

Elina Nikoskinen

YHTEISÖPEDAGOGIT TYÖURAA RAKENTAMASSA

Vuosina 2001-2004 valmistuneiden aika työelämässä



YHTEISÖPEDAGOGIT TYÖURAA RAKENTAMASSA

Vuosina 2001-2004 valmistuneiden aika työelämässä

Raportti

Elina Nikoskinen

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Syyskuu 2008

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Elina Nikoskinen

YHTEISÖPEDAGOGIT TYÖURAA RAKENTAMASSA

Vuosina 2001-2004 valmistuneiden aika työelämässä

© tekijä ja Humanistinen ammattikorkeakoulu
Sarja B, Projektiraportit ja selvitykset 17, 2010

ISBN 978-952-456-101-3

ISSN 1799-179X

ISSN - L 1457-5531

Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK

Annankatu 12, 00120 Helsinki

www.humak.fi

humak@humak.fi

SISÄLLYS

ESIPUHE	5
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIEDOT	10
3 KOKEMUS HUMAKIN ANTAMASTA KOULUTUKSESTA 4-7VUOTTA VALMISTUMISEN JÄLKEEN	12
4 KOULUTUS OSANA TYÖURAA	20
4.1 Suoritetut tutkinnot ja muu lisä- ja täydennyskoulutus	21
4.2 Kiinnostus HUMAKin tarjoamia jatko- ja täydennyskoulutusopintoja kohtaan	29
5 ALUEELLINEN LIKKUVUUS	31
6 YHTEISÖPEDAGOGIT TYÖURAA RAKENTAMASSA	36
6.1 Palkkatyö ja työttömyys	36
6.2 Asema organisaatiossa ja työn koulutusvastaavuus	41
6.3 Tehtävät organisaatiossa	48
6.4 Palkkaus ja luottamus toimialaan	58
7 YHTEISÖPEDAGOGIEN AMMATILLINEN LIKKUVUUS	64
7.1 Ammatillinen liikkuvuus työsuhteiden määrän sekä työtilanteen muutoksina	66
7.2 Ammatillinen liikkuvuus ammattiaseman ja työsuhteen muodon muutoksina	76

8 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA SUUNNITELMAT URALLA	88
9 LOPUKSI	94
LÄHTEET	101

Esipuhe

Humanistisen ammattikorkeakoulun (HUMAK) kuudelta kampukselta: Lohjalta, Suolahdesta (nyk. Äänekoski), Torniossa, Haapavedeltä, Joensuuista ja Nurmijärveltä on vuosina 2001 - 2004 valmistunut 408 yhteisöpedagogia (AMK). Näiden ensimmäisten yhteisöpedagogien sijoittumista työelämään tutkittiin vuonna 2006. Nyt tässä kirjassa seurataan heidän siirtymiä ja valintojaan työelämässä ja koulutuksessa sekä rakennetaan heille urapolkua.

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, josta yhteisöpedagogit (AMK) valmistuvat, houkuttelee ensisijassa naisopiskelijoita. Miesopiskelijoiden osuus on vajaa kolmannes. Kun tämän tutkimuksen tuloksia luetaan ja arvioidaan, on hyvä muistaa, että tulokset kertovat paljolti naisvaltaisten työtehtävien mahdollistamista urapoluista kasvatus- ja ohjaustehtävissä. Lisäksi on hyvä muistaa, että naisen elämään kuuluu muitakin valintoja kuin työ, joilla on vaikutusta urapolkuun.

Tutkimustulokset osoittavat, että formaalin koulutuksen antamat työelämävalmiudet olivat tärkeimpiä työuran alussa. Koulutuksesta työelämään siirrytään tutkintotodistuksella sekä koulutuksen antamilla taidoilla ja taidoilla mutta työkokemuksen kartuttua siirryttäessä uusiin tehtäviin koulutuksen antamat valmiudet hämärtyvät ja jalostuvat asteittain teorian ja sovellettujen käytänteiden muovaamaksi asiantuntijaosaamiseksi.

Tutkimustulokset osoittavat, että ensimmäisten yhteisöpedagogien (AMK) työtilanne keväällä 2008 (4 – 7 vuotta valmistumisesta) oli hyvä. Työttömyys oli alhainen (1.4 %) ja melkein puolet kyselyyn vastanneista kertoi olevansa johto- tai asiantuntijatehtävissä. Kuntasektori oli edelleen suurin työnantaja. Järjestöissä ja yritysten palveluksessa työskenteli kummassakin vajaa 20 % kyselyyn vastanneista. Yrittäjänä toimi vain 2 %. Kouluttajan näkökulmasta tuloksiin täytyy olla tyytyväinen. HUMAK on onnistunut hyvin koulutustehtävässään mutta kehittymisen ja kehittämisen paikkoja on edelleen.

Yhteisöpedagogit (AMK) ovat omaksuneet elinikäisen oppimisen mallin. Lähes puolella tutkimukseen vastanneista on jo toinen tutkinto. Ai-

kuisopiskelijoille yhteisöpedagogi (AMK) –tutkinnon suorittaminen on osoitus elinikäisen oppimisen tahdosta. Opettajan pedagogiset opinnot on suorittanut 17 yhteisöpedagogia ja seitsemän aikoo ne suorittaa. Nuorisouja muun ohjauksalan ammatillinen koulutus tarvitsee uusia opettajia. Yhteisöpedagogien urapolkuna toimialan opettajuus on erinomainen valinta ja mahdollisuus.

V. 2007 HUMAKissa aloitettiin uusi järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, joka on MA -tasoinen ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Sieltä valmistuu yhteisöpedagogeja (ylempi AMK). Kyselyyn vastanneista kaksi opiskeli em. tutkintoa ja kuusi haluaa suorittaa sen. Näyttää siltä, että työelämälaheinen koulutusväylä kolmen vuoden työssä olon jälkeenkin kiinnostaa HUMAKista valmistuneita yhteisöpedagogeja (AMK). Samalla se on osoitus opiskelijan onnistuneesta koulutus- ja kouluttajavalinnasta sekä haaste HUMAKille kehittää molempia tutkintojaan vuoropuhelussa työelämän ja opiskelijoiden kanssa.

HUMAKista valmistuneet ovat kotiseutu-uskollisia. Verkostoammattikorkeakouluna HUMAK toteuttaa aluekehitystehtävänsä kouluttamalla kampustensa vaikutusalueille osaavaa työvoimaa.

Yhteisöpedagogien (AMK) työurat kehittyvät tämän tutkimuksen mukaan pääasiassa horisontaalisesti. Yhteisöpedagogien (AMK) työn sisältö on alusta lähtien tietointensiivistä mutta tietointensiivisyyden merkitys lisääntyy työuran edetessä. HUMAKille on haaste kehittää kansalaistoininnan ja nuorisotyön koulutusohjelmaa jatkossakin sellaisena, että valmistuneilla yhteisöpedagogeilla (AMK) on erinomaiset tiedon käsittelytaidot sekä eväinä vahva tutkiva- ja kehittävä työote työuran alussa tarpeelliseksi havaittuja teknis- taidollisia valmiuksia unohtamatta. Lisäksi koulutuksen aikaisen uraohjauksen tulee nykyistä selkeämmin rohkaista opiskelijoita etsimään korkeakoulutasoista osaamista vaativia työtehtäviä jo ensimmäisiksi työpaikoiksi, sillä ensimmäisellä työpaikalla näyttää olevan työuraa vahvasti ohjaava merkitys.

Kiitän KM Elina Nikoskista HUMAKista valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) urapolkututkimuksesta ja syvällisestä paneutumisesta yhteisöpedagogien urapolkujen kuvaamiseen tekemällä näkyväksi sen, miten työ ja koulutus kuljettavat yhteisöpedagogejamme.

Kiitän kaikkia kyselyyn vastanneita yhteisöpedagogejamme (AMK) arvokkaista vastauksista ja koulutuspalautteesta. Lisäksi kiitän yliopettaja Kimmo Lindiä ja yliopettaja Jukka Määttä Elina Nikoskisen tukemisesta.

Tämä kirja tulee auttamaan HUMAKia työelämäläheisten opetussuunnitelmiansa kehittämässä, opiskelijoiden uraohjauksessa, täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja aluekehitystyössä.

Helsinki 21.9.2008

Sirpa Teräväinen

Koulutusjohtaja

1 JOHDANTO

Vanha sanonta ”Työ tekijäänsä opettaa” vaikuttaa olevan monen vastavalmistuneen ohjenuorana, kun pohditaan oman työuran käynnistymistä ja työtehtävien ja koulutuksen vastaavuutta. Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen on tehtyjen selvitysten mukaan ollut nopeaa ja tarkoituksenmukaista. Lisäksi työttömyyttä on esiintynyt suhteellisen vähän. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden työtehtävät ovat kuitenkin hyvin usein suoritustason tehtäviä etenkin yhteisöpedagogien itsensä tulkitsemina. (Nikoskinen 2008, 77-79; Arresto & Määttä 2006, 43.) Ensimmäisten työpaikkojen suhteen ei haluta nirsoilla, koska monipuolinen työkokemus nähdään tärkeänä työuralla etenemiseksi. Työpaikat ovat korkeakoulutetuille myös tärkeitä oppimisympäristöjä (Tynjälä 2008, 125), joiden avulla asiantuntijaksi kehittyminen voi tapahtua koulutuksen tuottamalle pohjalle

Tämän selvityksen taustalla on pyrkimys tehdä näkyväksi se, mitä tapahtuu sen jälkeen, kun koulutuksen ja työelämään sijoittumisen nivelvaihe on ohitettu. Miltä yhteisöpedagogien urapolku näyttää, kun valmistumisesta on kulunut 4-7 vuotta? Millaista kehitystä on työuran aikana tapahtunut palkkauksessa, asemassa ja työtehtävien sisällössä? Onko kokemus johto- ja/tai asiantuntijatyön tekemisestä lisääntynyt? Onko liikkuvuus lisääntynyt työuran edetessä? Missä määrin jatko- ja täydennyskoulutusopinnot ovat osa yhteisöpedagogien työelämää? Lisäksi pohditaan heidän visioitaan omasta positiosta työelämässä viiden vuoden kuluttua sekä suunnitelmiaan tulevaisuudesta.

Näiden tutkimuskysymysten kautta pyritään piirtämään kuvaa yhteisöpedagogien urakehityksestä. Tutkimuksen perusjoukon muodostivat HUMAKista vuosina 2001-2004 valmistuneet yhteisöpedagogit, joita opiskelijarekisterin mukaan oli 408. Heistä tavoitettiin 375, joille kyselylomake lähetettiin. Vastauksia palautui 147, joten vastausprosentiksi saatiin 39.2 %. Vastausprosentin suhteen jäätiin tavoitellusta 40 %, mutta aineisto antaa kuitenkin mahdollisuuden pohtia urakehitykseen liittyviä ilmiöitä nuoriso- ja järjestötoimialalla. Katoon vaikuttivat todennäköisesti

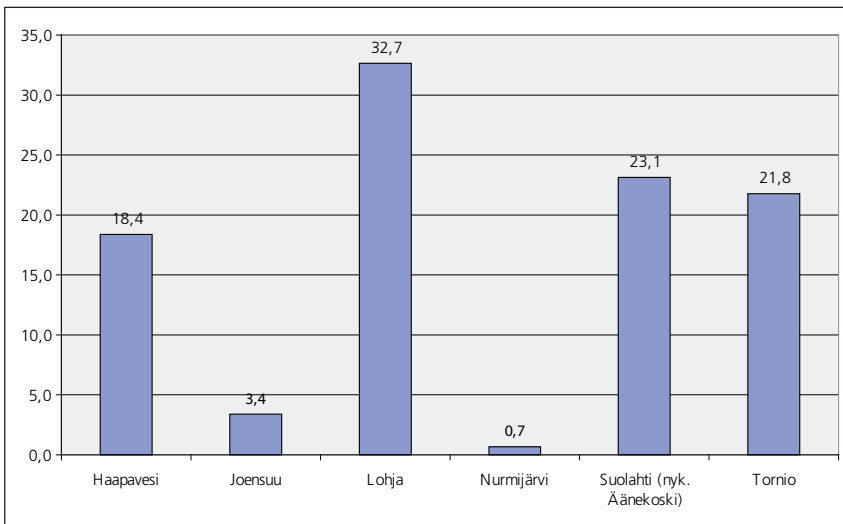
osaltaan selvityksen luonne, valmistumisesta kulunut aika sekä lomakkeen täytön vaativuus. Urakehitys on aiheena saattanut tuntua kiusalliselta kohderyhmään kuuluneista, jos henkilökohtaista kokemusta uran positiivisesta kehityksestä ei ole syntynyt. Myös melko pitkä aika valmistumisesta on saattanut heikentää siteitä oppilaitokseen, joten kyselyyn osallistuminen ei tunnu niin ”velvoittavalta” kuin esimerkiksi pian valmistumisen jälkeen tehtyjen selvitysten osalta. Työelämään sijoittumista koskevissa tarkasteleissa onkin päästy hyvään vastausprosenttiin. Lisäksi urapolkuja kartoitettava osio kyselylomakkeesta (LIITE 1) saattoi myös tuntua vaivalloiselta, koska siinä suositeltiin cv:n tai ansioluettelon käyttämistä tietojen kirjaamisen apuna. Kadon määrittelemiseksi aineistossa esiintyviä jakaumia verrattiin esimerkiksi AMKOTA -tietokannan työllisyys- ja työttömyystietoihin, Arreston ja Määtän (2006) sekä Nikoskisen (2008) yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista koskevien aineistojen jakaumiin sekä HUMAKin omiin opiskelijatietoihin. Tulosten tulkinnassa Arreston ja Määtän (2006) selvityksellä on keskeinen rooli, sillä sen kohderyhmä oli sama kuin tässä selvityksessä (vuosina 2001-2004 valmistuneet). Näin ollen tiedot työelämään sijoittumisesta toimivat oivana vertailukohteenä myöhäisempää työelämänvaihetta tarkasteltaessa.

Kyselylomakkeen (LIITE 1) muotoilussa hyödynnettiin ja sovellettiin aikaisempien uraseurantatutkimuksen lomakkeita, esimerkiksi Korhosen (2003) Tampereen yliopiston uraseurantaselvityksessä käytettyä lomaketta sekä Jyväskylän koulutuksen tutkimuslaitoksen tutkija Päivi Vuoriselta saatuja lomakemalleja. Kysymys 13, jonka avulla pyrittiin kartoittamaan valmistuneiden työn tehtäväkuvaa, on sellaisenaan peräisin Jyväskylän koulutuksen tutkimuslaitoksen mittaristosta, jota on käytetty ainakin Korkeakoulutuksesta työelämään -tutkimuksessa (Vuorinen & Valkonen 2007).

2 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIEDOJA

Vastaajista naisia oli 80 % (117) ja miehiä 20 % (30). Melkein 80 % vastaajista oli valmistunut vuonna 2002 tai 2003. Aineiston sukupuolijakauma vastaa HUMAKin opiskelijarakennetta. Myös vertailtaessa jakaumaa vuosina 2002 ja 2003 HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden sukupuolijakaumaan on se samantyyppinen kuin käsiteltävässä aineistossa. Vuonna 2002 valmistuneista miehiä oli 24.5 % ja naisia 75.5 %. Luvut vuonna 2003 olivat 22.8 % ja 77.2 %. (Opetusministeriö, AMKOTA.)

Vastanneista suurin osa oli opiskellut Lohjan kampuksella (33 %). Suolahden (nykyisin Äänekosken) kampukselta valmistuneita oli 23 % ja Torniossa 22 %. Joensuun kampukselta valmistuneiden osuus aineistossa jäi huomattavasti muita pienemmäksi (3 %). Nurmijärveltä ilmoitti valmistuneensa yksi vastaaja (kuvio 1).



KUVIO 1. Vastanneiden osuus kampuksittain (n= 147).

Kampuskohtaiset vastausprosentit ovat samankaltaiset kuin Arreston ja Määtän (2006, 16) selvityksessä. Joensuun ja Nurmijärven kampuksilta valmistuneiden pieni osuus johtuu siitä, että Joensuun kampus aloitti toimintansa 1999 ja Nurmijärven kampus 2002.

Nuorten koulutuksessa oli opiskellut 65 % ja aikuisten koulutuksessa 33 % vastanneista. Koulutusohjelmakohtainen jakauma on vastaava kuin Arreston ja Määtän (2006, 16) saman kohderyhmän työelämään sijoittumista tarkastelevassa tutkimuksessa. Nuorten ja aikuisten osuudet opiskelupaikkakuntien mukaan ilmenevät taulukosta 1. Myös aikuisten ja nuorten jakaumat vastaavat AMKOTA -tietokannan tietoja valmistuneista aikavälillä 2001-2003. Vuonna 2004 valmistuneista jopa 78 % oli nuoria ja 22 % aikuisia (Opetusministeriö, AMKOTA).

TAULUKKO 1. Aikuisten ja nuorten osuus kampuksittain.

	Nuoret f	Nuoret %	Aikuiset f	Aikuiset %	Kaikki f	Kaikki %
Haapavesi	21	22.1	5	10.2	26	18.1
Joensuu	3	3.2	2	4.1	5	3.5
Lohja	22	23.2	25	51	47	32.6
Nurmijärvi	0	0	1	2	1	0.7
Suolahti (nyk. Äänekoski)	22	23.2	12	24.5	34	23.6
Tornio	27	28.4	4	8.2	31	21.5
Yhteensä	95	100.0	49	100.0	144	100.0

Vastaajat olivat iältään keskimäärin 34 -vuotiaita, nuorten keski-ikä ollessa 30 vuotta ja aikuisten 40 vuotta. Valmistumishetkellä vastaajat olivat olleet keskimäärin noin 28 -vuotiaita (nuoret 25 -vuotiaita ja aikuiset 35 -vuotiaita). Vastaajat olivat olleet työelämään sijoittumisselvityksessä noin 29 -vuotiaita (nuoret 26 vuotta, aikuiset 36 vuotta). Ikäjakauma noudatteli siis vertailuaineiston jakaumaa (Arresto & Määttä 2006, 16). Vuoden poikkeama johtunee valmistumisiän laskutavasta.

3 KOKEMUS HUMAKIN ANTAMAS- TA KOULUTUKSESTA 4-7 VUOTTA VALMISTUMISEN JÄLKEEN

Mitä pidempi aika valmistumisesta kuluu, sen vaikeampaa on määritellä niitä tietoja ja taitoja tai työelämävalmiuksia, joita nimenomaan kansalais-toiminnan ja nuorisotyön koulutus valmistuneille antoi. Joka tapaukses- sa tätä haluttiin kysyä ja näin kartoittaa niitä ”avainkvalifikaatioita”, jotka vielä myöhemmässäkin työuran vaiheessa saatiin nähdä HUMAKin tar- joaman koulutuksen antamiksi hyödyllisimmiksi valmiuksiksi. Kaikkiaan 135 vastaajaa kirjoitti vastauksen tähän kysymykseen. Vastaukset saattoi- vat sisältää aineksia useammastakin taitoluokasta. Avoimet vastaukset luo- kiteltiin Arreston & Määttä (2006, 36) nelikenttäänalyysin ja Nikoskisen (2008, 70–71) nelikenttäänalyysisovelluksen pohjalta neljään luokkaan: 1. Yleiset kvalifikaatiot (40 mainintaa), 2. Kehittäminen ja kehittyminen (51 mainintaa), 3. Ammatin teknis- taidolliset kvalifikaatiot (57 mainintaa) sekä 4. Ammattiteoria (32 mainintaa). Kolme vastaajaa koki, ettei ollut juuri saanut hyödyllisiä valmiuksia. Lisäksi 40 mainintaa sisälsi viittauksia yleisesti erilaisiin oppimisympäristöihin kuten työoppimisten, opinnäyte- töiden tai projektiopintojen merkitykseen ja siitä muodostui oma luok- kansa. Jos projekteihin liittyvät vastaukset korostivat projektiosaamista ja projektinhallintaa taitona, luokiteltiin se kehittämistaitojen luokkaan. Vas- taajien mielipiteet näiden tärkeydestä on näkyvissä kuviossa 2.

Yleisten kvalifikaatioiden luokkaan laskettiin vastaukset, joissa mai- nittiin tärkeinä opittuina taitoina esimerkiksi atk- taidot, kielitaito, kirjalli- set taidot, johtaminen, projektiosaaminen ja verkostoituminen. Taidot oli- vat ammatista riippumattomia työelämätaitoja. Nuorista 30 % ja aikuisis- ta 25 % piti näitä hyödyllisinä ($\chi^2 = .400$, $df = 1$, $p = .527$).

Kehittämistaidot sekä omaan henkilökohtaiseen **kehittämiseen** liitty-vät asiat muodostivat seuraavan luokan. Vastauksissa korostettiin suunnit- telu-, organisointi-, tutkimus- ja kehittämistaitoja sekä muun muassa ryh- mä- ja tiimityötaitoja sekä itsetuntemuksen kehittymistä. Nuorista 36 %,

aikuisista 33 % koki saaneensa tällaisia taitoja opinnoistaan HUMAKissa ($\chi^2 = .140$, $df = 1$, $p = .708$).

Ammatin teknis-aidolliset kvalifikaatiot koettiin kaikkein hyödyllisimmiksi. Näitä taitoja olivat vastauksissa muun muassa seikkailukasvatus, yksilön ja ryhmän ohjaustaidot, lajitaidot, leiritoiminta, leikit ja pelit, pedagogiset taidot sekä erilaiset menetelmät. Nuorille (54 %) käytännön menetelmiin liittyvät taidot olivat selkeästi tärkeämpiä kuin aikuisille (10 %) ($\chi^2 = 25.715$, $df = 1$, $p = .000$).

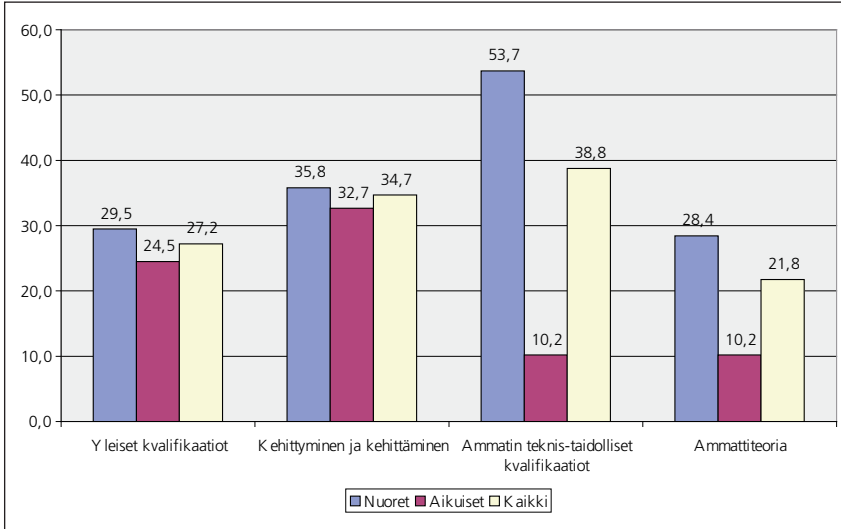
Koulutuksen tarjoamaa **ammattiteoriaa** ei enää nähty niin merkittävänä kuin muita taitoja. Tähän ryhmään luokiteltiin kuuluvaksi kaikki maininnat tieteenaloista kuten kasvatustieteestä, psykologiasta, erityispedagogiikasta sekä toimialan toimijoihin ja toimintaympäristöihin liittyvät aiheet, esimerkiksi lastensuojelu, syrjäytymisen ehkäisy, kolmas sektori ja niin edelleen. Koulussa opitun teorian merkitys oli nuorille suurempi kuin aikuisille tässä vaiheessa uraa, sillä nuorista 28 % ja aikuisista vain noin 10 % ilmoitti pitävänsä näitä taitoja tärkeinä ($\chi^2 = 6.207$, $df = 1$, $p = .013$).

Esimerkki vastauksesta, jossa tiivistyy viittaukset kaikkiin luokiteltuihin taitoihin:

”Järjestötyön suuntautumisopinnoista jäi paljon tietoja ja taitoja projektityöstä ja järjestöjen toiminnan kehittämiseen liittyviä taitoja. Itsenäistä ja omatoimista työskentelyä, mutta toisaalta myös erilaisia ryhmä ja yhteisöjen kanssa toimimiseen liittyviä taitoja: vuorovaikutustaitoja esim. vastuullisuutta, ongelmanratkaisutaitoja ja luovuutta. Kirjallisten töiden hallintaa esim. raportointi- ja viestintätaitoja. Pohdinta- ja reflektointitaidot, kun joutui työpöytäpurkamaan raporteissa.” (nainen, nuorten koulutus)

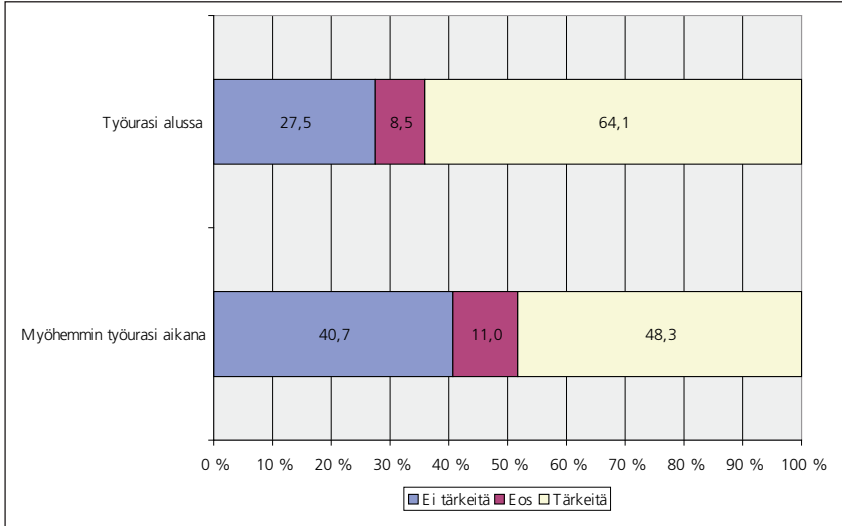
Vaikka koulutuksesta on jo aikaa, näyttäisi koulutuksen anti kantavan vastaajia vieläkin heidän urallaan:

”En voi sanoa mitään yhtiä ja ainoa. Yleensä koulutus antoi lisävarmuutta omassa ammatissa toimimiseen.” (nainen, aikuis-koulutus)



KUVIO 2. HUMAKissa opitut hyödyllisimmät taidot.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan asteikolla 1-5 (ei lainkaan tärkeitä - erittäin tärkeitä), kuinka tärkeitä he näkevät HUMAKin antamat työelämävalmiudet työuran alussa ja vastaavasti työuran myöhäisemmässä vaiheessa (kuvio 3).



KUVIO 3. HUMAKin antamien työelämävalmiuksien merkitys työuran alussa ja myöhemmin työuran aikana.

Vastaajat olivat sitä mieltä, että HUMAKin antamat työelämävalmiudet olivat tärkeimpiä työuran alkuvaiheessa valmistumisen jälkeen, yli 60 % piti niitä vähintään melko tärkeinä. Aikuisista melkein puolet (48 %) oli sitä mieltä, etteivät valmiudet olleet merkityksellisiä työuran alussa, koska ura oli alkanut ennen HUMAKin koulutusta. Nuorista tätä mieltä oli vain 17 %. Myöhemmässä vaiheessa valmiuksia piti tärkeinä vajaa puolet ja niitä ei tärkeinä pitävien määrä oli vain vähän pienempi (41 %). Keskiarvoilla mitattuna valmistuneiden kanta saatujen valmiuksien tärkeydestä työuran alussa oli neutraali ($ka = 3.39$, $n = 142$, $kh = 1.185$). Arvioinnit tärkeydestä myöhemmässä uran vaiheessa olivat vähän negatiivisempia, joskaan niitä ei kuitenkaan pidetty vähän tärkeinäkään ($ka = 3.12$, $n = 145$, $kh = 1.064$). Tulos vastaa ennakkohypoteeseja, joiden mukaan oletettiin, että koulutusvalmiuksilla on erityinen rooli työelämään sisäänpääsemisessä, kun taas myöhemmin työuralla kertyneen työkokemuksen merkitys lieenee suurempi.

”Työuran alussa nojautuu enemmän opiskelujen myötä tulleisiin valmiuksiin, kun taas myöhemmin nojautuu enemmän työkokemukseen.” (nainen, nuorten koulutus)

Koulutuksen tuottaman tutkintotodistuksen arvoa voitaneen pitää kuitenkin vakiona, sillä työkokemus ja tutkintodokumentit ovat ”työmarkkinavaluuttana” toisistaan riippuvaisia työuran vaiheesta riippumatta (ks. esim. Kanervo 2006, 193).

On kuitenkin huomioitava, että myöhemmän työurankin kannalta HUMAKin tarjoamia valmiuksia piti merkityksellisinä melkein puolet. Osaaminen ei siis ole pelkästään työssä opittua, vaan koulutuskin tuottaa kvalifikaatioita, joilla on merkitystä työelämässä toimimisen kannalta. Vaikka suuri osa työelämätaidoista opitaankin työssä (ks. esim. Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka & Olkinuora 2004, 100-101), on korkeakoulututkintokoulutuksella myös oma tärkeä asemansa osaamisen kehittämisessä.

”Alussa pääsin alkuun ja myöhemmin taitoja on voinut hyödyntää käytännössä.”(nainen, nuorten koulutus)

”Työuran alussa suoraan koulun penkiltä koin HUMAKin perustiedoksi alalle hyvänä pohjana. Nyt myöhemmin silloin oppimaansa on voinut hyödyntää laajemmin, kun ammattikohtaiset perusasiat ovat kunnossa.”(nainen, nuorten koulutus)

Koulutuksen merkityksen arvioimisen vaikeus näkyi en osaa sanoa -vastausten suuressa määrässä, sillä yli 10 % ei osannut määritellä saatujen valmiuksien tärkeyttä.

Valmiuksien tärkeyttä tarkasteltiin vielä t-testillä ja yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Nuorten koulutuksesta valmistuneet pitivät valmiuksia tärkeäimpinä työuran alussa kuin aikuiset ($t= 4.952$, $df= 137$, $p= .000$). Näkemyksissä myöhemmän työuran vaiheen osalta ei ollut eroja ($t= -.264$, $df= 140$, $p= .792$). Välittömästi valmistumisen jälkeen koulutuksen tuottamat valmiudet ja tutkintotodistus ovat nuorilla ne meriitit, joilla työhön

pyritään. Kun työkokemusta ei vielä juurikaan ole, on koulutus avainasemassa.

”Alussa ollaan koulun opin ja antaman mallin varassa enemmän. Myöhemmin työkokemus muovaa toimitapoja, tuo varmuutta ja antaa ”tuoreen” tiedon.” (nainen, nuorten koulutus)

”Opinnot ovat antaneet tietyt valmiudet työelämään. Oli varmasti helpompi aloittaa työt tutkinnon suorittaneena kuin ilman tutkintoa. Kaikkeahan ei koulussa voi oppia vaan työt siten ns. lisäkouluttavat, mutta opinnot antoivat hyvät perusteet.” (mies, nuorten koulutus)

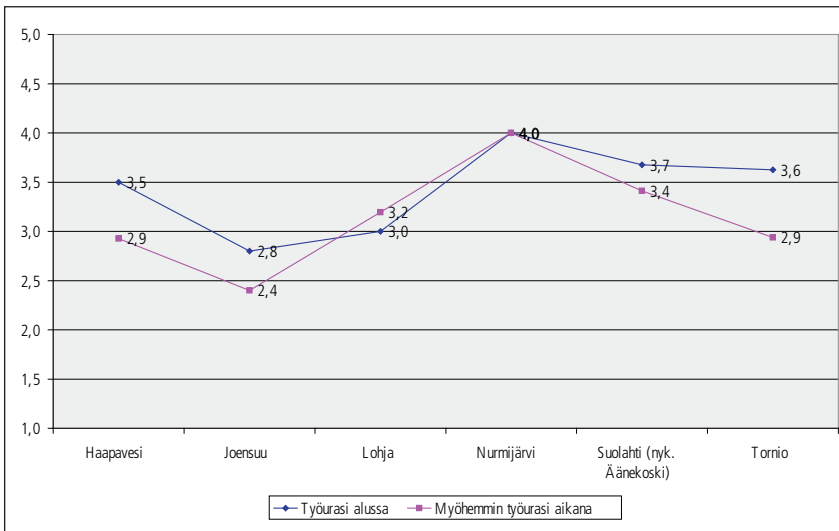
Aikuisilla puolestaan työura on usein alkanut vuosia ennen kuin HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutukseen on edes hakeuduttu, joten kysymyksenasettelu oli tältä osin hankala. Työkokemus ja olemassaoleva työpaikka tekevät aikuisten valmistumisen aikaisista lähtökohdista huomattavan erilaiset suhteessa nuorten koulutuksesta valmistuneisiin.

”Olin aikuisten muuntokoulutuksessa, joten työuran alussa ei ollut merkitystä. Nykyistä työtäni en olisi saanut ilman AMK-tutkintoa.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Olen aloittanut työurani ennen HUMAKin opintoja, nykyistä työpaikkaani järjestökentällä hakiessani uskon HUMAK-opinnoista olleen hyötyä.” (nainen, aikuiskoulutus)

Erot kuitenkin tasoittuvat sitä mukaa kun nuoretkin keräävät kokemusta työelämästä, joten koulutuksen tuottamien valmiuksien tärkeys nähtiin myöhemmin yhtäläisenä molemmissa ryhmissä. Naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti tarkasteltuna näkemyseroja, mutta keskimääräiset arviot valmiuksista työuran myöhemmässä vaiheessa kuitenkin erosivat suuntaa antavasti ($t = .030$, $df = 48.039$, $p = .976$; $t = -1.182$, $df = 46.363$, $p = .066$). Miesten ($ka = 2.80$) mielestä koulutuksen tuottamat valmiudet

olivat myöhemmin työuralla vähemmän tärkeitä kuin naisten (ka= 3.20) mielestä. Pieniä kampusten välisiä erojakin esiintyi työuran alkuvaihetta koskevista arvioinneista ($F= 2.820$, $p= .041$) erityisesti Suolahden (nykyisen Äänekosken) ja Lohjan kampusten välillä. Tästä kampuskohtaisesta vertailusta jätettiin Nurmijärven ja Joensuun kampuksilta valmistuneet pois, koska kyseisiltä kampuksilta valmistuneita oli aineistossa vähän. Kuviossa 4 Joensuu ja Nurmijärvi ovat kuitenkin havainnollisuuden vuoksi mukana. Kuvioista nähdään, että kaiken kaikkiaan arviot ovat melko positiivisia.



KUVIO 4. Koulutuksen tuottamien työelämävalmiuksien merkitys uralla. Kampuskohtainen vertailu.

Suolahdesta (ka= 3.68) valmistuneet yhteisöpedagogit pitivät koulutuksen tuottamien valmiuksien merkitystä työuran alussa selvästi tärkeämpinä kuin Lohjalta (ka= 3.00) valmistuneet. Suolahdesta valmistuneet arvioivat koulutuksen tuottamien työelämävalmiuksien olevan tärkeämpiä myös myöhemmin työuran aikana (ka= 3.41). Erot voivat johtua siitä, millaisiin työtehtäviin kyseisten kampusten valmistuneet yleisesti sijoittuvat. Suolahdesta valmistuneiden työtehtävien on todettu liittyvän useammin las-

tensuojelutyöhön kuin muilta kampuksilta valmistuneiden (Nikoskinen 2008, 56-57). Työ saattaa pitää sisällään sellaisia konkreettisia kasvatus- ja ohjauselementtejä, joita myös koulutuksen aikana on paljon opiskeltu ja näin ollen koulutuksen merkitys työelämässä saattaa olla näkyvämpi.

4 KOULUTUS OSANA TYÖURAA

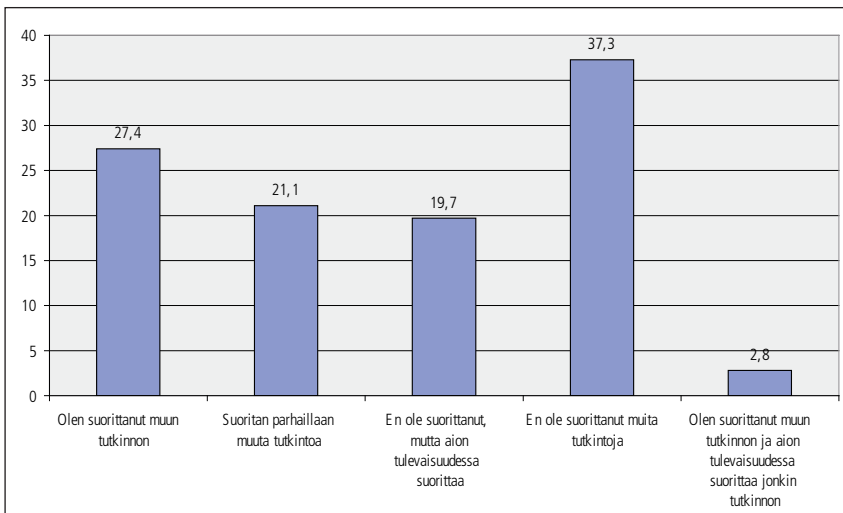
Kun valmistumisesta on kulunut jo 4-7 vuotta, on työuraa ja sen kehittymistä pohdittava myös jatko- ja täydennyskoulutuksen näkökulmasta. Työssäoppiminen ja erilaisiin koulutuksiin osallistuminen tai uusien tutkintojen suorittaminen hämärtävät tietoisuutta omien ammattikvalifikaatioiden kehittymiseen vaikuttaneista tekijöistä. Tässä selvityksessä tarkasteltiin HUMAKista valmistuneiden yhteisöpedagogien opiskeluaktiivisuutta myös ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Ajatuksena oli, että opiskelu on olennainen osa nykyisiä urapolkuja ja että kevään 2008 tilanteeseen saattoi monilla kyselyyn osallistuneilla vaikuttaa myös muut tutkinnot ja koulutukset. Nykyisiä urapolkuja ei siis voida tarkastella pelkästään HUMAKin tuottaman kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutuksen näkökulmasta.

Kun työn tekemisen luonne on muuttunut, on koulutuspolitiikan ollut pakko seurata perässä. Elinikäinen oppiminen ei ole enää yksilöllinen valinta vaan ainakin jossain määrin jälkimodernin yhteiskunnan rakenteisiin ja toimintaan liittyvä pakko. Kun viime vuosituhatlupulla informaatioteknologian ja tietotyön huima kehitys synnytti kokonaan uusia toimialoja ja asetti uusia vaatimuksia tutkimukselle, koulutukselle sekä niiden sovelluksille tuotantolaitoksissa ja työssä, aiheutti se myös jo olemassa-olevalle työvoimalle tarpeen kouluttautua lisää. Tällaisessa tilanteessa, kun yksi tutkinto ei enää riittänyt, yksilöiden tavoitteena oli yhä enenevässä määrin opiskella useampi tutkinto. Koulutus on tuotannollisen kehityksen moottori ja kovassa markkinakilpailussa työvoiman ”pelastusköysi”. Yhden yhteiskunnallisesti tuetun tutkinnon jälkeen, vastuu tutkintotavoitteesta lisäkoulutuksesta jää usein työntekijälle, vaikkakin joskus myös työnantaja voi osallistua kustannusten jakamiseen. (Suikkanen & Linnakangas & Martti & Karjalainen 2002, 88.) Näin ollen on koulutusmarkkinoillekin syntynyt monenlaisia aikuiskoulutuspaketteja, joiden suorittaminen on suunniteltu tehtäväksi työn ohessa, jotta kouluttautuminen olisi taloudellisesti mahdollista.

Seuraavassa luvussa nähdään, kuinka yhteisöpedagogit ovat vastanneet näihin elinikäisen oppimisen vaateisiin tutkintojen suorittamisten sekä muuhun koulutukseen osallistumisen määrillä mitattuna.

4.1 Suoritetut tutkinnot ja muu lisä- ja täydennyskoulutus

Keväällä 2004, kun valmistumisesta oli aikaa 1- 3 vuotta, valmistuneista 2 % oli jo suorittanut jonkin tutkinnon HUMAKin jälkeen ja 14 % suoritti tutkintoa parhaillaan, mutta tuolloin jopa 71 %:lla yhteisöpedagogeista oli jatkokoulutushaaveita tulevaisuudelle (Arresto & Määttä 2006, 26-27). Nyt neljä vuotta myöhemmin tutkintoja oli suorittanut jo 27 % vastanneista. Noin 21 % suoritti parhaillaan jotain toista tutkintoa, ja melkein 20 % aikoo vielä tulevaisuudessa suorittaa jonkin tutkinnon. Myös niistä, jotka jo olivat suorittaneet tutkinnon tai suorittivat sitä parhaillaan 3 % haluaisi suorittaa tutkintoja lisääkin. Vastanneista 37 % ei ollut suorittanut tutkintoja eikä myöskään osoittanut halukkuuttaan tutkintotavoitteista koulutusta kohtaan. Näin ollen siis suurella osalla vastaajista on jonkin ajan kuluttua jokin muu tutkinto yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon lisäksi (kuvio 5).



KUVIO 5. HUMAKista valmistumisen jälkeinen tutkintojen suorittaminen (vastaajien oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto).

Suoritetut tutkinnot olivat pääsääntöisesti yliopistotutkintoja (15) sekä opettajan pedagogisia opintokokonaisuuksia (17). Ammattikorkeakoulututkintoja oli suorittanut kaksi vastaajaa ja muita, lähinnä toisen asteen tutkintoihin verrattavia 12 vastaajaa. Yliopistotutkinnoista puolet olivat kasvatustieteen tutkintoja. Parhailtaan meneillään olevista tutkinnoista yliopistollisia oli yhdeksän (kasvatustieteen tutkintoja viisi), opettajaopintoja neljä, ammattikorkeakoulututkintoja viisi, joista kaksi yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkintoja. Muita (toisen asteen tutkintoja) suoritti parhailtaan seitsemän vastaajaa. Tulevaisuuteen suuntautuvasta opiskeluhaluudesta kahdeksan vastaajaa suorittaisi yliopistotutkinnon, 12 vastaajaa ylempään ammattikorkeakoulututkinnon, joista kuusi vastaajaa oli täsmentänyt aikeensa nimenomaan yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkintoon. Lisäksi seitsemän vastaajaa aikoo suorittaa opettajan pedagogiset opinnot.

Työmarkkinoiden toiminta ajaa myös Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneet työuran ohessa myös koulutusuralle (ks. esim. Suikkanen ym. 2002, 88). Tutkintojen suorittaminen voidaan nähdä yksilön omavalintaisena prosessina; näin aktiivinen kansalainen käyttäytyy riskiyhteiskunnassa, vaikka koulutuskin on itsessään riski. Investoiminen koulutukseen ei välttämättä tuota takaisin työelämässä panosta, joka siihen sijoitettiin. Useamman tutkinnon suorittaminen on yleistynyt 1990-luvulla. Kun yleinen koulutustaso on koko ajan noussut, syntyy yksilöille tarve kohottaa myös omaa koulutustasoaan. Toisaalta tutkintojen suorittaminen on reagointia työmarkkinoiden toimintaan. (Suikkanen ym. 2002, 95, 156.)

Nuorten ja aikuisten välillä oli eroja tutkintojen suorittamisen suhteen ($\chi^2 = 13.255$, $df = 3$, $p = .004$). Aikuiset olivat suorittaneet enemmän tutkintoja HUMAKista valmistumisen jälkeen kuin nuoret, mutta nuorilla oli tulevaisuuteen suuntautuvaa opiskeluhaluutta enemmän kuin aikuisilla. Aikuisista toisen tutkinnon oli suorittanut 40 % ja nuorista 13 %. Jatkossa tutkinnon aikoi suorittaa aikuisista 12 % ja nuorista 26 %. Suku-
puolten välisiä eroja ei ollut ($\chi^2 = 3.510$, $df = 3$, $p = .319$).

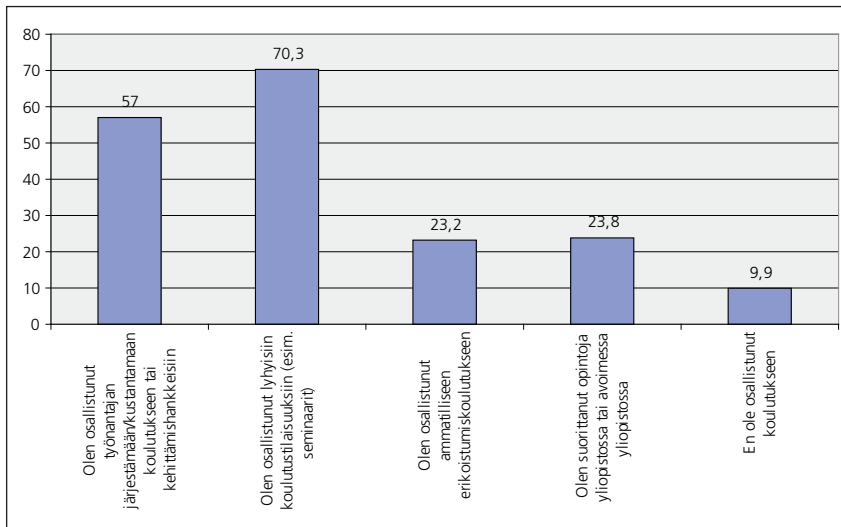
HUMAKista valmistuneista yhteisöpedagogeista vain 1.4 % suoritti parhailtaan yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkintoa. Kun taas tarkastel-

laan valmistuneiden halukkuutta suorittaa tietynlaisia tutkintoja, nousevat ylempät korkeakoulututkinnot selkeästi esiin. Yliopistotutkinnon aikoi suorittaa 39 % ja ylempään ammattikorkeakoulututkinnon 30 % niistä vastanneista, jotka osasivat määrittää tulevaisuuden tutkintonsa tason. Lisäksi joukossa oli 17 % niitä, jotka ilmoittivat sekä akateemisen että ammattikorkeakoulun ylempään tutkinnon vaihtoehtoisiksi mahdollisuuksiksi. Vaikka tason määritelleitä vastanneita oli vähän, on positiivista, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto nousee yliopistotutkintojen rinnalle näinkin hyvin. Osittain ylempään AMK -tutkinnon houkuttelevuus johtuu sen uutuudesta (Ojala 2008, 95), joten esimerkiksi HUMAKin järjestämän järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmasta (yhteisöpedagogi (ylempi AMK)) ensimmäisenä valmistuvan ryhmän kokemuksilla on suuri merkitys houkuttelevuuden ylläpitämisessä.

Vastaajien kiinnostus tutkintotavoitteiseen lisäkoulutukseen sekä jo suoritettujen ja opiskeluhaluukkuuden osalta näyttäisi suuntautuvan ennen kaikkea kasvatustieteelliselle alalle ja opettajan pätevyuden saamiseen. Lisäksi yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkintojen houkuttelevuus on suurta. Kasvatustiedettä ja pedagogista pätevyyttä voitaneen pitää kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutuksen täydentäjinä, joten kysymys ei välttämättä ole alan vaihtamisesta. Luokanopettajan tai erityisopettajan tehtävissä työskenteleminenkin voidaan laskea järjestö- ja nuorisotoimi-alaan läheisesti kuuluviksi. Näyttäisi siltä, että radikaaleja alan vaihdoksia ei tapahdu paljon. Usean tutkinnon suorittaminen alkuperäisen tutkinnon lähialoilta voidaan tulkita horisontaaliseksi työmarkkinakelpoisuuden parantamiseksi. Tätä kautta omaa osaamista ja pätevyyttä yritetään laajentaa. Sen sijaan esimerkiksi nuorisokasvatuksen maisteriohjelmaan yliopistossa tai yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -koulutukseen osallistuminen on vertikaalista kelpoisuuden parantamista, joskin ylempään tason koulutuksen tavoittelemista alasta riippumatta voidaan pitää vertikaalisena kelpoisuuden parantamisena. (Suikkanen ym. 2001, 157.)

Kun vastaajilta tiedusteltiin osallistumista muuhun lisä- ja täydennyskoulutukseen, noin 90 % vastanneista ilmoitti olleensa mukana koulutuksissa. Vastaavasti 10 % ei ollut osallistunut minkäänlaisiin koulutuksiin. Työnantajansa järjestämiin koulutuksiin oli ottanut osaa 57 % vastaajis-

ta ja 70 % oli osallistunut lyhyisiin koulutustilaisuuksiin tai seminaareihin, joita järjestävät esimerkiksi lääninhallitukset tai erilaiset järjestöt. Ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen oli osallistunut 23 % vastanneista ja opintoja yliopistossa tai avoimessa yliopistossa oli tehnyt 24 % valmistuneista (kuvio 6). Koulutukseen osallistuneista 58 % oli käynyt läpi useampia erilaisia koulutuksia. Annetuista vaihtoehdoista työvoimakoulutuksen oli läpikäynyt ainoastaan yksi vastaaja, muiden koulutusten joukossa.



KUVIO 6. HUMAKista valmistumisen jälkeinen lyhyempikestoinen lisä- ja täydennyskoulutus (vastaajien oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto).

Selvästi eniten oli osallistuttu työnantajan tai muiden toimijoiden järjestämiin lyhyisiin koulutustilaisuuksiin tai -seminaareihin. Erikoistumiskoulutukseen ja yliopisto-opintojen suorittamisen määrät olivat noin vajaa neljäsnes. Maksullisuus sekä opintojen suorittaminen työn ohessa (ei välttämättä työajalla niin kuin usein kahdessa ensin mainitussa) saattavat nostaa osallistumiskynnystä. Tästä huolimatta näitäkin opintoja on suoritettu melko paljon. Työssäoppiminen ja erilaisiin koulutustilaisuuksiin osallistuminen on kaikkiaan Suomessa yleistä. Vuoden 2007 työolobaromet-

rin ennakointitietojen (Ylöstalo 2007, 24) mukaan tasan puolet palkansaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Tässä selvityksessä tämänmuotoiseen koulutukseen oli osallistunut jopa enemmän kuin puolet. Koulutustarve on lisääntynyt ennen kaikkea uuden teknologian myötä, mutta se ei ole vain reagoitua käytännön tarpeisiin. Työnantajan näkökulmasta koulutuksen kautta tavoitellaan strategista hyötyä, sillä osaaminen ja tuottavuus ovat toisiinsa liittyviä tekijöitä. (Melin & Malmia 2006, 27; Suikkanen ym. 2002, 88.)

Aikuiset (31 %) olivat prosenttiosuuksilla mitattuna suorittaneet nuoria (12 %) enemmän ammatillisia erikoistumisopintoja sekä opintoja yliopistossa tai avoimessa yliopistossa. Nuoret olivat puolestaan jonkin verran enemmän osallistuneet työnantajan tai muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin (nuoret 64 %, aikuiset 54 %). Nuorten koulutuksesta valmistuneissa oli myös hiukan enemmän niitä, jotka eivät olleet osallistuneet lisä- ja/tai täydennyskoulutukseen laisinkaan.

Aikuiskoulutukseen osallistumiseen liittyviä tekijöitä on tunnistettu paljon. Kaiken kaikkiaan koulutusta luonnehtii kasautuminen eli myös aikuiskoulutukseen hakeutuneet ovat useimmiten niitä, joilla jo entuudestaan on paljon koulutusta. Tämän lisäksi koulutukseen hakeudutaan nykypäivän työelämän muutosten ja vaatimusten ”pakottamana”. Kilpailu työmarkkinoilla on kovaa ja kasaa paineita jatkokouluttautumiselle; opiskelu sekä tietojen ja taitojen päivittäminen ovat arkipäiväistyneet. Elinikäisen oppimisen vaatimus on tiedostettu ja esimerkiksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarpeellisuutta on Ojalan (2008, 95) mukaan perusteltu työelämän kasvavilla osaamisvaatimuksilla. (Ojala 2008, 94-95.) Omiin työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, lisäkoulutustarpeen tunnistaminen ja sen mahdollistuminen ovat myös aikuiskoulutukseen hakeutumisen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Lisäkoulutuksen nähdään myös avaan uusia uralla etenemisen mahdollisuuksia. Toisaalta koulutuksen on nähty joskus auttavan työmotivaation ylläpitämisessä silloin, kun omaa ammatillista identiteettiä koetellaan esimerkiksi epävakaiden työolojen takia (Eteläpelto 2007, 108, 117).

Aikuisopiskelijoita on myös tyyppitelty erilaisiin kategorioihin, kun on pohdittu elinikäisen oppimisen ilmiötä. Erään tutkimuksen mukaan avoi-

messa yliopistossa opiskelleet voitaisiin jakaa neljään luokkaan, joita ovat nuoret kouluttautujat, perinteiset opiskelijat, laajan skaalan kuluttajat sekä hyvässä asemassa olevat. Ensin mainitut on nimetty koulutukseen uskoviksi, jotka tavoittelevat ensisijaisesti tutkintoja ja nimikkeitä. Perinteiset opiskelijat sen sijaan ovat enemmän sisäisen motivaation ajamia ja he pyrkivätkin elämänmuutokseen tai merkityksellisemmän työn saamiseen. Kuluttajat ovat täysipäiväisiä opiskelijoita. Hyvässä asemassa olevat ovat työelämässä mukana olevia jo hyvin kouluttautuneita ja palkattuja, joille itsensä kehittäminen ja kilpailukyvyyn lisääminen on jatkuva tavoite. (Jauhiainen, Nori & Alho-Malmelin 2007 Ojalan 2008, 96 mukaan.) Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen suorittajiksi on tunnistettu esimerkiksi nuoret (hakeutuvat koulutukseen melko pian AMK -tutkinnon suorittuun), veteraanit (vanhemmalla iällä suoritettu AMK -tutkinto, paljon työkokemusta), putkikouluttautujat (paljon tutkintoja, vähän työkokemusta) sekä elinikäiset oppijat (työn ja koulutuksen jaksottelu, paljon työkokemusta) (Ojala 2008, 97-98). Tutkinto- ja yleensäkin koulutusaktiivisuutta esiintyi paljon myös yhteisöpedagogien keskuudessa.

Vastaaajia pyydettiin arvioimaan avoimesti, miten suoritettut tutkinnot ja erilaiset lisä- ja täydennyskoulutukset olivat heidän näkemyksensä mukaan vaikuttaneet urakehitykseen. Vastausten (122 kappaletta) lukemisen jälkeen niiden pohjalta hahmottui viisi melko selkeää teemaa, jotka olivat 1. ammatillinen kehitys (49 mainintaa), 2. uraennakointi (9 mainintaa), 3. työuran muutos (32 mainintaa), 4. positiivinen vaikutus (15 mainintaa) ja 5. ei vaikutusta toistaiseksi (15 mainintaa). Kaksi vastausta ei luontevasti sijoittunut millekään näistä luokista. Teemoista kolme ensimmäistä nostettiin tarkemman käsittelyn kohteeksi. Neljäs teema sisälsi vastauksia, joiden mukaan koulutus oli merkityksellistä ja vaikuttavaa, mutta niissä ei erityisemmin määritelty, mihin koulutuksen vaikuttavuus kohdistui.

Ammatillista kehittämistä korostavat vastaukset nostivat esille koulutusten merkityksen osaamisen päivittäjinä, laajentajina sekä laajempien toimintamahdollisuuksien edistäjinä. Koulutus siis tuottaa pääomaa, jonka pohjalta omaa ammatillisuuttaan ja työtään voi kehittää. Osallistuminen koulutukseen edistää verkostoitumista, itseluottamuksen kasvamista, työssä jaksamista ja motivaation ylläpitämistä.

”Työssä osaaminen lisääntyy ja verkostoituminen muiden kanssa lisää mahdollisuuksia erilaiseen yhteistyöhön. Motivaatio työhön pysyy hyvänä kun pystyy kehittämään erilaisia taitoja.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Opinnot ovat antaneet uusia katsantokantoja sekä auttaneet työssä jaksamista. Uusia yhteistyökumppaneita on löytynyt kursseilta.” (nainen, aikuiskoulutus)

Ammatillisen kehittymisen kokemuksella on merkitystä työn ristiriitojen (esimerkiksi työn ihanne versus todellisuus) käsittelyssä. Kouluttautuminen lisää ja ylläpitää motivaatiota ja jaksamista erityisesti verkostoitumisen ja kehittymiskokemuksen kautta. (Eteläpelto 2007, 116-117.)

Uraennakointi -luokkaan sisältyivät vastaukset, joissa koulutuksilla arveltiin olevan merkitystä tulevaisuudessa uralla etenemisessä. Lisäksi niissä oli viittauksia myös ammatilliseen kehitykseen, mutta niiden ohessa olevat maininnat koulutuksen tärkeydestä työn tai uran kehitykseen ja muutokseen vaikuttivat niiden sijoittumisen aivan omaan luokkaan. Koulutusten ajateltiin vaikuttavan positiivisesti uusien työtehtävien ja haasteiden muodossa työnkuvan muuttumiseen. Yksi vastaaja koki saaneensa lisäkoulutuksesta vahvistusta omalle ammatilliselle identiteetille ja että koulutus on vaikuttanut nykyisen uran vakiintumiseen ja tulevaan urasuunnitteluun:

”Ne ovat vahvistaneet ammatillisuutta ja antaneet varmuutta omaan työotteeseen. Todennäköisesti pidentää omaa uraani lastensuojelupuolella, tässä työpaikassa ja vaikuttaa tulevan urani suunnittelussa.” (nainen, nuorten koulutus)

”Itsensä kehittäminen varmasti vaikuttaa työn saantiin ja yleisemmä mahdollisuuksiin.” (nainen, nuorten koulutus)

Ulkoisessa urassa näkyvät muutokset olivat joillakin vastaajilla lisäkoulutuksen ansioita. Nämä muun muassa työn saamista, palkkakehitystä, työn vakinaistamista, alan vaihtamista, työtehtävien tai työpaikan vaihtamista

sekä uusien vastuualueiden saamista korostaneet vastaukset teemoiteltiin urakehityksestä kertoviksi. Joissakin vastauksissa mainittiin vain koulutusten vaikuttaneen uralla etenemiseen. **Työuran muutoksesta** kertoivat esimerkiksi seuraavat vastaajat:

”Pidän jatkokoulutusta erittäin tärkeänä. Se on vaikuttanut niin palkkaan kuin työssä jaksamiseenkin.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Työnantajan kustantamat kurssit vaaditaan nykyään uusilta työntekijöiltä. Kurssitukset varmaan osaltaan vaikuttaneet työsuhteen vakinaistamiseen.” (nainen, nuorten koulutus)

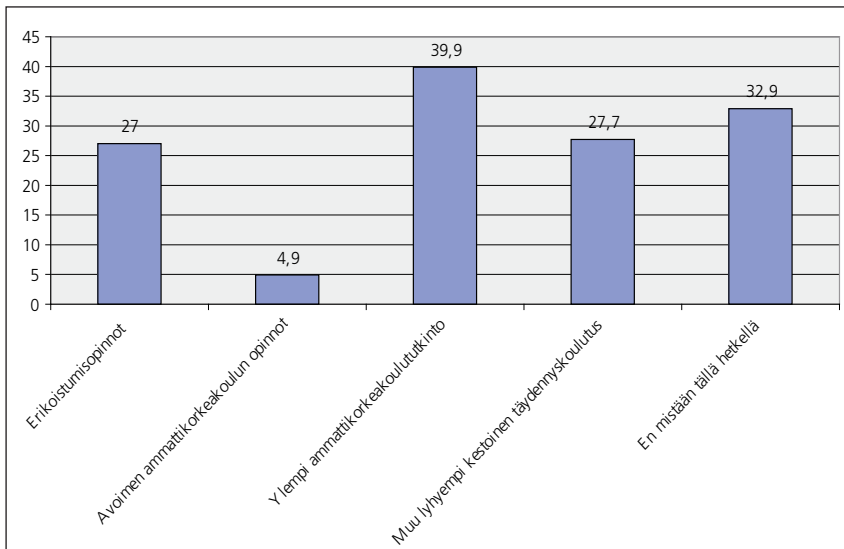
Suurimpia syitä aikuiskoulutukseen hakeutumiselle ovat ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja koskevassa tutkimuksessa olleet tarve oman osaamisen parantamiseen, uuden tutkinnon kiinnostavuus sekä mahdollisuus uralla etenemiseen. Sen sijaan työelämän uhkat (työttömyys jne.) eivät olleet merkittäviä koulutukseen osallistumisen kannalta. Uhkat tosin ajavat naisia hieman enemmän koulutukseen kuin miehiä. Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaan työn ja koulutuksen tulisi olla jaksottaisia tapahtumia työuran varrella. (Ojala 2008, 100-102.)

Yhteisöpedagogienkin suhtautuminen koulutukseen ja oppimiseen voi edellä esitetyn perusteella sanoa olevan hyvin työelämävaikutteista. Näiden tulosten perusteella opitaan ja opiskellaan työelämää varten, jotta pysytään mukana työmarkkinakilpailussa ja saadaan eväitä nousta hierarkiassa ylöspäin. Koulutuksen ei koettu vaikuttaneen työelämän uhkia (esimerkiksi työttömyys) pienentävästi, mutta toisaalta opiskelutoiminnan suuntautuminen ylempiin tutkintoihin erityisesti yliopistotutkintoihin viestii ehkä jotain halusta hallita omaa uraa myös uhkien varalta. Koulutus vaikuttaa uraan, vaikka se ei näkyisikään uran ulkoisissa merkeissä. Sisäinen kokemus oman osaamisen lisääntymisestä ja laajentumisesta voi kertoa teknistoiminnallisesta urakehityksestä (Varila & Kallio 1992, 59), joka ei välttämättä ole niin näkyvää. Tällainen urakehitys voi olla kyseessä pitkään samassa työpaikassa samoissa tehtävissä olleella työntekijällä, jonka rooli kokemuksen karttuessa siirtyy kohti organisaation ydintä (emt. 60).

Aikuiset olivat jo tarttuneet tuumasta toimeen ja suorittaneet paljon tutkintoja, mutta myös nuorilla oli nähtävissä tulevaisuuteen suuntautuvaa aktiivisuutta kouluttautumisen suhteen. Koulutus työn ohessa tai työelämän ulkopuolella näyttäisi yhteisöpedagogien kertomana olevan merkityksellistä, pääomaa tuottavaa ja siten aktiivista urakehityksen aikaa (Kauppi 2004, 11).

4.2 Kiinnostus HUMAKin tarjoamia jatko- ja täydennyskoulutusopintoja kohtaan

Opintohalukkuuden suuntautuminen ylempiin tutkintoihin näkyi myös, kun vastaajilta kysyttiin, millaisista HUMAKin tarjoamista jatko- ja täydennyskoulutusopinnoista he olisivat kiinnostuneita. Suurin osa osoitti mielenkiintoa yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkintoa kohtaan, melkein 40 % vastaajista. Toiseksi eniten innostusta löytyisi lyhyempikestoiseen koulutukseen sekä melkein yhtä paljon myös erikoistumisopintoihin. Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot houkuttelisivat vain noin 5 % vastaajista. Kolmannes vastaajista ei vastaamishetkellä ollut kiinnostunut mistään edellä mainituista.



KUVIO 7. Kiinnostus HUMAKin tarjoamia jatko- ja täydennyskoulutusopintoja kohtaan (vastaajien oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto).

Vastaajista vain nuorten koulutuksesta valmistuneet olivat kiinnostuneita erikoistumisopinnoista ja aikuiset avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnasta. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto kiinnosti molempia, joskin jonkin verran enemmän nuoria (37 %) kuin aikuisia (24 %). Kaiken kaikkiaan HUMAKista valmistuneiden keskuudessa on paljon potentiaalisia osallistujia tähän ylempään koulutukseen sekä vastavalmistuneiden (Nikoskinen 2008, 95) että myöskin ensimmäisten vuosikurssien joukossa valmistuneiden keskuudessa. Myös erikoistumisopinnoilla on kysyntää etenkin nuorten koulutuksesta valmistuneiden suunnalta. Vastaavien tulosten mukaan avoimen ammattikorkeakoulun houkutteluvuutta pitäisi lisätä.

Lyhytkestoinen koulutus oli lähes yhtä houkutteleva molempien ryhmien silmissä (nuoret 14 %, aikuiset 19 %). Kun vastaajilta kysyttiin, millaisia täydennyskoulutustarpeita he pitävät tärkeinä, suurin osa maininnoista liittyi ammatillisiin aiheisiin. Koulutusta toivottiin muun muassa sosiaaliseen vahvistamiseen, syrjäytymisen ehkäisyyn, osallisuuteen, erityisnuorisotyöhön, päihde- ja mielenterveystyöhön, sosiaalityöhön sekä erilaisiin lajitaitoihin (seikkailu, draama, liikunta). Myös johtamiseen, esimiestyöhön, hallintoon sekä kehittämistaitojen kohentamiseen tähtävää koulutusta toivottiin. Yhteiskunnalliseen muutokseen, ajankohtaiseen lainsäädäntöön sekä toimialan toimintaympäristöihin keskittyvää koulutusta toivottiin jonkun verran (LIITE 2).

5 ALUEELLINEN LIKKUVUUS

Ammattikorkeakoulujärjestelmää rakennettaessa sen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli olla ennen kaikkea alueellinen ja oman ympäristönsä innovatiivisuutta sekä kehittymistä edistävä toimija. Ammattikorkeakoulujen ajateltiin vastaavan alueellisiin työvoimatarpeisiin ja palvelevan monipuolisesti maakuntia niiden haasteiden mukaan. (ks. esim. Böckerman, Hämäläinen & Uusitalo 2006; Liljander (toim.) 2002.) Tämä tavoite on myös toteutunut. Yliopistoista ja ammattikorkeakouluista valmistuneiden välisissä vertailuissa, ammattikorkeakouluista valmistuneet ovat osoittautuneet vähäisemmin liikkuviksi kuin yliopistoista valmistuneet (Virolainen & Valkonen 2002, 74; Stenström, Laine & Valkonen 2005, 45-47).

Kotiseutu-uskollisuus näkyy myös Humanistisesta ammattikorkeakouluista valmistuneiden työelämään sijoittumisessa. HUMAKiin hakeudutaan kampusten lähiympäristöistä ja valmistumisen jälkeen jääetään samoille alueille töihin (Nikoskinen 2008, 33-36; Arresto & Määttä 2006, 18). Näissä, lähinnä työllistymistä koulutuksen jälkeen tarkastelevissa selvityksissä on oletuksena ollut, että vähäinen liikkuvuus johtuu osittain työuran alkuvaiheesta. Liikkuvuus ei kuitenkaan näyttäisi lisääntyneen, vaikka keväällä 2008 valmistumishetkestä oli kulunut jo 4-7 vuotta (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Vastanneiden asuinalue keväällä 2008 kampuksittain.

Asuinalue	Haapavesi	Joensuu	Lohja	Nurmijärvi	Suolahti	Tornio	Yhteensä
Uusimaa	4	0	25	1	3	4	37
Varsinais-Suomi	1	1	10	0	1	0	13
Häme	0	0	3	0	2	0	5
Savo ja Pohjois-Karjala	2	3	1	0	2	3	11
Pohjois-Pohjanmaa	11	0	0	0	2	13	26
Keski-Suomi	3	0	0	0	13	0	16
Pirkanmaa	1	1	1	0	2	1	6
Satakunta	0	0	3	0	3	0	6
Lappi ja Kainuu	3	0	1	0	3	9	16
Pohjanmaa	1	0	1	0	3	2	7
Kaakkois-Suomi	0	0	2	0	0	0	2
Yhteensä	26	5	47	1	34	32	145

Haapavedeltä valmistuneista suurin osa on jäänyt asumaan ja työskentelemään Pohjois-Pohjanmaalle, vaikka jonkin verran liikettä onkin ollut Uudenmaan, Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen suuntiin. Lohja palvelee selkeästi Uudenmaan ja Varsinais-Suomen alueita. Entisen Suolahden yksikön, nykyisen Äänekosken kampuksen palvelualue on edelleen Keski-Suomi. Äänekoskelta on kuitenkin havaittavissa pientä liikettä kattavasti koko Suomeen aivan kaakkoisosaa lukuun ottamatta. Tornioista valmistuneet ovat jääneet luomaan uraa lähinnä Pohjois-Pohjanmaan ja Pohjois-Suomen alueille. Näiden tulosten perusteella liikkuvuudessa ei juurikaan ole tapahtunut muutosta; työn perässä ei muuteta työuran edetessäkään. Nuorten ja aikuisten käyttäytymisessä ei ollut havaittavissa eroja; nykyinen asuinmaakunta oli useimmilla sama kuin opiskelupaikan.

Osittain tulos voi johtua edellä mainitusta ammattikorkeakoulun alueellisesta luonteesta, mutta työllisyyskehityksellä on varmasti myös vaikutusta vähäiseen liikkuvuuteen. Vuonna 2007 työllisyyden kehitys on ollut hyvää. Työllisyys on lisääntynyt erityisesti yksityisellä sektorilla, mut-

ta myös julkisella puolella sekä kaikilla toimialoilla maa- ja metsätaloutta sekä liikennettä lukuun ottamatta. Työttömyys on samoin alentunut koko maassa. (Työllisyyskertomus 2007, 20-21.) Työvoiman kysyntä on suurta, joten sillä on vaikutuksensa myös muuttoliikkeeseen. Aikaisempina vuosina muuttovirta on kohdistunut ennen kaikkea etelän kasvukeskuksiin, mutta nyttemmin muuttamista tapahtuu yhä enemmän maakuntien sisällä. (Emt. 26.) Näin ollen yhteisöpedagogien mahdollinen maassamuutto työn perässä ei näy maakuntakohtaisissa tarkasteluissa.

On kuitenkin muistettava, että työllisyystilanteen kohentuminen ei tarkoita sitä, etteikö työmarkkinoiden toiminnassa voisi esiintyä puutteita. Yhä edelleen työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma on todellinen, joka ilmenee alueittain ja toimialoittain eriasteisesti. (Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet 2008, 18.) Alueellinen liikkuvuus käynnistyi todenteolla 1990-luvulla, erityisesti sen loppupuolella taloudellisen tilanteen elpymisen myötä. Liikkuvuus maaseudulta kasvukeskuksiin sekä kaupunkialuiden välillä on runsasta ja sen ajatellaan vaikuttavan positiivisesti taloudelliseen kasvuun. Työntekijän näkökulmasta liikkuvuus on sopeutumista alati muuttuvien työmarkkinoiden tarpeisiin. (Koistinen 2002, 8.) Pääsääntöisesti ajatellaan, että suomalaisen työvoiman liikkuvuutta pitäisi lisätä esimerkiksi erilaisilla kannustimilla, mutta alueelliseen liikkuvuuteen liittyy myös negatiivisia ilmiöitä kuten alueellinen epätasapaino, joka heijastaa vaikutuksensa moniin yhteiskunnan rakenteisiin ja palveluihin (Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 120). Monet valitsevatkin pendelöinnin eli työmatkaliikkumisen asuinkunnan ja työskentelypaikkakunnan välillä, eikä varsinaista muuttoliikettä synny. Pendelöintiä voidaan pitää myös ”alueystävällisempänä” kuin muuttoliikettä, sillä se turvaa molempien kuntien asemaa. (Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet 2008, 25.) Kaiken kaikkiaan työvoiman liikkuvuus on monitasoinen ilmiö, johon vaikuttavat niin inhimillisen pääoman kasvattaminen ja hyvinvoinnin lisäämiseen liittyvät pyrkimykset kuin työnetointään ja työehtoihin sisältyvät valinnat. Myös perhesiteillä on vaikutuksensa liikkuvuuteen. (emt. 28-31.)

Yhteisöpedagogien vähäistä liikkuvuutta voisi siis yleisen työllisyystilanteen kohentumisen lisäksi selittää monet asiat, kuten edellä mainit-

tu maakuntien sisällä tapahtuva muuttoliike, mutta myöskin vahvat perhesiteet. Nikoskisen (2008) ja Arreston ja Määttän (2006) selvityksistä ilmeni, että HUMAKin opiskelijat valikoituvat koulutukseen ensisijaisesti kampusten lähialueilta ja että he jäävät samoille alueille opintojen jälkeen. Opiskelemaan muuttaminen on tässä suhteessa ratkaisevaa: ne, jotka muuttavat opiskelujen takia pois kotiseudultaan, muuttavat helpommin valmistumisensa jälkeen (Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet 2008, 43). Liikkuvuutta ei juuri esiinny myöhemmässäkään vaiheessa, kuten edellä kävi ilmi. Yleisesti ottaen korkeakoulutus lisää muuttoalttiutta, mutta ammattikorkeakoulujen lukumäärä verrattuna yliopistoihin voi vähentää ammattikorkeakouluista valmistuneiden liikkuvuutta. Joka tapauksessa näyttäisi siltä, että yhteisöpedagogeilla on vahvat juuret kotiseuduilleen, mikä saattaa vähentää muuttoalttiutta (emt. 34). Siteet sekä alueeseen että mahdollisesti myös sukuun muodostuvat vanhoiksi. Lisäksi työllisenä olo ja perheellisyys saattavat estää liikkuvuutta. Tässä aineistossa perhevapaalla oli ollut vähintäänkin yhden kerran 19 % vastanneista. Nämä perhevapaatiedot koskevat vain naisia, joten miesten perheellisyys jäi tässä arvioimatta. Joka tapauksessa perheellisyys voi olla yksi selittävä tekijä vähäiselle liikkuvuudelle myös yhteisöpedagogeilla.

Työllisenä olokin voi selittää liikkuvuutta. Yhteisöpedagogit työllistyvät nopeasti valmistumisensa jälkeen (ks. esim. Nikoskinen 2008; Arresto & Määttä 2006) koulutusalueilleen, joten liikkumiseen ei ole tarvetta työn saamisen kannalta. Tässä aineistossa liikkuvuutta ei selitä ikä, sillä nuoret eivät näyttäisi liikkuvan sen enempää kuin aikuisetkaan (vrt. Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet 2008, 34). Liikkuvuutta (muuttoliikettä ja pendelöintiä) tapahtunee kuitenkin jonkin verran maakuntien sisällä kuntien välisesti, vaikka pendelöinti onkin harvinaisempaa yhteiskunnallisia ja henkilökohtaisia palveluita tarjoavilla toimialoilla (emt. 47), joihin nuoris- ja järjestötoimiala voitaneen myös laskea kuuluvaksi. Pendelöinti on yleistynyt 1990-luvulta lähtien ja työn ja kodin väliset matkat ovat pidentyneet. Tätä on pidetty erityisesti pienten lasten vanhempien tapana yhdistää palkkatyö ja perhe. Pitkällä aikajänteellä pendelöintikään ei välttämättä vaikuta vain positiivisesti ympäröiviin rakenteisiin, sillä pitkien työmatkojen takia monet työkustannukset saattavat

nousta näkyen esimerkiksi poissaoloina työpaikoilta. (Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 120.)

Kun neljä vuotta sitten vähäistä liikkuvuutta pidettiin yllättävänä (Arresto & Määttä 2006, 19), näyttäisi tilanne keväällä 2008 olevan toisenlainen. Koko Suomen tasapuolinen kehitys on vain positiivista, eikä suuri liikkuvuus siten ammattikorkeakoulun toiminnan mittarina tällä hetkellä ole mielekäs. Humanistinen ammattikorkeakoulu toimii verkostona valtakunnallisesti, joten koulutuksen palveluympäristönä on koko Suomi, vaikka valmistuneet yhteisöpedagogit eivät juurikaan liikkuisi koulutusmaakuntarajojen yli. On myös todettu, että suurin muuttoaktiivisuus tapahtuu melko pian valmistumisen jälkeen, noin kolmen vuoden sisällä valmistumisesta. Tämän jälkeen muuttoalttius vähenee nopeasti. (Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet 2008, 44.) Vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien muuttoalttius on siis nyt yleisesti ottaen pieni. Vaikka onkin todettu, että alueellinen liikkuvuus yleisesti hyödyttää yksilöä työn näkökulmasta (Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 120), työn perässä muuttaminen on kaiken kaikkiaan suhteellisen harvinaista (Virjo & Aho 2007, 10). Työvoiman joustovalikoimaan työmarkkinoilla kuuluu alueellisen liikkuvuuden lisäksi myös sosiaalinen, sopimuksellinen ja ammatillinen liikkuvuus. Näistä viimeistä tarkastellaan myöhemmin luvussa 7, kun pohditaan missä määrin ja millaista ammatillista liikkuvuutta HUMAKista vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien joukossa on ollut.

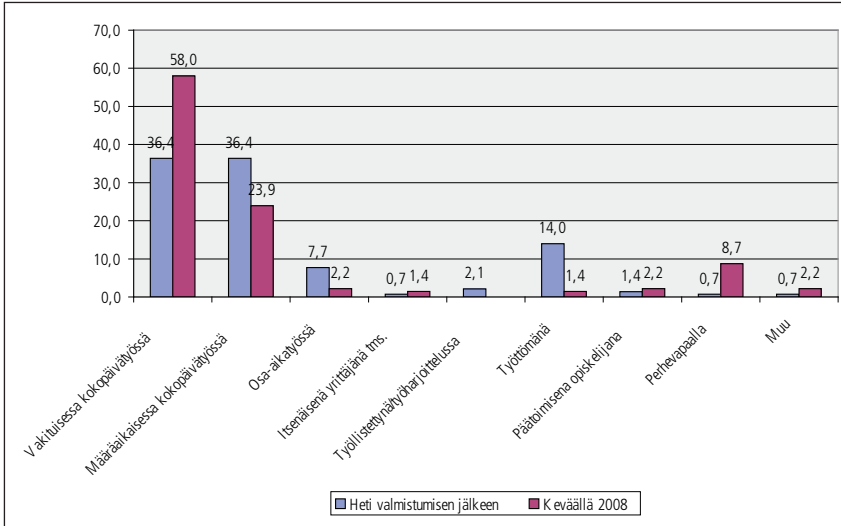
6 YHTEISÖPEDAGOGIT TYÖURAA RAKENTAMASSA

Tässä luvussa katsotaan yhteisöpedagogien työtilanteiden kehitystä heti valmistumisen jälkeisen ja tutkimushetken tilanteen näkökulmasta vertailevasti. Tämä yhteenveto urapolun ääripäistä toimii myös taustana luvussa 7 käsitellylle valmistuneiden ammatilliselle liikkuvuudelle.

6.1 Palkkatyö ja työttömyys

Keväällä 2004 kerätyn aineiston pohjalta vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen näytti suhteellisen nopealta ja suurin osa oli työllistynyt täysin koulutusta vastaavalle tai ainakin koulutukseen läheisesti liittyvälle alalle (Arresto & Määttä 2006, 20). Kun yhteisöpedagogeilta kysyttiin nyt keväällä 2008 pääasiallisen toiminnan tilannetta heti valmistumisen jälkeen, 81 % ilmoitti olleensa tuolloin joko koko- tai osapäivätyössä tai yrittäjänä. Työttömänä valmistumishetken jälkeen oli ollut 14 % vastanneista (kuvio 8).

Työllistyminen heti valmistumisen jälkeen oli ollut samanlaista riippumatta valmistumisvuodesta, pääsääntöisesti yhteisöpedagogit olivat siis palkkatyössä heti valmistumista seuraavalla jaksolla. Aikuisten ja nuorten välisessä vertailussa eroja sen sijaan oli havaittavissa. Aikuisten koulutusohjelmasta valmistuneet (93.3 %) olivat palkkatyössä useammin kuin nuoret (80.9 %), jotka puolestaan kohtasivat valmistumisen jälkeistä työttömyyttä enemmän (19.1 %, aikuiset 6.7 %). Ero aineistossa pieni, mutta kuitenkin suuntaa antava ($\chi^2 = 3.639$, $df = 1$, $p = .056$). Tulos myös noudattaa aikaisempien selvitysten toteamia eroja nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden välillä (Nikoskinen 2008, 29; Arresto & Määttä 2006, 16). Aikuiset suorittavat koulutuksen usein niin sanottuna muuntokoulutuksena, jolloin varsinaista lähiopetusta on vain vähän. Tutkiminto myös suoritetaan työn ohessa, joten valmistumishetkellä aikuisilla on usein jo alan työpaikka.



KUVIO 8. Pääasiallinen toiminta heti valmistumisen jälkeen ja keväällä 2008.

Nuorten työttömyys näyttäisi heti koulutuksen päättymisen jälkeen olevan melko yleistä. Kun jopa viidennes nuorista koki työttömyyttä, vastaava aikuisten osuus oli pienempi kuin yleinen työttömyystilanne Suomessa vuosina 2001-2004. Työttömyys oli laskusuunnassa tuona aikana; työttömyys laski vuoden 2001 9.1 %:sta vuoden 2004 8.8 %:iin (Työministeriön tiedote 2002; Työllisyyskertomus 2003, 10; Työllisyyskertomus 2004, 10). Nuorten työttömyys oli siis ollut huomattavasti tätä suurempaa heti valmistumisen jälkeen. Vaikka vuosina 2001-2004 valmistuneista yhteisöpedagogeista noin 71 % oli työllistynyt välittömästi valmistumisen jälkeen (Arresto & Määttä 2006, 19), oli 29 % kuitenkin joutunut aloittamaan koulutuksen jälkeisen elämänvaiheen ilman työtä. Humanistisen ja kasvatustieteiden ammattikorkeakoulututkinnon vuonna 2001 suorittaneista saman vuoden lopussa työttömänä oli 25.4 %. Vastaava luku vuonna 2002 oli 17.7 %, vuonna 2003 16.6 % ja vuonna 2004 20.6 %. Valmistumisen jälkeinen työttömyys on siis hyvin yleistä, vuonna 2004 jopa joka viides on tutkinnonsuorittamisvuonnaan ollut jonkin aikaa työttömänä. (Opetusministeriö, AMKOTA.)

Vastavalmistuneiden työttömyysjaksot ovat olleet eri selvitysten valossa kuitenkin melko lyhyitä, yhteisöpedagogeilla noin 4.5 kuukautta vuonna 2008 (Vuorinen & Valkonen 2007, 56; Nikoskinen 2008, 40). Vastavalmistuneiden työttömyys heti valmistumista seuraavalla jaksolla oli kestänyt vuosina 2001–2004 valmistuneilla myös keskimäärin noin 4.5 kuukautta. Nuorten ja aikuisten välillä ei ollut eroa työttömyyden keston suhteen.

Työsuhteista oli ollut vakituksia ja määräaikaista yhtä paljon. Vastavalmistuneiden tilanteen huomioon ottaen vakituisten työsuhteiden määrä on ollut melko suuri. Aikuiset työskentelivät useammin vakituksessa kokopäivätyössä (74 %, nuoret 35 %) ja nuoret määräaikaistyössä (65 %, aikuiset 26 %) heti valmistumisen jälkeen. Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = 14.890$, $df = 1$, $p = .000$). Sukupuolten välillä eroa ei esiintynyt ($\chi^2 = .205$, $df = 1$, $p = .651$). Osa-aikatyön osuus oli ollut melko marginaalinen. Muut pääasiallisen toiminnan muodot olivat olleet harvinaisia heti valmistumisen jälkeen.

Tarkasteluhetkellä, keväällä 2008, vastaajista 86 % ilmoitti olevansa palkkatyössä tai yrittäjänä. Tällä hetkellä työttöminä oli vain 1.4 % (kuvio 7). Aineiston pienuus ja alhainen vastausprosentti saattavat jonkin verran vääristää tätä jakaumaa, sillä yleinen työttömyysaste vuonna 2007 oli 6.9 %. Näin ollen on mahdollista, että vastaamattomissa on paljon niitä, jotka aineiston keruuhetkellä olivat olleet työttöminä. Urakehitys tutkimusaiheena on voinut tuntua kiusalliselta niistä, joiden kohdalla kehitys on ollut laskusuunnassa tai joiden työura ei vielä ole täysin voimin käynnistynyt. Kyselyyn vastanneista kuitenkin jopa 27 % oli jossain uransa vaiheessa kokenut työttömyyttä. Opetusministeriön AMKOTA –tietokannan mukaan vuonna 2001 ammattikorkeakoulusta valmistuneista oli kolme vuotta valmistumisen jälkeen työttömänä 4.3 % ja Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuoden 2006 lopussa ammattikorkeakouluista valmistuneista työttömänä oli 5 %. Yliopistokoulutuksesta valmistuneiden uraseurantaa käsittelevässä työmarkkinajärjestö Akava ry:n LAASER-tutkimuksessa tutkimushetkellä vastaajien työttömyys oli vain 2 %. Tämän katsottiin vastaavan työttömyystasoa kaikkien järjestöön kuuluvien tasolla. (Suutari 2003, 63.) Työttömänä akavalaisista oli vuonna 2006 3 % (Akava ry).

Näihin lukuihin nähden tämän aineiston työttömyys ei ehkä poikkeakaan niin paljon todellisesta tilanteesta. Aineiston vinoutumisen mahdollisuus on kuitenkin syytä huomioida.

Työttömien määrä aineistossa pienentyi huomattavasti valmistumisen jälkeisestä, samoin osa-aikatyön määrä oli pienentynyt. Perhevapaalla olevien määrä oli sen sijaan noussut. Perheen perustaminen jo vakiintuneemman työuran vaiheessa lienee yleistä, eikä ole epätavallista naisvaltaisella alalla. Vakituisten työsuhteiden määrä (58 %) oli myös suurempi nyt kuin heti valmistumisen jälkeen ja määräaikaisten suhteiden määrä väheni yli kymmenellä prosentilla. Määräaikaiset työsuhteet näyttäisivät toimivan ponnahduslautana työelämään ja edistävän vakiintuneemman tilanteen kehittymistä. Kaiken kaikkiaan lyhyet työsuhteet ovat osa nykyaikaisia työuria, sillä esimerkiksi Suomessa noin kolmannes työsuhteista on määräaikaisia. Silti vain pieni osa on kokenut ajautuneensa ”tilapäisuralle”. (vrt. Jolkkonen & Koistinen 2002, 125; Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002, 79.) Lisäksi on huomattava, että ainakin osalla perhevapailla olevista on vakituinen tai määräaikainen työpaikka, jonne he palavaat vapaiden jälkeen.

Yrittäjyys ei näyttäisi houkuttelevan yhteisöpedagogeja työuran myöhäisemmässäkään vaiheessa, joskin työura on ainakin nuorten koulutuksesta valmistuneiden kohdalla vielä varsin lyhyt (maksimissaan 7 vuotta). Yrittäjyys on kuitenkin kansantaloudellisistikin merkittävä asia, johon kannustetaan yhä enenevässä määrin. Yrittäjyyskasvatuksen aseman vahvistaminen on tavoitteena koko koulutusjärjestelmässä. (Koulutus ja tutkimus 2007-2012, 49.) Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yrittäjyyskasvatuksen keskittymänä on vakituisesti vuodesta 2006 toiminut opiskelijatiimi, jossa lukuvuoden mittaisen opiskelun aikana yrittäjyyttä kokeillaan konkreettisesti NY -yritystoiminnan ja yrittäjämäisen työotteen kautta. Vuosina 2001-2004 valmistuneet eivät kuitenkaan vielä olleet osallistuneet näissä yrittäjyysopinnoissa, mutta toki yrittäjyyttä on painotettu ja tuettu yleisesti ammattikorkeakouluopinnoissa. Yrittäjiksi ryhtyneiden määrä on ollut pieni myös muissa tutkimuksissa (Vuorinen & Valkonen 2002, 45) ja koko Suomessa. Alhaista yrittäjyysaktiivisuutta on yleensä selitetty kulttuurilla sekä sillä, että yrityksen perustaminen ei Suomessa riskit huo-

mioon ottaen ole taloudellisesti kilpailukykyinen vaihtoehto muihin uravaihtoehtoihin ja työelämän ulkopuolelle jäämisen suhteen. Tämä näkyi esimerkiksi lamavuosina, jolloin yrittäjäksi ryhtyminen oli aktiivisempaa vähäisten muiden mahdollisuuksien tilanteessa. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, 96.) Yrittäjäksi ryhtyminen on valinta, jossa punnitaan palkkatyön ja yrittäjyyden mahdollisuuksia tuoda mahdollisimman hyvä tuotto koulutukselle. Täten yrittäjyyden painoarvo voi olla suurempi aloilla, joilla uran alkuvaiheen työllistyminen on melko vaikeaa eikä palkkatyöstä saatu hyöty ole yrittäjyyttä parempi. Sen sijaan aloilla, joilla työmarkkinat tarjoavat paljon sopivia ja koulutusta vastaavia työpaikkoja, yrittäjyys ei välttämättä ole kovin houkutteleva vaihtoehto. (Kanervo 2006, 125-127.) Edellä mainittujen mahdollisten syiden lisäksi, myös alan henkilöpalveluluonne saattaa vaikuttaa yrittäjyyden vähäisyyteen.

Ajanjaksolla, joka ajoittuu vajaasta yhdestä vuodesta neljään vuoteen valmistumisesta, nuorten ja aikuisten välinen ero oli merkittävä työsuhteiden muodossa (Arresto & Määttä 2006; Nikoskinen 2008). Nyt kun valmistumisesta on aikaa neljästä seitsemään vuotta, eroja aikuisten ja nuorten välillä ei esiintynyt työsuhteen muodon suhteen ($\chi^2 = .298$, $df = 1$, $p = .585$). Vakituudessa kokopäivätyössä työskenteli aikuisista 74 % ja nuorista 69 %, määräaikaisissa kokopäivätyöissä teki töitä samoin lähes yhtä paljon aikuisia (26 %) ja nuoria (31 %). Sen sijaan tässä vaiheessa erot sukupuolten välillä näkyivät melko selvästi ($\chi^2 = 5.097$, $df = 1$, $p = .024$), vaikka miesten osuus aineistossa olikin pienempi kuin naisten. Miehet olivat useimmin vakituudessa kokopäivätyössä kuin naiset, joiden osana oli puolestaan työskennellä määräaikaisissa tehtävissä. On mielenkiintoista, ettei sukupuolten välisiä eroja esiintynyt heti valmistumista seuranneella jaksolla. Näiden tulosten valossa näyttäisi siis siltä, että koulutuksen jälkeinen sukupuolten välinen tasapuolinen asema häviäisi ”sukupuolittuneiden työmarkkinoiden” vuoksi. Miesten on kenties helpompaa saada vakituisia työ- ja virkasuhteita kuin naisten. Vaikka työmarkkinoiden tasa-arvoisuus on aiheena ollut ajankohtainen jo pitkään, on merkkejä eriarvoistavista käytännöistä yhä edelleen olemassa myös työntekijöiden itsensä kokemana. Yksityisellä sektorilla työskennelleistä naisista jopa 20 % koki erään tutkimuksen mukaan, että sukupuolesta on ollut haittaa uralla etenemisessä.

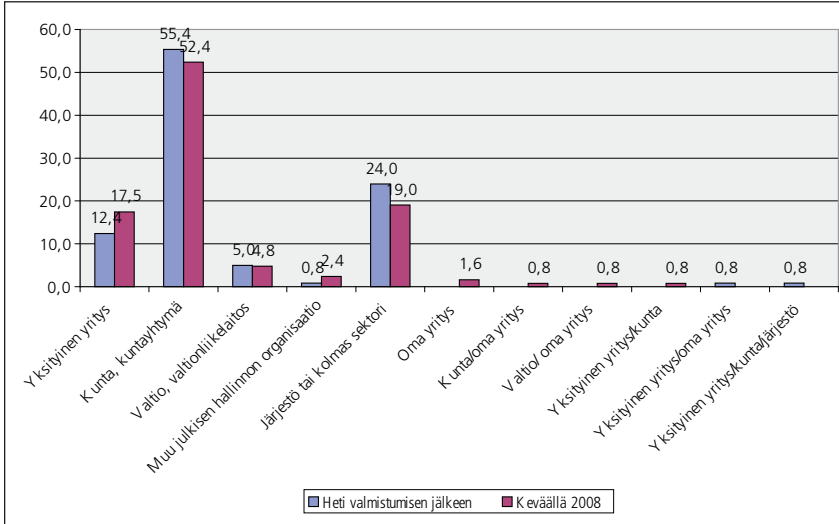
He olivat kohdanneet syrjintää palkkauksessa, uusista työmahdollisuuksista tiedon saamisesta sekä työtehtävien jakamisesta. Samaan aikaan julkisen sektorin miehistä 30 % koki sukupuolensa hyödyttäneen heitä urakehityksessä. (Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007, 132-133.)

6.2 Asema organisaatiossa ja työn koulutusvastaavuus

Työssäkävivistä yhteisöpedagogeista yli puolet (55 %) ilmoitti, että välitömmästi valmistumisen jälkeisellä jaksolla työnantajana oli toiminut kunta. Järjestöissä oli työskennellyt 24 % ja yksityisissä yrityksissä 12 %. Yrittäjänä toimi yksi vastaaja. Tämä työpaikkajakauma vastaa hyvin Arreston ja Määttä (2006, 21) tuloksia sijoittumistilanteesta keväällä 2004. Aikuisien ja nuorten välillä esiintyneet erot olivat samanlaiset kuin keväällä 2004 (Arresto & Määttä 206, 21); nuoret (19 %) olivat työskennelleet aikuisia (3 %) useammin valmistumisen jälkeen yksityisellä sektorilla, kun taas aikuisista (36 %, nuoret 22 %) suurempi osa oli tehnyt töitä järjestöissä ($\chi^2 = 6.971$, $df = 2$, $p = .031$). Kuntasektorilla molempia työskenteli lähes yhtä paljon. Sukupuolten välisiä eroja ei esiintynyt ($\chi^2 = .528$, $df = 2$, $p = .768$).

Yli puolet vastanneista (52 %) työskenteli tutkimushetkelläkin kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Järjestöissä työskenteli 19 % ja yrityksissä 18 % vastanneista yhteisöpedagogeista. Yrittäjänä toimi vain vajaa 2 % (kuviot 9). Lisäksi 2 vastaajaa työskenteli oman yrityksen lisäksi kunnan tai valtion alaisuudessa, joten omaa yritystoimintaa oli kaiken kaikkiaan 3 %: la vastaajista. Yksi vastaaja teki töitä yrityksen ja kunnan palveluksessa.

Kun verrataan tutkimushetken tilannetta heti valmistumista seuranneeseen tilanteeseen, huomataan, että kuntien palveluksessa työskentelevien määrä oli pienentynyt kuten myös kolmannen sektorin piirissä olevien määrä. Sen sijaan yrityssektorin osuus oli kasvanut. Kolmannen sektorin osuus oli nyt 5 prosenttiyksikköä pienempi ja vastaavasti yksityisen sektorin osuus saman verran suurempi kuin valmistumisen jälkeen. Myös yrittäjien määrä oli noussut. Vuosina 2004-2007 valmistuneita yhteisöpedagogeja tutkittaessa todettiin, että järjestösektori ei houkuttelisi etenkin nuoria valmistuneita, mutta että työurien edetessä järjestösektorilla oli jo



KUVIO 9. Työnantajasektori heti valmistumisen jälkeen ja keväällä 2008.

suurempi osuus (Nikoskinen 2008, 99). Tämän aineiston valossa näyttäisi kuitenkin siltä, että järjestötoimialan merkitys urapoluilla vähenee ja yritysten houkuttelevuus kasvaa. Toistensa kilpailijoina näyttäytyvät nimenomaan yksityinen ja kolmas sektori. On kuitenkin muistettava, että erityisesti kansalaistoimintaan suuntautunut Nurmijärven kampus aloitti toimintansa vasta vuonna 2002, joten nykytilanteeseen verrattuna vuosien 2001-2004 aineisto ei ehkä vastaa todellista tilannetta eri työnantajasektoreiden välillä. Toisaalta vuosina 2004-2007 valmistuneiden työelämään sijoittumisessa ei Nurmijärveltä valmistuneet olleet nostaneet kolmannen sektorin asemaa työnantajana (Nikoskinen 2008, 51). Joka tapauksessa järjestöjen rooli ei tarkasteluhetkellä ollut niin suuri kuin oletettiin. Sen sijaan yrittäjyys oli kasvanut valmistumisen jälkeisestä tilanteesta, vaikkakaan se ei vieläkään ollut kovin suuri. Toisaalta vastaajien HUMAKista valmistumisen jälkeiset työurat ovat vielä kokonaisuudessaan lyhykäisiä, joten yrittäjäksi aikovilla se ei ehkä ihan vielä ole ajankohtaista.

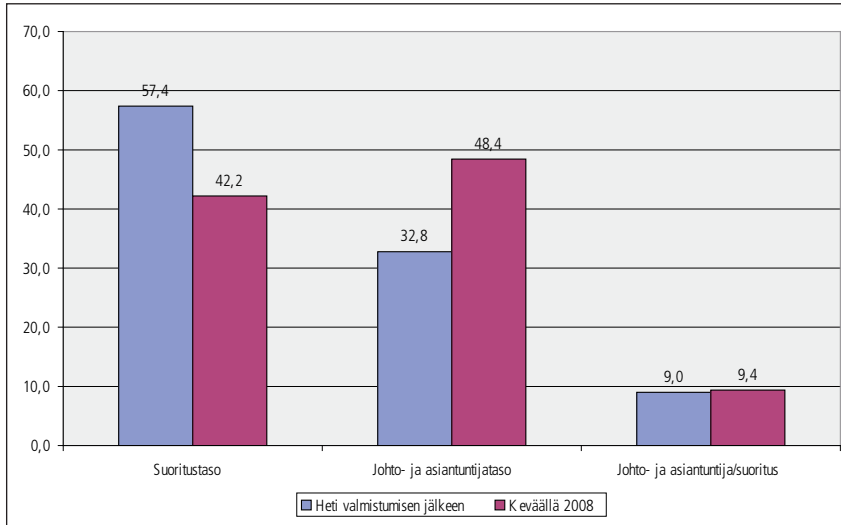
Nuorten ja aikuisten ($\chi^2 = 3.261$, $df = 2$, $p = .196$) välillä ei ollut eroa suhteessa työnantajasektoreihin tutkimushetkellä. Tosin prosenttiosuuksilla mitattuna nuoria (25 %) työskenteli edelleen enemmän yrityksissä kuin

aikuisia (11 %). Sukupuolittaisessa tarkastelussa käytetyn χ^2 -testin käyttöehdot ylittyivät, mutta tulos ($\chi^2 = 4.654$, $df = 2$, $p = .098$) antanee kuitenkin osviittaa jonkinlaisten sukupuolierojen olemassaolosta. Miehet työskentelivät naisia useammin prosenttiosuuksilla mitattuna yrityksissä (miehet 32 %, naiset 17 %) ja järjestöissä (miehet 32 %, naiset 19 %). Kunta näyttäisi puolestaan olevan ennen kaikkea naisten työllistäjä. Tarkastelua rajoittaa jonkin verran miesten pieni osuus aineistossa, mutta suuntaa antavina tuloksina nämäkin voitaneen huomioida.

Suurin osa valmistuneista oli työskennellyt valmistumisensa jälkeen suoritustason tehtävissä (57 %). Asiantuntija- ja johtotehtävissä oman kokemuksensa mukaan oli ollut yhteensä 32 %. Niitä asiantuntija- ja/tai johtotehtävissä työskennelleitä, joiden työnkuvaan kuului myös suorittavan tason tehtävät oli 9 % (kuvio 10). Nuoret (74 %, aikuiset 29 %) olivat olleet aikuisia useammin suoritustason työntekijöitä, aikuiset (58 %, nuoret 16 %) sen sijaan olivat työskennelleet useammin ylemmissä asemissa ($\chi^2 = 25.631$, $df = 2$, $p = .000$). Sukupuolten välillä eroa ei ollut ($\chi^2 = 4.561$, $df = 2$, $p = .098$). Tulokset vastaavat kohderyhmän työelämään sijoittumisen tietoja (Arresto & Määttä 2006, 22).

Keväällä 2008, 4-7 vuotta valmistumisen jälkeen, suoritustason tehtävissä työskenteli oman kokemuksensa mukaan enää 42 % vastanneista. Nyt johto- ja asiantuntijatehtävissä työskenteli 48 % vastanneista. Noin 9 % mielestä oman työtehtävät sisälsivät johto- ja asiantuntijatyön lisäksi myös suorittavia tehtäviä (kuvio 10).

Jälleen eroja oli havaittavissa aikuisten ja nuorten välillä: aikuiset työskentelivät useammin johto- ja asiantuntijatehtävissä kuin nuoret, jotka puolestaan tekivät enemmän töitä suorittavalla tasolla. Ero oli tilastollisesti merkittävä ($\chi^2 = 11.838$, $df = 2$, $p = .003$). Aikuiset ovat laskennallisesti jo pidemmällä urallaan, vaikka yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintojen suoritusvuodet ovatkin samat kuin nuorilla. Työkokemus on niin merkittävä tekijä uralla etenemisessä, etteivät valmistumishetkellä olemassa olevat erot olleet hälventyneet nuorten työkokemukseenkaan kerryttyä. Miesten ja naisten välillä eroja ei ollut ($\chi^2 = 1.389$, $df = 2$, $p = .499$). Nuorten tilanteessa oli kuitenkin tapahtunut suurimmat muutokset; nuorten osuus suorittavalla tasolla väheni enemmän ja vastaavasti johto- ja asiantuntijateh-



KUVIO 10. Asema organisaatiossa valmistumisen jälkeisissä ja nykyisissä työsuhteissa.

tävissä kasvoi enemmän kuin aikuisten vastaavat määrät. Aikuisten osuus johtotehtävissä jopa pieni ja asiantuntijatehtävissä olevien määrä nousi melkoisesti (taulukko 3). Taulukossa ei ole mukana niitä arvioita, joiden mukaan vastaaja työskentelee usealla tasolla yhtä aikaa.

TAULUKKO 3. Nuorten koulutuksesta ja aikuisten koulutuksesta valmistuneiden asemat organisaatiossa heti valmistumisen jälkeen ja keväällä 2008.

	Asema heti valmistumisen jälkeen				Asema keväällä 2008			
	Nuoret		Aikuiset		Nuoret		Aikuiset	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Suoritustaso	55	74.3	13	28.9	42	52.5	10	22.2
Johtotaso	2	2.7	12	24.5	10	12.5	10	22.2
Asiantuntija	10	13.5	14	28.6	18	22.5	19	42.2

Kun valmistumisesta on kulunut 4-7 vuotta, nuoristakin jo 35 % työskenteli johto- ja asiantuntijatason tehtävissä. Voidaankin todeta, että korkeakoulutason tehtäviin työllistytään vasta kun valmistumisesta on kulunut enemmän aikaa.

Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan valmistumisen jälkeinen ammattitai tehtävänimike, mikäli vastaaja oli heti valmistumisen jälkeen työllistynyt. Erilaisia ammattinimikkeitä oli 68. Määrä kertoo vastavalmistuneiden yhteisöpedagogien työtehtävien laajasta kirjosta ja myös siitä, että työtä arvostetaan ja halutaan tehdä niinkään alasta riippumatta. Yhteisöpedagogien asemaa, ammatteja ja tehtäviä organisaatioissa pyrittiin kartoittamaan pyytämällä vastaajia kuvailemaan työtehtäviensä sisältöä lyhyesti. Arreston ja Määtän (2006) selvityksessä ei kerätty tietoja valmistuneiden työtehtävien sisällöistä, joten vertailukohtaa sisältöjen tarkastelulle ei ole. Toimijasemaa tarkastellaan tarkemmin alaluvussa 6.3, jossa pohditaan yhteisöpedagogien työnkuvia ja niihin liittyviä muutoksia

Vastaajista 80 % oli sitä mieltä, että työ heti valmistumisen jälkeen oli vastannut heidän koulutusalaansa ja vastaavasti 19 % oli työllistynyt jollekin muulle alalle (kuvio 11). Yksi vastaaja ei osannut sanoa, vastasiko ala koulutusta. Aikuisten ja nuorten välillä oli eroa siten, että nuoret työskentelivät useammin koulutusalaansa vastaamattomissa tehtävissä ($\chi^2 = 4.222$, $df = 1$, $p = .040$). Se, millaista työtä opiskelija opintojensa aikana tekee, vaikuttaa mahdollisesti myös valmistumisen jälkeiseen toimialaan. Työkokeemus muulta kuin omalta koulutusosalta kiinnittää työuran helposti alalle, jonka työt eivät niinkään vastaa koulutusta. (Kanervo 2006, 146.) Sukupuolten välillä ei ollut eroa ($\chi^2 = .121$, $df = 1$, $p = .728$).

Paljon pienempi joukko sen sijaan katsoi, että työ oli vastannut myös heidän koulutustasoaan. Vastanneista 66 % piti työtä tasoltaan koulutusta vastaavana, mutta kolmannes katsoi työskenneellensä tuolloin eri tasolla kuin mihin koulutus antoi mahdollisuuksia. Aikuisten ja nuorten välillä ei ollut eroja, kuten ei sukupuoltenkaan välillä. On siis helpompi työllistyä omalle alalle, mutta korkeakoulutason tehtäviin pääseminen on selvästi vaikeampaa. Koulutustasoa vastaavien tehtävien määrittäminen on hankalaa, sillä työ on postmodernissa yhteiskunnassa muuttunut entistä moniulotteisemmaksi ja vaikeammin määriteltäväksi tietotyöksi. Työtehtä-

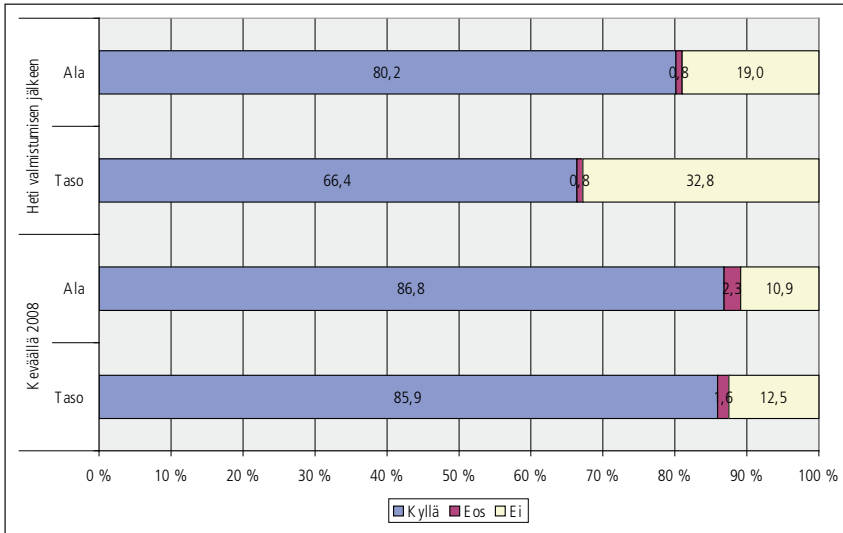
vät myös suoritustasolla sisältävät aineksia johtamisesta ja asiantuntijatyöstä. (Julkunen 2007.) Tämä on nähtävissä myös yhteisöpedagogien työnsisällöissä (Nikoskinen 2008). Näin ollen yhteisöpedagogien subjektiivinen kokemus ja työn sisältöjen objektiivisempaan tarkasteluun pohjautuva näkemys voivat erota toisistaan. Nuorisosalalla ohjaus- ja kasvatustyö voidaan monin paikoin määritellä asiantuntijuutta vaativaksi työksi huolimatta siitä, että suuri osa työntekijöistä itse kokee työnsä suoritustyöksi (Nikoskinen 2008, 101-102).

Asiantuntijuuden kokemus syntyy kolmesta osa-alueesta: substanssiin liittyvästä tietämyksestä, tilannesidonnoisesta kyvystä toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunteista. Näin ollen asiantuntijuuden kokeminen edellyttää, että henkilö kykenee vakuuttamaan sekä itsensä että ympäröivän sosiaalisen yhteisönsä siitä, että se mitä tietää ja osaa on niin arvokasta, että sitä tulee pitää asiantuntijuutena. Tämän kokemuksen syntymiseen tarvitaan siis sosiaalinen tunnustus. Asiantuntijuuskokemus on myös kontekstisidonnainen, joten uudet tilanteet väistämättä koettelevat sitä. Asiantuntijuuden mitätöiminen onnistuu vaikuttamalla yhteen tai useampaa edellä mainittuun osatekijään. Työelämässä tällaiset toimet voisivat olla esimerkiksi työntekijän kuulematta jättämistä, ristiriitaisen palautteen antamista tai vaikkapa työn tavoitteiden äkillistä muuttamista. Kaiken kaikkiaan kokemus asiantuntijuudesta on mahdollista vain silloin, kun henkilö omaa tietämystä, jota valtaa pitävät arvostavat. Tietämyksen olemassaolo ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että sen myötä olisi automaattisesti mukana asioita koskevassa päätöksenteossa. Esimerkiksi kuntien kaksijakoinen organisaatio (luottamusmiehet vs. virkamiehet) voi johtaa siihen, että varsinaiset alan asiantuntijat jäävät ulkopuolisiksi ja ilman vaikutusvaltaa. Tällöin ei kokemus asiantuntijuudesta ole mahdollinen. (Iso-pahkala-Bouret 2008, 90-91.)

Myös epävakaat työolot, uudistukset, projektityö, toimenkuvan muutokset tai esimerkiksi työn tekemisen yhteisten pelisääntöjen puuttuminen voivat ehkäistä kokemusta asiantuntijuudesta (emt. 91-92). Kaikista näistä edellä mainituista tekijöistä voidaan löytää myös nuorisotoimialaan liittyviä piirteitä, jotka voisivat ainakin osittain selittää yhteisöpedagogien kokemusta oman työnsä tasosta ja asemasta organisaatiossa. Suurin osa vas-

tanneista oli aloittanut työuransa kuntasektorilla ja erityisesti nuoret myös määräraikaisissa työsuhteissa. Lisäksi koettu alan yleinen status ja matala-palkkaisuus saattaisivat selittää yhteisöpedagogien varovaisuutta luokitella itsensä asiantuntijoiksi.

Suurin osa vastaajista työskenteli keväällä 2008 sekä omaa koulutus-alaansa että myöskin tasoaan vastaavissa tehtävissä. Vastaukseen käyttäytymisessä oli nähtävissä epätietoisuutta siitä, vastaako kysymykseen HUMAKin koulutusalan mukaan vai mahdollisesti HUMAKista valmistumisen jälkeisen muun koulutuksen mukaan. Suurin osa on vastannut nykyisen koulutus-alaansa ja -tasonsa mukaan, mikä alkujaan oli tarkoituskin (kuvio 11).



KUVIO 11. Vastasiko työ koulutustasi alaltaan ja tasoltaan?

Sekä alan että tason suhteen arvioinnit työn koulutusvastaavuudesta olivat parantuneet verrattuna heti valmistumisen jälkeisiin virka- tai työsuhteisiin verrattuna. Nousua oli tapahtunut erityisesti tason kohdalla; välittömästi valmistumista seuranneissa työsuhteissa noin 66 % koki työnsä vastaavan koulutustasoaan kun kevään 2008 tilanteessa jopa 86 % mielestä työ oli koulutustasoa vastaavaa. Nuorten ja aikuisten välillä, eikä myöskään sukupuolten välillä ollut mainittavia eroja suhteessa työn koulutusvastaavuuteen. Omalla tasollaan työskentelyn kokemukseen saattaisi vai-

kuttaa jo hieman vakiintuneemman uran vaihe, jolloin myös kokemus asiantuntijuudesta on voinut syntyä kun luottamusta ja varmuutta omiin tietoihin ja taitoihin on kerätty työkokemuksen ohessa (Isopahkala-Bouret 2008, 90).

6.3 Tehtävät organisaatiossa

HUMAKista valmistuneiden yhteisöpedagogien työnsisältöjä kartoitettiin kahdella tavalla. Ensinnäkin vastaajia pyydettiin kuvailemaan kaikkien HUMAKista valmistumisen jälkeisten työ- tai virkasuhteiden työn sisältöä avoimesti. Tämän lisäksi vastaajat arvioivat 15 työtehtävän tai työmuodon tärkeyttä Likertin asteikolla 1-5 (ei lainkaan tärkeä - erittäin tärkeä). Arvioitavat työtehtävät olivat: 1. strateginen suunnittelu ja päätöksenteko, 2. tuotekehittäminen ja innovointi, 3. tutkimus- ja kehittämistoiminta, 4. työtapojen kehittäminen, 5. työnjohtotehtävät, 6. itsenäinen työskentely, 7. tiimi- ja ryhmätyö, 8. rutiiniluonteisten tehtävien hoitaminen muiden alaisuudessa, 9. suhteiden luominen ja ylläpito oman organisaation ulkopuolelle, 10. omien tehtävien suunnittelu ja järjestely, 11. muiden tekemien päätösten toteuttaminen, 12. työtovereiden opastaminen, 13. alan kehityksen seuraaminen, 14. esitysten, alustusten tms. pitäminen sekä 15. yhteistyö muun alan ammattilaisten kanssa. Vertaamalla näiden mittareiden avulla saatuja työnkuvia toisiinsa saatiin moniulotteisempi kuva yhteisöpedagogien työtehtävistä työvuosien aikana.

Kuva yhteisöpedagogien valmistumisen jälkeisestä ensimmäisestä työstä piirtyy melko positiiviseksi. Vastaajat pitivät ensimmäisen työnsä sisällöissä tärkeimpinä tiimi- tai ryhmätyötä, itsenäistä työskentelyä sekä omien tehtävien suunnitteluun ja järjestämiseen liittyviä asioita. Sen sijaan vähiten heidän työssään näkyi työnjohdon ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan elementtien ohella esitysten ja alustusten pitäminen sekä tuotekehittäminen ja innovointi (taulukko 4). Taulukosta näkyvät osioiden saamat keskiarvot sekä nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden välisten erojen tilastollinen merkitsevyys.

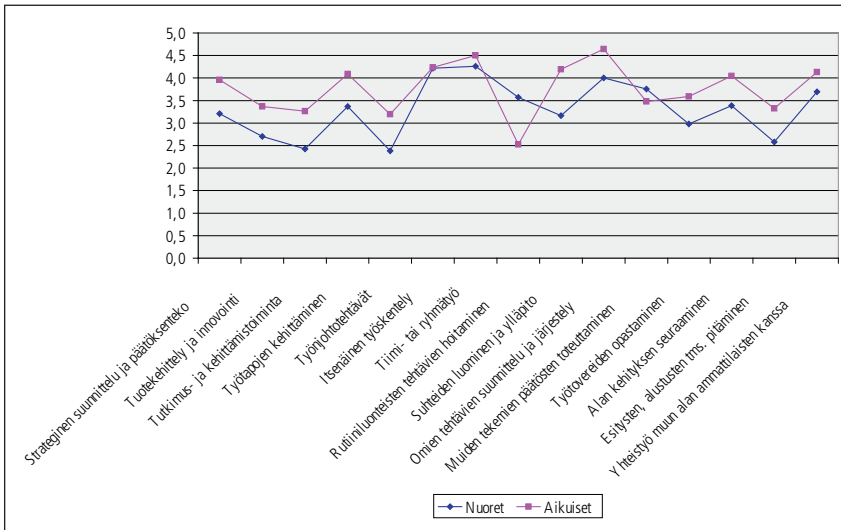
TAULUKKO 4. Työtehtävien tärkeys ensimmäisessä työssä.

Tehtäväosio	Nuoret	Aikuiset	Kaikki	Ero
Strateginen suunnittelu ja päätöksenteko	3.21	3.96	3.45	***
Tuotekehittäminen ja innovointi	2.70	3.37	2.92	**
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	2.43	3.26	2.70	***
Työtapojen kehittäminen	3.37	4.09	3.61	***
Työnjohtotehtävät	2.38	3.20	2.65	**
Itsenäinen työskentely	4.22	4.24	4.23	
Tiimi- tai ryhmätyö	4.26	4.50	4.32	
Rutiiniluonteisten tehtävien hoitaminen muiden alaisuudessa	3.57	2.52	3.21	***
Suhteiden luominen ja ylläpito oman organisaation ulkopuolelle	3.17	4.20	3.50	***
Omien tehtävien suunnittelu ja järjestely	4.00	4.64	4.20	***
Muiden tekemien päätösten toteuttaminen	3.76	3.48	3.66	
Työtovereiden opastaminen	2.98	3.59	3.17	**
Alan kehityksen seuraaminen	3.38	4.04	3.59	**
Esitysten, alustusten tms. pitäminen	2.58	3.33	2.82	**
Yhteistyö muun alan ammattilaisten kanssa	3.70	4.13	3.82	

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on muun muassa tuottaa ammatillisia asiantuntijoita antamalla työelämän kehittämisvaatimuksiin sekä tutkimukseen perustuvaa korkeakouluopetusta (Ammattikorkeakoululaki 4 §, 9.5.2003/351). Asiantuntija-asema tarkoittaa työelämässä hyvin usein itsenäistä roolia haasteellisen ja vaativan tietotyön tekijänä. Reich (1995) on käyttänyt tietotyöstä käsitettä symbolianalyttinen työ, johon voidaan liittää seuraavat elementit: 1. tietotekniikan käyttö, 2. työhön liittyvä suunnittelu ja ideointi sekä 3. vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkintoa vastaava koulutus (Pyöriä 2005 ym. Heiskasen 2007, 242 mukaan). Näiden kriteerien perusteella tietotyötä eivät tee työntekijät, jotka eivät täytä kriteerejä 2 tai 3, vaikka tietotekninen osuus työstä olisikin huomattava. Symbolianalyttisessä työssä ongelmia tunnistetaan ja ratkaistaan käsittelemällä tietoa. Työ on osin itsenäistä ja yksilöllistä, mutta sille luonteenomaista on erilaisissa verkostoissa, tiimeissä ja yhteistyöryhmissä toimiminen. Lisäksi työ sisältää kokouksia, neuvotteluja, esitelmää, rapor-

tointia, muistioiden tekemistä ja muita tehtäviä, joiden hoitamisessa sosiaaliset ja viestintätaidot ovat keskeisiä. (Tynjälä 2008, 124-125.)

Ovatko kansalaistoiminnan ja nuorisotyön työt symbolianalyttisiä? Entä tekivätkö yhteisöpedagogit heti valmistumista seuranneella jaksolla asiantuntijatyötä tai symbolianalyttistä työtä omien kokemustensa mukaan? Edellä olevan taulukon sekä kuvion 12 perusteella voitaneen todeta, että valmistuneet työskentelivät ainakin jossain määrin tietotyön parissa. Samalla huomataan, että aikuiskoulutuksesta valmistuneiden työnkuvat näyttäisivät ensimmäisissä työsuhteissa olleen enemmän niin sanottua symbolianalyttistä työtä vastaavia ja sisältävän enemmän tutkimus- ja kehittämistehtäviä ja työnjohtotehtäviä ja vähemmän rutiiniluonteisia muiden alaisuudessa suoritettavia tehtäviä kuin nuoremmilla vastaajilla. Eroavaisuudet johtuvat todennäköisesti myös tässä siitä, että samasta valmistusajankohdasta huolimatta aikuiset elivät valmistuessaan erilaista työuranvaihetta pitkän työkokemuksensa ja aiempien koulutustensa turvin.



KUVIO 12. Työtehtävät ensimmäisessä työsuhteessa nuorten ja aikuistenkoulutuksesta valmistuneilla.

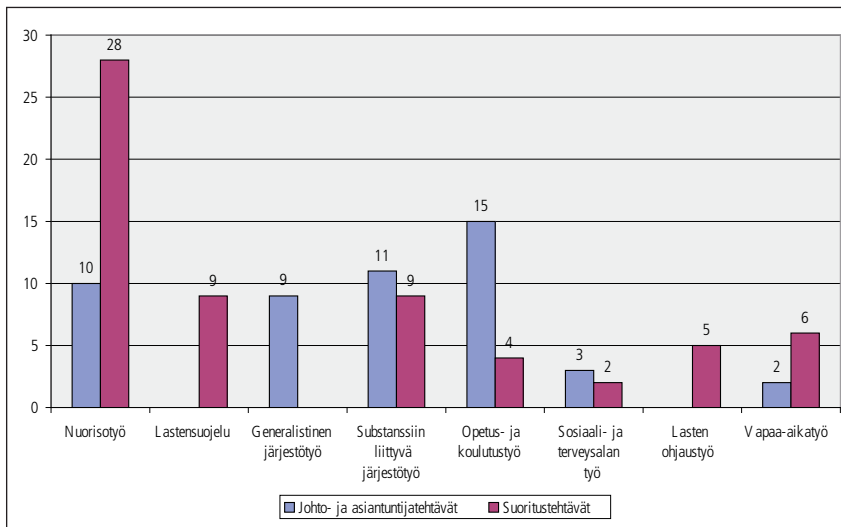
Työuran alussa on melko tavallista, että ensin työllistytään niin sanottuihin sisääntuloammattiteihin koulutusalan työmarkkinoille. Nämä ammatit

sisältävät ehkä enemmän suorittavan työn elementtejä kuin koulutustason töissä yleisesti, mutta ne voivat silti olla arvokkaita työuran kokonaisuuden kannalta. (Suutari 2006, 5.) Ensimmäiset ammatit eivät siten aina ole luokiteltavissa tietotyöksi, jos kyse on ennemminkin palvelutyöstä. Silloin työn keskeinen sisältö on tuottaa esimerkiksi hoivapalveluita välittömässä vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Yhteisöpedagogien ensimmäisistä työsuhteista tällaisia voisi olla esimerkiksi nuorisotilan iltaohjaajan, lastenhoitajan tai koulunkäyntiavustajan työt. (vrt. Reich 1995, 195.)

Kaiken kaikkiaan työ on muuttunut tietointensiivisemmäksi. Se tarkoittaa, että työn vaatimukset koostuvat yhä enenevässä määrin työn käsitteistä, omaksumisesta ja luomisesta. Näiden työnkuvien kautta määrittellen myös asiantuntijoiden määrä työelämässä kasvaa, sillä yhä useammat työt edellyttävät liiketoimintaosaamista, projektienhallintaa sekä hyviä yhteistyötaitoja. Yksilölle lankeaa vastuu oman osaamistason ylläpidosta. Työssäoppiminen, työnsuunnittelu ja kehittäminen ovat työn keskeisiä elementtejä. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, 92.) Työministeriön raportissa tietoaloiksi lasketaan muun muassa tietoliikenteen sekä sähkö- ja elektroniikkateollisuuden lisäksi opetus sekä kulttuuripalvelut (emt. 92). Näin ollen järjestö- ja nuorisotoimialan työt voitaisiin luokitella kuuluvaksi tietotyön kategoriaan. Toisaalta erityisesti nuorisotoimialaa luonnehtii osittain myös palvelujen tuottaminen oli sitten kyseessä kunnallinen nuorisotyö tai lastensuojelu yksityisessä laitoksessa. Koulutustasoa vastaava työ voitaneen määritellä symbolianalyttiseksi henkilöpalvelutyöksi Reichin (1995) ja Tynjälän (2008, 124) määritelmien pohjalta.

Työn tekemisen itsenäisyys on monen palkansaajan haave. Työn omistajuus liittyy vahvasti yksilön haluun olla vaikuttamassa itseään koskeviin asioihin, hallita myös omaa työtään ja sitä miten sitä tehdään. (Antila 2006, 21.) Sekä nuorten koulutuksesta valmistuneilla että aikuiskoulutuksesta valmistuneilla yhteisöpedagogeilla ensimmäisen työsuhteen osalta itsenäisyys oli ollut selvästi osa työnkuvaa ja asemaa. Samalla myös voidaan todeta, että itsenäisyys ei yhteisöpedagogeillakaan tarkoittanut yksin työskentelyä vaan tiimi- tai ryhmätyö ja sosiaalisuus sekä yhteistyömuodot olivat olleet työnsisällöissä vahvasti läsnä (vrt. Antila 2006, 23).

Yhteensä 120 vastaajaa kirjoitti kyselylomakkeeseen lyhyen kuvauksen valmistumisen jälkeisen ensimmäisen työn tehtävistä. Vastaukset luokiteltiin melko karkeasti aloittain nuorisotyön (38 mainintaa), lastensuojelun (9 mainintaa), järjestöissä tehtävän työn (29 mainintaa), opetus- ja kouluavustajatyön (19 mainintaa), sosiaali- ja terveysalan työn (5 mainintaa), lastenhojaustyön (5 mainintaa), vapaa-aikatyön (8 mainintaa) sekä muun alan työn (14 mainintaa) tehtäväluokkiin (kuvio 13). Luokitteluperusteena käytettiin ensisijaisesti tehtäväkuvausta. Siispä esimerkiksi nuoriso-ohjaaja, jonka työnkuvaan kuului myös iltapäiväkerhotoiminta, luokiteltiin kahteen luokkaan: nuorisotyön tehtävät ja lastenhojauksen tehtävät. Järjestöissä tehtävän työn luokkaan sijoitettiin kaikki, joiden työnantajana toimi järjestö varsinaisesta substanssialasta riippumatta. Tämän luokan sisällä tehtävät jaettiin vielä sen mukaan, painoittuivatko kuvauksessa työn generalistiset vai substanssiin liittyvät piirteet. Substanssiin liittyvät tehtävät luokiteltiin vielä suoritus- tai johto- ja asiantuntijataso- tehtäviksi. Muissa luokissa vastaukset sijoitettiin tehtävätason mukaan joko suoritus- tai johto- ja asiantuntijataso- tehtäviksi.



KUVIO 13. Työtehtävät ensimmäisissä työsuhteissa valmistumisen jälkeen.

Suurimmiksi tehtäväkategorioiksi nousseiden nuorisotyön, järjestötyön sekä opetustyön perusteella kuva asiantuntijatyöstä vahvistuu. Nuoriso-ohjaajat ja nuorisotyöntekijät luokiteltiin suoritusasteella työskenteleviksi, koska niihin liittyi myös henkilöpalveluaspektina konkreettinen ohjaus- ja kasvatustyö. Tehtävien sisällöt monin tavoin ilmensivät kuitenkin tasoa, johon ammattikorkeakoulututkinto lienee perusteltu. Nuorisotyön tehtävien voidaan sanoa vaativan asiantuntijuutta, kehittävää sekä moniammatillista työtettä (vrt. Nikoskinen 2008, 101-102):

”Nuorisotilat, tapahtumat, hankkeet, retket, osallisuus.” (nainen, aikuiskoulutus, nuorisotyöntekijä)

”Nuorisotalotoiminnan organisointi ja toteutus, leiritoiminta, järjestöyhteistyö (nainen, nuorten koulutus, nuoriso-ohjaaja)

”Nuorisotoimen järjestöyhteistyö, leiritoiminta, seuranta, raportointi, talotyö, nuorisotiedotus, kv-toiminta.” (nainen, nuorten koulutus, nuoriso-ohjaaja)

Nuorisotyö johto- ja asiantuntijatasolla oli hallinnointia, projektityötä ja toiminnoista vastaamista ja myös esimiehenä toimimista. Työ oli väistämättä tietointensiivistä:

”Suunnittelu, kehittäminen, organisointi, talous, johtaminen, verkostotyö, raportointi, leirit.” (nainen, aikuiskoulutus, projektivastaava)

”Nuorisotyön suunnittelu- ja kehittämistehtävät, koulutustehtävät.” (nainen, nuorten koulutus, hallintosihteeri)

Ensimmäisissä töissä oli pääsääntöisesti työllistytty omalle koulutusalueelle, järjestö- ja nuorisotoimialan tehtäviä teki yhteenä 67 vastaajaa (57 %). Järjestöissä tehtävä työ oli joko yleistä, järjestön toimintaedellytyksistä huo-

lehtimistä tai sitten järjestön toimialaan sidottua, substanssiin liittyvää työtä. Generalistisen työn kuvauksia olivat muun muassa seuraavat:

”Järjestötoiminnan organisointi, jäsenasiat.” (mies, aikuiskoulutus, järjestötyön päällikkö)

”Päivittäinen hallinto, hallituksen asioiden valmistelu, taloudenhoito ja kirjanpito.” (nainen, aikuiskoulutus, pääsihteeri)

Järjestöissä tehtiin myös esimerkiksi nuorisotyötä, lastensuojelutyötä, lastenohjaustyötä ja sosiaalialan työtä. Substanssiin liittyvän työn sisällä tehtävät jaettiin vielä johto- ja asiantuntija- sekä suoritustason työhön. Ylemmän tason tehtäviä oli 11 ja suoritettavia tehtäviä oli yhdeksällä vastaajalla.

”Nuorisotoiminnan suunnittelu ja toteutus Lapin piirissä. Vapaaehtoisten tukeminen.” (nainen, aikuiskoulutus, nuorisosihteeri)

”Ennaltaehkäisevä päihdetyö; kouluttaminen, raportointi, ”tuotteistaminen”.” (nainen, nuorten koulutus, projektikoordinaattori)

”Omaohjaajana toimiminen, leiri- ja retkitoiminta, raportointi, yhteistyö, perhetyö.” (mies, nuorten koulutus, nuorisokodin ohjaaja)

”Läksyissä auttamista, välipalan antaminen, leikittäminen, muu ohjaus.” (nainen, nuorten koulutus, koululaisten iltapäiväkerhonohjaaja)

Hiukan reilu kolmannes (36 %) tehtävistä liittyi koulutusalaan läheisesti liittyviin aloihin (lastensuojelu, opetus, vapaa-aika, sosiaali- ja terveys) ja 11 % kokonaan muille aloille. Ensimmäisistä työtehtävistä vuosina 2001-2004 valmistuneilla suurin osa oli tiukan seulan mukaan oman koulutus-

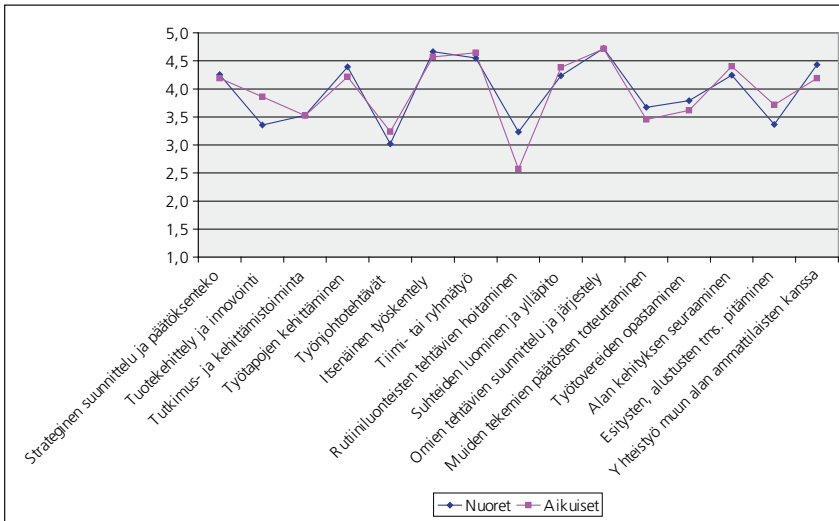
alan työtehtäviä, kun vuosien 2004-2007 valmistuneiden osalta ensimmäisistä työtehtävistä suuri osa liittyi koulutusalan lähialueille etenkin lastensuojeluun ja lastenohjaukseen (Nikoskinen 2008, 47). Lastensuojelun ja -ohjauksen tehtävät eivät tässä aineistossa nousseet erityisemmin esille, vaikka kyseisten tehtävien osuus järjestöissä tehtävän työn luokasta laskettaisiin mukaan lastensuojelun ja -ohjauksen luokkiin.

Kun valmistuneiden ensimmäisistä työjaksoista saatiin sisällöllisesti positiivinen kuva, on tilanne tarkasteluhetkellä vieläkin aurinkoisempi. Vuosina 2001-2004 valmistuneiden arviot töistään ovat asteikolla mitattuina nousseet ja näin ollen kertovat tietystä kehityksestä valmistumishetken ja tutkimushetken välillä. Kaikki muut osiot paitsi rutiiniluonteisten tehtävien hoitaminen muiden alaisuudessa ja muiden tekemien päätösten toteuttaminen koettiin tutkimushetken työssä tärkeämmiksi kuin valmistumisen jälkeisessä ensimmäisessä työssä (taulukko 5)

TAULUKKO 5. Työtehtävien tärkeys nykyisessä työssä (kevät 2008).

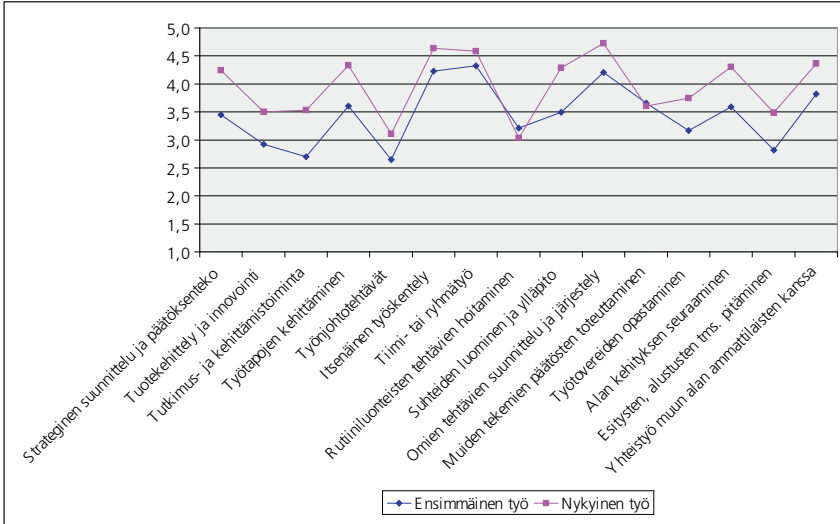
Tehtäväosio	Nuoret	Aikuiset	Kaikki	Ero
Strateginen suunnittelu ja päätöksenteko	4.26	4.19	4.24	
Tuotekehittely ja innovointi	3.36	3.86	3.50	*
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	3.53	3.52	3.53	
Työtapojen kehittäminen	4.39	4.21	4.33	
Työnjohtotehtävät	3.02	3.24	3.11	
Itsenäinen työskentely	4.67	4.57	4.64	
Tiimi- tai ryhmätyö	4.55	4.64	4.58	
Rutiiniluonteisten tehtävien hoitaminen muiden alaisuudessa	3.23	2.57	3.03	*
Suhteiden luominen ja ylläpito oman organisaation ulkopuolelle	4.23	4.38	4.29	
Omien tehtävien suunnittelu ja järjestely	4.73	4.71	4.72	
Muiden tekemien päätösten toteuttaminen	3.67	3.45	3.60	
Työtovereiden opastaminen	3.79	3.62	3.74	
Alan kehityksen seuraaminen	4.24	4.40	4.30	
Esitysten, alustusten tms. pitäminen	3.37	3.71	3.49	
Yhteistyö muun alan ammattilaisten kanssa	4.43	4.19	4.36	

Lisäksi tuloksista on huomattavissa nuorten ja aikuisten välisen eron huomattavaa kaventumista. Kun ensimmäisissä työsuhteissa nuorten ja aikuisten välisiä eroja oli havaittavissa lähes jokaisen osion kohdalla, ei niitä enää tarkasteluhetkellä ollut kuin tuotekehittelyn ja innovoinnin sekä rutiini-tehtävien hoitamisen kohdalla. Nämäkin erot olivat pieniä ja ovat selitettävissä aikuisten pidemmällä uralla. Joka tapauksessa voidaan ajatella, että muutaman vuoden päästä näitäkin eroja ei enää ole. Niin kutsutut nuoret valmistuneet saavuttanevat työelämässä aseman, jolloin työvuosien määrä ei enää ole niin näkyvä tekijä (kuvio 14).



KUVIO 14. Työtehtävät nykyisessä työssä nuorten koulutuksesta ja aikuis-koulutuksesta valmistuneilla.

Voidaan siis sanoa, että kun valmistumisesta on kulunut 4-7 vuotta, kaikkien valmistuneiden työtehtäviä on mahdollista luonnehtia symboliana-lyyttisiksi ja asiantuntijatoiksi. Nuorten työt eivät enää juurikaan poikkea aikuiskoulutuksesta valmistuneiden töistä, vaan kokemukset ovat itse asiassa hyvinkin samankaltaiset, kuten kuviosta 14 voidaan nähdä. Muutokset työtehtävissä on näkyvissä vielä kuviossa 15, jossa on kuvattu vastaajien arviot valmistumisen jälkeisen ensimmäisen työsuhteen sekä tarkasteluhetken, kevään 2008 työsuhteen tehtävistä.



KUVIO 15. Työtehtävät ensimmäisessä ja nykyisessä työssä.

Asiantuntijatehtävien osuuden kasvu on selkeä kautta linjan. Myös rutiini- luonteisten tehtävien osuus on hiukan laskenut. Osiolla muiden tekemien päätösten toteuttaminen arvio on pysynyt lähes samana, mikä on osittain yhteydessä siihen, etteivät työnjohdolliset tehtävät ole kovin yleisiä vastaajien työnkuviissa nykyisissä työsuhteissa. Niiden osuus on toki hiukan uran edetessä kasvanut. Vastaajien töitä näyttäisivät nykyisellään kuvaavan tiimi- ja ryhmätyö, itsenäinen työskentely sekä omien tehtävien suunnittelu ja järjestely. Lisäksi työnkuviissa korostuvat moniammatillinen yhteistyö, alan kehityksen seuraaminen, suhteiden luominen, kehittävä työote (työtapojen kehittäminen) sekä suunnittelu ja päätöksenteko.

Nykyisistä tehtävistä avointen vastausten perusteella HUMAKin koulutus- alaa vastaavia oli 42 %. Määrä on vähentynyt valmistumisen jälkeisestä tilanteesta erityisesti opetus- ja koulutustehtävien, yksityisissä ja julkisissa laitoksissa tehtävän lastensuojelutyön lisääntyessä ja järjestötyön osuuden pienetessä. Kaikista vastaajista 17 % työskenteli tarkasteluhetkellä opettajan tai kouluttajan työssä. Tämä on melko paljon, sillä vuosina 2004–2007 valmistuneista yhteisöpedagogeista keväällä 2008, enintään neljä vuotta valmistumisen jälkeen opetustehtävissä työskenteli vain yksittäisiä valmis-

tuneita (Nikoskinen 2008, 52). Opettajan/ kouluttajan ura näyttäisi olevan houkutteleva vaihtoehto urakehityksen kannalta. Muut tehtäväluokat ovat kutakuinkin pysyneet samoina. Tehtävistä 41 % luokiteltiin suorittaviksi, joten asiantuntijatehtäviin siirtymistä näyttäisi myös avointen perusteella tapahtuvan uran aikana. Ensimmäisistä tehtävistä 56 % oli suoritavia. Kun vielä monet sekä alan että siihen läheisesti liittyvien alojen tässä suorittaviksi luokitellut tehtävät sisältävät monimuotoisia, myös asiantuntijuutta ja ammatillisuutta vaativia tehtäviä, voidaan yhteisöpedagogien tulkita työskentelevän tietointensiivisessä palveluammattissa.

6.4 Palkkaus ja luottamus toimialaan

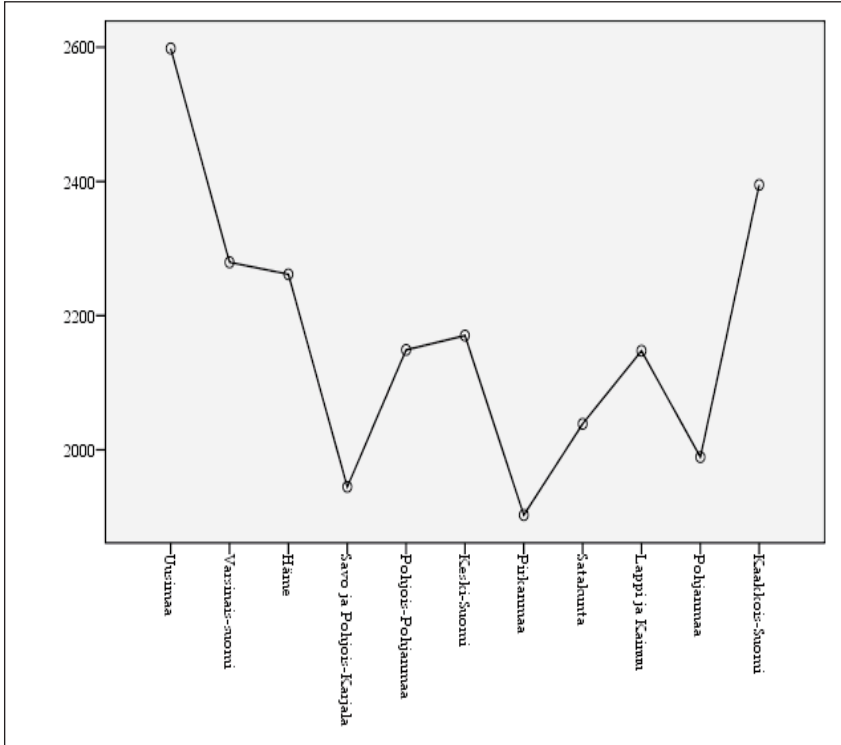
Kyselylomakkeessa ei tiedusteltu vastaajien muistikuvaa valmistumisen jälkeisen ensimmäisen työsuhteen palkasta, joten seuraavassa valmistuneiden nykyisten työsuhteiden palkkatietoja verrataan Arreston ja Määtän (2006) saman kohderyhmän työelämään sijoittumishetken tilanteeseen sekä myös siihen palkkaan, minkä vastavalmistuneet (v. 2004–2007) ovat saaneet keväällä 2008 (Nikoskinen 2008).

Aikaisemmissa, yhteisöpedagogien työllistymistä tarkastelevissa selvytyksissä, on todettu yhteisöpedagogien palkkauksen jäävän muiden alojen palkkakehityksestä jälkeen (Arresto & Määttä 2006, 24). Matalapalkkaisuus on myös nähty ristiriitaiseksi suhteessa järjestö- ja nuorisotoimialojen töiden vaativuuteen (Nikoskinen 2008, 60). Vuonna 2004 hiljattain valmistuneet yhteisöpedagogit saivat palkkaa keskimäärin 1664 € (Arresto & Määttä 2006, 23) ja nyt keväällä 2008 samojen vastaajien keskipalkka oli 2250 €. Palkka on siis noussut ($t = -9.661$, $df = 323$, $p = .000$), tosin osan tästä noususta selittää yleisen palkkatason nousu 330 €:lla vuoden 2004 kevästä (huhti-kesäkuu) vuoden 2008 kevääseen (tammi-maaliskuu), jolloin palkansaajien säännöllisen työajan keskiansio oli 2730 € (Tilastokeskus 2004; 2008).

Nuorten ja aikuisten välinen palkkaero on näkyvässä myös tässä myöhemmässä työuran vaiheessa. Nuorten keskipalkka oli 2060 € ja aikuisten palkka 2641 €. Nuoret jäävät siis melkoisesti tämänhetkisestä keskiansiosta, mutta aikuiset ovat jo melko lähellä sitä. Nuorten ja aikuisten välinen

palkkaero oli myös tilastollisesti merkittävä ($t = -5.303$, $df = 129$, $p = .000$). Pitkä työkokemus, aikaisemmat tutkinnot sekä melko tuore ammattikorkeakoulututkinto takaavat siis aikuisille tuottavamman lähtökohdan työelämään, joka näkyy vielä silloinkin kun nuorten voisi olettaa saavuttavan aikuisia työkokemuksessa. Tämä johtunee ennen kaikkea siitä, että erityisesti kuntasektorilla työvuosien määrä on keskeinen palkan suuruuteen vaikuttava tekijä (Ylöstalo 2007, 31). Kanervon (2006, 26-27) mukaan työkokemus on sitä merkittävämpää mitä tuoreempaa se on. Joka tapauksessa näyttäisi siltä, että aikuisten työhistoria ennen yhteisöpedagogi (AMK) -tutkimista vaikuttaa kuitenkin pitkälle työuraan. Valmistumisikä ei suoranaisesti vaikuta alkupalkkaan työuralla, mutta toki vanhempi työkokemus kumuloituu ja tuottaa siten uusia tietoja ja taitoja, joita työelämässä arvostetaan ja joista ollaan halukkaita maksamaan. (Kanervo 2006, 192-193.) Sukupuolten välillä tilastollista palkkaeroa ei ollut ($t = .231$, $df = 40.861$, $p = .226$), mutta miehet ansaitsivat kuitenkin noin 168 € enemmän kuin naiset. Erotus on kaventunut kevään 2004 tilanteesta (200 €) ja on myös huomattavasti pienempi kuin vastavalmistuneilla keväällä 2008 (300 €) (Arresto & Määttä 2006, 23; Nikoskinen 2008, 57).

Suurinta palkkaa nauttivat johto- ja asiantuntija-asemassa työskentelevät vastaajat (2551 €), kun taas suoritustason työntekijät saivat pienintä palkkaa (1941 €). Ne, joiden työnkuvaan kuului kaikkia näitä elementtejä saivat keskimäärin 2333 €:n suuruisia palkkaa. Nykyinen asema organisaatiossa vaikuttaa siis palkan suuruuteen ($F = 14.312$, $df_1 = 2$, $df_2 = 120$, $p = .000$). Sen sijaan työnantajasektoreiden välillä ei ollut tilastollista eroa ($F = 1.310$, $df_1 = 2$, $df_2 = 106$, $p = .274$), vaikka järjestösektorilla ansaittiin hiukan suurempaa palkkaa (järjestö 2433 €, kunta 2204 €, yritys 2140 €). Kotimaakunta (analyysissä käytettiin tätä, vaikka työssäkäyntialue voi olla myös eri; tässä tukeuduttiin ajatukseen, että pendelöinti olisi useimmiten maakuntien sisäistä, ks. s. 24) näyttäisi vaikuttavan palkkatasoon vain vähän ($F = 1.799$, $df_1 = 10$, $df_2 = 122$, $p = .067$). Kuitenkin kuviosta 16 voidaan nähdä, että ero Uudenmaan ja muiden alueiden palkkojen välillä on melkoinen. Uudellamaalla asuvat saivat palkkaa melkein 2600 € samalla kun muiden aluiden palkat pyörivät hiukan alle ja yli 2000 €:n.



KUVIO 16. Vastanneiden keskimääräiset palkat alueittain.

Aineiston pienenus erityisesti Hämeen, Pirkanmaan, Satakunnan, Pohjanmaan ja Kaakkois-Suomen alueilta tulevien vastaajien kohdalla ($n < 10$) asettaa rajoituksia tulkinnalle, mutta tässä tukeudutaan aikaisempiin yhteisöpedagogeja koskeviin tutkimuksiin, joiden tulokset ovat olleet samansuuntaisia; alue toisin sanoen vaikuttaa palkan määrään niin, että eteläisessä Suomessa palkat ovat suurimmat. Uusimaa on ollut maakunnista ainoa, jossa saavutetaan maan keskimääräinen ansiotaso (Tilastokeskus 2008), koska suuri osa Suomen palkansaajista työskentelee nimenomaan siellä. Alue-erojen olemassaoloa tukee myös erot, joita aineistossa esiintyi eri koulutusyksiköiden välillä ($F = 9.599$, $df_1 = 3$, $df_2 = 124$, $p = .000$). Kun tiedossa on, että ammattikorkeakoulut, myös Humanistinen ammattikorkeakoulu, ovat alueellisia toimijoita opiskelijoiden koulutuksen jälkeisen

sijoittumisen suhteen (ks. esim. Virolainen & Valkonen 2002, 81; Arresto & Määttä 2006, 18; Nikoskinen 2008, 25), voidaan palkkaeroja kampuksittain varovasti tarkastella myös viitteinä alueellisista eroavaisuuksista palkkauksen suhteen. Lohjalta valmistuneet saivat korkeinta palkkaa (2615 €). Seuraavaksi tulivat järjestyksessä Tornio (2174 €), Suolahti (nyk. Äänekoski, 2060 €) ja viimeisenä Haapavesi, josta valmistuneet jäivät keskimäärin alle 2000 € palkkaan (1905 €).

Vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien keskimääräistä palkkaa verrattiin vielä samana ajankohtana kerätyn vuosina 2004-2007 valmistuneiden yhteisöpedagogien keskiansioon keväällä 2008 (Nikoskinen 2008). Näin pystyttiin hiukan vertaamaan vastavalmistuneiden ja urallaan jo pidemmällä olevien ammattilaisten palkkoja toisiinsa. Alkuoletukseksi asetettiin luonnollisesti ajatus ”vanhempien” yhteisöpedagogien palkkauksen paremmuudesta kun työvuosiakin on kertynyt enemmän. Kun vastavalmistuneet tienasivat tutkimushetkellä keskimäärin 2004 €, ansaitsivat vuosina 2001-2004 valmistuneet noin 246 € enemmän ($t = -3.746$, $df = 240.531$, $p = .000$). Voidaan siis todeta, että yhteisöpedagogienkin palkkataso nousee työuran edetessä. Edelleen on kuitenkin pidettävä mielessä, että kaikki vastaajat eivät suinkaan työskennelleet järjestö- ja nuorisotoimialalla vaan joukossa oli myös paljon esimerkiksi opettajia. Näin ollen nämä tulokset eivät kerro yksinomaan yhteisöpedagogien palkkarakenteesta.

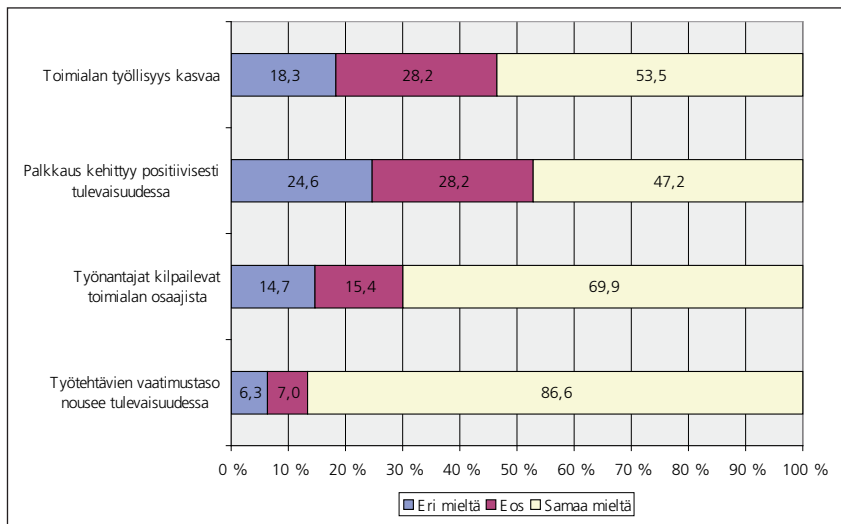
Vastaajat luokiteltiin karkeasti nykyisten ammattinimikkeiden perusteella viiteen toimialaryhmään: 1. lastensuojelu, 2. nuorisotyö, 3. järjestötyö, 4. muut alaan läheisesti liittyvät työt sekä 5. kokonaan muiden toimialojen työt. Luokittelussa käytettiin tarvittaessa apuna tietoja työtehtävän sisällöistä sekä työnantajasektorista. Näin esiin nousi eroja palkan suuruudessa ($F = 3.009$, $df_1 = 4$, $df_2 = 118$, $p = .021$) erityisesti nuorisotyön ja järjestötyön sektoreilla. Järjestötyössä toimivat saivat suurinta palkkaa, kun nuorisotyössä, usein kuntien palveluksessa työskentelevät saivat muiden toimialojen työntekijöiden ohessa pienintä palkkaa.

Toimialan palkkauksen voidaan ajatella olevan yhteydessä myös siihen, kuinka toimialan kehitykseen yleisesti ottaen luotetaan ja millaisena sen kehitysnäkymiä pidetään. Tässä selvityksessä vastaajien luottamusta oman toimialansa (huom! työskentelytoimiala, ei koulutusala) eri puoliin. Vastaajia

pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä) neljää toimialaansa liittyvää tekijää: 1. työtehtävien vaatimustaso nousee tulevaisuudessa, 2. työnantajat kilpailevat toimialan osaajista, 3. palkkaus kehittyy positiivisesti tulevaisuudessa ja 4. toimialan työllisyys kasvaa.

Tulosten yhteydessä käytetään vertailukohtana Nikoskisen (2008, 61) selvitystä, jossa lähes samalla mittarilla tarkasteltiin vastavalmistuneiden näkemyksiä kehityksestä. Huomioitavaa on kuitenkin, että tuossa selvityksessä tutkittiin vastavalmistuneiden käsityksiä koulutusalaansa kehityksestä ja nyt käsillä olevassa aineistossa haluttiin kartoittaa ensisijaisesti vastaajan luottamusta siihen toimialaan, jolla hän tarkasteluhetkellä työskenteli.

Vastaajat näkevät toimialansa tulevaisuuden melko positiivisesti. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että toimialan työllisyys kasvaa, työnantajat kilpailevat toimialan osaajista ja että työtehtävien vaatimustaso nousee tulevaisuudessa. Palkkakehitykseen suhtauduttiin kuitenkin varauksellisemmin: hiukan vajaa puolet oli sitä mieltä, että palkkauskkin kehittyy positiivisesti. Noin neljänneksen mielestä positiivista kehitystä ei ole näköpiirissä ja melkein 30 % ei osannut sanoa kantaansa tähän osioon (kuvio 17).



KUVIO 17. Luottamus toimialaan.

Erityisesti osaajista kilpaileminen ja työtehtävien vaatimustason nousu olivat asioita, joista vastaajat olivat eniten samaa mieltä. Näkemykset toimialan sisällä vallitsevasta työmarkkinakilpailusta sekä alati vaativammiksi muuttuvista työtehtävistä voivat osaltaan olla yhteydessä myös opiskelija- ja kouluttautumishalukkuuteen. Nämä kaksi kehityssuuntaa ovat toisaalta ristiriidassa palkkakehitysnäkemyksen kanssa, tosin esimerkiksi sosiaali- ja järjestö- ja nuorisotoimialoilla palkkaus on jäänyt jälkeen töiden vaatimustasosta (Nikoskinen 2008, 59).

Aikuisten ja nuorten välillä ei ollut eroavaisuuksia muissa kuin näkemyksessä toimialan työllisyyden kasvamisesta. Ero oli melko pieni ($t=1.990$, $df=90.183$, $p=.050$). Nuoret katsoivat tulevaisuuteen tältä osin positiivisemmin ja odottivat työllisyyden kasvua enemmän kuin aikuiset. Sukupuolten välillä ei eroja esiintynyt. Työnantajasektoreittain esiintyi eroja palkkaukseen liittyen ($F=3.875$, $df_1=2$, $df_2=106$, $p=.024$) niin, että kolmannen sektorin piirissä työskentelevät uskoivat kuntatyönantajan palveluksessa olevia enemmän palkkauksen positiiviseen kehitykseen. Sama ero oli näkyvässä kun asiaa tutkittiin toimialoittain ($F=3.795$, $df_1=4$, $df_2=122$, $p=.006$): järjestötoimijat uskoivat palkan kehittymiseen enemmän kuin nuorisotyötä tekevät. Sen sijaan asema organisaatioissa ei näyttäisi vaikuttavan luottamukseen.

7 YHTEISÖPEDAGOGIEN AMMATILLINEN LIKKUVUUS

Ammatillinen liikkuvuus tarkoittaa ammatin, toimialan, työnantajan tai työsuhteen vaihtamista. Liikkuvuudessa voidaan kuitenkin erottaa ammatillinen liikkuminen (ammattista toiseen) ja toimialoittainen liikkuvuus. Toimialaa on siten mahdollista vaihtaa ammattia vaihtamatta. (Virjo & Aho 2007, 6.) Sekä alueellista että ammatillista liikkuvuutta pidetään hyvänä ja kannustettavana asiana, koska niiden ajatellaan vaikuttavan positiivisesti työllistymiseen (Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet 2008; Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 115; Jolkkonen, Kilpeläinen & Koistinen 2001, 87-88). Virjo ja Aho (2007, 7) huomauttavat kuitenkin, että liikkuvuuden myötä voidaan myös menettää sellaisia tiiviisti tiettyyn ammattiin tai työpaikkaan sidoksissa olevia ammatillisia ja sosiaalisia tietoja ja taitoja, joita ei voida hyödyntää uudessa työssä. Inhimillinen pääoma on ammattispesifää ja siksi ammatillinen liikkuvuus on jossain määrin myös riski (Sullivan 2005; Kambourov & Manovskii 2006 Virjon ja Ahon 2007, 7 mukaan). Liikkuvuutta on kuitenkin hankala määritellä vain hyväksi tai huonoksi, koska siihen liittyvät motiivit tai syyt ovat aina moniulotteiset.

Ammatillinen liikkuvuus on yleisempää kuin alueellinen liikkuvuus. Työpaikan vaihtajia oli vuonna 2003 12 %, toimialan vaihtajia 7 % ja asuinkunnan vaihtajia 4.5 %. Liikkuvuus on sidoksissa suhdannetilanteeseen (Virjo & Aho 2007, 9; Suikkanen ym. 2002, 95) eli liikkuvuus on sitä suurempaa mitä parempi työllisyystilanne on. Liikkuvuus on myös sidoksissa ikään, koulutukseen, työllisenä oloon ja työttömyyteen ja jonkin verran myös sukupuoleen ja perheellisyyteen. Nuoret, korkeakoulutetut työttömät ja pienten lasten isät liikkuvat ammatillisesti muita enemmän. (Emt. 11-12.) Kansainvälisessä vertailussa toimialaa vaihtaneiden määrä on eurooppalaista tasoa, mutta työpaikan vaihtaminen on Suomessa yleisempää kuin muualla Euroopassa.

Erilaisilla siirtymillä voidaan kuvata työmarkkinatilanteita yleisemmin. Tällaisia siirtymiä on tunnistettu ainakin epätyypillisten ja normaalityösuhteiden, palkkatyön ja yrittäjyyden, työttömyyden ja palkkatyön, koulutuksen ja palkkatyön, kotityön ja palkkatyön sekä palkkatyön ja eläkkeelle siirtymisen välillä. Näiden perussiirtymien lisäksi voidaan erottaa spesifimpiä siirtymiä, joita edellä mainitut ammattiin ja alaan liittyvät vaihdokset ovat. Myös työvoiman alueellinen liikkuvuus katsotaan tämänkaltaiseksi siirtymäksi. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 92.) Aikaisemmin siirtymät ammatista toiseen kuvattiin lähinnä harvinaisiksi, suuriksi elämänmuutoksiksi yksilön elämänkaareissa. Aikana, jolloin työmarkkinat olivat vakaammat ja perinteikkäämmät, ammatin tai työpaikan vaihdos nähtiin taloudellisena ja sosiaalisena riskinä. Näihin päiviin mennessä, ammatillinen liikehdintä on normalisoitunut, kun yksilöt ovat sopeutuneet dynaamisten markkinoiden tilanteeseen. (Suikkanen ym. 2002, 95.) Ammatillinen liikkuminen myös yleensä hyödyttää vaihtajia, esimerkiksi alan tai työpaikan vaihto molemmat tuottivat työntekijälle parempia työmahdollisuuksia, muun muassa todennäköisyys saada vakituinen työ lisääntyi (Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 116).

Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ammatillista liikkuvuutta selvitettiin taulukolla (LIITE 1), johon vastaajia pyydettiin merkitsemään kaikki valmistumisen jälkeiset työ-, opiskelu-, perhevapaa- ja muut jaksot. Tämän avulla erilaisia urapolkua pyrittiin tekemään näkyviksi. Ammatillinen liikkuvuus ymmärretään tässä kokoavasti siten, että se voi viitata yhtäläillä työpaikan, työsuhteen, ammatin tai alan vaihdokseen tai muuttumiseen. Myös saman työnantajan palveluksessa tapahtunutta työsuhteen muutosta, jossa määräaikainen työ- tai virkasuhde on muuttunut vakituiseksi, on tässä käsitelty yhtenä liikkuvuuden muotona. Lisäksi liikkuvuutta ilmentävät erilaiset siirtymät työmarkkinoiden ulkopuolelle esimerkiksi päätoimisen opiskelun, työttömyyden tai perhevapaiden muodossa.

7.1 Ammatillinen liikkuvuus työsuhteiden määrän sekä työtilanteen muutoksina

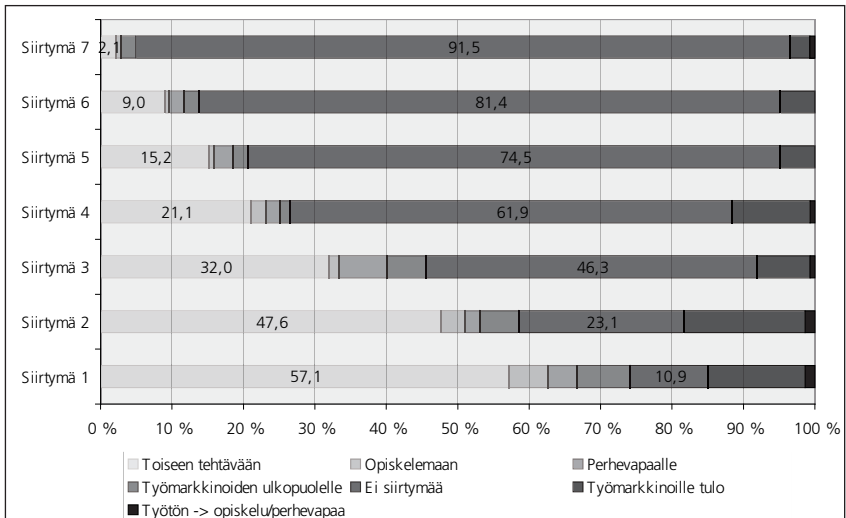
Vastaajat olivat työuransa aikana ehtineet työskennellä keskimäärin kolmessa ($ka= 3.29$, $n= 147$, $kh= 1.795$) työsuhteessa. Määrä vaihteli yhdestä erään vastaajan yhteentoista työrupeamaan. Yhdessä työsuhteessa oli vastausten mukaan työskennellyt 14 % vastanneista ja kahdessa hieman yli neljännes (26 %). Kolmessa tai useammassa työsuhteessa oli ollut lähes 60 % vastanneista. Suurin osa valmistuneista oli siis HUMAKin jälkeisellä työuralla siirtynyt ainakin muutaman kerran työsuhteesta toiseen. Aikuisilla oli vähemmän tällaisia siirrymiä kuin nuorilla ($t= 3.996$, $df= 142$, $p= .000$), joilla työsuhteita oli keskimäärin neljä tähänastisella työuralla ($ka= 3.67$, $n= 95$, $kh= 1.859$). Miesten ja naisten välillä eroja työsuhteiden määrässä ei ollut ($t= .029$, $df= 53.128$, $p= .977$). Ne vastaajat, jotka keväällä 2008 työskentelivät määräaikaisessa työsuhteessa, olivat siirtyneet työsuhteiden välillä enemmän kuin tarkasteluhetkellä vakituudessa työsuhteessa olevat ($t= -2.809$, $df= 47.643$, $p= .007$). Tämän tuloksen perusteella näyttäisi siltä, että suurempi liikkuvuus ei välttämättä johda suotuisampaan tilanteeseen, jos vakituista työsuhdetta sellaisena työntekijän näkökulmasta voidaan pitää (vrt. Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 116).

TAULUKKO 6. Valmistuneiden ammatillinen liikkuvuus tehtävästä toiseen valmistumishetkestä keväeseen 2008.

	Nuoret		Aikuiset	
	f	%	f	%
Koko työura samassa tehtävässä	8	8.4	13	26.5
1 vaihto	21	22.1	16	32.7
2 vaihtoa	21	22.1	7	14.3
3 vaihtoa	17	17.9	9	18.4
4 vaihtoa	13	13.7	2	4.2
5 vaihtoa	6	6.3	1	2.0
6 vaihtoa tai enemmän	9	9.5	1	2.0
Yhteensä	95	100.0	49	100.0

Taulukossa 6 on esitetty vain siirtymät tehtävästä toiseen, joten siitä ei ilmene poikkeamat työmarkkinoiden ulkopuolelle. Koko työuransa ajan samassa työssä olevien nuorten koulutuksesta valmistuneiden joukossa oli esimerkiksi nuoriso-ohjaajia sekä nuorisotyön hallintotehtävissä työskenteleviä (hallintosihteeri, nuorisosihteeri), mutta kuitenkin vain nuorisotyön toimijoita. Aikuisten koulutuksesta valmistuneiden tilanne oli sikäli erilainen, että työpaikka saattoi olla valmiina jo opiskelu- ja valmistumishetkellä. Samoin urasiirtymiä on aikuisilla voinut olla useitakin ennen HUMAKista valmistumista. Aikuisilla HUMAKista valmistumisen jälkeisiä tehtäviä, joissa oltiin oltu valmistumishetkestä tarkasteluhetkeen, oli muun muassa lastensuojelun ohjaaja, nuoriso-ohjaaja, kouluttaja, toiminnan ohjaaja ja kansainvälisten asioiden koordinaattori.

Kuviossa 18 on havainnollistettu vastaajien liikkuvuutta. Tarkasteluun on otettu vain 7 ensimmäistä vaihdosta, koska yli 90 %:la vastaajista ei enää tässä vaiheessa ollut urasiirtymiä. Kuviossa on nähtävissä myös liike työmarkkinoiden ulkopuolelle opiskelun, perhetilanteen tai työttömyyden ja muiden syiden takia. Lisäksi siihen on eritelty ne vastaajat, jotka ovat työmarkkinoille tulijoita kullakin jaksolla. Tässä siirtymiä on tarkasteltu ensin ammattinimikkeiden perusteella. Myöhemmin urapolkuja tarkastellaan vielä asemamuutoksien ja työsuhteen muodon valossa.



KUVIO 18. Vastaajien ammatillinen liikkuvuus HUMAKista valmistumishetkestä kevääseen 2008.

Välittömästi valmistumista seuranneissa työsuhteissa kevääseen 2008 saakka olleita oli vain vähän (11 %) ja erilaisia siirtymisiä oli tapahtunut runsaasti. Liki 90 % vastaajista oli siirtynyt pois valmistumisen jälkeiseltä jaksolta toisiin tehtäviin, opiskelemaan, perhevapaalle, joutunut työmarkkinoiden ulkopuolelle työttömyyden tai muun syyn johdosta tai siirtynyt tässä vaiheessa vasta työelämään. Toiseen työhön siirtyneitä oli 57 %, opiskelemaan siirtyneitä 5 %, perhevapaalle siirtyneitä 4 % ja työmarkkinoiden ulkopuolelle lähinnä työttömäksi jäämisen johdosta siirtyneitä 8 %. Melko moni (14 %) siirtyi tässä vaiheessa vasta työelämään, koska heti valmistumisen jälkeen oltiin oltu työttömänä tai muutamassa tapauksessa opiskelemassa tai perhevapaalla. Liikettä valmistumisen jälkeisestä työstä työmarkkinoiden ulkopuolelle oli enemmän nuorten koulutuksesta valmistuneilla ($\chi^2=13.710$, $df=2$, $p=.001$) ja kaikkiaan aikuisilla oli vähemmän siirtymiä kuin nuorilla. Toiseen tehtävään siirtymisiin koulutusohjelmalla ei näyttänyt olevan merkitystä. Myös sukupuoli näyttäisi vaikuttavan tässä aineistossa suuntaa antavasti valmistuneiden ensimmäiseen siirtymään ($\chi^2=5.725$, $df=2$, $p=.057$). Miehet siirtyivät hieman useammin uuteen tehtävään kuin naiset, joilla puolestaan oli enemmän liikettä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Naisissa oli myös enemmän niitä, joiden työmarkkinastatus ei ollut vaihtunut. Valmistumista seuranneen työn jälkeen ne, joiden ensimmäinen työsuhte ei vastannut koulutustasoa, siirtyivät muita enemmän työmarkkinoiden ulkopuolelle ($\chi^2=7.867$, $df=2$, $p=.020$). Toisiin tehtäviin siirtymisiä oli lähes yhtä paljon molemmilla ryhmillä. Alan suhteen tulokset olivat samansuuntaisia eli eniten työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyivät ne vastaajat, joiden ensimmäinen työ ei vastannut koulutusta alaltaan. Toisiin tehtäviin siirtyneitä oli hiukan enemmän alan töissä olevissa. Aalan liittyvien tulosten suhteen täytyy tosin olla varauksellinen, koska χ^2 -testin käyttöehdot ylittyivät vähän, mutta viitteellisinä nekin vahvistanevat edellä olevia tuloksia.

Suoritusasteen työntekijät tekivät ensimmäisen työsuhteen jälkeisiä vaihtoja uusiin työtehtäviin eniten, samoin työmarkkinoiden ulkopuolelle suuntautuvaa liikkuvuutta oli enemmän heidän keskuudessaan kuin esimerkiksi johto- ja asiantuntijatasolla työskentelevillä. Ylemmällä tasolla siirtymiä ei kokonaisuudessaan esiintynyt niin paljon. Siirtymät ensim-

mäisestä työstä pois olivat yleisempiä määräaikaissa työsuhteissa työskentelevillä ($\chi^2 = 6.389$, $df = 2$, $p = .041$). Erityisesti toisiin tehtäviin siirtymisiä tapahtui enemmän, mutta jonkin verran enemmän myös liikettä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Erilaisia siirtymiä tällä ryhmällä oli enemmän kuin vakituksessa työssä olevilla.

Työuran alussa työhön liittyviä vaihtoja tapahtuu runsaasti jo senkin takia, että sopivan työn löytäminen voi viedä aikaa (Kanervo 2006, 39). Siirtymien määrä väheni melkoisesti kolmannen työsuhteen jälkeen, jolloin melkein puolet oli jo löytänyt sen tehtävän, jossa oltiin vielä tarkasteluhetkelläkin. Ne, jotka siirtyivät pois kolmannesta työsuhteesta olivat edelleen enimmäkseen nuorten koulutuksesta valmistuneita ($\chi^2 = 10.674$, $df = 2$, $p = .005$). Heillä siirtymiä oli sekä toisiin tehtäviin että työmarkkinoiden ulkopuolelle enemmän. Tulos vastaa aikaisempia viitteitä siitä, että ammatin vaihdokset ovat yleisempiä nuoremmilla kohorteilla (ks. esim. Suikkanen ym. 2001, 98). Myös määräaikaissa työsuhteessa ja suoritus-tasolla työskennelleet vaihtoivat ”paikkaansa” työelämässä vakituksia työntekijöitä enemmän ($\chi^2 = 15.177$, $df = 2$, $p = .001$; $\chi^2 = 6.427$, $df = 2$, $p = .040$). Sukupuolten välillä ei tässä aineistossa näyttäisi olevan eroa ($\chi^2 = 4.348$, $df = 2$, $p = .114$). Myöskään kolmannen jakson työn vastaaminen omaa koulutusalaan ja -tasoa ei näyttäisi vaikuttavan työstä pois siirtymiseen ($\chi^2 = 4.473$, $df = 2$, $p = .107$; $\chi^2 = 3.899$, $df = 2$, $p = .142$). Työuran vaihe, työsuhteen muoto sekä toimiasema liittyvät siten tässä aineistossa eniten ammatillisen liikkuvuuden yleisyyteen. Osa uralla tapahtuneista siirroista voivat olla taktisia, koska työssäkehittymisen ja urakehityksen näkökulmista pyritään etsimään parhaat alkuasetelmat tulevalle työuralle (Kanervo 2006, 39).

Työuralla eteen tulevat siirtymät ja vaihdokset voivat olla työntekijöille joko riskejä tai mahdollisuuksia. Vaihdosten yksilötason vaikutukset ovat riippuvaisia ainakin yksilön työuran vaiheesta, yleisestä yhteiskunnallisesta tilanteesta, onko siirtymä ennakoitu vai ei ja onko siirtymä ulkoisten olosuhteiden aiheuttama vai itse aktiivisesti valittu. Kaiken kaikkiaan siirtymätyypit (eläkkeelle siirtymistä lukuunottamatta) ovat yleisempiä nuoremmilla sukupolvilla, koska muutosvaiheita on tässä vaiheessa muutoinkin melko paljon. Siirtymien suuri määrä kertoo yleisesti, mutta myös yh-

teisöpedagogien kohdalla siitä, että pysyvämpi ja jatkuvampi työmarkkinoille kiinnittyminen ei tapahdu kerralla vaan on pidempiaikainen prosessi. Osittain ammatti- ja toimialasiirtymät kertonevat myös yhteiskunnan tuotannon rakennemuutoksesta, työvoiman kysynnän muutoksista sekä yksilöllisen epävarmuuden lisääntymisestä. (Suikkanen ym. 2001, 93-94, 97.) Työvoiman käytön riskit ovat siirtyneet työntekijälle (Julkunen 2007, 30), joten aktiivisen yksilön tehtävänä on tasapainotella parhaansa mukaan erilaisissa työmarkkinatilanteissa. Tilannetta saattaa hankaloittaa se, ettei yhteiskuntapolitiikassa tämä ammatillisen liikkuvuuden trendi vielä näy, joten erilaisiin epävirallisiin sosiaalisiin järjestelyihin joudutaan ehkä turvautumaan. (Suikkanen ym. 2001, 98.)

Liikkuvuustarkastelun perusteella näyttäisi siis siltä, että vastaajien urakehitys on suhteellisen vakaata ja toimivaa alun liikehdinnästä huolimatta. Melko pian valmistumisen jälkeen noin kolmannen ja neljännen työsuhteen aikana urat ovat vakiintuneet eikä siirtymiä tapahdu kovinkaan paljon. Määräaikaiset työsuhteet näyttäisivät jonkin verran aiheuttavan liikehdintää ammatista toiseen, samoin asema ja työuran vaihe. Epätyypillisten työsuhteiden ja aseman suhteen tulokset ovat samanlaisia kuin korkeakoulutettujen urapolkuja selvittäneessä tutkimuksessa (Suutari 2006, 25). Siirtymien määrä ja ammatillinen liikkuvuus ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti huonoa uraa. Tärkeintä urakehityksessä on työn jatkuvuus. (Kauppi 2004, 11.) Työmarkkinat ovat muuttuneet ja siirtymät yleistyneet ja normalisoituneet. Ammatillinen liikkuvuus ja erilaisten työmarkkina-asemien vaihtelu on tavallista suhdannetilanteista riippumatta eivätkä ne koske enää vain työuran alku- tai loppuvaihetta. (Suikkanen ym. 2001, 94.)

Pelkkien ammattinimikkeiden perusteella on vaikea tehdä päätelmiä uran etenemisestä tai kehitymisestä. Urapolut eivät näyttäytyneet välttämättä kovin suoraviivaisina ylenemisinä vaan monien vastaajien kohdalla oli havaittavissa katkonaisuutta tai uran aaltoilua. Aaltoilevasta urapolusta voisivat olla esimerkkinä ura, jossa on siirrytty nuorisihiteeristä osastopäälliköksi, takaisin nuorisosihteeriksi, uudelleen osastopäälliköksi ja lopulta takaisin nuorisosihteeriksi tai liike nuoriso-ohjaajasta nuorisotoimenjohtajaksi ja takaisin nuoriso-ohjaajaksi. Monilla liikkuvuus on myöskin ollut pikemminkin horisontaalista, jolloin työn vaihdos ei välttämättä ole erityi-

semmin muuttanut työnkuvaa tai nimikkeestä näkyvää asemaa. Esimerkkejä katkonaisista urapoluista esitetään taulukossa 8. Oman paikan etsiminen työelämässä ja vakiintuneen tilanteen saavuttaminen voikin viedä aikaa, jolloin erilaisia siirtymiäkin tapahtuu enemmän. (vrt. Suutari 2006, 24.) Ammatillinen liikkuvuus ei myöskään välttämättä ole toivottua. Alueelliset työllisyystilanteet esimerkiksi voivat vaikuttaa uran ketjuuntumiseen.

Taulukossa 7 on esitetty erilaisia urapolkuja ammattinimikkeiden välillä. Tilanteita taulukkoon valittiin neljä: ensimmäinen ja toinen ammatti, kolmas ammatti, viides ammatti ja tarkasteluhetken ammatti. Kaksi ensimmäistä ammattia valittiin, koska tässä vaiheessa siirtymiä tapahtui paljon. Kolmas ja viides valittiin kuvaamaan polkuja siksi, että niiden aikana monet viimeistään löysivät sen ammatin, jossa työskentelivät keväällä 2008. Taulukossa on vain uraesimerkkejä, jotka eivät sisältäneet katkoksia.

Eteneviä uria on siis vaikea määritellä. Tässä aineistossa sellaisia voisivat olla esimerkiksi urat, jotka ovat edenneet ohjaajasta, erityisnuorisotyöntekijäksi ja edelleen nuorisosihteeriksi tai nuoriso-ohjaajasta, asukasneuvojan kautta toiminnan johtajaksi ja lopulta toimistopäälliköksi. Yksi esimerkki on muulle alalle työllistynyt, joka löytää oman paikan omalta alaltaan: myyjä - nuorisokouluttaja - leiritoiminnan kehittäjä. Myös kaikki urat, jotka ovat valmistumisen jälkeen alkaneet työmarkkinoiden ulkopuolella olemisella, voidaan luokitella vertikaalisesti eteneviksi. Seuraavissa esimerkeissä polut eivät sisällä muita jaksoja työelämän ulkopuolella, ammatillisia siirtymiä on saattanut ensimmäisen ja viimeisen tilanteen välillä olla: työtön - ohjaaja, työtön - nuoriso-ohjaaja, työtön - lastensuojelulaitoksen ohjaaja, opiskelu - oppilaanohjauksen lehtori.

Erilaiset katkokset urilla olivat yleisiä, noin 42 % kaikista urapoluista sisälsi poistumista työmarkkinoilta joko työttömyyden, opiskelun, perhevapaan tai muun syyn vuoksi. Esimerkkejä katkonaisista urapoluista on kuvattu taulukossa 8. Katkoksia urallaan kohtasi nuorten koulutuksesta valmistuneet aikuisia enemmän ($\chi^2 = 4.930$, $df = 1$, $p = .026$). Tämä voi johtua siitä, että aikuisilla on takanaan jo vakiintuneempi työura ja toisaalta siitä, että nuorten koulutuksesta valmistuneilla perheen perustaminen saattaa aiheuttaa katkoksia enemmän. Ensimmäisen työsuhteen mää-

TAULUKKO 7. Esimerkkejä vastanneiden erilaisista urapoluista.

<i>Ensimmäinen ammatti</i>	<i>Toinen ammatti</i>	<i>Kolmas ammatti</i>	<i>Viiides ammatti</i>	<i>Nykyinen ammatti</i>
Urapolkuja, joissa nykyinen ammatti sama kuin valmistumishetkellä				
nuoriso-ohjaaja	→	→	→	nuoriso-ohjaaja
nuorisosihteeri	→	→	→	nuorisosihteeri
ohjaaja	→	→	→	ohjaaja
koulutussuunnittelija	→	→	→	koulutussuunnittelija
Urapolkuja, joissa nykyiseen ammattiin oli päädytty kolmannessa/viidennessä työsuhteessa				
ohjaaja	erityisnuorisotyöntekijä	nuorisosihteeri	→	nuorisosihteeri
hoitaja	uimaopettaja/valvoja	nuoriso-ohjaaja	nuorisokuraattori	nuorisokuraattori
toiminnan johtaja	toiminnan johtaja	nuoriso- ja vapaa-aikatyön lehtori	→	nuoriso- ja vapaa-aikatyön lehtori
myyjä	nuorisosihteeri	iltapäivätoiminnan vastaava ohjaaja	ohjaaja	ohjaaja
Urapolkuja, joissa siirtymiä on ollut enemmän kuin viisi (suluisia muut siirtymät)				
pääsihteeri	myyjä	nuoriso-ohjaaja (4. projektiohjaaja)	projektiiohjaaja (6. iltahjaaja)	vapaa-aikaohjaaja (7.)
nuoriso-ohjaaja	perhekodinohjaaja	iltapäiväkerhonohjaaja (4. luokanopettaja)	henkilökohtainen avustaja (6. nuoriso-ohjaaja)	toiminnan johtaja (7.)

TAULUKKO 8. Esimerkkejä katkonaisista urapoluista.

<i>Ensimmäinen tilanne</i>	<i>Siiirtymät urapolulla</i>	<i>Nykyinen tilanne</i>
Urapolkuja, joissa katkokset opiskelua		
pääsihteeri	→ pääsihteeri → opiskelu (opettaajaopinnot) → projekti-koordinaattori → projekti-koordinaattori → projekti-koordinaattori →	projekti-koordinaattori
vastaava nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja	→ opiskelu (opettaajaopinnot) →	lehtori
nuoriso-ohjaaja	→ opiskelu (YTM) → leiri-ohjaaja → myyjä → opiskelu (YTM) → myyjä → perhekodinohjaaja →	sosiaalityöntekijä
koulunkäyntiavustaja	→ opiskelu (KM) →	erityisluokanopettaja
Urapolkuja, joissa katkokset työttömyyttä		
työtön	→ kouluavustaja → työtön → nuoriso-ohjaaja →	nuoriso-ohjaaja
pihityöntekijä	→ työtön → pajatyöntekijä → perhepäivähoitaja → ryhmäavustaja → perhepäivähoitaja → perhepäivähoitaja →	päivähoitaja
pääsihteeri	→ järjestösihteeri/tiedottaja → työtön →	pääsihteeri
kerho-ohjaaja	→ työtön → iltapäivätoiminnan vastaava ohjaaja → työtön → kerho-ohjaaja → työtön → kerho-ohjaaja → työtön → erityisavustaja → erityisavustaja	-
Urapolkuja, joissa monenlaisia katkoksia		
erityisluokanopettaja	→ työtön → opiskelu (artesaani) → työpajaohjaaja → koulunkäynti-avustaja → projektiyöntekijä →	perhevapaa
perhekodin ohjaaja	→ projektiyöntekijä → työtön →	perhevapaa
kouluavustaja	→ työtön → projektiyöntekijä → projektipäällikkö → perhevapaa →	projektiyöntekijä
erityisnuorisoyöntekijä	→ vapaa-aikaohjaaja → muuten työmarkkinoiden ulkopuolella → työtön → opiskelu → vapaa-aikaohjaaja →	työtön

räaikaisuus ei välttämättä ennakoivurakatkoksia ($\chi^2 = .663$, $df = 1$, $p = .415$), mutta varovasti tulkiten valmistumisen jälkeinen, heti työuran alkua määrittävä tilanne palkkatyössä tai työttömänä, vaikuttanee myöhemmin esiintyneisiin katkoksiin ($\chi^2 = 2.781$, $df = 1$, $p = .095$). Sukupuolten välisiä eroja esiintyi luonnollisesti johtuen naisten pitämistä perhevapaista ($\chi^2 = 10.286$, $df = 1$, $p = .001$).

Opiskelu ei varsinaisesti ole työmarkkinoiden ulkopuolella olemista, vaan se on osa aktiivista, hyvää työuraa, jonka tavoitteena on lisätä inhimillistä pääomaa ja näin hyödyttää yksilöä antamalla mahdollisuuksia ”parempaan” työmarkkina-asemaan (Kauppi 2004, 11). Opiskelun ohessa perhevapaakaan ei välttämättä sulje pois työelämästä, jos vapaan päättymisen jälkeen voi palata entiseen työhön. Näin ollen vain työttömyys olisi sellainen katkos, jonka voi ajatella heikentävän uraa. Kyselyyn vastanneiden työttömyys oli suhteellisen alhaista ja työttömyysjaksot olivat keskimäärin melko lyhyitäkin. Työttömänä olo on kuitenkin kohdannut yli neljännessä vastanneista ja lyhyetkin työttömyysjaksot saattavat heikentää yksilön työkykyä. Uudelleen työllistyminen parantaa hyvinvointia yleisesti. (Heponiemi, Wahlström, Elovainio, Sinervo, Aalto & Keskimäki 2008, 17, 19.) Työttömyyden kesto vaikuttaa myös hyvinvoinnin kokemiseen, mutta rässä ei kyse ollut niin pitkistä työttömyysjaksoista, että sillä olisi kovin suurta vaikutusta hyvinvointiin. Aineistossa oli kuitenkin muutama urapolku, joissa ura ei vielä 4-7 vuotta valmistumisen jälkeenkään ollut oikein päässyt vauhtiin ja joissa saattoi työttömyyskausia olla useampiaakin. Lisäksi työttömyyden yksilöllinen kokeminen voi olla erilaista eri ihmisillä, joten sen vaikutuksia vastanneiden hyvinvointiin on vaikea arvioida. Työttömyys voi myös olla yhteydessä työn epätyyppillisyyteen, sillä normaalisyhteisiin työllistytään vain harvoin työttömyydestä tai ylipäänsä työelämän ulkopuolelta (esimerkiksi opiskelu). Työllistyminen vakituiseen suhteeseen tapahtuu välittävien tilanteiden kautta, joten yksilön kokemuksella ja aikaisemmillä työsuhteilla on merkittävä rooli. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 86.)

Korkeakoulutus mielletään sellaiseksi pääomaksi, jonka turvin yksilö on oikeutettu luottamaan työllistymiseen. Jos näin ei tapahdu ja työura alkaa tai sen myöhempiin vaiheisiin tulee työttömyysjaksoja, voi usko kou-

lutuksen merkitykseen olla koetuksella. Myös työttömyys itsessään voidaan kokea ”kovempana” iskuna kuin jos koulutusta ei olisi hankittu. Koulutus erilaisen marginalisaation hallintana ja jo edelläkin mainittu opiskelun rooli työuralla aktiivisena katkoksenä ei ehkä näyttäyty korkeakoulutetulle työttömälle yhtä suurena mahdollisuutena kuin sille, joka siirtyy opiskelumaan palkkatyöstä tai sen ohessa. (Silvennoinen 2002, 152.) Laman aikana koulutuksesta tuli keino hallita työmarkkinoilla ja urapoluilla tapahtuvien muutosten aiheuttamaa epävarmuutta ja aikuiskoulutuksen määrä onkin ollut kasvussa (Suikkanen ym. 2001, 154). Laaja ja monitasoinen koulutukseen osallistuminen on HUMAKista vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien urakehityksessä keskeisessä roolissa. Tutkintojen suorittaminen sekä ammatillinen täydennyskoulutus ovat yleisiä uran vakiinnuttamiseen ja sillä etenemiseen tähtääviä välineitä. Työelämän epävarmuuden hallitsemisesta kertoo myös usko akateemisuuteen ja ylempiin tutkintoihin; yliopistotutkinnon tai ylemmän korkeakoulututkinnon avulla pyritään uralla eteenpäin, ylöspäin ja vankkaan työmarkkina-asemaan. Se tosiasia, että akateemisesti koulutettujen työttömyys on tällä hetkellä melkein yhtä suurta ammattikorkeakouluista valmistuneiden kanssa (Tilastokeskus 2008), ei näytä lannistavan tutkintotavoitteisia ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita. Usko perustuu ehkä käytännönläheisen ammattikorkeakoulututkinnon ja teoreettisemman yliopistotutkinnon yhdistämiseen ja niiden toisia tukevaan luonteeseen. Kuten edellä todettiin, tutkintoja on suoritettu ja halutaan suorittaa HUMAKin koulutusalan lähialoilta horisontaaliseen ammatillisuuden laajentumiseen liittyen.

Urapolut näyttävät kaikkiaan olevan melko monimuotoisia. Ammatillinen liikkuvuus ammattinimikkeiden vaihtumisen näkökulmasta on melko suurta niin, että suurin osa on kokenut kaksi tai kolme siirtymää. Tästä eteenpäin siirtymien määrä väheni, kun tarkasteluhetken työpaikat löytyivät. Katkokset olivat urilla melko yleisiä, nuorilla, naisilla ja työuransa työttömyydellä aloittaneilla yleisempiä kuin muilla. Erään luokittelun mukaan (Kivinen, Nurmi & Kanervo 2002, 43-44) työuria voidaan luokitella pysyviksi, hetkellisiksi tai liikkuviksi sekä yrittäjyyteen ja jatkokoulutukseen perustuviksi. Pysyvällä uralla ei juuri ole katkoksia tai siirtymiä (enintään yksi vaihdos) ja työsuhteet ovat pääsääntöisesti vakituisia. Liikkuva,

mutta kuitenkin vakaa ura sen sijaan perustuu määräaikaisille työsuhteille, joka ei sisällä toistuvia katkoksia työelämän ulkopuolelle. Liikkuviksi määriteltiin analyysin yhteydessä myös vakituisista työsuhteista koostuvat urat, joissa siirtymiä oli enemmän kuin yksi. Koulutusura on vastaava kuin liikkuva, mutta sen aikana on yksi tai useampi jakso, jolloin henkilö on omisautunut opiskelulle. Hetkellinen ura sisältää työttömyysjaksoja sekä esimerkiksi osa-aikatyötä.

Vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien työurat näyttäsivät olevan useimmiten liikkuvia, sillä 42 % vastaajista sijoitettiin tähän luokkaan. Pysyvällä uralla oli 29 %, hetkellisellä 16 % ja koulutusuralla 13 % kyselyyn osallistuneista. Suomalaisen urat ovat useimmiten pysyviä (Kivinen ym. 2002, 43), mutta tässä aineistossa korostuu naiseuden ja julkisella sektorilla työskentelyn vaikutukset liikkuvalla uralla työskentelyyn. Aikuiset olivat luoneet useimmiten pysyvän uran, kun taas nuorten koulutuksesta valmistuneiden urat olivat jonkun verran enemmän liikkuvia sekä koulutuspainotteisia. Nuorten urat olivat huomattavasti enemmän hetkellisiä ($\chi^2 = 12.973$, $df = 3$, $p = .005$). Kun tarkasteltiin miesten ja naisten osuuksia uratyypeittäin huomattiin, että miesten keskuudessa ei esiintynyt hetkellisiä uria lainkaan. Miesten urat olivat tässä pääasiassa liikkuvia kuten naisillakin. Pysyviä uria oli molemmilla lähes yhtä paljon, mutta naisten ajautuminen hetkellisille ja koulutusurille oli suurta.

7.2 Ammatillinen liikkuvuus ammattiaseman ja työsuhteen muodon muutoksina

Valmistumishetkellä suurin osa yhteisöpedagogeista työskenteli oman näkemyksensä mukaan suoritustason tehtävissä. Kuten edellä nähtiin, työntekijätasolla työskentelevien määrä pieneni tarkasteluhetkeen mennessä. Samoin vakinaisten työsuhteiden osuus kasvoi ensimmäisestä jaksosta tarkasteluhetkeen. Seuraavassa on tarkoitus yksityiskohtaisemmin tarkastella, millaisia toimiasemamuutoksia valmistuneiden urapolut ovat pitäneet sisällään. Samalla pohditaan myös, onko ammatillinen liikkuvuus tuonut vastaajille lisäarvoa eli toisin sanoen, onko toisiin tehtäviin siirtymisellä saavutettu parempi asema ja vakituinen työsuhde.

Taulukossa 9 pyritään kuvaamaan siirtymiä asemasta toiseen vastaajien urapoluilla. Asemina tässä pidetään suoritustasoa, johtotasoa ja asiantuntijatasoa. Ne vastaukset, jotka sisälsivät useampia vaihtoehtoja on laskettu mukaan ylimmän tason mukaan. Siispä vastaaja, joka tehtävässään toimi sekä suoritustasolla että esimiestehtävissä luokiteltiin johtotasolle. Ne vastaajat, jotka tarkasteluhetkellä olivat perhevapaalla, mutta joilla oli työ odottamassa luokiteltiin olemassa olevan työn toimiaseman perusteella eri luokkiin. Näin ollen nykyisen työn sarakkeessa ei työelämässä -luokkaan kuuluvat vain ne, jotka opiskelevat, ovat työttömänä tai muuten työelämän ulkopuolella.

Yhteisöpedagogit työuraa rakentamassa -luvussa todettiin, että ensimmäisen ja viimeisen työsuhteen välillä oli tapahtunut kehitystä ammatiasemissa niin, että keväällä 2008 melkein puolet työskenteli johto- ja asiantuntija-asemassa ja noin 42 % työntekijäasemassa. Vertikaalista liikkuvuutta on siis jonkin verran aineistossa havaittavissa asemien suhteen. Taulukosta 9 kuva tarkentuu hieman. Pääsääntöisesti siirtymät toimiasemasta toiseen olivat horisontaalisia läpi koko uran; suoritustasolta siirryttiin suoritustasolle, johtotehtävistä uuteen johtoasemaan ja asiantuntija-asemasta toiseen. Työelämän ulkopuolelta siirryttiin useimmiten suorittaviin tehtäviin paitsi uran myöhemmässä vaiheessa myös uuteen työmarkkinoiden ulkopuolella olemisen jaksoon. Mielenkiintoinen havainto on, että kaikki, jotka olivat viidennessä ammatissaan johtoasemassa säilyttivät asemansa tarkasteluhetkeen saakka. Asiantuntija-asemastakaan ei juuri poistuttu, ainakaan työelämän ulkopuolelle. Johto- ja asiantuntija-asetmat näyttäisivät hyvin pysyviltä koko urankin näkökulmasta. Urien horisontaalisuus saattaa olla erityisesti naisten työelämäpolkuja kuvaava ilmiö (vrt. esim. Suutari 2006, 25), joten aineiston naisvaltaisuus vaikuttanee tähän tulokseen.

Paitsi että valmistuneiden urakehitys näyttää horisontaaliselta, vertikaalinen eteneminen suoritustasolta esimies- ja johtotehtäviin tai asiantuntijaksi vaikuttaa vaikealta. Näin erityisesti johtoaseman kohdalla, jonne siirryttiin työntekijän paikalta vain harvoin. Suorittavalta tasolta siirtymät asiantuntijaksi olivat jonkin verran yleisempiä, mutta asiantuntijatkaan eivät juuri siirtyneet johtotasolle näiden poikkileikkauspisteiden valossa. Tu-

TAULUKKO 9. Läpileikkaus ammattiaseman muutoksesta ensimmäisen ja nykyisen työn välillä.

<i>Ensimmäinen asema</i>	<i>Toinen asema</i>	<i>Toinen asema</i>	<i>Kolmas asema</i>
Suoritus (n = 69)	→ n = 40 (58 %) → n = 6 (9 %) → n = 8 (12 %) → n = 15 (22 %)	Suoritus (n = 64)	→ n = 44 (69 %) → n = 2 (3 %) → n = 7 (11 %) → n = 11 (17 %)
Johito (n = 19)	→ n = 3 (16 %) → n = 11 (58 %) → n = 1 (5 %) → n = 4 (21 %)	Johito (n = 20)	Suoritus → n = 4 (20 %) Johito → n = 13 (65 %) Asiantuntija → n = 2 (10 %) Ei työelämässä → n = 1 (5 %)
Asiantuntija (n = 30)	→ n = 4 (13 %) → n = 2 (7 %) → n = 18 (60 %) → n = 6 (20 %)	Asiantuntija (n = 30)	Suoritus → n = 1 (3 %) Johito → n = 4 (13 %) Asiantuntija → n = 22 (73 %) Ei työelämässä → n = 3 (10 %)
Ei työelämässä (n = 22)	→ n = 16 (73 %) → n = 0 (0 %) → n = 3 (14 %) → n = 3 (14 %)	Ei työelämässä (n = 28)	Suoritus → n = 15 (54 %) Johito → n = 5 (18 %) Asiantuntija → n = 4 (14 %) Ei työelämässä → n = 4 (14 %)
Kolmas asema	Viides asema	Viides asema	Nykyinen asema
Suoritus (n = 64)	→ n = 49 (77 %) → n = 3 (5 %) → n = 7 (11 %) → n = 5 (8 %)	Suoritus (n = 57)	Suoritus → n = 48 (84 %) Johito → n = 3 (5 %) Asiantuntija → n = 4 (7 %) Ei työelämässä → n = 2 (4 %)
Johito (n = 24)	→ n = 1 (4 %) → n = 20 (83 %) → n = 2 (8 %) → n = 1 (4 %)	Johito (n = 23)	Suoritus → n = 0 (0 %) Johito → n = 23 (100 %) Asiantuntija → n = 0 (0 %) Ei työelämässä → n = 0 (0 %)
Asiantuntija (n = 35)	→ n = 3 (9 %) → n = 0 (0 %) → n = 28 (80 %) → n = 3 (9 %)	Asiantuntija (n = 36)	Suoritus → n = 2 (5 %) Johito → n = 1 (3 %) Asiantuntija → n = 33 (92 %) Ei työelämässä → n = 0 (0 %)
Ei työelämässä (n = 19)	→ n = 7 (37 %) → n = 1 (5 %) → n = 2 (10 %) → n = 9 (47 %)	Ei työelämässä (n = 18)	Suoritus → n = 4 (22 %) Johito → n = 1 (6 %) Asiantuntija → n = 5 (28 %) Ei työelämässä → n = 7 (39 %)

los antaa osviittaa siitä, että asemaluokituksessa ylöspäin nouseminen ei välttämättä toteudu uran edetessä. Tulos poikkeaa esimerkiksi akateemisten humanistien urapoluista, sillä työtekijätasolta uransa aloittaneista humanisteista melkein kaikki olivat neljän vuoden kuluttua asiantuntijatehtävissä (Suutari 2006b, 18). Suoritustason pysyvyys voi johtua monista eri asioista. Järjestö- ja nuorisotoimialan työt läheisine aloineen saattavat sisältää sellaisia työtehtäviä, joissa käytännön ohjaus- ja kasvatustyötä on paljon mukana. Tästä syystä omaa tehtävää ei välttämättä luokitella muuksi kuin suorittavaksi työksi. Tästä kertoo se, että esimerkiksi monet opettajat katsoivat työskentelevänsä suoritustasolla. Myös vastaajien naisvaltaisuus, määräraikaisissa tehtävissä työskentelyn yleisyys sekä urakatkosten määrä voivat myös vaikuttaa asiaan.

Suoritustasolla pysyminen voi olla myös työkokemuksesta johtuvaa. Aikaisemmin todettiin, että aikuiset toimivat nuoria useammin johto- ja asiantuntija-asemissa. Varttuneemmilla valmistuneilla työura jatkuu saumattomasti valmistumisen jälkeen, koska työ kulkee vahvasti opiskelun rinnalla eikä töitä varsinaisesti tarvitse hakea. Sen sijaan nuoremmat kohtaavat useimmiten valmistumisen jälkeen vaiheen, jossa uralle pääsemiseen edellytetään aktiivista työnhaun vaihetta. Kanervon (2006, 139-143) mukaan tämä johtaa siihen, että ne, joiden on ollut mahdollista rakentaa ja kiinnittyä työuralle jo opiskeluaikana oman alan töitä tekemällä, ovat esimiesasemissa todennäköisemmin kuin muut. Suomessa tämä työkokemuksen vaikutus ammattiasemiin pätee myös nuorempien valmistuneiden kohdalla. Ne, jotka ovat työllistyneet matalammille tasoille, ovat päässeet työelämään usein erilaisten markkinamekanismien kautta. Väylät korkeakoulutuksesta työuralle ovat sidoksissa ammattiasemiin, joissa valmistuneet työskentelivät nelisen vuotta valmistumisensa jälkeen. Kun tässä aineistossa valmistumisesta on kulunut 4-7 vuotta, voi opiskeluaikaisen työkokemuksen merkitys näkyä ammattiasemia koskevissa tuloksissa; nuoret ovat useimmiten suorittavan tason työntekijöitä, eikä vertikaalisen etenemisen merkkejä vielä juurikaan näy.

Yleisesti ottaen urista voidaan puhua joko ulkoisen tai sisäisen uran näkökulmasta. Ulkoista uraa tarkastellaan usein etenemisenä ajan ja ammatillisen aseman suhteen ja se voi olla nouseva, laskeva, tasainen tai katkeile-

va (Varila & Kallio 1992, 56-57). Ura voi olla myös aaltoileva, jolloin esimerkiksi uran aikana tehdään sijaisuuksia ylemmällä tasolla kuin millä itse pääsääntöisesti työkenneään. Urien katkonaisuus on yleistynyt 1990-luvulta lähtien määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön käytön myötä (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 85), joten yhä useampi kohtaa siirtymiä työuransa aikana. Sisäisellä urakäsitteellä viitataan urien yksilölliseen kokemukseen, erilaisiin valintoihin ja niiden perusteluihin. Näin ollen ulkoisesti tasaiselta vaikuttava ura voi henkilökohtaisesti koettuna olla kehittyvä, etenevä ja vaihteleva. (Varila & Kallio 1992, 57-58.) Kuten ammattinimikkeiden näkökulmasta suoritettu urapolkupohdinta osoitti, varsinaisia kehityspäätelmiä siirtymien pohjalta on vaikea tehdä. Horisontaalinen liikkuvuus on luonteeltaan teknis-toiminnallista, joka viittaa ammatilliseen erikoistumiseen tai laaja-alaistumiseen. Tästä näkökulmasta taitojen ja tietojen karttuminen, työssä kehittyminen on kaikkia koskeva tapahtuma, joskin etenemisen mittasuhteet voivat olla eri laajuiset. (Emt. 59.) Ammatillisen liikkuvuuden tarkastelu on tässä poikkeuksetta ulkoiseen uraan pohjautuvaa, mutta vastaajille annettiin kuitenkin mahdollisuus kertoa avoimesti ajatuksiaan omasta urastaan.

Kun ulkoiset urat vaikuttivat tasaisilta, horisontaalisesti eteneviltä, vastaajien sisäinen kokemus tähänastisista työurista oli myös useimmiten kehitystä, ei niinkään etenemistä korostavaa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan uriaan seuraavasti: ”Kun ajattelet työuraasi taaksepäin, miten arvioisit sitä? Voit arvioida esimerkiksi erilaisten toimintojen tai tapahtumien tuomia haasteita.” Vastauksia saatiin kaikkiaan 131, jotka luokiteltiin viiteen luokkaan. Lisäksi yhteen luokkaa sijoitettiin kaikki ne vastaukset (7), joista ei varsinaisesti ilmennyt urapohdintaa. **Uralla etenijät** (31) olivat vastaajia, joiden kokemus painotti tunnetta nosteesta uralla, ylös- ja eteenpäin menemisestä. Osittain etenijät olivat päässeet korkeampaan toimiasemaan, osittain kyse oli työtehtävien vaatimustason noususta tai työsuhteen vakinaistamisesta. Yhtä kaikki kuva uralla etenemisestä nousi tämän ryhmän vastauksista selvästi esille:

”Olen aloittanut perusteista (nuorisotalotyö) ja edennyt pikkujalaa ”omalle tasolle”. projektipäällikön työ on ollut HAASTEEL-

LISTA, motivoivaa ja ammatillisesti erittäin kehittävää.” (nuoriso-ohjaaja - vastaava nuoriso-ohjaaja - projektipäällikkö)

”Kolmannen sektorin toimijana työurani on ollut nousujohteinen. Viimeiset kymmenkunta vuotta olen perehtynyt eu-projekteihin hallinnollisesti ja taloudellisesti ja toiminut useassa projektipäällikkönä, jotka olen ollut myös ideoimassa ja suunnittelemassa.” (toiminnanjohtaja - projektipäällikkö - toiminnanjohtaja)

”Organisaatiouudistusten myötä työtehtävät muuttuivat: hallintoa vähemmän, kehittämistä enemmän, toimintaympäristö laajeni. Nykyisin myös yli kuntarajojen. Viime vuosien aikana oman organisaation ulkopuoliset keikat lisääntyneet (koulutus-työtä, näyttöjen arviointia).” (nuorisosihteerin)

”Täytyy olla tyytyväinen, pätkistä vakituiseen. Ohjausta, projekteja ja hankkeita, johtamista eli monipuolisia tehtäviä on ollut ja tulee olemaan.” (nuoriso-ohjaaja - osallisuuskoordinaattori - nuoriso-ohjaaja)

Horisontaalista kehitystä kuvasi 61 vastaajaa, jotka nimettiin **uralla kehittyviksi**. Näissä vastauksissa puhutaan tyytyväisyydestä uraan ja nykyiseen työhön, omasta ammatillisesta kehittymisestä sekä haasteiden kohtaamisesta. Jotkut näistä vastaajista ovat edenneet myös vertikaalisesti kun tarkastellaan kyseisten vastaajien ammattinimikeketjua, mutta itse vastaus korostaa henkilökohtaista kehittymistä ja osaamisen kertymistä. Vastaukset vahvistavat oletusta järjestö- ja nuorisotyön kentän haasteellisista työtehtävistä ja siitä, että korkeakoulutus on edellytys alalla toimimiselle:

”Työ on vuosi vuodelta haasteellisempaa kun pyrkii vastaamaan yhteiskunnan ja nuorten nuorisotyölle asettamiin haasteisiin. Työ monipuolistuu koko ajan.” (nuoriso-ohjaaja)

”Jokainen lyhytkin työsuhde, oli työn haasteellisuus mikä vain, on antanut itselle rohkeutta toimia erilaisissa tilanteissa ja ottaa vastaan haasteita. On täytynyt oppia työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa, tarttua tilanteisiin hyvinkin nopeasti ja tuomaan itseään ja omia kokemuksiaan ja mielipiteitä esille. Olen saanut työskennellä monenlaisissa työyhteisöissä ja olen siitä erittäin kiitollinen. En olisi varmasti tällainen ihminen ilman näitä kokemuksia.” (siivooja - koulunkäyntiavustaja - kerhohjoaja - leiriavustaja - iltapäivätoiminnan ohjaaja - projektityöntekijä - nuoriso-ohjaaja/iltapäivätoiminnan koordinaattori)

”Nuorisotyön saralla kehitys on ollut huimaa; olen oppinut itsenäiseen ja vastuulliseen työhön, olen uskaltanut osallistua kansainvälisiin koulutuksiin ja nykyään jopa esitelmöidä niissä. Oman työn ja nykyisen työmuodon kehittäminen ovat olleet suurin ja antoisin haaste tähän mennessä.” (keittiöapulainen - toiminnan johtaja - nuoriso-ohjaaja - nuorisotiedottaja)

Näiden kahden luokan perusteella, joihin siis enemmistö vastaajista kuului, esiin nousee ajatus siitä, että nykyinen työelämä vaatii suunnittelua, tavoitteiden asettelua, joustavuutta ja jossain määrin tietynlaista laskelmointiakin. Tällainen ”urapuhe” on yksilön omakohtaista asiantuntijuuskokemusta vahvistavaa, koska se korostaa omaa kehittymistä, alan seuraamista, oppimista sekä eteenpäin menevää uraa (Isopahkala-Bouret 2008, 91). Sopeutumiskyky, elinikäiseen oppimiseen kiinnittyminen sekä haasteisiin tarttuminen viestivät asiantuntijamaisesta toimintatavasta myös niin, että kuva asiantuntijasta syntyy myös muille dialogiin osallistuville.

Reilu kymmenen vastaajaa toi esille sen, että oma ura on vielä käynnistysvaiheessa (**uran käynnistäjät, 12**). Jotkut olivat opiskelleet välillä ja siksi kokemus työelämästä oli vielä lyhyt, toisilla uran pirstaleisuus esimerkiksi perhevapaiden vuoksi oli vaikuttanut uralla kehittymiseen. Muutama vastaaja ei ollut päässyt kiinni oman alan tai oman koulutustason työtehtäviin.

”No olisi voinut olla parempikin. Oman alan töitä jne.” (ilta-päiväkerhon ohjaaja - puistotyöntekijä)

”Työurani ei ole päässyt käyntiin. Työsuhteeni ovat olleet määrällisiä, eivätkä ole vastanneet ammatillista osaamistani. (...)” (ohjaaja - myyjä - nuorisotyöntekijä - myyjä - lasten- ja kodinhoitaja - toiminnan ohjaaja)

Niitä, joiden vastauksissa esiintyi ajatuksia muutoksesta tai siihen pyrkimisestä, sijoitettiin **uraa muuttavat** -luokkaan (9). Heidän uransa oli pääsääntöisesti tähän saakka sujunut mukavasti ja he olivat siihen tyytyväisiä, mutta silti muutosta toivottiin. Osa oli määrätietoisesti tehnyt sellaisia valintoja urallaan, että tietyn ammatillisen tavoitteen saavuttaminen olisi mahdollista:

”Työuraani olen tarkoituksellisesti rakentanut mahdollisimman monipuoliseksi, jotta voisin tulevaisuudessa toimia itsenäisenä palveluiden tuottajana ja laadukkaiden ohjaus-, opetus-, kehittämisen- ja tiimityömuotojen suunnittelijana, arvioijana ja toteuttajana.” (ohjaaja - opettaja - nuorisotyöpajan esimies - ohjaajajalkotikoulun opettaja)

Muutostoiveisiin saattoi vaikuttaa myös toimialan töiden luonne tai oma halu edetä:

”Hetki valmistumisen jälkeen erityisluokan opettaminen toimi tulikasteena haastavien nuorten parissa työskentelyyn. Seuraava työ pajatoimintaa mallintaessa antoi vapaat kädet luoda hyvää toimintoa ja samalla itselle työpaikka. Projektityö antoi kehittämishaasteita ja nyt on hyvä tehdä työtä mallinnetussa toiminnossa (itse luodussa). Jatkossa pitää kuitenkin miettiä lisäkoulutusta tms. mikäli haluan urallani edetä.” (erityisluokanopettaja - oppimispajan ohjaaja)

”Nuorten kanssa työskentely on ollut hyvin opettavaista, antoisaa ja kokemusrikasta. Työn jatkuva kehittäminen – ajan hengessä pysyminen – ja huonot resurssit saivat kuitenkin haaveilemaan enemmän työstä, jossa olisi jotain rutiineja, kuten esim. säännölliset työajat.” (vapaa-aikaohjaaja)

Viidentenä luokkana syntyi **karikkojen kohtaajat** (11). Nämä vastaukset korostivat erilaisten esteiden tai ”koetinkivien” esiintymistä uralla. Jotkut näistä liittyivät toimialaan yleensä, osa taas tiettyyn ammattiin, organisaatioon tai yksittäiseen tilanteeseen. Karikat vaikuttavat työssä jaksamiseen ja ovat yksilöllisesti koettuina merkityksellisiä. Jopa niin tärkeitä, että niistä haluttiin kertoa kun mahdollisuus uran pohtimiseen tarjoutui kyselyn muodossa.

”[Ensimmäinen] työpaikka haastava ympäristö, mutta asiakkaita vähemmän kuin nykyisessä ja sitä edellisessä. Alalla haastavia asiakkaita (moniongelmaisia) ja työntekijöitä rajallinen määrä → kiire ja hektinen ympäristö → stressaa välillä (päihdekuntoutusohjaaja - erityislastenkotiohjaaja - perhekotiohjaaja)

”Pienissä kunnissa työtehtävät ovat moninaiset sekä yksin työskentely on itsestään selvää. Pitkät päivät ja jatkuva iltatyöskentely syö ainakin minun motivaatiota. Samalla palkka ei mielestäni vastaa sitä, miten olemme ”aina valmiina” kaikkeen työhön ja työaikoihin. Eläkeviraksi tämä olisi aivan mahdoton. Toki työtehtävät ovat olleet monenmoisia ja opettavaisia. Mutta kolmannen sektorin pitkäjänteiseen tukeen on hölynpölyä luottaa!” (vapaa-aikaohjaaja - vapaa-aikasihteeri - vapaa-aikaohjaaja)

”Kuntasektori elää melkoisten mullistusten keskellä, kun liitoksisista neuvotellaan ja rahaa pitäisi säästyä. Tällä alalla vakituisen työn saanti kuntapuolelta vaikeaa tällä hetkellä. Jatkuvat määräaikaiset työsuhteet hiukan latistavat omaa intoa hakeu-

tua enää ko. puolen tehtäviin. Työtä mielellään kehittäisi ja itse näkee oman työn tärkeyden ja merkityksen yhteisön ja yhteiskunnan kannalta, mutta silti; yksi virkamies, yhden lautakunnan päätös, valtuuston kokous voi viedä maton alta... Sekä työpajaohjaajana että nuorisotiedottajana yllätyin molemmissa, kuinka lähiesimies oli omalla ammattitaidoiltaan niin heikoilla alan tietotaidoissa, ja sitä myötä paljastui myös puutteelliset esimiestaidot. Vaati itseltä diplomatiaa ja kärsivällisyyttä että oman työnsä saattoi hoitaa hyvillä mielin.” (erityisluokanopettaja - työpajaohjaaja - koulunkäyntiavustaja/nuorten työpajaohjaaja - projektityöntekijä/nuorisotiedottaja)

Taulukossa 10 on vielä esillä nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden osuudet urakehitysluokittain. Etenijöitä ja kehittyjiä oli molemmissa ryhmissä lähes yhtä paljon, samoin niitä joiden eteen oli tullut joko karikkoja tai muutostarpeita. Uran käynnistyvaiheessa edelleen olevia oli luonnollisesti enemmän nuorten koulutuksesta valmistuneissa.

TAULUKKO 10. Nuorten ja aikuisten ura-arviot.

	Nuoret		Aikuiset		Yhteensä	
	f	%	f	%	f	%
Uralla etenijät	21	27	10	24	31	27
Uralla kehittyvät	37	47	23	55	61	47
Uran käynnistäjät	10	13	1	2	11	8
Karikkojen kohtaajat	5	6	5	12	10	8
Uraa muuttavat	6	8	3	7	9	7

Ammatillisen liikkuvuuden on todettu usein hyödyttävän yksilöä työmarkkinoilla ja johtavan esimerkiksi vakinaisen työsuhteen löytymiseen (Jolkonen & Kilpeläinen 2002, 116). Näin oli myös tämän tutkimuksen kohderyhmällä, sillä vakinaisten työsuhteiden määrä oli suurempi tutkimus-
hetkellä kuin heti valmistumisen jälkeisellä hetkellä. Taulukossa 11 on kolmen ensimmäisen työn ja niiden välisten siirtymien valossa pyritty osoittamaan, miten valmistuneet ovat liikkuneet työsuhteista toisiin. Näyttäi-

TAULUKKO 11. Urapolkujen kolme ensimmäistä työsuhdetta.

<i>Ensimmäinen työsuhde</i>	<i>Toinen työsuhde</i>	<i>Toinen työsuhde</i>	<i>Kolmas työsuhde</i>
Vakituisen (n = 52)	→ n = 27 (52 %) → n = 11 (21 %) → n = 4 (8 %) → n = 10 (19 %)	Vakituisen (n = 35)	→ n = 24 (69 %) → n = 6 (17 %) → n = 1 (3 %) → n = 4 (11 %)
Määräaikainen (n = 52)	→ n = 14 (27 %) → n = 20 (38 %) → n = 6 (12 %) → n = 12 (23 %)	Määräaikainen (n = 42)	→ n = 12 (29 %) → n = 21 (50 %) → n = 1 (2 %) → n = 8 (19 %)
Muu (osa-aikatyö, työllistetty, yrittäjä) (n = 16)	→ n = 3 (19 %) → n = 4 (25 %) → n = 4 (25 %) → n = 5 (31 %)	Muu (n = 25)	→ n = 7 (28 %) → n = 6 (24 %) → n = 7 (28 %) → n = 5 (20 %)
Ei työelämässä (n = 23)	→ n = 3 (13 %) → n = 10 (43 %) → n = 7 (30 %) → n = 3 (13 %)	Ei työelämässä (n = 26)	→ n = 6 (23 %) → n = 12 (46 %) → n = 3 (12 %) → n = 5 (19 %)

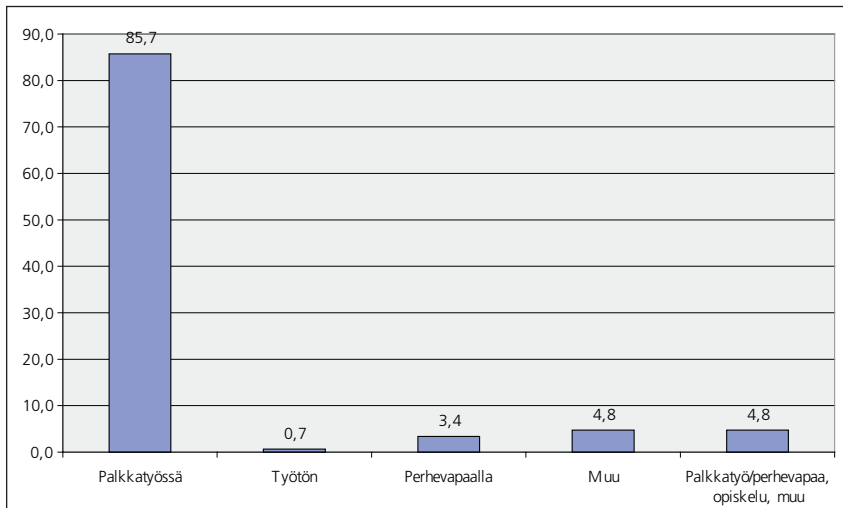
si ensinnäkin siltä, että työsuhteen muoto on melko pysyvä, joskin määräaikaisista suhteista siirryttiin hyvin myös vakinaisiin työsuhteisiin. Tämä tulos saa vahvistusta selvityksistä, joiden mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat askelmia vakituisen työhön ja että työelämän ulkopuolelta harvoin palkataan työntekijöitä suoraan normaalityösuhteeseen (Jolkkonen & Koistinen 2002, 225; Suikkanen ym. 2001, 86). Tosin aina suuri liikkuvuus ei tuota vakinaista pestiä, kuten edellä tätä aineistoa koskevista tuloksista kävi ilmi; ne valmistuneet, jotka tutkimushetkellä olivat määräaikaisissa työsuhteissa, olivat liikkuneet muita enemmän työsuhteiden määrällä mitattuna. Työelämän ulkopuolelta oli helpointa osallistua työmarkkinoille nimenoman määräaikaisten työsuhteiden kautta. Koko aineistossa työelämän ulkopuolella olevien osuus tutkimushetkellä oli melko pieni, joten työllistyminen työttömyyden, perhevapaan tai opiskelun jälkeen on ollut nopeaa.

Liikkuvuus eri muodoissaan on siis yleistä. Työntekijät kohtaavat muutoksia työelämässä hyvin todennäköisesti joko omasta halustaan tai olosuhteiden pakosta, mutta toisaalta yksilöt osaavat myös olla valmiita muutoksille omassa elämänsä aikana. Kyse on työvoiman joustavuudesta, joka näkyy muuttamisena, pendelöintinä, toisen tutkinnon hankkimisena, ammatin vaihtamisena tai täydentämisenä, osaamisen monipuolistamisena sekä työpaikan vaihtona. (Suikkanen ym. 2001, 92.) Samalla nämä jouston muodot liitetään tiiviisti käsitykseen asiantuntijuudesta tai ainakin pyrkimykseen kehittyä asiantuntijaksi.

8 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA SUUNNITELMAT URALLA

Vastaajien näkemyksiä työuransa tulevaisuudesta kartoitettiin viidellä kysymyksellä. Heitä pyydettiin ensinnäkin arvioimaan tilanteitaan pääasiallisen toiminnan, työnantajan, aseman sekä tehtävien ja toimialan suhteen. Lisäksi kysyttiin avoimesti, millaisia suunnitelmia vastaajilla on työuran varalle.

Selvästi suurin osa vastanneista uskoo olevansa muutaman vuoden kulluttua palkkatyössä (kuvio 19):

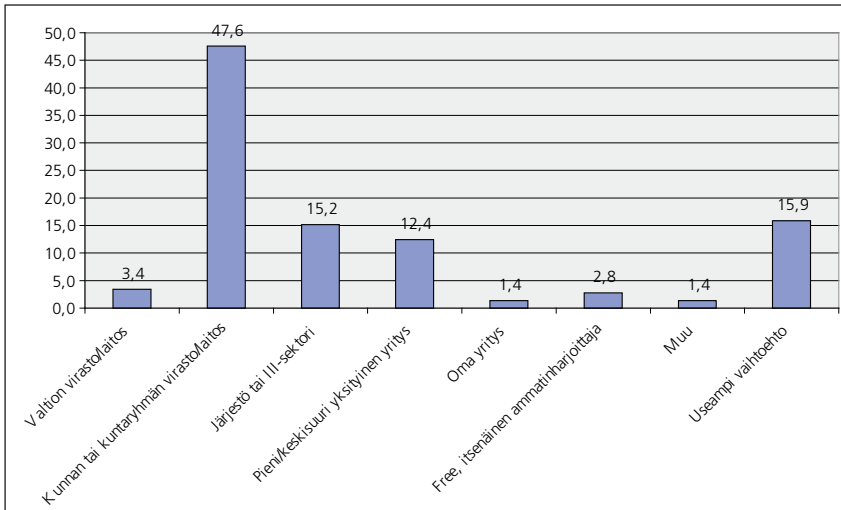


KUVIO 19. Minkä arvioisit olevan pääasialliset toimintasi 5 vuoden kuluttua?

Palkkatyön ohella muut vaihtoehdot jäivät marginaalisiksi. Muutamat odottavat olevansa perhevapaalla tai muussa tilanteessa esimerkiksi yrittäjinä. Päätoimisen opiskelijan statusta ei tavoittele kukaan, mutta palkkatyön ohessa opiskella voisi muutama. Palkkatyön rinnalla oli ajatuksissa myös

perhevapaita tai esimerkiksi palkkatyön ja yritystoiminnan yhdistämistä. Mutta kuten sanottu, nämä olivat vain yksittäisiä mainintoja.

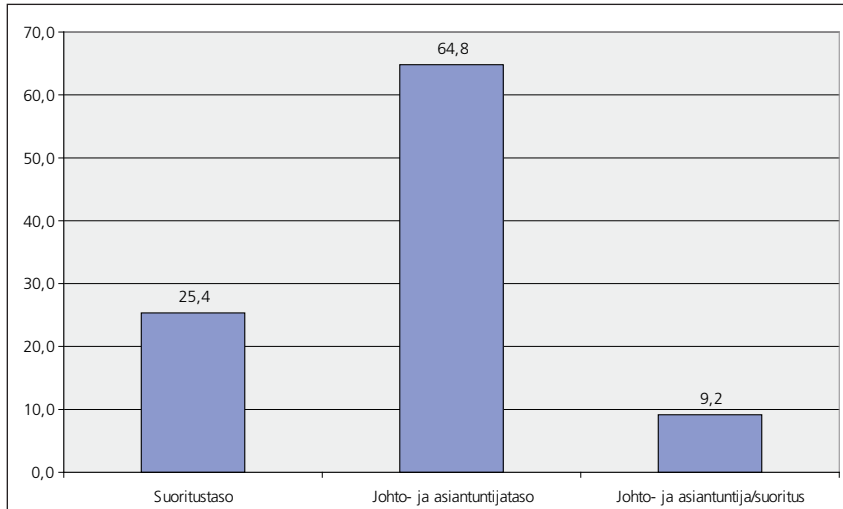
Kun valmistuneilta kysyttiin tulevaisuuden työnantajaa, lähes puolet ilmoitti työskentelevänsä tulevaisuudessa kunnan palveluksessa. Järjestöissä ja kolmannen sektorin palveluksessa uskoi työskentelevänsä 15 % vastaajista. Niitä, jotka pitivät eri sektoreita vaihtoehtoisina oli melko paljon, lähes 16 % (kuvio 20).



KUVIO 20. Minkä arvioisit olevan työnantajasektorisi 5 vuoden päästä?

Kun tarkasteluhetkellä, keväällä 2008 19 % vastaajista työskenteli kolmannen sektorin palveluksessa, on suunta tulevaisuudessa pienenevään päin. Viiden vuoden kuluttua kolmannella sektorilla uskoo työskentelevänsä enää 15 % vastaajista. Järjestöjen osuus työnantajana näyttäisi näiden prosenttiosuuksien valossa pienenevän koko ajan työuran edetessä. Noin 10 % vastauksia, joissa oli valittu useampi vaihtoehto, järjestö mainittiin yhtenä mahdollisena tulevaisuuden työnantajana. Puhtaasti järjestösektoriin suuntautunut kiinnostuneisuus näyttää kuitenkin melko pieneltä.

Työuran edetessä suurin osa vastaajista odottaa työskentelevänsä johtaja/tai asiantuntijatehtävissä (kuvio 21). Suoritusasteen tehtävissä uskoo olevansa vain noin neljännes kaikista vastaajista.

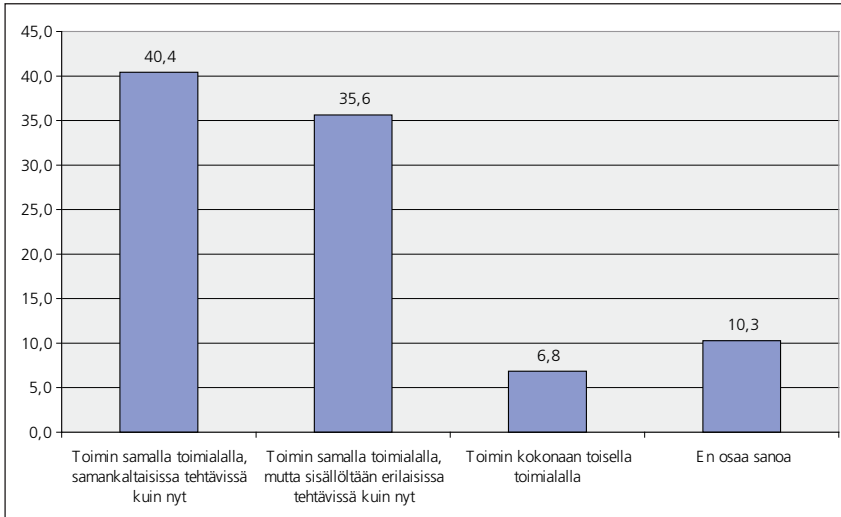


KUVIO 21. Minkä arvioisit olevan asemasi 5 vuoden kuluttua?

Valmistuneilla on vahva käsitys siitä, että kunhan työuraa on takana jo 9-12 vuotta siirtymä johto- ja asiantuntijatasolle on todennäköinen. Luottamus uran nousujohteisuuteen on vahva. Myös luottamus omaan nykyiseen toimialaan näyttää vahvalta, sillä alanvaihtoja ei näiden vastausten perusteella olisi odotettavissa tulevaisuudessakaan. Vain 7 % vastaajista odottaa työskentelevänsä muutaman vuoden kuluttua jollakin toisella toimialalla kuin nyt (kuvio 22).

Prosenttiosuuksilla mitattuna tilanteen odottavat pysyvän samanlaisena sekä alan että tehtävien suhteen eniten ne, jotka on luokiteltu työskentelevän yhteisöpedagogien koulutusalaan läheisesti liittyvillä aloilla (esimerkiksi lastensuojelu, vapaa-aika, sosiaali, lasten hoito ja ohjaus, opetus/koulutus ja muu koulutyö). Heistä melkein 60 % uskoo tilanteen pysyvän samana. Järjestö- ja nuorisotoimialalla työskentelevistä hieman suurempi

osa (49 %) uskoo pysyvänsä samalla toimialalla, mutta odottaa tehtäviensä muuttuvan. Noin 9 % tällä alalla toimivista mahdollisesti vaihtaa alaa.



KUVIO 22. Miten arvioisit tilannettasi 5 vuoden kuluttua?

Suunnitelmallisuus työelämässä korostuu, kun tarkastellaan vastaajien ajatuksia tulevaisuudesta. Kaikilla 131:llä vastaajalla oli jonkinlaisia ajatuksia tulevaisuudestaan, mutta osalla ne liittyivät nykyiseen työhön ja siitä nauttimiseen tai sitten työelämään suhtauduttiin motolla ”katsotaan, mitä elämä tuo tullessaan” (19). Varsinaisia muutosajatuksia tai ammatilliseen liikkuvuuteen (ulkoiseen urakehitykseen) tai henkilökohtaiseen (sisäiseen urakehitykseen) viittaavia suunnitelmia oli siten 85 %:la vastaajista. Ensimmäisenä toiveena **työelämään kiinnittyminen tai uran vakiinnuttaminen** oli 14:lla vastaajalla. He olivat opiskelleet urallaan ja olivat vasta nyt todenteolla osallistumassa työelämään. Tähän ryhmään kuuluivat myös vastaajat, jotka haavailivat vakituisesta työsuhteesta.

*”Toiveena saada vakituinen työpaikka nykyisestä työpaikastani ja kehittyä ja saada keskuttä työntekemiseen pitkäkestoisesti.”
(nainen, aikuiskoulutus)*

Koulutustoiveita esitettiin kaikkein eniten (51 mainintaa). Näistä 36 oli puhtaita kouluttautumisasiatuksia, mutta 15 vastaajaa korosti uralla etene- mistä koulutuksen avulla. Monet mainitsivat yleensä etenemisen tavoit- teekseen, mutta jotkut määrittelivät suunnitelmansa tarkemmin. Esimer- kiksi pääseminen ylempään toimiasemaan esimies- ja/tai kehittämistehtä- vien kautta oli monella tavoitteena. Jonkun verran esiintyi myös mainin- toja alan vaihdoksesta, yrittäjäksi ryhtymisestä tai työpaikan vaihdoksesta.

”1) oman alan ylempi amk-koulutus ja sitä kautta johtotehtäviin, 2) ammatillinen opettajapätevyys → oman alan opettajaksi esim perustutkintolaisille. Tälle perustasolle en tule jäämään!”(mies, nuorten koulutus)

”Alan erikoistumisopinnot ja/tai ylempi AMK -tutkinnot kiinnostavat ja sitä kautta laavulla mahdollisuus edetä osastopäällikköasemaan kuntasektorilla tai vaihtaa yksityissektorin palvelukseen.”(mies, aikuiskoulutus)

”Kouluttaa itseään johtotehtävissä eteenpäin, tavoitteena isomman kaupungin nuorisotoimen johtajan virka.” (nainen, nuorten koulutus)

Ammatillista muutosta ilman mainintaa koulutuksesta korosti 39 vastaajaa. Osakseen mainintoja saivat ylipäätään urakehitys ja eteneminen, mutta myös yksityiskohtaisemmin eriteltyinä työpaikan vaihtaminen, johtoasemaan pääseminen, tehtävien vaihtaminen tai monipuolistaminen, uusien haasteiden etsiminen ja yrittäjäksi ryhtyminen:

”Mahdollisesti siirtyä kokonaan kouluttajaksi/opettajaksi ammatilliselle alalle. Toinen vaihtoehto on nykyinen työnantaja uusine haasteineen.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Esimiestyö ei kiinnosta, mutta johtaminen kyllä. Ajatuksissa on osastopäällikön paikka kun edellinen jää eläkkeelle. Mutta välillä vauhtia muualta.” (nainen, nuorten koulutus)

”Yleneminen, itsensä kehittäminen, työ, josta saa tarpeeksi suuren palkan elämiseen.” (nainen, nuorten koulutus)

Kaiken kaikkiaan suunnitelmallisuus oli yleistä. Vastaajat näyttäisivät omaksuneen hyvin käyttäytymismallin, jota työelämässä arvostetaan; itsensä kehittämisen eetos on vahva, mutta se linkittyy saumattomasti uralla etenemisen haaveisiin. Tavoitteena on haasteelliset työtehtävät, hyvä palkka, mahdollisuus itsensä kehittämiseen joko johto- tai asiantuntijatehtävissä kuntasektorilla. Valmistuneet ovat aktiivisia yksilöitä, jotka vastaavat toiminnallaan nykyisten työmarkkinoiden toimintaan. He kokevat olevansa asiantuntijoita ja rakentavat jatkuvasti kokemustaan suunnittelemalla ammatillisia siirtoja sekä luottamalla opiskelun vaikutukseen.

9 LOPUKSI

Vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien työtilanne oli kevään 2008 tilanteen mukaan hyvä. Työllisyys oli korkealla ja työttömänä oli vain 1,4 % kaikista vastaajista. Vakituksissa työsuhteissa työskenteli 58 % ja määräaikaisissa kokopäivätyöissä 24 % vastaajista. Melkein puolet ilmoitti tekevänsä töitä johto- ja asiantuntijatasolla. Vastaajien työurilla oli havaittavissa erilaisia tapahtumia runsaasti. Työ, koulutus, perheen perustaminen sekä työttömyydestä ja muista syistä johtuvat työelämän ulkopuolella olemisen jaksot määrittivät selvästi yhteisöpedagogien työuria.

HUMAKin antama koulutus vaikuttaa ammatilliseen suoriutumiseen ja kehittymiseen pitkälläkin aikavälillä, mikäli valmistuneiden kertomaan on uskominen. Vaikka suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että koulutuksen tuottamien työelämävalmiuksien merkitys on suurin uran alussa, melkein puolet piti näitä valmiuksia tärkeinä myöhemminkin työuran aikana. Formaalin koulutuksen merkitys asiantuntijaksi kehittymisessä on suuri, eikä se rajoitu vain työelämään mukaan pääsyn mahdollistamiseen, vaikka sitä kohtaan on esitetty myös paljon kritiikkiä (Tynjälä 1999, 161). Ammattikorkeakoulun vahvuudet työelämälähtöisten opintojen tarjoajana lienee vaikuttaneen valmistuneiden kokemuksiin. Tulos on positiivinen koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin kannalta, koska koulutuksesta on jo kulunut aikaa.

Työelämässä vaaditaan aktiivista toimintaa, jotta siinä pysyisi mukana. Tästä johtuen yhä useamman valmistuneen tie vie työuran ohella myös koulutusuralle. Valmistuneiden työuran aikainen koulutustoiminta suuntautuukin melko paljon tutkintojen suorittamiseen. Jo suoritettuja tutkintoja oli 27 % ja tutkintoja parhaillaan suorittavat mukaan laskettuna tulevaisuudessa melkein puolella vastanneista on toinen tutkinto yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon lisäksi. Koulutus orientoituu useimmiten HUMAKin koulutusalan lähialueille, joten vastanneet tavoittelevat pääasiassa horisontaalista työmarkkinakelpoisuuden parantamista (Suikkanen ym. 2001, 157). Laaja-alaisuus nähdään tämän päivän työntekijän hyveenä enemmän kuin omalla alalla erikoistuminen. Osaamisen laaja-alaisuus

on myös koulutuspolitiikan keskeinen tavoite, joka juontuu työelämän muutoksista (Koulutus ja tutkimus 2007-2012, 13). Myös lisä- ja täydennuskoulutukseen osallistuminen on runsasta ja melkein kaikki olivatkin tavalla tai toisella olleet mukana tällaisessa koulutuksessa. Oppiminen on olennainen osa työtä Suomessa yleisestikin (Ylöstalo 2007, 24). Kaikkinaisen koulutus mahdollistaa yhteisöpedagogien mukaan ammatillisen kehittymisen, urakehityksen, uran suunnittelun tai se muuten tuottaa positiivisia vaikutuksia työhön ja työympäristöön.

Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneet ovat kotiseutukansallisia. Liikkuvuus on ollut vähäistä heti valmistumisen jälkeen (ks. esim. Arresto & Määttä 2006; Nikoskinen 2008), eikä se ole lisääntynyt työuran edetessä ennakko-oletuksista huolimatta. Suurin osa vastaajista asuu ja hyvin todennäköisesti myös työskentelee edelleen samalla alueella kuin missä opintojen aikainen HUMAKin yksikkö sijaitsee. Tässä liikkuvuutta tarkasteltiin maakuntatasolla, mutta kuntien välistä liikkumista sekä pendelöintiä varmasti tapahtuu enemmän. Liikkuvuuden vähäisyyttä voisivat näiden yhteisöpedagogien kohdalla olla muun muassa se, että pääsääntöisesti HUMAKiin hakeudutaan opiskelemaan kampusten lähialueilta. Vahvojen suku- ja perhesiteiden lisäksi nopea työllistyminen sekä koko maan kattava positiivinen työllisyyskehitys edistävät tuttuun ympäristöön jäämistä. Alueellinen liikkuvuus ei ole arvo sinänsä, sillä esimerkiksi aluekehityksen näkökulmasta vahvasti maakunnallisiin tarpeisiin vastaaminen toteuttaa ammattikorkeakoulutuksen henkeä ja toisaalta verkostoammattikorkeakouluna HUMAK on vahvasti valtakunnallinen.

Alueellisen liikkuvuuden sijaan ammatillinen liikkuvuus näyttäisi olevan hyvin yleistä vastaajien keskuudessa. Suurin osa urapoluista oli liikkuvia eli määräaikaaisille työsuhteille perustuvia, mutta kuitenkin suhteellisen vakaita ilman toistuvia työttömyysjaksoja. Pysyvällä uralla vastaajista oli 29 % ja koulutusjaksoja sisältäneellä uralla 13 %. Liikkuvatkin urat vakiintuivat melko pian kolmannen ja neljännen työsuhteen aikana, eikä siirtymiä sen jälkeen tapahtunut enää kovinkaan paljon. Uran alkuvaiheen liikkuvuutta kohtasi kuitenkin noin 90 % vastanneista. Yleisesti ottaen liikehdintää näyttäisivät selittävän työsuhteen muoto, asema organisaatiossa sekä työuran vaihe (nuoret vs. aikuiset). Ura, joka sisälsi paljon katkoksia

työttömyyden vuoksi sekä muita käynnistysvaiheen uralle tyypillisiä jaksoja (osa-aikatyö, työllistämistyö) tulkittiin hetkelliseksi. Tällaisia uria oli kaikkiaan 16 %:la valmistuneista. Urakatkoksia kohtasi kuitenkin suurempi osa vastaajista, yli 40 % oli kokenut yhden tai useamman katkoksen esimerkiksi työttömyyden, opiskelun tai perhevapaan muodossa. Katkokset olivat yleisimpiä nuorten koulutuksesta valmistuneilla ja naisilla. Lisäksi työuran alun työttömyys mahdollisesti vaikutti katkoksen esiintymiseen myöhemminkin. Työelämän ulkopuolelta ei juurikaan kiinnitytty vakituisiin työsuhteisiin, mutta määräaikaiset työsuhteet toimivat myös tässä aineistossa askeleina normaalityösuhteeseen.

Vastaajien urat kehittyivät horisontaalisesti. Tämä oli näkyvässä uran aikaisista toimiasemamuutoksista, joiden mukaan liikettä asemasta toiseen ei juuri esiintynyt. Suoritusasolta etenkin johtoasemaan siirtyminen oli harvinaista. Vastaajien kertomukset työurastaan vahvistavat tätä näkemystä; ammatillinen kehittyminen uralla on yleisempää kuin varsinainen eteneminen hierarkiassa ylöspäin. Vertikaalinen urakehitys näkyi lähinnä siitä, että suoritusasolla työskentelevien osuus pieneni ja johto- ja asiantuntijatasolla työskentelevien osuus kasvoi jonkin verran vertailussa valmistumisen jälkeisen ja nykyisen työtilanteen välillä. Johto- ja esimiestehtävissä työskentelee sen sijaan vähemmän vastanneita. Myös vastanneiden arviot työtehtävistään vahvistavat näkemystä; työnjohdolliset tehtävät eivät juurikaan lisääntyneet uran aikana.

Robert Reich (1995, 190) on tuonut esille, että on olemassa kolme keskeistä ammattiryhmää: rutiinituotantopalvelut, henkilöpalvelut sekä symbolianalyysi. Yhteisöpedagogit kuuluvat melko selvästi luokkaan, jonka työtehtävät koostuvat yhä enemmän oman alan substanssitudon hallinnan ohella tiedon käsittelystä (Tynjälä 2008, 124). Tietointensiivisyys oli nähtävissä jo ensimmäisistä työsuhteista, mutta sen rooli korostui tarkasteluhetkeen mennessä. Myös vastanneiden työnkuvat kertovat omaa kieltään siitä, että esimerkiksi suunnittelu, organisointi, hallinto, moniammatillisuus, sosiaalinen vuorovaikutus, kehittäminen ja ongelmanratkaisu ovat vahvasti läsnä töissä, joita valmistuneet tekevät. Henkilöpalvelu muodostaa sen kontekstin, jossa symbolianalyttistä asiantuntijatyötä toimialalla tehdään. Työn luonteen muuttuminen ja näkyminen toimialalla työsken-

televien kertomuksissa edellyttää, että myös koulutus vastaa näihin vaatimuksiin luomalla mahdollisuuksia tiedon käsittelyn sekä tutkivan ja kehittävän työotteen taitojen kehittymiselle jo opiskeluaikana.

Kunnat olivat suurin työnantajasektori työuran alussa, tarkasteluhetkellä sekä myöskin tulevaisuutta koskevissa suunnitelmissa. Yksityisen ja kolmannen sektorin välillä oli näkyvissä jonkinlaista ”kilpailua” urien aikana yksityisen sektorin hyväksi. Järjestötyönantajan melko pieni houkuttelevuus on mielenkiintoinen ilmiö, koska esimerkiksi palkkatasoltaan kolmannen sektorin työntekijät päihittivät kuntasektorin ja yksityisen sektorin. Lisäksi kolmannen sektorin yhteiskunnallisen merkityksen kasvu julkisen sektorin supistuessa on jo pitkään ollut ajankohtainen ilmiö, jonka voisi kuvitella vetävän työvoimaa. Alueellisen liikkuvuuden vähäisyys saattaa selittää myös tätä; järjestötoiminnan suurin volyyymi lienee pääkaupunkiseudulla, jonne ei juurikaan muiden kuin eteläisten kampusten alueilta muuttoliikettä tapahdu. Kolmannen sektorin imagotyö on tärkeää, jotta koulutus allokoituisi sinne, mihin resurssit on kohdennettu ja missä työvoimaa tarvitaan. Myös kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutuksen sekä yhteisöpedagogi (AMK) -nimikkeen tutuksi tekeminen nimenomaan järjestöjen suuntaan on tärkeää. Nuorisotoimialalla koulutus ja tutkinto tunnetaan nuorisoalan korkeakoulutuksena (Nikoskinen 2008, 66-67), mutta olisiko kolmannen sektorin piirissä tarpeen vieläkin korostaa koulutuksen järjestö- ja kansalaistoiminnan sisältöjä ja sitä osaamista, jota yhteisöpedagogeilla järjestötoimialalla toimimiseksi on? Järjestöihin rekrytoituminen saattaa etenkin nuorten koulutuksesta vastavalmistuneille olla vaikeaa, koska nuoria työskenteli heti valmistumisen jälkeen järjestösektorilla vähemmän kuin aikuisia. Sen sijaan työuran edetessä eroja ei enää esiintynyt. Keskustelua eri järjestötoimijoiden kanssa siitä, millaista työvoimaa he toivoisivat heille hakeutuvan ja millaista osaamista valmistuneilla olevan, kannattaakin pitää edelleen aktiivisesti yllä, jotta kolmas sektori pysyisi varteenotettavana työnantajasektorina valmistuneiden silmissä.

Vastavalmistuneet yhteisöpedagogit saivat keväällä 2008 palkkaa keskimäärin 2004 € (Nikoskinen 2008, 57) ja työelämässä noin 4-7 vuotta HUMAKista valmistumisensa jälkeen olleiden keskimäärin 2250 € samana poikkileikkausajankohtana. Työvuosien myötä palkkatasokin ko-

hentuu. Kuitenkin yleisesti ottaen etenkin nuorten koulutuksesta valmistuneet jäävät vielä melko paljon Tilastokeskuksen määrittelemästä kevään 2008 säännöllisen työajan keskiansiosta. Aikuiskoulutuksesta valmistuneiden työura ennen HUMAKia näyttäisi olevan merkityksellinen palkan määräytymisessä. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että vuosina 2001-2004 nuorten koulutuksesta valmistuneiden keskipalkka oli 2060 €, mikä on vain muutaman kymmenen euroa suurempi kuin vastavalmistuneiden keskipalkka (Nikoskinen 2008, 57). Kouluttautuminen HUMAKissa on aikuisille työelämässä meriitti, josta työnantajat ovat työkokemuksen ohessa halukkaita myös maksamaan enemmän. Nuorille koulutus ja tutkimus ovat vähempiarvoisia, koska työkokemusvuosia on huomattavasti vähemmän. Tutkimuksen ja työkokemuksen yhdysvaikutus näkyy palkassa (ks. esim. Kanervo 2006, 193). Vaikka suoraa palkkavaikutusta työkokemuksella ei ole todettu olevan, sisältyy se siihen kokonaisansioon, jota nautitaan neljä vuotta valmistumisen jälkeen (emt. 193). Palkkaan vaikuttavat työuran vaiheen ohella asema organisaatiossa, maantieteellinen alue sekä myös toimiala. Uudenmaalla johto- ja asiantuntija- asemassa järjestetyssä työskentelevät nauttivat suurinta palkkaa.

Ammatillinen liikkuvuus on siis yleistä. Nykypäivän työelämässä sitä osataan odottaa ja erilaisiin muutoksiin tai katkoksiin olla valmiita. Siitä huolimatta esimerkiksi työttömyys voi olla kova isku korkeakoulutetulle asiantuntijalle. Tästä syystä kouluttajan kannattaakin kantaa vastuunsa ja avoimesti kertoa koulutusalan työnäkymistä ja sen trendeistä. Uran hallinta osana työelämätaitoja on tärkeä kompetenssi jokaiselle työelämässä olevalle. Uran hallinnan taitoja edellytetään erityisesti nuorten koulutuksesta valmistuneilta, jotka kohtaavat yhä edelleen enemmän haasteita työurillaan kuin aikuiskoulutuksesta valmistuneet. Kun työelämään sijoittumista koskevissa selvityksissä nuorten ja aikuisten väliset erot olivat monin paikoin merkittäviä ainakin työllistymisen, työttömyyden kohtaamisen, työsuhteen muodon, toimiaseman ja palkkauksen suhteen (Arresto & Määttä 2006; Nikoskinen 2008), eivät nämä erot juurikaan ole hävinneet ajan kuluessa. Ainoastaan tarkasteluhetken työsuhteissa ei nuorten rooli määräraikaisten työsuhteiden tekijöinä enää korostunut. Lisäksi työtehtävien sisältöjä tutkittaessa huomattiin, ettei eroja työnkuissa enää ke-

väällä 2008 ollut. Sen sijaan kaikkien muiden ”muuttujien” kohdalla varhainen työuran vaihe vaikuttaa niin, että nuoret ovat useimmiten suorittavan tason työntekijöitä ja saavat huomattavasti pienempää palkkaa kuin aikuiskoulutuksesta valmistuneet kollegansa. Aikuisilla HUMAKissa suoritettu koulutus on ensisijaisesti näyttö elinikäisen oppijan aktiivisuudesta, josta myös palkitaan. Tässä yhteydessä opiskeluaikaisen työkokemuksen ja sen laadun merkitys nousee suureksi. Työkokemus on tässä selviytyksessä kiistaton vaikutin siihen, miten työurat lähtevät käyntiin, mille alalle ja millaisiin asemiin sijoitutaan (vrt. Kanervo 2006, 146). Opiskeluaikaisen työnteon mahdollistamisen ja sen koulutusosalalle kohdentamisen kautta myös kouluttaja voinee vaikuttaa siihen, miten valmistuneiden työurat rakentuvat. Pelkällä tutkintotodistuksella voi joutua vain jonottamaan töitä; työkokemus, sen laatu sekä valmistuneen yksilölliset piirteet vaikuttavat siihen, kenet nostetaan tutkinnon haltijoiden joukosta työhön. Humanistisen ammattikorkeakoulun osalta työoppimisten ja muiden työelämään vahvasti sidoksissa olevien yhteyksien rooli on tärkeä.

Yleiskuva yhteisöpedagogien urapoluista on kaiken kaikkiaan kovin myönteinen. HUMAKissa suoritettu tutkinto antaa hyvän pohjan uralle, jonka aikana työskennellään vaativissa, moniammatillisista asiantuntijuutta vaativissa ohjaus- ja kasvatustehtävissä sekä asiantuntijatehtävissä, joissa pääpaino on suunnittelussa, hallinnoinnissa, organisoinnissa ja kehittämisessä. Asiantuntijuutta ja ammatillisuutta edelleen kehitetään koulutuksen sekä horisontaalisesti etenevän ammatillisen liikkuvuuden kautta. Määräaikaisista työsuhteista huolimatta urat ovat melko vakaita. Urakehitys tapahtuu pääsääntöisesti siinä asemassa, johon valmistumisen jälkeen työllistytään, tehtävien, vastuun ja ammatillisen monipuolistumisen kautta

Uria suunnitellaan paljon ja usko uralla ylenemiseen on vahva. Suunnitelmallisuus kertoo väistämättä työmarkkinoiden dynamiikasta ja siitä, että tietynlainen laskelmointi on tarpeen urakehityksen vauhdittamiseksi. Vaikka urapoluilla haasteita riittääkin muun muassa epätyypillisten työsuhteiden ja matalan palkkatason muodossa, asiantuntijuutta vaalitaan urapuheissa ja -suunnitelmissa. Kokemus positiivisesti etenevästä urasta on voimaannuttava, joten urakehityksen mieltäminen vain vertikaalisesti ete-

neväksi ei tee oikeutta sille asiantuntijaksi kehittymisen prosessille, mikä työuran aikana koetaan.

LÄHTEET

Akava ry. Perustietoja akavalaisista 2006. Viitattu 24.7.2008.
http://www.akava.fi/upload/AKAVA%20yleistä/perustietoa%20akavalaisista_nettiin.ppt#1

Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351. Viitattu 2.7.2008.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>

Antila, Juha. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Viitattu 16.7.2008.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf

Arresto, Henna & Määttä, Jukka. 2006. Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen. Teoksessa Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset. Lind, Kimmo & Vartiainen, Pekka (toim.). Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 3, 2006: Humanistinen ammattikorkeakoulu, s. 7-51.

Böckerman, Petri & Härmäläinen, Ulla & Uusitalo, Roope. 2006. Vastasiiko ammattikorkeakoulu uudistus työelämän tarpeita? Tutkimuksia 99. Palkansaajien tutkimuslaitos: Helsinki.

Eteläpelto, Anneli. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiallokossa. Teoksessa Työ, identiteetti ja oppiminen. Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.). Helsinki: WSOY, s. 90- 142.

Heiskanen, Tuula. 2007. Oppimisen tilat tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Työ, identiteetti ja oppiminen. Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.). Helsinki: WSOY, s. 238-257.

Heponiemi, Tarja & Wahlström, Mikael & Elovainio, Marko & Sinervo, Timo & Aalto, Anna-Mari & Keskimäki, Ilmo. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys, 14/2008. Viitattu 11.7.2008.

http://www.tem.fi/files/19508/temjul_14_2008_tyo_ja_yrittajyys.pdf

Huhta, Liisa & Kempe, Jouni & Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja. 2007. Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. TYKES-raportteja 54. Helsinki: Työministeriö. Viitattu 2.7.2008.

<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/xjulkaisut.html>

Isopahkala-Bouret, Ulpukka. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. Aikuiskasvatus 28 (2), s. 84-93.

Jolkkonen, Arja & Kilpeläinen, Riitta. 2002. Occupational and Regional Mobility of Labour as a Means to Find Employment. Teoksessa Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.). Tampereen yliopisto, s. 101-121.

Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti. 2002. Short-term Employment - a Stepping Stone or Obstacle to Permanent Employment? Teoksessa Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.). Tampereen yliopisto, s. 205-226.

Jolkkonen, Arja & Kilpeläinen, Riitta & Koistinen, Pertti. 2001. Ammattillinen ja alueellinen liikkuvuus työllistymisen keinona. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2001, s. 77-93. Viitattu 24.6.2008.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aika-kausi/tak/TAK_2001_3_6.pdf

Julkunen, Raija. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Työ, identiteetti ja oppiminen. Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.). Helsinki: WSOY, s. 18-48.

Kanervo, Otto. 2006. Korkeasti koulutetut ja työ. Valintojen rationaalisuus eurooppalaisessa vertailussa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 68. Väitöskirja. Turun yliopisto.

Kauppi, Hannu. 2004. Early Intervention as an Employment Policy Method - The Objective: A Good Work Career. Varhainen puuttuminen työllisyyspolitiikan menetelmänä - Tavoitteena hyvä työura. Työministeriö.

Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni & Kanervo, Otto (2002) Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. RUSE, Turun yliopisto, Turku. Viitattu 22.7.2008.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_335_94maisteriopista_tyouralle.pdf?lang=fi

Koistinen, Pertti. 2002. Introduction. Teoksessa Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.). Tampereen yliopisto, s. 1-13.

Korhonen, Päivi. 2003. Ura- ja työmarkkinaseuranta Tampereen yliopistosta vuonna 1998 valmistuneille. Viitattu 24.7.2008.
<http://www.uta.fi/rekrytointi/sijoittuminen/Uraseuranta03.pdf>

Koulutus ja tutkimus 2007-2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö. Viitattu 27.6.2008.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm09.pdf?lang=fi>

Melin, Harri & Mamia, Tero. 2006. Suomalaiset työpaikat - tutkimustoi-
mipaikkojen peruskuvaus. Teoksessa Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien
ja henkilöstön näkökulmia. Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.). Työpo-
liittinen tutkimus 314. Työministeriö, s. 13-37.

Liljander, Juha-Pekka (toim.). 2002. Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut
kymmenen vuotta. Helsinki: Arene ry.

Nikoskinen, Elina. 2008. Humanistisesta ammattikorkeakoulusta työelä-
mään. Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutusko-
kemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja. B. Projektiraportit ja selvi-
tykset 8, 2008: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Ojala, Kristiina. 2008. Ylempään ammattikorkeakoulututkintokoulutuk-
seen osallistujat – elinikäisiä oppijoita? Aikuiskasvatus 28 (2), s. 94-104.

Opetusministeriö. AMKOTA -tietokanta.

http://amkota2.csc.fi:8080/portal/page?_pageid=116,41053,116_76484:116_78126&_dad=portal&_schema=PORTAL

Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020. Työpoliittinen tut-
kimus. Nro 245. Työministeriö. Viitattu 2.7.2008.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt245.pdf

Reich, Robert B. 1995. Rajaton maailma. Yritysten ja kansallisvaltioiden
uudet pelisäännöt. Helsinki: Sitra.

Silvennoinen, Heikki. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Väitös-
kirja. Turun yliopisto.

Stenström, Marja-Leena & Laine, Kati & Valkonen, Sakari. 2005. Am-
mattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon ja kaupan, tekniikan ja
liikenteen sekä sosiaali- ja terveysaloilta valmistuneiden työelämään sijoit-

tuminen ja työelämätaidot. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslustoja 21.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne. 2002. Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s. Teoksessa Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.). Tampereen yliopisto, s. 85-100.

Suutari, Minna. 2006. Korkeakoulutettujen työurien alkuvuodet. LAASER -projektin loppuraportti. Helsinki: Akava ry. Viitattu 10.7.2008.
<http://www.akava.fi/upload/LAASER/laaserloppuraportti.pdf>

Suutari, Minna. 2006b. Humanistien työllistyminen uran alkuvaiheessa. Laaser-kyselyn tulokset. Alaraportti. Akava ry. Viitattu 15.7.2008.
<http://www.akava.fi/upload/laaser/humrap221102lopullinen.pdf>

Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi 2004. Viitattu 1.7.2008
http://www.tilastokeskus.fi/til/ati/2004/04/ati_2004_04_2005-02-09_tie_001.html

Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi 2008. Viitattu 1.7.2008.
http://www.tilastokeskus.fi/til/ati/2008/01/ati_2008_01_2008-05-30_tie_001.html

Tilastokeskus. Sijoittuminen koulutuksen jälkeen. Viitattu 29.7.2008.
http://www.stat.fi/til/sijk/2006/sijk_2006_2008-03-28_tie_001.html

Tilastokeskus. Palkkarakenne 2006. Viitattu 1.7.2008.
http://www.stat.fi/til/pru/2006/pru_2006_2008-04-25_tie_001.html

Tynjälä, Päivi 2008. Työelämän asiantuntijuus ja korkeakoulupedagogiikka. *Aikuiskasvatus* 2/2008, 124-127.

Tynjälä, Päivi. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuiden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.). Helsinki: WSOY, s. 160-179.

Työllisyyskertomus vuodelta 2002. Työministeriön tiedote. Viitattu 25.6.2008,
http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-04-03-01/index.jsp

Työllisyyskertomus vuodelta 2003. Työhallinnon julkaisu 337. Viitattu 25.6.2008.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj337.pdf

Työllisyyskertomus vuodelta 2004. Työhallinnon julkaisu 350. Viitattu 25.6.2008.
http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj350.pdf

Työllisyyskertomus vuodelta 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu ja. *Työ ja yrittäjyys*. 12/2008. Viitattu 23.6.2008.
http://www.tem.fi/files/19485/temjul_12_2008_tyo_yrittajyys.pdf

Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2008. Viitattu 24.6.2008.
http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2008/j01-tyovoiman-liikkuvuuden-esteet/pdf/Tyoevoiman_alueellisen_liikkuvuuden_esteet_ja_kannustimet.pdf

Varila, Juha & Kallio, Kirsi. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Henkilöstön kehittämisen teoriaa kohden: silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Virjo, Ilkka & Aho, Simo. 2007. Työvoiman liikkuvuus 1995-2003. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2007, s. 6-15. Viitattu 24.6.2008.
http://www.tyolinja.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2007/02/virjo_aho.pdf

Virolainen, Maarit & Valkonen, Sakari. 2002. Ammattikorkeakouluista ja yliopistoista työelämään. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 16.

Ylöstalo, Pekka. 2007. Työolobarometri. Lokakuu 2007. Ennakkotietoja. Työministeriö 8/2007. Viitattu 2.7.2008.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy8_tyoolobarometri2007_enn.pdf



HUMAKista vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien työura/ EN

Huhtikuu 2008

1 (10)

Arvoisa yhteisöpedagogi,

lähestymme Sinua kyselyllä, jonka tarkoituksena on selvittää ensimmäisten HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) urapolkua työelämässä. Kysely on jatkoa keväällä 2004 tehdylle selvitykselle, joka tarkasteli vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista, jatko-opintosuunnitelmia ja koulutuskokemuksia.

Vastaamalla annat arvokasta tietoa yhteisöpedagogien työuran kehittymisestä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman kehittämistyössä. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulosten raportointi tapahtuu tilastollisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Osoitteet olemme hankineet opiskelijarekisteristä saamiemme tietojen pohjalta helmikuun 2008 tilanteen mukaisina. Pyydämme Sinua vastaamaan huolellisesti kaikkiin kysymyksiin ja palauttamaan lomakkeen oheisessa kuoressa (postimaksu maksettu) viimeistään 25.4.2008 mennessä. Käytä työtodistuksia tai cv:ta vastaamisessa apuna. Kaikkien määräaikaan mennessä vastanneiden kesken arvotaan 3 Finnkinon elokuvasarjalippua (a'40 €, sis. 5 lippua). Mikäli haluat osallistua arvontaan, jätä yhteystietosi lomakkeen lopussa olevaan tilaan. Yhteystietoja käytetään vain arvonnassa. Lisätietoja kyselystä voit kysyä allekirjoittaneilta.

Kiitos yhteistyöstä!

Elina Nikoskinen

tutkija

p. 020 7621 376

elina.nikoskinen@humak.edu

Kimmo Lind

yliopettaja

p. 020 7621 275

kimmo.lind@humak.edu

Jukka Määttä

yliopettaja

p. 020 7621 249

jukka.maatta@humak.edu

humak

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Annankatu 12 A 17, 00120 Helsinki
p. 020 762 1390, f. 020 762 1391

www.humak.edu, humak@humak.edu
Suomen Humanistinen Ammattikorkeakoulu Oy
Y-tunnus 1474763-1

Lomakkeen täyttöohje

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastauksesi sille varattuun tilaan.

A. TAUSTAKYSYMYKSET

1. Sukupuoli

- 1 Mies
- 2 Nainen

2. Ikä _____

3. Asuinkuntasi _____

4. Missä kotiyksikössä pääsääntöisesti opiskelit?

- | | |
|-------------|-----------------------------|
| 1 Haapavesi | 4 Nurmijärvi |
| 2 Joensuu | 5 Suolahti (nyk. Äänekoski) |
| 3 Lohja | 6 Tornio |

5. Missä koulutusohjelmassa opiskelit HUMAKissa?

- 1 Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma _____ ov
- 2 Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, aikuiskoulutus _____ ov

6. Valmistumisvuosi _____

B. OPISKELUHISTORIA

7. Millaisista HUMAKissa opituista taidoista on ollut sinulle eniten hyötyä työelämässä?

8. Kuinka tärkeitä HUMAKin antamat työelämävalmiudet ovat oman työurasi kannalta olleet

	ei lainkaan tärkeitä	vain vähän tärkeitä	en osaa sanoa	melko tärkeitä	erittäin tärkeitä
työurasi alussa	1	2	3	4	5
myöhemmin työurasi aikana	1	2	3	4	5

Perustelisitko kysymyksen 8 vastauksesi:

9. Oletko suorittanut HUMAKista valmistumisesi jälkeen muita **tutkintoja**?

- 1 Olen suorittanut muun tutkinnon, minkä _____
- 2 Suoritan parhaillaan muuta tutkintoa, mitä _____
- 3 Suoritan parhaillaan yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkintoa
- 4 En ole suorittanut muita tutkintoa, mutta aion tulevaisuudessa suorittaa, minkä: _____
- 5 En ole suorittanut

10. Oletko osallistunut HUMAKista valmistumisesi jälkeen muuhun työhösi tai ammattiisi liittyvään täydennys- tai erikoistumiskoulutukseen?

- 1 Olen osallistunut työnantajan järjestämään tai kustantamaan koulutukseen tai kehittämishankkeisiin
- 2 Olen osallistunut lyhyisiin koulutustilaisuuksiin (esim. järjestöjen, lääninhallitusten yms. seminaareihin/ koulutuksiin)
- 3 Olen osallistunut ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen, mihin _____
- 4 Olen osallistunut työvoimakoulutukseen
- 5 Olen suorittanut opintoja yliopistossa tai avoimessa yliopistossa, mitä _____
- 6 En ole osallistunut koulutukseen
- 7 Muu, mikä _____

11. Miten arvioisit jatko- ja/tai täydennyskoulutusopintojesi vaikuttaneen työuraasi?

C. TYÖHISTORIA

12. Pääasiallinen toimintasi yhteisöpedagogi (AMK) –tutkinnon suorittamisen jälkeen? Käytä apunasi työtodistuksia tai cv:ta.

Merkitse seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon pääasiallinen toimintasi **aikajärjestyksessä aloittaan valmistumishetkestäsi** ja päättäen nykyiseen tilanteeseesi. Jos olit valmistumishetkellä jo töissä, aloita siitä työsuhteesta. **Valitse sopivat vaihtoehdot alla olevista listoista. Merkitse kaikki vähintään 1 kuukauden mittaiset jaksot, kuten esim. työttömyyskaudet, perhevapaat ja opiskelujaksot.** Työjaksojen osalta mainitse myös tehtävä, jossa toimit ja vastaa muihin työ- tai virkasuhdetta koskeviin kysymyksiin. Muiden toimintojen osalta vastaa kysymyksiin soveltuvin osin. **Älä jätä eri toimintojen välille ajallisia taukoja, vaan jatka suoraan edellisen toiminnan päättymisestä uuteen.**

Jos tarvitset lisää tilaa, jatka luetteloa lomakkeen viimeiselle sivulle tai erilliselle paperille.

Voit valita viitteistä myös useamman vaihtoehdon, jos tarpeellista.

Viite 1

- 1 Vakituudessa kokopäivätyössä
- 2 Määräaikaisessa kokopäivätyössä
- 3 Osa-aikatyössä _____ tuntia/vko
- 4 Itsenäisenä yrittäjänä/ ammatinharjoittajana/ freelancerina
- 5 Työllistettynä/ työharjoittelussa
- 6 Työttömänä
- 7 Päätoimisena opiskelijana
- 8 Perhevapaalla
- 9 Muu, mikä _____

Viite 2

- 1 Yksityinen yritys
- 2 Kunta, kuntayhtymä
- 3 Valtio, valtionliikelaitos
- 4 Muu julkisen hallinnon organisaatio
- 5 Järjestö tai kolmas sektori, mikä _____
- 6 Oma yritys
- 7 Muu, mikä _____

Viite 3

- 1 Suoritustaso (esim. ohjaustyö)
- 2 Johtotaso (esimiesasema)
- 3 Asiantuntija (itsenäinen asema, kehittämis-, suunnittelu- ja koulutustehtävät.)
- 4 Muu, mikä _____

Viite 4

- 1 Määräaikaisen työ- tai virkasuhteen, projektin tai rahoituksen päätyminen
- 2 Sain pysyvän tai pidempiaikaisen työpaikan
- 3 Siirryin päätoimiseksi opiskelijaksi
- 4 Muutin uudelle paikkakunnalle
- 5 Perhetilanteeseen liittyvät syyt
- 6 Työorganisaatiossa tapahtuneet muutokset
- 7 Sain paremmin koulutusta vastaavan työn
- 8 Uudessa työssä parempi palkka
- 9 Halusin edetä uralla
- 10 Sain mielenkiintoisemman ja haasteellisemman työn
- 11 Muut syyt, mitkä _____

Tilanne (merkitse sopiva vaihtoehto, viite 1.)	Pääasiallinen toiminta HUMAKista valmistumisen jälkeen			Työ- tai virkasuhteen osalta, merkitse työnantaja (valitse sopiva vaihtoehto, viite 2.)	Työ- tai virkasuhteen osalta merkitse vastasiko työ koulutustasi		Mikä oli asemasi organisaatiossa? (valitse sopiva vaihtoehto, viite 3.)	Työ- tai virkasuhteen osalta, merkitse päätymisen syy (valitse sopiva vaihtoehto, viite 4.)
	Merkitse ammatti tai tehtävä, jossa toimit	Kuvaile lyhyesti työsi sisältöä	Milloin toiminta alkoi? (kk/vuosi)		Milloin toiminta päättyi? (kk/vuosi)	alataan (ympyröi sopiva vaihtoehto)		
esim.	nuorisosihteeri	nuorisotoimen järjestöyhteistyö, leirit toiminta, seuranta, raportointi	1/2002	6/2002	2	kyllä/ei	2	1
1.						kyllä/ei		
2.						kyllä/ei		
3.						kyllä/ei		
4.						kyllä/ei		
5.						kyllä/ei		
6.						kyllä/ei		

13. Miten tärkeitä seuraavat tehtävät tai työskentelymuodot ovat olleet HUMAKista valmistumisesi jälkeen ensimmäisessä työssäsi JA nykyisessä työssäsi. Valitse sopivat vaihtoehto molemmista sarakkeista. 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jossain määrin tärkeä, 5 = erittäin tärkeä

	Merkitys ensimmäisessä työssä					Merkitys nykyisessä työssä				
Strateginen suunnittelu ja päätöksenteko	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tuotekehittely ja innovointi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tutkimus- ja kehittämistoiminta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työtapojen kehittäminen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työnjohtotehtävät	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Itsenäinen työskentely	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tiimi- tai ryhmätö	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Rutiiniluonteisten tehtävien hoitaminen muiden alaisuudessa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Suhteiden luominen ja ylläpito oman organisaation ulkopuolelle	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Omien tehtävien suunnittelu ja järjestely	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Muiden tekemien päätösten toteuttaminen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työtovereiden opastaminen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Alan kehityksen seuraaminen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Esitysten, alustusten tms. pitäminen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Yhteistyö muun alan ammattilaisten kanssa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

14. Mikä on bruttopalkkasi nykyisessä työsuhteessasi? _____ €/kk

15. Kun ajattelet työuraasi taaksepäin, miten arvioisit sitä? Voit arvioida esimerkiksi erilaisten toimintojen tai tapahtumien tuomia haasteita.

D. TULEVAISUUS

16. Miten arvioisit seuraavia nykyisen työsi toimialan kehitykseen liittyviä väitteitä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtehtävien vaatimustaso nousee tulevaisuudessa	1	2	3	4	5
Työnantajat kilpailevat toimialan osajista	1	2	3	4	5
Palkkaus kehittyy positiivisesti tulevaisuudessa	1	2	3	4	5
Toimialan työllisyys kasvaa	1	2	3	4	5

17. Minkä arvioisit olevan pääasiallisen toimintasi 5 vuoden kuluttua?

- 1 Palkkatyössä
- 2 Opiskelija
- 3 Työrön
- 4 Perhevapaalla (äitiysloma/vanhempainloma/hoitovapaa)
- 5 Muu, mikä: _____

18. Minkä arvioisit olevan työnantajasektorisi 5 vuoden päästä?

- 1 Valtion virasto/laitos
- 2 Kunnan tai kuntaryhmän virasto/laitos
- 3 Järjestö tai III-sektori, mikä: _____
- 4 Pieni/keskisuuri yksityinen yritys (alle 250 hlöä)
- 5 Suuri yksityinen yritys (yli 250 hlöä)
- 6 Oma yritys (muuta työllistävä, esim. perhekotiyrittäjä)
- 7 Free, itsenäinen ammatinharjoittaja
- 8 Muu, mikä: _____

19. Minkä arvioisit olevan asemasi 5 vuoden kuluttua?

- 1 Suoritusaste (esim. ohjaustyö)
- 2 Johtotaso (esimiesasema)
- 3 Asiantuntija-, suunnittelu-, kehittämis- ja koulutustehtävät
- 4 Muu, mikä: _____

20. Miten arvioisit tilannettasi 5 vuoden kuluttua?

- 1 Toimin samalla toimialalla, samankaltaisissa tehtävissä kuin nyt
- 2 Toimin samalla toimialalla, mutta sisällöltään erilaisissa tehtävissä kuin nyt
- 3 Toimin kokonaan toisella toimialalla, millä: _____
- 4 En osaa sanoa
- 5 Jokin muu, mikä: _____

21. Mitä suunnitelmia sinulla on työurallasi?

22. Millaisista HUMAKin jatko- tai täydennyskoulutusopinnoista olet kiinnostunut?

- 1 Erikoistumisopinnoista
- 2 Avoimen ammattikorkeakoulun opinnoista
- 3 Ylemmstä ammattikorkeakoulututkinnosta (yhteisöpedagogi ylempi AMK)
- 4 Muusta lyhyempikestoisesta täydennyskoulutuksesta
- 5 En mistään tällä hetkellä

23. Mitä aihe- tai teemakokonaisuuksia pidät tarpeellisina täydennyskoulutuksen kannalta?

KIITOS VASTAUKSESTASI!

Yhteystietosi arvontaa varten:

LIITE 2: TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Yhteiskunnalliset aiheet (17 mainintaa)

Yhteiskunnalliset muutokset ja niiden vaikutukset työhön sekä lapsiin ja nuoriin

Työ- ja organisaatiopsykologia

Kolmas sektori toimintaympäristönä

Kunnat toimintaympäristöinä

Ajankohtainen lainsäädäntö

Johtamiseen, hallintoon ja yleistaitoihin liittyvät aiheet (33 mainintaa)

Johto- ja esimiestyö

Palvelujen tuottaminen

Kehittämistyö

Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus

Taloushallinto

Moniammatillisuus

Työyhteisön kehittäminen

Yrittäjyys

Oman työn kehittäminen

Arviointiosaaminen

Tutkimus

Projektit työ

Viestintä ja markkinointi

Ammatilliset aiheet (53 mainintaa)

Seikkailukasvatus

Mielenterveys- ja kriisityö

Liikunta

Perhetyö

Syrjäytymisen ehkäisy ja sosiaalinen

Nuorisokulttuurit ja -politiikka

vahvistaminen

Verkkonuorisotyö

Päihdetyö

Erytisnuorisotyö

Elämyspedagogiikka

Maahanmuuttajat

Draama

Lastensuojelu

Askartelu

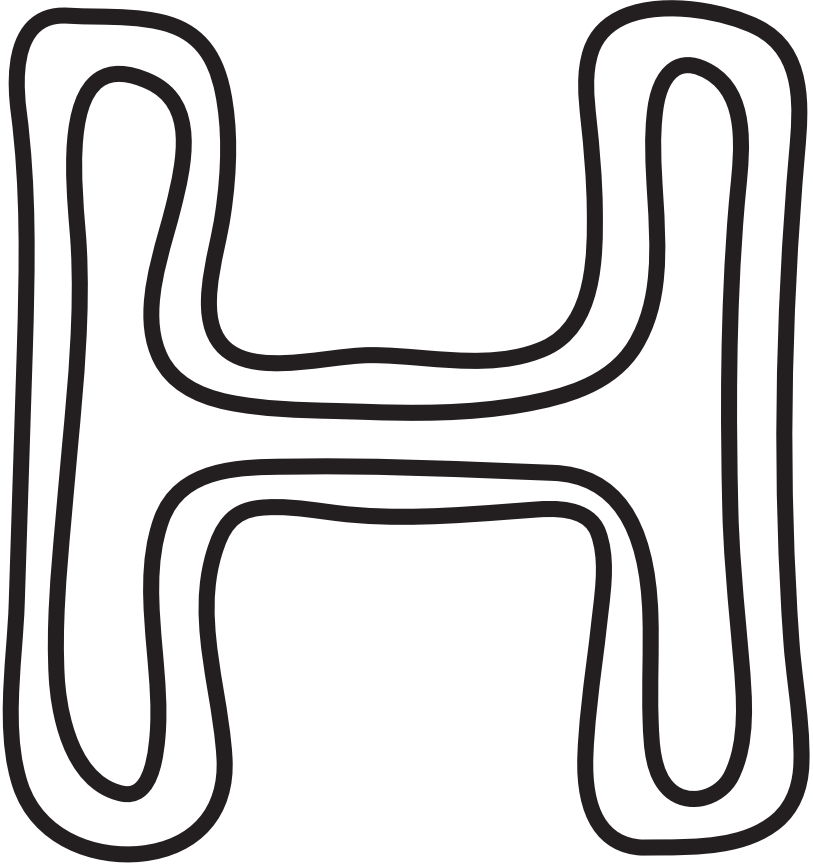
Osallisuus ja yhteisöllisyys

Valokuvaus

Erytispedagogiikka, kasvatustiede

Ohjaus ja pedagogiset taidot

Sosiaalityö



HUMAKIN JULKAISUSARJASSA ILMESTYNEET:

Sarja A. Tutkimukset

Jurvansuu, Sari: Paikallisyhdistysten menestystekijät : tutkimus kansalais-toiminnan hyvistä käytännöistä. Kauniainen: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2002

Iso-Aho Juha: Majatulen valossa – Teatterifestivaalin tarina lehtien kertomana. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2005

Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset

Karinen Mikko (toim.) Voimaa ammatilaiselle: viittomakielentulkki-työelämä -projekti 2001-2003. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2003

Kaunismaa Pekka & Lind Kimmo: Nuorten ja ammattijärjestön kohtaaminen – Tutkimus nuorten aikuisten käsityksistä ammattijärjestöistä. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006.

Lind, Kimmo & Vartiainen, Pekka (toim.): Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001 - 2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006.

Vatanen, Tuula & Rantala, Matleena (toim.): Viito niin ymmärrän – esteettön kommunikointi viittojen -projekti. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Vartiainen, Pekka (toim.): Kulttuurituottajan kyydissä. Tarkastelussa neljä alueellista kulttuuritapahtumaa: Seikkisrock, Rinki, Ääni ja vimma, Ugrijuhla. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2007

Soanjärvi, Katariina (toim.): KANNUSTE - Keski-Suomessa tehty. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2008

DeVereaux, Constance & Vartiainen, Pekka (toim.): The Cultural Manager as Global Citizen, Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2008

Nikoskinen, Elina: Humanistisesta ammattikorkeakoulusta työelämään. Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2008

Antikainen, Eeva-Liisa & Hauta-aho, Hanna & Yrjönen, Mikko: Ammattikorkeakoulu yhteiskunnallisena toimijana. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu 2008

Sarja C. Oppimateriaaleja

Vehviläinen, Jukka: Moniammatillinen nuorisotyö : yksinäisten sankareiden ajasta tiimityöhön. Espoo: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2002

Laitinen, Ilpo: Itäluotsi-projekti: Itä-Helsingin kohdennetun nuorisotyön malli. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2002

Lundbom, Pia & Pelttari, Antti (toim.): Kansalaisaktivisteja ja aktiivisia kansalaisia. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2004

Sarha, Marja-Liisa (toim.): Nuorisotyötä koulussa. Suolahti, Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2005

Ruottunen, Risto & Wacklin Saara & Valtari Jari: Foorumiteatteri vastauksena monikulttuurisuuden haasteisiin. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2004.

Harju, Heidi & Pohjanmäki, Titta: Kvantitatiivisen aineiston kerääminen ja sen analysointi SPSS-ohjelmalla. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2005

Iso-Aho Juha & Lyijynen, Elina (toim.): Unohda hyvä veli – toimi oikein kulttuurituottajana. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2005

Parkkola, Timo: Kulttuurituottajan tiedotusopas. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2005

Kylmäkoski, Merja & Lind, Kimmo & Hintikka, Timo & Aittola, Tapio (toim.): Nuorten tilat – oppikirja nuorten parissa työskenteleville, nuorisotyötä opiskeleville tai nuoria ja nuorisotyötä tutkiville. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Laitinen, Hanna (toim.): Tule mukaan – osallistumisen edellytyksiä järjestetyössä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Kalhama, Pilvi & Vartiainen, Pekka: Kulttuurista kasvua – näkökulmia kulttuurikasvatukseen. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Cederlöf, Petri: Nuorisotoimet rakennemuutoksen kynnyksellä. Selvitys kunnallisen nuorisotyön asemasta ja haasteista kunta- ja palvelurakennuudistuksessa, sekä Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyöstä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2007

Sarja D. Opinnäytetyöt

Lehtinen, Jenni & Vihava, Laura: Päihdevalistusta järjellä ja tunteella. Vapaapudotus 2005 arviointi. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Nokelainen, Essi & Toikander, Terhi: Ohjattu pienryhmätoiminta osana nuorisotyötä. Perusteluja toiminnan tehokkuudelle. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Vartiainen, Pekka (toim.): Kulttuurin kentällä. Suomi ja Viro Kulttuuri 2000 –ohjelmassa sekä Kuraattorit suomalaisessa taidepuheessa. Helsinki, Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2006

Taivalmäki Aila: Henkistä leipää erilaisin maustein. Nurmon kunnan kulttuuripalvelujen kehittämistarpeet. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2007

Joensuu, Mika: Nuorten internet-yhteisöt ja niiden merkitys nuorisotyön kannalta. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2007

Hinta 15 €/kpl (+postikulut).

Tilaukset sähköpostitse: humak@humak.fi

Tilaukset verkossa:

www.humak.fi/julkaisut

Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK.

Annankatu 12, 00120 Helsinki.

