Teknistä osaamista painotettiin erottamalla se muusta osaamisesta. Opettajat toivat esiin opetukseen käytössä olevien resurssien vähäisyyden, mistä syystä ”varsinaisiakin” asioita kerrottiin olevan haasteellista opettaa. Osa haastateltavista tuotti teknisen osaamisen vahvana organisatorisena tuloksellisuustekijänä ja irrotti sen näin hyvinvointia tuottavaksi kuvaamastaan sosiaalisesta taitavuudesta. Haastatteluni toiseen väittämään esitetystä kommentoinnissa haastateltavat toivat enemmän tai vähemmän eksplisiittisesti ilmi, että työhaussa tarvitaan kyllä sosiaalisia taitoja, joiden avulla työnhakija esittää itseään ja omaa osaamistaan, mutta henkilöominaisuuksien ja sosiaalis-affektiivisen osaamisen nähtiin kuitenkin valtaosassa haastatteluita tulevan vasta teknisen tieto-aidon jälkeen. Tämä johdattaa minut tulkitsemaan, että sosiaalinen taitavuus asetettiin toissijaiseksi teknisen substanssiosaamisen rinnalla.

Erilaisia vaihtoehtoisia tulkintoja kooten esitän, että sosiaalisen taitavuuden suhde perinteisesti varsinaisena ammatillisena osaamisena ja perusammattitaitona pidettyyn on epäselvä. Vastaavasti esimerkiksi koulutuksen kehityksessä tehdyissä yrittäjyyskasvatustutkimuksissa on havaittu, että perinteisten akateemisten kykyjen sekä käytännöllisten ja sosiaalisten taitojen keskinäisistä suhteista ja statuksesta neuvotellaan kaiken aikaa (Komulainen ym. 2011; Korhonen ym. 2012). Debattia osaamisesta ja sen normittamisesta käydään erilaisissa institu-

tionaalisissa teksteissä kansallisista strategioista oppilaitosten opetussuunnitelmiin, ja näihin lisämausteen tarjoavat lukuisat medialähteet, populaarijulkaisut ja -kirjoitukset. Koulutuksen tehtävänä on reagoida työ- ja elinkeinoelämän edustajien rakentamiin normeihin, ja niinpä esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksen opetussuunnitelmia laadittaessa pyritään huomioimaan työnantajien toiveet ja alan muutosnäkyvät.

### 9.2.2 Me vs. muut

Kommenteissa insinööriyttä ja tekniikan alaa rakennettiin työelämään kiinnittyvänä ja työn yleisemmässä muutoksessa mukana olevana alueena. Toisaalta taas haastateltavat pitivät puheessaan kiinni insinöörityden syvimmästä olemuksesta, teknisyydestä, ja tekivät eroa ”muihin”, ulkoryhmiin. Tulkintani mukaan kommenteissa otettiin etäisyyttä menneisyyteen, mutta samanaikaisesti niissä vastustettiin uutta ja muutosta.

Kaksijakoinen suhtautuminen voi kertoa esimerkiksi siitä, että haastateltavat halusivat osoittaa tiedostavansa nk. uuteen työhön liittyvät vaateet ja trendit, vaikka he samalla jossain määrin problematisoivatkin näitä. He siis näkivät sosiaalisen taitavuuden työelämän kehityksessä itsestään selväksi, mutta opiskelijavalinnan ja koulutuksen kehityksessä puolestaan kyseenalaiseksi. Toisaalta käsittelytapojen kahtalaisuutta voi jossain määrin selittää myös pyrkimys säilyttää kasvot haastattelutilanteessa ja osoittaa näin sosiaalista taitavuutta (Fligstein 2001; Hargie 2006, 309). On mahdollista, että haastateltavat halusivat rakentaa ajantasaisia insinööri-identiteettiä ja välttää stigmatisoitumisen vanhanaikaiseksi ja erilaiseksi, vaikka toisaalta he kuitenkin pyrkivät pitämään kiinni perinteisistä elementeistä.

Kaiken kaikkiaan ehdotan aineistoni löydösten kuvastavan insinöörien sosiaalisen ja ammatillisen identiteetin stabiiliutta ja samalla myös halua puolustaa tätä identiteettiä, ”meitä”. Teknisyys on insinöörityden keskeinen elementti, joka ei muutu helposti – onhan se aina ollut insinöörien työn tekemiseen kiinteästi liittyvä asia. Klassisesta insinööritydestä voidaan haluta pitää kiinni työelämän haurastumisessa – säilyttää jotakin pysyvää ja turvallista muutoksessa. Haastateltavien esittämät insinöörityteen ja sosiaalisiin taitoihin liittyvät käsitykset voivat siis tulkintani mukaan kertoa tekniikan alan toimijoiden sosiaaliseen identiteettiin liittyvästä dilemmaattisuudesta (Marková 2007). Työn muutos haastaa sosiaalisen ryhmän identiteettiä (Breakwell 2001; Duveen 2001). Muutosprosesseissa työstä ja toiminnasta tulee vuorovaikutteisempaa, etsivämpää ja kokeilevampaa, ja näin ollen myös toimijat konstruoivat identiteettejään jatkuvasti (Eteläpelto 2007). Insinööri on yhtäaikaaisesti paikallaan ja liikkeessä.

### 9.2.3 Maskuliinisuus vs. feminiinisyys

Sukupuoleen liittyvä puhetapa oli aineistossani neutraali. Ainoastaan yhdessä kommentissa tuotiin eksplisiittisesti esiin sukupuoli, ja kiellettiin sillä olevan merkitystä sosiaalisessa taitavuudessa, vaikka haastateltavan mukaan yleiset



käsitykset voivatkin olla toisenlaisia. Sukupuolineutraalius voi viitata siihen, ettei sukupuoli nouse tekniikan alan ja sosiaalisten taitojen tarkastelemisessa oleelliseksi. Toisaalta taas sukupuoli voi neutralisoitua puheesta juuri siksi, että sen miellettiin sisältyvän alan käytänteisiin ja kulttuuriin itsestään selvästi. Tekniikan alaa voidaan pitää tieteellisyyttä, rationaalisuutta, materiaalisuutta ja ”kovuutta” pitkään huokuneena alueena, jossa tekninen työ ja teknologia on assosioitu vahvasti miehisyyteen (Vehviläinen 2006; Rojola 2010). Elisabeth Kelan (2008) kuvaa ict-alan työntekijöiden saattaneen ihmisten mielissä yhdistyä ”hakkereihin”<sup>29</sup>, jotka ovat keskittyneet tietokoneisiinsa ja tekniikkaan, ja jotka ikään kuin hallitsevat ja valloittavat maailmaa koneiden kautta, ilman empatiaa ja kasvokkaista vuorovaikutusta. Tällaiset toimijat ovat rakentuneet Kelanin mukaan maskuliiniseksi. Kuitenkin ”nörttiys”, joka liitetään usein etenkin tieto- ja informaatiotekniikkaan ja johon tutkimukseni haastateltavat ottivat etäisyyttä, voidaan mieltää myös eräänlaiseksi maskuliinisuuden murentumaksi tai sen sivupoluksi: älykäs mies assosioituu yleensä juuri nörtiksi, jonka olemus ei täytä klassisesti maskuliinisina pidettäviä piirteitä, mutta ei ole varsinaisesti feminiininenkään.

Sukupuolittumisen näkökulmasta tulkittuna voidaan sanoa, että haastateltavat yhtäaikaaisesti sekä kiinnittyivät ”naistapaisuudeksi” (Jokinen 2005, 50–51) nimettävissä oleviin piirteisiin että pyrkivät niistä pois. Sosiaalisesti taitavaa tekniikan alan työntekijää määriteltäessä tuotiin lukuisin tavoin esiin naistapaisuudeksi kategorisoitavissa olevia piirteitä, kuten empaattisuutta ja muista ihmisistä ja sosiaalisesta ilmapiiristä huolehtivuutta. Myös tunnetun (Hochschild 1983) tekemistä, kuten tunteiden työstämistä ja hallintaa, mikä on pitkään mielletty naisten ja naisvaltaisiin töihin liittyväksi, kuvattiin tärkeänä sosiaalisena taitona. Sosiaalisesti taitava näyttäytyi aineistossa taitavana keskustelijana ja sovittelijana, mitä ei välttämättä ole pidetty perinteisesti maskuliinisena ominaisuutena.

Toisaalta kuitenkin samanaikaisesti edellä esitettyjen kuvaustapojen kanssa kommentoissa tuli esiin miessukupuoleen liittyviä luonnehdintoja ja arvostuksia. Haastateltavat puhuivat yleisesti ”kaverista” – tosin naishaastateltavat eivät tätä tehneet –, ja luonnehtivat sosiaalisesti taitavaa esimerkiksi jämäkäksi, oman puolensa pitäväksi ja muihin vaikuttamaan pystyväksi, eli assertiiviseksi toimijaksi. Liiallista mukautumista, mielistelyä, puhumista ja juoruamista, joita voidaan pitää naistapaisuutta ilmentävinä piirteinä, paheksuttiin. Sosiaalisia taitoja hahmotellessaan haastateltavat viittasivat jonkin verran insinöörialojen erityisluonteeseen ja tekivät eroa muihin aloihin, kuten enimmäkseen naisvaltaisiin sosiaali-, terveys- ja opetusaloihin. Työntekijöiden ryhmähaastattelussa ja erään opettajan haastattelussa tuotiin esiin kriittisyyttä nykypäivän työhön oleellisesti

---

<sup>29</sup> Huom. hakkeri ja kräkkeri (cracker) sekoitetaan usein arkipuheessa: kräkkeri liittyy rikollisuuteen, hakkeri ei. Tosin hakkeria pidetään myös jonkinlaisena yleiskäsitteenä, jolloin se saatetaan yhdistää lain vastaiseen toimintaan.

kuuluvaa palaverikulttuuria kohtaan, minkä tulkitsen senkin, omalla tavallaan, naistapaisuuden kritisoimiseksi: varsinkin kehnosti organisoitujen, liiallisesti ja ikään kuin turhaa puhetta sisältävien palavereiden katsottiin vievän aikaa "oi-kealta" työltä.

Kuten tuloksistani tulee ilmi, sosiaalinen taitavuus rakennettiin kiinteäksi osaksi insinöörin työtä, mutta tästä huolimatta haastateltavat tekivät toistuvasti erottelua teknisen ja muun osaamisen välille. Etenkin opiskelijavalinnan ja koulutuksen kontekstissa tekniset taidot erotettiin sosiaalisista taidoista, ja ensin mainitut yhdistettiin myös lahjakkuuteen, mitä moni haastateltava piti luonnollisena ja oleellisena asiana nuorille miehille (ks. Rätty & Snellman 1995a; Rätty 2001), kun taas jälkimmäiset liitettiin jopa syrjinnän mekanismeihin.

Edellä kuvaamani perusteella luon aineistostani aiempien näkökulmien jatkumoksi myös tulkinnan sukupuolittumisesta. Esitän, että naistapaisuuteen pitkään liitetyt taidot on insinöörien työelämäkehityksessä rationalisoitu ja välineellistetty. Ne hyväksytään ja niitä tarvitaan, koska muuta vaihtoehtoa ei ole. Työelämä on muuttunut. Sosio-emotionaalinen otetaan osaksi teknistä toimintaa, koska se käy järkeen. Feminiinisydestä on tullut arvokasta työelämävaluuttaa, sillä perinteisesti naistapaisina pidettyjä taitoja on alettu arvostaa laajalti työn muuttuessa entistä enemmän yhteistyötä, suhteita ja verkostoja vaativaksi ja palveluita tuottavaksi.

Kelanin (2008) mukaan juuri insinöörien työ ja työpaikat ovat varsin hyviä konteksteja tunteiden ja sosiaalisten taitojen nousun ja sukupuolittumisen tutkimukselle, sillä tekniikan alaan ei tunnetusti yhdistetä emotioita ja sosiaalisuutta. Kelan on tutkinut ict -alaan liitettävien taitojen sukupuolittumista, ja hänen alan työntekijöiden haastatteluista koostuvassa tutkimusaineistossaan sosiaalisista taidoista ja tunteisiin liittyvästä osaamisesta puhuttiin pinnalta katsottuna sukupuolineutraalilla tavalla, mutta tarkempi diskursiivinen analyysi osoitti, että ihmissuhde- ja tunnetaidot konstruointiin miesten kohdalla ideaalisen työntekijän taidoiksi. Naisilla tällaisia taitoja ajateltiin olevan luonnostaan, eivätkä ne näin ollen nousseet arvoon. Ideaalinen ict-alan työntekijä rakentuu siis Kelanin mukaan diskursiivisissa käytännöissä mieheksi. Aineettomasta ja abstraktista tehdään materiaalista ja konkreettista. Eva Illoutz (2007) nimittää tätä emotionaaliseksi kapitalismiksi.

#### **9.2.4 Vanha vs. uusi**

Kuvasin edellä tulosteni tulkintoja sukupuolittumisen tulokulmasta. Keskeisenä ideana oli, että insinööriyden ja siihen liittyvän sosiaalisen taitavuuden voidaan nähdä kumpuavan maskuliinisista hyveistä ja ideaaleista, jolloin ne limittyvät feminiinisyteen lähinnä instrumentaalisista syistä. Tämä on yksi ja sinänsä kiinnostava tulokulma ja aineiston koettelutapa. Nähdäkseni mies- ja naistapaisuuden käsitteitä on kuitenkin mahdollista hyödyntää myös neutraalimmin, ottamatta vahvasti kantaa sukupuolittumiseen – ja uusintamalla sitä.

Tieteellisistä sosiaalisen taitavuuden määritelmistä käy ilmi, että sosiaaliseen taitavuuteen liittyy perustavalla tavalla mies- ja naistapaisuuden yhdistäminen. Esimerkiksi Caldarellan ja Merrellin (1997) meta-analyysin perusteella sosiaalisten taitojen yleisimmiksi faktoreiksi luetaan 1) interpersoonalliset taidot, joihin liittyy esimerkiksi myönteinen suhtautuminen muihin, toisten mukaan pyytäminen, keskusteluun osallistuminen ja avun tarjoaminen, 2) itseen liittyvät taidot, kuten tunteiden hallinta, kyky tehdä kompromisseja ja kyky vastaanottaa kritiikkiä ja 3) tavoitteellinen ja tehtäväsuuntautunut toiminta, kuten itsenäinen ja tehokas työskentely, ohjeiden seuraaminen ja tehtävän loppuun saattaminen. Toisinaan tutkimuksiin on sisällytetty mittausten faktoreina myös 4) tottelevaisuus, joka mielletään usein yhteistyöksi, kuten sosiaalisiin sääntöihin ja odotuksiin sopeutumiseksi, sekä 5) asertiivisuus, kuten aloitteellisuus toverisuhteissa, esimerkiksi keskustelun aloittaminen ja jämäkkyys epäoikeudenmukaisissa tilanteissa (Salmivalli 2005, 82).

Sosiaalisesti taitavaa voidaan siis pitää tietyllä tapaa androgyyninä toimijana: neutraalina, sekä maskuliinisia että feminiinisiä piirteitä toiminnassaan yhdistävänä henkilönä. Tällaista henkilöä pidetään usein sosiaalisesti miellyttävänä ja suosittuna (Argyle 1994, 128). Tämän huomioiden tulkitsen tulosteni kertovan myös hyvästä työntekijyydestä ja työyhteisöllisestä toimijuudesta, jotka on mahdollista käsitteellistää esimerkiksi organisaatiokansalaisuuden (ks. esim. Laulainen 2010) kuvauksiksi. Työntekijöiltä odotetaan, työelämässä pärjätäkseen ja organisatorista menestystä tuottaakseen, sekä alalle perinteisesti kuuluvaa että uutta toimijuutta. Tekniikan alalla se merkitsee esimerkiksi teknisyyden ja rationaalisuuden yhdistämistä sosio-emotionaalisuuteen. Hyvä työntekijä on androgyyni, sosiaalisesti taitava henkilö.

Kuten luvussa kolme toin esille, Fligstein (2001) on luonnehtinut sosiaalista taitavuutta institutionaalisessa kehityksessä ja esittää hyvin samalla tapaa kuin haastateltavien kommentoinneissa, että etenkin sosiaalisen turbulenssin ja epävarmuuden tilassa sosiaalisesti taitavilla toimijoilla on oleellinen merkitys paikallisten järjestysten koossapitämisessä ja muuttamisessa. Sosiaalisesti taitavat pystyvät vaikuttamaan muihin, manipuloimaan, ja saavat muut tekemään yhteistyötä osaamalla ottaa muiden ihmisten positioita ja luomalla muita miellyttäviä merkityksiä. Sosiaalisesti taitavat rakentavat ryhmille uudenlaista sosiaalista identiteettiä ja institutionalisoivat sitä. Tähän he pystyvät esimerkiksi toisiin kohdistuvan empatiansa ja erilaisten strategioiden, kuten vakuuttamisen, suostuttelun, agendan esiin ottamisen ja käsittelyn sekä ohjeiden antamisen avulla. Fligsteinin mukaan tällainen toiminta on tyypillistä etenkin johtajille – vaikka kaikki johtoasemassa olevat eivät olekaan sosiaalisesti taitavia. Tuloksistani voidaankin havaita, että etenkin työnantajat, joihin kuului pääasiassa esimiesasemassa toimivia ja lähijohtajia sekä henkilöstöhallinnon edustajia, esittivät kommentoinnissaan tämän päivän ja tulevaisuuden hyvän työntekijän ideaaleja ja pyrkivät legitimoimaan niitä.

Sen lisäksi, että haastateltavien joukossa hahmoteltiin sosiaalisesti taitavaa "uutta" insinööriä eksplisiittisesti esimiehenä, häntä määritettiin tulkintani mukaan myös, työtehtävistään riippumatta, esimiesmäisiä piirteitä omaavana toimijana. Kuten Fligstein (2001) kuvaa, sosiaalisesti taitavilla on tilannetajua ja he pystyvät sopeutumaan erilaisten tilanteiden asettamiin reunaehtoihin ja toimimaan niiden mukaisesti. He toimivat mediaattoreina, välittäjinä, ja saavat muut hienovaraisesti houkuteltua oman näkemyksensä äärelle, ja ymmärtämään, etteivät he tee sitä omista intresseistään johtuen. Sosiaalisesti taitavat toimijat saavat muut työskentelemään yhdessä ikään kuin he olisivat itse keksineet idean tehdä yhteistyötä ja välttävät näin vallankäytön ja käskyjen antamisen vaikutelman, machiavellismin. Esimerkiksi kriisitilanteissa sosiaalisesti taitavat pystyvät visioimaan ja ideoimaan, ja ovat kykeneviä luomaan uusia merkityssysteemejä. Näin ollen sosiaalisesti taitavat voidaanakin nähdä eräänlaisina institutionaalisina yrittäjinä – "sisäistä yrittäjyyttä" tai "yrittäjähenkisyyttä" ilmentävinä strategisina toimijoina.

### **9.3 YHTEISÖLLISYYS JA YKSILÖLLISYYS**

Viimeinen tulkitsevan analyysini teema sisältää kaksi kategoriaa. Luottamus-epäluottamus ja persoonallisuus-taitavuus ovat dimensioita, joiden näen tulleen esiin tuloksissani monin tavoin. Haastateltavat korostivat sosiaalisessa taitavuudessa luottamuksen merkitystä ja tarkastelivat yksilöiden persoonallisuuden ja sosiaalisten taitojen suhdetta. Kumpikin kategoria nivoutuu yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden tematiikkaan, sillä niihin liittyy pohdintaa yksilön roolista ja tehtävästä yhteisössä, sidoksista muihin ihmisiin sekä yhteisön vastuusta yksilöstä.

#### **9.3.1 Luottamus vs. epäluottamus**

Vaikka tutkimukseeni osallistuneet toivat jonkin verran esiin käsitystensä subjektiivisuutta ja esittivät omien käsitystensä olevan todennäköisesti erilaisia kuin muilla ihmisillä, olivat sosiaalisiin taitoihin liittyvät kuvaukset tästä huolimatta suhteellisen homogeenisiä. Joitakin painotuseroja kuitenkin ilmeni: esimerkiksi opettajat ja opiskelijat toivat muita enemmän esiin keskustelemisen ja esittämisen tärkeyttä sosiaalisessa taitavuudessa.

Aineistossani sosiaalisten taitojen luonnehdinnat erosivat tieteellisistä sosiaalisten taitojen määritelmistä esimerkiksi siinä, että niissä tuotiin eri tavoin, enemmän tai vähemmän suoraan, esiin luottamukseen liittyviä seikkoja. Ensimmäkin haastateltavat kuvasivat toiminnan ja tunteiden osoittamisen johdonmukaisuuden merkitystä työyhteisöissä. Toisekseen opiskelijat painottivat sosiaalisten verkostojen ja tuttuuden tärkeää roolia työmarkkinoilla. Kolmanneksi sosiaalisesti taitavaa luonnehdittiin keskusteluissa ja neuvotteluissa vakuuttavaksi – siis luottamusta herättäväksi. Neljänneksi luottamuksen muihin ja itse luotetta-

vaksi osoittautumisen kerrottiin eksplisiittisesti olevan oleellinen sosiaalisesti taitavan tunnusmerkkeihin kuuluva piirre, työtehtävistä ja asemasta riippumatta. Sosiaalisesti taitavan ei haastateltavien mukaan tarvitse pitää kaikista, eikä hänen itsensä tarvitse olla kaikkia miellyttävä ja miellyttämään pyrkivä henkilö, mutta hänen tulee osata luottaa ja olla luottamuksen arvoinen.

Tulokseni osoittavat, että sosiaalisesti taitavan kriteeriksi asetettiin eri tavoin myös teeskentelemättömyys. Toiminnan ja tunteiden näyttelemistä ei pidetty varsinaisesti sosiaalisesti taitavana, sillä aidosti tai todella sosiaalisesti taitavan kuvattiin olevan tavoitteissaan rehellinen ja vilpitön. Manipulatiivisuus, muihin vaikuttamiseen kykeneminen ja muiden ohjailu nähtiin myönteiseksi ja toivottavaksi, mikäli se tehtiin työtehtävien hoitamiseksi ja rakentavassa hengessä. Jos taas sosiaalista taitavuutta käytettiin virheellisen vaikutelman antamiseen itsestä ja osaamisesta, tai jos sillä tavoiteltiin lähinnä omaa itseä hyödyttäviä päämääriä, oli tämä haastateltavien mukaan paheksuttavaa. Lisäksi myös liiallista ja tarpeetonta puhumista pidettiin epäsovivana ja keinotekoisena toimintana. Näin ollen toisinaan julkisuudessa esitetty huoli suulaiden ”helppoheikkien” arvostamisesta työmarkkinoilla muiden kustannuksella osoittautuu ainakin tämän tutkimuksen perusteella turhaksi.

Tulkitsen teeskentelevän toiminnan paheksumisen viittaavan esimerkiksi siihen, että aidon sosiaalisen taitavuuden katsottiin pyrkivän omien ja muiden kasvojen säilyttämiseen (Fligstein 2001; Hargie 2006, 30): valehtelija ja ”näyttelijä” paljastuu haastateltavien mukaan jossakin vaiheessa, ja tämän voidaan ajatella tuottavan nolostumista ja jopa häpeää niille, jotka ovat hyvään vaikutelmaan langenneet. Työnantajien joukossa kerrottiin virheellisiksi osoittautuneista rekrytoinneista, joissa oli luotettu hyvään ensivaikutelmaan, ja jouduttu myöhemmin toteamaan tämän olleen virhe.

Luottamukseen pyrkiminen on kasvotyötä, oman ja muiden sosiaalisen identiteetin säilyttämiseen ja myönteiseen uusintamiseen suuntautuvaa toimintaa. Luottamus syntyy lukuisissa arkisissa ihmisten välisissä kohtaamisissa ja tilanteissa. Oleellista sosiaalisessa taitavuudessa ja luottamuksen rakentamisessa voidaan ajatella olevan kontekstuaalisuus: se, miten sopivan ja hyvän toiminnan kriteerit milloinkin määrittyvät, millaisia odotuksia yhteisön jäsenet toiminnalle asettavat ja kuinka hyvin nämä odotukset kohtaavat (Baxter & Montgomery 1996). Luottamuksen rakentaminen ei siis voi olla vain yhden henkilön, kuten esimiehen toiminnan varassa ja vastuulla, vaikka johtajilla toki onkin oma tärkeä roolinsa; puhutaan esimerkiksi luottamusjohtajuudesta (ks. Savolainen 2011).

Haastateltavien kommentoissa vastuutus sosiaalista taidoista, työyhteisön toiminnasta ja tuloksellisuudesta nähtiin hieman eri tavoin eri toimijaryhmissä. Työnantajien ja opiskelijoiden keskuudessa korostui toimintakulttuurin muutosten, kuten jälkibyrokraatian ja siihen liittyvän uuden organisaatiokansalaisuuden, mukaisesti kokonaisuuksien hahmottaminen ja yhteisöllinen vastuu (Kira 2003), eli eräänlainen asiantuntijayhteisöihin kuuluva työyhteisötaitavuus, jossa esimies- ja alaistaidot limittyvät toisiinsa (Puusa ym. 2011; Mönkkönen & Roos

2010; Keskinen 2005). Opettajien joukossa puolestaan vastuu sosiaalisista taidoista yhdistettiin voimakkaammin esimiestyöhön.

Vastuuttamisen lisäksi myös sosiaalisen taitavuuden merkitys hyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle näyttäytyi erilaisena eri toimijaryhmille. Työnantajien ja opiskelijoiden kommentoinnit erottuivat muista siten, että he näkivät sosiaalisen taitavuuden voimakkaasti niin hyvinvointi- kuin tuloksellisuustekijänäkin, kun taas muissa toimijaryhmissä sosiaaliset taidot liitettiin vahvemmin vain hyvinvointiin.

### 9.3.2 Persoonallisuus vs. taitavuus

Aineistossani työnantajien toimijaryhmää edustaneet operoivat argumentoinnissaan pääosin sosiaalisten taitojen käsitteellä, kun taas muissa toimijaryhmissä sosiaalinen taitavuus kytkettiin väittämien kommentoinnissa usein muihin haastateltaville tuttuihin ilmaisuihin, kuten yleisesti käytettyihin vuorovaikutus- tai kommunikaatiotaitoihin tai erityisempään ”diplomaattisuuteen”. Useat haastateltavat puhuivat sosiaalisten taitojen rinnalla sosiaalisuudesta, joka on kiinteästi arkipuheeseen liittyvä käsite, ja jonka voidaan myös nähdä olevan eräänlainen toivottu ja ideaalinen piirre ihmisen toiminnassa. Kuten Keltikangas-Järvinen (2010, 15–19) tuo esiin, sosiaalisuudesta on tullut nykypäivän hokema, jota tuodaan esiin varsinkin rekrytointitilanteissa – näin myös aineistossani tehtiin ”hyvän tyyppin” kuvauksissa.

Sosiaalisuus ja sosiaalinen taitavuus sekoittuvat päivittäisessä kielenkäytössä, vaikka kyseessä ovatkin hieman erilaiset asiat. Keltikangas-Järvisen (2010) mukaan sosiaalisuus, kiinnostus muihin ihmisiin ja tarve olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, on synnynnäinen temperamenttipiirre, kun taas sosiaalinen taitavuus, kyky selvitä sosiaalisissa tilanteissa, on enemmänkin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa kasvatuksen ja kokemusten myötä opittua toimintaa. Sosiaalisuus voi merkitä myös riippuvuutta toisista ja kykenemättömyyttä tulla muiden kanssa toimeen, eikä ole välttämätön edellytys sosiaalisten taitojen oppimiselle. Sosiaalisuus ei myöskään johda automaattisesti hyviin sosiaalisiin taitoihin.

Vaikka haastateltavat puhuivat välillä sosiaalisuudesta, tulkitsen heidän kuitenkin tarkoittaneen suurelta osin sosiaalista taitavuutta. Väittämien virittelemässä argumentaatioissa rakennettiin kuvaa sosiaalisesti taitavasta henkilönä, jolle muiden seurassa oleminen ei ole itseisarvo. Sosiaaliseen taitavuuteen kuvattiin liittyvän monimuotoisuuden ja määrittelemisen haasteellisuuden. Haastateltavat toivat esiin sosiaalisen taitavuuden kulttuurisuutta, ja otaksuivat sosiaalista taitavuutta olevan haastavaa arvioida. Sosiaalinen taitavuus näyttäytyi yhteisöihin ja tilanteisiin sopivana sosiaalisena toimintana, jota ei voida mekaanisesti siirtää ajasta, paikasta ja tilanteesta toiseen. Sosiaalinen taitavuus rakentui sosiaalisesti määrittyväksi, kontekstuaaliseksi toiminnaksi. Näitä tuloksissani ilmenneitä seikkoja voidaan tieteellisessäkin keskustelussa liittää sosiaaliseen taitavuuteen.

Haastateltavien mukaan sosiaalisia taitoja voi oppia, mutta kaikki eivät kuitenkaan voi välttämättä olla yhtä taitavia. Tätä selitettiin ajattelun kyvykkyyteen, persoonallisuuteen, perimään ja ikään liittyvillä haasteilla, mutta kaikkein voimakkaimmin yksilön omalla tahdolla ja motivaatiolla: oppia voi jos haluaa. Kommenteissa koulutuksen roolia taitojen opettajana ja kehittäjänä käsiteltiin toisaalta itsestään selvyytensä, toisaalta taas koulutusta häivytettiin taka-alalle, jolloin painotettiin resurssien rajallisuutta, kuten opettajat tekivät, ja kehittämisen huomaamattomuuden vaadetta. Lisäksi kyseenalaistettiin formaalin koulutuksen mahdollisuuksia ylipäänsä vaikuttaa sosiaalisiin taitoihin. Sosiaalisten taitojen oppiminen vastuutettiin siis sekä suoraan että epäsuorasti pääosin yksilölle. Sosiaalisesti taitava on yhteisöllinen toimija, joka kuitenkin kantaa itse vastuun omista taidoistaan. Jokaisella on vapaus valita, kehittääkö taitojaan vai eikö (Urciuoli 2008; Saastamoinen 2006). ”Jokainen on oman onnensa seppä”, tai kuten asia ajantasaisin diskurssein voidaan ilmaista, ”jokainen on yrittäjä”.

# 10 Pohdinta

Tässä tutkimukseni päätäntäluvussa tiivistän päätulokseni, jotka perustuvat luvuissa seitsemän ja kahdeksan esittämiini yksityiskohtaisiin tuloksiin sekä niistä johtamiini, luvussa yhdeksän käsittelemiini kokoaviin tulkintoihin (teemat ja kategoriat). Pohdin, mitä tulokseni merkitsevät yleisemmällä tasolla ja millainen niiden relevanssi on.

Luvussa 10.1 vastaan tutkimuskysymyksiini. Tarkastelen, *millaisia käsitykset sosiaalisista taidoista ja niiden merkityksestä sekä oppimisen ja kouluttamisen tarpeesta ja mahdollisuuksista ovat*. Vedän yhteen tutkimuksesta oppimaani, käyn keskustelua teorian kanssa ja teen myös tutkimuskontekstiani yleisempiä johtopäätöksiä. Luvussa 10.2 katson vielä tutkimusprosessiani kokonaisuutena ja arvioin sitä. Lopuksi hahmottelen tutkimuksen pohjalta viriäviä jatkotutkimusehdotuksia.

## 10.1 SOSIAALISTA NEUVOTTELUA SOSIAALISISTA TAI-DOISTA

Kiteytän tutkimukseni tulokset, käsitykset sosiaalisista taidoista tekniikan alalla, viiteen teemaan. Esittelen kunkin teeman yhden alaotsikon alla. Teemat jäsentävät ja kokoavat tekniikan alan ja sosiaalisten taitojen suhteesta esitettyä argumentaatiota: työn muutoksen kehyksessä tapahtuvaa sosiaalista neuvottelua, jossa hyödynnetään ja rakennetaan sosiaalisesti jaettuja käsityksiä, arvoja, uskomuksia ja asenteita – sosiaalisia representaatioita.

### 10.1.1 Työn muutos haastaa osaamisen ja ammatillisen identiteetin

Tekniikan alalla tekninen osaaminen on välttämätöntä. Tekninen tieto-taito antaa työnhakijalle mahdollisuuden tulla valituksi ja toimia insinöörin työtehtävissä. Toisaalta taas pelkkä tutkinto ja perinteinen tekninen ammattitaito eivät enää riitä. Tämän päivän ja etenkin tulevaisuuden työ nähdään entistä vahvemmin verkostoissa tapahtuvaksi ja lukuisin eri tavoin yhteistyötä vaativaksi. Sosiaalisen taitavuuden painottaminen muissakin kuin pelkästään johto- ja esimiestehtävissä on yksi keskeinen signaali työn, toimintaympäristöjen ja osaamisen muutoksesta.

Työtehtävissä tarvitaan siis muutakin kuin teknistä osaamista, ja niinpä myös työtehtäviin pääseminen ratkaistaan tutkimukseni mukaan varsinaisesti vasta perustan ja taustan, kuten koulutuksen, varmistamisen jälkeen. Tämä tapahtuu henkilökohtaisten ominaisuuksien ja sosioemotionaalisten taitojen esittämisen



arvioinnin avulla – elleivät sitten ihmissuhteet, etenkin persoonan ja sosiaalisten taitojen avulla luotu suhdepääoma, tarjoa rekrytointitilanteessa ohitustietä.

Tekniikan alalla tunteisiin ja sosiaalisuuteen liittyvät taidot, kuten sosiaaliset taidot, muodostuvat uudeksi, epäselväksi ja kiistanalaiseksi elementiksi, josta muodostuu tekniikan alan toimijoille perinteitä ja identiteettiä haastava ja näin ollen käsittelyä vaativa kohde. Vaikka sosiaalinen taitavuus sinänsä näyttäytyy itsestään selvänä ja varsinkin työelämässä oleellisena, saa se koulutuksen ja insinööriyden ”syvimmän olemuksen” kehyksessä aikaan debatointia. Uusi insinööriys on jotakin muuta kuin mitä insinööriydestä stereotyyppisesti ajatellaan, mutta siitä, mitä se oikeastaan on, neuvotellaan eri tavoin.

Parhailtaan muuallakin kuin tekniikan alalla käydään keskusteluja työelämässä tarvittavasta osaamisesta. Keskiöön nousee, mitä valmistuvan opiskelijan pitäisi osata, jotta hän työllistyisi ja voisi toimia menestyksellisesti alansa työtehtävissä. Sosio-kulttuuriset käsitykset eri aloista ja niiden edustajista sekä ylipäänsä siitä, mikä on työtä ja siinä tarvittavaa osaamista, ovat syviä ja muuttuvat hitaasti. Todellisesta ”kyvykkyydestä” (Räty 2001) ja osaamisesta debatoidaan etenkin koulutuksen kehyksessä. Työnantajat toivovat työntekijöiltä entistä enemmän taitoja, jotka on koulutuksessa määritelty usein yleisiksi taidoiksi ja geneerisen työelämäosaamisen muodoiksi. Koulujärjestelmä puolestaan on pitkään painottanut ja painottaa edelleen tiedollista ja perinteistä substanssiosaamista. Työelämän vaateita ja tarpeita tunnistetaan ja pidetään osin itsestään selvinäkin, mutta koulutuksen rooli, vastuu ja mahdollisuudet erilaisten työelämävalmiuksien tuottamisessa näyttäytyy epäselvältä ja ristiriitaiselta.

Kiinnostavaa on, että yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamisen lisäksi viime aikoina keskustelua on herättänyt myös luonnontieteellisen osaamisen tulevaisuus. Tähän saakka suomalaisten nuorten matemaattis-luonnontieteelliset taidot ovat näyttäneet PISA-tutkimusten valossa korkeatasoisilta. Signaaleita on kuitenkin siitä, ettei menestys välttämättä jatku samankaltaisena. Opetussuunnitelmien ja pedagogisten käytänteiden muutokselle nähdään tarvetta, ja yhdeksi keinoksi matemaattisen osaamisen säilyttämiseksi ja parantamiseksi esitetään vuorovaikutteisia ja yhteistoiminnallisia menetelmiä (Kupari 2012, 44–45) – luonnontieteellisen ja sosiaalisen kohtaamista.

Työn ja osaamisvaateiden muutoksen lisäksi ammatillisia identiteettineuvotteluita voidaan nähdä aktivoivan myös toimintaympäristöjen ja organisaatiokulttuureiden muutoksen. Koulutusorganisaatiot ovat vielä usein toimintatavoiltaan suhteellisen byrokraattisia, jolloin kontrasti työelämän dynaamisiin toimintaympäristöihin ja niihin nopeasti reagoimaan pyrkiviin, joustaviin ja hierarkioissaan mataluutta tavoitteleviin pörssiyhtiöihin voi olla suuri. Toimintakulttuurit ovat kuitenkin muutoksessa. Koulutuksessa keskustellaan aktiivisesti työelämän osoittamista muutoksen suunnista, ja koulutusta pyritään kehittämään entistä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi. Koulutus ja työelämä eivät voi olla toisistaan irrallisia toimintaympäristöjä, joihin liittyy hyvin erilaisia odotuksia ja vaateita.

### 10.1.2 Todellinen sosiaalinen taitavuus ilmenee moninaisesti

Tulosteni perusteella sosiaalisten taitojen *käsite* näyttäytyi jossain määrin vieraina, vaikka sen *idea* oli kuitenkin tuttu. Työnantajat käyttivät argumentoinnissaan suurelta osin varsinaista sosiaalisten taitojen käsitettä, mutta muutoin haastateltavien puheessa hyödynnettiin usein muita ilmauksia ja käsitteitä. Kaiken kaikkiaan sosiaalisia taitoja kuvattiin erilaisten sosio-kulttuuristen kategorioiden avulla – ankkuroitiin. Mikäli jostakin käsitteestä on tullut osa arkipuhetta ja sosiaalista todellisuutta, voi objektivointia kuitenkin tapahtua myös ilman uuden tulkinnan luomista, konkretisointia ja figuratiiviseen tai ikoniseen ytimeen viittaamista (Philogène 1999). Toisaalta sosiaalista taitavuutta voidaan pitää tietyllä tapaa itsestään selvyytenä ja itse itseään määrittävänä käsitteenä, jota ei sinänsä problematisoida, eikä sitä tällöin välttämättä objektivoida (Marková 2000). Huomionarvoista kuitenkin on, että haastateltavien tekemät erittelyt, henkilöinnit ja heidän kertomansa käytännölliset esimerkit kuvatessaan sosiaalisesti taitavaa työntekijää ja hänen toimintaansa viittaavat siihen, että sosiaalinen taitavuus on haastateltaville sosiaalinen objekti. Sosiaalisten taitojen kuvaustavat olivat monipuolisia, mikä osoittaa, että käsiteltävänä ollut asia oli otettu osaksi tutkittavien sosiaalista ympäristöä. Näin ollen on hyvin mahdollista ja todennäköistä, että sosiaalinen taitavuus, joka ilmenee käytäntöinä ja toimintatapoina, sai haastateltavien keskuudessa objektivoidun ja ainakin osin myös naturalisoidun eli luonnollistetun ja arkipäiväistyneen muodon.

Tutkimukseni tulosten ja aiempien tieteellisten työelämään ja sosiaalisiin taitoihin liittyvien teorioiden välillä on runsaasti yhtymäkohtia. Eroa löytyy kuitenkin siinä, että haastateltavien kommenteissa tulivat esiin käytännön työelämän ja aikuisuuden näkökulmat. Haastattelupuheessa esitettiin nimenomaisesti aikuisten sosiaalisten taitojen kuvauksia ja pohdintoja taitojen merkityksestä arjessa ja työelämässä – tähänhän tutkimuksellani pyrin. Keltikangas-Järvinen (2010, 25) on hämmästellyt aikuisten sosiaalisesta taitavuudesta kertovan tiedon puutteita, ja esimerkiksi sitä, ettei aikuisten arvostamista sosiaalisista taidoista ja niiden seurauksista työelämälle, ihmissuhteille ja hyvinvoinnille tiedetä vielä juurikaan. Tutkimukseni vastaa omalta osaltaan aiemman tutkimuksen puutteisiin: tuo esiin aikuisten ääntä ja työelämän näkökulmaa, ja tuottaa laadullista ja kontekstuaalista tietoa.

Tutkimukseni perusteella sosiaalinen taitavuus hahmottui ”suomalaisuutta” ilmentävänä toimintana. Fligsteinin (2001) mukaan sosiaalinen identiteetti rakentuu osaltaan määriteltäessä, mitä sosiaalisilta tilanteilta halutaan. Tutkimuksessani sopivaksi ja toivotuksi – taitavaksi – katsottu sosiaalinen toiminta kuvastaa siis omalla tavallaan suomalaista identiteettiä. Sosiaalista taitavuutta kuvattiin myös yhteisöllisenä toimintana. Sen nähtiin muotoutuvan suhteessa toisiin, kuten työyhteisön jäseniin ja yhteistyökumppaneihin, ja erilaisiin tilanteisiin, kuten neuvotteluihin tai konflikteihin – ei staattisena piirteenä. Sosiaalinen taitavuus näyttäytyi sosiaalisen ympäristön lukutaitona ja oman toiminnan mui-

den toimintaan suhteuttamisena, mitä korostettiin etenkin työnantajien ja opiskelijoiden käsityksissä.

Sosiaalinen taitavuus ei siis pelkistynyt puhumisen taidoksi, vaikka selkeällä asioiden esittämisellä kerrottiin, etenkin opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa, olevan joissakin tilanteissa painoarvoa, eikä liioin ”kaveeraamiseksi”, vaikka muiden ihmisten kanssa toimeen tuleminen todettiin yleisesti tärkeäksi. Näytteleminen, teennäisyys ja omien tarkoitusprien edistämiseen pyrkiminen tekevät tutkimukseni mukaan toiminnasta epäaitoa, epäluotettavaa ja yksilökeskeistä, eikä sitä voida pitää todellisena sosiaalisena taitavuutena. Sosiaalinen taitavuus on kokonaisuuksien hahmottamista, tietynlaista organisaatiokansalaisuutta ja myös organisaation strategia- ja kehittämisosaamista (Helakorpi 2009). Ennen kaikkea sosiaalinen taitavuus on vilpittömpää kunnioitusta muita ja myös itseä kohtaan – ei ulkoa opeteltuja ja mekanistisia tekoja.

Yksi keskeisimmistä tekniikan alaan ja yleisemmin työelämään ja aikuisuuteen liittyvistä sosiaalisista taidoista on tulosteni perusteella jäämäkkyys, assertiivisuus. Uskallus sanoa oma mielipiteensä sekä kyky pitää puoliaan ja vaikuttaa muihin terävöityy siis tärkeäksi työelämäosaamiseksi. Jämäkkyys edellyttää ja siihen liittyy monia muita sosiaalisia taitoja, ja se voidaan mieltää myös eettiseksi harkinta- ja toimintakyvyksi. Keltikangas-Järvisen (2010, 23–25) mukaan työntekijällä tulisi olla esimerkiksi terve itseluottamus, kyky hallita tunteitaan ja olla empaattinen, jotta hänellä olisi myös ”selkärankaa”, jonka avulla hän pystyisi toimimaan lojaalisti, muita kunnioittaen, vastuuta kantaen ja epäkohtiin puuttuen.

Jämäkkyyttä tarvitaan varsinkin esimiestehtävissä, vaikka toiminta- ja organisaatiokulttuurit ovatkin suuntautumassa kohti hierarkioiden madaltumista. Jaakko Koivumäki (2008, 249) esittää, että autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien kokemusten ja työn monipuolistumisen ohessa myös perinteisiin byrokraattisiin organisaatorakenteisiin kuuluneet myönteiset tekijät, kuten selkeä työnjako ja jäämäkkyys, oikeudenmukainen esimiestyö, ovat tärkeitä. Jämäkkyys rakentaa omalta osaltaan luottamusta, mitä nykypäivän työhön liittyvät kielteiset tekijät, kuten epävarmuus, epätietoisuus ja ennakoimattomuus, saattavat verottaa. Jämäkkyudesta voi ja kannattaa pitää kiinni turbulenssissa.

Sosiaalisen taitavuuden ja eritoten jäämäkkyuden voidaan siis nähdä edistävän työskentelyn eettisyyttä ja moraalisuutta, ja näin myös työskentelyn laatua. Esimerkiksi työskentelyn eettisen laadukkuuden on havaittu olevan yhteydessä oman työn arvostamiseen ja ammatillisen ylpeyden tunteen kokemiseen (ks. esim. Ikonen-Varila 2005), minkä voidaan puolestaan ajatella olevan tärkeä tekijä työssäjaksamisessa.

Kuten Beder (1999) on insinööriyön luonnehdinnoissaan tuonut esiin, eettisyyttä tarvitaan kuitenkin myös laajempien sosiaalisten ja yhteiskunnallisten seuraamusten huomioimiseen, ei pelkästään organisaatiotasolla, ja tämä pätee varsin hyvin muihinkin kuin vain insinöörialoihin. Globaalissa toimintaympäristössä teoilla on laajamittaisia seurauksia, jotka voivat vaikuttaa pitkälle tule-

vaisuuteen ja eri sukupolviin. Teknologia on sosiaalista toimintaa – suunnitelmat ja rakennelmat ovat aina tietyssä ajassa, paikassa ja suhteissa konstruoituja, ja niillä pyritään tiettyihin tavoitteisiin. Insinöörityössä oleellista olisikin pohtia myös sitä, mitä suunniteltu ja luotu teknologia saa aikaan yhteiskunnallisessa ja sosiaalisessa kontekstissa, ja ovatko mahdolliset seuraukset ja vaikutukset kestävän kehityksen kannalta mielekkäitä. Teknologia muuttaa asioita, mutta miten ja mihin suuntaan? Tuoko se mukanaan työttömyyttä ja syrjäytymistä? Edistääkö se ympäristön kuormitusta? Sosiaalinen taitavuus on myös sosiaalista tiedostamista ja vastuullisuutta, eri tasoilla ja tavoilla.

### **10.1.3 Taitodiskurssit vastuuttavat yksilön**

Tulosteni mukaan sosiaalisten taitojen oppiminen on suurelta osin yksilön omasta ajattelusta ja motivaatiosta lähtöisin olevaa. Oppia voi jos haluaa, onhan kyse taidoista. Taitoihin liittyvän puheen voidaankin mieltää tasa-arvoistavan yksilöitä tehdessään taitojen oppimisesta kaikille mahdollisen. Tulokseni osoittavat, että esimerkiksi perimällä ja persoonallisuudella nähtiin kyllä olevan oppimista rajoittavia vaikutuksia, mutta voimakkaimmin oppimisen kuvattiin kuitenkin olevan yksilöstä itsestään ja hänen ponnisteluistaan riippuvaa. Taitojen kehittäminen on yksilön tehtävä.

Puhumalla yksilön vastuusta ja mahdollisuuksista voidaan luoda näennäistä demokratiaa ja valintojen maailmaa, ja vaietaan siitä, ettei kaikilla välttämättä ole tasavertaisia mahdollisuuksia ideaalisina pidettyjen taitojen saamiseen, hankkimiseen ja osoittamiseen (Urciuoli 2008). Näin saatetaan myös häivyttää taka-alalle taitojen kouluttamisen vastuuseen ja käytäntöihin liittyvät haasteelliset kysymykset. Lisäksi, kuten esimerkiksi Moreau ja Leathwood (2006) tuovat esiin, painottamalla työllistyvyysdiskursseissa yleisiä ja sosioemotionaalisia taitoja ja vastuuttamalla yksilöitä heidän omista taidoistaan, sivuutetaan useita muita merkittäviä tekijöitä, kuten esimerkiksi ikä, sosiaalinen ja etninen tausta sekä sukupuoli.

Tutkimuksestani käy ilmi, että työnantajat kuvasivat rekrytointia ja siihen kuuluvia haastatteluita monin tavoin haastaviksi, useimmiten tunteilla ja tunteumalla ratkaistaviksi tilanteiksi. Sosiaalisen taitavuuden avulla työnhakijan miellettiin antavan hyvän vaikutelman persoonastaan ja osaamisestaan, mutta samalla sosiaalinen taitavuus näyttäytyi riskinä, sillä sen ajateltiin voivan harhauttaa työnantajaa tekemään virheellisiä päätöksiä. Opiskelijat puolestaan näkivät työpaikan saamiseen vaikuttavan ensisijaisesti sosiaalisten verkostojen, jotka ovat syntyneet itsensä esittämisen ja ”hyvätuoppiuden”-statuksen avulla. Voidaankin pohtia, voiko sosiaalisen taitavuuden korostaminen työelämäpuheessa johtaa loppujen lopuksi epätasa-arvoisuuteen esimerkiksi eri kulttuurien edustajien välillä. Nähdäkseni voi.

Kyvykkyyks- ja taitoarviointeihin liittyy syviä, juurtuneita käsityksiä ja stereotyyppioita. Kuten esimerkiksi Devah Pager ja Lincoln Quillian (2005) ovat havainneet, työnantajien tutkimuksissa tuottamat näkemykset ja käytännöt rekrytoin-

nista eivät kovinkaan usein kohtaa. Tutkimuskyselyihin vastattaessa työnantajat saattavat ilmoittaa selkeää halukkuutta rekrytoida vaikkapa entisiä vankeja tai tietyn rodun (Moss & Tilly 1996) edustajia, mutta käytäntö on kuitenkin erilainen. Saman ilmiön, asenteiden ja käyttäytymisen vastaamattomuuden sekä sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla toimimisen kasvojen menettämisen pelossa, jo esimerkiksi Richard La Pière havaitsi 1930-luvulla tekemisissään tutkimuksissa (ks. esim. Burr 2004, 34). Käsitukset ja tilanteissa heräävät tunteet saattavat olla kaukana siitä, miten niistä tutkimustilanteissa kerrotaan. Sosiaalisesti taitava ”hyvä tyyppi” saattaa hyvinkin assosioitua sosiaalisesti rakentuneissa ja jaetuissa arkiteorioissa länsimaalaiseksi, valkoihoiseksi henkilöksi. Länsimaalaisuus saattaa myös vahvistaa yksilöiden mahdollisuuksia hankkia itselleen erilaisia taitoja, kuten sosiaalisia taitoja, ja käyttää niitä hyväkseen – auttaa mukauttamaan toimintaansa työelämän länsimaalaispainotteisiin konteksteihin sopivaksi.

#### 10.1.4 Työkulttuuri on miehinen

Tulosteni ja tulkintojeni perusteella esitän insinööriyteen liittyvien sosiaalisesti jaettujen käsitysten perustana, kantateemana, olevan teknisyiden ja siihen kiinnittyvän rationaalisuuden. Dimension toiseksi pääksi asettuu affektiivis-sosiaalisuus. Koska teknisyys ja rationaalisuus on klassisesti yhdistetty miehiisyyteen, sukupuolittamisen näkökulmasta katsottuna teknisyiden puolustaminen ilmentää maskuliinisuuden ja maskuliinisen identiteetin puolustamista. Tulosteni pohjalta näyttää siltä, että vielä tällä hetkellä insinööriys rakennetaan pääasiassa maskuliiniseksi kentäksi.

Esimerkiksi Wendy Faulkner (2001; 2007) on etnografisten tutkimustensa perusteella tehnyt vastaavia johtopäätöksiä. Faulknerin mukaan teknisyys ja sosiaalisuus muodostavat käytännöissä ja puheessa toisilleen vastakkaiset ulottuvuudet, ja tämä dikotominen erottelu saa vahvan sukupuolittuneen latauksen. Teknisyys yhdistetään instrumentalmiin ja näin maskuliinisuuteen, kun taas sen ulkopuolelle jäävä sosiaalisuus kytketään ilmaisullisuuteen ja feminiinisyys-teen. Teknisyys on konkreettista, sosiaalisuus abstraktia – tähän tapaan myös tutkimukseni haastateltavat puhuivat sosiaalisten taitojen arvioinnista ja sen haasteellisuudesta.

Faulknerin (2001) mukaan teknisyys määrittää insinööriyttä, osaamista ja identiteettiä: oikea, todellinen insinööriys on teknistä (ks. myös Duveen 2001). Teknisyys on myös se asia, joka tuottaa tulosta – näin osa haastateltavista, etenkin opettajien ja työntekijöiden joukossa, esitti. Uusi, feminiininen, hyväksytään osin, mutta osin taas se halutaan pitää erillään vanhasta, maskuliinisesta. Tämä voidaan sanoittaa myös maskuliinisten kykyjen pitämiseksi hierarkkisesti korkeampina ja tavoiteltavampina feminiinisiin verrattuna (Korvajärvi 2010).

Feminiinisyiden astuminen miehelle areenalle houkuttaa kuitenkin pohtimaan tekniikan alan työtä ja työntekijää. Mikäli sosiaalisten taitojen tarve tekniikan alan työtehtävissä on niin merkittävä kuin mitä julkisessa puheessa, alan

teksteissä ja tutkimuksessani tuodaan esiin, voiko alalle sopiva työntekijä tästä johtuen edustaa tasavertaisesti kumpaakin sukupuolta, olla yhtä hyvin nainen kuin mies?

Mikäli työnhakija on ”hyvä tyyppi”, joka on työyhteisöön sopiva, persoonaltaan sopivasti sosiaalinen, asennettaan ja oppimiskykyä sosiaalisten taitojensa avulla työhaastattelussa ilmentävä henkilö, kuten tuloksissani toin esiin, ei sukupuolella sinänsä pitäisi olla merkitystä. ”Kaveri” on kuitenkin se subjekti, johon insinööri useimmiten ensimmäisenä ja spontaanisti kytkettiin. Tekninen osaajuus ja lahjakkuus myös tuotiin esiin ”kaverin” arvostettavana ominaisuutena, hyvätyyppiytensä sekin. Maskuliiniseksi assosioituvat sosiaalisen taitavuuden alueet, kuten jämmäkyys ja muihin vaikuttamiseen kykeneminen, joita haastateltavat toivat esiin insinööriyössä tarvittavina taitoina, saattavat merkitä sitä, että naiselta odotetaan työnhaussa maskuliinisten piirteiden osoittamista (Räty & Snellman 1992a). Lisäksi esimerkiksi suhteiden ja tuttuuden tärkeä merkitys työtehtäviin valitsemisessa, mitä opiskelijat toivat voimakkaasti esiin, voi viitata miesten keskinäisiin verkostoihin, joihin naisten on haasteellista päästä. Naisinsinöörien onkin havaittu työllistyvän miehiä heikommin (Vuorinen & Valkonen 2007, 157, 163), ja tutkimukseni perusteella yhtenä syynä tälle voidaan nähdä miehinen työkuulttuuri.

Sukupuolittamisen voidaan ajatella tapahtuvan hiljaisesti ja piiloisesti, perinteiden ja moninaisten luonnollistettujen käytäntöjen ohjaamana. Tutkimukseni tuo omalta osaltaan näkyväksi näitä hienovaraisia ja diskursiivisia käytänteitä. Esimerkiksi tieteellisyyden tavoittelu on johtanut tekniikan alan koulutuksen teknisyyden painottamiseen, mikä on luonut insinöörialoille teknisen imagon, jonka puolestaan mielletään liittyvän maskuliinisuuteen. Tämä taas on vaikuttanut siihen, millaisia henkilöitä alalle hakeutuu. Mikäli tekniikan alalla halutaan pyrkiä koulutuspoliittisten visioiden mukaisesti siihen, että ala avautuisi entistä enemmän myös naisille, olisi puhetaipoja ja niiden mahdollisia seurauksia hyvä tiedostaa. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että ollakseen varteenotettavia tekniikan alan työntekijä naisen tulisi omaksua miehisiä toimintatapoja, sopeutua maskuliiniseen kulttuuriin.

Työelämän sukupuolijärjestyksen muutoksista kertoo sekin, että miehisen kulttuurin voidaan ajatella olevan valtaamassa naisvaltaisia aloja. Esimerkiksi Sanna Laulaisen (2010) tutkimus osoittaa, että vanhustyön tekijöiltä odotetaan perinteisten hyveiden kuten harmonian ylläpitämisen, mukautuvuuden, sopeutuvuuden ja kuuliaisuuden lisäksi aktiivisuutta, aloitteellisuutta, innovatiivisuutta, kriittisyyttä, rohkeutta ja tietynlaista itsekkyyttä ja ”selkärankaa”. Laulaisen tutkimuksessa johto ja jossain määrin myös lähijohto vaativat eräänlaista uutta strategista toimijuutta, ”kovuutta”. Omassa tutkimuksessani työnantajien toimijakategoriassa esimiehet, lähijohtajat ja henkilöstöresursseista vastaavat henkilöt kuuluttavat, kovin äänenpainoin, ”pehmeää”.

### 10.1.5 ”Hyvä tyyppi” on ”hyvä ihminen”

Tulosteni ja niistä tekemiäni tulkintojen perusteella miellän luottamuksen olevan sosiaalisen taitavuuden ydin, joka kietoutuu kiinteästi sen kantateemaan, aitouteen tai luonnollisuuteen. Hahmotan siis luottamuksen olevan sosiaalista taitavuutta organisoiva elementti, joka pohjautuu aitouteen. Tutkimuksessani tuli selvästi ja monin tavoin esiin teeskentelemättömyyden arvostaminen, minkä voidaan tulkita antavan vihjeitä luottamuksen tärkeydestä: aitoon voi luottaa.

Luotettava, aito henkilö ajattelee tutkimukseni perusteella yhteisöllisesti, eikä tavoittele pelkästään omaa parastaan. Sosiaalisesti taitavat rakentavat toiminnallaan luottamusta ja lujittavat näin verkostoja ja yhteisöjä sekä vankistavat yhteistoimintaa – näin ajateltuna sosiaalinen taitavuus synnyttää sosiaalista pääomaa (Baron & Markman 2000). Luottamus on tärkeää organisaatioissa ja työyhteisöissä, mutta yhtäläillä muissa konteksteissa. Luottamus muodostaa kaikkea sosiaalista ja yhteiskunnallista toimintaa määrittävän perustan (esim. Marková 2008), sosiaalisen ”liiman”, olipa sitten kyse esimerkiksi parisuhteesta, suhtautumisesta uusiin ruokiin (Huotilainen 2005) tai pankkeihin (Kysely: kansa luottaa...2011).

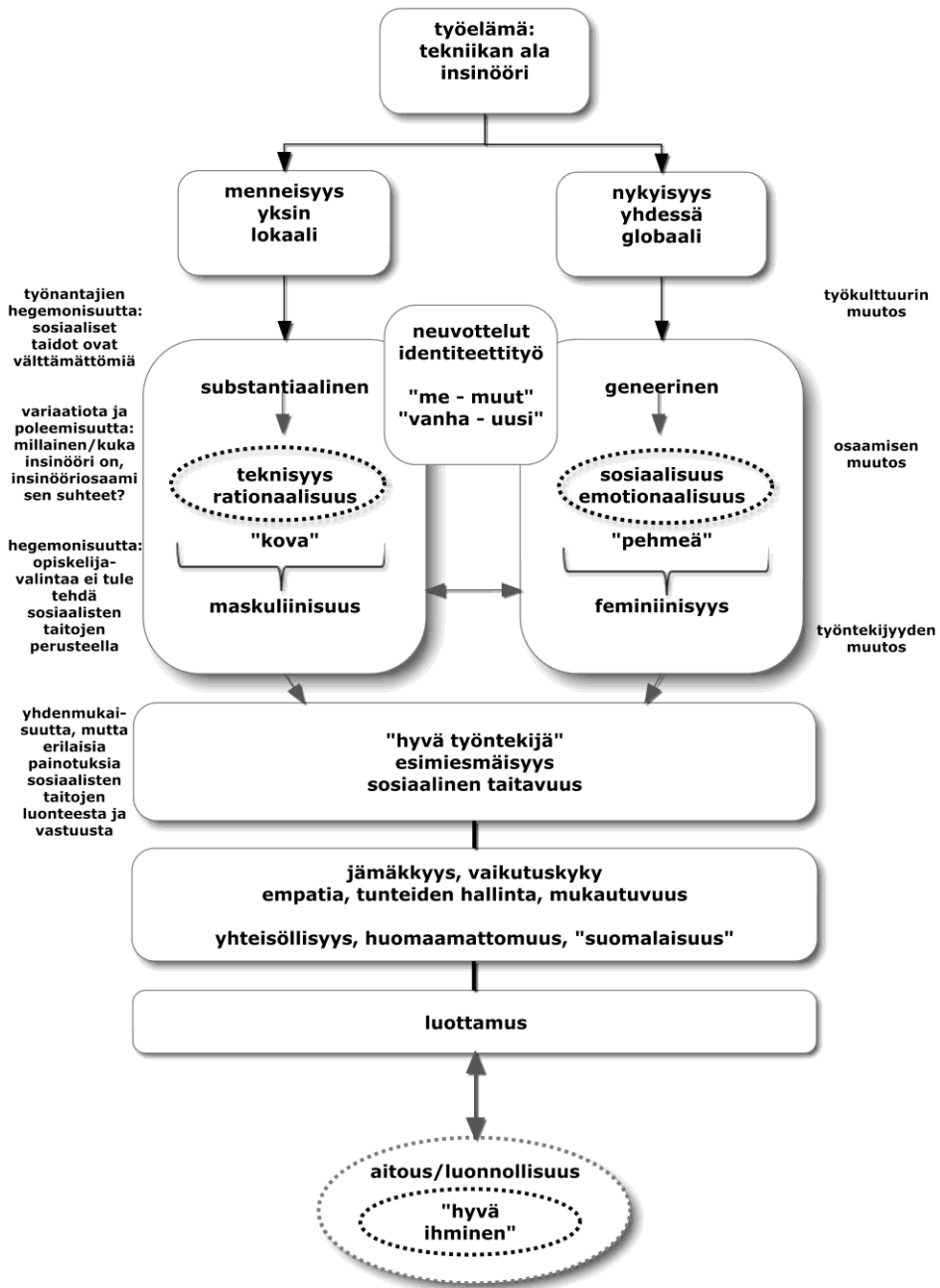
Näen sosiaaliin taitoihin liittyvillä sosiaalisilla representaatioilla olevan myös juurtunut ja vieläkin laajempi kantateema: eräänlainen arkkiteema, joka on ajassa ja paikassa suhteellisen pysyvä, mutta jonka reuna-alueet muuttuvat kontekstin, kuten kulttuurin, kielen ja erilaisten trendien myötä. Tällaisena syvänä ja pitkän historian omaavana ideana tulkitsen olevan ”hyvä ihminen”, mikä saa erilaisia ilmenemismuotoja ja käsitteellistyksiä, perifeerisiä elementtejä, konteksteista riippuen. Päätelmäni tukee myös se, että osa haastateltavista asetti sosiaalisen taitavuuden eksplisiittisesti insinööriyötä laajempaan kehykseen, ja kuvasi taitoja tarvittavan työssä ja elämässä ylipäänsä, tärkeänä sosiaalisen elämän ja hyvinvoinnin rakentajana. Hahmotan sosiaalisen taitavuuden arkkiteeman liittyvän sosiaalisten taitojen kantateemaan ja ytimeen vahvasti, ja muodostavan sosiaalisen elämän keskeisen teesin: ”hyvä ihminen” on aito ja häneen voi luottaa. Kenties voidaan ajatella, että tämän päivän hyvä ihminen on ”hyvä tyyppi” – rehti, sosiaalisesti taitava, yhteisöön sopiva, perinteistä substanssiakin osaava ja sopivasti yrittäjähenkkinen persoona.

Hyvän ja sopivan ihmisenä olemisen ja sosiaalisen toimijuuden käsitteellistäminen taidoksi on työelämän kannalta mielekäästä. Kuten jo aiemmin olen tuonut esiin, taidot nähdään ja esitetään yleensä opittavissa ja kehitettävissä olevina asioina. Sosiaalisista taidoista, ja taidoista yleisemminkin, tehdään sosiaalisen teknologian avulla tuttuja ja luonnollisesti työelämään kuuluvia. Taidot esitetään kaikille mahdollisina: ne riippuvat yksilöstä ja hänen motivaatiostaan. Taitoihin liittyvät käsitykset ovat vakiintuneita ja arkipäiväistyneitä, kulttuurisia ja eettisiä uskomuksia. Tietyillä toimijaryhmillä, kuten työnantajilla, on valtaa ja mahdollisuuksia luoda ja legitimoida näitä käsityksiä puhe- ja toimintatapojensa avulla. Myös omassa tutkimuksessani työnantajien edustajat esittivät kaikkein voimakkaimpia näkemyksiä sosiaalisten taitojen merkityksestä tämän päivän ja

tulevaisuuden työssä. Tunne- ja vuorovaikutustaidot rationalisoidaan, jolloin niille saadaan käyttöarvoa ja niistä tulee markkina-arvoa sisältäviä hyödykkeitä. Sosiaalisista taidoistakin on tullut institutionalisoitu sosiaalinen objekti. (Urciuoli 2008; Powell & Gilbert 2008.)

Esitän ohessa tutkimustani kokoavan kuvion (ks. kuva 3), johon olen tiivistänyt sosiaaliseen taitavuuteen ja tekniikan alaan liittyviä käsityksiä ja sosiaalisia neuvotteluita. Sisällytän kuvion marginaaleihin myös huomioita sosiaalisten representaatioiden positioitumisesta ja viittaa aineistoni kommentointien konteksteihin ja variaatioon.





Kuva 3: Käsitteet sosiaalisista taidoista tekniikan alalla.

## 10.2 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Edellä olen esittänyt tutkimukseni päätulokset ja johtopäätöksiä. Nyt katson taaksepäin ja arvioin sitä, kuinka olen tuloksiin päässyt. Aiemmin menetelmäluvussa kuvasin tekemiäni valintoja, eettisten näkökulmien huomioimista ja tutkimuksen toteuttamista käytännössä. Tässä luvussa tarkastelen tutkimusprosessiani vielä kokonaisuutena ja fokusoin huomioni muutamiin keskeisiksi kokeimiini valintoihin ja niiden seurauksiin. Kerron, millaiset seikat näen tutkimukseni luotettavuutta lisääviksi tai sitä jollain tapaa haastaviksi. Kokoan myös tiiviisti näkemykseni tutkimustulosteni sovellettavuudesta. Lopuksi hahmottelen muutamia mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

### 10.2.1 Vahvuudet ja kriittiset pisteet

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden ajatellaan muodostuvan läpinäkyvyydestä, eli siitä, että tutkimusprosessi, siihen liittyvät valinnat ja niiden kautta syntyneet tulokset on esitetty selkeästi, loogisesti ja perustellen. Laadullisia tutkimuksia arvioitaessa puhutaan usein esimerkiksi auditoitavuudesta, uskottavuudesta, vahvistettavuudesta ja siirrettävyydestä tai sovellettavuudesta (Flick 2006, 376–383). Kuvaan seuraavaksi, kuinka olen pyrkinyt huolehtimaan tutkimukseni läpinäkyvyydestä omassa laadullisessa tutkimuksessani – kuinka tutkimukseni uskottavuus nähdäkseni muodostuu, ja millainen sovellusarvo tuloksillani on.

Tutkimuksen neljässä ensimmäisessä luvussa olen kuvannut teoreettista viitekehystäni, jonka muodostamisessa olen hyödyntänyt monipuolista tiedonhankua ja sen tuloksena kokoamaani lähdeaineistoa. Olen pyrkinyt laatimaan teoreettisia artikkeleita, jotka muodostavat loogisen kokonaisuuden mutta joista kukin toimii myös itsenäisenä aiheeseen perehdyttävänä tekstinä. Lukujen sisällöllisen aineksen olen koettanut valita siten, että tekstit tarjoaisivat riittävästi informaatiota tutkimukseni perustan hahmottamiseksi, mutta olisivat kuitenkin suhteellisen rajattuja ja tiiviitä. Lukijan on mahdollista jäljittää käytetyt teoreettiset lähteet ja arvioida niitä. Olen myös sitonut teoreettista keskustelua kulttuurisesta varannosta poimimiini käytännöllisiin esimerkkeihin, ja pyrkinyt näin rakentamaan eheän ja mielekkään esityksen tutkimukseni taustasta ja perusteista.

Teoreettisen viitekehysten esittämisen jälkeen olen johtanut tutkimukseni tavoitteet ja tutkimuskysymykseni. Tästä olen edennyt tarkastelemaan menetelmiä ja aineistoa, joiden avulla olen pyrkinyt hakemaan vastauksia kysymyksiini. Menetelmällisiä valintojani, tutkimuksen käytännön toteutusta ja eettisiä näkökulmia avatessani olen pyrkinyt riittävään yksityiskohtaisuuteen, jotta lukijan olisi mahdollista hahmottaa askeleeni ja arvioida näin aineiston muodostamisen taustatekijöitä.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun haastattelun vakioituine lauseväittämineen. Tämä metodi on lisännyt aineistoni vertailtavuuden mahdol-

lisuuksia, sillä kaikki haastateltavat ovat kommentoineet samoja, samassa järjestyksessä esitettyjä väitteitä. Aineisto on siis tuotettu tiettyjen ärsykkeiden avulla, jolloin se väistämättä eroaa luonnollisesta puheesta. Aineisto poikkeaa myös tavanomaisesta haastatteluaineistosta, jossa haastateltavia lähestytään yleensä eri tavoin kysymyksillä. Sen sijaan, että olisin kysynyt haastateltavilta heidän sosiaalisiin taitoihin ja tekniikan alaan liittämistään käsityksistä, käytin väittämiä, joihin olin operationalisoinut tutkimuskysymysteni kannalta kiinnostavia asioita. Muotoilemani lauseväittämät olivat arkikielisiä, teoriasta ja kulttuurisista aineistoista tekemiini havaintoihin ja analyysiin perustuvia, realistisia elementtejä sisältäviä virikkeitä, joita haastateltavat saivat kommentoida vapaasti. Väittämät olivat arvioni mukaan onnistuneita: ne tuottivat argumentaatiota eräänlaisiksi kiistakysymyksiksi määrittelemistäni aiheista, minkä johdosta pystyin vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Vaikka kaikki lauseväittämät olivat kieli- ja ilmiänsuultaan yksinkertaisia ja myönteisiä, oli niiden myötä syntynyt aineisto kuitenkin yksityiskohtaista, monipuolista ja -sävyistä ja myös kriittistä ääntä sisältävää.

Väittämien käyttäminen voidaan kuitenkin nähdä myös tulosteni rajoitteeksi. Haastateltavat kommentoivat sosiaalisia taitoja ja tekniikan alaa väittämien vahvasti orientoimana. Väittämät loivat keskusteluille rungon ja ankkuroivat tiettyihin raameihin, jolloin haastateltavat puhuivat lähinnä väittämien suuntaamista asioista, ja muut mahdolliset lähestymistavat aihepiiriin sulkeutuivat pois. Toisaalta taas juuri väittämät ovat tutkimukseni vahvuus: haastateltavien puhe on teoreettisen taustan pohjalta muodostamieni väittämien avulla suuntautunut nimenomaisesti tavoitteideni ja tutkimuskysymysteni kannalta kiinnostaviin asioihin. Väittämiä voidaan pitää sosiaalisten representaatioiden käsitteistöä lainaten ”ajatuksen ruokana”, joka stimuloi asioiden käsittelyä, ja johdattaa ottamaan kantaa ja myös perustelemaan. Nähdäkseni väittämät ovat siis rajoittaneet haastattelutilanteessa ilmaistavia käsityksiä juuri sopivalla tavalla, tuoneet sille kehysten (Vesala & Rantanen 2007, 40). Jatkossa väittämien laatua voisi kuitenkin koetella lisää. Olisi kiinnostavaa havainnoida, toimisivatko vastaavat väitteet myös muissa konteksteissa ja muilla tutkittavilla. Yhtä lailla voisi selvittää, millaista aineistoa hieman eri tavoin muotoilluilla tai erilaisia elementtejä sisältävillä väittämillä voisi saada, ja olisiko niiden avulla mahdollista vastata tämän tutkimuksen kanssa yhteneviin tutkimuskysymyksiin.

Tarkoitukseni tutkimuksessani oli hankkia tavoitteideni kannalta riittävä aineistonäyte, jonka koon määrittelyssä hyödynsin saturaation periaatteita. Aineistoni tutkittavien valintaa ja valikoitumista on kuitenkin mahdollista kyseenalaistaa. Tutkimukseeni osallistuneet, eli siitä kiinnostuneet ja haasteltaviksi suostuneet, saattavat edustaa joitakin tiettyjä arvoja ja näkemyksiä, joita he ovat halunneet päästä esittämään tutkimuksessani. Keräsin aineistoni harkinnanvaraisesti mutta samalla sattumanvaraisesti, jolloin on mahdollista, että aineisto on jollain tapaa vinoutunut. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista, ja kaikki haastattelupyyntöni vastaanottaneet eivät ole halunneet tai pystyneet

osallistumaan tutkimukseeni. Toisen työntekijöiden ryhmän jäsenet löysin työnantajan apua hyödyntäen, ja on mahdollista, että työntekijät ovat kokeneet jonkinlaista velvollisuuden tunnetta osallistua. Tutkimukseeni on voinut valikoitua näyte, jossa sosiaalisista taidoista puhuvat henkilöt, jotka ovat kokeneet joko asian tai ylipäänsä tutkimukseen osallistumisen tärkeäksi – tai sekä että. Tämä seikka liittyy tietysti kaikkeen tutkimukseen: tutkimukseen ei yleensä osallistuta, jos sitä ja/tai sen aihepiiriä ei koeta tarpeelliseksi.

Tutkimusaineistoni koostui sekä yksilö- että ryhmähaastatteluista. Opettajille, opiskelijoille ja työnantajille toteutin yksilöhaastattelut, työntekijöille ryhmähaastattelut heidän luonnollisissa työhön liittyvissä ryhmissään. Nähdäkseni yksilö- ja ryhmähaastatteluiden aineistot ovat verrattavissa toisiinsa ja tuottivat samankaltaisia tuloksia mutta toisaalta ne myös erosivat toisistaan. Ryhmähaastatteluissa tutkittavat keskustelivat väittämistä keskenään, jolloin kannanottoja ja perusteluita kehiteltiin yksilöhaastatteluihin verrattuna enemmän ja pidemmälle. Ryhmän jäsenet reagoivat toistensa kommentteihin, joten haastatteluista muodostui sosiaalisia neuvottelutilanteita.

Tutkimukseeni osallistuneiden tutkittavien edustamat tekniikan alat ovat olleet rajalliset. Kaikki tekniikan alat eivät ole tutkimuksessani edustettuja, joten on mahdollista, että muiden kuin tutkimuksessa nyt mukana olleiden alojen edustajien käsitykset olisivat olleet erilaisia. Toisaalta taas tutkimukseeni sisältyi jo nyt useita aloja ja niiden edustajia, mutta tästä huolimatta sosiaalisiin taitoihin liittyvät käsitykset eivät varioineet alojen mukaisesti. Eroja syntyi toimijaryhmien välille. Kenties tutkimukseni aihepiiri on sellainen, ettei laajempikaan tekniikan alojen vertailu ja alojen edustajien määrän kasvattaminen välttämättä tuottaisi tuloksiin merkittäviä eroavuuksia, vaan pikemmin kyse on toimijaryhmien ja positioiden eroista.

Keräsin tutkimusaineistoni Itä-Suomen alueella, jonka voidaan senkin nähdä tuovan oman sävyensä tuloksiini. Toisaalta taas tietyllä alueella toimivilla henkilöillä, kuten tässä tapauksessa opettajilla, työnantajien edustajilla, opiskelijoilla ja työntekijöillä, on usein varsin heterogeeninen tausta ja erilaisia lokaaleja ja globaaleja toimintaympäristöjä. Näin ollen heidän ei voida välttämättä mieltää edustavan ”itäsuomalaisuutta”, vaikka toki alueellisella kontekstilla voi olla joitakin vaikutuksia. Tulokseni ovat myös linjassa aiempien suomalaisten ja kansainvälisten tutkimusten kanssa, joten niiden voidaan kertoa tutkimusilmistöni yleisemminkin kuin vain Itä-Suomessa tekniikan alalla.

Aineistoni analyysissa olen käyttänyt laadullisessa tutkimuksessa usein käytettyjä työtapoja ja menetelmiä, ja olen myös kuvannut analyysiprosessiani lukijalle. Analyysin olen toteuttanut yksin, minkä voidaan ajatella olevan tutkimukseni rajoite: tutkijatriangulaation hyödyntäminen olisi voinut tuoda tuloksiini ja tulkintoihini lisänäkökulmia. Vahvuutena puolestaan on, että olen analysoinut aineistoani useita kertoja ja erilaisia analyysitapoja käyttäen. Lisäksi olen myös keskustellut aineistosta ja siitä tekemistäni havainnoista erilaisissa tilanteissa, ja

pyrkinyt saamieni kommenttien avulla lisäämään sensitiivisyyttä aineistoani kohtaan.

Tulokset ja tulkinnot olen rakentanut vaiheittain, seurattavuuteen pyrkien. Olen edennyt raportoinnissa empiirisen aineiston yksityiskohdista vähitellen abstraktimmalle, teoreettisemmalle ja yleisemmälle tasolle. Tulosten yhteydessä esittämäni sitaattit ovat olleet sana sanalta litteroiduista haastatteluista harkitusti poimittuja ja haastateltavien ääntä monipuolisesti esille tuovia. Tulosten tulkinnoissa olen esittänyt vaihtoehtoisia tapoja tehdä päätelmiä – ovathan sosiaalisen maailman ilmiöt ja niistä kertova puhe varsin moniulotteisia.

Kaiken kaikkiaan arvioin tutkimukseni tarjoavan mielekkään tulkinnan sosiaalisiin taitoihin ja tekniikan alaan liittyvistä käsityksistä. Tulokseni antavat esimerkin siitä, millaisia sosiaalisia neuvotteluita ja debatointia työelämän muutosprosesseihin voi liittyä, ja lisäävät ymmärrystä myös sosiaalisen ja ammatillisen identiteetin kietoutumisesta muutokseen. Näin ollen tuloksia voidaan soveltaa myös yleisemmin kuin tekniikan alan, ja muiden perinteisesti miesvaltaisten ja luonnontieteellisten alojen, kontekstissa. Tutkimus tuottaa tieteellistä tietoa työn muutoksesta, työn ja koulutuksen suhteista, työelämäosaamisesta ja sosiaalisista taidoista – aikuisten ja eri toimijaryhmien edustajien näkökulmista. Tieteellisen ymmärryksen lisääntymisen lisäksi tuloksilla on käytännöllistä sovel-lusarvoa: niitä voidaan hyödyntää koulutuksen ja työn arjessa, esimerkiksi erilaisissa kehittämisspyrkimyksissä ja koulutuksen ja työelämän yhteistyötä suunniteltaessa ja tehtäessä.

### **10.2.2 Silmäyksiä tulevaan**

Esitän lopuksi joitakin esimerkkejä siitä, miten tutkimukseni pohjalta olisi mahdollista jatkaa. Luonnehdin muutamia kiinnostaviksi ja tärkeiksi kokemiani jatkotutkimusaiheita.

Nähdäkseni sosioemotionaalisiin taitoihin, kuten juuri tutkimuksessani keskiössä olleisiin sosiaalisiin taitoihin, liittyviä käsityksiä olisi kiinnostavaa tarkastella tekniikan alan lisäksi myös muilla aloilla. Tutkimuskontekstina voisi toimia esimerkiksi jokin perinteisesti miehisenä pidetty, luonnontieteellinen alue. Toisaalta kiinnostavaa olisi myös vaihtaa perspektiiviä enemmän. Tutkimukseni kaltaista asetelmaa voisi sovittaa jollekin tyyppillisesti naisvaltaiseksi mielletylle alueelle, jossa ihmissuhteisiin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja tunteisiin liittyvää osaamista ja nk. feminiinisiä piirteitä saatetaan pitää itsestään selvyyksinä ja traditionaalisesti alaan liittyvinä. Olisi mielenkiintoista nähdä, millä tavoin esimerkiksi sosiaalista taitavuutta käsitellään silloin, jos sen voidaan olettaa olevan keskeinen osa ammatillisuutta. Tällainen aineisto voisi tuoda relevanttia vertailupohjaa tutkimustuloksilleni.

Nähdäkseni olisi myös kiinnostavaa tarkastella naisvaltaisia ja perinteisesti sosioemotionaalisia taitoja painottavia aloja ja selvittää etenkin sitä, kuinka eri toimijaryhmiä edustavat suhtautuvat työelämän ”kovenemiseen”, kuten esimerkiksi voimakkaaseen teknologiseen kehitykseen, taloudellisen kilpailun

kiristymiseen ja ”yrittäjähenkisyyteen”. Tällainen tutkimus voisi tehdä näkyväksi sosiaalisia ja identiteettiin liittyviä neuvotteluita, joita muutosprosessiin mahdollisesti ja todennäköisesti kytkeytyy. Etenkin sosiaali- ja terveysalaan liittyvää tutkimusta on tehty jo varsin runsaasti ja lukuisista näkökulmista, mutta kenties tässä tutkimuksessa käyttämäni kaltaisella asetelmalla, jossa sosiaalisten taitojen sijaan huomio olisikin jossakin alaan ei-tyypillisesti mielletävässä ja siinä mielessä uudessa elementissä, olisi mahdollista saada lisättyä ymmärrystä muutoksesta ja siihen kytkeytyvistä arvoista, asenteista ja kokemuksista. Sosiaali- ja terveysalaan liittyy sosiaalisesti jaettua ja stereotyyppistäkin tietoa, joten olisi kiinnostavaa tarkastella, kuinka alan toimijat erilaisissa toimijaryhmissä määrittävät työtään ja siinä tarvittavaa osaamista ja taitoja, ja kuinka perinteistä ammatillista osaamista suhteutetaan työelämän muutokseen.

Erilaisia työelämässä tarvittavaan osaamiseen liittyviä kartoituksia tehdään aika ajoin, mutta työn muutokseen liittyvää keskustelua voisi nähdäkseni pyrkiä tuomaan esille entistä paremmin. Tämän tutkimuksen keskiössä olivat sosiaaliset taidot, mutta myös yleisempää työn ja osaamisen muutokseen kytkeytyvää tutkimusta voisi tehdä kiinnittämällä huomiota eri toimijaryhmien edustajien näkökulmiin. Tämä olisi relevanttia, jottei työhön liittyvä puhe pelkistyisi vain työnantajien ääneksi.

Mielestäni tarpeellista olisi myös jatkaa tekniikan alan, ja mahdollisesti muiden alojen, tutkimusta oman tutkimukseni aihepiiristä mutta erilaisilla tutkimusmenetelmillä. Esimerkiksi etnografinen lähestymistapa voisi tuottaa tietoa käytännön toiminnasta, ja siitä, millainen merkitys sosiaalisella taitavuudella arjessa on. Myös alaan ja sosiaalisiin taitoihin liittyvät sosiaaliset representaatiot saattavat tulla kunnolla esiin vasta erilaisissa käytännöissä ja toimintatavoissa, joten niitä havainnoimalla voisi olla mahdollista syventää tässä tutkimuksessa esiin nostettuja näkökulmia, kuten esimerkiksi sukupuolittumista.

Aikuisten sosiaalisia taitoja puolestaan voisi tutkia lisää monilla tutkimusasetelmilla ja menetelmillä. Laadullista ymmärrystä olisi kiinnostavaa syventää esimerkiksi vuorovaikutuksen tutkimuksella. Tällöin tutkittavana voisi olla, kuinka sosiaalinen taitavuus, ollessaan kontekstuaalinen ja suhteissa rakentuva asia, määrittyy erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tutkimusta voisi tehdä vuorovaikutusta havainnoimalla, joko etnografisella otteella tai rajatumminkin spesifeihin tilanteisiin keskittymällä, ja esimerkiksi ihmisten selontekoja erilaisten episodien ja tilanteiden jälkeen keräämällä ja analysoimalla. Näin olisi mahdollista oppia lisää siitä, millaisia kriteereitä sosiaaliselle taitavuudelle milloinkin asetetaan ja miten hyvänä ja sopivana pidettävä sosiaalinen toiminta määrittyy suhteissa muihin, ryhmään ja yhteisöön. Tällä tavoin voisi myös pyrkiä tavoittamaan sitä variaatiota, mitä sosiaalisesti taitavaan toimintaan liittyy: saada esimerkkejä siitä, millaisia konventioita erilaiset ryhmät ja yhteisöt hiljaisesti rakentavat sille, mikä on arvostettavaa, aitona pidettävää sosiaalista taitavuutta ja mikä taas ei, ja miksi. Sosiaalisten taitojen avulla rakennetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa organisaatiokulttuuria ja -identiteettiä, joten sosiaali-

seen taitavuuteen kohdistuvan tutkimuksen avulla voitaisiin tuottaa relevanttia tietoa organisaatioiden ja organisaatiokäyttäjien ymmärtämiseksi.

Kaiken kaikkiaan näen tarpeelliseksi suhtautua uteliaasti ja ihmetellen sosiaalisen maailman uusiin ja myös itsestäänselvyden luonteen saaneisiin asioihin ja ilmiöihin. Katson tärkeäksi tutkia sosiaalista tietoa esimerkiksi puhetta, visuaalisia ja figuratiivisia muotoja sekä erilaisia rituaaleja ja käytäntöjä analysoimalla. Nykypäivää luonnehtii jatkuva muutos, joka muovaa sosiaalista ympäristöämme ja elämäntapaamme – sosiaalipsykologiselle antropologialle on runsaasti tilaa ja tarvetta.

# Lähteet

- Abric, J. C. 1993. Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamic of social representations. *Papers on Social Representations*, 2 (2), 75–78.
- Abric, J. C. 2001. A structural approach to social representations. Teoksessa K. Deaux & G. Philogéne (toim.) *Representations of the Social. Bridging Theoretical Traditions*. Oxford: Blackwell, 42–47.
- Ahern, A. 2007. What are the perceptions of lecturers towards using co-operative learning in civil engineering? *European Journal of Engineering Education*, 32 (5), 517–526.
- Alasoini, T. 2006. Työnteon mielekkyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta? *Työelämän tutkimus* 4 (2), 122–136.
- Alasuutari, P. 1993. *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry 2007. *Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen. Projektin loppuraportti*. Helsinki: ARENE ry.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry 2010. *Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa*. Saatavilla osoitteesta [http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/lindex\\_html/ARENEn\\_suositus.pdf](http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/lindex_html/ARENEn_suositus.pdf), luettu 20.2.2012.
- Argyle, M. 1974. *The Social Psychology of Work*. Harmondsworth: Penguin.
- Argyle, M. 1981a. Introduction. Teoksessa M. Argyle (toim.) *Social Skills and Work*. London: Methuen, xiii–xx.
- Argyle, M. 1981b. Methods of social skills training. Teoksessa M. Argyle (toim.) *Social Skills and Work*. London: Methuen, 195–220.
- Argyle, M. 1991. *Cooperation: The Basis of Sociability*. London: Routledge.
- Argyle, M. 1994. *The Psychology of Interpersonal Behaviour*. London: Penguin Books.
- Augoustinos, M., Walker, I. & Donaghue, N. 2006. *Social Cognition: An Integrated Introduction*. London: Sage.
- Auvinen, P., Hirvonen, K., Dal Maso, R., Kallberg, K. & Putkuri, P. 2007. *Opetussuunnitelma ammattikorkeakoulussa*. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu ja B: Selosteita ja opetusmateriaalia, 9. Joensuu.
- Bakhtin, M. M. 1981. *The Dialogic Imagination: Four Essays*. Toim. M. Holquist. Käänt. C. Emerson ja M. Holquist. London: University of Texas Press.
- Bandura, A. 1969. Social learning of moral judgements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11, 275–279.
- Baron, R. A. & Markman, G. D. 2000. Beyond social capital: how social skills can enhance entrepreneurs' success. *The Academy of Management Executive*, 14 (1), 106–116.
- Bateson, G. 1972. *Steps to an Ecology of Mind*. New York: Ballantine Books.
- Bauer, M. W. & Gaskell, G. 1999. Towards a paradigm for research on social representations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 29 (2), 163–186.



- Bauer, M. W. & Gaskell, G. 2008. Social representations theory: A progressive research program for social psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 38 (4), 335–353.
- Baxter, L. A., & Montgomery, B. M. 1996. *Relating: Dialogues and Dialectics*. New York: Guilford.
- Beder, S. 1999. Beyond technicalities: expanding engineering thinking. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 125 (1), 12–18.
- Bellini, S., Peters, J. K., Benner, L. & Hopf, A. 2007. A meta-analysis of school based social skills interventions for children with autism spectrum disorders. *Remedial and Special Education*, 28 (3), 153–162.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. 1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: tiedonsosiologinen tutkielma*. Alkuperäisteos *The Social Construction of Reality*, 1966. Suom. V. Raiskila. Helsinki: Gaudeamus.
- Berner, M. L., Fee, V. E., Turner, A. D. 2001. A multi-component social skills training program for pre-adolescent girls with few friends. *Child & Family Behavior Therapy*, 23 (2), 1–19.
- Billig, M. 1996. *Arguing and Thinking. A Rhetorical Approach to Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Billig, M. 2008. Social representations and repression: examining the first formulations of Freud and Moscovici. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 38 (4) 355–368.
- Bourdieu, P. 1986. The forms of capital. Teoksessa J. G. Richardson (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241–258.
- Brander J. 2009. Toiveissa asiallinen ja aloitekykyinen tiimityöskentelijä. Puheviestintäosaamisen merkitys insinöörivaltaisilla aloilla. Pro gradu -tutkielma. Humanistinen tiedekunta. Puheopin laitos, puheoppi. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Breakwell, G. 2001. Social representational constraints upon identity processes. Teoksessa K. Deaux & G. Philogéne (toim.) *Representations of the Social. Bridging Theoretical Traditions*. Oxford: Blackwell, 271–284.
- Breakwell, G. 2010. Resisting representations and identity processes. *Papers on Social Representations*, 19, 6.1–6.11. [<http://www.psych.lse.ac.uk/psr/>]
- Burr, V. 2004. Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Alkuperäisteos: *The Person in Social Psychology*, 2002. Suom. J. Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Caldarella, P. & Merrel, K. 1997. Common dimensions of social skills of children and adolescence: a taxonomy of positive behaviors. *School Psychology Review*, 26 (2), 264–278.
- Casey, C. 1995. *Work, Self and Society. After Industrialism*. London and New York: Routledge.
- Castells, M. 1996. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Volume 1: *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Crawley, E. F., Malmqvist, J., Östlund, S., Brodeur, D. R. 2007. *Rethinking Engineering Education. The CDIO Approach*. New York: Springer.
- Cunliffe, T. 1992. Arresting youth crime: a review of social skills training with young offenders. *Adolescence*, 27 (108), 891–900.

- de Pillis, E. & de Pillis, L. 2008. Are engineering schools masculine and authoritarian? The mission statements say yes. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1 (1), 33–44.
- Dilk, M. N. & Bond, G. R. 1996. Meta-analytic evaluation of skills training research for individuals with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64 (6), 1337–1346.
- Doise, W., Clémence, A. & Lorenzi-Cioldi, F. 1993. *The Quantitative Analysis of Social Representations*. Käänt. J. Kaneko. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Doise, W., Spini, D. & Clémence, A. 1999. Human rights studied as social representations in a cross-national context. *European Journal of Social Psychology*, 29, 1–29.
- Durkin, K. 1995. *Developmental Social Psychology: From Infancy to Old Age*. Cambridge Mass.: Blackwell.
- Duveen, G. 2000. Introduction: The power of ideas. Teoksessa G. Duveen (toim.) *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. Cambridge: Polity Press, 1–17.
- Duveen, G. 2001. Representations, identities, resistance. Teoksessa K. Deaux & G. Philogène (toim.) *Representations of the Social. Bridging Theoretical Traditions*. Oxford: Blackwell, 257–270.
- Ehrling, L. 2007. Keskusteluanalyttinen näkökulma laadullisen asennetutkimuksen aineistoihin. Teoksessa K. Vesala & T. Rantanen (toim.) *Argumentaatio ja tulkinta. Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa*. Helsinki: Gaudeamus, 135–153.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Farr, R. 1994. Attitudes, social representations and social attitudes. *Papers on social representations*, 3 (1), 30–33.
- Farr, R. 1996. *The Roots of Modern Social Psychology 1872–1954*. Oxford: Blackwell.
- Faulkner, W. 2001. Dualisms, hierarchies and gender in engineering. *Social Studies of Science*, 30 (5), 759–792.
- Faulkner, W. 2007. Nuts and bolts and people. *Social Studies of Science*, 37 (3), 331–356.
- Fink, C., Foradori, M., Gall, M., Kilian, D. & Sparer, W. 2007. Social and soft skills training concept in engineering education. *International Conference on Engineering Education – ICEE 2007*. Coimbra, Portugal.
- Flick, U. 2006. *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Fligstein, N. 2001. Social skill and the theory of fields. *Sociological Theory*, 19, 105–125.
- Fraser, J. 1994. Attitudes, social representations and widespread beliefs. *Papers on Social Representations*, 3 (1), 1–13.
- Galloway, P. 2008. *The 21st-century engineer: a proposal for engineering education reform*. Virginia: American Society of Civil Engineers (ASCE).
- Gardner, H. 1993. *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- Gaskell, G. 2001. Attitudes, social representations, and beyond. Teoksessa K. Deaux & G. Philogène (toim.) *Representations of the Social: Bridging Theoretical Traditions*. Oxford: Blackwell, 228–241.
- Georgiades, N. J. & Orlans, V. 1981. Supervision of working groups. Teoksessa M. Argyle (toim.) *Social Skills and Work*. London: Methuen.

- Gillespie, A. & Cornish, F. 2010. Intersubjectivity: towards a dialogical analysis. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40, 19–46.
- Goffman, E. 1974. *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*. Cambridge: Harvard University Press.
- Goleman, D. 1997. *Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva*. Suom. J. Kankaanpää. Helsinki: Otava.
- Gresham, F. M. 1986. Conceptual and definitional issues in the assessment of children's social skills. Implications for classification and training. *Journal of Clinical Child Psychology*, 15, 3–15.
- Gresham, F. M. 1998. Social skills training: should we raze, remodel, or rebuild? *Behavioral Disorders*, 24 (1), 19–25.
- Gresham, F.M. & Elliot, S.N. 1990. *Social Skills Rating System Manual*. Circle Pines, MN: American Guidance Service.
- Guest, G., Bunce, A. & Johnson, L. 2006. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18 (1), 59–82.
- Hakanen, J. 2002. Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hamilo, M. (toim.) 2007. *Älkää säätäkö päätänne – häiriö on todellisuudessa: Suomalaisen psykokulttuurin kritiikki*. Helsinki: Ajatus.
- Hanhinen, P. 2010. Työelämäosaaminen: kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. *Acta Universitatis Tamperensis*; 1571. Tampere: Tampere University Press.
- Hargie O. 2006. Skill in theory: communication as skilled performance. Teoksessa O. Hargie (toim.) *Handbook of Communication Skills*. London: Routledge, 7–36.
- Hargie, O. & Saunders, C. & Dickson, D. 1994. *Social Skills in Interpersonal Communication*. London: Routledge.
- Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. *Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu 4/2009*. Saatavissa osoitteesta <http://www.osaaja.net>, luettu 10.1.2011.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hochschild, A. R. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holvas, J. & Vähämäki, J. 2005. *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.
- Howarth, C. 2006. A social representation is not a quiet thing: exploring the critical potential of social representations theory. *British Journal of Social Psychology*, 45 (1), 65–86.
- Huotilainen, A. 2005. *Dimensions of Novelty: Social Representations of New Foods*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Hänninen, V. 2001. Lev Semjonovits Vygotski: tietoisuuden kulttuurihistoriallinen kehitys. Teoksessa V. Hänninen, J. Partanen & O.-H. Ylijoki (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjää*. Tampere: Vastapaino, 79–103.

- Ikonen-Varila, M. 2005. Muuttaako työelämä moraalialia vai moraalii työelämää? Teoksessa M. Ahokas, S. Lähteenoja, L. Myyry & A.-M. Pirttilä-Backman (toim.) *Arvot, moraalii ja yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 95–114.
- Illoutz, E. 2007. *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. London: Polity Press.
- Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Isokorpi, T. 2004. *Tunneoppia: parempaan vuorovaikutukseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jobs and skills 2010. OECD Newsroom. Online-dokumentti. Saatavilla osoitteessa [http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en\\_21571361\\_44315115\\_45583321\\_1\\_1\\_1\\_1,00.htm](http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en_21571361_44315115_45583321_1_1_1_1,00.htm), luettu 14.7.2010.
- Jokinen, E. 2005. *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 18–48.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juva, K. & Hynynen, A. 2011. Oivallus loppuraportti 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Saatavissa osoitteesta [www.ek.fi/oivallus](http://www.ek.fi/oivallus), luettu 1.9.2011.
- Kallio, T. 2011. Organisatorinen luovuus aineettomana pääomana ja yrityksen kilpailukyvyyn osatekijänä. Teoksessa A. Puusa & H. Reijonen (toim.) *Aineeton pääoma organisaation voimavarana*. Kuopio: UNIPress, 409–421.
- Kalliopuska, M. 1995. *Sosiaaliset taidot*. Helsinki: Edita.
- Kansainvälinen aikuistutkimus PIAAC 2011. Hankkeen esittely Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitoksen julkisilla internetsivuilla <http://ktl.jyu.fi/ktl/piaac>, luettu 10.9.2011.
- Kasvio, A. 2009. Onko työ loppumassa – vai vasta alkamassa? *Tieteessä tapahtuu*, 28 (4–5), 33–37.
- Kaukiainen, A. & Björkqvist, K. & Lagerpetz, K. & Österman, K. & Salmivalli, C. & Rothberg, S. & Ahlbom, A. 1999. The relationships between social intelligence, empathy, and three types of aggression. *Aggressive Behavior*, 25, 81–89.
- Kaukiainen, A. & Salmivalli, C. & Lagerpetz, K. & Tamminen, M. & Vauras, M. & Mäki, H. & Poskiparta, E. 2002. Learning difficulties, social intelligence, and self-concept: connections to bully-victim problems. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 269–278.
- Kaukiainen, A., Junntila, N., Kinnunen, R. & Vauras, M. 2005. MASK-monitahoarviointi sosiaalisesta kompetenssista. Oppimistutkimuksen keskus. Turku: Turun yliopisto.
- Kauppila, R. A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kavale, K. A., Matru, S. R. & Mostert, M. P. 2007. Social skills training and teaching social behavior to students with emotional and behavioral disorders. Teoksessa R. B. Rutherford Jr., M. M. Quinn & S. R. Mathur (toim.) *Handbook of Research in Emotional and Behavioral Disorders*. London: The Guildford Press.

- Kelan, E. 2008. Emotions in a rational profession: the gendering of skills in ICT work. *Gender, Work and Organization*, 15 (1), 49–71.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.
- Keskinen, E. 2002. Taitojen oppiminen ja opettaminen. Teoksessa E. Niemi & P. Keskinen (toim.) *Taitavan toiminnan psykologia*. Turku: Turun yliopiston psykologian laitos, 41–57.
- Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiö KAKS.
- Kiesiläinen, L. 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Hämeenlinna: Arator.
- Kilpiö, A. 2008. Opettajien teknologiasuhteen luonne ja muodostuminen. Akateeminen väitöskirja. Dissertation Series: 4. Espoo: Helsinki University of Technology Sim-Lab.
- Kira, M. 2003. Byrokratian jälkeen – kohti uudistavaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. Työpoliittinen tutkimus 254. Helsinki: Työministeriö.
- Kivivuori, J. 1992. Psykokulttuuri: Sosiologinen näkökulma arjen psykologisoitumisen prosessiin. Helsinki: Hanki ja jää.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Komulainen, K., Korhonen, M. & Rätty, H. 2009. Risk-taking abilities for everyone? Finnish entrepreneurship education and the enterprising selves imagined by pupils. *Gender and Education*, 21 (6), 631–649.
- Komulainen, K., Korhonen, M., Lappalainen, S. & Keskitalo-Foley, S. (toim.) 2010. Yrittäjyyskasvatus hallintana. Tampere: Vastapaino.
- Komulainen, K., Naskali, P., Korhonen, M. & Keskitalo-Foley, S. 2011. Internal entrepreneurship – a Trojan horse of the neoliberal governance of education? Finnish pre- and in-service teachers' implementation of and resistance towards entrepreneurship education. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 9 (1), 342–374.
- Korhonen, K. 2002. Intercultural Competence as Part of Professional Qualifications. A Training Experiment with Bachelor of Engineering Students. *Jyväskylä Studies in Communication*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Korhonen, M., Komulainen, K. & Rätty, H. 2012. "Not everyone is cut out to be the entrepreneur type": How Finnish school teachers construct the meaning of entrepreneurship education and the related abilities of the pupils. *Scandinavian Journal of Educational Research* 56 (1), 1–19.
- Korhonen-Yrjänheikki, K. 2011. Future of the Finnish Engineering Education. Perustieteiden korkeakoulu, Aalto-yliopisto. Helsinki: TEK.
- Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Kotiranta, T., Niemi P., & Haaki, R. (toim.) 2011. Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

- Koulutuspalvelututkimus 2005. Kysely koulutus- ja henkilöstöpäättäjille. 15/30 Research. [http://www.flower.fi/tiedostot/Koulutuspalvelututkimus\\_pakattu.pdf](http://www.flower.fi/tiedostot/Koulutuspalvelututkimus_pakattu.pdf), luettu 10.3.2006.
- Kuittinen, M. 2007. Tiimit ilman tiimityötä eli mihin kariutui tiimien suuri lupaus? *Psykologia*, 42 (1), 55–61.
- Kupari, P. 2012. Matematiikan osaamisen muutokset Suomessa 2003–2009. Julkaisussa S. Sulkunen & J. Välijärvi (toim.) *Kestäkö osaamisen pohja? PISA09. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu* 2012:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 35–45. Saatavilla osoitteesta <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm12.pdf?lang=fi>, luettu 15.4.2012.
- Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, M. 2005. Sosioemotionaalisten taitojen harjaannuttaminen, oppiminen ja käyttäminen kahdeksannen luokan tyttöjen liikuntatunneilla. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 165. Jyväskylä: LIKES.
- Kuusela, P. (toim.) 2007. *Sosiaalipsykologia. Yksilöstä yhteiskuntaan*. Kuopio: UniPress.
- Kvale, S. 1996. *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. London: Sage.
- Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2011. *Opiskelijahaastatteluja, tekniikan haastattelut*. <http://www.kyamk.fi/Hakeminen/Opiskelijahaastatteluja/Tekniikan%20haastattelut/Anna%20Eskola/>, luettu 15.10.2011.
- Kysely: "Kansa luottaa pankkiin, epäilee ympäristöaktivisteja." *Helsingin Sanomat*, verkkolehti, luettu 27.7.2011.
- Käpylä, J., Jääskeläinen, A., Seppänen, S. K., Vuolle, M. ja Lönnqvist, A. 2008. Tuottavuuden kehittäminen Suomessa: haasteet ja tutkimustarpeet. Työsuojelurahaston selvityksiä 1:2008. Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto, tiedonhallinnan ja logistiikan laitos.
- Landy, F. J. 2005. Some historical and scientific issues related to research on emotional intelligence. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 411–424.
- Laulainen, S. 2010. "Jos mittää et anna niin mittää et saa". *Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä*. Akateeminen väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.
- Launonen, L. 2000. *Eettinen kasvatusajattelu suomalaisen koulun pedagogisissa teksteissä 1860-luvulta 1990-luvulle*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lorenzi-Cioldi, F. & Clémence, A. 2004. Group processes and the construction of social representations. Teoksessa M.B. Brewer & M. Hewstone (toim.) *Social Cognition*. Oxford: Blackwell, 298–320.
- Maag, J. 2006. Social skills training for students with emotional and behavioral disorders: a review of reviews. *Behavioral Disorders*, 32 (1), 4–17.
- Maliranta, M. & Huovari, J. 2008. Aineettomien investointien merkitys talouskasvulle. Julkaisussa J. Huovari (toim.) *Aineeton pääoma ja talouskasvu*. Tekesin katsaus 230. Helsinki: Tekes, 45–48.

- McFall, R. 1982. A review and reformulation of the concept of social skills. *Behavioral Assessment*, 4, 1–33.
- Manninen, P. 2011. Sosiaalinen taitavuus ja vertaissuhteet lasten kuvailemina. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Varhaiskasvatuksen yksikkö. Pdf-versio saatavissa osoitteessa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201103141889>, luettu 15.8.2011.
- Marková, I. 2000. Amédée or how to get rid of it: social representations from a dialogical perspective. *Culture & Psychology*, 6 (4), 419–460.
- Marková, I. 2007. Social identities and social representations: how are they related? Teoksessa G. Moloney & I. Walker (toim.) *Social Representations and Identity. Content, Process, and Power*. New York: Palgrave, 215–236.
- Marková, I. 2008. The epistemological significance of the theory of social representations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 38 (4), 461–487.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. & Leiter, M. B. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. 2005. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–199.
- Mayer, J. D. & Cobb, C. D. 2000. Educational policy on emotional intelligence: does it make sense? *Educational Psychology Review*, 12 (2), 163–183.
- Mead, G. H. 1962. *Mind, Self and Society*. Toim. C. W. Morris. Chicago: The University of Chicago Press.
- Meanwell, E., Wolfe J. D. & Hallett, T. 2008. Old paths and new directions: studying emotions in the workplace. *Sociology Compass* 2/2, 537–559.
- Mielityinen, I. (toim.) 2009. Suomi tarvitsee maailman parasta insinööriosaaamista. Tekniikan yhteistyöryhmän julkaisu. Helsinki: Tekniikan akateemisten liitto TEK.
- Moreau, M.-P. & Leathwood, C. 2006. Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19 (4), 305–324.
- Moscovici, M. 1961/1976. *La Psychoanalyse, son image et son public*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S. 1988. Notes towards a description of social representations. *Journal of European Social Psychology*, 18, 211–250.
- Moscovici, S. 2000a. Ideas and their development: a dialogue between Serge Moscovici and Ivana Marková. Teoksessa G. Duveen (toim.) *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. Cambridge: Polity Press, 224–286.
- Moscovici, S. 2000b. The phenomenon of social representations. Teoksessa G. Duveen (toim.) *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. Cambridge: Polity Press, 18–77. Julkaistu alunperin teoksessa R. Farr & S. Moscovici (toim.) 1984. *Social Representations*. Cambridge: Cambridge University Press, 3–69.
- Moscovi, S. 2001. Why a theory of social representations? Teoksessa K. Deaux & G. Philogéne (toim.) *Representations of the Social. Bridging Theoretical Traditions*. Oxford: Blackwell, 8–35.
- Moscovici, S. & Vignaux, G. 2000. The concept of themata. Teoksessa G. Duveen (toim.): *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. Kääntänyt G. Duveen. Cambridge: Polity Press, 156–183.

- Moss, P. & Tilly, C. 1996. "Soft" skills and race: an investigation of black men's employment problems. *Work and Occupations*, 23 (3), 252–276.
- Mueser K.T. & Bellack A.S. 2007. Social skills training: alive and well? *Journal of Mental Health*, 16, 549–552.
- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 42–61.
- Mäkikangas, A. & Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen & T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Mäkitalo-Keinonen, T. 2006. Ammattitaidolla ja asenteella. Työnantajien näkemyksiä insinöörien osaamisesta. Helsinki: Insinööriliitto.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. *Työyhteisötaidot*. Kuopio: UNIpress.
- National Academy of Engineering 2005. *Educating the Engineer of 2020: Adapting Engineering Education to the New Century*. Committee on the Engineer of 2020, Committee on Engineering Education, National Academy of Engineering. Washington: National Academies Press.
- New Skills for New Jobs: Action Now. 2010. A report by the expert group on new skills for new jobs prepared for the European Commission. European Union. Saatavana osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>, luettu 14.7.2010.
- Noll, C. L. & Wilkins, M. 2002. Critical skills of IS professionals: a model for curriculum development. *Journal of Information Technology Education*, 1 (3), 143–154.
- Opetusministeriö 2008. *Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma*. Opetusministeriön julkaisuja 2008:9. Saatavana osoitteessa [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Koulutus\\_ja\\_tutkimus\\_2007\\_2012.\\_Kehittamissuunnitelma](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Koulutus_ja_tutkimus_2007_2012._Kehittamissuunnitelma), luettu 14.7.2010.
- Opetusministeriö 2009. *Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat*. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Helsinki: Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010. *Perusopetus 2020 – yleiset valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:1. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki: Opetusministeriö. Saatavana osoitteesta [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/perusopetuksen\\_tuntijako.html?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/perusopetuksen_tuntijako.html?lang=fi), luettu 14.7.2010.
- Otala, L. 2008. *Osaamis pääoman johtamisesta kilpailuetu*. Helsinki: WSOY.
- Pager, D. & Quillian, L. 2005. Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review* 70 (3), 355–380.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden kokemuksia iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 253. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.



- Pascail, L. 2006. The emergence of the skills approach in industry and its consequences for the training of engineers. *European Journal of Engineering Education*, 31 (1), 55–61.
- Philogène, G. 1999. *From Black to African American. A New Social Representation*. Westport: Praeger.
- Pirttilä-Backman, A.-M. & Helkama, K. 2001. Serge Moscovici. Sosiaaliset representaatiot. Teoksessa V. Hänninen, J. Partanen & O.H. Ylijoki (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjät*. Jyväskylä: Vastapaino, 253–274.
- Pirttilä-Backman, A.-M. & Mattsson, I. & Kassea, R. 2006. Naisen roolit ja sosiaaliset representaatiot Kamerunissa. Teoksessa I. Järventie & M. Lähde & J. Paavonen (toim.) *Lapsuus ja kasvuympäristöt – tutkimuksen kuvia*. Helsinki: Yliopistopaino, 164–192.
- Potter, J. & Litton, I. 1985. Some problems underlying the theory of social representations. *British Journal of Social Psychology*, 24, 81–90.
- Powell, J. L. & Gilbert, T. 2008. Social theory and emotion: sociological excursions. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 28 (9/10), 394–407.
- Pulko, S., H. & Parikh, S. 2003. Teaching soft skills to engineers. *International Journal of Electrical Engineering Education*, 40 (4), 243–254.
- Putnam, R. D. 2000. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Puusa, A. & Reijonen, H. 2011. Johdanto: Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Teoksessa A. Puusa & H. Reijonen (toim.) *Aineeton pääoma organisaation voimavarana*. Kuopio: UNIpress, 8–16.
- Puusa, A., Mönkkönen K. & Kuittinen M. 2011. Onko kaikki todella vain johtamisesta kiinni? – Alais- ja työyhteisötaitojen kasvava merkitys muuttuvassa työelämässä. Teoksessa A. Puusa & H. Reijonen (toim.) *Aineeton pääoma organisaation voimavarana*. Kuopio: UNIpress, 94–116.
- Pölkki, P. & Kukkonen, P. 1995. Gresham & Elliotin arviointimenetelmä sosiaalisten taitojen tutkimuksessa. *Psykologia*, 30 (1), 35–44.
- Ramesh, S. & Kumaraiah, V. 1997. Behavioural interventions in alcoholism: a social skills training perspective. *NIMHANS Journal*, 15 (1), 67–73.
- Ranta, A. 2007. Koulun oppilaan sosiaalisten taitojen tukijana. – Käsityksiä ja käytäntöjä alakouluissa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos. Julkaistu pdf-muodossa <http://www.edu.utu.fi/laitokset/tokl/tutkimus/julkaisut/RantaAnne.pdf>, luettu 4.5.2010.
- Rantanen, T. & Vesala, K. M. 1999. Soveltuuko asenteen käsite myös laadulliseen tutkimukseen? *Psykologia* 5-6/99, 343–348.
- Rasku-Puttonen, H., Keskinen, J. & Takala, H. 1998. Vertaisuhteiden edistäminen koulussa. Teoksessa A. R. Lahikainen & A.-M. Pirttilä-Backman (toim.) *Sosiaalinen vuorovaikutus*. Helsinki: Otava, 240–256.
- Rogoff, B. 1990. *Apprenticeship in Thinking: Cognitive Development in Social Context*. New York: Oxford University Press.

- Rojola, S. 2010. Teknologia ja sukupuoli. Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Rose, N. 1992. Governing the enterprising self. Teoksessa P. Heelas & P. Morris (toim.) *The Values of the Enterprise Culture. The Moral Debate*. London: Routledge, 141–164.
- Rose, D., Efrain, D., Gervais, M-C., Joffe, H., Jovchelovitch, S. & Morant, N. 1995. Questioning consensus in social representations theory. *Papers on Social Representations*, 4 (2), 1–6.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Räty, H. & Snellman, L. 1992a. Does gender make any difference? Common-sense conceptions of intelligence. *Social Behavior and Personality*, 20 (1), 23–34.
- Räty, H. & Snellman, L. 1992b. Making the unfamiliar familiar – some notes on the criticism of the theory of social representations. *Ongoing Production on Social Representations*, 1 (1), 3–13.
- Räty, H. & Snellman, L. 1995a. Conceptions of intelligence as social representations. *European Journal of Psychology of Education*, 10 (3), 273–287.
- Räty, H. & Snellman, L. 1995b. On the social fabric of intelligence. *Papers on Social Representations*, 4 (2), 177–185.
- Räty, H. 2001. Lusikasta haarukaksi. Koulun ja koulutuksen sosiaalipsykologian näkökulmia. *Psykologia*, 36 (1), 342–347.
- Saarinen, M. 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Opas oman ja työyhteisön tunneälyn kehittämiseen. Helsinki: WSOY.
- Saarinen, M. 2007. Tunneälykäs esimiestyö. Esimiesten kykypohjaisen tunneälyosaamisen laadullinen kuvaaminen ja määrällinen mittaaminen. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: TKK.
- Saarinen, M. & Kokkonen, M. 2003. Tunneäly. Kohti KOKOnaista elämää. Helsinki: WSOY.
- Saastamoinen, M. 2006. Yksilö, riskitietoisuus ja psykokulttuuri. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) *Minuus ja identiteetti*. Tampere: Tampere University Press, 13–167.
- Sakki, I. 2010. A Success Story or a Failure? Representing the European Integration in the Curricula and Textbooks of Five Countries. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Sakki, I., Kassea, R., Vauhkonen, T. & Pirttilä-Backman, A-M. 2010. Social representations: the heart of community psychology. Teoksessa N. Lange & M. Wagner (toim.) *Community Psychology: New Developments*. New York: Nova Science Publishers, 67–91.
- Salmivalli, C. 1998. Koulukiusaaminen ryhmäilmionä. Helsinki: Gaudeamus.
- Salmivalli, C. 2002. Suhdeskeemat, sosiaaliset tavoitteet ja sosiaalinen käyttäytyminen. *Psykologia*, 2/02, 84–92.
- Salmivalli, C. 2005. Kaverien kanssa: vertaissuhteet ja sosiaalinen kehitys. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Savolainen, T. 2011. Luottamusjohtajuus inhimillisen pääoman uudistamisessa. Teoksessa T. Puusa & H. Reijonen (toim.) *Aineeton pääoma organisaation voimavarana*. Kuopio: UniPress, 117–141.
- Schaufeli, W., Salanova, M. Gonzáles-Romá, V., & Bakker, A. 2002. The measurement of engagement and burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schellenberg, J.A. 1988. *Sosiaalipsykologian klassikoita*. Suom. M. Ahokas. Helsinki: Gaudeamus.
- Seat, E. & Lort, S. M. 1999. Enabling effective engineering teams: a program for teaching interaction skills. *Journal of Engineering Education*, 88 (4), 385–390.
- Seeck, H. & Kuokkanen, A. 2007. Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö. *Työelämän tutkimus*, 5 (2), 118–137.
- Segrin, C. 2000. Social skills deficits associated with depression. *Clinical Psychology Review*, 20 (3), 379–403.
- Segrin, C. & Givertz, M. 2003. Methods of social skills training and development. Teoksessa J. O. Greene & B. R. Burleson (toim.) *Handbook of communication and social interaction skills*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 135–176.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5–14.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Alkuperäisteos *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, 1998. Suom. E. Kivinen & D. Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Alkuperäisteos *The culture of the New Capitalism*, 2006. Suom. K. Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutoksen hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa U. Kinnunen & T. Feldt & S. Mäuno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 119–141.
- Sorjonen, P. 2008. Aineeton pääoma muuttaa kuvaa taloudesta. Julkaisussa J. Huovari (toim.) *Aineeton pääoma ja talouskasvu. Tekesin katsaus 230*. Helsinki: Tekes, 19–30.
- Sorjonen, M.-L. & Peräkylä, A. & Eskola, K. (toim.) 2001. *Keskustelu lääkärin vastaanotolla*. Tampere: Vastapaino.
- Spitzberg, B. H. 2003. Methods of interpersonal skill assessment. Teoksessa J. O. Greene & B. R. Burleson (toim.) *Handbook of Communication and Social Interaction Skills*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 93–134.
- Stainton Rogers, W. 2003. *Social Psychology*. Cambridge: Polity Press.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London: Sage.
- Stähle P. 2010. Tuottaako kansallinen tietopääoma talouskasvua? *Tieteessä tapahtuu*, 28 (4-5), 1–2.

- Sähköinsinöörit 2010. Sähköinsinööriiliiton (SIL ry) julkiset internetsivut.  
[http://www.sil.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=56&Itemid=64](http://www.sil.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=56&Itemid=64),  
 luettu 12.10.2010.
- Tikka, A. 2006. Sosiaalinen älykkyys – opittavissa oleva taito vai osa yleistä älykkyyttä?  
*Psykologia*, 41 (5), 361–368.
- Tomlinson, M. 2008. 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29 (1), 49–61.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.  
 Työelämään 2005 -tutkimus. Kysely työelämään siirtyneille nuorille. 15/30 Research.  
[http://www.flower.fi/tiedostot/Koulutuspalvelututkimus\\_pakattu.pdf](http://www.flower.fi/tiedostot/Koulutuspalvelututkimus_pakattu.pdf), luettu  
 10.3.2006.
- Urciuoli, B. 2008. Skills and selves in the new workplace. *American Ethnologist*, 35 (2),  
 211–228.
- Valsiner, J. & van der Veer, R. 2000. *The Social Mind. Construction of the Idea*. UK: Cambridge University Press.
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 223–241.
- Vehviläinen, M. 2006. Tekniikan miehisten käytäntöjen jäljillä sukupuolen ja teknologian tutkimuksessa. Teoksessa L. H. & K. Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Helsinki: Gummerus, 150–169.
- Vesala, K. M. 2008. A theoretical and methodological approach to the study of assessment and development of entrepreneurial skills in the farm context. Teoksessa K. M. Vesala & J. Pyysiäinen (toim.) *Understanding Entrepreneurial Skills in the Farm Context*. Research Institute of Organic Culture. Final report on the main study of the EU-funded project *Developing entrepreneurial skills of farmers*. Frick, Switzerland, 24–32.
- Vesala, K. & Rantanen, T. 1999. Pelkkä puhe ei riitä. Maanviljelijän yrittäjäidentiteetin rakentumisen sosiaalipsykologisia ehtoja. Helsinki: Yliopistopaino.
- Vesala, K. & Rantanen, T. 2007. Laadullinen asennetutkimus: lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia. Teoksessa K. Vesala & T. Rantanen (toim.) *Argumentaatio ja tulkinta. Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa*. Helsinki: Gaudeamus, 11–61.
- Viitala, R. 2008. *Johda osaamista! Osaamisen johtamisen teoriasta käytäntöön*. 3. painos. Keuruu: Otava.
- Viitala, T. 2002. It-ala luo nörttinahkansa. *Tekniikka ja Talous*, 31.10.2002. Saatavana osoitteessa <http://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/article38500.ece>, luettu 17.7.2008.
- Vilkkumaa, I. 1998. Sosiaalisen taidon metsästys. Lähtökohtia sosiaalisen kyvykkyyden ymmärtämiseen. Teoksessa A. R. Lahikainen & A-M. Pirttilä-Backman (toim.) *Sosiaalinen vuorovaikutus*. Helsinki: Otava, 222–239.
- Voelklein, C. & Howarth, C. 2005. A review of controversies about social representations theory: a British debate. *Culture & Psychology* 11 (4), 431–454.

- Vuorinen, P. & Valkonen, S. 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 37. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työmurroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–277.
- Vähämäki, J. 2009. Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa. Helsinki: Like.
- Wagner, W., Duveen, G., Farr, R., Jovchelovitch, S., Lorenzo-Cioldi, F., Marková, I. & Rose, D. 1999. Theory and method of social representations. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 95–125.
- Warnes, E. D., Sheridan, S. M., Geske, J. & Warnes, W. A. 2005. A contextual approach to the assessment of social skills: identifying meaningful behaviors for social competence. *Psychology in the Schools*, 42, 173–187.
- Webster, J. A. 1996. Engineering: a people business. IIR Conference. Sydney, Australia.
- Wilson, S. J. & Lipsey, M.W. 2007. School-based interventions for aggressive and disruptive behavior: update of a meta-analysis. *American Journal of Preventive Medicine*, 33 (2), S130–S143.
- Zeidner, M. & Roberts, R. D. & Matthews, G. 2002. Can emotional intelligence be schooled? A critical review. *Educational Psychologist*, 37 (4), 215–231.



**ANITA SAARANEN-KAUPPINEN**  
*Käsitykset sosiaalisista  
taidoista tekniikan alalla*

Työn muutos haastaa perinteisen työelämäosaamisen ja ammatilliset identiteetit. Sosiaalisista taidoista ja niiden tärkeydestä puhutaan paljon, mutta mistä oikeastaan puhutaan? Tutkimuksessa selvitetään tekniikan alan työelämän ja koulutuksen edustajien käsityksiä sosiaalisista taidoista ja niiden merkityksestä, oppimisesta ja kouluttamisesta. Näkemyksiä analysoidaan yhteiskunta- ja sosiaalitieteellisessä ja etenkin sosiaalipsykologisessa teoriakehyksessä.



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND  
*Dissertations in Social Sciences and Business Studies*

ISBN 978-952-61-0753-0

ISSN 1798-5757